



Mediacollege
Amsterdam

Next Level
Kwaliteitsagenda
2024–2027

Versie januari 2024

Starting today.

Inhoud

Managementinformatie	4
Inleiding	7
1 MA Context	9
1.1 Afbakening vakgebied en werkgebied	10
1.2 Draagvlak, samenwerking en verduurzamen	10
1.3 Toekomstbeeld van MA	16
2 MA Ambities	17
2.1 Creatief vakonderwijs van hoog niveau	18
2.2 Een leeromgeving waar je de dynamiek van de mediawereld voelt	18
2.3 Een belangrijke speler zijn en investeren in waardevolle relaties	19
2.4 Een community opbouwen waar je bij wil blijven horen	19
2.5 Next Level Programmalijnen	19
3 MA Analyse	23
3.1 SWOT-analyse	25
3.2 Bevorderen kansengelijkheid	29
3.3 Versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	30
3.4 Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie	31
4 MA Borging	33
4.1 Kwaliteitscultuur en borging	34
4.2 Focuspunten	35



5 MA Projecten

5.1	MA Pride	37
5.2	MA Request	37
5.3	MA Ondernemersloket	37
5.4	MA Mental Health Alert Week	38
5.5	MA Frontrunners Duurzaamheid	38
5.6	MA Black Achievement Week	38
5.7	Made by MA	38
5.8	MA Festival	39
5.9	MA krijgt bezoek	39

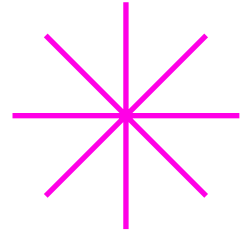
6 MA Bijlagendeel

Bijlage 1	MA Doelstellingen, analyses en maatregelen	42
Bijlage 2	MA Begroting Kwaliteitsagenda	92
Bijlage 3	MA Next Level in relatie tot Kwaliteitsagenda	94
Bijlage 4	MA Jaarverslag 2022	96
Bijlage 5	MA Next Level Strategie 2022-2027	97
Bijlage 6	MA Next Level Onderwijsvisie	98
Bijlage 7	MA Opleidingsaanbod mbo	99
Bijlage 8	MA Links	100
Colofon		101

36



Managementinformatie



Met een slagvaardige organisatie werkt het Mediacollege Amsterdam (MA) planmatig en cyclisch aan de kwaliteit van onderwijs. We doen dit vanuit een richtinggevende strategie, missie en visie.

Next Level Strategie 2022-2027

Tijdens de jaaropening op 30 augustus 2022 is de strategische koers gelanceerd. In de periode daarna zijn er bijeenkomsten geweest met de verschillende opleidingsteams over de doelstellingen die aansluiten op de ambities. De uitkomst hiervan is meegenomen bij het opstellen van het plan voor de uitvoering van de strategie voor de komende vier jaar en het jaarplan voor 2023. Onderstaande onderwijsontwikkelingen en ambities hebben een plek gekregen in de Next Level Strategie:

1. Creatief vakonderwijs van hoog niveau
2. Een leeromgeving waar je de dynamiek van de mediawereld voelt
3. Een belangrijke speler zijn en investeren in waardevolle partners
4. Een community opbouwen waar je bij wilt horen



285
leerlingen



2629
studenten



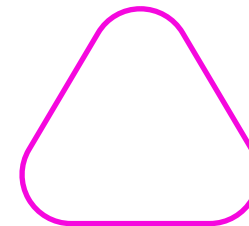
14
opleidingen

Met deze strategie tilt MA de ambities naar een next level. De titel 'NEXT LEVEL' is veelzeggend. We doelen niet op het bereiken van een vaststaand level, maar op het idee dat we voortdurend streven naar het volgende level. Dit doen we elke dag opnieuw, starting today. Om de strategische doelen te realiseren worden vanaf 2023 drie programmalijnen ingericht met programmaleiders voor Community, Partnerschappen en Leeromgeving.

MA Missie

We leven in een turbulente tijd en staan voor complexe maatschappelijke vraagstukken en uitdagingen. MA is ervan overtuigd dat technisch-creatieve vakmensen het verschil gaan maken door samenwerking, creatief denken en technologie aan elkaar te verbinden. Uit die mix komen innovatieve en praktische oplossingen. MA wil hofleverancier zijn van dit type vakmensen. Wij zorgen ervoor dat onze leerlingen en studenten de fijne kneepjes van het vak verstaan en in de wereld het verschil maken. Kortom: MA maakt er werk van met de volgende missie:

Het Mediacollege Amsterdam is de springplank voor technisch-creatief talent.



MA Visie

We halen buiten naar binnen en brengen binnen naar buiten. De creatieve-, technologie- en mediabranche is dynamisch en ontwikkelingen volgen elkaar razendsnel op. Die dynamiek van technologie en innovatie vraagt een blik die naar buiten is gericht, op de branche, op de doorstroom naar het hbo, op de regio en op maatschappelijke partners. Daarom positioneert MA zich in het centrum van de media- en creatieve industrie. De komende jaren heeft MA de focus op de begeleiding en ondersteuning van studenten, de professionalisering van medewerkers, toekomstbestendig onderwijs, een slagvaardige organisatie, verbinding met het bedrijfsleven en samenwerkingspartners, binding met studenten en het creëren van een professionele cultuur.

Personeel

MA heeft in 2022 in totaal 391 personeelsleden. In de personele begroting van 2023-2024 gaan we uit van een totaal van 277,6 fte. Dit is conform de formatie in 2019. We hebben een continuïteitsmissie en daar past een formatieplan bij dat doelgericht is en betaalbaar blijft. Hierbij trachten we de streefnorm van personele inzet van 70% onderwijspersoneel (OP/OOP) versus 30% onderwijsondersteunend personeel (OBP) te hanteren.

Verdeling onderwijsgevenden, Staf en College van Bestuur

in fte's, procenten en aantallen per peildatum 1 oktober 2022

	2020			2021			2022		
	fte	%	aantal	fte	%	aantal	fte	%	aantal
CvB	2,0	0,8%	2	2,0	0,8%	2	2,0	0,6%	2
Onderwijs	170,6	68,3%	208	176,2	68,7%	211	186,4	58,8%	236
Staf	77,1	30,9%	86	78,2	30,5%	87	128,6	40,6%	153
TOTAAL	249,7	100,0%	296	256,4	100,0%	300	316,9	100,0%	391

Studenten en leerlingen

Het Mediacollege Amsterdam (MA) is een creatieve vakschool met 2629 studenten in het mbo en 285 leerlingen in het vmbo (2022). De veertien mbo-opleidingen richten zich op Creative Design, Film, Animatie & Fotografie, Podiumtechniek & Techniek, Game, E-Commerce, Mediaproductie, Producers en Redacteurs. Voor de komende jaren geldt onderstaande studentprognose.

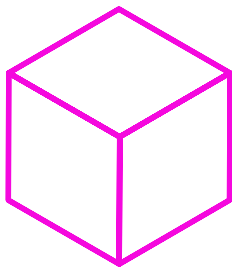
	REALISATIE		PROGNOSE	
	2022	2023	2024	2025
Studentaantallen mbo	2629	2686	2715	2734
Leerlingaantallen vmbo	285	292	295	300

Dynamische MA Community

We staan voor de uitdaging om studenten voor te bereiden en op te leiden voor werk, een vervolgopleiding en goed burgerschap. We realiseren deze opdracht met bevoegde en bevlogen medewerkers en verschillende samenwerkingspartners. We vormen een dynamische MA Community die met elkaar weerbaar en wendbaar is om in te spelen op de veranderingen vanuit de markt, het werkveld en de samenleving. Om een slagvaardige organisatie te realiseren vindt er gefaseerd een organisatieontwikkeling plaats en een optimalisatie van (administratieve) processen. Dit betekent een toekomstbestendige inrichting van de stafafdelingen en een herijking van 'Teams aan Zet'.

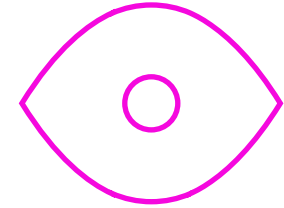
Locaties leeromgevingen

MA verzorgt onderwijs en begeleidt studenten op verschillende locaties. Het vmbo bevindt zich op de Dintelstraat. Het mbo heeft de hoofdlocatie op de Contactweg waar ook het Practoraat Mediawijsheid en het leerbedrijf MA Media Winkel zijn gevestigd. Sinds augustus 2022 is de hoofdlocatie uitgebreid met een nieuwbouwwleugel. De Factory, Werkplaats en Drukkerij bevinden zich op de Condensatorweg. De Gmi designschool voor cursussen, nascholing en deeltijdopleidingen en het leerbedrijf MAMedia zijn gehuisvest op de Transformatorweg. Er is een hybride leeromgeving gamestudio NeoN Origins die tot augustus 2023 onderdeel was van de H20 E-sport Campus in Purmerend en daarna gevestigd is op de locatie Contactweg. Op het Media Park in Hilversum zijn het XR Lab, de Metaverse Werkplaats en het Practoraat Het Nieuwe Kijken gevestigd.



Inleiding

Waar liggen de belangrijkste ontwikkelopgaven voor onze onderwijsteams om van MA de springplank te maken voor technisch-creatief talent in Nederland? Hoe betrekken we de branche nog meer bij het opleiden van onze studenten en halen we buiten naar binnen en binnen naar buiten? Hoe zorgen we ervoor dat studenten optimaal begeleid worden in hun loopbaan? Op welke manier verweven we ons onderwijs met beroepspraktijkvorming? Hoe blijven we innoveren? Op welke manier maken we een Leven Lang Ontwikkelen mogelijk? Welke kansen grijpen we aan voor strategische partnerschappen en communityvorming?



Met deze Kwaliteitsagenda 2024-2027 wil MA haar ambities voor de komende jaren realiseren. De prioriteiten en doelstellingen uit de Kwaliteitsagenda komen overeen met de strategie van Next Level. Dit betekent dat MA stap voor stap werkt naar een hogere kwaliteit van onderwijs met het bevorderen van kansengelijkheid, versterken van de aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt en het vormgeven van onderwijs voor de toekomst. Dit doen wij met een uitgebreid netwerk van samenwerkingspartners. We investeren hiermee niet alleen in onze studenten en medewerkers, maar ook in het aangaan van duurzame relaties.

We bouwen voort op de doelstellingen uit de Kwaliteitsagenda 2019-2022 en de strategie van Get Connected. In het plan voor de uitvoering van de strategie Next Level is de borging van onderdelen uit de vorige Kwaliteitsagenda meegenomen. Daarnaast biedt de MBO-Agenda van de gemeente Amsterdam mogelijkheden voor extra financiering om intensieve samenwerking, gelijke waardering mbo, kansengelijkheid, onderzoek en innovaties te realiseren.

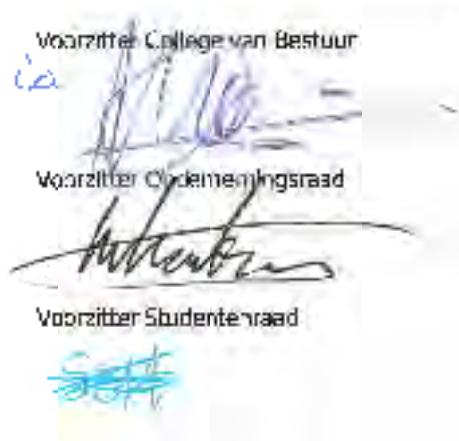
De strategie en daarmee de prioriteiten voor de MA Kwaliteitsagenda 2024-2027 zijn tot stand gekomen in directe dialoog met interne betrokkenen en externe samenwerkingspartners. Vanzelfsprekend hebben wij medewerkers, opleidingsteams, de Ondernemingsraad, de Studentenraad en Raad van Toezicht betrokken bij de vormgeving van onze ambities en om in gezamenlijkheid de doelstellingen te formuleren.

Ook het werkveld is binnen verschillende overleggen en ontmoetingen betrokken bij onze ambities en doelstellingen. Vanaf 2023 gaan we dit formaliseren met het instellen van een Werkveld Adviesraad. Ons netwerk van samenwerkingspartners groeit en draagt bij aan de kwaliteit van onderwijs. We bedanken collega's, partners en experts van de Vereniging voor Vakscholen, mbo-onderwijsinstellingen in Amsterdam (ROC van Amsterdam-Flevoland, Hout- en Meubileringscollege, ROC TOP), gemeente Amsterdam, contactpersoon van het Ministerie van OCW, de MBO Raad, Stichting Kwaliteitsnetwerk en ons werkveld, voor het delen van kennis en het geven van constructieve adviezen.

We zijn een relatief kleine vakschool met veel uitdagingen en ambities. Gezien de positie van vakscholen, versnippering in de branche en onze focus op vroegtijdige schoolverlaters, hebben we onze doelstellingen als zodanig opgesteld en ingericht. Om kwalitatief onderwijs te kunnen bieden investeert MA in een veilig leerklimaat en de professionalisering van medewerkers. Tevens geven wij extra aandacht aan AVO-onderwijs en het terugdringen van verzuim. We presenteren vol overtuiging de Next Level Kwaliteitsagenda. Deze kent twee delen: een beschrijvend algemeen deel en een bijlagendeel met de uitwerking van de doelstellingen, inclusief analyses en een indicatieve begroting.

Voor de leesbaarheid en duiding volgen wij zoveel mogelijk de richtlijnen van de Commissie Kwaliteit MBO (CKMBO).

Wij wensen u veel leesplezier met onze Kwaliteitsagenda.



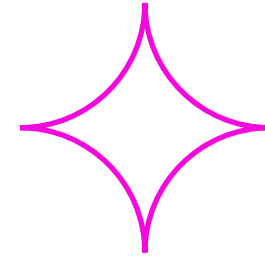
Starting today.

1. MA Context

Ma Mediacollege Amsterdam

1. MA Context

Het Mediacollege Amsterdam (MA) is een van de meest complete vakscholen voor de mediabranche. MA biedt innovatief, technologisch en creatief vakonderwijs. MA is een verticale school waar zowel het vmbo-profiel Media, Vormgeving & ICT (MVI) als veertien mbo-opleidingen voor de creatieve industrie en ICT worden aangeboden (zie bijlage 7). De mbo-opleidingen bieden de beroepsopleidende leerweg (BOL) op niveau 2, 3 en 4. MA kent een ruim honderdjarige traditie en historie, de oprichting was in 1918. De verbinding met het werkveld en de beroepspraktijk zit in het DNA van MA (prioriteiten 1, 2 en 3; zie bijlage 1).



1.1 Afbakening vakgebied en werkgebied

MA valt onder de sectorkamer ICT en creatieve industrie. In de sectorkamers maken onderwijsinstellingen afspraken met werkveldpartners. Op basis van arbeidsmarktinformatie werken bedrijfsleven en onderwijsinstellingen samen aan toekomstbestendig onderwijs.

Omdat de mediabranche voortdurend in beweging is werkt MA als creatieve vakschool zowel regionaal als sectoraal. De regionale binding met Amsterdam, Hilversum en een werkgebied met delen van Noord-Holland, Flevoland en Zuid-Holland kenmerkt zich door onze verscheidenheid aan samenwerkingspartners. Het bestand van ruim 900 stagebedrijven, waarvan groten-deels in de omgeving van Amsterdam en werkveld-contacten op en rond het Media Park in Hilversum, is divers.

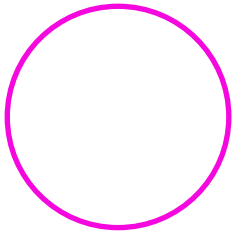
We spreken daarom van een sectorale oriëntatie en een regionale afstemming. Samenwerken en samen innoveren past bij onze visie op leren en ontwikkelen. Deze constructivistische visie gaat ervan uit dat leren een sociaal proces is van betekenisgeving en het leggen van nieuwe verbindingen. Deze verbindingen kenmerken zich door samenwerkend leren en het inzetten van (technologische) netwerken. We noemen dit concept een Learning Community. In een Learning Community werken studenten, docenten, bedrijven, partners, leden van practoraten en onderzoeksinstituten intensief samen. Op deze manier worden leren, werken en innoveren optimaal aan elkaar verbonden, waarbij praktijkgericht onderzoek de basis vormt (doelstelling 3.4; zie bijlage 1). We zetten ons in om het werkgebied te vergroten en te ontwikkelen met een internationaliseringsaanbod.

1.2 Draagvlak, samenwerking en verduurzamen

MA heeft als vakschool een breed verzorgingsgebied. Globaal komen de studenten uit een demografisch gebied van binnen en buiten Amsterdam, Alkmaar, Leiden, Den Haag, Hilversum tot Lelystad. In dit gebied bevinden zich ook onze stagebedrijven, hoewel er een concentratie is van BPV-instellingen in Amsterdam. De laatste jaren zien we het aandeel studenten uit Amsterdam licht toenemen.

Interne betrokkenheid

Met de strategie van Next Level zetten we in op intensivering van de MA Community. De interne betrokkenheid bestaat uit verschillende stakeholders die bijdragen aan de onderwijskwaliteit. MA gaat de interne betrokkenheid en externe samenwerking intensiveren met de inzet van programmalijnen. We onderscheiden de volgende geledingen.



Creatieve studenten en leerlingen

De studenten en leerlingen zijn onze belangrijkste interne stakeholders. We ondersteunen de studenten- emancipatie en betrekken het werk van studenten in onze communicatie (doelstelling 1.1). Het vmbo heeft een Leerlingenraad, het mbo een Studentenraad en via studentenpanels worden studenten actief betrokken bij onderwijsbeoordelingen. De mbo-studenten zijn verdeeld over veertien opleidingen, met ieder een eigen signatuur. Wat studenten bindt bij MA is creativiteit en eigenheid. Bij MA mag je zijn wie je bent. MA zet zich in voor een veilig leerklimaat en bevordert het welzijn van studenten (doelstelling 1.2).

Bevlogen medewerkers

Kenmerken van MA-medewerkers zijn bevlogenheid en creativiteit. MA-medewerkers zijn ruimdenkend, actiegericht en zien daardoor kansen liggen. Voor een deel werken MA-docenten in de praktijk en MA investeert in startende en hybride docenten. Daarin maken we keuzes die betekenisvol zijn, voor onze studenten, medewerkers, samenwerkingspartners en voor de maatschappij. We leren het liefst al doende en werken hierbij vanuit drie kernwaarden: open, duurzaam en ontwikkelingsgericht. Door te investeren in een hechte community en professionalisering van medewerkers maken we het werken bij MA aantrekkelijk (doelstelling 3.3).

Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad (OR) bestaat vanaf 1 augustus 2023 uit acht leden, waarvan zes onderwijsgevend personeel (OP) en twee onderwijsondersteunend en beheerspersoneel (OBP). De leden van de Ondernemingsraad zijn constructieve gesprekspartners voor het College van Bestuur en vertegenwoordigen alle MA-medewerkers. De verantwoordelijkheden die bij de medezeggenschap horen, zoals instemming op de hoofdlijnen van de begroting, gaan via de gezamenlijke vergadering van de Ondernemingsraad, Studentenraad, Ouderraad en het College van Bestuur. Daarnaast is er overleg met de Raad van Toezicht. De OR heeft op verschillende documenten instemming gegeven, waaronder de strategie MA Next Level, het corona instellingsplan en het bestedingsplan van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). De OR is meegenomen bij het vormgeven van beleidsdocumenten, waaronder de maatregelen bij de doelstelling 'werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk' zoals het thuiswerkbeleid, het werkdrukplan, het protocol Lief & Leed en het beleidsstuk Gedragscode (doelstelling 3.3).

Studentenraad

De Studentenraad (SR) bestaat uit zeven studentleden die de studenten vertegenwoordigen via medezeggenschap. Zij hebben contact met de klassenvertegenwoordigers vanuit de verschillende opleidingen. De SR streeft naar inclusieve medezeggenschap, dat wil zeggen dat er zoveel mogelijk opleidingen vertegenwoordigd zijn, waarvan een lid van een niveau 2-opleiding. Tevens zijn diversiteit, duurzaamheid en gendergelijkheid belangrijke thema's.

Afgelopen jaren heeft de SR gevraagd en ongevraagd advies gegeven over onder andere de strategische koers, klachtenregeling, leermiddelenlijsten, de onderwijsinnovatie Maatwerk, NPO-gelden, stage-begeleiding en -discriminatie, huisvesting en interieur.

Het College van Bestuur gaat vier keer per jaar in gesprek met de leden van de Studentenraad. Tijdens deze gesprekken staan met name de studentenbegeleiding, studentenwelzijn, gelijkwaardige behandeling, sociale veiligheid, kwaliteit van onderwijs en kansengelijkheid op de agenda.

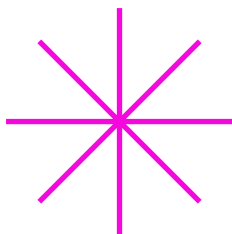


Raad van Toezicht

Per 1 maart 2023 is een nieuwe Raad van Toezicht geïnstalleerd. Met inhoudelijke expertise, ervaring als toezichthouder en kennis en kunde vanuit het bedrijfsleven en in het onderwijs is het toezicht hiermee deskundig ingericht. De diverse achtergronden van de nieuwe leden bieden het College van Bestuur een waardevol klankbord voor het realiseren van haar ambities. Specifieke expertisegebieden van de leden zijn media, creatieve industrie, finance, business development, marketing, communicatie, organisatieontwikkeling, HRM, ICT, kansengelijkheid, inclusiviteit en diversiteit, mbo, jongeren, motivatie en puberbrein en de versterking van onderwijs-arbeidsmarkt.

Ouders en Ouderraad

Op het vmbo is een Ouderraad actief. Ouders van studenten in het mbo worden aan het begin van het studiejaar uitgenodigd voor informatieavonden per opleiding. Vanaf schooljaar 2023-2024 informeren wij ouders dan over onze strategie, ambities en doelstellingen uit de Kwaliteitsagenda.



Externe samenwerkingspartners

MA wil een belangrijke speler zijn in de creatieve industrie en investeren in waardevolle partners. Dit deden we in het verleden en doen we in toenemende mate in de toekomst. We zijn voortdurend op zoek naar duurzame innovatie en creatie in samenwerking met partners. Hiermee versterken we de aansluiting van ons onderwijs naar de arbeidsmarkt of vervolgopleidingen (doelstelling 1.3). Vanuit de MA onderwijsvisie hebben we gekozen voor een concept waarin leren, werken en innoveren elkaar versterken.

Niet alleen binnen de klas, maar ook buiten het schoolgebouw vormt deze driehoek de spil van ons onderwijs. Hierbij maken we gebruik van ons uitgebreide netwerk aan stagebedrijven, alumni- en werkveldcontacten, regionale partners, onderwijs- en culturele instellingen en gemeentelijke instanties. We investeren hierbij ook in toenemende mate in internationale samenwerkingspartners (doelstelling 1.1).

MA is partner in de [Amsterdamse MBO-Agenda](#). Op 1 juni 2023 stelde de gemeenteraad van Amsterdam de MBO-Agenda 2023-2027 vast. Met de MBO-Agenda zet de gemeente Amsterdam in op aantrekkelijk, vernieuwend en toekomstgericht middelbaar beroeps-onderwijs (doelstellingen 3.3 en 3.4). Het mbo is een krachtige speler in Amsterdam als het gaat om beroepsgericht onderwijs en om toekomstperspectief voor jongeren en volwassenen.

MBO-Agenda 2023-2027



Goed opgeleide vakmensen zijn essentieel voor Amsterdam. Daarnaast biedt het mbo ook ruimte om je als persoon en als burger te ontwikkelen (doelstelling 3.2). De MBO-Agenda 2023-2027 investeert in allebei.

De Amsterdamse MBO-Agenda bouwt voort op de intensieve en constructieve samenwerking van de gemeente met de vier mbo-instellingen in de stad: het Hout- en Meubileringscollege, het Mediacollege Amsterdam, ROC TOP en ROC van Amsterdam-Flevoland, en met het Samenwerkingsverband VO Amsterdam-Diemen (doelstelling 1.4). Ook de samenwerking met het bedrijfsleven en het werkveld wordt gestimuleerd (doelstelling 2.3). In de eerdere jaren zijn met hulp van de MBO-Agenda mooie innovaties tot stand gekomen (doelstelling 3.4). Ook de komende jaren zal de gemeente Amsterdam innovatieve projecten blijven financieren.

Dit biedt MA de mogelijkheid om – aanvullend op de investeringen die we doen vanuit de Kwaliteitsagenda – belangrijke projecten in Amsterdam mogelijk te maken, samen met de andere mbo-instellingen en het werkveld. Er is een aantal prioriteiten gekozen in de MBO-Agenda, zie bijgaande afbeelding op pagina 12. MA heeft resultaten geformuleerd op basis van de doelstellingen uit de werkagenda. De MBO-Agenda ziet MA als een extra impuls boven op de resultaten van de werkagenda.

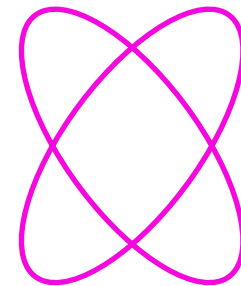
Expeditie mbo Amsterdam is een initiatief vanuit de MBO-Agenda van de gemeente Amsterdam en wordt georganiseerd door ROC van Amsterdam-Flevoland, ROC TOP, Hout- en Meubileringscollege, Yuverta en MA. Bij Expeditie mbo Amsterdam kunnen derdejaars vmbo-leerlingen kennismaken met alle mbo-instellingen die Amsterdam rijk is.

MA werkt samen met de sectorkamer Marktsegment BTG. Het project Sterk Techniek Onderwijs Amsterdam (STO) is een structurele samenwerking in de regio. Andere belangrijke contacten zijn het Regionaal netwerk en lidmaatschap van Amsterdam Economic Board. Ook sluit MA aan bij Amsterdamse evenementen zoals Amsterdam Light Festival, Prideweek en de gemeenteraadsverkiezingen. In deze samenwerkingen voor de komende strategische periode staan de verbinding en kanselijkheid van studenten centraal (prioriteit 1).

Een structureel partnerschap zijn onze twee deel-ondernemingen; Grafisch Media Instituut Holding B.V. (Gmi designschool) en Het Impresariaat B.V. (MA Agency). In Gmi Holding B.V. wordt het contractonderwijs uitgevoerd (doelstelling 2.3). [Gmi designschool](#) organiseert samen met de kwartiermaker de Innovation Accelerator, een serie masterclasses rondom innovaties in de media voor docenten van MA en andere belangstellenden. Via MA Agency organiseren we de beroepspraktijkvorming voor studenten Filmacteur in een realistische en zakelijke omgeving. Andere werkveldpartners waarmee MA samenwerkt zijn o.a.: Stedelijk Museum, Rijksmuseum, Projectbureau Gemeente Amsterdam, TV Academy, Rambler Studios, Unc Inc, Vrij Paleis, de Koninklijke Marine, de Coöperatie Leren voor Morgen, Stichting Pride Amsterdam, WOMEN Inc., de Politie Amsterdam en stadsdeel Zuidoost en mediabedrijven op het Media Park in Hilversum.

Alumni

MA en haar rechtsvoorgangers hebben in de loop der jaren duizenden leerlingen en studenten opgeleid voor de beroepspraktijk of vervolgonderwijs. Via het alumninetwerk MANext houden we contact met deze community van oud-studenten, onder andere via [LinkedIn #manext](#). We gaan in de toekomst meer masterclasses, rondetafelgesprekken, inspiratiesessies en netwerkborrels organiseren. Ook in de Programmalijs Community hebben alumni een prominente plaats, onder andere door gastcolleges te geven. Opvallend is dat ons docententeam veel oud-studenten van MA bevat.

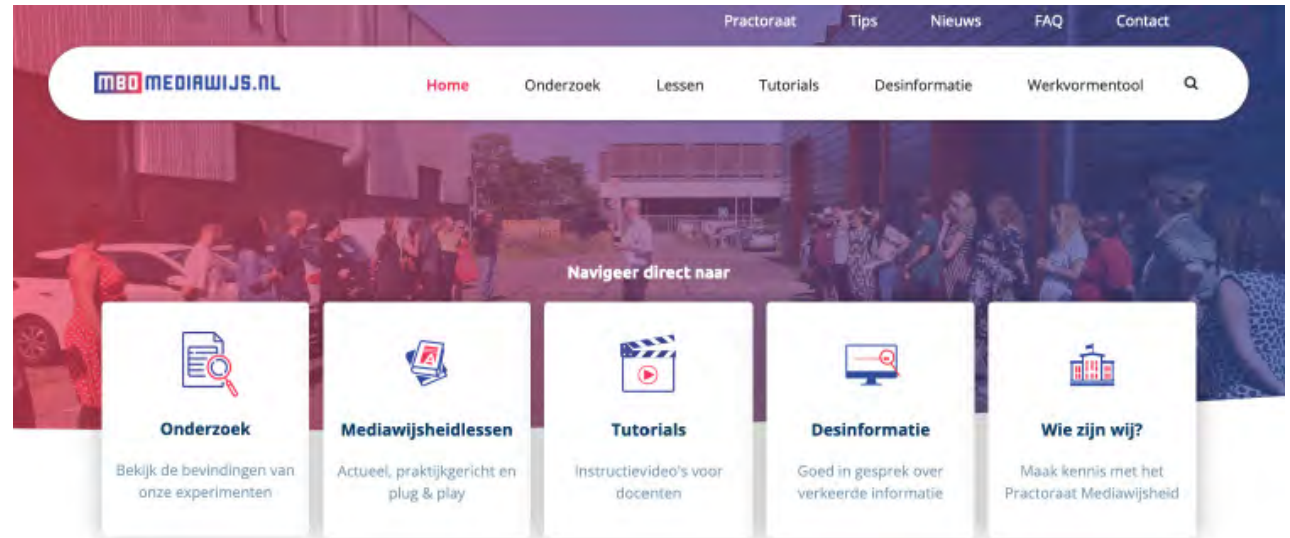
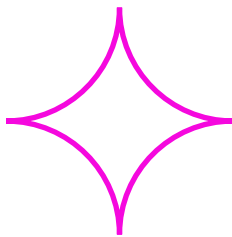


Practoraat Mediawijsheid

Het Practoraat Mediawijsheid is een samenwerking tussen Hout- en Meubileringscollege (HMC), ROC TOP, ROC van Amsterdam MBO College West en MA.

Het [Practoraat Mediawijsheid](#) is gestart in september 2017 en is gericht op het ontwikkelen van onderwijs waarin studenten de kennis, vaardigheden en kritische attitude opdoen die nodig zijn om in de complexe samenleving mee te doen, kansen te benutten en weerbaar te zijn tegen mogelijke risico's. Om dit te bereiken zijn een nauwe samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven en praktisch onderzoek essentieel.

Het practoraat werkt met een aantal actief aangehaakte docenten en onderwijskundigen van elke deelnemende mbo-instelling. Wekelijks komen zij samen als school-overstijgende professionele leergemeenschap. De practor is verantwoordelijk voor de rol van onderzoek en innovatie (doelstelling 3.4).



Hybride leeromgeving NeoN Origins

Om de kloof tussen onderwijs en werkveld te verkleinen én om technologische ontwikkelingen in het curriculum te borgen, zijn we gestart met hybride leeromgevingen (HLO). De projectgroep Hybride leeromgeving heeft onderzocht aan welke voorwaarden een effectieve HLO moet voldoen. De hybride leeromgeving [NeoN Origins](#) is in september 2021 als pilot gestart. In de gamestudio worden het leer- en werkproces met elkaar verweven en is het doelgericht cyclisch proces van het zelfgestuurd leren geïntegreerd. De impact die deze manier van leren heeft op de studenten en het onderwijs is betekenisvol. Er is nauwelijks sprake van ongeoorloofd verzuim, studenten groeien op het gebied van soft skills, digitale vaardigheden en professioneel gedrag.

XR Lab

Grafisch Lyceum Utrecht en MA werken samen in XR Lab. De samenwerking tussen de onderwijsinstellingen in het innovatielab zorgt voor een leeromgeving waar studenten de dynamiek van de mediawereld in de praktijk kunnen ervaren.

Het [XR Lab](#) is gevestigd op het Media Park in Hilversum en ontvangt innovatievraagstukken vanuit het bedrijfsleven die zij met XR-technologieën oplossen. Op deze manier wordt er actueel en relevant onderwijs geboden. XR Lab is sinds 2019 een praktijkgerichte en hybride leeromgeving van het Mediacollege Amsterdam (doelstelling 3.4).



Metaverse Werkplaats

De Metaverse Werkplaats is een initiatief van Media Perspectives samen met zes creatieve mbo-vakscholen. In de [Metaverse Werkplaats](#) worden innovatieve immersive toepassingen ontwikkeld voor verschillende sectoren, zoals gezondheidszorg, stedelijke ontwikkeling, onderwijs en uiteraard de media. Het is een creatieve broedplaats waar medewerkers van mediaorganisaties samen met studenten en docenten gaan experimenteren met nieuwe technologieën. Een plek waar studenten, docenten en medewerkers van mediabedrijven opgeleid worden voor de volgende evolutie van het internet: web3 en de Metaverse (doelstelling 3.4).

KennisHub

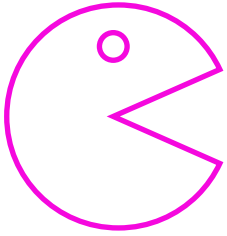
De KennisHub is een plek waar studenten, docenten en medewerkers uit het werkveld betrouwbare en actuele kennis over software development met elkaar uitwisselen. Veel kennis is op internet beschikbaar, maar de kunst is om de goede informatie te vinden en te verzamelen; informatie die door experts op waarde is ingeschat. Door onderdeel te zijn van de KennisHub community kun je je leven lang blijven ontwikkelen en houden het onderwijs en het werkveld elkaar up-to-date. We willen de KennisHub verduurzamen, ook voor andere opleidingen.



Duurzaam

'Duurzaam' is een belangrijke kernwaarde voor MA en wordt verweven met alles wat we doen. Binnen MA hanteren we een 'Whole School Approach' (WSA), zodat binnen alle strategische ambities en doelstellingen het aspect duurzaamheid meegewogen wordt in besluitvorming. Duurzaamheid raakt onze werk- en leeromgeving, maar ook het welbevinden van studenten en medewerkers. Met de ondertekening in 2020 van het convenant SDG-Nederland onderschrijft MA de duurzaamheidsdoelen en zet zich hiervoor in. De nadruk ligt hierbij op: kansengelijkheid (diversiteit en inclusie), goede gezondheid en welzijn (studentveiligheid en mentale gezondheid) en klimaat (CO₂-reductie en bewustwording).

De waarde 'duurzaam' – naast 'open' en 'ontwikkelingsgericht' – is niet expliciet uitgewerkt in aparte resultaatgebieden. Duurzaam in de MA-strategie Next Level betekent ook het aangaan van duurzame en betekenisvolle relaties met samenwerkingspartners.



1.3 Toekomstbeeld van MA

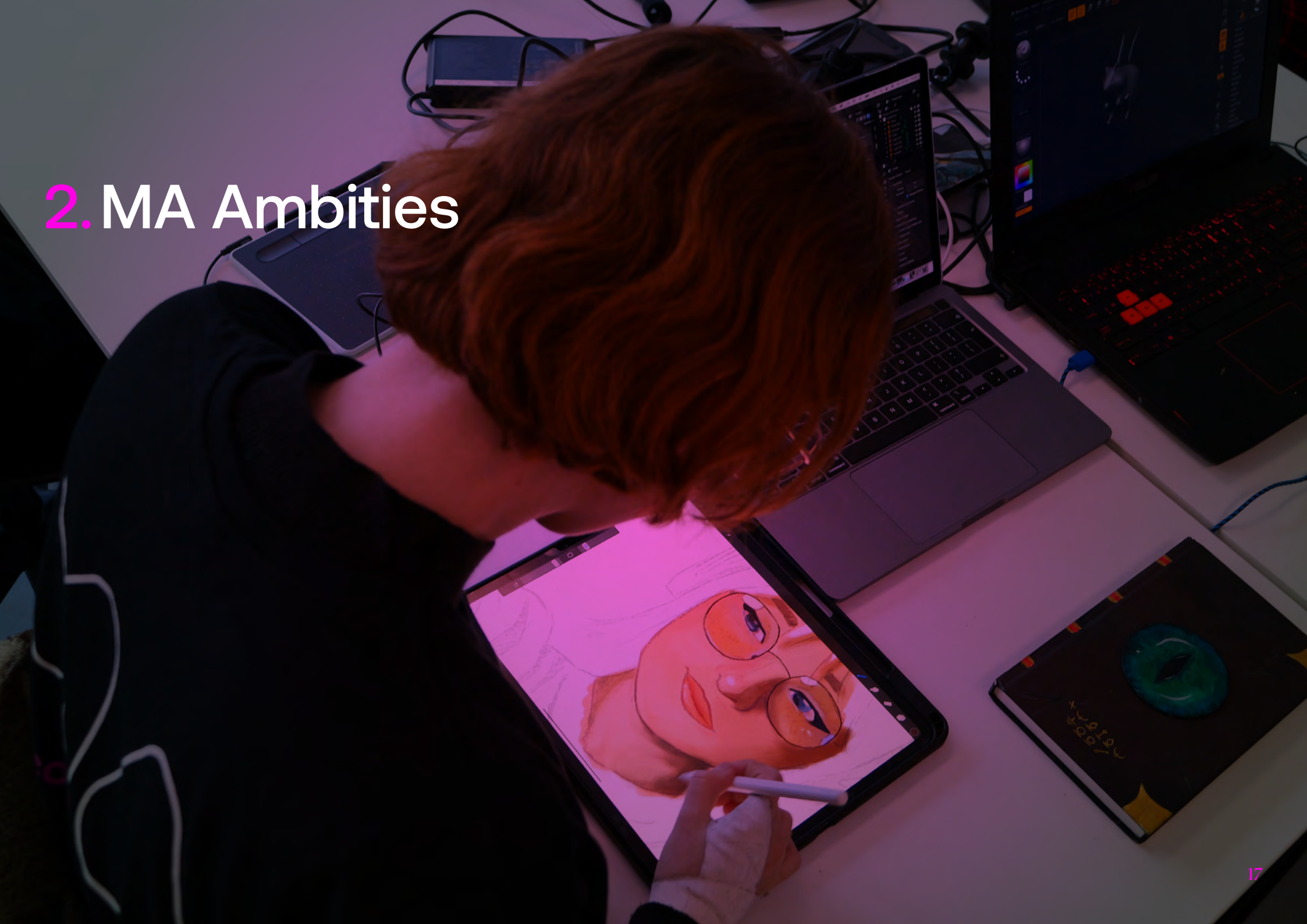
We coachen en begeleiden studenten naar 'Next Level professionals' die zowel over inhoudelijke vakkennis beschikken als over vaardigheden om te kunnen samenwerken met andere disciplines. Deze professionals hebben diepgaande toewijding, specialistische kennis en vaardigheden in hun eigen expertise. Daarnaast bezitten ze verbindende vaardigheden om te kunnen samenwerken met verschillende partners. Dit zijn niet alleen organiseren en communiceren, maar bijvoorbeeld ook procesmatig werken, innovatief en oplossingsgericht denken, inlevingsvermogen, analyseren en realiseren (ontwerpen en maken).

Wat we in 2027 voor ons zien is een Mediacollege Amsterdam waar je de dynamiek van de mediawereld voelt als je er binnenloopt. De sfeer is doortrokken van wat komen gaat, van wat zojuist ontdekt is of op het punt staat ontdekt te worden. Een toekomst die je alvast kunt aanraken. Je ziet leerlingen, studenten, docenten, alumni en externe partners in ruimtes werken met 'state of the art' creatieve technologie. Studenten laten in teams hun creativiteit los op bijvoorbeeld een project over klimaatverandering of artificiële intelligentie. Als je de laatste ontwikkelingen in de creatieve industrie wil zien, als je uitdagend en betekenisvol onderwijs wil zien, dan moet je naar het Mediacollege Amsterdam (doelstellingen 1.4 en 3.4).

**Wij lopen voorop.
Wij maken samen.
Dat is het imago
dat we in 2027 hebben.**



2. MA Ambities



2. MA Ambities

Met de strategie [Next Level](#) geeft MA een heldere koers aan voor de komende periode. De strategische koers Next Level is een doorontwikkeling van de strategie Get Connected en bouwt voort op de afspraken uit de Kwaliteitsagenda 2019-2022. MA maakt expliciet de keuze om de creatieve vakschool voor de mediabranche te zijn en ontwikkelt stap voor stap door naar het volgende niveau. Met Next Level geeft MA uiting aan ambities om de kwaliteit van onderwijs en innovatie naar een hoger plan te tillen.

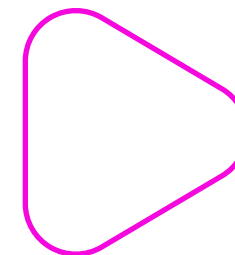
Onder invloed van mediatechnologie, verschuivingen in werkgelegenheid, de opkomst van digitalisering in de creatieve industrie en innovatief onderwijs zijn er vier ambities geformuleerd. Met deze ambities wil MA zich profileren als de springplank voor technisch-creatief talent. De vier ambities worden hieronder kort omschreven.

2.1 Creatief vakonderwijs van hoog niveau

Als we midden in de creatieve industrie willen staan, moet die industrie ons serieus kunnen nemen. Dat kan alleen als we trots zijn op de kwaliteit die we leveren. Een hoge lat dus. En dat betekent elke dag sleutelen aan ons onderwijs en elke dag investeren in onze docenten en medewerkers (ervaren krachten en aanstormend talent). We zetten alles op alles om de meest aantrekkelijke werkgever te zijn voor veelbelovende mensen in onze branche. Voor partners betekent dit een uitnodiging om volwaardig mee te denken over het onderwijs, inhoudelijke vraagstukken aan te dragen en samen vorm te geven aan Leven Lang Ontwikkelen (doelstelling 2.3). Het zijn de opleidingsteams die voor de uitdaging staan deze kwaliteit voor de leerlingen en studenten

te leveren. Wat de teams nodig hebben is dat zij zich gesteund voelen en dat er voldoende ruimte is voor de eigen, unieke invulling. Niet het systeem is maatgevend, maar dat wat nodig is voor onze leerlingen, studenten en medewerkers. Voor medewerkers betekent dit meer ruimte voor onderwijsontwikkeling en een steviger externe oriëntatie (doelstelling 3.3). Bij een school die midden in de creatieve industrie wil staan, hoort een beroepsgericht onderwijsaanbod. We gaan door op de lijn van Get Connected om het beroepsgerichte karakter tot uiting te brengen in curriculum, betekenisvolle projecten en onvergetelijke stages, maar ook in vakoverstijgend onderwijs en in de manier waarop we het onderwijs anders organiseren. Voor studenten betekent dit meer regie op hun leerproces en de beste voorbereiding op het toekomstige werkveld. Als we de inbreng van deze studenten benutten zal het ons onderwijs nog krachtiger maken.

Creatief vakonderwijs van hoog niveau betekent ook dat we investeren in talenten. Talenten van onze studenten en van onze medewerkers met passende begeleiding en ondersteuning en kwalitatief onderwijs (doelstellingen 1.2, 1.3, 1.4, 2.1, 2.2, 2.3, 3.3 en 3.4).



2.2 Een leeromgeving waar je de dynamiek van de mediawereld voelt

Een blik naar buiten betekent dat je je als bezoeker van MA afvraagt of je een school of een bedrijvenpand voor 'creative tech' bent binnengelopen. Die beleving willen we creëren met de inrichting van onze leeromgeving; je voelt de dynamiek van de mediawereld en de creatieve industrie. We willen dat studenten trots zijn op de omgeving waarin zij met de modernste creatieve technologie kunnen werken (doelstellingen 2.2 en 3.4).

Een leeromgeving die tegelijk een aantrekkelijke verblijfplaats is. Als het aan ons ligt, bevindt de leeromgeving zich niet alleen binnen de muren van de Contactweg of de Dintelstraat, maar creëren we het ook op locatie en zelfs in het buitenland. Voor studenten betekent dit een inspirerende leeromgeving waar ze graag tijd doorbrengen en die hun leerproces ondersteunt. Voor medewerkers betekent dit een inspirerende werkomgeving waar ze graag tijd doorbrengen en die hen ontzorgt. Voor partners betekent dit toegang tot hoogwaardige faciliteiten en de uitnodiging onderdeel te worden van deze rijke leeromgeving.

2.3 Een belangrijke speler zijn en investeren in waardevolle relaties

Wij kunnen wel de blik naar buiten richten, maar hoe ziet die buitenwereld ons? Laat duidelijk zijn dat wij een belangrijke speler willen zijn in de creatieve industrie. Dat betekent dat we toonaangevende projecten gaan doen en deze voluit etaleren. We tonen het creatieve talent van onze leerlingen, studenten en docenten op sociale media, op toonaangevende vakbeurzen of op welk platform dan ook (doelstellingen 2.1 en 3.4). Voor studenten betekent dit meer mogelijkheden hun talent te ontwikkelen en te delen. Het zal een sterk profiel opleveren en interessante partners aan ons binden. Deze partners zullen ons vertellen wat nodig is, wat er speelt in het werkveld. Zij voeden ons met de laatste ontwikkelingen en innovaties. Wij vertellen wat onze leerlingen en studenten drijft, wat ze kunnen en wat ze nodig hebben. Voor partners betekent dit duurzame samenwerking in waardevolle projecten. We zullen met elkaar aan betekenisvolle projecten werken waar iedereen het over heeft. Ook hier gaan de grenzen vervagen tussen student of stagiair, docent en werknemer. Voor medewerkers betekent dit een grotere rol in het extern profileren en positioneren van MA. Samen producten maken waar iedereen van profiteert en leert waardoor de verbinding met de arbeidsmarkt en de samenleving sterker wordt.



2.4 Een community opbouwen waar je bij wil blijven horen

Wij denken dat we sterker in de mediabranche komen te staan als we een hechte community creëren van leerlingen, studenten, alumni, medewerkers, samenwerkingspartners en werkveldpartners. Voor studenten betekent dit onderdeel zijn van een hechte community waar ze zichzelf kunnen zijn en die ruimte biedt voor initiatief (doelstellingen 1.1 en 1.2). In deze community staat het samen leren en maken voorop. Er wordt geïnspireerd, ontmoet, uitgewisseld, geëxperimenteerd, gefeest, succes gevierd en genetwerkt. Het is de hub waar iedereen graag samenkomt en zich veilig voelt. Voor medewerkers betekent dit ruimte voor persoonlijke ontwikkeling en meters maken in een effectieve organisatie (doelstelling 3.3). MA heeft een learning community om kwaliteit te verhogen door onderzoek en innovatie te integreren in het onderwijs (doelstelling 3.4).

2.5 Next Level Programmalijnen

Om de ambities te realiseren is er een uitwerking gemaakt van de strategische doelstellingen in een meerjarenplan. Binnen de strategie van Next Level is een directe link gelegd naar de prioriteiten van de Kwaliteitsagenda. Behalve laaggeletterdheid (doelstelling 1.5) komen alle doelstellingen uit de Kwaliteitsagenda terug in de strategie van Next Level. MA legt hierbij naast de verplichte onderdelen uit het stagepact en aandacht voor mbo-onderwijspersoneel, nadruk op het verbeteren van studentenwelzijn, loopbaanoriëntatie en begeleiding van studenten waaronder vroegtijdige schoolverlaters (doelstellingen 1.2 en 1.3), de relatie met het werkveld en het opleidingsaanbod voor reguliere om- en bijscholing in het kader van Leven Lang Ontwikkelen (doelstelling 2.3) en de professionalisering van docenten Nederlands en rekenen (doelstelling 3.1). De resultaten voor de jaren 2024-2027 en de thema's uit de strategie zijn verwerkt in de doelstellingenmatrix van de Kwaliteitsagenda. Vervolgens krijgt de implementatie van de MA-strategie onder andere vorm via drie programmalijnen: Community, Partnerschappen en Leeromgeving.

Programmalijn Community

De programmalijn Community betreft het actief vormen en onderhouden van een community van leerlingen, studenten, medewerkers en alumni. Hierbij is aandacht voor specifieke doelgroepen en passende leerroutes. Onder deze lijn vallen ook activiteiten op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen, activiteiten vanuit Gmi designschool en het vormgeven van een slagvaardige organisatie met een Servicebureau Studenten en een Servicebureau Medewerkers.

Programmalijn Partnerschappen

De lijn Partnerschappen versterkt, door duurzaam relatiebeheer en de regionale binding, het investeren in strategische partnerschappen en de relatie met de beroepspraktijk. Beroepspraktijkvorming, de aansluiting van onderwijs met de arbeidsmarkt, leerbedrijven, werkveldpartners, brede vorming en internationalisering vallen tevens onder deze programmalijn.

Samenwerken met het werkveld en de regio zit verweven in en door ons onderwijs, al ruim 100 jaar. Dit is terug te zien in tal van warme contacten met leerbedrijven en de betrokkenheid bij MA vanuit deze leerbedrijven. We organiseren portfoliodagen, zodat studenten zich kunnen presenteren aan het bedrijfsleven en we organiseren bedrijfsdagen waarop bedrijven zich kunnen profileren en studenten kunnen werven. MA organiseert ook geregeld klankbordgroepen met partners uit het werkveld om het curriculum van MA up-to-date te houden en te kunnen aanpassen aan de ontwikkelingen in de branche. We hebben een groot percentage hybride

docenten, die met een been nog in de praktijk staan en deze praktijkervaring ook kunnen terugbrengen in de klas. Er zijn leerwerktrajecten en hybride leeromgevingen waarbij MA en partners op structurele basis zich aan elkaar gecommitteerd hebben, en tot slot hebben we het onderwijs binnen MA zo ingericht dat studenten elke week toewerken naar een eindproduct in de zogeheten beroepsopdracht, waarbinnen veelvuldig met 'echte opdrachtgevers' gewerkt wordt.

Op strategisch niveau is MA betrokken bij samenwerkingsverbanden in de Metropoolregio Amsterdam zoals met culturele instellingen, gemeente Amsterdam en de MBO Agenda, Mediapark Hilversum, Haarlem en Utrecht. Ook met Hogescholen als InHolland en de HvA wordt samenwerking opgezocht, net als de vmbo's met het MVI-profiel om de in- en doorstroom te verbeteren. Een concreet voorbeeld hiervan is de samenwerking met de andere scholen in de regio om een MBO-Hub te creëren tijdens het 750-jaar bestaan van Amsterdam.

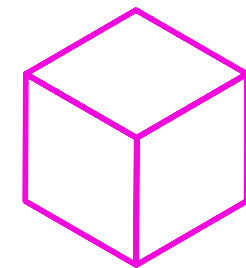
We hebben onze ambities geformuleerd op operationeel, tactisch en strategisch niveau, maar ook op regionaal, nationaal én internationaal niveau. Met duurzame relaties die aansluiten bij de doelen uit de strategie en daarmee de Kwaliteitsagenda, wordt in kaart gebracht met welke partners we langdurige samenwerkingen aangaan. MA heeft dit najaar een Erasmus-accreditatie voor vier jaar aangevraagd om internationale stages te organiseren voor studenten en docenten. Hierbij is de ambitie om internationale 'hubs' te creëren in steden in Europa, met als doel een internationaal netwerk van interessante en

kansrijke scholen en bedrijven, waarbinnen studenten van MA zich internationaal kunnen ontwikkelen.

Intensieve samenwerking met externe partners brengt ook een risico met zich mee wat betreft het halen van ambities, omdat je financiële afhankelijkheid creëert. MA is zich bewust van dit risico en analyseert de factoren die eventuele samenwerking kunnen belemmeren en speelt hierop in. Mede hierom is de Programmalijn Partnerschappen opgestart.

Programmalijn Leeromgeving

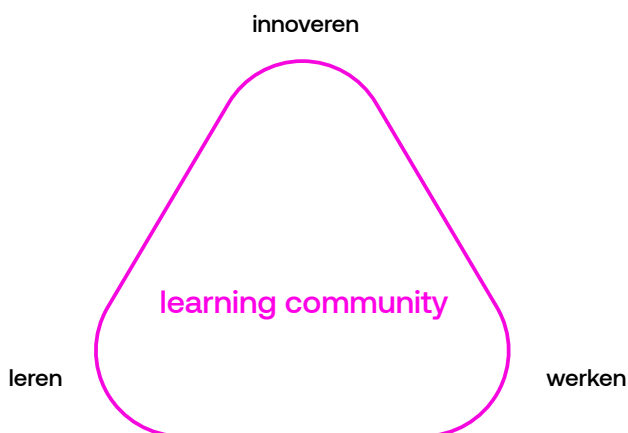
De ambitie om een leeromgeving vorm te geven waar je de dynamiek van de mediawereld voelt valt onder de programmalijn Leeromgeving fysiek en digitaal. MA wil de uitstraling van de leeromgeving verbeteren en verduurzamen. Tevens wordt gewerkt aan een optimalisatie van planning, roostering, en openingstijden. De huisvestingsvisie is volledig in lijn met de onderwijsvisie vormgegeven.



MA Next Level Onderwijsvisie

In overeenstemming met de strategie Next Level is de [Next Level Onderwijsvisie](#) herijkt. In deze visie is een verwevenheid van leren, werken en innoveren vormgegeven. We noemen dit concept een 'learning community'. Hierbij verrijken studenten, docenten en samenwerkingspartners de kwaliteit van het onderwijs. De strategische doelstellingen zijn in drie pijlers vertaald naar de onderwijspraktijk:

- Praktijkgericht en creatief vakonderwijs
- Persoonsgericht en maatwerkonderwijs
- Toekomstbestendig en innovatief onderwijs



Praktijkgericht en creatief vakonderwijs

(prioriteiten 1, 2 en 3)

MA kent vanuit de historie een nauwe samenwerking met het werkveld. De beroepspraktijkvorming en leeractiviteiten vanuit de branche vormen een belangrijke pijler in ons onderwijs. We ondersteunen en begeleiden studenten bij het leerproces en een stage die past bij hun loopbaanontwikkeling. Het leren gaat dan door in een echte beroepsomgeving. Studenten worden tijdens hun studie zo goed mogelijk voorbereid op de beroepspraktijk, doordat in elke module gewerkt wordt aan een realistische beroepsopdracht, soms in samenwerking met echte opdrachtgevers. Voorbeelden hiervan zijn de hybride leeromgevingen, de MA Live radiostudio, de Metaverse Werkplaats en projecten als Branche in Beeld of Muse in samenwerking met het Stedelijk Museum Amsterdam.

Persoonsgericht en maatwerkonderwijs

(prioriteiten 1 en 2)

Een veilig leerklimaat is voorwaardelijk om te kunnen leren en ontwikkelen. MA is een school waar je jezelf kan zijn en oog hebt voor elkaar. Elke opleiding kent een eigen cultuur en historie. Als creatieve vakschool vinden wij de gelijkenis in de professionele beroepshouding en de wil om jezelf te blijven ontwikkelen. Studenten en docenten zijn kritisch op hun eigen werk en dat van anderen.

Studenten met extra of aanvullende ondersteuningsbehoefte kunnen bij ons terecht voor begeleiding op het gebied van loopbaanadvies, passend onderwijs en/of bij sociaal-emotionele problematiek. Er is ruimte om de inhoud en vormgeving van het onderwijs af te stemmen op de talenten, drijfveren, behoeften en het tempo van studenten.

We doen dit met maatwerk en excellentieprogramma's. Binnen het maatwerkonderwijs kunnen studenten samenwerkingen aangaan en keuzes maken in het leerproces en leeractiviteiten. Het pedagogisch-didactisch klimaat wordt vormgegeven door de zes rollen van de docent en formatief handelen. Binnen het maatwerkonderwijs behoort differentiëren op niveau, inhoud, leerroute, leeromgeving en tempo tot de mogelijkheden.

Toekomstbestendig en innovatief onderwijs

(prioriteiten 2 en 3)

MA is een innovatieve en creatieve vakschool. Het onderwijs is verweven met de beroepspraktijk. Studenten werken aan beroepsopdrachten met opdrachtgevers en stagebedrijven uit de technologische, media- of creatieve branche. Hierdoor blijft het onderwijs op MA toekomstbestendig, 'up to date' en innovatief. Naast het voorbereiden op een beroep leren we studenten vaardigheden die passen bij een vervolgopleiding en goed burgerschap. We ondersteunen jongeren in het proces van brede vorming om ze optimaal toe te rusten voor de toekomst, niet alleen qua vakkennis en skills, maar ook door het ontwikkelen van wereldburgerschapsvaardigheden. We besteden veel aandacht aan maatschappelijke onderwerpen en vraagstukken, bijvoorbeeld met projecten over ondernemend gedrag, mentale gezondheid, gender, kansengelijkheid, duurzaamheid en in debatwedstrijden. Een belangrijk onderdeel van wereldburgerschap in de mediawereld is dat studenten betrouwbare informatiebronnen weten te vinden, desinformatie kunnen onderscheiden, een eigen mening vormen en kritisch leren denken. Internationalisering vormt tevens een belangrijke component bij toekomstbestendig onderwijs. Ons opleidingsportfolio is toekomstbestendig en via de practoraten wordt praktijkgericht onderzoek vertaald naar de onderwijspraktijk. Ook activiteiten op het gebied van strategische personeelsplanning en Leven Lang Ontwikkelen vallen onder deze pijler.



3. MA Analyse



3. MA Analyse

We staan als samenleving voor grote maatschappelijke vraagstukken. Mbo'ers worden terecht gezien als een belangrijke groep om de toekomst mogelijk te maken. De nieuwe waardering voor het mbo biedt kansen voor MA, maar vergroot ook de noodzaak om positie te kiezen. De samenleving doet steeds vaker een beroep op partijen in de regio om samen te werken.

Interne analyse

In de ruim honderd jaar dat het Mediacollege Amsterdam bestaat hebben we altijd samengewerkt met het werkveld. In de vorige strategische periode hebben we gewerkt aan de vernieuwing van ons onderwijs en leeromgeving, zoals het concept MAMaatwerk waarmee we inhoud geven aan betekenisvol en vakoverstijgend onderwijs. MA intensiveert de samenwerking met de creatieve industrie en het werkveld, geeft vorm aan een hechte community en een rijke leeromgeving. Tegelijkertijd is het noodzakelijk om de aandacht te besteden aan de 'basis op orde', zoals het versterken van pedagogisch-didactisch handelen, professionalisering van medewerkers, aandacht voor taal, rekenen en burgerschap en adequate zorg bij verzuim en uitval.

We kunnen onze missie alleen goed realiseren als we onze blik naar buiten richten en ons midden in de creatieve industrie positioneren. De vraag is hoe we dat gaan doen. Hoe zorgen we ervoor dat wij voorop gaan lopen? Wij menen dat de Programmalijnen Partnerschappen en Community een waardevolle bijdrage leveren aan de relatie met interne en externe

samenwerkingspartners, werkveldcontacten, regionale en sectorale samenwerking en het netwerk van alumni. Daarnaast doen we onderzoek naar een toekomstbestendig opleidingsportfolio zodat we in kunnen spelen op trends en ontwikkelingen rond onderwijs en arbeidsmarkt. Hiermee positioneren we MA als de mediavak-school voor technisch-creatief talent.

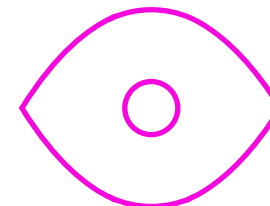
We menen dat creatieve professionals het verschil maken door technologie en creativiteit te verbinden tot innovatieve oplossingen. We hebben te maken met een concurrerende arbeidsmarkt en een uitdaging om gekwalificeerd onderwijspersoneel aan ons te binden (doelstellingen 1.4, 2.2, 3.3 en 3.4).

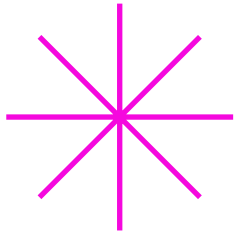
Externe analyse

Volgens het Trendrapport ICT en creatieve industrie en de Trendplaat (2023) heeft de branche te maken met verschillende dynamieken. In het rapport worden de volgende clusters van trendontwikkeling genoemd:

- Cluster Smartification: hybride realiteit door de versmelting van offline en online leven, slimmer met data omdat data het creatieve proces ondersteunen.
- Cluster Duurzame wereld: circulaire economie met ontwerp- en productieproces zonder afval.
- Cluster Humanisering: beleving en experience marketing, storytelling to the max, personalisering en aandacht voor ieder individu.
- Cluster Participatie economie: flexibilisering met een netwerk van specialisten om je heen.
- Cluster Marktontschotting: branchetransformatie, door de coronacrisis is de branche genooddaakt te veranderen, taakverschuiving en grenzeloze functieprofielen.

Deze trendontwikkeling heeft invloed op de branche, het onderwijs, de arbeidsperspectieven en de beroepspraktijkvorming (doelstellingen 1.4, 2.2, 3.3 en 3.4).





3.1 SWOT-analyse

Op basis van het strategievormingsproces, onderzoek, analyse en informatiebronnen presenteren we in het schema hiernaast een SWOT-analyse. Deze SWOT-analyse is op hoofdlijnen en kent een uitwerking in de strategische koers, implementatieplannen, jaarplannen, teamplannen, verbeterplannen en maakt hiermee deel uit van ons integraal kwaliteitsbeleid. Aan de hand van de SWOT-analyse maken we keuzes voor toekomstbestendigheid, persoonsgericht onderwijs en geformuleerde focuspunten.

We hebben een analyse gemaakt door de ambities, resultaatgebieden en thema's uit de Next Level Strategie in lijn te brengen met de prioriteiten en doelstellingen uit de Kwaliteitsagenda. In bijlage 3 is het overzicht toegevoegd. Per prioriteit geven we aan welke speerpunten MA heeft in relatie tot de doelstellingen en maatregelen waarvoor kwaliteitsgelden beschikbaar zijn. Op basis van de analyse maken we keuzes voor de toekomst. Dit hebben we uitgewerkt in maatregelen en resultaten. Hieraan is een indicatieve begroting gekoppeld. MA heeft als aandachtspunt in het uitvoeren van de Kwaliteitsagenda dat de acties in samenhang en integraal worden opgepakt, zowel met de strategie, als binnen de organisatie, als in de uitvoering van de beschreven resultaten bij de doelstellingen.

Sterktes	Zwaktes
<ul style="list-style-type: none">• Creatief vakmanschap van studenten• Kennis en kunde van (hybride vak-)docenten• Innovatiekracht en ruimte voor vernieuwing• Modulair maatwerkonderwijs• Mentale en sociale ondersteuning voor studenten• Aandacht voor een veilig leerklimaat	<ul style="list-style-type: none">• Extra studentenbegeleiding voor studenten met een speciale hulpvraag• Maatwerkbegeleiding o.a. bij matching en begeleiding tijdens de BPV• Procesoptimalisatie is in ontwikkeling• Planmatig werken is in ontwikkeling (kwaliteitscultuur)• Interne communicatie en afstemming• Invloed hebben op factoren van werkdruk
Kansen	Bedreigingen
<ul style="list-style-type: none">• Kracht van technisch-creatieve mbo'ers• Sectorale en regionale partnerschappen• Aantrekkelijk carrièreperspectief medewerkers• Professionaliseren van medewerkers• Toekomstgericht opleidingsportfolio (technisch, flexibel en wendbaar)• Praktijkgericht onderzoek en innovatie	<ul style="list-style-type: none">• Toenemende sociaal-emotionele problemen en verzuim van studenten• Concurrerende arbeidsmarkt en tekort aan gekwalificeerd personeel• Studenten verlaten school zonder diploma en/of kiezen voor baan of ondernemerschap• Snelle ontwikkelingen in de branche onder invloed van technologie & digitalisering

Toelichting SWOT analyse

Hieronder volgt een toelichting op de SWOT-analyse die vervolgens een uitwerking heeft op de maatregelen en doelstellingen uit de Kwaliteitsagenda. De geformuleerde punten zijn tevens uitgangspunt geweest voor het plan voor uitvoering van de strategie Next Level 2022-2027.

Sterktes

- **Creatief vakmanschap van studenten**

Met een rijke leeromgeving en 'state of the art' onderwijs kunnen MA-studenten zich onderscheiden. Naast vakmanschap spelen creativiteit en innovatie een belangrijke rol in het onderwijs. MA-studenten profileren zich als 'next level' professionals met creatief vakmanschap en verbindende vaardigheden. Omdat elke student uniek is zorgt MA voor flexibele leerroutes en persoonlijke begeleiding.

- **Kennis en kunde van (hybride vak-)docenten**

MA heeft docenten in dienst met veel kennis en ervaring uit de branche. Een deel van het docententeam is, naast het werk als vakdocent, werkzaam in het werkveld. De relatie met de beroepspraktijk wordt hiermee versterkt en de kwaliteit van onderwijs verhoogd.

- **Innovatiekracht en ruimte voor vernieuwing**

MA was de eerste mbo-instelling met een practoraat en is daarmee een inspirerend voorbeeld voor anderen geweest (zie landelijke ontwikkeling practoraten). Onderzoek en innovatie spelen een belangrijke rol in het curriculum en de docentprofessionalisering. Door praktijkgericht onderzoek, experimenten, innovatie-

projecten en kenniscirculatie vormt vernieuwing een wezenlijk onderdeel van de rijke leeromgeving voor studenten en medewerkers bij MA.

- **Modulair maatwerkonderwijs**

MAMaatwerk biedt mogelijkheden om het onderwijs te flexibiliseren. Er zijn meer keuzemogelijkheden voor studenten en interne en externe samenwerking in projectonderwijs is geïntensiveerd. Door de modulaire opbouw van het curriculum is uitwisselbaarheid en meer maatwerk mogelijk.

- **Mentale en sociale ondersteuning voor studenten**

MA heeft met het Trajectbureau en het Zorg Advies Team goede voorzieningen om studenten te ondersteunen. Passend onderwijs en passende beroepspraktijkvorming maken deel uit van het ondersteuningsaanbod. Tijdens de Mental Health Alert Week delen studenten en professionals tips en adviezen om de mentale weerbaarheid te ontwikkelen.

- **Aandacht voor een veilig leerklimaat**

MA hecht veel waarde aan een veilig leer- en werkklimaat. Naast externe vertrouwenspersonen worden interne vertrouwenspersonen opgeleid. Ook tijdens de stage staat de fysieke en sociale veiligheid centraal. Onderdeel hiervan is het opzetten van een Serviceloket voor studenten en medewerkers en het vormgeven van een Meldpunt Stageveiligheid.

Zwaktes

- **Extra studentenbegeleiding voor studenten met een speciale hulpvraag**

Door de toenemende hulpvraag van studenten vindt MA het belangrijk om studenten met een 'extra' ondersteuningsbehoefte intensief te begeleiden. Dit vraagt enerzijds om het professionaliseren van (studie-loopbaan-)begeleiders in gesprekstechnieken en doorverwijzing, anderzijds om een aanpassing in het zorgaanbod binnen de beschikbare capaciteit van mensen en middelen. We zetten meetinstrumenten in om meer zicht te krijgen op het welbevinden van studenten.

- **Maatwerkbegeleiding o.a. bij matching en begeleiding tijdens de BPV**

De toenemende hulpvraag van studenten speelt ook een rol binnen de stage en beroepspraktijkvorming. Voor begeleiders worden specifieke trainingen aangeboden. Daarnaast is een accountmanager aangesteld om de relatie met het werkveld te onderhouden en samenwerking met de branche. Hiermee krijgt tevens de stage-matching en begeleiding van studenten een impuls.

- **Procesoptimalisatie is in ontwikkeling**

MA werkt aan een slagvaardige organisatie waarbij diensten integraal samenwerken en het onderwijs ondersteunen. Dit betekent een herinrichting of optimalisatie van de centrale studentenadministratie, afdeling Marketing & Communicatie, strategische personeelsplanning en de processen rond inschrijving en examinering.

- **Planmatig werken is in ontwikkeling (kwaliteitscultuur)**

MA zet in op een lerende organisatie met een sterke kwaliteitscultuur. Het kwaliteitsbeleid is herijkt en er wordt meer verbinding gemaakt met de kaders van de onderwijsinspectie, de onderwijslogistieke processen zijn een afgeleide van de MORA en de PDCA-cyclus. Vanuit het integrale kwaliteitsbeleid wordt er cyclisch gewerkt door opleidingsteams en het CvB conform een jaarplan, waarin uitvoering wordt gegeven aan de strategie en doelstellingen uit de Kwaliteitsagenda.

- **Interne communicatie en afstemming**

MA werkt aan een vernieuwde strategische communicatie waarbij leerlingen en studenten een leerzame en actieve rol spelen. We richten hierbij een communicatieplatform in gericht op studenten en profileren het werk van MA-studenten en -leerlingen in communicatie-uitingen.

- **Invloed hebben op factoren van werkdruk**

In de visie op strategische personeelsplanning wordt aandacht besteed aan taakbeleid, goed werkgeverschap, onboarding van nieuwe collega's, professionaliseringsbeleid en een aanpak voor het verminderen van werkdruk. MA werkt hierin samen met een nieuwe Arbodienst die beter aansluit bij de verwachtingen.

Kansen

- **Kracht van technisch-creatieve mbo'ers**

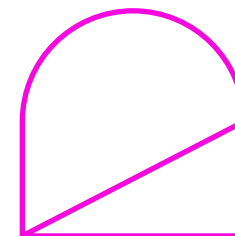
Het arbeidsmarktperspectief voor de technisch-creatieve industrie is redelijk gunstig. Landelijk is er behoefte aan praktijkkrachten met vakmanschap en creatieve oplossingen. MA speelt hierop in door creativiteit, vakmanschap en innovatie met elkaar te verbinden en biedt studenten een springplank.

- **Sectorale en regionale partnerschappen**

MA ziet kansen om met samenwerkingspartners de kwaliteit van onderwijs naar een hoger plan te tillen. MA investeert in relatiebeheer via de programmaliijn Partnerschappen op strategisch, tactisch en operationeel niveau. Als Amsterdamse vakschool is MA nauw betrokken bij de maatschappelijke opgave voor de stad en de regio. Enerzijds door binnen naar buiten te brengen en anderzijds door buiten naar binnen te halen. De relatie onderwijs, arbeidsmarkt of vervolgonderwijs wordt versterkt. Daarnaast worden doorlopende leerlijnen verder ontwikkeld en afgestemd.

- **Aantrekkelijk carrièreperspectief medewerkers**

Het in- en doorstroombeleid en het promotiebeleid worden geactualiseerd. Tevens wordt het functiehuis vernieuwd, HR-processen en het onboarding traject adequaat ingericht. MA wil een aantrekkelijke werkgever zijn door communityvorming centraal te stellen. Het werken vanuit gemeenschappelijke waarden is kenmerkend voor het gedrag van de mensen die bij MA leren of werken: open, duurzaam en ontwikkelingsgericht.



- **Professionaliseren van medewerkers**

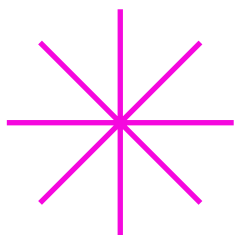
MA stimuleert een leven lang ontwikkelen en faciliteert een laagdrempelig en uitdagend professionaliseringsaanbod. Voor medewerkers betekent dit ruimte voor professionele en persoonlijke ontwikkeling. Er wordt gewerkt aan een visie en plan van aanpak voor de inrichting van een MA Academie en/of een Center for Teaching & Learning.

- **Toekomstgericht opleidingsportfolio (technisch, flexibel en wendbaar)**

MA verbindt het onderwijs sterk met de branche en het werkveld. Adviezen uit het onderzoek naar een toekomstgericht opleidingsportfolio worden geïmplementeerd (Oberon, 2023). Het curriculum is afgestemd op de kwalificaties die nodig zijn in een 'veranderende wereld'. MA speelt in op de genoemde trends en ontwikkelingen en vertaalt dit naar een toekomstbestendig opleidingsportfolio. Brede vorming, ondernemerschap en internationalisering hebben hierin een plek. Gedurende de opleiding krijgen studenten meer de regie over hun leerproces en (studie-)loopbaan.

- **Praktijkgericht onderzoek en innovatie**

Onderzoek en innovatie dragen bij aan de maatschappelijke (her-)waardering en relevantie van het mbo. Het belang van het mbo voor de samenleving en de economie is toegenomen. In het mbo worden vakmensen opgeleid die een sleutelrol vervullen voor de maatschappelijke uitdagingen en vraagstukken. Om deze rol te kunnen blijven vervullen is een 'learning community' van belang, waarbij leren, werken en innoveren de pijlers vormen. Via practoraten, professionele leer gemeenschappen, innovatielabs, hybride leeromgevingen, een plan aanpak voor een Center for Teaching & Learning en intensieve samenwerkingspartners blijft het MA-onderwijs uitdagend, vernieuwend en inspirerend.



Bedreigingen

- **Toenemende sociaal-emotionele problemen en verzuim van studenten**

Helaas ziet MA de sociaal-emotionele problemen van studenten toenemen. Dit gaat gepaard met verzuim en een hoge uitval. De regionale VSV-cijfers laten zien dat psychische problematiek met fysieke klachten de belangrijkste reden zijn. De komende jaren ligt de focus op het terugdringen van verzuim en het verbeteren van studiesucces. MA heeft via het Kwaliteitsnetwerk van de MBO Raad een instellingsdialoog laten afnemen ten aanzien van het VSV-vraagstuk. Op basis van de onderzoeksrapportage worden integrale interventies gepleegd.

- **Concurrerende arbeidsmarkt en tekort aan gekwalificeerd personeel**

Het is een uitdaging om gekwalificeerd personeel te vinden en aan MA te binden. De laatste jaren is het personeelsverloop toegenomen. De Trendrapportage Arbeidsmarkt leraren laat zien dat het aantal zijinstromers in het mbo flink is gestegen. Dit betekent toenemende aandacht voor pedagogisch-didactische scholing en begeleiding van startende docenten.

- **Studenten verlaten school zonder diploma en/of kiezen voor baan of ondernemerschap**

Het studiesucces, waaronder het diplomarendement, voor sommige opleidingen daalt. De Staat van het Onderwijs (2023) laat zien dat minder studenten doorstromen naar het hoger onderwijs en een andere route kiezen naar de arbeidsmarkt. De sociale functie en verbinding tussen school en studenten staat onder druk. Hoge schoolkosten en een studieschuld kunnen voor studenten een barrière zijn om de opleiding te (ver-)volgen.

- **Snelle ontwikkelingen in de branche onder invloed van technologie & digitalisering**

Door snelle veranderingen in het werkveld en de digitale transitie is het een uitdaging om 'bij' te blijven. Dit geldt voor de MA rijke leeromgeving, het onderwijsaanbod, de vaardigheden van docenten en de kwaliteit van de stagebedrijven. Flexibiliteit, aanpassingsvermogen en wendbaarheid vormen een belangrijk onderdeel voor de onderwijsorganisatie en de professionele inzet van onderwijsteams en individuele medewerkers. In dit kader wordt onder andere het beleid rond 'Teams aan zet' herijkt.

3.2 Bevorderen kansengelijkheid

We zien dat de instroom van nieuwe studenten in het mbo onder druk staat. Dit blijkt uit demografische krimp en geldt voor het hele mbo in Nederland. MA heeft dit effect nog niet ervaren, maar wel dat studenten zich later aanmelden.

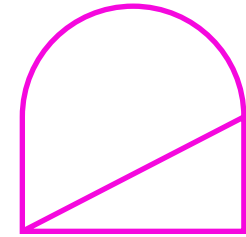
Ook het voortijdig schoolverlaten (vsv) laat een negatieve ontwikkeling zien. Complexe factoren beïnvloeden de uitval: de gevolgen van corona, de mentale gezondheid van onze jongeren, motivatieproblemen, de financiële situatie en beperkte oriëntatiemogelijkheden op de loopbaan vanuit de vooropleiding. Het creëert tevens nieuwe ondersteuningsvragen die MA middels een onderzoek naar uitval en vsv in kaart brengt om hierop gerichte acties in te zetten. MA zet zich daarom in voor creatief vakonderwijs van hoog niveau met extra aandacht voor loopbaanbegeleiding voor studenten, ondersteuning en aandacht voor studentenwelzijn. Met keuzemogelijkheden, stagematching, keuzedelen, flexibele maatwerktrajecten, leerbedrijven, doorlopende leerlijnen en samenwerkingspartners intensiveren en optimaliseren we de instroom, doorstroom en uitstroom.

Doelstelling 1.1 Gelijwaardige behandeling

Bij MA mag je zijn wie je wilt. Inclusie en diversiteit zijn belangrijk binnen MA. De afgelopen jaren hebben het project Duurzaamheid en de duurzaamheidscoach een belangrijk impuls gegeven aan gelijkwaardige behandeling van alle studenten. De maatregelen zijn voor een groot deel al gerealiseerd door invoering van een fysieke studentenkaart, studentparticipatie en inclusieve studentmedezeggenschap. We werken aan een breed aanbod van internationalisering door buitenlandexcursies, internationale bedrijven in binnen- en buitenland en buitenlandse BPV-mogelijkheden (doelstellingen 1.1, 2.1 en 2.2). We zijn in gesprek met de gemeente Amsterdam en de Denktank mbo over de gelijkwaardige positie van mbo-studenten. Intern gebruiken we de Whole School Approach om de duurzaamheidsvraagstukken te integreren. We zetten voort wat in gang is gezet en de komende periode gaan we hierbij geen extra middelen inzetten.

Doelstelling 1.2 Studentenwelzijn

We zien de hulpvraag van studenten met sociaal-emotionele problemen toenemen. Helaas nemen ook de uitval en het verzuim van studenten toe. Daarom gaan er extra aandacht en middelen naar het verbeteren van studentenwelzijn en integrale veiligheid van studenten. We geven extra aandacht en ondersteuning aan jongeren en jongvolwassenen in een kwetsbare positie. We doen dit samen met het mbo-jeugdteam en Zorg Amsterdamse mbo's (ZAM). We implementeren een nieuwe begeleidingsaanpak en geven vorm aan een Servicebureau Studenten. De gedragscode en het pestprotocol maken deel uit van het veiligheidsplan.



We zorgen dat informatie toegankelijk is voor alle studenten en bieden laagdrempelige zorg. Studentbegeleiding in 2027 is een belangrijk onderdeel van de MA-ambitie 'creatief vakonderwijs van hoog niveau'.

Doelstelling 1.3 Voortijdige schoolverlaters

In mei en juni 2023 vond de instellingsdialoog plaats over wat beïnvloedbare factoren zijn om vsv te reduceren. Wij hebben geconstateerd dat de ongediplomeerde uitstroom de laatste jaren hoog ligt, hoger dan bij vergelijkbare vakscholen. De doelstellingen voor vsv en studiesucces worden hierdoor niet behaald. Daarom is ongediplomeerde uitval een aandachtspunt bij MA. De studentenbegeleiding wordt geïntensiveerd en aangepast en er wordt een MA-brede LOB-leerlijn ontwikkeld. Hierin is ook aandacht voor beroepspraktijkvorming. Bij niveau 2-opleidingen worden kleinere klassen en extra middelen ingezet. We blijven aansluiten bij de regionale aanpak om met werkveldpartners het aantal voortijdige schoolverlaters terug te dringen. De MA-visie op leren en begeleiden, hybride leeromgevingen en interne leerbedrijven leveren tevens een bijdrage aan deze doelstelling en krijgen extra aandacht.

Doelstelling 1.4 Versterken beroepsgerichte route

MA werkt intensief samen op het gebied van doorstroom en doorlopende leerlijnen. We doen dit met verschillende onderwijsinstellingen van vo-mbo-hbo en op sectoraal en regionaal niveau. MA maakt een opleidingsanalyse en op basis hiervan wordt het opleidingsportfolio mogelijk herijkt. We intensiveren hierbij onder andere de MA-(digital) Talks, voorlichtingsactiviteiten en partnerschappen en samenwerkingen. Bij het optimaliseren van de beroepsgerichte route zetten we extra in op samenwerking met werkveldpartners, MVI-scholen en doorstroomtrajecten in het hoger onderwijs.

Doelstelling 1.5 Laageletterdheid

Omdat de doelgroep van MA voornamelijk bestaat uit jongeren, kunnen we bij het taalniveau van onze studenten nauwelijks spreken van laaggeletterdheid. Wel zien we taalachterstand. De ambities van MA op het gebied van taalachterstand zijn meegenomen bij doelstelling 'de beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter en de kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt' (doelstelling 3.1). Daarin nemen we het risico op laaggeletterdheid mee voor die groep studenten waar bepaalde taalachterstand niet kan worden weggenomen (specifiek voor studenten die instromen in niveau 2 en voor studenten waarvoor Nederlands niet de moedertaal is). MA zet niet in op de doelstelling verminderen laaggeletterdheid, maar heeft wel het voornemen om voor branchegerichte onderdelen het Nationaal Groeifonds in te zetten. Dit in het licht van Leven Lang Ontwikkelen (doelstelling 2.3).

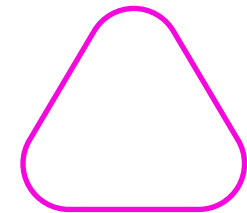
3.3 Versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Als technisch-creatieve vakschool is de verbinding tussen onderwijs en arbeidsmarkt cruciaal, zowel voor de onderwijsinhoud als voor het onderwijsproces en examinering. Dit doen we door het regelmatig actualiseren van curricula, overleg met het werkveld, de inzet van hybride docenten en gastdocenten, de beroepspraktijkvorming, stages en in hybride leeromgevingen. In 2022 hebben we de hybride leeromgevingen XR Lab en de gamestudio NeoN Origins verder ontwikkeld.

Opleidingen onderhouden contact met het werkveld, onder andere door alumni. Onze oud-studenten delen hun studie- of loopbaanervaringen met studenten, zijn betrokken bij netwerkactiviteiten of treden op als beoordelaar bij de proeve van bekwaamheid. Alumni worden tevens betrokken bij klankbordgroepen en bij het onderzoek naar een toekomstbestendig opleidingsportfolio (voorjaar 2023). Binnen de strategie Next Level is het investeren in waardevolle en op termijn duurzame partners een belangrijke ambitie. De uitwerking van deze ambitie krijgt in de komende strategische meerjarenplanning gestalte.

Doelstelling 2.1 Weloverwogen loopbaankeuze

MA biedt studenten duurzame perspectieven in de creatieve, technologische en mediabranche. Het onderwijs is zo ingericht dat studenten optimaal worden voorbereid op hun loopbaan. Onze begeleiding is daarop ingericht en afgestemd. Door studenten zo vroeg mogelijk in hun opleiding op een juiste wijze te begeleiden voorkomen we uitval en kunnen we hen keuzes en alternatieven bieden. De doorstroom vo-mbo-hbo is verder ontwikkeld en inzichtelijk en draagt bij aan de duurzame perspectieven voor studenten. We zetten met personeel, middelen en professionalisering stevig in op de kwaliteit en ondersteuning van loopbaan-oriëntatiebegeleiding. Een LOB-ontwikkelopdracht is inmiddels uitgezet.



Doelstelling 2.2 Kwalitatieve beroepspraktijkvorming

In 2027 is een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte voor alle studenten beschikbaar en verbannen we stagediscriminatie. Er bestaat een fysiek loket waar studenten en docenten stagediscriminatie kunnen melden. Er bestaan richtlijnen voor een zorgvuldige matchingprocedure om voor alle studenten een kwalitatieve, passende stage te vinden. Er bestaat een routekaart waarin de stappen staan omschreven die er genomen moeten worden bij het signaleren van stagediscriminatie. We maken gebruik van de 'Toolbox voor mbo-scholen voor aanpak stagediscriminatie' van de Rijksoverheid (mei 2023). Hierbij hanteren we de volgende doelstellingen: stellen van een sociale norm, opzetten meldpunt stagediscriminatie, vertrouwenspersoon in huis, warme overdracht en begeleiding studenten met extra ondersteuningsbehoefte.

Doelstelling 2.3 Leven Lang Ontwikkelen

MA heeft in samenwerking met Gmi designschool een werkwijze om LLO aan te bieden in nauwe afstemming met de regio en industrie. Specifiek voor de media-, entertainment- en game-industrie die zich concentreert in en rond het Media Park is er de Immersive Academy, waar professionals, alumni en docenten terecht kunnen voor LLO-aanbod op het gebied van nieuwe technologiegedreven ontwikkelingen in de media-industrie. We onderzoeken de mogelijkheden rond certificering, praktijkverklaringen en sluiten regionale arrangementen. We intensiveren de samenwerking onder andere met het consortium van technisch-creatieve vakscholen, de gemeente en mogelijk de LLO-katalysator.

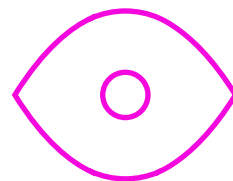


3.4 Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie

MA gaat voor toekomstbestendig onderwijs en toekomstgerichte opleidingen. Dit is één van de pijlers in de Next Level Onderwijsvisie. Met de uitwerking van de strategie streven wij continu naar het volgende niveau van innovatie en ontwikkeling. De maatschappelijke vraagstukken van deze tijd zijn complex en vragen van ons als vakschool voor de media en creatieve industrie zowel een voorbeeldfunctie als een 'verbeeldfunctie'. Studenten van MA zijn in staat meer van zichzelf en meer van de wereld te maken, doordat ze zich bewust zijn van de uitdagingen van hun tijd. Studenten van MA zijn Next Level professionals die vanuit hun vak en expertise oplossingsrichtingen aandragen. Zo zijn zij in staat de verandering te zijn die ze in de wereld willen zien. Daar horen de volgende doelstellingen en maatregelen bij.

Doelstelling 3.1 Nederlands en rekenen verbeteren

Er is een visie vastgesteld rond rekenen en Nederlands. De basis en kern voor deze visie zijn: iedere student behaalt voldoende of liefst goede resultaten voor taal en rekenen en voldoet hiermee aan de eisen voor diplomering. Studenten die op een hoger niveau examens willen en kunnen doen, krijgen daarvoor de gelegenheid. Taal en rekenen sluiten aan bij de beroepsgerichte inhoud van de diverse opleidingen. Taalvaardig zijn is een basis voor de persoonsvorming van de studenten bij MA. De maatregelen zijn: meer aandacht voor taal en rekenen in andere units, maatwerk op het gebied van examineren, productieve examens koppelen aan beroepscontext, differentiatie en MA-brede AVO-workshops. Daarnaast zetten we in op professionalisering van docenten die Nederlands en rekenen geven.



Doelstelling 3.2 Burgerschapsonderwijs

Burgerschap binnen MA vraagt aandacht om een goed beeld te hebben of de burgerschapsdimensies (kwalitatief) voldoende in alle opleidingen aan bod komen en ook geborgd zijn. We hebben inmiddels eerste stappen gezet in de aandacht daarvoor en om de huidige situatie in beeld te brengen. Met het oog op de strategie, de verwachte standaard in het toezichtkader, de basis op orde en het kunnen verantwoorden van de inspanningsverplichting bij het diplomabesluit, formuleren we ambities voor burgerschap. Eerste voorstel voor ambities op het gebied van: aanpak bij visie uitwerken en MA-breed verder concretiseren, mogelijkheid voor docenten en/of bewakers burgerschap de leergang te volgen, MA-brede activiteiten organiseren voor deelonderwerpen (bijv. geld/schulden) en docentprofessionalisering.

Doelstelling 3.3 Carrièreperspectief onderwijspersoneel

Als MA een aantrekkelijke werkgever wil blijven naar de toekomst toe, dan draagt dit bij aan behoud van talenten binnen de organisatie. Het stimuleren en versterken van de talentontwikkeling van alle mensen binnen de arbeidsorganisatie is hierbij essentieel. Zowel de onderwijsassistenten, instructeurs als docenten zullen de studenten zodanig moeten opleiden zodat zij op een onderscheidende wijze de arbeidsmarkt betreden.

Dit vraagt om focus vanuit het pedagogisch-didactische klimaat op het bieden van een inspirerende leeromgeving, waarbij MA-studenten voortdurend tijdens hun opleiding worden voorbereid op een leven lang ontwikkelen. Dit houdt in dat medewerkers zelf tijdig eigenaarschap dienen te nemen om onophoudelijk te blijven werken aan hun ontwikkeling en permanente professionalisering. Niet alleen voor het onderwijspersoneel maar ook het onderwijsondersteunend personeel, en niet alleen voor de huidige werkzaamheden maar ook bezien vanuit een loopbaanperspectief binnen of buiten MA (als perspectieven binnen MA eindig zijn, vanwege de organisatiegrootte met enigszins beperkte loopbaanstappen in vergelijking met organisaties zoals hbo-instellingen en universiteiten). Het is van belang dat iedereen maar zeker de onderwijsgevendenden voldoende tijd en ruimte krijgen om ook naar buiten te gaan, zodat zij in lijn met de strategie kunnen bijdragen aan een next level met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs. Onderwijs dat voldoende aan dient te sluiten op de vraagstelling vanuit het bedrijfsleven.

Door te focussen op de ontwikkelingsgerichtheid door middel van talentontwikkeling wordt bijgedragen aan het bereiken van de drieledige opdracht: diplomering, socialisatie en burgerschap.

Doelstelling 3.4 Onderzoek en innovatie

Behalve het onderwijs in de reguliere opleidingen spelen projecten, onderzoek en innovatie een toenemende belangrijke rol. Door tijdelijke onderzoeksactiviteiten met een specifiek doel apart te organiseren en financieren kunnen we 'state of the art' onderwijs bieden.

De grondleggers van de practoraten binnen het mbo komen sinds 2012 vanuit MA en daar zijn we trots op. MA is de thuisbasis voor de practoraten Mediawijsheid, Het Nieuwe Kijken en de Stichting leder mbo een practoraat. Dit expertise- en onderzoeksplatform geeft docenten de mogelijkheid te experimenteren en praktijkgericht onderzoek te vertalen naar de onderwijspraktijk. Hiermee houden wij ons onderwijs 'evidence informed' en realiseren we kennisdeling voor de docenten, andere mbo-instellingen en het werkveld. We intensiveren de practoraten door meer docenten te betrekken bij praktijkgericht onderzoek en onderzoeksprojecten. We zetten in op kennisdeling en zoeken de samenwerking met verschillende partners wat betreft innovatie, excellentiemogelijkheden voor studenten en hybride leeromgevingen.

4. MA Borging



4. MA Borging

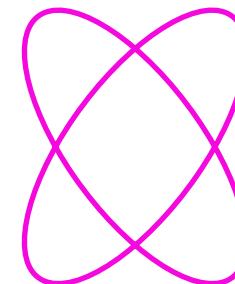
Binnen MA is eenduidige, actuele en betrouwbare managementinformatie voorhanden die het mogelijk maakt om plannen en besluiten te onderbouwen en systematisch te werken aan kwaliteit. Informatie vanuit verschillende systemen wordt gecombineerd en in samenhang toegankelijk gemaakt voor de betreffende doelgroepen. We werken hierbij met dashboards, datagegevens en voortgangsrapportages. Waar nodig worden vaste formats ingezet en begeleidende analyses gemaakt.

4.1 Kwaliteitscultuur en borging

We hanteren voor elke strategische doelstelling de PDCA-cyclus. Waar in de ene fase plannen worden gemaakt, vinden in de opvolgende fases uitvoering, evaluatie en bijstelling plaats en leiden evaluaties tot aanscherping. Deze PDCA-cyclus is een standaard werkwijze en is daarom niet expliciet opgenomen in de fasering van de strategie. Na 2025 wordt met de verschillende interne en externe stakeholders een tussenevaluatie gehouden over de effecten tot dan toe. Tijdens het evalueren gaan wij na of ambities aangescherpt dienen te worden of dat er extra ambities beschreven dienen te worden. Op dit moment is daarom voor een aantal doelstellingen niet elk kalenderjaar gevuld. Vanuit de PDCA-cyclus en op basis van onderzoek worden de doelstellingen in de loop van de strategische periode steeds scherper geformuleerd. De strategische doelstellingen vormen

ook de basis van de jaarplannen van de stafdiensten en opleidingen, waarmee de strategie integraal door de school verweven is in doelen, acties en resultaten. Elk team heeft de verantwoordelijkheid en de expertise om het onderwijs en de studentenbegeleiding van de eigen opleiding goed te organiseren en om de kwaliteit van de opleiding te borgen, met ondersteuning van stafdiensten en het Trajectbureau en binnen de kaders die door het College van Bestuur zijn gegeven. Daarnaast zijn er overkoepelende ambities die voortkomen uit de strategische koers. Binnen MA worden na elke onderwijsperiode van 10 weken aan de hand van een periodieke rapportage managementgesprekken gevoerd.

De komende strategische periode versterkt MA de kwaliteit en de cultuur als lerende organisatie. De activiteiten en richtlijnen gericht op toekomstbestendige kwaliteit van het Kwaliteitsnetwerk mbo zijn hierbij ondersteunend. Zo biedt het referentiewaardenmodel een integrale blik op kwaliteit, gericht op het doorlopend verbeteren van het onderwijs waarbij wordt deelgenomen aan proeftuinen. We hanteren hierbij de uitgangspunten: eigenaarschap, dialoog, ontwikkeling, vertrouwen en continuïteit. Daarnaast zijn de waarden uit de MA-strategie (open, duurzaam en ontwikkelingsgericht) onderdeel van het kwaliteitsbeleid en maken we gebruik van de MORA. We monitoren de ambities en resultaten uit de Kwaliteitsagenda in wat merkbaar en voelbaar is. We geven hierbij ook vorm aan de dialoog met samenwerkings- en werkveldpartners over hun rol en tevredenheid.



4.2 Focuspunten

Om de MA-ambities uit de strategie gericht uit te zetten zijn naast de programmalijnen focuspunten geformuleerd. De focuspunten geven scherpheid aan de uitwerking van het implementatieplan. Onderstaande focuspunten staan de komende strategische periode centraal.

1. De realisatie van een slagvaardige organisatie als onderdeel van de strategische ambitie 'community'

Een goede dienstverlening vanuit de stafdiensten aan het onderwijs is voorwaardelijk om binnen de onderwijsteams te kunnen werken aan de strategische doelstellingen. Daarom brengen we eerst deze randvoorwaarde op orde door te werken aan een integrale aanpak voor de stafdiensten HR, Marketing & Communicatie, Faciliteiten, Financiën en de Stafdienst Onderwijs.

We richten de afzonderlijke stafdiensten toekomstbestendig in. En we zorgen voor nauwe samenwerking tussen de stafdiensten, zodat zij de onderwijsondersteunende processen zo kunnen vormgeven dat zij kwalitatief en ondersteunend zijn aan het onderwijs. Onderdeel van onze inspanningen voor een slagvaardige organisatie is ook een verandering in de aansturingsstructuur. De nieuw aan te stellen directeuren zullen samen met de opleidingsmanagers en de onderwijsteams vorm geven aan de MA-brede strategische ambities die passen bij de bouwsteen 'creatief vakonderwijs op hoog niveau'.

2. Verbetering van de uitstraling, faciliteiten en verduurzaming van onze huisvesting als onderdeel van de strategische ambitie 'rijke leeromgeving'

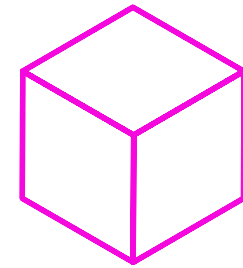
Een inspirerende leeromgeving, waar studenten uit verschillende opleidingen kunnen samenwerken, waar we de branche naar binnen halen en faciliteiten up-to-date zijn, is essentieel om creatief vakonderwijs van hoog niveau te verzorgen. De afgelopen jaren zijn er, o.a. vanuit MAMaatwerk, veel ontwikkelingen binnen ons onderwijs doorgevoerd die al goed aansluiten bij de nieuwe strategie; de samenwerking tussen opleidingen en met de branche is versterkt en er zijn hybride leeromgevingen en innovatieve projecten ingericht. Om de uitstraling van het schoolgebouw aan te laten sluiten bij de strategie wordt het eerste jaar gebruikt voor modernisering van onze leeromgeving op alle locaties.

3. Het bepalen van een toekomstbestendig opleidingsportfolio

Binnen de strategische ambitie 'creatief vakonderwijs' vormt een toekomstgericht opleidingsportfolio, als basis voor ons vakonderwijs, een van de belangrijkste onderwerpen. We evalueren ons huidige opleidingsportfolio en stellen vast hoe we stap voor stap de belangrijkste innovaties een plek kunnen geven binnen onze opleidingen.

We willen studenten zo goed mogelijk voorbereiden op de branche van de toekomst of vervolgonderwijs. Na de zomer wordt op basis van een onderzoek van Oberon een besluit genomen over keuzes en vervolgstappen.

Daarnaast richten we ons in 2023 binnen de ambities 'creatief vakonderwijs' en 'profilering en partnerschappen' vooral op planvorming en evaluatie, zodat we ons vanaf 2024, wanneer de randvoorwaarden op orde zijn, volop kunnen richten op deze ambities.



5. MA Projecten



5. MA Projecten

MA kent verschillende projecten en events die door studenten en medewerkers georganiseerd en gedragen worden. Kenmerkend voor deze activiteiten is de creatieve, spontane en eigenzinnige insteek.

De projecten zijn niet altijd voorspelbaar en te plannen, maar vormen wel een belangrijk onderdeel van de dynamische MA Community en sluiten aan op ontwikkelingen in de samenleving.

Vanwege de maatschappelijke relevantie worden de projecten Mental Health Alert Week en Black Achievement Week de komende jaren uitgebreid en geïntensiveerd. Onderstaande projecten hebben een directe link met de doelstellingen uit de Kwaliteitsagenda mbo.

5.1 MA Pride

Als enige school in het land heeft MA Paarse Vrijdag uitgerekt tot een week lang live radio, televisie en evenementen rondom de LHBTIQ+ community in het mbo. Bij MA Pride horen we de mooiste, meest ontroerende en indrukwekkende verhalen van onze studenten, medewerkers, familie en bekende mensen uit de community. Studenten organiseren en presenteren de week helemaal zelf. We willen dat iedereen zich veilig voelt bij ons op school. Met stress in je hoofd over je eventuele coming-out is het lastig focussen. Laat staan creatief zijn (doelstelling 1.1).

5.2 MA Request

MA Request is een week waarbij Giro 555 centraal staat. Afgelopen jaar is geld ingezameld voor de slachtoffers van de aardbevingsgebieden in Turkije en Syrië. Het is belangrijk dat MA aandacht besteedt aan deze ramp. Niet alleen vanwege de financiële bijdrage, maar ook om te laten zien dat wij meeleven met studenten en medewerkers die familie, vrienden en bekenden in het rampgebied hebben. MA Request is een jaarlijks terugkerend evenement met steeds een ander thema (doelstelling 3.2).

5.3 MA Ondernemersloket

Bij MA dromen verschillende studenten ervan om eigen baas te zijn en zelfstandig te ondernemen. Daarom staan er binnen het Ondernemersloket coaches klaar om deze droom realiteit te maken. Bij het Ondernemersloket kun je als student terecht voor vragen over het schrijven van een ondernemingsplan en het opzetten van een eigen bedrijf, en is de student welkom om, in een prettige sfeer, stappen te zetten op de weg naar een eigen onderneming (doelstelling 2.1).



5.4 MA Mental Health Alert Week

De Mental Health Alert Week is een themawEEK voor en door studenten over mentale gezondheid, omdat praten over mentale gezondheid belangrijk is. Samen zorgen we ervoor dat taboes verdwijnen. De hele week worden er via de radiostudio gesprekken uitgezonden met studenten, medewerkers van het Trajectbureau, hulpverleners en bekende Nederlanders op [MA Live](#). Daarnaast worden er events en andere activiteiten georganiseerd, zoals de leefstijltest, sportactiviteiten, yoga en lachmeditatie. (doelstelling 1.2).

5.5 MA Frontrunners Duurzaamheid

Bij MA zijn we stap voor stap bezig om ons in te zetten voor de duurzaamheidsdoelen en de omgeving groener te maken. Groen in de stad zorgt voor meer biodiversiteit en minder luchtvervuiling. Daarnaast verbetert de natuur om je heen je concentratie en geheugen. Vanwege de Dag van de biodiversiteit hebben de MA Frontrunners samen met studenten van Yuverta op de Contactweg een wild bloemenmengsel gezaaid en een insectenhotel geplaatst. Het insectenhotel was een prijs van de Coöperatie Leren voor Morgen voor het winnen van de publieksprijs van de SustainaBul MBO (doelstelling 3.2).



Posterontwerp Merel Bakker, student van de opleiding Mediavormgever.

5.6 MA Black Achievement Week

Dit jaar organiseerde MA samen met een aantal studenten de Black Achievement Week (BAW). Deze week is voorafgaand aan Keti Koti; de ketenen verbroken en de nationale herdenking van de afschaffing van de slavernij. Lange tijd werd dit pijnlijke verleden genegeerd in onze geschiedenis. Tijdens deze week vragen we aandacht voor de black community. Om te leren van de geschiedenis en de verhalen over de helden van vroeger en nu. En natuurlijk om te inspireren (doelstelling 3.2).

5.7 Made by MA

De projectteams Excellentie, Duurzaamheid en Ondernemendheid hebben samen met externe partij Diversion en de vakgroep Burgerschap het opleidings-overstijgend talenttraject Made by MA ontwikkeld en uitgevoerd. Made by MA is een traject waar studenten aan de slag zijn gegaan met vakoverstijgende vaardigheden zoals ondernemerschap, netwerken, leiderschap en kritisch denken. Deelnemers leren en ontwikkelen door in een team, bestaande uit studenten van negen verschillende opleidingen, samen te werken aan maatschappelijke oplossingen voor bestaande problemen in opdracht van bedrijven en organisaties. Zij worden begeleid door speciaal hiervoor geworven en getrainde ouderejaarsstudenten en alumni, uiteraard onder eindverantwoordelijkheid van docenten van MA en Diversion. Tot slot hebben meer dan twintig Amsterdamse organisaties een bijdrage geleverd als partner van het programma Made by MA. Dit is een variant op het programma Made by 020 (doelstelling 1.3).

5.8 MA Festival

Het festivalseizoen is geopend. Ook bij MA is voor studenten veel te beleven. Afgelopen zomer is voor het eerst MAF gelanceerd: oftewel MA Festival. Alle MA-studenten en medewerkers zijn hierbij welkom voor livemuziek, entertainment en verbondenheid. Er zijn drie podia met MA-talenten: een band, singer-songwriters en DJ's (doelstelling 1.2).

5.9 MA krijgt bezoek

Afgelopen studiejaar heeft Minister Dijkgraaf (OCW) twee keer een werkbezoek gebracht aan MA. Passend binnen de beleidsagenda reflecteerde de minister met studenten over de 'Toekomstverkenning beroeps- onderwijs', waarmee de bestaande hiërarchie tussen de verschillende vormen van onderwijs wordt losgelaten. Het mbo wordt daarin hetzelfde gewaardeerd als het hbo en wo, als het gaat om de bijdrage aan maatschappelijke vraagstukken en de arbeidsmarkt. Daarom bezocht de minister een aantal mbo's, waaronder onze school. Om een goed beeld te krijgen van wat mbo-studenten drijft en wat zij belangrijk vinden in de keuzes die ze maken, ging hij tijdens de bezoeken met de studenten zelf in gesprek. Speciaal voor dit bezoek en geheel passend binnen onze missie 'Toonaangevend talent voor toonaangevende bedrijven' was een inspirerende opnamestudio gebouwd en ingericht.



De gehele productie was in handen van docenten en studenten van de verschillende mbo-opleidingen, zodat de minister de kennis en kunde van MA-studenten in de praktijk kon ervaren. De minister werd bij zijn tweede bezoek aan MA tijdens de Mental Health Alert Week in de live radiostudio geïnterviewd door studenten over welzijn en weerbaarheid (doelstelling 1.1 en 2.1).

**Toonaangevend talent
voor toonaangevende
bedrijven.**

6. MA Bijlagen



6. MA Bijlagen

In het algemene deel van de Kwaliteitsagenda hebben we uiteengezet hoe we integraal werken aan onderwijskwaliteit en welke accenten MA hierin legt. In deel twee van de Kwaliteitsagenda geven we per doelstelling de verplichte analyseonderdelen, indicatoren en maatregelen aan. Tevens geven we een onderbouwing met een indicatieve begroting, de MA-strategie Next Level, de Next Level Onderwijsvisie en jaarverslagen. In een schema laten we zien hoe de MA-strategie van Next Level zich verhoudt tot de prioriteiten en doelstellingen uit de Kwaliteitsagenda. Ten slotte geven we een overzicht van onze opleidingen. We hopen hiermee onze Kwaliteitsagenda adequaat en professioneel te verantwoorden.

Samenvattend: dit deel van de Kwaliteitsagenda betreft onderstaande bijlagen:

[Bijlage 1 MA Doelstellingen, analyses en maatregelen](#)

[Bijlage 2 MA Begroting Kwaliteitsagenda](#)

[Bijlage 3 MA Next Level in relatie tot Kwaliteitsagenda](#)

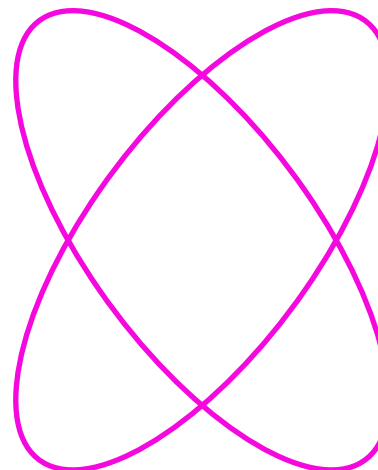
[Bijlage 4 MA Jaarverslag 2022](#)

[Bijlage 5 MA Next Level Strategie 2022-2027](#)

[Bijlage 6 MA Next Level Onderwijsvisie](#)

[Bijlage 7 MA Opleidingsaanbod mbo](#)

[Bijlage 8 MA Links](#)



Bijlage 1 MA Doelstellingen, analyses en maatregelen

Samen met collega's zijn de doelstellingen en maatregelen vormgegeven. We hebben een schrijfteam samengesteld van MA-collega's met uiteenlopende expertisegebieden en ervaringen. Hiermee is het draagvlak voor de uitvoering van de strategie en de doelstellingen uit de Kwaliteitsagenda versterkt. We zijn als MA Community samen verantwoordelijk voor de kwaliteit van onderwijs en geven hier uitvoering aan. Op basis van een zorgvuldige interne en externe analyse zijn we gekomen tot de uitwerking van maatregelen. De implementatie van de strategie Next Level is hierbij leidend geweest.



Prioriteit 1, doelstelling 1.1

Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland

Link met Next Level strategie

- Ambitie 1:** Creatief vakonderwijs van hoog niveau
- Ambitie 2:** Een leeromgeving waar je de dynamiek van de mediawereld voelt
- Ambitie 3:** Een bel anrijke speler zijn en investeren in waardevolle partners
- Ambitie 4:** Een community opbouwen waar je bij wil blijven horen

Thema's en resultaten

- 1 D. Brede vorming en internationalisering** Thema Internationalisering van stages en de community
- 2 A. Gebouwen** Thema Duurzaamheid (Whole School Approach)
- 3 B. Strategische communicatie** Thema Hernieuwde communicatie-aanpak (communicatieplatform voor studenten)
- 4 A. Hechte gemeenschap** Thema Community vorming studenten
- 4 D. Slagvaardige organisatie** Thema Communicatie (betrekken van studenten)
Thema Medezeggenschap (Goede samenwerking en rolduidelijkheid CvB, OR, SR en MT)

Interne en externe analyse

1. Bestaan van/deelname aan eigen studen-teninitiatieven, zoals studieverenigingen en introductieweken.
2. De positie van studenten in het studentenleven.
3. De mate waarin en de manier waarop de gelijkwaardige positie van studenten in het studentenleven wordt gestimuleerd.
4. Gemaakte afspraken in de regio over de gelijkwaardige behandeling van studenten i.r.t. het studentenleven
5. Het beschikbare internationaliseringsaanbod voor studenten (type aanbod en voor welke opleidingsdomeinen en doelgroepen is het aanbod beschikbaar)

In 2019 is het project Duurzaamheid gestart, waarbij gelijke kansen een belangrijk onderwerp vormt. In 2022 is er een opvolgend plan opgesteld voor dit project op basis van de lessons learned. Enkele voorbeelden van acties binnen dit project zijn onder andere het bevorderen van inclusiviteit in het lesmateriaal, het streven naar meer diversiteit in het personeelsbestand en het organiseren van workshops over gelijke kansen. MA benadert kansengelijkheid niet alleen door middel van bovengenoemde concrete maatregelen, maar ziet het ook in een bredere perspectief. Hierbij richt MA zich op het aanbieden van passend onderwijs en zorg voor alle studenten. Maatregelen die MA getroffen heeft ten behoeve van kansengelijkheid focussen zich op goed onderwijs (begeleiding van studenten en goed pedagogisch-didactisch klimaat bijv.), het bevorderen van ondernemendheid en excellentie bij studenten, het professionaliseren van het alumninetwork en ten slotte maatregelen die gaan over het lerend vermogen van MA als organisatie (denk aan de beschikbaarheid van managementinformatie). Deze maatregelen focussen zich in principe op alle studenten; er is geen specifiek beleid voor doelgroepen waar verwacht wordt dat kansenongelijkheid optreedt (Algemene Rekenkamer, 2023).

MA hanteert de Whole School Approach (WSA) als uitgangspunt in haar strategie en in de uitvoering van alle projecten en plannen. WSA is een methodiek die helpt om duurzaamheidsvraagstukken structureel en in samenhang binnen de onderwijsinstelling te integreren. WSA geeft aan welke verantwoordelijkheid MA richting studenten en hun ontwikkeling als mens, burger en professional heeft en over de verantwoordelijkheid die we als school voor elkaar en voor de aarde willen nemen en om daarin aansluiting te vinden bij de maatschappelijke context van deze tijd. Hierin wordt ook de sociale en psychologische veiligheid meegenomen die gebaseerd is op de agenda van OCW: veiligheid en inclusie (tegen discriminatie en racisme) en mentaal welzijn.

1 + 2. Studentenverenigingen en studentenleven

MA heeft een actieve Studentenraad en hieruit worden verschillende initiatieven gerealiseerd. Zoals het idee om hygiëneproducten gratis beschikbaar te stellen en het initiatief om de Mental Health Alert Week te organiseren. De gemeentelijke Amsterdamse MBO-Agenda organiseert ook een terugkerende denktank waar studenten vanuit MA aan deelnemen. Hier zijn in januari 2023 voor het eerst de studentenraden van de Amsterdamse mbo-scholen in samengekomen om de aansluiting op hbo en wo m.b.t. studentinitiatieven, studentkortingen en de gelijkwaardige positie van studenten in het studentenleven te bespreken. Uit dit gesprek kwam naar voren dat de studenten geen behoefte hebben aan een gezamenlijke introductieweek met het hbo en wo, maar juist de medestudenten van de opleiding beter wilden leren kennen. Wel gaven zij aan gezamenlijke projecten met het hbo en wo eventueel wel te zien zitten. Uit een gesprek met JOB kwam naar voren dat studenten ook eigen studieverenigingen kunnen oprichten. JOB heeft daarvoor een stappenplan uitgewerkt in een handleiding. Bij behoefte kan dit opgepakt worden. Wat betreft studentensport zijn er contacten met sportfaciliteiten waar de HvA en UvA-studenten gebruik van maken omdat deze scholen hier ook aan bijdragen. Omdat de studenten van MA grotendeels buiten Amsterdam wonen en Amsterdam daarmee niet hun woon- en leefgebied is, is gekozen om hier nu niet actief op in te zetten.

1. Bevorderen van kansengelijkheid

Interne en externe analyse

1. Bestaan van/deelname aan eigen studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen en introductieweken.
2. De positie van studenten in het studentenleven.
3. De mate waarin en de manier waarop de gelijkwaardige positie van studenten in het studentenleven wordt gestimuleerd.
4. Gemaakte afspraken in de regio over de gelijkwaardige behandeling van studenten i.r.t. het studentenleven
5. Het beschikbare internationaliseringsaanbod voor studenten (type aanbod en voor welke opleidingsdomeinen en doelgroepen is het aanbod beschikbaar)

Vanuit de gemeente Amsterdam zal er onderzocht worden welke rol onderwijs heeft in de innovatiedistricten, waarbij er een structuur gecreëerd wordt waarbinnen ontmoetingen tussen studenten van de aanwezige instellingen worden gestimuleerd. De gemeente Amsterdam wil ondersteunen in het organiseren van projecten vanuit het onderwijs die ontmoetingen te creëren voor mbo-, hbo, en wo-studenten. Hierbij valt te denken aan een project rondom media, waarbij zowel studenten van MA, de HvA als de UvA-opleiding Media en Communicatie aan samen kunnen werken. (Algemene Rekenkamer en MBO-agenda 2023).

2. Studentenleven

De Studenterraad is in gesprek geweest met de studentenraden van ROC TOP, ROCvA-F en HMC over deelname aan studenteninitiatieven in januari '23. Georganiseerd door de gemeentelijke MBO-Agenda. Uit dit gesprek kwam naar voren dat de studenten geen behoefte hebben aan een gezamenlijke introductieweek met het hbo en wo, maar juist de medestudenten van de opleiding beter wilden leren kennen. Wel gaven zij aan gezamenlijke projecten met het hbo en wo eventueel wel te zien zitten. Vanuit de gemeente Amsterdam zal er gepilot worden in de innovatiedistricten, waarbij er een structuur gecreëerd wordt waarbinnen ontmoetingen tussen studenten van de aanwezige instellingen worden gestimuleerd. De pilot zal draaien in het Schinkelkwartier in samenwerking met ROCvA-F en de HvA. Tot slot kwam duidelijk naar voren tijdens deze bijeenkomst dat de studenten niet op de hoogte zijn van studentenkortingen die middels een studentenkaart verkregen kunnen worden. Studenten van MA hebben een studentenpas, hierop staat niet expliciet benoemd dat zij 'student' zijn, waardoor zij kortingen mislopen en mogelijk geweigerd worden bij horecagelegenheden en sportverenigingen voor studenten.

3. Gelijkwaardige positie studenten

Studenten van MA hebben een studentenpas, hierop staat niet expliciet vermeld dat het een studentenkaart betreft, waardoor zij kortingen mislopen en mogelijk geweigerd worden bij horecagelegenheden en sportverenigingen voor studenten. Hierom is gekozen – met de lancering in 2022 van de nieuwe strategie en daarbij behorende huisstijl – de passen te vernieuwen en expliciet duidelijk te maken dat het een studentenkaart betreft. Deze passen worden in gebruik genomen voor de studenten per schooljaar 2023-2024.

4. Afspraken in de regio

MA heeft zich ingezet voor gelijkwaardige behandeling van studenten en is aangesloten bij het Landelijk Netwerk Diversiteit en Inclusie. De uitgevoerde landelijke monitor over studentwelzijn en middelengebruik heeft het mbo buiten beschouwing gelaten. Zembla zou een reportage rondom deze monitor maken, de duurzaamheidscoach van MA heeft contact gezocht en aangekaart dat deze landelijke monitor geen compleet beeld geeft aangezien mbo-studenten buiten beschouwing zijn gelaten. Samen met de MA Frontrunners (studentenfrontrunners duurzaamheid) hebben wij ons daarvoor ingezet en heeft een student aan de reportage meegewerkt om haar verhaal te doen. Ook bij het Landelijk Netwerk Diversiteit & Inclusie, waaraan alleen hbo's en universiteiten deelnamen (omdat het zijn oorsprong vond in de Vereniging Hogescholen) werd het mbo aanvankelijk buiten beschouwing gelaten. Op dit moment zijn ROC-TOP en MA aangesloten. Eventuele verbeteracties op het gebied van duurzaamheid zijn volgens de 'Whole School Approach' geformuleerd. De gemeente Amsterdam heeft uitgezocht welke studentinitiatieven er zijn om nu al mbo-studenten welkom te heten. Deze gegevens zijn intern binnen MA gedeeld en worden kenbaar gemaakt tijdens de introductieweken van studiejaar 2023-2024.

5. Internationaliseringsaanbod

MA heeft een beurs toegewezen gekregen van Erasmus voor studentenmobiliteit en een vervolgbeurs aangevraagd en ook toegewezen gekregen. De eerste studenten lopen nu via deze beurs stage in Europa. Er zijn ook studenten die buiten de Erasmusbeurs stage lopen. Er wordt aan alle opleidingen informatie gegeven en de beurs is voor alle opleidingen en niveaus beschikbaar.

Indicator en nulmeting

Niet van toepassing

1. Bevorderen van kansengelijkheid

Beoogd resultaat 2027	<p>MA kiest ervoor om op deze maatregelen geen resultaten te schrijven. Uit de analyse blijkt dat MA al inzet op een gelijkwaardige positionering van het mbo en haar mbo-studenten door de samenwerking met de gemeente Amsterdam, de initiatieven vanuit de Studentenraad en duurzaamheid. Vanuit de strategie heeft MA in 2023 doelstellingen geformuleerd die bijdragen aan een gelijkwaardige positie van mbo-studenten waaronder het ontwikkelen van een communicatieplatform voor studenten dat in 2024 in gebruik is genomen waardoor alle studenten toegang hebben tot dezelfde informatie binnen MA. En MA richt zich op communityvorming met studenten. Hier valt in 2023 onder dat de studentjourney gemaakt is en een MA-breed evenement voor alle studenten (en leerlingen en alumni) georganiseerd is. In 2024 wordt de studentjourney aangescherpt voor specifieke doelgroepen en wordt het aantal evenementen uitgebreid en naar behoefte specifieke evenementen georganiseerd. Tot slot wordt de rolduidelijkheid t.a.v. de Studentenraad in 2023 opnieuw herijkt. Daarom kiest MA om te continueren met de ingezette strategische doelen en haar huidige werkwijze maar om vanuit de werkagenda hier geen aanvullende resultaten op te schrijven aangezien de vier maatregelen aan bod blijven komen. Omdat goed onderwijs een belangrijke basisvoorwaarde is om jongeren op school te houden zetten wij hierop in via doelstelling 1.3, voorkomen van vsv.</p>
Maatregelen Leg uit <ol style="list-style-type: none">1. Gelijkwaardig positioneren van het mbo en de mbo-studenten2. Creëren van een infrastructuur om studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen, te ondersteunen en begeleiden3. Een fysieke studentenkaart introduceren4. Afspraken maken met gemeenten en andere relevante partijen om mogelijk te maken dat studenten kunnen participeren in het studentenleven, met aandacht voor introductieweken en studentensport	<p>1+2+4: Gelijkwaardige positie, studenteninitiatieven en regionale afspraken Dit is een maandelijks terugkerend onderwerp in de samenwerkingsorganen van de MBO-Agenda en het Landelijk Netwerk Diversiteit en Inclusie en onderwerp van gesprek met de Studentenraad.</p> <p>3. Fysieke studentenkaart MA heeft reeds een fysieke studentenkaart en heeft dit ontwerp in 2023 vernieuwd. Aangezien de huidige studentenkaart voldoet als studentenkaart is het niet nodig om deze maatregel toe te passen.</p> <p>Strategische keuze van MA: internationaliseringsaanbod MA heeft vanuit haar strategie het doel gesteld om in 2023 een plan van aanpak te maken voor internationalisering van stages op basis van de eerste ervaringen met internationale stages in 2022-2023 en deze te implementeren in 2024. Hierbij is ook meegenomen hoe MA participeert op (inter-)nationale beurzen. Dit wordt ook verder beschreven bij doelstelling 2.3.</p>
Samenwerkingspartners	<p>Intern: Studentenraad, frontrunners duurzaamheid, duurzaamheidscoach en projectmedewerker diversiteit, projectgroep internationalisering, opleidingsmanagers en stafhoofden</p> <p>Extern: JOB MBO, Gemeente Amsterdam, Internationalisering Werkgroep coördinatoren overleg Amsterdam (samenwerkingen ROC van Amsterdam - Flevoland, ROCTOP, HMC en MA), SDG Nederland, Coöperatie Leren voor Morgen, MVO Nederland, SustainaBul MBO, Landelijk Netwerk Diversiteit en Inclusie, Kennispunt MBO Gelijke kansen, diversiteit en inclusie</p>

Prioriteit 1, doelstelling 1.2

Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op instellingen en in leerbedrijven, vergroten toegankelijkheid mbo voor studenten met hulpbehoefte en het mbo inclusiever maken, gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland

Link met Next Level strategie

- Ambitie 1: Creatief vakonderwijs van hoog niveau
- Ambitie 2: Een leeromgeving waar je de dynamiek van de mediawereld voelt
- Ambitie 4: Een community opbouwen waar je bij wil blijven horen

Thema's en resultaten

- 1 C. Begeleiding Thema Studentenbegeleiding
- 2 A. Gebouwen Thema Duurzaamheid (Whole School Approach)
- 4 A. Hechte gemeenschap Thema Communityvorming studenten
- 4 D. Slagvaardige organisatie Thema Servicebureau Studenten (adequate doorverwijzing)

Interne en externe analyse

1. Welzijn en integrale veiligheid van studenten
2. De rol die de medezeggenschap (waaronder de Studentenraad) heeft bij beleid voor welzijn en integrale veiligheid
3. Manier waarop het gesprek met studenten over welzijn en sociale veiligheid en het doorbreken van het taboe op deze thema's wordt gevoerd
4. Samenwerking met gemeenten, lokale politie en zorgpartijen over hulp en ondersteuning aan studenten en docenten
5. Aandeel studenten met een slechte of een zeer slechte mentale gezondheid

1. Welzijn en integrale veiligheid van studenten

MA zet actief in op het welzijn en de integrale veiligheid van studenten door de inzet van het mbo-jeugdteam. Het mbo-jeugdteam is gezamenlijk aanbesteed door de gemeente Amsterdam en de vier mbo-instellingen binnen Amsterdam; ROvA, ROC TOP, MA en HMC. Het mbo-jeugdteam ondersteunt ongeveer 30.000 mbo-studenten van de vier Amsterdamse mbo-instellingen – ongeacht hun woonplaats – die door persoonlijke problemen vastlopen binnen hun opleiding. Door jongeren laagdrempelig hulp en ondersteuning te bieden op locatie samen met het onderwijs, krijgen studenten betere mogelijkheden om hun opleiding af te ronden. Het mbo-jeugdteam bestaat uit een multidisciplinair team, waarbij de jeugdarts betrokken wordt van de GGD Amsterdam, maar deze maakt geen onderdeel uit van het mbo-jeugdteam. MA heeft een veiligheidsplan. Het thema veiligheid wordt daarnaast ook besproken binnen het Zorg Amsterdamse mbo's (ZAM), dat wordt voorgezeten door MA. Binnen het ZAM kan elke mbo-instelling veiligheidskwesties inbrengen. Het ZAM is een waardevolle samenwerkingsvorm. Daarnaast heeft MA gesprekken gevoerd m.b.t. het al dan niet aansluiten bij de samenwerkingsstructuur tussen het mbo en de jeugdveiligheidspartners uit de wijk. Deze gesprekken hebben nog geen vervolg gekregen, omdat MA-studenten grotendeels buiten Amsterdam afkomstig zijn. Desalniettemin is het onderwerp dermate belangrijk om verder te onderzoeken en mogelijke samenwerking te onderzoeken die aansluit bij de behoefte van onze studenten. Intern is er een onderzoek uitgevoerd door Oberon naar veiligheid en meldingsbereidheid van ongewenst gedrag onder studenten. We zijn nog in afwachting van de uitkomsten, op basis van deze uitkomsten zal er gekeken worden naar de noodzaak om een sociaal veiligheidsplan op te stellen. Uit de JOB-monitor blijkt dat 87% van de studenten zich veilig voelt op school. Er zijn geen cijfers bekend in hoeverre studenten zich veilig voelen binnen het intern leerbedrijf.

2. De rol die de medezeggenschap (waaronder de Studentenraad) heeft bij beleid voor welzijn en integrale veiligheid

Het thema welzijn en integrale veiligheid is ook binnen de Studentenraad besproken. Hieruit is naar voren gekomen dat studenten een laagdrempelig fysiek loket missen in de school waar zij naartoe kunnen met vragen over deze thema's, of in de vorm van een spreekuur. Vanuit onze strategie wordt het studentenservicecenter als doelstelling beschreven, in 2023 wordt er een plan van aanpak vastgesteld; dit is momenteel in ontwikkeling.

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

Vanuit onze strategie staat studentbegeleiding als doelstelling beschreven, waarbij de nadruk ligt op studentenwelzijn en sociale veiligheid, en waarbij de verbeteragenda passend onderwijs wordt meegenomen. De Studentenraad geeft het signaal af dat de ondersteuning die er is voor studenten onvoldoende zichtbaar is en versnipperd wordt aangeboden. In studiejaar 2022-2023 is er een plan van aanpak vastgesteld voor de begeleiding van studenten tijdens alle fasen van hun opleiding; BPV, slb en lob. Er zal een laagdrempelig loket worden ingericht met een vertrouwenspersoon voor studenten. Om het taboe te doorbreken op het thema mentale gezondheid heeft MA de Mental Health Alert Week georganiseerd, met als doel het normaliseren van het bespreken van mentale problemen, maar ook het zichtbaar maken van de ondersteuning die MA intern aanbiedt aan jongeren die op dit gebied extra ondersteuning kunnen gebruiken.

Ondanks de interventies die MA inzet ten behoeve van het welzijn en de sociale veiligheid van de studenten (zoals in onderstaand punt 4 staat beschreven), bestaat de wens om in de ondersteuningsstructuur het signaleren van dreigende depressieve gevoelens, suïcidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten te borgen om preventief te handelen.



Interne en externe analyse

1. Welzijn en integrale veiligheid van studenten
2. De rol die de medezeggenschap (waaronder de Studentenraad) heeft bij beleid voor welzijn en integrale veiligheid
3. Manier waarop het gesprek met studenten over welzijn en sociale veiligheid en het doorbreken van het taboe op deze thema's wordt gevoerd
4. Samenwerking met gemeenten, lokale politie en zorgpartijen over hulp en ondersteuning aan studenten en docenten
5. Aandeel studenten met een slechte of een zeer slechte mentale gezondheid

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

MA heeft een MBO Jeugdteam. Het MBO Jeugdteam is een gezamenlijke aanbesteding met de Amsterdamse mbo-instellingen en de gemeente. Hierin legt de gemeente een aanzienlijk deel van de financiële middelen in. Zonder deze bijdrage is het MBO Jeugdteam voor MA geen mogelijkheid. Uit de aanbesteding zijn verschillende partners geselecteerd waar alle Amsterdamse mbo-instellingen en de gemeente mee samenwerken en zich aan gecommitteerd hebben.

Een voorbeeld van de samenwerking is een eenduidig registratiesysteem om studenten in Amsterdam te monitoren op doorverwijzingen en aard van de problematiek van studenten. Het MBO Jeugdteam maakt (half)jaarlijks een evaluatie waarbij input wordt opgehaald bij de scholen en gemeente en deze wordt aan o.a. de wethouder gepresenteerd. Deze evaluaties worden momenteel ook gebruikt als basis voor de nieuwe aanbesteding.

De mentale gezondheid van jongeren is achteruitgegaan en mentale gezondheid wordt in de Volksgezondheidstoekomstverkenning 2020 tot een van de grootste gezondheidsrisico's van de toekomst gerekend. (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 2022) De coronapandemie heeft problemen die al aanwezig waren in de maatschappij versterkt en nieuwe problemen veroorzaakt. Dit heeft geleid tot hogere aantallen van depressies, angststoornissen en problemen met alcohol en drugs onder de Nederlandse bevolking tussen de 18 en 65 jaar (Trimbos instituut, 2021). Dit wordt onderschreven door het MBO Jeugdteam, zij constateren een verergering en verzwarend van de problematiek bij jongeren. MA heeft zich sinds 2019 gecommitteerd aan het lokaal preventieakkoord waardoor nauwere samenwerking is tussen partners als de GGD, Arkin en de gemeente Amsterdam. Als het lokaal preventieakkoord verlengd wordt blijft MA graag een partner hierin maar dit is een externe afhankelijke. MA heeft een voortrekkersrol ingenomen om het thema mentale gezondheid meer op de kaart te zetten binnen de mbo-instellingen in Amsterdam met de organisatie van de Mental Health Alert Week. De Mental Health Alert Week is meegenomen in het lokaal preventieakkoord, van de aanpak 'gezonde school'. Mentale gezondheid is één van de pijlers geworden van het lokaal preventieakkoord, de andere pijlers zijn: welbevinden, gezonde voeding en leefstijl en tot slot alcoholgebruik en drugspreventie. MA heeft zich hieraan gecommitteerd.

In navolging van het lokaal preventieakkoord heeft MA sinds september 2022 een 'gezonde school adviseur', deze adviseert hoe wij kunnen bijdragen aan het verbeteren van de gezondheid van onze studenten. De aanpak gaat uit van wat MA al doet en bouwt hierop voort en sluit aan bij de wensen en behoeften van onze school. 'Test je leefstijl' is hier onderdeel van, hier zijn we in april 2023 mee gestart. Verder is er bij MA vanuit Jellinek een preventiewerker in de school aanwezig voor studenten met vragen omtrent middelengebruik, gamen en gokken. De studieloopbaanbegeleiders kunnen studenten naar het spreekuur doorverwijzen, maar studenten kunnen zelf ook de preventiewerker benaderen. De preventiewerker adviseert en informeert studenten en verwijst door indien nodig. Ook kan de preventiewerker teams ondersteunen bij vraagstukken omtrent middelengebruik, gamen of gokken. MA heeft een genotmiddelenbeleid geformuleerd waarin de rol van de preventiewerker is opgenomen. Daarnaast is er een preventiewerker van Arkin Jeugd in de school werkzaam. Studieloopbaanbegeleiders kunnen studenten met angstklachten, ernstige verlegenheid, faalangst, somberheidsgevoelens e.d naar het spreekuur van de preventiemedewerker verwijzen. Ook verzorgt de preventiewerker de training 'Met Lef', die vanuit Arkin wordt aangeboden.

Op zowel regionaal als subregionaal niveau werkt MA samen met partners om het vsv-niveau terug te dringen; dit loopt via A-middelen en B-middelen. Dit plan loopt in 2025 af en er wordt gewerkt aan een nieuw meerjarenplan. Via deze middelen is binnen MA o.a. een vsv-coach aangesteld in aansluiting op het vsv-meerjarenplan. Met deze activiteit beogen we deze jongeren allereerst te motiveren en stimuleren voor school en het maken van de juiste keuzes en hiermee uitval te voorkomen. De vsv-coach begeleidt de student hierbij. Daarnaast is het doel van de vsv-coach om bewustwording omtrent vsv in de opleidingsteams te vergroten en handelingsbekwaamheid te verbeteren door preventief te handelen op mogelijke uitval. Studenten die dan toch uitvallen op MA worden door de vsv-coach dooverwezen naar een passende opleiding of arbeid, waarbij samenwerking met gemeentes en andere partners indien nodig wordt opgezocht. Voor Amsterdamse studenten geldt dat we samenwerken met het jongerenpunt. (Bovenstaande analyse sluit ook aan bij doelstelling 1.3)

Interne en externe analyse

1. Welzijn en integrale veiligheid van studenten
2. De rol die de medezeggenschap (waaronder de Studentenraad) heeft bij beleid voor welzijn en integrale veiligheid
3. Manier waarop het gesprek met studenten over welzijn en sociale veiligheid en het doorbreken van het taboe op deze thema's wordt gevoerd
4. Samenwerking met gemeenten, lokale politiek en zorgpartijen over hulp en ondersteuning aan studenten en docenten
5. Aandeel studenten met een slechte of een zeer slechte mentale gezondheid

5. Aandeel studenten met een slechte of een zeer slechte mentale gezondheid

Uit gesprekken met de begeleidingscoaches op MA blijkt dat het aantal studenten met een slechte of zeer slechte mentale gezondheid stijgt. De instellingsrapportage van Studententeiling NP Onderwijs 2023 (2023) laat een ander beeld zien. Hieruit blijkt dat er een afname is van studenten die aangeven op dat moment een slechte tot zeer slechte mentale gezondheid te hebben, in 2022 ging het om een percentage van 28% en in 2023 gaat het om 22%. Deze rapportage laat zien, ondanks de procentuele daling, dat studenten op MA bovengemiddeld vaak aangeven een (zeer) slechte mentale gezondheid te hebben. Daarnaast is het percentage studenten in een kwetsbare positie t.o.v. 2022 toegenomen. In 2022 ging het om 19% en in 2023 om 23% studenten in een kwetsbare positie. Op MA zijn 17,2% van de studenten gemeld bij het ZAT, het gaat hierbij om studenten met mentale klachten waarvan het merendeel uit multiproblematiek bestaat.

Het mbo-jeugdteam onderschrijft dit en signaleert dat het aantal veiligheidszaken, angststoornissen, depressies en suïcidegedachten onder studenten hoger lag in 2021-2022 dan in de voorgaande schooljaren. Door de wachtlijsten in de ggz en hoge druk op huisartsen bleef een groot deel van deze studenten actief in begeleiding bij de jeugdadviseurs gedurende de overbrugging naar externe hulp. Overigens konden er vanuit de moederorganisaties van het mbo-jeugdteam geen accurate cijfers worden gegeven over het aantal trajecten per onderwijsinstelling. Van de 1894 trajecten die door jeugdadviseurs en jeugdpsychologen zijn opgestart zijn de gegevens van slechts 550 trajecten inzichtelijk. Van deze 550 trajecten hebben er 32 plaatsgevonden op MA. Dit komt niet overeen met de 17,2% studenten die worden aangemeld bij het ZAT, dit zijn 456 aanmeldingen.

MA heeft momenteel 13,8% passend onderwijs-studenten met een extra ondersteuningsbehoefte, dit hoeft overigens niet te betekenen dat deze studenten een slechte mentale gezondheid hebben.

Verbeteragenda passend onderwijs

Thema's uit verbeteragenda passend onderwijs:

a. De intake van aspirant-studenten en betrokkenheid van hun ouders

De intake extra begeleiding wordt door de begeleidingscoaches van MA gedaan. Standaard worden de ouders/verzorgers hiervoor uitgenodigd. De begeleidingscoach maakt samen met de aankomende student een verslag waarin begeleidingsafspraken worden vastgelegd. Dit verslag Intake Extra Begeleiding vormt een plan van aanpak dat als start dient voor de begeleiding door het team.

b. De kwaliteit van ondersteuning door onderwijsteams

Elk team heeft een begeleidingscoach. De begeleidingscoach (BC) houdt zich bezig met het adequaat begeleiden en coachen van studieloopbaanbegeleiders en hun studenten en het delen van kennis en kunde binnen de opleidingsteams. Bij MA is er een groot aandeel studenten met neurodiversiteit. Deze neurodiversiteit kan variëren van studenten met kenmerken in het autistisch spectrum tot studenten met kenmerken van AD(H)D of andere ondersteuningsbehoeften. De medewerkers passend onderwijs ondersteunen de teams hierin. Studenten die een intake extra begeleiding hebben gehad worden extra begeleid door de (studie)loopbaanbegeleider en het team en de medewerkers passend onderwijs adviseren de teams.

Daarnaast bieden de medewerkers passend onderwijs aan studenten (specialistische) ondersteuning, individueel of in groepen, bij diverse ondersteuningsbehoeften. Hierbij valt te denken aan verschillende vormen van ondersteuning die nodig zijn om het onderwijs passend te maken. De medewerker passende BPV ondersteunt de student naar en tijdens de stage en adviseert de opleiding hierin. Ook de preventie-medewerkers ondersteunen de onderwijsteams en leveren zo hun bijdrage aan het versterken van het handelingsrepertoire van de onderwijsteams. Bovenstaande interventies verbeteren de kwaliteit van de onderwijsteams. Desalniettemin bestaat de wens om de kwaliteit van de ondersteuning van de onderwijsteams te borgen in de ondersteuningstructuur zoals eerder omschreven.

c. De samenwerking tussen onderwijs en jeugdhulp en volwassenenzorg

Hierin speelt het jeugdteam een belangrijke rol. Er wordt doorverwezen naar het jeugdteam en het jeugdteam is aanspreekpunt en contactpersoon van jeugdhulp en volwassenenzorg.

d. De begeleiding bij stages en eerste stappen op de arbeidsmarkt

Op MA is een intern leerbedrijf gehuisvest om studenten met een kwetsbare achtergrond beter voor te bereiden op de arbeidsmarkt. Momenteel maken vooral niveau 2-studenten gebruik van deze passende BPV-plekken. Dit BPV-bedrijf is de afgelopen jaren succesvol geweest en heeft bijgedragen aan terugdringen van de vsv-cijfers bij niveau 2 en 3. Het is de ambitie om deze jongeren te begeleiden naar passend werk na diplomering. Daarnaast is er een medewerker passend onderwijs gespecialiseerd in BPV-begeleiding. MA heeft op dit moment geen begeleiding georganiseerd naar passend werk na diplomering.

1. Bevorderen van kansengelijkheid

<p>Indicatoren nulmeting</p> <p>1. Percentage studenten dat zich veilig voelt op de instelling (instellingsniveau).</p>	<p>Nulmeting percentage studenten dat zich veilig voelt</p> <ul style="list-style-type: none"> • 87% van de studenten voelt zich veilig op school blijkt uit de JOB-monitor, ambitie is 90%. • Het percentage studenten dat zich veilig voelt op een leerbedrijf is nog niet bekend. • Het mentaal welbevinden kunnen we terugvinden in het aantal meldingen bij het ZAT. • ZAT-meldingen 2021-2022 • Het hoogste aantal ZAT-meldingen is gedaan bij PET2 en MR. Van de uitschrijvingen is het hoogste aantal aanmeldingen te zien bij AMN3 en PET2. • Vergeleken met vorig jaar is het aantal ZAT-meldingen gestegen: 2020/2021 -> 13,8% 2021->2022: 17,2% • Opvallend is dat er bij de uitgeschreven studenten minder ZAT-meldingen zijn gedaan: 2020/2021 -> 30,4% 2021->2022 20,7% • MA heeft 13,8% passend onderwijs-studenten met een extra ondersteuningsbehoefte. Dit zijn studenten die al langer onderwijsbeperkingen ervaren en die een plan van aanpak hebben gekregen bij aanvang van de opleiding. <p>In de toekomst meten we het mentaal welbevinden van studenten via Test je Leefstijl waarna wij na analyse op de resultaten een benchmark zullen bepalen.</p>
<p>Beoogd resultaat 2027</p>	<p>De aanpak en de inzet van het jeugdteam wil MA continueren en verbeteren. Dit werd gefinancierd vanuit de voorgaande Kwaliteitsagenda en de NPO-middelen. In 2027 hebben we het jeugdteam gecontinueerd en uitgebreid waarbij we zorg zo dicht mogelijk bij de student en het onderwijs organiseren. Hierbij is de zorg gericht op preventief i.p.v. curatief en doorlopend door de studie heen. Daarbij is in 2027 de studentenbegeleiding geoptimaliseerd met onder andere een operationeel Servicebureau Studenten. Het Servicebureau is een plek voor studenten waar zij terecht kunnen voor ondersteuning, bijvoorbeeld: budgetcoach, preventiewerker genotmiddelen, gamen & gokken, preventiewerker somberheid en depressie en jeugdadviseurs; en deze actuele studenteninformatie staat ter beschikking.</p>
<p>Maatregelen</p> <p>Pas toe</p> <p>1. In gesprek gaan met studenten over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid om taboe te doorbreken.</p> <p>2. Uitbreiding sociaal veiligheidsplan</p> <p>4. Aansluiten bij de bestaande integrale aanpak Gezonde School en de programma's Welbevinden op school en Helder op school.</p>	<p>1+2+4. Mentaal welzijn, veiligheid, sociaal veiligheidsplan en integrale aanpak Gezonde School, Welbevinden en Helder op school 2024: Vanuit één van de doelstellingen van onze strategie m.b.t. de begeleiding van studenten wordt er op basis van het advies uit het onderzoek van Oberon een aanpak vastgesteld voor verdere verbetering van studentenwelzijn en sociale veiligheid.</p> <p>De aangepaste gedragscode en het pestprotocol maken deel uit van het sociaal veiligheidsplan en is onder de aandacht bij de studenten. Hierin is de verbeteragenda passend onderwijs meegenomen.</p> <p>Er is een plan van aanpak vastgesteld voor de begeleiding van studenten tijdens alle fasen van hun opleiding; BPV, slb en Iob.</p> <p>Er is een Servicebureau Studenten ingericht waar inzichtelijk is welke ondersteuning MA biedt aan studenten, waaronder toegang tot een vertrouwenspersoon.</p> <p>Er heeft een verkenning plaatsgevonden van goede meetinstrumenten (bijv. Test je leefstijl) om systematisch zicht te krijgen op het welbevinden van onze studenten. Aan de hand van de resultaten van 'Test je leefstijl' gaan de slb'ers in gesprek met de studenten.</p> <p>De opbrengsten van de gezonde school-adviseur zijn geïmplementeerd in de aanpak die daaruit voortvloeit.</p> <p>Er wordt een plan van aanpak opgesteld om een studentenservicepunt met eventueel een zorgpunt op te richten, aangezien informatievoorziening een belangrijk onderdeel is van studentenwelzijn en deze behoefte onder studenten leeft en laagdrempelige zorg zo ervaren kan worden. Onderzocht wordt of het loket met de vertrouwenspersoon hierin ook opgenomen wordt.</p> <p>De implementatie van de nieuwe begeleidingsaanpak vanuit de strategie is gestart, zoals ook in onze strategie wordt beschreven onder de doelstelling 'Studentbegeleiding'. De faciliteiten die nodig zijn om te werken aan fysiek en mentaal welzijn van studenten zijn ingericht. Het plan van aanpak m.b.t. het studentenservicebureau is geïmplementeerd, het servicebureau is operationeel.</p> <p>2025: De implementatie van de nieuwe begeleidingsaanpak is voltooid, in navolging vanuit de doelstelling m.b.t. studentbegeleiding vanuit de strategie.</p> <p>De implementatie van het studentenservicepunt is gestart.</p> <p>2026: De begeleidingsaanpak is geëvalueerd en naar aanleiding van de resultaten zijn er zo nodig verbeteracties opgesteld, de succesfactoren blijven behouden.</p> <p>2027: De begeleidingsaanpak wordt voorgezet</p>



1. Bevorderen van kansengelijkheid

<p>3. Aandacht, kennis en kunde in de ondersteuningsstructuur voor dreigende depressieve of suïcidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten.</p>	<p>3. Ondersteuningsstructuur voor dreigende depressieve of suïcidale gedachten en vroegtijdige schoolverlaten</p> <p>2024: Het mbo-jeugdteam heeft een sterke bezetting vergelijkbaar met de inzet van de afgelopen jaren. Er wordt extra ingezet op jongeren in een kwetsbare positie en passend onderwijs-studenten met als doel meer studenten te begeleiden, wat leidt tot minder uitval en vsv. Er wordt toegewerkt naar preventieve ondersteuning i.p.v. reactief doordat de werkwijze verandert naar direct benaderbaar zijn door teams voor consultatie of ondersteuning. Preventiewerkers werken binnen de pijlers van het lokaal preventie-akkoord. De samenwerking met Arkin is verder geïntensiveerd; naast de happy-lessen en de Met lef-training bieden we deskundigheidsbevordering voor de docenten, zodat zij nog beter in staat zijn om te signaleren en door te verwijzen.</p> <p>2026: De begeleidingsaanpak is geëvalueerd en naar aanleiding van de resultaten zijn er zo nodig verbeteracties opgesteld, de succesfactoren blijven behouden.</p>
<p>5. Inzet op de vier thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs</p>	<p>5. Verbeteragenda passend onderwijs</p> <p>2025: Zie ook doelstelling 2.4. Het mbo-jeugdteam en de overige ondersteuners zijn goed zicht- en vindbaar voor studenten binnen MA. Ondersteuning richt zich o.a. op tegengaan uitval en vsv. Begeleiding wordt na MA doorgezet richting arbeid of vervolgopleiding bij risico op uitval. De inzet op de vier thema's passend onderwijs is gecontinueerd en waar nodig aangepast op de wetswijziging m.b.t. het afschaffen van de Onderwijs Overeenkomst (OOK) en de verbetering van de rechtspositie van de student.</p> <p>2026: Zie doelstelling 2.3/2.2/2.4/2.5 + binnen MA is de ondersteuning zichtbaar door een Servicebureau Studenten waar studenten terecht kunnen voor informatie, begeleiding en ondersteuning. Daarnaast is de kwaliteit van de ondersteuning door de onderwijsteams verbeterd doordat elk team geschoold is op het gebied van passend onderwijs.</p> <p>2027: Zie doelstellingen 2.3/2.4/2.5/2.6 + binnen MA is de ondersteuning zichtbaar door een studentencentrum waar studenten terecht kunnen voor begeleiding en ondersteuning. Daarnaast is de kwaliteit van de ondersteuning door de onderwijsteams verbeterd doordat elk team geschoold is op het gebied van passend onderwijs.</p>
<p>Samenwerkingspartners</p>	<p>Intern: medewerkers Trajectbureau, begeleidingscoaches, studieloopbaanbegeleiders, Zorg Advies Team (ZAT), collega's MM en MEP van de radio-studio, opleidingsmanagers en stafhoofden</p> <p>Extern: mbo-jeugdteam, Arkin, Jellinek, regio overleg Passend Onderwijs, Subregionaal vsv-overleg, Themagroep Verzuim, Stuurgroep school & schuld, Gemeente Amsterdam, Zorg Amsterdamse Mbo's (ZAM), Ingrado, Ministerie OCW</p>

Prioriteit 1, 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

Link met Next Level strategie

- Ambitie 1: Creatief vakonderwijs van hoog niveau
- Ambitie 4: Een community opbouwen waar je bij wil blijven horen

Thema's en resultaten

- 1 C. Begeleiding Het Terugdringen van uitval en vsv en Thema Studentenbegeleiding
- 4 A. Hechte gemeenschap Thema Communityvorming studenten

Interne en externe analyse

1. Tevredenheid studenten niveau 2 met onderwijs en begeleiding.
2. Aantal voortijdig schoolverlaters op niveau 2 en hoe dat zich verhoudt tot de landelijke streefcijfers (minder dan 18.000 nieuwe voortijdig schoolverlaters in 2026)
3. Aansluiting van het onderwijs op niveau 2 op de arbeidsmarkt

Voortzetten aanpak vsv volgens meerjarenplan 2021-2024.

MA heeft 2 niveau 2-opleidingen, Podium- en evenemententechnicus en Medewerker creatieve productie. Voor de niveau 2-opleidingen wordt met een andere staffel gewerkt in het toebedelen van formatie per klas om de studenten de aandacht te kunnen geven die zij verdienen.

1. Tevredenheid studenten niveau 2 met onderwijs en begeleiding

Het aandeel niveau 2-studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding is 43%, zo blijkt uit de JOB-monitor. Vanuit de opleiding Podium- en evenemententechnicus (PET) is er ingespeeld op de uitkomsten van de JOB-monitor door elke slb-les te starten met een 'incheck-moment' om direct in te kunnen spelen op casuïstiek die op dat moment speelt. Daarnaast is er een ouderavond georganiseerd waarbij studenten PET een dansvoorstelling hebben georganiseerd voor de ouders en waarbij er informatie is gegeven over de opleiding. Vanuit het trajectbureau is de vraag uitgezet bij de niveau 2-opleidingen wat studenten en docenten nodig hebben om betere begeleiding te organiseren. Op de behoefte van begeleiding zijn aansluitend teambeurzen aangevraagd voor schooljaar 2022-2023 voor niveau 2 en toegekend door de Amsterdamse MBO-Agenda voor extra scholing en coaching op pedagogisch vlak. Dit heeft de teams geholpen om de doelgroep beter te begrijpen en meer handvatten te krijgen in de communicatie naar studenten.

2. Aantallen voortijdige schoolverlaters

De tabel percentages vsv geeft een uitsplitsing per studiejaar en niveau van opleiding wat betreft de streefnormen. De percentages vsv-ers lagen in het schooljaar 2021-2022 boven de norm.

In de inhoudelijke verantwoording van het meerjarenplan vsv staan de streefnormen en de MA-percentages vermeld. In magenta is aangegeven dat de gegevens van MA negatief afwijken van de streefnorm voor vsv.

Tabel met percentages vsv

	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Niveau 2	9,45%	4,23%	7,91%	5,26%	9,7%
Niveau 3	5,58%	2,78%	3,16%	2,05%	6,2%
Niveau 4	3,17%	4,61%	3,05%	3,43%	4,8%

Na de jaren van corona, waarin het leek dat we de vsv-cijfers omlaag kregen en we veel studenten met allerlei extra ondersteuningsmiddelen binnen wisten te houden, lijkt het er nu op dat we toch meer studenten kwijtraken. De gevolgen van corona uitte zich bij studenten vooral in de vorm van motivatieproblematiek en mentale klachten. Daarnaast lijken de aantrekkende arbeidsmarkt en de financiële crisis effect te hebben op de keuzes die studenten maken. Studenten geven vaker aan een tussenjaar te willen nemen of te gaan werken. Zeker bij onze niveau 2-opleiding van PET heeft het effect van corona op de branche gevolgen gehad voor onze studenten. In 2023 is een MA-brede analyse gemaakt om de beïnvloedbare factoren inzichtelijk te krijgen die leiden tot uitval en vsv. Een voorzichtige analyse laat zien dat het werkveld, de financiële crisis en de mentale gezondheid van jongeren belangrijke factoren zijn bij het huidige aantal vsv'ers. Daarop zullen meerdere acties worden ingezet, die verder gaan dan de inzet vanuit de vsv-middelen. Terugkijkend op de schooljaren 2021 en 2022 hebben we de activiteiten vanuit de vsv-middelen ten volle benut: we merken dit aan het aantal gesprekken dat de vsv-coach voert, de toegankelijkheid van het verzuimbureau voor studenten en teams en het interne leerbedrijf dat het hele jaar alle plekken heeft kunnen invullen.



1. Bevorderen van kansengelijkheid

Interne en externe analyse

1. Tevredenheid studenten niveau 2 met onderwijs en begeleiding.
2. Aantal voortijdig schoolverlaters op niveau 2 en hoe dat zich verhoudt tot de landelijke streefcijfers (minder dan 18.000 nieuwe voortijdig schoolverlaters in 2026)
3. Aansluiting van het onderwijs op niveau 2 op de arbeidsmarkt

In de inhoudelijke verantwoording vsv zijn drie interventies ingezet die in het meerjarenplan vsv 2021-2024 zijn geëvalueerd, te weten; vsv verlagen door inzet van een vsv-coach, vsv verlagen door snel te reageren op verzuim door het verzuimbureau en vsv verlagen door studenten beter voor te bereiden op arbeid door middel van een leerbedrijf en bijbehorende maatregelen (zie ook de analyse bij doelstelling 1.2).

In mei en juni 2023 vond de instellingsdialoog plaats over wat beïnvloedbare factoren zijn om vsv te reduceren. Wij hebben geconstateerd dat de ongediplomeerde uitstroom de laatste jaren hoog ligt, hoger dan bij de vergelijkbare vakscholen. De doelstellingen voor vsv en studiesucces worden hierdoor niet behaald. Uit de dialoog kwam naar voren dat de student veranderd is sinds corona en het is aan ons om te onderzoeken of de docent, de inhoud van de lessen, de begeleidingsstructuur en de wijze waarop wij ons onderwijs hebben ingericht nog aansluiten.

(ook uit 1.2) Studenten die uitvallen op MA worden door de vsv-coach doorverwezen naar een passende opleiding of arbeid, waarbij samenwerking met gemeentes en andere partners indien nodig wordt opgezocht. Voor Amsterdamse studenten geldt dat we samenwerken met het jongerenpunt en voor studenten die wonen buiten Amsterdam heeft MA warme contacten met de RMC-coördinatoren uit die regio's. Studenten die uitvallen met examenresultaten krijgen een mbo-verklaring mee van MA en deze resultaten worden uitgewisseld met DUO. Studenten die uitstromen met een diploma maar risico lopen op werkloosheid begeleidt MA vanuit de middelen nazorg. De nazorgmiddelen zijn aangevraagd voor komend schooljaar en als deze middelen worden toegekend kan MA haar ingezette koers doorontwikkelen. MA is hierin afhankelijk van de nazorgsubsidie en indien deze niet toegekend wordt is het daarom niet mogelijk voor MA om deze vorm van nazorg te organiseren.

3. Aansluiting van het onderwijs op niveau 2 op de arbeidsmarkt

MA heeft een intern leerbedrijf gehuisvest om studenten met een kwetsbare achtergrond beter voor te bereiden op de arbeidsmarkt. Momenteel maken vooral niveau 2-studenten gebruik van deze passende BPV-plekken. Dit BPV-bedrijf is de afgelopen jaren succesvol geweest en heeft bijgedragen aan terugdringen van de vsv-cijfers bij niveau 2 en 3. Studenten met extra begeleidingsbehoefte die stage liepen binnen het interne leerbedrijf vallen weinig uit.

MA heeft zich gecommitteerd aan de plannen die zijn gemaakt binnen de tijdelijke middelen aanpak jeugdwerkloosheid en deze vormen onderdeel van de integrale vsv-aanpak.

Indicator en nulmeting

1. De aantallen nieuwe voortijdige schoolverlaters per jaar (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg).
2. Het aantal uitstromers vanuit entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg)
3. Het aandeel studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en naar wel/geen ondersteuningsbehoefte).

1 en 2. Aantallen voortijdige schoolverlaters

De tabel percentages vsv geeft een uitsplitsing per studiejaar en niveau van opleiding wat betreft de streefnormen. De percentages vsv-ers lagen in het schooljaar 2021-2022 boven de norm.

In de inhoudelijke verantwoording van het meerjarenplan vsv staan de streefnormen en de MA-percentages vermeld. In magenta is aangegeven dat de gegevens van MA negatief afwijken van de streefnorm voor vsv. De ambitie van MA is het landelijk streefcijfer te behalen.

Tabel met percentages vsv

	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Niveau 2	9,45%	4,23%	7,91%	5,26%	9,7%
Niveau 3	5,58%	2,78%	3,16%	2,05%	6,2%
Niveau 4	3,17%	4,61%	3,05%	3,43%	4,8%

3. Studenttevredenheid over de begeleiding

Het aandeel niveau 2-studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding is 43%, zo blijkt uit de JOB-monitor. Het aandeel niveau 3-studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding is 34%, zo blijkt uit de JOB-monitor. Het aandeel niveau 4-studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding is 54%, zo blijkt uit de JOB-monitor. De ambitie van MA is om voor alle niveaus 5% hogere waardering te hebben t.o.v. de nulmeting.

Aantal niveau 2-studenten dat uitstroomt naar werk 67%; lager dan landelijk niv. 2 (dat is 85%). Tot de nieuwe ambitie van de RMC-regio gesteld is is het doel van MA om het landelijk streefcijfer te halen.

Bron: <https://bestbeende.cba.nl/v/mbo-uitstroom/>

Beoogd resultaat 2027

Voortzetten aanpak vsv op basis van de evaluatie van het meerjarenplan 2021-2024. Het verminderen van het aantal vroegtijdige schoolverlaters en extra studentenbegeleiding voor alle niveaus en een hoger tevredenheidspercentage in JOB 2024.



1. Bevorderen van kansengelijkheid

Maatregelen

Extra inzet op niveau 2.

Leg uit

1. Extra inzet van docenten ten behoeve van kleinere klassen

Pas toe

2. Extra begeleiding in het onderwijs/BPV
3. Inzet op goede voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt
4. Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school
5. Nazorg bieden aan studenten die dat nodig hebben
6. Voortzetten en uitbreiden van de bestaande vsv-aanpak. Maken van nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring i.s.m. gemeenten/RMC

Samenwerkingspartners

Leg uit en onderzoek mogelijkheden via de MBO-Agenda

1. Extra inzet van docenten ten behoeve van kleinere klassen

MA hanteert 26 studenten op 1fte voor niveau 2, dit zijn andere normen (kleinere klassen) dan MA hanteert voor klasgroottes op niveau 3 en 4.

Pas toe

2. Extra begeleiding in het onderwijs/BPV

Medewerker passend onderwijs BPV wordt gecontinueerd.

2024: Een eerste opzet voor een plan van aanpak met adviezen t.a.v. ontwikkeling en reflectie, leercultuur en begeleiding, voor het terugdringen van uitval en VSV is in februari 2023 vastgesteld. In 2024 voegen we aan dit plan van aanpak toe dat we onderscheid maken tussen de veranderingen die nodig zijn voor de huidige studenten in lessen, denk aan aantal slb-ers, klasgrootte of didactiek, en in de begeleiding, denk aan onderwijsbehoefte buiten de lessen. Dit plan van aanpak wordt in 2024 gemaakt door de opleidingen met een werkwijze passend bij de opleiding en normvinding m.b.t. de vsv-definities. Het plan van aanpak maakt met aparte adviezen onderscheid in de basisbegeleiding, extra begeleiding en jongeren in een kwetsbare positie. De BPV is in deze drie adviezen geïntegreerd.

We streven ernaar in 2025: de opbrengsten van 2024 in 2025 definitief vast te stellen en schoolbreed te implementeren; dit draagt bij aan het behalen van de landelijke streefcijfers en hierop wordt gestuurd in managementgesprekken.

3. Inzet op goede voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt

2024: Om LOB te versterken is er onderzoek gedaan naar een doorstroomgroep voor intern en externe doorstroom gerealiseerd ter voorkoming van vsv en aanpak jeugdwerkloosheid.

2025: De LOB-leerlijn is geïmplementeerd waarbij in de laatste fase van de opleiding jongeren voorbereid worden op de overstap naar de arbeidsmarkt.

4+5. Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school en nazorg bieden aan studenten die dat nodig hebben

Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school en het bieden van nazorg aan studenten die dat nodig hebben organiseert MA samen met de gemeente Amsterdam en RMC-partners om jongeren goed door te begeleiden naar arbeid of terug naar school. We gebruiken hiervoor de middelen aanpak jeugdwerkloosheid maar deze middelen zijn niet toereikend en lopen af.

2025: Een aangepaste eenduidige aanpak voor nazorg en vsv formuleren met als doel studenten dicht bij het primaire proces onderwijs goede LOB te bieden middels een doorlopende leerlijn.

2026: Het faciliteren en begeleiden van studenten bij terugkeer naar school en nazorg sluit aan bij de MA-brede vsv-aanpak die we hebben ontwikkeld en uitgewerkt. Hierin blijft MA de aansluiting met de netwerkpartners houden zoals RMC en gemeente en de ontwikkelingen die stadsbreed en landelijk plaatsvinden.

6. Vsv-aanpak

2024: We blijven aansluiten bij de regionale aanpak 2020-2024. Deze regeling vervalt per 1 mei 2025.

De uitkomst van MA-breed onderzoek uit najaar 2022 en de instellingsdialoog van 2023 vormen de basis voor verder formuleren van verbeteracties. Deze worden hierna uitgewerkt tot een actieplan waarbij rekening wordt gehouden met de behoefte aan verschillen tussen niveau 2 en niveaus 3 en 4.

2025: MA werkt samen met de partners in de subregio aan een nieuw meerjarenplan in lijn met de strategie van MA en neemt hierin ook nazorg en begeleiding naar school op.

2026: MA geeft uitwerking aan het regionaal en subregionaal meerjarenplan vsv-aanpak en jongeren in een kwetsbare positie.

2027: MA heeft de doelstellingen uit het nieuw geformuleerde meerjarenplan gerealiseerd voor dit kalenderjaar.

Intern: medewerkers Trajectbureau, begeleidingscoaches, studieloopbaanbegeleiders, Zorg Advies Team (ZAT), opleidingsmanagers en stafhoofden

Extern: Subregionaal vsv-overleg, bestuurlijk overleg, regionale themagroepen (o.a. verzuim), Regio-overleg passend onderwijs, Kennispunt MBO Passend Onderwijs en Amsterdamse mbo-instellingen, samenwerkingsverband VO

Prioriteit 1, 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

Link met Next Level strategie

- Ambitie 1:** Creatief vakonderwijs van hoog niveau
- Ambitie 3:** Een bel angrijke speler zijn en investeren in waardevolle partners
- Ambitie 4:** Een community opbouwen waar je bij wil blijven horen

Thema's en resultaten

- 1 A. Curricula Thema** Een toekomstgericht opleidingsportfolio en Thema De doorontwikkeling van MAMaatwerk
- 1 B. Hybride leeromgeving** Thema Hybride leeromgevingen en Thema Leerbedrijven
- 3 B. Strategische communicatie** Thema Hernieuwde communicatie-aanpak (marketing afstemmen op in-doorstroom en uitstroom)
- 4 A. Hechte gemeenschap** Thema Community vorming studenten

Interne en externe analyse

1. De toereikendheid van de onderwijsinhoud van op elkaar aansluitende opleidingen in vmbo-mbo-hbo voor (regionale) tekortsectoren.
2. Of/wanneer er een aanvraag is/wordt gedaan voor de regeling doorstroom n.a.v. de regionale analyse, of niet

1. Aansluitende opleidingen vmbo-mbo-hbo

MA is aangesloten op bestuurlijk en strategisch niveau bij het regionaal netwerk mbo-hbo. Hierin is dit jaar een doorstart gemaakt om deze werkgroep weer te activeren. MA heeft met 9 MVI-scholen oriënterende gesprekken gevoerd waaruit bleek dat er behoefte is aan een doorlopende leerlijn en nauwere samenwerking. We doen dit door bijvoorbeeld gastlessen, workshops en kennismakingsmiddagen. Hierna is een start gemaakt met de daadwerkelijke doorontwikkeling van de doorlopende leerlijnen van MVI-scholen en hun keuzevakken naar de opleidingen MV, AMM en Signspecialist binnen MA. Aandachtspunt is dat de MVI-scholen boven het Noordzeekanaal al connecties hebben met ROC's en een doorlopende leerlijn hebben. Positief voor MA is dat de MVI-scholen graag willen dat hun leerlingen doorstromen naar MA als vakschool.

Vanaf studiejaar 2023-2024 is er voor Media Vormgeving ICT (MVI)-leerlingen een aangepast programma binnen MVI voor doorstromende MVI-leerlingen naar mbo-opleidingen binnen MA. Daarnaast is er een start/oriëntatie gemaakt met leerlingen MVI. Zij lopen twee weken stage met derdejaars MV-studenten (buddy). MV, SD en AMM bieden workshops aan voor MVI-leerlingen die willen doorstromen naar MA. Vanuit de gemeente Amsterdam wordt ook aan de slag gegaan met een convenant voor samenwerking met het vo en de mbo-instellingen om het doorlopend leren te versterken. In de toekomst zullen hier ook het hbo en wo bij aansluiten.

Doorstromende havisten volgen een aangepast studieprogramma bij MV en studeren in drie jaar af. De studenten van mbo-2 en mbo-3 stromen door naar MV mbo-4. Zij doen dat in twee en in drie jaar (versneld en regulier traject). MA werkt samen met twee AD-trajecten: Smart Media Production bij de HvA (docent AV van MA gedetacheerd bij HvA) en Digitale Techniek en Media van de HU (docent van HU één dag in de week bij het XR Lab van MA). MA-studenten kunnen een keuzedeel 'voorbereiding hbo' volgen aan de Breitner Academie. MA voert jaarlijks een alumni-onderzoek uit waarin gemeten wordt hoeveel studenten doorstuderden. Ook heeft MA inzicht via de HvA hoe de studenten van MA het doen op de opleiding waaraan zij doorstuderden.

MA heeft in 2023 door een extern onderzoeksbureau een onderzoek laten uitvoeren naar een toekomstgericht opleidingsportfolio. Hierbij lag de focus op hoe MA op een toekomstbestendige manier kan aansluiten bij de behoeftes van studenten en de arbeidsmarkt en wat hiervoor nodig is. De resultaten van dit onderzoek worden in najaar 2023 opgeleverd.

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

MA is een vakschool met daardoor een beperkt aantal opleidingen. MA heeft een samenwerking met 9 MVI-scholen maar dit zijn niet scholen die in aanmerking komen voor de aanvraag. Het aantal studenten per opleiding is te klein om voor de subsidievoorwaarden in aanmerking te komen; dat wil zeggen: zowel met het vo als met het hbo moet er een minimale in- en uitstroom zijn vanuit MA. Wij hebben geconstateerd dat wij hiervoor niet in aanmerking komen. Het is een vereiste dat wij vier vo-scholen en twee hbo-opleidingen bij de HvA bereid vinden om de aanvraag mee in te dienen. Momenteel lijkt het niet haalbaar dit te organiseren.



1. Bevorderen van kansengelijkheid

Indicator en nulmeting

Succes in eerste jaar mbo (startersresultaat) en in het eerste jaar hbo van studenten die doorstroomden vanuit het mbo. (Op instellingsniveau en uitgesplitst naar beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd voor de analyse bij prioriteit 2 (aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt), op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang, en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant)

1. Analyse uit het onderzoek van Oberon naar toekomstbestendig opleidingsportfolio op te leveren najaar 2023.

2. Trendrapport SBB 2023: Trendplaat Communicatie, media en design

De creativiteit van medi makers en vormgevers komt onder spanning door slimme algoritmes die steeds beter creatieve taken overnemen en zelfstandig beelden of ruimtelijke modellen maken. ICT-hardware wordt steeds vaker gerepareerd of vernieuwd ('refurbished'). Online en digitale ontwikkelingen zorgen voor meer concurrentie voor artiesten. Binnen communicatie, media en design zijn de volgende trends van toepassing: hybride realiteit, slimme data, circulaire economie, beleving, personalisering, flexibilisering, branchetransformatie en taakverschuiving. De trendplaat ICT (2023) geeft de volgende clusters weer die impact hebben op de arbeidsmarkt: smartification, co-botisering, duurzame wereld, humanisering, participatie-economie en marktontschotting. De trends en ontwikkelingen spelen een belangrijke rol in de strategie van Next Level en het toekomstbestendige opleidingsportfolio en zijn opgenomen in het onderzoek van het externe onderzoeksbureau naar een toekomstgericht opleidingsportfolio (resultaten najaar 2023). De ambitie is gelijk aan de benchmark.

3a. Starterssucces eerste jaar mbo

Gegevens van DUO geclusterd naar beroepsopleiding.

Podium- en evenemententechnicus niv. 2	81% (norm 79%)
Podium- en evenemententechnicus niv. 4	74% (norm 82%)
Medewerker creatieve productie niv. 2	84% (norm 79%)
Allround mediamaker niv. 3	95% (norm 82%)
Audiovisueel / Photographic designer niv. 4	77% (norm 82%)
Mediamanager niv. 4	70% (norm 82%)
Signspecialist niv. 4	83% (norm 82%)
Filmacteur niv. 4	78% (norm 82%)
Mediavormgever, Game artist en E-commerce designer niv. 4	84% (norm 82%)
Ruimtelijk vormgever niv. 4	74% (norm 82%)
Mediareactiemedewerker niv. 4	82% (norm 82%)
Software developer niv. 4	79% (norm 82%)

3b. Succes in het eerste jaar hbo

Gegevens van DUO over de afgestudeerden van cohort 2020-2021 laten een totaal starterssucces van 83% zien. De ambitie is om groei t.o.v. de huidige cijfers te laten zien.

Opleiding	succes 1 ^o jaar in het hbo
Software development	82%
AV-productie	75%
Mediamanagement	66%
Podium- evenemententechniek	63%
Signmaking	n.v.t.; geen doorstroom
Mediavormgeving	92%
Ruimtelijke vormgeving	100%
Mediareactie	81%
Artiesten	100%
Totaal	83%

1. Bevorderen van kansengelijkheid

<p>Beoogd resultaat 2027</p>	<p>MA heeft een aantrekkelijk opleidingsportfolio dat aansluit bij de wensen van de toekomstige en huidige studenten, de vervolgopleidingen en het werkveld. MA heeft een verbeterde ondersteuning van uitvallers met o.a. focus of een andere opleiding bij MA beter past middels de aangepaste Blijf bij MA-procedure.</p> <p>MA heeft een proces ingericht om een soepele overgang voor kwetsbare doelgroepen te organiseren in samenwerking met toeleverende vmbo's. MA heeft een start gemaakt met het opzetten van doorlopende leerlijnen vanuit MVI-scholen (Zuiderzee college, Huygens College en Van der Meij College). We willen doorlopende leerlijnen uitbreiden met de andere MVI-opleidingen.</p> <p>Er is een oriëntatie op het opzetten van doorlopende leerlijnen richting InHolland vanuit MV (ED).</p> <p>Er zijn verkennende gesprekken rond AD-trajecten met o.a. de HKU en de wens voor AD-trajecten als versnellingstrajecten (ingekort AD door tijdens mbo al delen te volgen en ingekort hbo-bachelor door volgen AD).</p> <p>MA biedt op niveau 5 modules aan (Didactiek, Concept en Ondernemersvaardigheden gegeven door MA en geëxamineerd door sSquare)</p> <p>MA onderzoekt samenwerkingen met het hbo waarin het digitale transitievraagstuk centraal staat, de doorstroming naar AHK / Filmacademie en MA oriënteert zich op samenwerkingsprojecten met vo-hbo-wo.</p>
<p>Maatregelen</p> <p>Pas toe</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Maken van een opleidingsanalyse met partners in vo en ho. 2. Met partners in het onderwijs zorgen dat leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsonderwijs. 3. Aansluiting tussen onderwijsinstellingen (vo-mbo-ho) versterken door afstemming inhoud en inrichting onderwijsprogramma, met focus op opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven en waar studenten drempels ervaren 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Maken van een opleidingsanalyse met partners in vo en ho. 2024: Maken van een opleidingsanalyse met partners in vo en ho. Organiseren van een leerlingbezoekdag en een hbo-bezoekdag. Bestaande samenwerkingen met hbo worden geëvalueerd, getoetst op duurzaamheid en geformaliseerd voor continuïteit (kortom: verduurzaming huidige activiteiten). 2025: Visie schrijven op samenwerking mbo - AD/hbo-trajecten waarin inzichtelijk is en toegankelijk gemaakt wordt wat bestaande ontwikkelroutes voor studenten zijn (bijv. verkorte route mbo > AD > hbo-bachelor). De studentjourney is aangevuld met specifieke routes voor specifieke doelgroepen. Het verbeterplan is aangevuld met acties die zich op deze doelgroepen richten en op begeleiding. 2. Met partners in het onderwijs zorgen dat leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsonderwijs. 2025: Er worden, planmatig, meerdere MA-brede events georganiseerd voor en door studenten en leerlingen, met specifieke focus op MA's eigen vmbo (en alumni). (H4 fasering strategie). 2026: Overeenkomsten met twee partners in het hbo worden opgesteld voor (nieuwe) trajecten waarin studenten van mbo en ho samenwerken om op die manier met elkaar kennis te maken. 3. Aansluiting tussen onderwijsinstellingen (vo-mbo-ho) versterken door afstemming inhoud en inrichting onderwijsprogramma, met focus op opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven en waar studenten drempels ervaren. 2026: Samenwerkingen met AD/hbo-opleidingen resulteren in goed op elkaar afgestemde doorlopende leerlijnen. Hierbij is specifiek aandacht voor het oplossen van maatschappelijke vraagstukken, waaronder digitale transitie in het bijzonder. Het (vmbo) mbo en hbo werken hierin samen om ook een afspiegeling van rolverdeling in de praktijk te kunnen ervaren/simuleren. 2027: evalueren en borgen.
<p>Samenwerkingspartners</p>	<p>Intern: Mediacollege Amsterdam vmbo, interne samenwerking tussen opleidingen</p> <p>Extern: Regionaal netwerk mbo-hbo, Vakscholen overleg, InHolland en HvA, Breitner Academie, AHK, AD, sSquare, Codam, HU, HMC, MVI-scholen en MVI-opleiders: Martinus College, Grootebroek; Zuiderzee College, Zaandam; Cburg College, Amsterdam; Haarlem College, Haarlem; Van der Meij College, Alkmaar; Huygens College, Amsterdam; Mundus College, Amsterdam; SG De Triade, Edam; Projectleider MVI Amsterdam ST0a</p>



Prioriteit 1, doelstelling 1.5

Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's

Link met Next Level strategie

Ambitie 1: Creatief vakonderwijs van hoog niveau

Thema's en resultaten

1 D. Brede vorming en internationalisering Thema Burgerschap en ondernemerschap

Interne en externe analyse

1. Beschrijving van het onderwijsaanbod voor laaggeletterden in de regio en rol van de instelling daarbij
2. Ervaringen en best practices voor het bereiken van de doelgroep
3. Mate waarin deze doelgroep doorstroomt naar een beroepsopleiding of de arbeidsmarkt
4. Selecteer welke beroepsopleidingen (BC-code) nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant. Bepaal dit op basis van de arbeidsvraag en opleidingsaanbod in de regio en beperk het tot beroepen in de bovengenoemde sectoren.
5. Instroom in de geselecteerde beroepsopleidingen

Analyse:

Laaggeletterdheid betekent dat iemand moeite heeft met lezen en/of schrijven in de eigen moedertaal. Een laaggeletterde kan wel lezen en schrijven, alleen niet goed genoeg om helemaal mee te doen in de samenleving. In Nederland hebben 2,5 miljoen mensen moeite met lezen, schrijven en/of rekenen. Veel laaggeletterden werken in ongeschoolde functies of hebben een opleiding onder mbo-niveau 2.

Op kinderen en jongeren is de term 'laaggeletterdheid' nog niet van toepassing. Zij zijn immers nog bezig om het eindniveau van vaardigheden te verwerven. Voor (jonge) kinderen kan het daarom volstrekt normaal zijn om te functioneren op een niveau dat we voor volwassenen als laaggeletterd beschouwen. Heeft de leerling of student het eindniveau van de vooropleiding niet behaald, dan beschouwen we dit als een achterstand. Deze leerling heeft echter wel een verhoogde kans om later laaggeletterd te worden (bron: Stichting Lezen en Schrijven).

Het percentage laaggeletterden is de afgelopen jaren gestegen. Hier zijn meerdere redenen voor: vergrijzing, nieuwkomers en jongeren. Bij de groep jongeren blijkt dat er nog steeds veel jongeren van school gaan met te lage basisvaardigheden (Inspectie van het Onderwijs, 2018). 17,9% van alle 15-jarigen in Nederland heeft een leesniveau waarbij zij een verhoogd risico lopen om op latere leeftijd onder de noemer 'laaggeletterd' te vallen.

We gaan voor laaggeletterdheid uit van een definitie die niet past bij onze doelgroep van leerlingen en studenten. MA heeft taalbeleid ontwikkeld voor leerlingen en jongeren in de route naar examinering en diplomering. Voor het onderwijsaanbod laaggeletterdheid in de regio verwijzen wij naar onze samenwerkingspartners in de gemeente Amsterdam.

Indicator en nulmeting

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

Niet van toepassing voor de maatschappelijke opgave

Beoogd resultaat 2027

Vanuit de strategie heeft MA in de komende jaren doelen opgenomen om een LLO-programma op te zetten. In dit programma zullen binnen de termijn van de Kwaliteitsagenda geen specifieke programma's voor (bij)scholing voor laaggeletterden opgenomen worden. MA richt zich als vakschool primair op het opbouwen van een LLO-programma (zie doelstelling 2.3) met daarbinnen branchegerelateerde scholing en niet op meer algemene of basisvaardigheden/-vorming.

1. Bevorderen van kansengelijkheid

<p>Maatregelen</p> <p>Leg uit</p> <p>1. Deelname aan of medewerking verlenen aan het Nationaal Groeifondsproject LLO collectief</p>	<p>1. Deelname aan het National Groeifonds</p> <p>Het Nationaal Groeifonds investeert in projecten die bijdragen aan duurzame economische groei die Nederland op lange termijn op structurele basis kan genereren. Ontwikkelingen als artificial intelligence, immersive design of social design zouden raakvlakken met deze doelstelling kunnen hebben. Gezien de branche (creatieve industrie) waarvoor MA opleidt, verwachten wij geen projecten met o.a. een doelstelling en omvang die voldoen aan de uitgangspunten en de onderliggende criteria van het Nationaal Groeifonds. MA zet deze maatregel daarom niet in, maar zal wel alert blijven op mogelijke projecten die zouden kunnen voldoen aan de criteria van het Nationaal Groeifonds, dan wel zal medewerking onderzoeken of overwegen aan projecten van het Nationaal Groeifonds.</p> <p>Overweging: Omdat de doelgroep van MA voornamelijk bestaat uit jongeren, kunnen we bij het taalniveau van onze studenten nauwelijks spreken van laaggeletterdheid. Wel zien we taalachterstand. De ambitie van MA op het gebied van taalachterstand is meegenomen in indicator 3.1. Daarin nemen we het risico op laaggeletterdheid mee voor die groep studenten waar bepaalde taalachterstand niet kan worden weggenomen (specifiek voor studenten die instromen in niveau 2 en voor studenten waarvoor Nederlands niet de moedertaal is).</p>
<p>Samenwerkingspartners</p>	<p>Intern: Vakgroep Nederlands en AVO-docenten, onderwijskundigen</p> <p>Extern: Gemeente Amsterdam, Expertisecentrum Nederlands, Kennispunt MBO Taal en Rekenen</p>

Prioriteit 2, doelstelling 2.1

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

Link met Next Level strategie

- Ambitie 1:** Creatief vakonderwijs van hoog niveau
- Ambitie 3:** Een belangrijke speler zijn en investeren in waardevolle partners
- Ambitie 4:** Een community opbouwen waar je bij wil blijven horen

Thema's en resultaten

- 1 C. Begeleiding Thema Studentenbegeleiding
- 3 A. Duurzaam relatiebeheer Thema Strategisch partnerschap (Werkveld Adviesraad)
- 4 D. Slagvaardige organisatie Thema Stafdienst Onderwijs (herinrichten)

Interne en externe analyse

1. Doelmatigheid van het aanbod van opleidingen in het licht van de behoeftes van de regio
2. De kwaliteit van LOB, met specifieke aandacht voor kansrijke opleidingen
3. Samenwerking met werkgevers over voorlichting, met name voor kansrijke beroepen
4. Inzet op het experiment oriëntatieprogramma's aansluitend op instroom/uitvallers

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

Het opleidingsportfolio van MA wordt structureel getoetst. De wijze waarop dit gebeurt verschilt. In het voorjaar van 2023 is door een extern bureau onderzoek gedaan naar een toekomstbestendig opleidingsportfolio. Het werkveld, maar ook andere vakscholen, studenten, uitvallers en alumni zijn daarvoor geïnterviewd. Bovendien heeft er een onderzoek plaatsgevonden door een andere onderzoeker, wat geresulteerd heeft in de analyse MAFoto. Daarin zijn ook kansen opgenomen over nieuw aan te bieden crebo's in het licht van de regio, macrodoelmatigheid en onze concullega's. Oberon maakt gebruik van de bronnen als SBB Kansrijk opleiden en onze eigen analyse MAFoto. De uitkomsten van Oberon worden in najaar 2023 gedeeld. Op basis van de uitkomsten wordt er een opdracht tot implementatie uitgegeven. Dit zal de looptijd van de strategie beslaan.

Daarnaast zijn er op teamniveau brancheklankbordgroepen waarmee de ontwikkelingen van het werkveld en het curriculum bij elkaar getoetst worden.

2. De kwaliteit van LOB, met specifieke aandacht voor kansrijke opleidingen

We bieden ondersteuning aan alle studenten op maat. De ondersteuning heeft als doel om studenten door te laten stromen naar een hoger niveau en hun examen te laten halen, maar ook om studenten een goede start te laten maken op de arbeidsmarkt. We hopen hiermee minder uitval te creëren en voortijdig schoolverlaten (vsv) te verminderen. We willen jongeren in een kwetsbare onderwijspositie extra ondersteuning bieden daar waar nodig is. Studenten kunnen hiervoor terecht bij het Trajectbureau.

LOB krijgt binnen MA veel aandacht, maar zit nog in de ontwikkelingsfase. De visie op begeleiding wordt herdefinieerd. De rol van de SLB'er wordt aangescherpt met extra gewicht voor LOB. Er is door een werkgroep binnen MA een gezamenlijk kader opgesteld a.d.h.v. een leerlijn LOB, waar de vijf loopbaancompetenties in zijn geborgd. Een groot deel van de LOB-leerlijn kan geborgd worden binnen SLB en gezamenlijk opgepakt met burgerschap. De werkwijze en diepgang verschillen per team. Na diverse gesprekken met begeleidingscoaches en enkele docenten, blijkt dat er binnen MA al veel wordt georganiseerd op dit thema. Echter elke opleidingsrichting vult dit anders in, de ene opleidingsrichting is hier verder mee dan de andere.

De werkgroep LOB is voornemens een analyse te maken van de huidige stand van zaken en er wordt geïnvesteerd in coachende gesprekken voor SLB'ers. Zodoende wordt LOB centraler belegd. Bovendien is de kerntaak 'positioneert en profileert zich in de markt' (onlangs) opgenomen in het kwalificatiedossier. Onderdeel van de kerntaak is profileren, presenteren, netwerken en portfolio. Dit vraagt om kennis van de markt en inzicht in waar de kansen zich voordoen. Ook moet de student drijfveren en talenten in kaart brengen en een inschatting maken waar in het werkveld de student zou willen werken. Het toevoegen van deze kerntaak aan het kwalificatiedossier maakt dat de verwachting is dat de leerlijn LOB makkelijker te integreren is in het curriculum. Er ligt nu een LOB-programma waarbij de laatste fase van de opleiding jongeren goed voorbereidt op de overstap naar de arbeidsmarkt. Om portfolio's beter te laten aansluiten op het werkveld, is er de wens om het eerder in het curriculum in te bouwen.

Interne en externe analyse

1. Doelmatigheid van het aanbod van opleidingen in het licht van de behoeftes van de regio
2. De kwaliteit van LOB, met specifieke aandacht voor kansrijke opleidingen
3. Samenwerking met werkgevers over voorlichting, met name voor kansrijke beroepen
4. Inzet op het experiment oriëntatieprogramma's aansluitend op instroom/uitvallers

Er is formatie gereserveerd om LOB binnen MA verder te ontwikkelen (binnen de functie van decaan), waarbij de LOB-begeleiding in- en extern versterkt wordt en er een kwaliteitsslag gemaakt wordt door versterking van het LOB-programma, aansluitend bij de landelijke en regionale ontwikkelingen en aansluitend bij de strategie. Binnen de LOB-leerlijn wordt geen speciale aandacht gegeven voor opleidingen met een duurzaam arbeidsperspectief en waar een maatschappelijke opgave is, MA kiest als vakschool ervoor om alle studenten hierin gelijk te behandelen. Op MA is een intern leerbedrijf gehuisvest om studenten met een kwetsbare achtergrond beter voor te bereiden op de arbeidsmarkt. MA Media Winkel is in eerste instantie opgericht om de stageproblematiek bij niveau 2 het hoofd te bieden. Inmiddels maken ook niveau 3 en 4 gebruik van dit interne leerbedrijf. Momenteel maken vooral niveau 2-studenten gebruik van deze passende BPV-plekken. Dit BPV-bedrijf is de afgelopen jaren succesvol geweest en heeft bijgedragen aan het terugdringen van de vsv-cijfers bij niveau 2 en 3; dit blijkt uit de uitvalscijfers die voor niveau 2 lager waren bij het interne leerbedrijf dan bij externe leerbedrijven. De laatste jaren bouwen we bekostiging vanuit de A-middelen af en betalen we meer uit de reguliere middelen en vanuit Passend Onderwijs.

Ten slotte speelt het decanaat een grote rol. De huidige decaan heeft met 2000 studenten momenteel onvoldoende tijd om zich te richten op de preventieve begeleidingstaak, die wel hard nodig is in de begeleiding van studenten naar de arbeidsmarkt. In de praktijk functioneert de decaan nog te vaak als sluitstuk van het loopbaanbegeleidingstraject. Met het vertrek van onze huidige decaan is er een nieuw profiel opgesteld, decaan 2.0. Hierin zit loopbaanadvies meer geborgd.

3. Samenwerking met werkgevers over voorlichting, met name voor kansrijke beroepen

Er worden binnen MA meerdere structurele en terugkerende activiteiten georganiseerd i.s.m. het werkveld.

Zo hebben vele MA-opleidingen (waaronder de kansrijke opleiding SD) portfoliodagen, waarbij (potentiële) werkgevers feedback geven op het portfolio van de student. De ontwikkeling voor en door de student staat hier centraal. Het netwerken, kennismaken en profileren leren studenten daar in de praktijk. Bedrijven geven feedback ter voorbereiding op stages. Daarnaast hebben opleidingen ook een bedrijvendag. Dit is een dag waarop bedrijven komen om zich te presenteren en studenten om zich te profileren. MV organiseert ook snuffelstages, de wens om dit te doen is er ook bij andere opleidingen. Een snuffelstage vindt plaats in het eerste leerjaar van de student, waarbij de student een werkgever toegewezen krijgt. Op deze manier proeven studenten in hun eerste jaar al de sfeer. Zij lopen mee met een buddy (een derdejaarsstudent). De opleidingen AV en PD organiseren ook expertsessies. Hierbij maken studenten kennis met experts uit het veld die ze bij staan, net als docenten. Met de experts gaan ze echt aan de slag: hoe bouw je een portfolio? Daarin krijgen ze ondersteuning en tips. Dit is 1-op-1 aandacht en wordt door studenten ontzettend gewaardeerd. Deze contactmomenten leiden vaak ook tot (snuffel)stages.

4. Inzet op het experiment oriëntatieprogramma's aansluitend op instroom/uitvallers

Zoals bij punt 1 genoemd doet MA momenteel onderzoek naar een toekomstbestendig opleidingsportfolio. Onderdeel van dat onderzoek is de wens en toekomstbestendigheid van een oriëntatiejaar, waarin studenten breed instromen en zich langer kunnen oriënteren, maar ook waar plek is voor uitvallers om zich te heroriënteren. Daarover zijn nog geen uitspraken gedaan. Vanaf studiejaar 2023-2024 is er voor MVI-leerlingen een aangepast programma binnen MVI voor doorstromende MVI-leerlingen naar mbo-opleidingen binnen MA. Daarnaast is er een start/oriëntatie gemaakt met leerlingen van MVI-scholen. Zij lopen twee weken stage met derdejaars MV-studenten (buddy). MV, SD en AMM bieden workshops aan voor MVI-leerlingen die willen doorstromen naar MA om hen op die manier voor te bereiden op een loopbaan in de media. Ook bieden we keuzedelen aan ter voorbereiding op het hbo-kunstonderwijs en bij de Breitner Academie om studenten zo goed mogelijk klaar te stomen voor een mogelijke voortzetting van hun schoolloopbaan in het hbo. Tenslotte werkt MA samen met twee AD-trajecten: Smart Media Production bij de HvA en Digitale Techniek en Media van de HU. Uit gegevens van DUO over de afgestudeerden van MA cohort 2020-2021 die doorstuderen op het hbo, hebben MA-studenten een totaal starterssucces van 83% in het eerste jaar hbo.

<p>Indicator en nulmeting</p> <p>Het aandeel (huidige) studenten dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau).</p> <p>Instroom studenten die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio (woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie).</p>	<p>Hulp van school bij keuze voor vervolgonderwijs of werk</p> <p>Gegevens uit JOB enquête 2022 staan in de tabel. De ambitie van MA is om 5% te verbeteren.</p> <table border="1" data-bbox="680 229 1429 357"> <tr> <td>Hoe helpt de school bij keuze over verder leren/werken?</td> <td>27%</td> </tr> <tr> <td>naar niveau; niv.2</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>naar niveau; niv.3</td> <td>28%</td> </tr> <tr> <td>naar niveau; niv.4</td> <td>27%</td> </tr> </table> <p>Niet van toepassing.</p>	Hoe helpt de school bij keuze over verder leren/werken?	27%	naar niveau; niv.2	30%	naar niveau; niv.3	28%	naar niveau; niv.4	27%
Hoe helpt de school bij keuze over verder leren/werken?	27%								
naar niveau; niv.2	30%								
naar niveau; niv.3	28%								
naar niveau; niv.4	27%								
<p>Beoogd resultaat 2027</p>	<p>MA biedt studenten duurzame perspectieven in creatieve mediabranche. Het onderwijs is zo ingericht dat studenten optimaal worden voorbereid op hun loopbaan en/of op de arbeidsmarkt. Onze begeleiding is daarop ingericht en afgestemd. Door studenten zo vroeg mogelijk in hun opleiding op een juiste wijze te begeleiden voorkomen we uitval en kunnen we hen de juiste keuzes en alternatieven bieden. De doorstroom vo-mbo-hbo is verder ontwikkeld en inzichtelijk en draagt bij aan duurzame perspectieven voor studenten.</p>								
<p>Maatregelen</p> <p>Verplicht</p> <p>1. Investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB, met name voor de opleidingen verbonden met de maatschappelijke opgaven</p>	<p>1. Investeren en kwaliteit LOB</p> <p>2024-2026: MA investeert gedurende de strategische periode op verschillende manieren in extra capaciteit en kwaliteit van LOB. We doen dit voor alle niveaus en voor alle opleidingen, met extra aandacht voor de opleiding Software developer en Podium- en evenemententechnicus in verband met de maatschappelijke opgave en jongeren in een kwetsbare positie en niveau 2. De investering en verhoging van de kwaliteit bestaan uit onderstaande maatregelen:</p> <p>2027: studenten hebben regie op hun eigen LOB doordat MA een LOB-leerlijn heeft ontwikkeld waarbij de student centraal staat. Studenten zijn in staat om passende keuzes te maken in hun loopbaan binnen de opleiding, in hun stage en buiten de opleiding in de richting van duurzame arbeid of een passende vervolgopleiding.</p>								

Maatregelen

Verplicht

1. Investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB, met name voor de opleidingen verbonden met de maatschappelijke opgaven

Extra inzet kan bestaan uit:

2. Extra fte voor LOB.
3. Meer en effectieve oriënterende beroeps- of bedrijfsbezoeken
4. Meer/beter begeleiden van studenten bij het kiezen van een stageplek en -richting
5. LOB-bijbscholingscursus of -training voor docenten loopbaanbegeleiders

Pas toe

7. Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat.

Leg uit

6. Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven.
8. Deelname aan het experiment van een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt.
9. Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau.

2. Extra fte voor LOB

2024: Extra fte voor LOB: 0,2 fte voor het schooljaar 2023-2024 (ontwikkelopdracht). Invulling geven aan decanaat 2.0, met extra aandacht voor voorlichting, studiekeuze en keuzebegeleiding. De interne analyse van hoe LOB binnen teams nu ingezet wordt is afgerond. Verbeterpunten worden doorgevoerd waarbij ook de samenhang tussen opleidingen meegenomen wordt.

2026: Volledige implementatie van de gekozen invulling n.a.v. de ontwikkelopdracht waarbij de MA-brede leerlijn LOB vanaf leerjaar 1 plaatsvindt en volledig verankerd is in het curriculum.

2027: Extra inzet voor LOB wordt verder vormgegeven door professionalisering en aansluiting bij het Servicebureau Studenten; hoe dit wordt vormgegeven wordt nader uitgezocht.

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

2024: Meer en/of beter begeleiden van studenten bij LOB, zoals in het kiezen van een stageplek en -richting waarbij wordt gepilot n.a.v. de ontwikkelopdracht. De ontwikkelde leerlijn LOB is binnen alle opleidingsteams geïntegreerd in het curriculum. De decaan voert de preventieve begeleidingstaak voldoende uit, zoals opgesteld in decanaat 2.0. Aan de hand van de resultaten van de JOB-monitor is er een normstelling gedaan om de tevredenheid van studenten te monitoren, dit zal breder zijn dan enkel op begeleiding en zal bijdragen aan de versterking van de PDCA-cyclus.

2025: Bij elke opleiding worden studenten begeleid in LOB, zoals bij het kiezen van een stageplek en -richting; implementatie van de gekozen invulling n.a.v. de ontwikkelopdracht in 2023. De MA-brede leerlijn LOB vindt vanaf leerjaar 1 plaats en is volledig verankerd in het curriculum.

2026: Volledige implementatie van de gekozen invulling n.a.v. de ontwikkelopdracht. De MA-brede leerlijn LOB vindt vanaf leerjaar 1 plaats en is volledig verankerd in het curriculum.

2027: Studenten hebben regie op hun eigen LOB, zoals het kiezen van een stageplek en -richting doordat MA een LOB-leerlijn heeft ontwikkeld waarbij de student centraal staat. Studenten zijn in staat om passende keuzes te maken in hun loopbaan binnen de opleiding, in hun stage en buiten de opleiding in de richting van duurzame arbeid of een passende vervolgopleiding.

5. LOB-bijbscholingscursus of -training voor docenten loopbaanbegeleiders

2024-2027: Professionalisering van studieloopbaanbegeleiders en begeleiders BPV door interne en externe trainingen op het gebied van coachvaardigheden, oplossingsgerichte gesprekstechnieken en keuzebegeleiding. Tevens aandacht voor diversiteit en kansgelijkheid van alle studenten, inclusief niveau 2. Afhankelijk van de plannen die geschreven worden vanuit bovenstaande maatregelen worden passende cursussen en/of trainingen aangeboden op het juiste moment.

7. Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat

2024: Het ontwikkelen van doorlopende leerlijnen en programma tussen MVI en mbo door vooraf af te stemmen en het verder onderzoeken dan wel intensiveren en uitbreiden van doorlopende leerlijnen.

2025: In samenwerking met MVI-scholen een decanenplatform opzetten.

2026: Het doorontwikkelen van de samenwerking en verdere vormgeving van het decanenplatform.

2027: het aanscherpen en onderhouden van samenwerkingen is opgenomen in de programmalijn partnerschappen vanuit de MA-strategie.

Maatregelen

Leg uit

6. Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven.
8. Deelname aan het experiment van een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt.
9. Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau.

Samenwerkingspartners

Leg uit

6. Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven

MA heeft geen opleidingen met een maatschappelijke opgave. Bij alle opleidingen van MA zijn nauwe banden met het werkveld om het beroepsbeeld af te stemmen. Bedrijfsbezoeken vinden plaats en het werkveld/de industry wordt regelmatig uitgenodigd bij de opleidingen. Bij Software developer en Game artist vinden portfolio pitches plaats waar vertegenwoordigers uit het werkveld de studenten feedback geven. Het werkveld wordt tevens intensief betrokken bij het curriculum en beroepsopdrachten.

8. Deelname aan het experiment van een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt

Deelname aan oriëntatieprogramma: n.a.v. het onderzoek naar een toekomstbestendig opleidingsportfolio zal bepaald worden of MA deelneemt aan het oriëntatieprogramma van het OCW. MA onderzoekt of een oriëntatieprogramma wenselijk is. Daarnaast biedt MA maatwerkbegeleiding om uitval te voorkomen en het aantal vsv-ers terug te dringen.

9. Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau

MA heeft geen opleidingen met een maatschappelijke opgave. Vanuit de strategie van Next Level zetten we wel in op het aangaan van duurzame relaties met samenwerkingspartners en maken we afspraken met regiopartners. Er is een Werkveld Adviesraad ingericht in het kader van duurzaam relatiebeheer. MA biedt kansarme jongeren maatwerk met een aangepaste intakeprocedure, extra begeleiding en ondersteuning, passende stage, extra taal en rekenen, bijspijkercurcussen en/of tempodifferentiatie. Vanuit de Werkagenda mbo maakt MA afspraken met toeleverende schollen in Amsterdam om de aansluiting te verbeteren. Vanuit alumni-onderzoek komen gegevens rond ontwikkelingen in de sector en branche.

Intern: Trajectbureau, studieloopbaanbegeleiders, begeleidingscoaches, decaan, medewerkers BPV, BPV-begeleiders, onderwijskundigen, denktank LOB
Extern: Expertisepunt LOB, SBB, Gemeente Amsterdam, MVO Nederland, BPV-contacten, decanennetwerk en Amsterdamse mbo-instellingen, samenwerkingsverband VO

Prioriteit 2, 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.

Link met Next Level strategie

- Ambitie 1:** Creatief vakonderwijs van hoog niveau
- Ambitie 3:** Een bel angrijke speler zijn en investeren in waardevolle partners
- Ambitie 4:** Een community opbouwen waar je bij wil blijven horen

Thema's en resultaten

- 1 A. Curricula Thema Doorontwikkeling van beroepspraktijkvorming**
- 3 A. Duurzaam relatiebeheer Thema Strategisch partnerschap**
- 4 D. Slagvaardige organisatie Thema Stafdienst Onderwijs**

Interne en externe analyse

1. Visie en beleid binnen de instelling over het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie
2. Handlingsperspectief van onderwijs-professionals (stagecoördinatoren, BPV-begeleiders, docenten) bij het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie
3. Mogelijkheden tot melden van stagediscriminatie
4. Opvolging van meldingen stagediscriminatie en ondersteuningssystematiek voor studenten die stagediscriminatie melden
5. Tevredenheid van studenten over stage-begeleiding door de instelling

1. Visie en beleid binnen de instelling over het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie

Discriminatie is iets waar studenten binnen en buiten MA mee te maken kunnen krijgen. Discriminatie past niet binnen onze visie en streven naar stageveiligheid. Onze studenten moeten een veilige leeromgeving hebben om tot een optimale leerervaring te kunnen komen. Discriminatie op het gebied van o.a. geloof, huidskleur, maar ook genderdiversiteit, seksuele voorkeur, mentale gezondheid en neurodiversiteit komt voor. Driekwart van de studenten bespreekt hun ervaringen met stagediscriminatie niet met de opleiding en maakt geen melding bij het Meldpunt Stagediscriminatie. De studenten verklaren dat zij het idee hebben dat er weinig met de meldingen wordt gedaan, maar ook dat zij geen idee hebben hoe de opleiding dit op zou kunnen lossen (Inspectie van het Onderwijs, 2022). De visie van MA m.b.t. o.a. discriminatie is opgenomen in de gedragscode (in 2022 geïntroduceerd) voor docenten, studenten en praktijkbegeleiders. Dit brengen wij onder de aandacht via onze website, bij het sluiten van een stageovereenkomst en tijdens gesprekken die onze BPV-docenten voeren met praktijkbegeleiders. We maken studenten duidelijk dat er ook voor hen een (externe) vertrouwenspersoon is. Binnen MA zien wij dat hier weinig tot geen gebruik van is gemaakt sinds de intrede van de nieuwe gedragscode, dit is in lijn met de landelijke gegevens m.b.t. de meldingsbereidheid van studenten, maar niet in lijn met de mate waarin gediscrimineerd wordt. Het is van essentieel belang dat de zichtbaarheid van vertrouwenspersonen wordt vergroot en er vanuit alle medewerkers wordt ingespeeld op stagediscriminatie door dit te melden bij het BPV-bureau. Op basis van het landelijke mbo-stagepact sluiten de gemeente, mbo-onderwijs, SBB en brancheorganisaties/werkgevers zoals MKB Amsterdam eind 2023 vanuit de nieuwe MBO-Agenda een Amsterdams stagepact. Hierin maken we afspraken over hoe we samen toewerken naar wat nodig is om alle mbo-studenten in Amsterdam te voorzien van een succesvolle stageperiode en hen daarin gelijke kansen te bieden.

2. Handlingsperspectief van onderwijsprofessionals (stagecoördinatoren, BPV-begeleiders, docenten) bij het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie

De verschillende rollen zijn vastgelegd in functieprofielen. Daarnaast is het beleid uitgeschreven in de BPV-gids (voor studenten en partijen) en bestaat er een gedragscode. Er bestaan drie contactmomenten tussen BPV-docent, praktijkopleider en student. Twee van deze drie contactmomenten zijn fysiek, de laatste kan desgewenst online plaatsvinden. Uit gesprekken met BPV-docenten blijkt dat er bij studenten met een extra ondersteuningsbehoefte drie of meer fysieke contactmomenten plaatsvinden, zij geven aan dat bedrijven het ook prettig vinden korte lijnen te hebben met het onderwijs in het kader van begeleiding en zorg voor studenten met een extra ondersteuningsbehoefte. Dit geldt ook voor nieuwe bedrijven waar nog niet eerder een stagiair van MA is geweest. In beide gevallen is een warme overdracht wenselijk, zo blijkt uit de ervaring van verschillende BPV-docenten. Overigens is dit niet vastgelegd in het functieprofiel en wordt dit ook niet gefaciliteerd in uren, er wordt geen onderscheid gemaakt tussen intake extra begeleiding (IEB)- en niet IEB-studenten in de mate van begeleiding tijdens de BPV, zoals bijvoorbeeld een warme overdracht tussen bedrijf en opleiding. Warme overdracht en fysieke contactmomenten zijn essentieel om stagediscriminatie te signaleren tijdens de stageperiode. MA is aangesloten bij het regio-overleg passend onderwijs; in dit overleg wordt gesproken over de verbeteragenda passend onderwijs en de implementatie en ontwikkelingen op dit gebied. Daarnaast worden er conferenties georganiseerd. Zo is er in samenwerking met Ingrado een conferentie georganiseerd met als doel het onder de aandacht brengen van het BPV-handboek ter ondersteuning van studenten met een extra ondersteuningsbehoefte in de BPV. MA heeft hier een actieve rol in gehad.

Vervolg tabel op volgende pagina.



Interne en externe analyse

1. Visie en beleid binnen de instelling over het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie
2. Handlingsperspectief van onderwijs-professionals (stagecoördinatoren, BPV-begeleiders, docenten) bij het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie
3. Mogelijkheden tot melden van stagediscriminatie
4. Opvolging van meldingen stagediscriminatie en ondersteuningssystematiek voor studenten die stagediscriminatie melden
5. Tevredenheid van studenten over stagebegeleiding door de instelling

3. Mogelijkheden tot melden van stagediscriminatie

Studenten kunnen op verschillende manieren melding maken van stagediscriminatie; dit kan via hun BPV-docent, SLB-er of begeleidingscoach. Ook is er ruimte voor een melding via onze interne enquête, studentenpanels en vertrouwenspersoon. Zoals in punt 4 wordt beschreven is er tot nu twee keer door studenten gebruik gemaakt van de diensten van de vertrouwenspersoon. Er is niets bekend over de aard van de meldingen en in welke fase van de opleiding de melding door de student is gedaan en of dit over de stage ging. Uit gesprekken met BPV-docenten over het contact met stagebedrijven blijkt dat studenten op basis van ondersteuningsbehoeften niet altijd worden aangenomen bij stagebedrijven. Stagebedrijven vragen naar een 'goede' student voor de stageperiode, er wordt gedaan aan 'cherry picking'. Daarbij lijkt er vooral plek te zijn voor de excellente student en wordt er minder enthousiast gereageerd op studenten met een extra ondersteuningsbehoefte. Van onze doelgroep zijn de volgende percentages bekend:

3,8 %: Passend onderwijs-studenten. Dit zijn studenten die al langer onderwijsbeperkingen ervaren en die een plan van aanpak hebben gekregen bij aanvang van de opleiding.

7,2 %: Studenten die gemeld zijn bij het ZAT. Dit is vaak door problematiek die nog niet bekend was bij de intake en tijdens de studie gaat spelen, het gaat hier in de regel om mentale klachten.

Er zijn geen gegevens over hoe vaak dit voorkomt en hoe de BPV-docenten hier in de regel mee omgaan. Dit vraagt om verder onderzoek naar stagediscriminatie en een eenduidige handlingswijze die resulteert in professionalisering van de BPV-docenten om stagediscriminatie te voorkomen en te bestrijden.

4. Opvolging van meldingen stagediscriminatie en ondersteuningssystematiek voor studenten die stagediscriminatie melden

Afgelopen jaar zijn er slechts twee meldingen binnengekomen bij de vertrouwenspersoon, het is niet bekend wat de aard van de melding is. Door het geringe aantal is er geen analyserapport opgesteld. Er is geen analyse gedaan op het aantal signalen dat BPV-docenten hebben gekregen, hier is ook geen uitvraag naar gedaan.

5. Tevredenheid van studenten over stagebegeleiding door de instelling

Uit de intern afgenomen BPV-enquête blijkt dat de studenten de BPV met een voldoende beoordelen. In deze enquête zijn niet alle BPV-studenten van alle opleidingen meegenomen, dit wordt nader toegelicht in de nulmeting. Aangezien niet alle studenten zijn meegenomen en de respons gering was, kan er niet met zekerheid vastgesteld worden dat deze beoordeling representatief is voor het volledige MA. Hier worden vraagtekens bij gezet, omdat er ook andere geluiden zijn die om nader onderzoek vragen. De JOB-monitor laat een ander beeld zien dan de interne BPV-enquête, hier is slechts 35% tevreden over de begeleiding van school tijdens de stage. Binnen MA wordt er gewerkt met de MA Vervangende Opdracht (MVO), voor studenten die voortijdig de stage bij een bedrijf hebben moeten afbreken. In het huidige studiejaar gaat het om 63 studenten, blijkt uit de gegevens m.b.t. verbroken stages die door de BPV-coördinator worden bijgehouden. Er is momenteel geen BPV-docent die deze groep studenten structureel begeleidt, de begeleiding is gering. In de nulmeting wordt ingegaan op de aantallen en de aard van het afbreken van de stages.

De tevredenheid van de studenten over de begeleiding tijdens de BPV wordt onderschreven in het 'Adviesrapport passend onderwijs in de BPV' dat in 2020 is uitgevoerd waarbij 17 IEB-studenten (studenten met een intake extra begeleiding, deze vallen onder passend onderwijs-studenten) zijn bevraagd op de ervaring die zij hadden in de begeleiding in de voorbereiding naar de BPV en tijdens de BPV vanuit MA. Uit dit adviesrapport komt naar voren dat de voorbereiding op de BPV verbeterd kan worden, door bijvoorbeeld een warme overdracht te realiseren naar de BPV-docent en het bedrijf wanneer het IEB-studenten betreft.

Indicator en nulmeting

- A. Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit de instelling en vanuit leerbedrijf tijdens de stage of leerbaan (uitgesplitst naar leerweg)
- B. Het aantal meldingen op de instelling over stagediscriminatie (instellingsniveau)

A. Studententevredenheid

Uit de intern afgenomen BPV-enquête blijkt dat de studenten de BPV met een 7,6 beoordelen. Hierbij is het van belang te weten dat er sprake was van een respons van 43%. Opleidingen met minder dan 10 respondenten zijn niet meegenomen in het onderzoek, het betreft de opleidingen PET 2, PET 3 en RV. Verder zitten in de doelgroep van stagiairs van periode 1+2 geen studenten ED, PD, FA, SG, DTP en MCP. Door de respons van 43% en de uitkomsten van de opleidingen die niet zijn meegenomen door de geringe respons, kan er niet met zekerheid vastgesteld worden dat deze beoordeling representatief is voor het volledige MA.

De tabel hieronder geeft een weergave van de gemiddelden per opleiding en voor MA totaal m.b.t. de tevredenheid. Daarnaast staan in de tabel het aandeel van de stagiairs dat problemen heeft ervaren in de stage, het gemiddelde van de 'ongewenst-gedrag-schaal' (4 onderwerpen, schaal 1-4 waarbij 1 het positiefst is, d.w.z. 'nooit mee te maken'), en het gemiddelde rapportcijfer dat de studenten aan hun BPV-periode gaven. De ambitie van MA is om overal met 0,1 te verbeteren.

Uitkomsten in kengetallen, MA en per opleiding

Opleiding	voorbereiding	begeleiding	uitvoering	beoordeling	problemen	ongewenst gedrag	rapportcijfer
AV	3,5	3,9	3,6	3,8	20%	1,36	7,7
GA	3,3	3,8	3,7	4,0	31%	1,34	7,4
MM	3,4	3,8	3,6	3,4	25%	1,03	7,9
MR	3,2	3,3	3,3	3,6	50%	1,60	7,5
MV	3,2	3,6	3,7	3,7	20%	1,25	7,5
PET4	3,3	3,7	3,7	3,5	24%	1,26	8,1
SD	3,1	3,8	3,7	3,9	44%	1,11	7,9
MA p1+2 2022-2023	3,3	3,7	3,6	3,7	27%	1,29	7,6

B. Meldingen stagediscriminatie

Afgelopen jaar zijn er slechts twee meldingen binnengekomen bij de vertrouwenspersoon, het is niet bekend wat de aard van de melding is. Door het geringe aantal is er geen analyserapport opgesteld.

Beoogd resultaat 2027

Vanuit de strategie Next Level is de ambitie om creatief vakonderwijs van hoog niveau te realiseren. We passen de curricula aan en werken aan maatwerkonderwijs. Een van de thema's is het doorontwikkelen van de beroepspraktijkvorming. We investeren in waardevolle partners uit het werkveld en bouwen hiermee een community op voor studenten. Netwerken en contacten onderhouden met werkveldpartners is een van onze speerpunten.

In 2027 is een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte voor alle studenten beschikbaar en verbannen we stagediscriminatie. Er bestaat een fysiek loket waar studenten en docenten stagediscriminatie kunnen melden. Er zijn richtlijnen voor een zorgvuldige matchingprocedure om voor alle studenten een kwalitatieve, passende stage te vinden. Er is een routekaart waarin de stappen staan omschreven die er genomen moeten worden bij het signaleren van stagediscriminatie. We maken gebruik van de 'Toolbox voor mbo-scholen voor aanpak stagediscriminatie' van de Rijksoverheid (mei 2023). Hierbij hanteren we de volgende doelstellingen:

- Opzetten meldpunt stagediscriminatie (fysiek loket) en het stellen van een sociale norm
- Vertrouwenspersoon in huis
- Warme overdracht
- Begeleiding studenten met extra ondersteuningsbehoefte

Stagediscriminatie als vraag opnemen in onze evaluatie en vanaf studiejaar 2023-2024 registreren.

Maatregelen

Pas toe of leg uit

1. Goede link tussen LOB/arbeidsmarktvoorbereiding en stages
2. Sociale normstelling rondom stagediscriminatie (visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten)
3. Instellen toegankelijk, laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning voor student
4. Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie
5. Meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan SBB
6. Stagematching bij eerste stage van BOL-studenten in jaar 1
7. Drie contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen, op locatie leerbedrijf

Verplicht

8. Professionaliseren stagebeleid en professionalisering stagebegeleiders o.a. om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan
9. Studenten op de hoogte brengen van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden

Samenwerkingspartners

1. Goede link tussen LOB/arbeidsmarktvoorbereiding en stages

2024: Er wordt een MA-brede leerlijn LOB ontwikkeld waarin voorbereiding op de BPV is verankerd. Hiervoor is in 2023 een denktank LOB opgericht.

2025: De MA-brede leerlijn LOB wordt doorontwikkeld waarin voorbereiding op de BPV is verankerd.

2026: MA-breed is er een evaluatie van de LOB-leerlijn waarin de stages en arbeidsmarktvoorbereidingen zijn opgenomen. We monitoren en stellen eventueel bij.

2027: De MA-brede leerlijn LOB is doorontwikkeld en afgestemd op stagebegeleiding. Mogelijk herijken van de leerlijn.

2. Sociale normstelling rondom stagediscriminatie (visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten)

2024: Er is voorlichting en documentatie over de sociale normstelling m.b.t. stagediscriminatie in lijn met de waarden van MA. Docenten herkennen stagediscriminatie en weten hoe te handelen in deze situaties middels trainingen. We maken gebruik van de routekaart en hebben preventiebeleid m.b.t. stagediscriminatie. De BPV-gids is aangepast. Jaarlijks wordt de voorlichting herhaald.

3. Instellen toegankelijk, laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning voor student

2024: Er is een meldpunt stagediscriminatie voor studenten en docenten waar twee interne vertrouwenspersonen deel vanuit maken. MA noemt het waarschijnlijk een meldpunt 'stageveiligheid'.

4. Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie

2025: MA volgt de regionale werkwijze voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie.

5. Meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan SBB

2024: Er is een duidelijke procesbeschrijving wat betreft melding van stagediscriminatie. We hanteren de routekaart stagediscriminatie en werken hierbij samen met SBB.

2025: We hebben een registratiesysteem in lijn met de regionale werkwijze, waarmee de meldingen worden bijgehouden en geanalyseerd.

6. Stagematching bij eerste stage van BOL-studenten in jaar 1

2024-2027: Er is onderzoek gedaan in welke fasering van de opleiding stage wordt aangeboden. Op basis hiervan worden vervolgcacties bepaald.

7. Drie contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen, op locatie leerbedrijf

2024: MA heeft een beleid voor studenten met een extra ondersteuningsbehoefte. Om te zorgen voor een warme overdracht zijn er drie contactmomenten tussen student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen, op locatie van het leerbedrijf. Voor de reguliere studenten zijn er twee fysieke contactmomenten en één digitaal moment.

2025: Er wordt onderzocht of voor de reguliere studenten drie fysieke contactmomenten wenselijk zijn, door middel van de BPV-enquête die na elke stageperiode gegeven worden.

8. Professionaliseren stagebeleid en professionalisering stagebegeleiders o.a. om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan

2024-2026: Er hebben trainingen plaatsgevonden ter professionalisering van de BPV-docenten wat betreft preventie van stagediscriminatie, het begeleiden van studenten tijdens de stage en het werken aan sociale weerbaarheid van studenten. Daarnaast is er structureel aandacht voor intervisie en casuïstiek. Dit is in samenwerking met SBB.

2027: Professionalisering wordt voortgezet op basis van maatwerk, wensen en ambities.

9. Studenten op de hoogte brengen van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden

2024-2027: Studenten herkennen stagediscriminatie en weten hoe te handelen in deze situaties middels uitleg en routekaart. Informatie over stagediscriminatie, meldingsprocedures en ondersteuning tijdens de stage is voor studenten toegankelijk. Opnemen als gespreksonderwerp bij studentpanels.

Intern: BPV-bureau, BPV-begeleiders van de opleidingen, Trajectbureau, medewerkers Passend Onderwijs, interne leerbedrijven, platform MANext

Extern: Coördinatoren overleg mbo Amsterdam internationalisering, Gemeente Amsterdam, focusbijeenkomst stagediscriminatie, stagebedrijven en BPV-contacten, SBB, kick-off stagepact, Regio-overleg Passend Onderwijs, Coördinatorenoverleg Amsterdam, Kennispunt MBO Passend Onderwijs, en Amsterdamse mbo-instellingen.

Prioriteit 2, doelstelling 2.3

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

Link met Next Level strategie

- Ambitie 1:** Creatief vakonderwijs van hoog niveau
- Ambitie 3:** Een belangrijke speler zijn en investeren in waardevolle partners

Thema's en resultaten

- 1 A. Curricula Thema** Een toekomstgericht opleidingsportfolio
- 1 E. Leven lang ontwikkelen Thema** leven lang ontwikkelen (LLO) voor studenten en partners
- 3 A. Duurzaam relatiebeheer Thema** Strategisch partnerschap
- 3 C. Regionale verbinding Thema** Regionale verbinding

Interne en externe analyse

1. Aansluiting onderwijsaanbod LLO op vraag van regionaal bedrijfsleven en regionale vraagstukken
2. Inzet van modulair en diplomagericht onderwijs (bbl, certificaten, praktijkverklaringen)
3. Regionale samenwerking ten behoeve van aansluiting opleidingsaanbod (inclusief modulair en diplomagericht aanbod)
4. Deelname aan RMT en begeleiding naar scholing

1. Aansluiting onderwijsaanbod LLO

MA definieert een leven lang ontwikkelen op twee manieren:

- LLO voor studenten houdt in dat studenten tijdens hun opleiding bij MA de vaardigheden en mentaliteit aanleren om zich blijvend te ontwikkelen gedurende hun hele loopbaan.
- LLO voor de branche houdt in dat MA (met GMI designschool) een aanbod beschikbaar stelt voor professionals waaronder alumni en docenten om zich te blijven ontwikkelen in het technisch-creatief domein.

Ongeveer een jaar geleden is MA gestart met een hybride leeromgeving op het Media Park in Hilversum: de Unreal Academy. Op dit moment wordt onderzocht hoe deze hybride leeromgeving van Software developer ook voor LLO-aanbod voor het regionaal bedrijfsleven en onderwijspersoneel ingezet kan worden. De vorm en inhoud worden op dit moment besproken met het bedrijfsleven en toegelicht in het Ambitiedocument Metaverse Werkplaats, i.h.k.v. het consortium van technisch-creatieve vakscholen (MA, GLU, GLR, SintLucas, Nimeto, Cibap). Hiernaast wordt er met de bestaande contractpoot van MA, Gmi designschool (met een eigen B.V.), verkend hoe zij hierin een faciliterende rol kan krijgen. Los van deze Unreal Academy voorziet Gmi designschool al jaren in een LLO-aanbod. Zie ook punt 2 voor Gmi. Om de relevantie te toetsen met de markt is er een cursus ontwikkeld: 'VR met Unreal' waarvoor 30 mensen zich hebben aangemeld (in een tijdsbestek van zes maanden). Dat is een goed aantal voor een relatief nieuw veld.

2. Modulair en diplomagericht onderwijs

Grafisch Media Instituut oftewel Gmi designschool is de contractpoot van MA die ooit onder andere opgezet is om de derde leerweg te faciliteren. In 2022 heeft Gmi designschool de certificering ontvangen om via het STAP-budget cursussen aan te mogen bieden. Gmi designschool biedt private cursussen aan in de media en ICT – afgeleid van het aanbod van MA – die niet diplomagericht zijn (certificaten en praktijkverklaringen). In 2022 is nauwere samenwerking gezocht tussen MA en Gmi designschool om uit te zoeken of het aanbod vanuit de reguliere MA-opleidingen modulair aangeboden kan worden bij Gmi. Er is voor gekozen om dit onderzoek een jaar te verlengen omdat het verdere uitwerking vraagt gezien de ontwikkeling bij punt 1. De vraag die er nu ligt is hoe Gmi hier in de toekomst een rol in gaat hebben. Gmi designschool wordt actief benaderd door het bedrijfsleven voor het geven van cursussen. Het gaat met name om 'update'-cursussen voor werknemers. Gmi levert zowel maatwerk als bestaand cursusaanbod. Er is op dit moment vraag naar DTP, AV en After Effects. Studenten die niet in aanmerking komen voor een diploma, maar wel losse onderdelen uit het curriculum hebben afgerond, kunnen voor examenresultaten een mbo-verklaring of (deel-) certificaten ontvangen.

3. Regionale samenwerkingen

MA werkt met veel bedrijven, organisaties en overheden samen. Op deze manier zorgen we dat ons onderwijs aansluit bij de ontwikkelingen in het werkveld en in de samenleving. Het professionele netwerk van onze docenten en stagebegeleiders speelt hier een belangrijke rol in. Daarnaast zijn er vaste samenwerkingspartners en is MA actief in relevante netwerken op regionaal en nationaal niveau. Vanuit de strategie is de programmaliijn Partnerschappen opgesteld. Het doel hierin is om de komende vier jaar een sterkere binding met externe partijen op te zetten. Hierbinnen zijn drie concrete ontwikkelingen:

Vervolg tabel op volgende pagina



Interne en externe analyse

1. Aansluiting onderwijsaanbod LLO op vraag van regionaal bedrijfsleven en regionale vraagstukken
2. Inzet van modulair en diplomagericht onderwijs (bbi, certificaten, praktijkverklaringen)
3. Regionale samenwerking ten behoeve van aansluiting opleidingsaanbod (inclusief modulair en diplomagericht aanbod)
4. Deelname aan RMT en begeleiding naar scholing

3a. Project ‘valideren bewijsmateriaal #LLO’ in samenwerking met Codam en de opleiding Software developer van MA. Dit project is gestart vanuit Kennispunt MBO Onderwijs en Examinering en zij begeleiden tien onderwijsteams en examencommissies bij het waarderen en erkennen van bewijsstukken die (toekomstige) studenten meenemen vanuit hun leer- en/of werkervaringen. Op basis van deze onderwijspraktijken ontstaat er een toolkit die vanaf het voorjaar 2023 beschikbaar is voor alle mbo-scholen. Zie ook [Project: Valideren bewijsmateriaal #LLO](#). In dit project wordt onderzocht hoe MA studenten van Codam kan examineren op basis van bewijsstukken. MA stelt deze studenten in de gelegenheid om het mbo-diploma Software developer niveau 4 te halen (tevens startkwalificatie). Dit experiment op examineren biedt ook nieuwe mogelijkheden voor andere opleidingen binnen MA en voor andere (vak)scholen in Nederland.

3b. Zie punt 1. Media Park Hilversum valt onder de regio NH en is daarmee een van de meest geconcentreerde werkgelegenheidsgebieden voor onze alumni. Het is ook de plek waar verwacht wordt dat er de komende jaren door technologische innovaties in de media grote omscholings- en bijscholingsvraagstukken zullen gaan spelen. We werken nauw samen met Media Perspectives, de gemeente Hilversum en de bedrijven om deze behoefte in kaart te krijgen. Regio Utrecht beschouwt Hilversum ook als onderdeel van hun regio als het gaat om human capital. Daarom wordt op dit moment ook samengewerkt met de ROM Utrecht en de Utrecht Talent Alliantie om het LLO-aanbod voor deze industrie te ontwikkelen.

3c. In februari 2022 begonnen de eerste contacten tussen het Projectmanagementbureau Amsterdam (PMB) en MA vanuit de opleiding Mediaproducer om een langdurige samenwerking te onderzoeken. Het PMB had behoefte aan een effectieve inzet van hun streamingstudio, en er ontstond ook een concrete vraag over het helpen van projectleiders bij het presenteren voor de camera. Dit leidde tot een pilottraining genaamd ‘in company training Presenteren voor Camera’, waar al twee succesvolle trainingsdagen hebben plaatsgevonden. De training wordt verder ontwikkeld en vanaf september 2023 wordt deze aangeboden aan het PMB en mogelijk breder via Gmi designschool.

4. Deelname RMT

MA heeft met de regionale scholen (ROC TOP, ROCvA-F en HMC) de afspraak gemaakt dat het ROCvA alle scholen vertegenwoordigt in het RMT op bestuurlijk en strategisch niveau, dit is de afgelopen 1,5 jaar zo geweest. Hieruit zijn nog geen verzoeken voor MA gekomen. Kandidaten zijn vanuit de gemeente en UWV doorverwezen naar Gmi designschool om een cursus te volgen. Daarnaast heeft er bijscholing voor MVI-vrmo docenten plaatsgevonden. Er is een plan van aanpak vastgesteld voor samenwerking met partners, gericht op maatschappelijke opgaven. We versterken de regionale verbinding.

Indicator en nulmeting

Beschrijving van het aanbod aan maatwerkopleidingen (kwalitatieve indicator):

- a) Binnen welke opleidingsdomeinen en leerwegen er maatwerkopleidingen beschikbaar zijn
- b) Voor welke doelgroepen maatwerkopleidingen beschikbaar zijn
- c) Op welke vlakken wordt maatwerk geboden, zoals onderwijsduur (verkorting voor mensen die al relevante leer- en werkervaring hebben), en organisatie van de opleiding (meerdere startmomenten, leren op bedrijfslocaties etc.)

Aanbod aan maatwerkopleidingen

Gmi designschool heeft op dit moment (nog) geen formele diplomering/certificering.

Dit is in ontwikkeling in samenspraak met het bedrijfsleven:

- a) creatieve media (o.a. DTP, Audiovisueel, Vormgeving, Development, web3.0)
- b) creatieve bedrijven, (zelfstandige) professionals, docenten, alumni en zij-instromers
- c) meerdere startmomenten en leren op bedrijfslocaties (bij dit laatste liggen nog kansen voor meer werkend leren)

De ambitie is om op basis van de vraag uit de branche het volledige opleidingsportfolio ook in de 3e leerweg beschikbaar te stellen, bijvoorbeeld in opleidingen, certificaten en/of cursussen. MA wil hierbij vooral een aanbod aanbieden waar vraag naar is op de arbeidsmarkt en waarbij innovatie gestimuleerd wordt.

Beoogd resultaat 2027

MA heeft in samenwerking met Gmi designschool een fijne werkwijze om LLO aan te bieden in nauwe afstemming met de regio en industrie. Specifiek voor de media-, entertainment- en game-industrie die zich concentreert in en rond het Media Park is er de Immersive Academy, waar professionals, alumni en docenten terecht kunnen voor LLO-aanbod op het gebied van nieuwe technologiegedreven ontwikkelingen in de media-industrie.

Maatregelen

Leg uit

1. Vergroten van het aanbod en de bekendheid van bbl-opleidingen, met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven
2. Bbl-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen
3. Bbl-aanbod expliciet bekend maken in de regio
6. Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur, waaronder deelname aan de RMT, om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken

Pas toe

4. Vergroten aanbod certificaatgericht onderwijs leidend tot certificaten of praktijkverklaringen
5. Sluiten van regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en -aanbod goed op elkaar aan te sluiten.

1. **Vergroten van het aanbod en de bekendheid van bbl-opleidingen, met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven**
2. **Bbl-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen**
3. **Bbl-aanbod expliciet bekend maken in de regio**

Bovenstaande punten zijn niet van toepassing op MA. MA kent op dit moment geen bbl-aanbod. Tot nu toe is bbl-aanbod voor deze sector te kostbaar gebleken. Wel is er een mogelijkheid dat uit het onderzoek naar een toekomstbestendig opleidingsportfolio een advies komt voor specifiek bbl-aanbod. In dat geval zal mogelijk beleid hierop herzien moeten worden. Op dit moment kan dit nog niet opgenomen worden in de resultaten.

6. **Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur, waaronder deelname aan de RMT, om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken**

MA is en blijft verbonden aan de RMT en levert haar bijdrage aan de arbeidsmarktinfrastructuur ook middels Gmi designschool.

4. **Vergroten aanbod certificaatgericht onderwijs leidend tot certificaten of praktijkverklaringen**

5. **Sluiten van regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en -aanbod goed op elkaar aan te sluiten**

2024: Vergroten aanbod LLO en sluiten van regionale arrangementen. We onderzoeken hoe de samenwerking tussen MA en Gmi versterkt kan worden en het LLO-aanbod versterkt ingezet kan worden o.a. voor alumni en medewerkers. En we onderzoeken op welke manier de creatieve sector goede ondersteuning kan bieden op de maatschappelijke opgaven in de regio (daarbij eventueel aansluiten op LLO-katalysator). We schrijven een plan van aanpak op basis van het advies vanuit het onderzoek naar een toekomstgericht opleidingsportfolio over aanbod voor de derde leerweg. We versterken de samenwerking in het consortium van technisch-creatieve vakscholen, Gmi en de media-, entertainment- en game-industrie (geconcentreerd op het Media Park). Dit resulteert in de oprichting van de Immersive Academy, met pilot aanbod. De samenwerkingen LLO van SD en Mediaproducer hebben vervolg gekregen.

2025: Er is, in samenwerking met partners, beleid vastgesteld voor LLO (derde leerweg in afstemming met Gmi-contractonderwijs) waarin onderzocht is hoe scholing via praktijkleren ingericht kan worden. Hierin is ook opgenomen welke behoefte er is voor certificaatgericht onderwijs en mogelijke praktijkverklaringen. De eerste fase van dit beleid is geïmplementeerd. Evalueren van de samenwerking en nadere uitbreiding van de Immersive Academy en openstellen voor een bredere doelgroep.

2026: MA biedt naar behoefte van de markt certificaatgericht onderwijs en/of praktijkverklaringen en werkt hierin samen met de betreffende partijen zoals UWV en Gemeente en RMT. De implementatie van het LLO-beleid is afgerond.

2027: Een evaluatie van het LLO-beleid heeft plaatsgevonden. Op basis van de uitkomsten is de aanpak bijgesteld.

Samenwerkingspartners

Intern: practoraten, kwartiermaker, HR-afdeling

Extern: mediabedrijven zoals Gmi designschool, Mercis, DipTech, InformAR, InMotion VR, Kennispunt MBO Leven Lang Ontwikkelen, Media Perspectives, Codam, Gemeente Amsterdam, Gemeente Hilversum, vakscholenoverleg, collega mbo-instellingen in Amsterdam en de regio, UWV, Projectmanagementbureau Amsterdam.

Prioriteit 3, doelstelling 3.1

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

Link met Next Level strategie

- Ambitie 1:** Creatief vakonderwijs van hoog niveau
- Ambitie 4:** Een community opbouwen waar je bij wil blijven horen

Thema's en resultaten

- 1 D. Brede vorming en internationalisering** Thema Burgerschap en ondernemerschap
- 4 B. Professionalisering** Thema Strategische personeelsplanning

Interne en externe analyse

Analyseonderdelen:

1. Kwaliteit van het geboden onderwijs in Nederlands/rekenen
2. Behoeftte aan extra ondersteuning bij bepaalde studenten voor verbeteren van de beheersing van Nederlands en rekenen
3. Tevredenheid studenten over de lessen Nederlands en rekenen
4. Profiel van docenten Nederlands en rekenen. Wat is het aanstellings- en scholingsbeleid?
5. Visie van instelling en/of onderwijsteams op het onderwijs in rekenen en Nederlands

1. Kwaliteit van het geboden onderwijs in Nederlands/rekenen

De kwaliteit van het onderwijs wordt gemonitord met behulp van de JOB en met behulp van uitslagen van het eindniveau (de examens) voor Nederlands en rekenen. Voor zowel Nederlands als rekenen is binnen MA een vakgroep actief. In deze vakgroepen worden het verbeteren van de resultaten en de kwaliteit van het onderwijs besproken.

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

Nederlands:

In december 2022 is een grove inventarisatie gedaan bij de docenten Nederlands hoeveel eerstejaars studenten meer dan een niveau lager scoren dan het vereiste diplomaniveau. Zes opleidingen hebben samen het aantal van 109 studenten doorgegeven. Ook komt de signalering vanuit vakdocenten dat er extra aandacht nodig is voor studenten met een NT-2 achtergrond, dyslexie en TOS. Binnen MA is er in de AVO-visie (zie punt 5 in deze analyse) 'Persoonlijke aanpak en remediëring' opgenomen om studenten met NT2, dyslexie, TOS of andere taalstoornissen te ondersteunen. De visie geeft ook aan dat er bijles is voor taalzwakke studenten. Deze bijlessen zijn nog niet structureel georganiseerd. Daarnaast is de visie nog te algemeen om te spreken van een plan van aanpak bij studenten die als taalzwak of met een andere taalproblematiek worden gesignaleerd.

Rekenen:

Studenten uit cohort '21 of eerder worden nog geëxamineerd conform de oude rekeneisen (2F of 3F). Het resultaat van dit examen telt niet mee voor diplomering. Een substantieel deel van deze studenten heeft een onvoldoende resultaat voor rekenen. We zien daarin ook verschillen tussen opleidingen. Vanaf cohort '22 gelden nieuwe rekeneisen. De eerste cijfers die zijn gepubliceerd door de Coöperatie Examens mbo (de examenleverancier waarbij MA is aangesloten) laten beduidend betere resultaten voor de rekenexamens zien. Of dit ook bij de studenten van MA het geval is, is nog niet te zeggen; MA heeft daarvoor nog geen examens conform de nieuwe rekeneisen afgenomen. Rekenresultaten zijn een zorg bij de docenten. Daarnaast is er een substantiële groep studenten met significante rekenproblemen, al dan niet gediagnosticeerd als dyscalculie.

3. Tevredenheid studenten over de lessen Nederlands en rekenen. JOB – juni 22: Wat vind je van de lessen... (5-puntsschaal)

	2022	2020	Landelijk 2022
Nederlands	3,3	3,3	3,4
Rekenen	2,8	2,9	3,3



Interne en externe analyse

Analyseonderdelen:

1. Kwaliteit van het geboden onderwijs in Nederlands/rekenen
2. Behoeftte aan extra ondersteuning bij bepaalde studenten voor verbeteren van de beheersing van Nederlands en rekenen
3. Teverdenheid studenten over de lessen Nederlands en rekenen
4. Profiel van docenten Nederlands en rekenen. Wat is het aanstellings- en scholingsbeleid?
5. Visie van instelling en/of onderwijsteams op het onderwijs in rekenen en Nederlands

Indicator en nulmeting

Aandeel studenten dat positief is over de lessen Nederlands/rekenen (instellingsniveau)

Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) voor Nederlands (CE en IE) en rekenen (eindcijfer) (uitgesplitst naar opleidingsniveau en examenniveau)

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

MA volgt hier de wettelijke regelgeving. Een benoembaar, bekwaam of bevoegd docent voor het mbo verzorgt het onderwijs in Nederlands en rekenen. Deze docent moet ook bekwaam zijn in het vak Nederlands of rekenen. Als een docent nog niet bekwaam is in een vak als Nederlands of rekenen, dan moet deze een ontwikkeltraject volgen om het vak te geven. Vanuit de wervingskant zoekt MA in eerste instantie voor Nederlands en rekenen bij voorkeur tweedegraads docenten, die opgeleid zijn in het vakgebied. Maar bij een knellende arbeidsmarkt is MA soms genoodzaakt om iemand een ontwikkeling door te laten maken als iemand nog niet bevoegd en bekwaam is voor het vak.

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

Voor het algemeen vormend onderwijs binnen MA is in maart 2022 een visie vastgesteld. De basis en kern voor deze visie zijn:

- Iedere student behaalt voldoende of liefst goede resultaten voor taal en rekenen en voldoet hiermee aan de eisen voor diplomering. Studenten die op een hoger niveau examens willen en kunnen doen, krijgen daarvoor de gelegenheid.
- Taal en rekenen sluiten aan bij de beroepsgerichte inhoud van de diverse opleidingen.
- Taalvaardig zijn is een basis voor de persoonsvorming van de studenten op MA.

Nederlands

De basis in de uitwerking van deze visie voor Nederlands is de Drieslag Taal (Tiba Bolle, 2009):

- slag 1 Taalontwikkeling in vaklessen en op stage
- slag 2 Ondersteunend taalonderwijs
- slag 3 Persoonlijke oefening en remediëring

Aan elke slag is in de visie invulling gegeven. In hoeverre het onderwijs in Nederlands binnen de verschillende opleidingen conform deze visie is ingericht is nog niet geëvalueerd. Persoonlijke oefening en remediëring (slag 3) heeft bij een enkele opleiding vanuit de NPO-gelden invulling gekregen. MA-breed is voor deze slag nog geen structureel plan van aanpak. In de visie zijn ook ambities beschreven. Met een aantal van deze ambities is een start gemaakt in de uitvoering. Deze ambities sluiten aan bij de maatregelen in de werkagenda. Deze betreffen:

- Meer aandacht voor taal en rekenen in andere units
- Maatwerk op het gebied van examineren
- Productieve examens koppelen aan beroepscontext
- Differentiatie
- MA-brede AVO-workshops

Rekenen

Op het moment van schrijven van deze Kwaliteitsagenda wordt de visie voor rekenen op basis van de eerdergenoemde kern ontwikkeld. Deze visie wordt nog in 2023 afgerond, vastgesteld en ingevoerd. Het model van Pameijer (2017) vormt daarin de basis voor differentiëren in het onderwijsaanbod (basisaanbod 80-85% studenten, extra ondersteuning 10-15% studenten, inzet externe ondersteuning 5-10% studenten).

Teverdenheid studenten over de lessen Nederlands en rekenen. JOB – juni 22: Wat vind je van de lessen... (5-puntsschaal)

	2022	2020	Landelijk 2022
Nederlands	3,3	3,3	3,4
Rekenen	2,8	2,9	3,3

De teverdenheid van studenten over de lessen Nederlands en rekenen ligt onder het landelijke gemiddelde. Ten opzichte van de JOB in 2020 is de beoordeling van de lessen Nederlands en rekenen (nagenoeg) gelijk gebleven.

Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft behaald: indicatie wachtend op DUO.

<p>Beoogd resultaat 2027</p>	<p>Met het oog op de basis op orde en het onderzoekskader van de Inspectie (naast de strategie) formuleren we ambities voor deze doelstelling. Eerste voorstel voor ambities op het gebied van: visie, evaluatie (kwaliteit) onderwijs (incl. aansluiting bij leef-/beroepscontext), aanpak voor achterstanden en (taal-/reken-) problemen en aanpak voor verzuim bij avo-lessen. De ambitie is dat het aantal studenten dat de lessen goed vindt voor Nederlands 47% is en voor rekenen 44%, en de lessen Nederlands en rekenen worden in de JOB beoordeeld met minimaal een 3,5.</p>
<p>Maatregelen</p> <p>Pas toe</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Investeren in wegwerken corona-achterstanden van studenten die instromen vanuit het vo 2. Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student, aangeboden met meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau 3. Maatregelen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen 4. Maatregelen om professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. Nederlands en rekenen te bevorderen (staat in de werkagenda mbo onder 3.3) 	<p>1. Investeren in wegwerken corona-achterstanden van studenten die instromen vanuit het vo</p> <p>Bij studenten die moeite hebben het vereiste niveau behorende bij de betreffende mbo-opleiding te behalen, zijn de oorzaken divers en ook niet altijd duidelijk. In het eerste leerjaar worden bij alle studenten niveaumetingen gedaan om het niveau in kaart te brengen. Dit is staande praktijk bij Nederlands en rekenen. Deze z.g. nulmetingen zijn het uitgangspunt voor docenten in onderwijs en in begeleiding. Een deel van de studenten met achterstanden als gevolg van corona kan op deze wijze de achterstand wegwerken. Voor studenten waarvoor dat niet toereikend is om zich te ontwikkelen naar het juiste niveau, is er een duidelijke wens bij de docenten voor extra ondersteuning. Deze extra ondersteuning is bij MA nog niet structureel georganiseerd. Omdat achterstanden soms het gevolg zijn van corona en soms een andere oorzaak hebben, combineren we deze maatregel met maatregel 3. Een groep studenten waarvan de achterstand als gevolg van corona zo substantieel is dat deze met een gedifferentieerd aanbod niet weggewerkt kan worden, kan als een specifieke groep binnen die maatregel worden geduid. MA zet deze maatregel in in combinatie met maatregel 3.</p> <p>2. Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student, aangeboden met meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau</p> <p>De nieuwste editie van de gebruikte methodes binnen MA (Taalblokken voor Nederlands en Deviant voor rekenen) zijn inhoudelijk gericht op de leef- en beroepscontext van de student. Deze methodes worden in elke opleiding gebruikt. De vakgroepen evalueren jaarlijks of deze methode nog voldoet. Daarnaast heeft menig beroepsopdracht een beroepsgerichte taalcomponent en in mindere mate ook een beroepsgerichte rekencomponent. Aansluiting bij de leef- en beroepscontext van de student is daarmee ingebed in het onderwijs. De gebruikte methoden bieden beide mogelijkheden tot differentiatie op basis van het niveau van de student. Deze differentiatie is toereikend voor een groot deel van de studenten. Voor die studenten waar de methode ontoereikend is, zetten we maatregelen in zoals beschreven bij maatregel 3. Er is een duidelijke behoefte voor docenten om vaardiger te worden in differentiëren. Bij maatregel 4 is deze behoefte meegenomen in de professionalisering van de docenten.</p> <p>3. Maatregelen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen</p> <p>Zowel bij Nederlands als bij rekenen is een groep studenten die moeite heeft het eindniveau te halen. Bij Nederlands zijn vooral de vaardigheden lezen/luisteren en schrijven voor deze studenten moeilijk. Bij rekenen zijn er nog onvoldoende ervaringen met de nieuwe rekeneisen om al onderscheid te maken naar de afzonderlijke domeinen. De taal- en rekenproblemen bij deze studenten hebben (deels) een relatie met bijv. dyslexie, dyscalculie, NT-2 achtergrond of TOS. Deze studenten hebben extra en gerichte ondersteuning nodig. Binnen MA is deze ondersteuning nog niet structureel georganiseerd. Er is een duidelijke behoefte voor deze studenten een plan van aanpak te hebben en inzichtelijk te hebben welke ondersteuning MA kan bieden en welke niet. MA zet deze maatregel in. Maatregel 1 wordt in deze maatregel geïntegreerd.</p> <p>Door studenten met ernstige taal- en rekenproblemen in beeld te hebben, signaleren we ook tijdig het risico op laaggeletterdheid (doelstelling 1.5); ook aanpak van studenten waar dit risico aanwezig is, nemen we mee in het plan van aanpak.</p> <p>2024: Er wordt beleid opgesteld waarin is vastgelegd welke extra ondersteuning MA voor taal- of rekenachterstanden en taal- of rekenproblemen zal bieden, voor wie, wanneer en hoe dat georganiseerd wordt.</p> <p>2025: Het beleid ‘aanpak achterstanden en taal- of rekenproblemen’ wordt uitgevoerd. Er is extra ondersteuning beschikbaar conform dit beleid.</p> <p>2026: Het beleid ‘aanpak achterstanden en taal- of rekenproblemen’ wordt uitgevoerd. Tevens worden de uitvoering en de resultaten van dit beleid geëvalueerd, waarna bijstelling plaatsvindt.</p> <p>2027: Het aangepaste beleid wordt uitgevoerd en aan het einde van 2027 hebben we een tweejaarlijkse cyclus van uitvoering, evaluatie en bijstelling.</p>

Maatregelen

Pas toe

1. Investeren in wegwerken corona-achterstanden van studenten die instromen vanuit het vo
2. Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student, aangeboden met meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau
3. Maatregelen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen
4. Maatregelen om professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. Nederlands en rekenen te bevorderen (staat in de werkagenda mbo onder 3.3)

4. Maatregelen om professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. Nederlands en rekenen te bevorderen

MA zet deze maatregel in. Vanuit de docenten is er een duidelijke professionaliseringsvraag die ondersteunend is aan de doelstelling om voor elke student de beheersing van het Nederlands en rekenen te verbeteren en waarbij de kwaliteit van de docenten wordt versterkt. Daarbij is er specifiek en breed vraag naar professionalisering op het gebied van differentiatie. Op meer individuele basis is er vraag naar ondersteuning bij taal- of rekenproblematiek.

Vanaf het schooljaar 2023 worden MA-breed trainingen Differentiëren met ICT aangeboden. Deze trainingen zijn de eerste stap in het aanbod voor trainingen op het gebied van differentiëren. Omdat in het onderwijs bij MA taal ook een belangrijk onderdeel is bij menige beroepsopdracht kan het ook wenselijk blijken een taalvaardigheidstraining voor niet-taaldocenten in het aanbod op te nemen.

2024: Alle docenten Nederlands en rekenen volgen de training Differentiëren met ICT.

2025: Structureel aanbod training en professionalisering bepalen in relatie tot taal en rekenen, waarin onderscheid wordt gemaakt in trainingen voor alle taal- en rekendocenten (bijv. vakspecifiek differentiëren of beoordelen examens) en aanbod voor individuele trainingen (bijv. ondersteuning taal- of rekenproblemen).

2026: Docenten Nederlands en rekenen volgen een training- of professionaliseringsactiviteit uit het aanbod.

2027: (Nieuwe) docenten Nederlands en rekenen volgen een training- of professionaliseringsactiviteit uit het aanbod.

Structureel aanbod (tweejaarlijks) evalueren en eventueel bijstellen.

Extra punt van aandacht: maatregelen ten behoeve van zicht op de kwaliteit en effectiviteit van het onderwijs in basisvaardigheden

Vanaf 2023 zijn de basisvaardigheden een standaard in het toezichtskader van de Inspectie. Dit vraagt om breed zicht op het onderwijs in de basisvaardigheden. Er zijn veel elementen die bijdragen aan toereikend zicht op basisvaardigheden, zoals de effectiviteit van didactiek, differentiatie, professionalisering docenten, het aantal lessen, verzuim, methode en (extra) les-/oefenmateriaal, extra ondersteuning en beleid voor studenten op niveau. Zicht op deze elementen en op de invulling daarvan binnen MA is de basis om de kwaliteit en de effectiviteit van het onderwijs in de basisvaardigheden te verbeteren. Het evalueren van de visie voor Nederlands en de visie voor rekenen wordt hierin meegenomen. Binnen MA is dit zicht er nog onvoldoende. Om die reden zetten we deze extra maatregel in.

2024: Ontwikkelen instrument voor het in beeld brengen van het onderwijs in de basisvaardigheden.

2025: Alle opleidingen m.b.v. het instrument in beeld brengen (driejaarlijks). En vanuit best practices, risicofactoren en aanbevelingen voorstellen doen voor verbetermogelijkheden.

2026: Voorgestelde verbetermogelijkheden en eventuele aanpassingen in de AVO-visie invoeren.

2027: Ingevoerde veranderingen monitoren en waar nodig bijstellen.

Er is een instrument en een planmatige aanpak (PDCA) t.b.v. zicht op de basisvaardigheden.

Samenwerkingspartners

Intern: Vakgroep Nederlands, Vakgroep Rekenen, onderwijskundigen, examencommissie

Extern: Kennispunt MBO Taal en Rekenen, collega mbo-instellingen in Amsterdam

Prioriteit 3, doelstelling 3.2

De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter.

Link met Next Level strategie

Ambitie 1: Creatief vakonderwijs van hoog niveau
Ambitie 4: Een community opbouwen waar je bij wil blijven horen

Thema's en resultaten

1 D. Brede vorming en internationalisering Thema Burgerschap en ondernemerschap
4 B. Professionalisering Thema Strategische personeelsplanning

Interne en externe analyse

1. Burgerschapontwikkeling van studenten
2. Profiel van docenten die worden ingezet voor de lessen burgerschap. Wat is het aanstellings- en scholingsbeleid?
3. Visie van instelling en/of onderwijsteams op burgerschapsonderwijs
4. De manier waarop de studievoortgang van studenten op het gebied van burgerschap wordt gemonitord

1. Burgerschapontwikkeling van studenten

Er is een MA-brede leerlijn voor Burgerschap. In deze leerlijn zijn 'need to know' en 'nice to know' onderwerpen geformuleerd. Het onderwijs in Burgerschap is ingebed in beroepsopdrachten en onderliggende units. Hierdoor heeft een deel van de leerdoelen ook beroepsgerelateerde context. Het nadeel van deze inbedding is dat het voor studenten niet altijd direct herkenbaar is wanneer zij met Burgerschapontwikkeling bezig zijn.

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

Ad 2. MA volgt hier de wettelijke regelgeving. Een benoembaar, bekwaam of bevoegd docent voor het mbo verzorgt het onderwijs in burgerschap.

3. Visie van instelling en/of onderwijsteams op burgerschapsonderwijs

Ad 3. In het schooljaar 2021-2022 is een visie voor Burgerschap vastgesteld. Uitgangspunt van de visie is dat Burgerschap wordt ingebed in de beroepsopdrachten en ondersteunende units (Maatwerkstructuur). De opleiding kan werken met een docent en/of een bewaker Burgerschap. Bij deze visie is een leerlijn Burgerschap ontwikkeld die MA-breed wordt gehanteerd.

In januari 2023 is er een start gemaakt met het in beeld brengen van de borging van Burgerschap in de opleidingen, conform de vastgestelde visie en leerlijn. We zien dat de inbedding en diepgang van de inhoud van het onderwijs en de betrokkenheid van teamgenoten binnen de opleidingen divers is. Dit heeft geresulteerd in een aantal aanbevelingen. Een daarvan is een duidelijke beschrijving van het profiel en taak van de docent Burgerschap en van de rol en taak van de bewaker Burgerschap. Daarnaast is er binnen de opleidingen behoefte aan een concrete uitwerking van de visie waarin aandacht is voor o.a. de aanpak van gevoelige onderwerpen, de mate van diepgang bij belangrijke thema's uit de leerlijn, opleidingsoverstijgende activiteiten, gastlessen, bewijslast ten behoeve van diplomering, bewustzijn van zijn burgerschapontwikkeling bij de student. De analyse van de visie en van de leerlijnen is aanleiding geweest om een Burgerschapsadviseur van het Expertisecentrum Burgerschap aan te vragen. In juni 2023 is het eerste gesprek met deze adviseur om MA te ondersteunen bij de onderliggende concrete uitwerking van de visie en voor een goede borging in de opleidingen.

4. De manier waarop de studievoortgang van studenten op het gebied van burgerschap wordt gemonitord.

De studievoortgang van studenten wordt gemonitord met behulp van de leerdoelen uit de leerlijn Burgerschap. Aan het einde van de opleiding wordt geverifieerd of de student heeft voldaan aan de inspanningsverplichting van de verschillende domeinen.

Indicator en nulmeting

Aandeel studenten dat positief is over de lessen burgerschap (instellingsniveau)

Aandeel studenten dat positief is over de lessen burgerschap (instellingsniveau)

Bron: Nieuwe indicator, deze wordt op initiatief van OCW na de planvorming opgenomen in een bestaand of nieuw meetinstrument. Instellingen hoeven deze indicator pas mee te nemen in de jaarverslagen zodra deze indicator beschikbaar is.
 Ad. 5 - Nog niet van toepassing



<p>Beoogd resultaat 2027</p>
<p>Maatregelen</p> <p>Pas toe of leg uit</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Docenten aanstellen op basis van het bekwaamheidsprofiel 2. Bijscholing waar nodig 3. Opleidingsachtergrond van docenten burgerschap volgen en bespreken met de Ondernemingsraad 4. Maatregelen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap (staat in de werkagenda onder 3.3)

<p>Burgerschap binnen MA vraagt aandacht om een goed beeld te hebben of de Burgerschapsdimensies (kwalitatief) voldoende in de opleidingen aan bod komen en ook geborgd zijn. We hebben inmiddels eerste stappen gezet in de aandacht daarvoor en om de huidige situatie in beeld te brengen. Met het oog op de strategie, de verwachte standaard in het toezichtkader, de basis op orde en het kunnen verantwoorden van de inspanningsverplichting bij het diplomabesluit, formuleren we ambities voor Burgerschap. Eerste voorstel voor ambities op het gebied van: aanpak bij visie uitwerken/MA-breed verder concretiseren, mogelijkheid voor docenten/bewakers Burgerschap de leergang te volgen, MA-brede activiteiten te organiseren voor deelonderwerpen (bijv. geld/schulden).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. MA voldoet aan de vijf verenigingsafspraken in het kader van versterking van het Burgerschap in het mbo (MBO Raad, april 2022) <ul style="list-style-type: none"> Afspraak 1: Elke school expliciteert een visie op burgerschap en maakt deze zichtbaar Afspraak 2: Scholen stellen docenten aan op basis van het bekwaamheidsprofiel (en scholen waar nodig scholen bij) Afspraak 3: Scholen nemen burgerschap op in de PDCA-cyclus Afspraak 4: Scholen prioriteren burgerschap en reserveren tijd en budget Afspraak 5: De inspanningsverplichting in het Examen- en kwalificatiebesluit (EKB) wordt versterkt 2. Er is een instrument en een planmatige aanpak (PDCA) t.b.v. zicht op de basisvaardigheden 3. Er is een structureel professionaliseringsaanbod voor docenten en bewakers Burgerschap
<p>1. Docenten aanstellen op basis van het bekwaamheidsprofiel</p> <p>Binnen MA is nog geen afzonderlijk bekwaamheidsprofiel voor de docent en bewaker Burgerschap. Wel moet de docent voldoen aan de wettelijke eisen op het gebied van benoembaarheid, bekwaamheid of bevoegdheid. Vanuit de opleidingen is er een duidelijke wens voor een profiel-, rol- en taakbeschrijving van resp. de docent en de bewaker Burgerschap. Daarnaast is een bekwaamheidsprofiel ook een van de verenigingsafspraken in het kader van Versterking burgerschap in het mbo (MBO Raad, april 2022). Het op te stellen bekwaamheidsprofiel kan als uitgangspunt dienen voor het aanstellingsbeleid. MA zet in op deze maatregel.</p> <p>2024: Concrete uitwerking bij visie opstellen en invoeren (incl.bewijslast t.b.v. diplomering). Er wordt een bekwaamheidsprofiel met een taak- en/of rolbeschrijving opgesteld voor resp. de docent Burgerschap en de bewaker Burgerschap. Deze beschrijvingen zijn uitgangspunt voor aanstellingsbeleid.</p> <p>2025: Evalueren en, indien nodig, bijstellen van de Burgerschapsvisie en/of de onderliggende uitwerking (zie ook resultaat 2) In beeld brengen van de mate waarin de individuele docent/bewaker voldoet aan de beschrijving, deze als bron gebruiken voor bijscholing. De opgestelde beschrijvingen zijn uitgangspunt voor het aanstellingsbeleid.</p> <p>2026: Voorgestelde verbetermogelijkheden en eventuele aanpassingen in de Burgerschapsvisie en/of onderliggende uitwerking invoeren (zie ook resultaat 2).</p> <p>2027: Ingevoerde veranderingen monitoren en waar nodig bijstellen (zie ook resultaat 2)</p> <p>2. Bijscholing waar nodig</p> <p>MA zet in op deze maatregel. Bij de docenten is een duidelijke behoefte aanwezig in professionalisering. Een veel genoemd voorbeeld is vaardigheid in het voeren van schurende gesprekken. Niet elke bewaker Burgerschap heeft z.g. vakkennis in de richting van Burgerschap of Maatschappijleer. Er is geen specifieke opleiding voor docent Burgerschap. Vanaf het schooljaar 2023-2024 biedt het Expertisepunt Burgerschap een leergang Burgerschap aan. MA wil o.a. deze leergang opnemen in haar scholingsaanbod voor docenten of bewakers Burgerschap. Daarnaast wil MA een structureel scholingsaanbod opzetten waarbij voor Burgerschap ook wordt aangesloten op het bekwaamheidsprofiel. Maatregel 4 wordt derhalve meegenomen in maatregel 1.</p> <p>2024: Structureel aanbod training en professionalisering in relatie tot Burgerschap bepalen waaronder de leergang Burgerschap en training in het voeren van schurende gesprekken.</p> <p>2025: Docenten of bewakers Burgerschap volgen een training- of professionaliseringsactiviteit uit het aanbod</p> <p>2026: (Nieuwe) docenten of bewakers Burgerschap kunnen een training- of professionaliseringsactiviteit uit het aanbod volgen. Structureel aanbod (2-jaarlijks) evalueren en eventueel bijstellen.</p> <p>2027: (Nieuwe) docenten of bewakers Burgerschap kunnen een training- of professionaliseringsactiviteit uit het aanbod volgen.</p>

Maatregelen

Pas toe of leg uit

1. Docenten aanstellen op basis van het bekwaamheidsprofiel
2. Bijscholing waar nodig
3. Opleidingsachtergrond van docenten burgerschap volgen en bespreken met de Ondernemingsraad
4. Maatregelen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap (staat in de werkagenda onder 3.3)

3. Opleidingsachtergrond van docenten burgerschap volgen en bespreken met de Ondernemingsraad

Ad 3. Op basis van het op te stellen bekwaamheidsprofiel en bijbehorende taak- en rolbeschrijving kan de mate waarin de individuele docent voldoet aan dit profiel in beeld worden gebracht. Deze 'opname' vormt de bron voor eventuele bijscholing en kan jaarlijks met de Ondernemingsraad gedeeld worden.

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

Ad 4. In het algemeen en deels voortvloeiend uit maatregel 1, 2 en 3 wil MA een structureel scholingsaanbod opzetten voor Burgerschap. Dit sluit aan bij de behoefte van de docenten en bewakers en dit sluit aan bij de vijf verenigingsafspraken (MBO Raad, april 2022). In ieder geval de mogelijkheid voor het volgen van de leergang Burgerschap en trainingen in het voeren van moeilijke of schurende gesprekken worden hierin opgenomen. MA zet deze maatregel in, waarbij maatregel 4 wordt gecombineerd met maatregel 1.

Extra punt van aandacht: maatregelen ten behoeve van zicht op de kwaliteit en effectiviteit van het onderwijs in basisvaardigheden

Vanaf 2023 zijn de basisvaardigheden een standaard in het toezichtskader van de Inspectie. Dit vraagt om breed zicht op het onderwijs in de basisvaardigheden. Er zijn veel elementen die bijdragen aan toereikend zicht op basisvaardigheden, zoals de effectiviteit van didactiek, differentiatie, professionalisering docenten, positionering in de opleiding, lesmateriaal. Er is ook een behoefte binnen de opleidingen aan een concrete uitwerking van de visie waarin aandacht is voor o.a. de aanpak van gevoelige onderwerpen, de mate van diepgang bij belangrijke thema's uit de leerlijn, opleidingsoverstijgende activiteiten, gastlessen, bewijslast ten behoeve van diplomering en bewustzijn van burgerschapsontwikkeling bij de student. Zicht op de elementen en op de invulling daarvan binnen MA is de basis om de kwaliteit en de effectiviteit van het onderwijs in de basisvaardigheden te verbeteren. Het evalueren van de visie voor en het onderwijs in Burgerschap en het vervolg geven aan de uitkomsten daarvan (middels de onderliggende concrete uitwerking, zie ook analyse punt 3) is daar onderdeel van. MA zet deze maatregel in. Met deze extra maatregel geeft MA uitvoering aan meerdere afspraken uit de vijf verenigingsafspraken in het kader van Versterking burgerschap in het mbo (MBO Raad, april 2022).

2024: Ontwikkelen instrument voor het in beeld brengen van het onderwijs in de basisvaardigheden.

2025: Alle opleidingen m.b.v. het instrument in beeld brengen driejaarlijks). En vanuit best practices, risicofactoren en aanbevelingen voorstellen doen voor verbetermogelijkheden.

2026: Voorgestelde verbetermogelijkheden en eventuele aanpassingen in de AVO-visie invoeren.

2027: Ingevoerde veranderingen monitoren en waar nodig bijstellen.

Er is een instrument en een planmatige aanpak (PDCA) t.b.v. zicht op de basisvaardigheden.

Samenwerkingspartners

Intern: Vakgroep Burgerschap, docenten Burgerschap, onderwijskundigen, opleidingsmanagers, Ondernemersloket

Extern: Kennispunt MBO Burgerschap, Fawaka Wereldburgerschap

Prioriteit 3, doelstelling 3.3

Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk. Er is aandacht voor de werkdruk en het carrière-perspectief 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.

Link met Next Level strategie

Ambitie 1: Creatief vakonderwijs van hoog niveau
Ambitie 4: Een community opbouwen waar je bij wil blijven horen

Thema's en resultaten

1 E. Leven lang ontwikkelen Thema Leven lang ontwikkelen voor studenten en partners (aanbod LLO, derde leerweg, contractonderwijs)
4 B. Professionalisering Thema Strategische personeelsplanning
4 D. Slagvaardige organisatie Thema HR (stafdienst HR toekomstbestendig ingericht)
 Thema Servicebureau Medewerkers (servicebureau)
 Thema Implementatie aansturingstructuur (Herijken Teams aan zet)
 Thema Medezeggenschap (goede samenwerking CvB, OR, SR en MT)

Interne en externe analyse

Analyseonderdelen:

1. Instroom van nieuw onderwijspersoneel voldoende/onvoldoende
2. Bestaan van personeelstekorten
3. Uitval onder startend onderwijspersoneel
4. Begeleiding aan startend onderwijspersoneel
5. Loopbaanperspectief voor zittend onderwijspersoneel
6. Inschaling van onderwijspersoneel en beleid voor doorgroeimogelijkheden voor de klas
7. Ervaren werkdruk onderwijspersoneel
8. Professionaliseringsbeleid van de instelling
9. Mate waarin gebruik gemaakt wordt van professionaliseringsmogelijkheden
10. (Ervaren) barrières om gebruik te maken van professionaliseringsmogelijkheden

1. Instroom van nieuw onderwijspersoneel is voldoende

Kijkend naar de instroom het afgelopen schooljaar 2022-2023 van nieuwe docenten en instructeurs kan worden gesteld dat er voldoende instroom is van nieuw onderwijspersoneel binnen MA (vmbo en mbo) (bron: instroomanalyse vanuit Cliqsense: 32 docenten en 15 instructeurs). Het komend schooljaar 2023-2024 is er sprake van een beperktere instroom van onderwijspersoneel t.g.v. een terugloop in vacaturestellingen. Dit hangt samen met terugloop in studentenaantallen bij bepaalde onderwijsteams en het aflopen van de extra ondersteuningsmiddelen. Hoewel de arbeidsmarkt knelt en het meer inspanning vraagt vanuit recruitment om kwalitatieve docenten te vinden en ook meer doorlooptijd t.a.v. het aantal procedures, is MA nog steeds in staat de vacatures in te vullen. De focus vanuit HR richt zich momenteel op behoud vanuit interne doorstroom van personeel en doorontwikkeling via professionalisering en promotie onder het docentencorps. Met het oog op de toekomst blijft het echter van belang dat onderwijspersoneel zich voortdurend blijft ontwikkelen om 'just in time' fit te zijn voor de veranderingen in de arbeidsmarkt. Medewerkers die met de nieuwste technieken kunnen omgaan en flexibel inzetbaar blijven, zullen eerder hun toegevoegde waarde en bijdrage aan de organisatie blijven behouden.

2. Bestaan van personeelstekorten

MA krijgt sommige vacatures moeilijker en minder snel ingevuld dan een aantal jaren geleden. De procedures zijn steeds arbeidsintensiever en vragen vanuit de recruitment dan ook om extra inspanningen en investeringen. Zodoende blijft het ook in de toekomst belangrijk om met samenwerkende partners zoals bijvoorbeeld Randstad op te trekken. Zij worden dan ook ingezet als verlengstuk bij de werving en selectie. En dit heeft er bij het vmbo zeker ook voor gezorgd dat een behoorlijk deel van de vacatures daar redelijk snel tot invulling is gekomen. Verder knelt het bij Software developer op het moment dat daar technisch opgeleide docenten worden gevraagd. De software development-markt knelt al jaren en het zoeken naar professionele docenten blijft dan ook naar de toekomst toe een stevige uitdaging. Vanuit HR wordt nauw samengewerkt met de afdeling Communicatie om de employer branding te versterken. De arbeidsmarktcommunicatie dient zich meer te gaan richten op diversiteit in de brede zin van het woord. En er zal meer ingezet moeten worden op de inzet van andere wervingskanalen. Met als effect dat we meerdere doelgroepen (zoals bijvoorbeeld ook participatiekandidaten) weten te bereiken.

3. Uitval onder startend onderwijspersoneel

Uitstroompercentage starters met PDG: bezien vanuit een vierjarenperspectief hebben we onder de PDG'ers een aantal jaren een geringe uitstroom gehad. Er is een hoger verloop onder ondersteunend personeel.

Interne en externe analyse

Analyseonderdelen:

1. Instroom van nieuw onderwijspersoneel voldoende/onvoldoende
2. Bestaan van personeelstekorten
3. Uitval onder startend onderwijspersoneel
4. Begeleiding aan startend onderwijspersoneel
5. Loopbaanperspectief voor zittend onderwijspersoneel
6. Inschaling van onderwijspersoneel en beleid voor doorgroeimogelijkheden voor de klas
7. Ervaren werkdruk onderwijspersoneel
8. Professionaliseringsbeleid van de instelling
9. Mate waarin gebruik gemaakt wordt van professionaliseringsmogelijkheden
10. (Ervaren) barrières om gebruik te maken van professionaliseringsmogelijkheden

4. Begeleiding startend onderwijspersoneel

Binnen MA begeleiden we starters door ze aan het begin van het schooljaar in de introductieweek uit te nodigen voor trainingen in de systemen waarmee gewerkt wordt en m.b.t. een lesopzet. Daarnaast bieden we een aantal introductieavonden aan. Met als doel het bevorderen van het socialisatieproces en uitwisselen van ervaringen om medewerkers en organisatie te leren kennen. Maar ook om ze verder te professionaliseren in relatie tot thema's zoals artificiële intelligentie. Verder zijn er voor onderwijsgevend personeel nog aanvullende introductieavonden waarbij ze onderwijsinhoudelijk worden meegenomen. MA beschikt over een goede begeleidingsstructuur t.b.v. nieuwe docenten. Zij krijgen een PDG-coach, een buddy en er is een professionele leergemeenschap ingericht waar nieuwkomers die opgeleid worden als docent met elkaar gezamenlijk leren onder begeleiding van PDG-coaches. De HvA, die deze trainingen verzorgt, geeft aan zeer tevreden te zijn over de wijze waarop dit binnen MA is georganiseerd. Met als resultaat: het behalen van het PDG-getuigschrift.

5. Loopbaanperspectief voor zittend onderwijspersoneel

MA heeft een traditioneel functiehuis. Maar HR heeft de afgelopen jaren ook jobcrafting (= posities en rollen ontwerpen die niet officieel in het functiehuis geplaatst zijn) toegepast. Binnen MA kun je intern doorstromen maar de posities zijn enigszins beperkt. Dit hangt samen met de organisatiegrootte. En er is nog onvoldoende transparantie middels een systeem qua inrichting van loopbaanpaden.

Op dit moment kunnen MA-docenten zich ontwikkelen van docent LB naar LC of bepaalde rollen (zoals BPV, SLB, etc.) vervullen die samenhangen met het functieprofiel van docent LB of LC. Dan wordt aan docenten de mogelijkheid geboden om zich via een ontwikkelovereenkomst te ontwikkelen en zo vervolgens door te stromen naar een LC-schap. Dit is mogelijk op eigen verzoek of op voordracht van de leidinggevende. Een loopbaanstap van LC naar LD hangt samen met de organisatiebehoeften. Wanneer er een LD-vacature wordt gesteld, dan kan een interne sollicitant daarop reageren. Hierbij wordt rekening gehouden met grote instroom vanuit de markt. Dit betekent dat niet iedereen zomaar kan instromen in een LB of LC-schap omdat er rekening gehouden dient te worden met de wetgeving. Het kan echter ook leiden tot doorstroom naar buiten bij een andere onderwijsinstelling. Vanuit HR-perspectief bezien verdient dit nog meer aandacht naar de toekomst. Daarnaast vindt er mobiliteit van het vmbo naar mbo plaats vanuit interne sollicitatieprocedures. Kortom: dit vereist aanpassing van het loopbaanbeleid en herijking van het functiehuis.

Er is met HR gesproken over een servicebureau voor medewerkers, maar dit heeft voorlopig geen prioriteit. Mocht dit aan de orde komen bezien in een meerjarenperspectief, dan betekent dit een substantiële aanpassing in de formatie voor HR. We zijn vanuit HR momenteel bezig om de stafdienst HR toekomstbestendig in te richten. Zo is er een vacature gesteld voor de opvolging van het huidige Hoofd HR en is gepland dat een vacature voor een tweede HR-adviseur volgt om te kunnen voldoen aan de verwachtingen die er liggen voor HR vanuit de strategie en werkagendaatregelen.

6. Inschaling van onderwijspersoneel en beleid voor doorgroeimogelijkheden voor de klas

Inschaling conform CAO-MBO. Doorgroeimogelijkheden voor de klas bevinden zich op het terrein van verschillende rolinvullingen zoals bijvoorbeeld SLB, BPV, Begeleidingscoach, etc.

7. Ervaren werkdruk onderwijspersoneel

In 2023 zijn de resultaten van het medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO) gedeeld in de teams. De teams bespreken gezamenlijk de resultaten en bepalen acties waar ze mee verder gaan. En vanuit taakbeleid is de afspraak gemaakt dat er vanuit de teams gewerkt wordt met de inzetmeter en dat deze volgend schooljaar geëvalueerd wordt.

8. Professionaliseringsbeleid van de instelling

Momenteel is de afdeling HR in samenwerking met zowel de stafdienst onderwijs als opleidingsmanagers bezig met de inkoop van een professionaliseringstraject (Differentiëren met ICT) als versterking en ondersteuning bij het proces van formatief handelen.

Tevens is begin dit schooljaar een incompanytraject ingekocht voor een groep zij-instromers. Zij volgen de PDG om bevoegd te worden. En zij worden ondersteund vanuit een coachstructuur en intervisietraject.

De afgelopen jaren is er gewerkt aan aanscherping van het ontwikkeltraject van LB naar LC. Dit is verwerkt in bijgesteld promotiebeleid, waarover ook al eerder met de OR is gesproken.



<p>Interne en externe analyse</p> <p>9. Mate waarin gebruik gemaakt wordt van professionaliseringsmogelijkheden</p> <p>10. (Ervaren) barrières om gebruik te maken van professionaliseringsmogelijkheden</p>	<p>9. Mate van gebruik van professionaliseringsmogelijkheden In het jaarverslag 2022 (zie hiervoor tabel op pagina 163) wordt duidelijk gemaakt op welke wijze gebruik wordt gemaakt van de professionaliseringsmogelijkheden. In totaal hebben 179 collega's – en dit is meer professionalisering dan de afgelopen drie jaar – scholing of coaching gedaan. MA ziet continue ontwikkeling als een noodzaak gezien vanuit een strategie met LLO.</p> <p>10. (Ervaren) barrières om gebruik te maken van professionaliseringsmogelijkheden We zien tot op heden dat sturing via OTM-model en taakbeleid onvoldoende is ingericht om professionalisering expliciet mee te nemen. Zodoende is dit jaar besloten om de inzetmeter te gaan evalueren in 2024 om professionalisering van eigen personeel conform de strategie vorm te geven. Er dient ook in de begroting substantieel rekening mee gehouden te worden en hier dient dan ook een verdere aanpassing op plaats te vinden. Kortom: extra middelen (tijd en geld) zullen nodig zijn om dit mogelijk te maken. Verder vormt de huidige begroting m.b.t. het professionaliseringsbudget een barrière om goed werkgeverschap vanuit een ambitieus plan naar de toekomst toe verdere uitvoering te geven. Het aanpassen van de hoogte van het ontwikkelbudget voor professionalisering wordt in lijn met de strategie en de vraag vanuit het onderwijs en de arbeidsmarkt afgestemd.</p>
<p>Indicator en nulmeting</p> <p>1. Tevredenheid van onderwijspersoneel over ontwikkelingsmogelijkheden (instellingsniveau)</p> <p>2. Ervaren werkdruk van onderwijspersoneel (instellingsniveau)</p> <p>3. Inschaling onderwijspersoneel (instellingsniveau)</p> <p>4. Mate waarin onderwijspersoneel met een dienstverband van 0-2 jaar in de komende jaren graag bij de instelling blijft werken (instellingsniveau)</p>	<p>Gegevens gebaseerd op het medewerkertevredenheidsonderzoek van 2023, met een benchmark naar het mbo tussen haakjes. De scores zijn op een schaal van 1 tot 10:</p> <p>1. Tevredenheid van onderwijspersoneel over ontwikkelingsmogelijkheden (instellingsniveau) Ik krijg voldoende ruimte om mij verder te ontwikkelen in mijn huidige functie 6.7 Er is voldoende aandacht voor mijn persoonlijke loopbaanontwikkeling 6.2, (benchmark mbo 6.2) De eigen ambitie van MA is in meerjarenperspectief een 7, maar ten minste om hoger te scoren dan de benchmark MBO.</p> <p>2. Ervaren werkdruk van onderwijspersoneel (instellingsniveau) Ik vind mijn werkdruk; veel te laag 1% (0%), te laag 0% (1%), goed 50% (58%), te hoog 39% (35%), veel te hoog 9% (5%) De ambitie is versterking van een goede werk- en privébalans, dus versterking van gezonde werkdruk. Het percentage 'goed' dient verder verhoogd te worden in de komende jaren en de percentages 'te hoog' en 'veel te hoog' dienen gereduceerd te worden met 5%.</p> <p>3. Inschaling onderwijspersoneel (instellingsniveau) Ik ben tevreden over de beloning die ik voor mijn werk ontvang 6.2 (benchmark mbo 6.2) Peildatum Cliqsense 4 juli 2023: Leraarschaal LB 82, Leraarschaal LC 119, Leraarschaal LD 12 (aantallen) De ambitie is de normstelling vanuit de MBO Raad blijven volgen in percentages.</p> <p>4. Mate waarin onderwijspersoneel met een dienstverband van 0-2 jaar in de komende jaren graag bij de instelling blijft werken Ik vind het leuk om de komende 1 tot 2 jaar bij Mediacollege Amsterdam te blijven werken: 7.7 (7.9) De ambitie is een 8 te scoren.</p>
<p>Beoogd resultaat 2027</p>	<p>Als MA een aantrekkelijke werkgever wil blijven naar de toekomst toe, dan draagt dit bij aan behoud van talenten binnen de organisatie. Het stimuleren en versterken van de talentontwikkeling van alle mensen binnen de arbeidsorganisatie is hierbij essentieel. Zowel de onderwijs-assistenten, instructeurs als docenten zullen de studenten zodanig moeten opleiden dat zij op een onderscheidende wijze de arbeidsmarkt betreden en de ondersteunende diensten zullen goed moeten blijven aansluiten op de behoeften uit het onderwijs. Dit houdt in dat medewerkers zelf tijdig eigenaarschap dienen te nemen om te blijven werken aan hun ontwikkeling. Dit vraagt om permanente professionalisering. Niet alleen voor de huidige werkzaamheden maar ook gezien vanuit een loopbaanperspectief binnen of buiten MA (als perspectieven binnen MA eindig zijn, vanwege de organisatiegrootte met enigszins beperkte loopbaanstappen in vergelijking met organisaties zoals hbo-instellingen en universiteiten). Het is van belang dat iedereen, en zeker de onderwijsgeevenden, voldoende tijd en ruimte krijgen om ook naar buiten te gaan, zodat zij in lijn met de strategie kunnen bijdragen aan een next level m.b.t. de kwaliteit van het onderwijs dat voldoende aan dient te sluiten op de vraagstelling vanuit het bedrijfsleven.</p>

Hierna een overzicht van de te bereiken resultaten en evaluaties in de komende vier jaren. In het jaarverslag 2022 (zie hiervoor tabel op pagina M.b.t. punt 1 en 2 hierboven zal tot 2027 worden gewerkt conform een te ontwikkelen recruitmentplan in 2024 met focus op diversiteit in de brede zin van dit begrip (waaronder ook wordt voldaan aan de quota m.b.t. de participatiebanen). Hierbij aansluitend zal een overzicht worden opgesteld welke kanalen effectief zijn om op in te zetten om tot passend personeel te komen.

In inkoopcontracten met toeleveranciers wordt een verantwoording gevraagd t.b.v. het jaarverslag.

Vanaf 2025 zal vanuit een visie op de verschillende generaties op de werkvloer gekeken worden hoe deze specifieke doelgroepen gedifferentieerd kunnen worden benaderd om tot gewenste in- en doorstroom te komen. De nieuwe employer branding en arbeidsmarktcommunicatie draagt in 2027 bij aan voldoende instroom van zij-instromers.

Punt 3 en 4: de uitstroom van startende docenten dient beperkt te blijven in 2024, 2025, 2026 en 2027. Dit betekent dat de begeleidingsstructuur zoals die momenteel is ingericht overeind blijft. Voor onderwijsondersteunend personeel wordt om de uitval tegen te gaan ook extra begeleiding op het gebied van teamcoaching en begeleiding van medewerkers opgezet. Er zal tot 2027 een instrument (tooling) of systeem worden ingezet ter ondersteuning van het onboardings proces. Door gedurende de eerste 100 dagen, maar ook daarna, nog meer tussen-tijdse feedback te verzamelen onder starters, wordt het mogelijk voor leidinggevend en HR nog beter te anticiperen op mogelijke hiaten die startende medewerkers ondervinden tijdens hun introductieperiode en om hierin aanpassingen te doen.

Punt 5 en 6: het loopbaanperspectief voor zittend onderwijspersoneel is geborgd in beleid in 2027. Dit vraagt in 2024 en mogelijk ook nog in 2025 actualisatie van zowel het functiehuis als van alle functieprofielen en rolbeschrijvingen. In 2023 zijn we gestart met de voorbereidende activiteiten.

In samenhang met de definitieve vaststelling van het beoogde functiehuis zullen de ontwikkel-/loopbaanpaden worden ontworpen. Hiervoor dient een plan te worden opgesteld in 2024/2025. Tevens zal het huidige promotiebeleid opnieuw worden bijgesteld, zodat het in lijn wordt gebracht met de ontwikkel-/loopbaanpaden. Bovendien is het van belang een communicatie- en procesplan op te stellen in 2024/2025 om het bovenstaande binnen MA te lanceren.

Punt 7: er dient in 2024 een bijgesteld werkdrukplan te zijn op basis van de gesprekken die in de teams hebben plaatsgevonden aan de hand van het medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO) en de MA-brede thema's. Dit krijgt verder vorm en inhoud aan de hand van de input uit de verschillende teams in dialoog met de betreffende partijen met als ambitie de werkdruk te verlagen t.o.v. de meting in 2023. Daarnaast willen we meer bewustwording bij medewerkers over het ontstaan van werkdruk en zullen er interventies t.a.v. preventie en voorkomen van werkdruk georganiseerd worden.

Punt 8 en 9: in 2024/2025 wordt er in lijn met de vier ambities vanuit de strategie een meerjaren professionaliseringsbeleid ontworpen voor het onderwijspersoneel. Voor onderwijsgevend personeel wordt de focus van de professionaliseringstrajecten mede ingegeven vanuit de onderwijsvisie, school en teamplannen en vanuit individuele ontwikkelplannen/ontwikkelgesprekken met onderwijsgevend personeel. Op deze wijze kunnen we bijdragen aan de doelstelling van aantrekkelijk werkgeverschap. De volgende stap is het ontwikkelen van een professionaliseringsplan voor het onderwijsgevend personeel. Daarnaast werken we na actualisatie van het functiehuis (met profielen en rollen) binnen de organisatie aan een leerplatform, learning management system (LMS) en/of gecombineerd met een (interne) MA Academie. We onderzoeken de mogelijkheden om samenwerking aan te gaan met een instelling die al in het bezit is van een academie of doen dit via een CTL. Ook verkennen we de uitbreiding van secundaire voorwaarden.

Punt 10: het OTM-model wordt geëvalueerd en mogelijk aangepast in samenhang met de inzetmeter. Ook wordt nagegaan of de hoogte van het ontwikkelbudget en de werkwijze rondom inkoop van scholing voor professionalisering aangepast dient te worden in lijn met behoefte van het onderwijspersoneel, afgestemd op de vraag vanuit het onderwijs en de arbeidsmarkt.

Maatregelen

Verplicht

Ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen maken in samenspraak met de Ondernemingsraad op de volgende thema's:

1. Inschaling onderwijspersoneel
2. Professionalisering onderwijspersoneel
3. Werkdruk onderwijspersoneel
4. Begeleiding van startend onderwijspersoneel
5. Onderdeel van het loopbaanbeleid vormen de kwaliteitscriteria voor doorstroom van docenten van LB naar LC en LD en de eventuele limiteringen aan de aantallen die kunnen doorstromen en welke consequenties dit heeft voor het ontwikkel-perspectief van docenten in verhouding tot het totale aantal onderwijsgevendend/personeelsbestand in de instelling
6. Intensiveren van de inzet op zij-instromers in het aannamebeleid

1. Inschaling onderwijspersoneel (specifiek voor vmbo)

In 2024/2025 zal onderzocht worden of er onderdelen van de CAO VO ook voor het vmbo kunnen worden toegepast in de toekomst. Hiervoor zal dan wel budget of een financiering nodig zijn. Met handhaving van het volgen van de MBO-CAO. Beoogd doel: aantrekkelijk(er) werkgever-schap richting docenten in het vmbo, die elders wel deze arbeidsvoorwaarden kunnen verkrijgen.

Punten 1 en 2 en 5 (hangen nauw met elkaar samen)

In de verdere uitwerking van de MA-strategie heeft professionalisering een belangrijke focus. Ontwikkelingsgerichtheid is één van de drie waarden van MA. Om deze kracht bij te zetten zal een vernieuwing van het functiehuis gaan plaatsvinden, met daarbij ondersteuning van een bureau. Ook zal er toegewerkt worden naar een gesprekkencyclus met ontwikkelingsgerichte gesprekken. Een van de middelen die we hiervoor willen inzetten is het voeren van het goede gesprek. Dit zijn gesprekken waarbij minimaal éénmaal per jaar de centrale vraag wordt gesteld: 'Welke talenten kun je inzetten om bij te dragen aan de visie van het Mediacollege Amsterdam?' Elke medewerker heeft bepaalde talenten en die moeten we herkennen en benutten. De leidinggevende ondersteunt en motiveert de medewerker hierbij. De talenten van de medewerker in verhouding tot de missie/visie en kernwaarden krijgt een centrale rol in een jaarlijks gesprek. Deze gesprekken moeten stimuleren, inspireren en evalueren in de professionele ontwikkeling van een medewerker. Dit houdt in dat leidinggevendend in het onderwijs getraind worden in het voeren van ontwikkelingsgerichte gesprekken om zo d.m.v. het goede gesprek de docenten uit te nodigen aan hun talent te werken en ook tijdig eigenaarschap te laten nemen op de eigen blijvende duurzame inzetbaarheid. Er zal vanuit een purposegericht proces worden gewerkt. Hiermee wordt bedoeld dat er doelstellingen voor het komende half jaar worden vastgesteld, aan de hand waarvan een medewerker zijn doelen bepaalt en daarbij oog heeft voor zijn persoonlijke groei en feedback ophaalt. Dit komt vervolgens aan de orde in een ontwikkel- c.q. talent-gesprek. Daarnaast dienen er als afgeleide van het functiehuis door HR in samenwerking met de Stafdienst Onderwijs leerlijnen ontwikkeld te worden. Hierbij worden de pijlers vakkundig, pedagogisch-didactisch en beroepshouding meegenomen. Maar ook loopbaanpaden binnen MA ter bevordering van doorstroom voor het onderwijsgevend personeel, om zo verdergaande professionalisering kracht bij te zetten.

MA zal de komende jaren aanpassingen doen in het loopbaanbeleid en herijking van het functiehuis om te voldoen aan de aandachtspunten in de analyse. Dit is ook afhankelijk van het nieuw te ontwikkelen beleid loopbaanperspectief waarbij we aansluiten bij de ontwikkelingen vanuit de MBO Raad. Dit nieuwe beleid zal moeten worden geformuleerd en moet voldoende perspectief bieden aan de loopbaan van de docenten en in lijn zijn met de formatie van MA en professionaliseringsruimte bij MA. Als we als MA recht willen doen aan de ontwikkelingsgerichtheid, dan zouden we bezien vanuit een langer termijnperspectief ook individuele ontwikkelbudgetten ter beschikking willen stellen. Deze zouden dan aangewend worden om duurzaam inzetbaar te blijven als onderdeel van de strategische personeelsplanning.

HR sluit de komende jaren ook aan bij de Stafdienst Onderwijs met een gezamenlijke visie op professionaliseringsmogelijkheden en LLO. Vanuit de HR-visie stellen we de mens centraal. Dit impliceert dat ook onderwijsgevendend voortdurend worden uitgedaagd om eigenaarschap te nemen voor hun blijvende ontwikkeling, zowel voor de korte (uitvoering huidige positie) als langere termijn (loopbaanontwikkeling). Alleen door zelf tijdig bij te blijven, door te leren en ontwikkelen, en hierin als docent zelf ook een voorbeeldrol in te vervullen, is het mogelijk studenten adequaat te begeleiden tijdens hun leerproces. Een leerproces dat plaatsvindt binnen de context van een samenspel met het bedrijfsleven waartoe we opleiden. Partners met wie we samenwerken worden ook uitgedaagd om vanuit een community te blijven bijdragen aan ontwikkeling. De Gmi designschool als contractpoot dient ook zeker een bijdrage te leveren in het aanbod van LLO, maar zal hierin echter niet de enige toeleverancier zijn waar professionalisering wordt ingekocht.

Maatregelen

Verplicht

Ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen maken in samenspraak met de Ondernemingsraad op de volgende thema's:

1. Inschaling onderwijspersoneel
2. Professionalisering onderwijspersoneel
3. Werkdruk onderwijspersoneel
4. Begeleiding van startend onderwijspersoneel
5. Onderdeel van het loopbaanbeleid vormen de kwaliteitscriteria voor doorstroom van docenten van LB naar LC en LD en de eventuele limiteringen aan de aantallen die kunnen doorstromen en welke consequenties dit heeft voor het ontwikkel-perspectief van docenten in verhouding tot het totale aantal onderwijsgevenden/personeels-bestand in de instelling
6. Intensiveren van de inzet op zij-instromers in het aannamebeleid

2. Professionaliseringstraject

De instroom in de PDG zal jaarlijks blijven plaatsvinden. Alle niet-bevoegde docenten, die veelal zij-instromer zijn, zullen een bevoegdheid bij de Hogeschool van Amsterdam moeten behalen. Het traject Verzilver je talent zal wederom ingekocht worden bij voldoende groepsgrootte. Maar het is ook mogelijk dit op basis van open inschrijvingen te laten plaatsvinden bij bureau Career Care. Dit geldt voor al het onderwijspersoneel. Het is bedoeld om ervoor te zorgen dat ook onderwijsgevend personeel voortdurend blijft werken aan zijn/haar duurzame inzetbaarheid. En om medewerkers een 10.000 stappenplan te laten ontwikkelen hoe zij met plezier hun werk kunnen blijven doen in de komende jaren.

Professionalisering zal ook gericht worden in relatie tot doelstelling 2.2., punt 8: professionaliseringstraject inkopen voor stagebegeleiders om discriminatie te voorkomen. Maar ook in relatie tot doelstelling 3.1 profiel docenten Nederlands en rekenen. MA volgt de wettelijke regelgeving t.a.v. bevoegd en bekwaam personeel voor het mbo (bron: servicedocument MBO-raad).

Docenten die nog niet voldoende zijn opgeleid bij aanname dienen afhankelijk waar zich lacunes voordoen een ontwikkeltraject op maat te doorlopen om zo te voldoen aan de bevoegdheids- en bekwaamheidseisen en benoembaarheidsvereisten op grond van de Web en VO-wetgeving.

Met verwijzing naar doelstelling 3.1 dient er aan de taalassessoren in 2023/2024 een opfriscursus Nederlands en Engels te worden aangeboden via Bureau ICE, met focus op spreken en gesprekken voeren. Er dient een besluit genomen te worden in hoeverre niet -taaldocenten ook een taalvaardigheidstraining moeten volgen. In relatie tot doelstelling 3.2 dient er een profiel/rol/taak docenten Burgerschap opgesteld te worden (dit zal worden meegenomen bij de actualisatie van het functiehuis en functieprofielen/rollen). Daarnaast dient de leergang Burgerschap opgenomen te worden in het toekomstige scholingsaanbod. Overige professionalisering zal plaatsvinden aan de hand van teamplannen en functionerings- en toekomstige ontwikkelgesprekken, door mensen uit te nodigen nog meer eigenaarschap te nemen voor hun tijdige en blijvende (door)ontwikkeling binnen en soms naar buiten MA.

Het Trajectbureau blijft jaarlijks intervisie organiseren voor studieloopbaanbegeleiders. Intervisie is een manier om met andere SLB-ers te leren van vragen en problemen uit de dagelijkse werkwijze door middel van het inbrengen van casussen. In een veilige setting bespreken we het inhoudelijke werk, problematische vraagstukken, professionele ervaringen, belemmerende gevoelens/overtuigingen en andere onderwerpen die je tegenkomt als SLB-er. Overige professionalisering zal gaan plaatsvinden vanuit de practoraten en leerbedrijven (zoals XR Lab, waar studenten met docenten werkzaam zijn binnen een rijke leercontext. Zodra een onderwijsgevende vanuit de uitoefening van een bepaalde rol behoefte heeft aan een specifieke ontwikkeling, dan kan hij/zij dit via de leidinggevende aanvragen. Die dient vervolgens een verzoek hiertoe in via Insite. Als de SLB'ers een ontwikkelnoodzaak hebben om versterkt te worden op het gebied van gespreksvoering, dan dient daarvoor een training te worden ingekocht.

Voor het behouden en borgen van onderwijskwaliteit is professionele ontwikkeling cruciaal. De medewerkers staan daarbij niet alleen.

Onderwijs- en opleidingsteams dragen binnen MA de verantwoordelijkheid voor de uitvoering en kwaliteit van het onderwijs. Dankzij succesvolle professionele ontwikkeling en professionaliseringsbeleid kunnen de collega's van MA zich volledig richten op hun belangrijkste taak, namelijk goed onderwijs geven. Het professionaliseringsbeleid wordt in 2024 in lijn met de strategie herijkt.

3. Werkdruk onderwijspersoneel

Vanuit HR worden in 2023-2024 alle teams bezocht en wordt er een prioritering aangebracht m.b.t. het thema werkdruk aan de hand van de uitkomsten uit het medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO); ook wordt met elkaar besproken waar elk team de aandachtspunten op heeft. In 2024-2025 gaat er een evaluatie plaatsvinden om het Onderwijs Toedelingsmodel (OTM) tegen het licht te houden waarin taakbeleid, werkdruk en professionalisering meegenomen worden, en er zullen aanvullende maatregelen in opgenomen worden aan de hand van het MTO. De inzetmeter wordt in 2024 geëvalueerd om professionalisering van eigen personeel conform de strategie hierna aan te passen en is als instrument geïntroduceerd om het taakbeleid uitvoering te geven.

Maatregelen

Verplicht

Ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen maken in samenspraak met de Ondernemingsraad op de volgende thema's:

1. Inschaling onderwijspersoneel
2. Professionalisering onderwijspersoneel
3. Werkdruk onderwijspersoneel
4. Begeleiding van startend onderwijspersoneel
5. Onderdeel van het loopbaanbeleid vormen de kwaliteitscriteria voor doorstroom van docenten van LB naar LC en LD en de eventuele limiteringen aan de aantallen die kunnen doorstromen en welke consequenties dit heeft voor het ontwikkel-perspectief van docenten in verhouding tot het totale aantal onderwijsgeevenden/personeels-bestand in de instelling
6. Intensiveren van de inzet op zij-instromers in het aannamebeleid

Samenwerkingspartners

4. Begeleiden startend onderwijspersoneel

In de komende vier jaren wordt het introductieprogramma voor nieuwe medewerkers ook weer jaarlijks uitgerold. Ieder jaar vindt er een actualisatie plaats en wordt het, aan de hand van evaluaties, bijgesteld indien nodig.

In de openingsweek na de zomervakantie worden medewerkers centraal/decentraal opgevangen, en er wordt een aantal bijeenkomsten georganiseerd waardoor ze de organisatie beter leren kennen. Nieuwkomers krijgen vanuit de teams een buddy toegewezen en een PDG-coach daar waar noodzaak tot behalen van bevoegdheid aanwezig is. Tevens biedt de Stafdienst Onderwijs ook een aantal introductiebijeenkomsten aan. We werken het komende schooljaar vanuit HR samen met de Stafdienst toe naar één gezamenlijk introductieprogramma. Het pre- en onboardingsproces van starters waaronder startend onderwijspersoneel dient verder te worden uitgebreid. Hierbij zou een ondersteunende tooling zoals bijvoorbeeld applical nodig zijn. Daarvoor moet nader onderzocht worden welke platforms of toolings de beste ondersteuning bieden. Hiertoe dient een plan van aanpak te worden opgesteld en benodigd budget in de meerjarenbegroting te worden vrijgespeeld.

6. Intensiveren inzet zij-instromers in het aannamebeleid

Als we vanuit partnerships met het bedrijfsleven intensiever samenwerken en gezamenlijk onderwijs willen aanbieden op de werkvloer van bedrijven waar een praktijkleeromgeving wordt geboden, dan zal dat inspirerend en stimulerend onderwijs bieden voor MA-studenten binnen een rijke leercontext waar praktijkopleiders en docenten met elkaar samenwerken en opleiden. Dit draagt bij aan de versterking van een leercultuur, die interessant is voor toekomstige zij-instromers om daar te werken.

Als MA ook aantrekkelijk wil blijven voor toekomstig talent, dan vraagt dit om verdere versterking op het gebied van ruimte bieden voor verdergaande talentontwikkeling. Dit geldt uiteraard ook voor de nieuwe instroom van zij-instromers, maar ook voor behoud van talenten. Concreet betekent dit meer ruimte in de formatie voor PDG-coaches. Als werkgever op een knellende arbeidsmarkt zullen we onze wervingsstrategieën nog beter moeten afstemmen door meer divers te gaan werven en te differentiëren t.a.v. de verschillende generaties en doelgroepen die we laten instromen, en die zich momenteel al op de arbeidsmarkt en de werkvloeren bij bedrijven bevinden. Het is bovenal noodzakelijk om meer ruimte te bieden aan de talenten binnen de organisatie die een voortdurende behoefte hebben zich te blijven ontwikkelen.

Dit vraagt om verdergaande meerjareninvesteringen en keuzes in de begroting. Vanuit HR zien we een relatie met de mogelijke intensivering van de inzet/(zij-)instroom van hybride docenten.

Intern: HR-afdeling, opleidingsmanagers en stafhoofden, PDG-coaches, onderwijskundigen, medewerkers Gmi, practoraten

Extern: Incompanytraining bij HvA ingekocht voor professionalisering m.b.t. behalen Pedagogisch Getuigschrift, samenwerking met Randstad Uitzendorganisatie en Randstad Participatie voor recruitment en met Randstad Risesmart voor onder meer loopbaanbegeleiding, maar ook Career Care (Duurzame Inzetbaarheid) en Ginger mood (coaching en loopbaanbegeleiding), Kennispunt MBO Leven Lang Ontwikkelen.

Prioriteit 3, doelstelling 3.4, deel A: Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken (maatregel 2 en 3).

Link met Next Level strategie

Ambitie 1: Creatief vakonderwijs van hoog niveau

Ambitie 4: Een community opbouwen waar je bij wil blijven horen

Thema's en resultaten

1 A. Curricula Thema toekomstbestendig portfolio (maatwerk en excellentieprogramma)

4 C. Kwaliteitscultuur Thema Kwaliteitsbeleid versterken MA-breed

Interne en externe analyse

1. Positie van onderzoek en innovatie op de instelling
2. Mogelijkheden om de positie van onderzoek en innovatie te verstevigen (denk hierbij aan het RIF, deelname aan onderzoeken, betrokkenheid bij Centres of Vocational Excellence of aan de mate waarin digitalisering benut wordt in het onderwijs) (zie deel B)
3. Bestaande practoraten en kansen voor nieuwe practoraten (zie deel B)
4. Beschrijving van de excellentiemogelijkheden voor studenten
5. Aantal excellentieprogramma's en aantal deelnemers aan deze programma's

1. Positie van onderzoek en innovatie op de instelling

Onderzoek en innovatie worden grotendeels geborgd in de practoraten Mediawijsheid en Het Nieuwe Kijken. Bij het Practoraat Mediawijsheid doen docenten onderzoek om een krachtige, innovatieve en mediawijze leeromgeving te creëren voor de student. Met behulp van design thinking doen onze docenten praktijkgericht onderzoek dat wordt vertaald naar concreet deelbaar onderwijs op mbomediawijs.nl. Het Nieuwe Kijken onderzoekt de vakinnovaties in de creatieve industrie om aan de hand van die kennis de inhoud van het vakonderwijs up-to-date te houden en zo aan te blijven sluiten bij de technologiegedreven veranderingen in het beroepenveld.

MA heeft een vaste kwartiermaker innovatie die op dit thema activiteiten en programma's initieert, ontwikkelt en uitvoert in nauwe samenwerking met de creatieve industrie. Eén van de omvangrijke programma's waar in 2022-2023 veel in is geïnvesteerd is de samenwerking tussen de technisch-creatieve vakscholen (MA, GLU, SintLucas, GLR, Cibap, Nimeto) en een grote afvaardiging van de prominente media(technologie)-bedrijven op en rond het Media Park in Hilversum. Dit programma wordt ontwikkeld onder de noemer 'Metaverse Werkplaats' en is een opschaling van het eerder met RIF-subsidie ontwikkelde XR Lab. Doel van dit initiatief is gezamenlijk innoveren, aansluiting mbo-werkveld verbeteren en LLO-aanbod creëren. Een ander initiatief is het inspiratie- en bijscholingsprogramma Innovation Accelerator, georganiseerd met Gmi designschool, waarin docenten kennismaken met innovaties in de media en daar vervolgens hands-on mee aan de slag gaan.

Eén van de uitdagingen waar MA mee zit is de hoeveelheid nieuwe creatieve softwareapplicaties die verschijnen. Deze applicaties bieden niet alleen nieuwe mogelijkheden, maar veranderen soms ook de aard van het beroep. Met name de impact van (generatieve) AI op het beroep van de creatieve maker lijkt groot. De bestaande ICT-structuren en processen binnen MA zijn niet ingericht om hier snel en gecoördineerd op in te spelen. Ook komt mede dankzij versnippering voor dat verzoeken van docenten om met nieuwe technologie te experimenteren afgewezen worden of krijgen docenten juist individueel ruimte maar is er onvoldoende afstemming en eenheid MA-breed. Dit resulteert in een te grote hoeveelheid en variatie aan programma's, wat door studenten als moeilijk wordt ervaren, zo geven zij aan in evaluaties.

Tot slot nemen medewerkers (docenten en managers) deel aan bijeenkomsten en congressen, zoals het CVI-congres, waar innovatie binnen het onderwijs en/of de industrie centraal staat. Er is geen duidelijk beleid hierop.

4. Beschrijving van de excellentiemogelijkheden voor studenten

Met behulp van de Kwaliteitsagenda 2019-2022 hebben we sterk ingezet op Excellentie. MA nam deel aan MBOe, het netwerk van excellentie in het mbo. Na een MBOe-scholingstraject werd door de toenmalige projectgroep Excellentie de visie op en definitie van excellentie geformuleerd: "Excellentie gaat over de ambitie om je te ontwikkelen en verder te kijken dan alleen je eigen ambacht. Excellentie is investeren in en eigenaar worden van je eigen ontwikkeling. MA vindt dat iedere student excellent kan zijn. MA laat studenten ervaren dat investeren in je eigen ontwikkeling een meerwaarde is voor je carrière en toekomst. Een excellente student heeft zich op eigen initiatief ontwikkeld, verbreed of meer verdiept dan waar het kwalificatiedossier om vraagt. MA stimuleert en faciliteert iedere student om iets excellents op te nemen in de eigen leerroute. Hoeveel excellents dat is? Dat bepaalt de student zelf."

<p>Vervolg <i>Interne en externe analyse</i></p>	<p>5. Aantal excellentieprogramma's en aantal deelnemers aan deze programma's De afgelopen drie jaar heeft MA volop geëxperimenteerd met verschillende soorten excellente talenttrajecten zodat studenten extra mogelijkheden kregen om het beste uit zichzelf te halen. Dit waren meestal opleidings-overstijgende trajecten waarvan bij sommigen ook is onderzocht hoe ze geborgd kunnen worden in de leerlijn van de opleiding. Door de opgedane ervaringen hebben we de trajecten gaandeweg geoptimaliseerd. In 2022 hebben we vanuit het project Excellentie ingezet op de talenttrajecten waaraan in totaal ongeveer 140 studenten van vrijwel alle opleidingen hebben deelgenomen. Dit was niet gelukt zonder co-creatie met de projectteams MA Next, MA'Dam, Ondernemendheid en met onze partners TV Academy en Diversion. In twee talenttrajecten hebben we ook alumni kunnen betrekken.</p>	
<p>Indicator en nulmeting</p> <p>Aantal practoraten, lopend en in oprichting (instellingsniveau)</p>	<p>Twee practoraten, waarvan één lopend (Mediawijsheid) en continuerend en de ambitie is om een doorstart te maken van practoraat Het Nieuwe Kijken in samenwerking met vijf mbo-vakscholen, de publieke sector en het bedrijfsleven middels een RIF-aanvraag.</p> <p>XR Lab wordt bekostigd door MA en GLU. De Metaverse Werkplaats, die op dit moment ontwikkeld wordt, wordt voor deze fase bekostigd door MA en binnenkort ook deels door de scholen uit het consortium. Er wordt toegewerkt naar een RIF-subsidieaanvraag. De doorstart van Het Nieuwe Kijken (of oprichting van nieuw practoraat) zal dan deels bekostigd worden door de scholen (bijv met gelden uit de Kwaliteitsagenda) en deels met RIF. Dit laatste is uiteraard geen garantie.</p>	
<p>Beoogd resultaat 2027</p>	<p>1. Positie van onderzoek en innovatie op de instelling MA heeft met de nieuwe strategie besloten om meer in te zetten op innovaties die over de opleidingen heen gaan, dus MA-breed gelden, door meer in te zetten op het toepassen van nieuwe media-innovaties waaronder aansluiten bij het Innovation Board.</p>	<p>4. Beschrijving van de excellentiemogelijkheden voor studenten Bij MA heerst een excellentiecultuur waarin iedere student wordt gestimuleerd het beste uit zichzelf te halen en de gelegenheid krijgt om te schitteren. Alle studenten van MA worden op een passende manier uitgedaagd, binnen het opleidingsprogramma en in activiteiten daarbuiten, om talenten te ontwikkelen en te laten zien wat ze kunnen. Een goede en diverse mix van talenttrajecten, passend bij de diversiteit van onze studenten. Samenwerkingspartners zijn geworven, dit wordt opgepakt door de programmaleider Partnerschappen. Hierbij wordt ook goed gekeken naar de Innovatiedistricten in Amsterdam, waar potentiële partners zich clusteren en geconcentreerde innovatie plaatsvindt. Inzet van peers hierbij wordt opgepakt door de programmaleider Community.</p>
<p>Maatregelen</p> <p>Verplicht</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Intensivering van bestaande practoraten dan wel oprichting van nieuwe practoraten <p>Pas toe of leg uit</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden 3. Vergroten van rol onderzoek en innovatie binnen de instelling 	<p>3. Vergroten van rol onderzoek en innovatie binnen de instelling 2024: Herbeschouwing intern document 'Positie practoraten - Borging en verduurzaming van onderzoek en innovatie'. 2025-2027: Ontwikkelen 'Innovation Board' t.b.v. afstemming en besluitvorming rondom inzet (nieuwe) soft- en hardware MA-breed. Eerdere initiatieven die mede door corona stop zijn gezet opnieuw tegen het licht houden: Innovatieprijs, MediaBites.</p>	<p>2. Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden 2024-2027: Onderzoeken hoe MA aansluit bij de innovatiedistricten Amsterdam. 2024-2025: MA is gestart met de implementatie van uitstroomprofielen. Er is een plan van aanpak voor het aanbod van (verkorte) maatwerkopleidingen voor studenten die al over de nodige leer- en werkervaring beschikken of een excellentieprogramma willen volgen. 2026: Uitstroomprofielen en toekomstbestendig opleidingsportfolio zijn geïmplementeerd en geëvalueerd.</p>

<p>Samenwerkingspartners</p>	<p>Intern: leden practoraat, practor, projectleiders, kwartiermaker, College van Bestuur, stafhoofden, onderwijskundigen Extern: Samenwerkingen met het bedrijfsleven en verschillende mbo's binnen de regio, technisch-creatieve vakscholen, Stichting ieder mbo een practoraat, Gemeente Amsterdam.</p>	<p>Intern: met name de opleidingen SD, GA en AV. Daarnaast ook RV en MV/ED, opleidingsmanagers en stafhoofden, onderwijskundigen, hybride docenten, collega's van XR LAB en NeoN Origins Game Studio. Extern: technisch-creatieve vakscholen (GLU, GLR, Nimeto, Cibap, SintLucas), Hogeschool Utrecht, HvA en HKU. Daarnaast op project-basis (media)bedrijven, waaronder AVROTROS, Cinekid, Gpal, Weknow. Voor de grotere samenwerking Metaverse Werkplaats nog een groot aantal andere partijen.</p> <p>Excellentie samenwerkingspartners: MBOe, VSB Fonds, Pride A'dam, Women Inc, Politie Amsterdam, Gemeente Amsterdam, Diversion, @Ease, Urban Connectors, BALR., Vrij Paleis, AHK, Rambler, SALTO radio en Pride Amsterdam.</p>
-------------------------------------	--	---

Prioriteit 3, doelstelling 3.4, deel B: Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken (maatregel 1 uitgewerkt naar Practoraat Mediawijsheid en Practoraat Het Nieuwe Kijken/ XR Lab).

<p>Link met Next Level strategie Ambitie 1: Creatief vakonderwijs van hoog niveau Ambitie 4: Een community opbouwen waar je bij wil blijven horen</p>	<p>Thema's en resultaten 1 A. Curricula Thema toekomstbestendig portfolio (maatwerk en excellentieprogramma) 4 C. Kwaliteitscultuur Thema Kwaliteitsbeleid versterken MA-breed</p>
--	---

<p>Interne en externe analyse</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Positie van onderzoek en innovatie op de instelling (deel A) 2. Mogelijkheden om de positie van onderzoek en innovatie te verstevigen (denk hierbij aan het RIF, deelname aan onderzoeken, betrokkenheid bij Centres of Vocational Excellence of aan de mate waarin digitalisering benut wordt in het onderwijs) 3. Bestaande practoraten en kansen voor nieuwe practoraten 4. Beschrijving van de excellentiemogelijkheden voor studenten (deel A) 5. Aantal excellentieprogramma's en aantal deelnemers aan deze programma's (deel A) 	<p>Practoraat Mediawijsheid</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Mogelijkheden om de positie van onderzoek en innovatie te verstevigen (denk hierbij aan het RIF, deelname aan onderzoeken, betrokkenheid bij Centres of Vocational Excellence of aan de mate waarin digitalisering benut wordt in het onderwijs) en 3. Bestaande practoraten en kansen voor nieuwe practoraten Bij het Practoraat Mediawijsheid doen docenten onderzoek om een krachtige, innovatieve en mediawijze leeromgeving te creëren voor de student. Met behulp van design thinking doen onze docenten praktijkgericht onderzoek dat wordt vertaald naar concreet deelbaar onderwijs op nbamediawijs.nl. Elk onderzoek leidt tot een oplevering in de vorm van o.a. lesbrieven, workshops of tutorials die bijdragen aan de professionalisering van docenten in ICT-bekwaamheid. Daarnaast organiseert het practoraat meerdere malen per jaar kennissessies voor alle onderzoeksdocenten. Inspirerende sprekers vanuit het onderwijs en het bedrijfsleven delen daar hun kennis. 	<p>Practoraat Het Nieuwe Kijken/ XR Lab</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Mogelijkheden om de positie van onderzoek en innovatie te verstevigen (denk hierbij aan het RIF, deelname aan onderzoeken, betrokkenheid bij Centres of Vocational Excellence of aan de mate waarin digitalisering benut wordt in het onderwijs) en 3. Bestaande practoraten en kansen voor nieuwe practoraten Het practoraat Het Nieuwe Kijken is in september 2016 gestart. Practoraat het Nieuwe kijken onderzoekt innovatievraagstukken vanuit het mediabedrijfsleven die worden opgelost met XR-technologie. Inmiddels zijn alle activiteiten en betrokkenen uit dit practoraat ondergebracht in het XR Lab. Het XR Lab is de permanente experimenteeromgeving voor immersive content voor MA, opgericht in 2018. Het XR Lab is ook een intern leerbedrijf. Hoewel niet als excellentietraject bestempeld zou je dit op uitdagingniveau wel zo kunnen zien. Het practoraat/XR Lab heeft het afgelopen jaar geresulteerd in een aantal spin-offs, waaronder het inmiddels door SBB geaccrediteerde keuzedeel Immersive Design en de hybride leeromgeving Unreal Academy. Het zijn innovatieve onderwijsprogramma's, op inhoud en vorm, waarmee MA een toekomstgericht opleidingsportfolio realiseert.
---	---	---



<p>Interne en externe analyse</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Positie van onderzoek en innovatie op de instelling (deel A) 2. Mogelijkheden om de positie van onderzoek en innovatie te verstevigen (denk hierbij aan het RIF, deelname aan onderzoeken, betrokkenheid bij Centres of Vocational Excellence of aan de mate waarin digitalisering benut wordt in het onderwijs) 3. Bestaande practoraten en kansen voor nieuwe practoraten 4. Beschrijving van de excellentiemogelijkheden voor studenten (deel A) 5. Aantal excellentieprogramma's en aantal deelnemers aan deze programma's (deel A) 	<p>Practoraat Mediawijsheid</p> <p>Het Practoraat Mediawijsheid doet innovatief praktijkgericht onderzoek. Het doel van elk onderzoek is om te komen tot nieuwe kennis en ervaring die kan worden ingezet in de eigen onderwijspraktijk. Hierbij wordt digitalisering ingezet als een middel om te komen tot een onderwijsvernieuwing én onderwijsverbetering. Het wordt als innovatief beschouwd wanneer een ingezet product, dienst of uitgewerkt proces vernieuwend is voor de onderwijspraktijk van de docent.</p> <p>Het Practoraat Mediawijsheid is een leergemeenschap waarin de vier Amsterdamse mbo-scholen samenwerken, namelijk het Hout- en meubileringscollege, ROC TOP, ROC van Amsterdam-Flevoland - MBO College West en het Mediacollege Amsterdam. In 2017 is het Practoraat Sociale Media, opgericht door het Mediacollege Amsterdam, omgevormd tot het Practoraat Mediawijsheid. De samenwerking met de andere drie mbo-instellingen is gestart, zodat in gezamenlijkheid gewerkt kon worden aan mediawijsheid in het mbo. Naast een practor werken er vanuit de deelnemende scholen twintig docenten, vijf onderwijskundigen, en een communicatiemedewerker voor het Practoraat Mediawijsheid.</p> <p>De leergemeenschap van Amsterdamse mbo-docenten is gericht op de ontwikkeling van kennis, expertise en vaardigheden die zij nodig hebben in de snel veranderende en 'gemedialiseerde' onderwijspraktijk. Met behulp van design thinking voeren onze docenten onderzoeken uit die worden vertaald naar concreet deelbaar onderwijs op mbomediawijs.nl. Het succes van het practoraat werd benadrukt door de vele websitebezoekers die gebruikmaakten van de tientallen opgeleverde lesbrieven, workshops, spellen, video-tutorials en overige onderzoeken van onze docenten. In november 2022 hebben we met 10.465 weergaven het record van maart 2020, de start van de coronapandemie, verbroken.</p>	<p>Practoraat Het Nieuwe Kijken/ XR Lab</p> <p>Op papier ligt nu de ambitie om ofwel een doorstart te maken met het practoraat op nieuwe thema's (zoals AI en web3) of een nieuw practoraat rondom deze thema's op te richten. Dit hangt samen met de samenwerking die MA heeft in het consortium van creatieve vakscholen en de wens om met deze scholen samen een practoraat op te richten. Deze ambitie is uitgewerkt in het Ambitiedocument Metaverse Werkplaats, waar naast de doelstelling practoraat ook andere activiteiten worden beschreven ter bevordering van onderzoek en innovatie (en de aanloop naar een vervolg-RIF).</p> <p>Er vinden verschillende verkenningen plaats met hbo-instellingen (HvA, HU, HKU, BUAS) over samenwerking met het practoraat/ XR Lab.</p>
<p>Indicator en nulmeting</p> <p>Aantal practoraten, lopend en in oprichting (instellingsniveau)</p>	<p>Twee practoraten, waarvan één lopend (Mediawijsheid) en continuerend en één in afwachting op doorstart in nieuwe vorm in samenwerking met vijf mbo-vakscholen (Het Nieuwe Kijken).</p>	<p>Twee practoraten, waarvan één lopend (Mediawijsheid) en continuerend en één in afwachting op doorstart in nieuwe vorm in samenwerking met vijf mbo-vakscholen (Het Nieuwe Kijken).</p>

Beoogd resultaat 2027

Practoraat Mediawijsheid

Wij professionaliseren mbo-docenten op het gebied van mediawijsheid om een krachtige, innovatieve en mediawijze leeromgeving te creëren voor de student. Met behulp van design thinking doen onze docenten praktijkgericht onderzoek dat wordt vertaald naar concreet deelbaar onderwijs op mbomediawijs.nl. Onze ambitie is om de komende jaren een grotere groep docenten te bereiken door meer locaties van de betrokken scholen te laten aansluiten. Ook hebben we de ambitie om de online community verder uit te breiden, om zo nóg meer docenten te professionaliseren in het lesgeven over en met ICT. Tot slot hebben we de ambitie om een meerjarenstrategie te schrijven die ertoe bijdraagt dat de samenwerking tussen de verschillende mbo-instellingen verder bestendigd wordt.

In 2027 heeft het Practoraat Mediawijsheid docenten binnen alle opleidingen van MA geprofessionaliseerd op het gebied van mediawijsheid en producten gemaakt voor de bredere gemeenschap van mbo-docenten opdat zij hun leeromgeving verrijken met digitale middelen. Dit is gelukt doordat we een diverse pool aan onderzoeksdocenten vanuit verschillende onderwijsteams deel laten nemen aan het practoraat. Deze onderzoeksdocenten delen als ambassadeurs van het practoraat opgedane kennis met hun team. Daarnaast wordt in samenwerking met andere instellingen (hogescholen en universiteiten) een bijdrage geleverd aan onderzoeksvragen die binnen het onderwijs en digitalisering actueel zijn. De onderzoeken lopen altijd uit op een product dat bijdraagt aan kwalitatief goed onderwijs.

In 2027 heeft het Practoraat Mediawijsheid bijgedragen aan praktijkgericht onderzoek dat bijdraagt aan kwalitatief goed onderwijs en de ICT-bekwaamheid van het lesgevend personeel binnen het Mediacollege Amsterdam. Daarnaast heeft MA met het Practoraat Mediawijsheid als onderdeel van bredere, landelijke onderzoek-consortia samengewerkt met diverse hogescholen en universiteiten op het gebied van leren en lesgeven met ICT en bredere digitaliseringsvraagstukken.

Practoraat Het Nieuwe Kijken/ XR Lab

In 2027 heeft het practoraat Het Nieuwe Kijken (2.0) bijgedragen aan vakinnovatie in de deelnemende scholen binnen de Metaverse Werkplaats en in nauwe samenwerking met het bedrijfsleven. De experimentgedreven onderzoeksmethodiek zorgt voor continue inbedding van vakinnovaties vanuit het werkveld in het onderwijs. Op die manier bestendigt MA haar toekomstgerichte opleidingsportfolio. Docenten binnen het practoraat hebben in het kader van Leven Lang Ontwikkelen in informele zin kennis en ervaring opgedaan met nieuwe media-technologie en deze kennis vertaald naar concreet onderwijs. Het practoraat heeft ook gezorgd voor een sterke relatie met het hoger beroepsonderwijs op het gebied van innovatie, onderzoek en doorstroom binnen de beroepskolom. Studenten zijn betrokken bij experimenten in het practoraat en profiteren van state-of-the-art kennis tijdens hun opleiding.

Maatregelen

Verplicht

1. Intensivering van bestaande practoraten dan wel oprichting van nieuwe practoraten

Pas toe of leg uit

2. Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden (deel A)
3. Vergroten van rol onderzoek en innovatie binnen de instelling (deel A)

1. Intensivering van bestaande practoraten dan wel oprichting van nieuwe practoraten (Mediawijsheid)

2024:

1. In 2024 onderzoekt het Practoraat Mediawijsheid de mogelijkheid om meer colleges te betrekken in de samenwerking. Aan het einde van schooljaar 2023-2024 is er een overzicht van colleges die mogelijk geschikt zijn voor deelname aan het practoraat. Aan de start van schooljaar 2024-2025 worden deze colleges benaderd. Dit doen wij in overleg met de bestaande partners van het practoraat: HMC, ROC TOP en ROC van Amsterdam-Flevoland.
3. In 2024 onderzoekt het Practoraat Mediawijsheid de mogelijkheid om diversere opleidingen aan te laten sluiten bij het practoraat. Daarnaast biedt het practoraat meerdere kennisdelingsmomenten aan voor docenten en opleidingsmanagers binnen MA.

2025:

1. Geïnteresseerde colleges kunnen in de tweede helft van schooljaar 2024-2025 meedraaien met een pilotprogramma. Het doel is om minimaal twee nieuwe colleges in dit pilotprogramma op te nemen.
3. In 2025 zijn er docenten van twee nog niet eerder aangesloten opleidingen betrokken bij het practoraat.

2026:

1. In 2026 is minimaal één nieuw college aangesloten bij het Practoraat Mediawijsheid. In 2026 bestaat de mogelijkheid voor colleges om deel te nemen aan het pilotprogramma nog steeds.
3. In 2026 zijn er nog eens twee docenten van niet eerder aangesloten opleidingen betrokken bij het practoraat.

2027:

1. De mogelijkheid om deel te nemen aan het pilotprogramma en vervolgens als volwaardige partner te worden opgenomen binnen het Practoraat Mediawijsheid heeft in 2027 in totaal twee nieuwe duurzame partners opgeleverd. Daardoor is het totaal aantal deelnemende instellingen van vier gegroeid naar zes.
3. In 2027 zijn we van vijf naar zeven docenten gegroeid (binnen MA).

3. Vergroten rol onderzoek

De onderzoeksdocenten van het practoraat doen praktijkgericht onderzoek naar vernieuwende technologie, dat draagt bij aan bredere innovatie binnen MA. De docenten bevragen en betrekken hun opleidingsteam bij het onderzoek en de oplevering wordt binnen het team gedeeld. Docenten doorlopen twee keer per schooljaar het onderzoeksproces. Dit doen zij onder begeleiding van de aangesloten onderwijskundigen en practor.

1. Intensivering van bestaande practoraten dan wel oprichting van nieuwe practoraten (Het Nieuwe Kijken)

2024:

Er is een Practoraatplan Het Nieuwe Kijken 2.0 of nieuw practoraat met het consortium van technisch-creatieve vakscholen (GO/NO GO). We geven vorm aan de samenstelling of aanstelling van onderzoeksteams, het practoraatmanagement en een practor. Er zijn eerste onderzoeksproject(en) als pilot om onderzoeks- en samenwerkingsmethodiek te onderzoeken. We vergroten de zichtbaarheid van hybride leer-omgevingen als excellentiemogelijkheden.

2025:

Er zijn in het Practoraatplan per periode, per onderzoeksteam en/of per onderzoeksproject onderzoekslijnen gedefinieerd. Er is een vorm van kennisdeling door het organiseren van inspiratiesessies. We verkennen de ontwikkeling van een kennisdelingsplatform.

2026:

Op basis van een evaluatie gaan we mogelijk de onderzoekslijnen aanscherpen of aanpassen. Er is een verkenning voor uitbreiding van het practoraat naar niet-media vakscholen (met toepassingsdomeinen van immersive technologie, zoals HMC). We vullen het kennisdelingsplatform met uitkomsten van experimenten.

2027:

Het practoraat is volledig geïntegreerd in de organisatie-structuur voor continu onderzoek en innovatie (financieel duurzaam model).

Samenwerkingspartners

Practoraat Mediawijsheid

Intern: Kernteam bestaande uit: practor, projectleider, onderwijskundige, junior onderwijskundige, communicatiemedewerker.

Onderzoeksdocenten van de opleidingen: MV, DTP, MM & PET.

Interne stakeholders: stafhoofd onderwijs, opleidingsmanagers, onderwijskundigen, financiën, HR, CvB.

Extern: Deelnemende instellingen: Hout- en Meubileringscollege, ROC van Amsterdam-Flevoland MBO College West en ROC TOP.

Programmaraad bestaande uit: onderwijsdirecteuren van de deelnemende instellingen. Klankbordgroep bestaande uit onderwijsexperts.

Samenwerkingspartners: Beeld & Geluid, Netwerk Mediawijsheid, Gemeente Amsterdam, Stichting Practoraten, iXperium Centre of Expertise, MBO digitaal en Npuls, MBO Raad, Kennisnet, Surf, Sambo ICT.

Practoraat Het Nieuwe Kijken/ XR Lab

Intern: medewerkers practoraten en XR Lab, docenten van de opleidingen SD, GA, AV, RV, PET, MV, kwartiermaker, projectleiders, opleidingsmanagers en stafhoofden, onderwijskundigen.

Extern: technisch-creatieve vakscholen (GLU, GLR, Nimeto, Cibap, SintLucas), Hogeschool Utrecht, HvA en HKU. Daarnaast op projectbasis (media)-bedrijven, waaronder de publieke omroepen, Cinekid, Gpal, Weknow, etc. Voor de grotere samenwerking Metaverse Werkplaats nog een groot aantal andere partijen, zie samenwerkingspartnersdocument.

Bijlage 2 MA Begroting Kwaliteitsagenda

Op basis van het 'Overzicht van kwaliteitsmiddelen voor de jaren 2024-2027 per school' presenteren wij hierbij een indicatieve begroting. We hanteren hierbij het format van CKMBO.

Kwaliteitsagenda 2024-2027						
Te besteden budget		2024	2025	2026	2027	Toelichting (niet noodzakelijk, maar kan gebruikt worden om bedragen te verklaren of om verschillen toe te lichten)
Type middelen	Instrument	Totaal	Totaal	Totaal	Totaal	
Reguliere deel	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027	1.700.000	1.700.000	1.700.000	1.700.000	
Practoraten	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	
Mbo 2 deel	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027	300.000				
Carrièreperspectief onderwijspersoneel	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027	1.200.000	1.200.000	1.200.000	1.200.000	
Mbo 2	Lumpsum		1.073.984	1.073.984	1.073.984	Percentuele bijdrage MA in rijksbijdrage = 0,00709182
Nazorg	Regeling nazorg mbo	75.179				Percentuele bijdrage MA in rijksbijdrage = 0,00709182
Nazorg	Lumpsum		75.179	75.179	75.179	Percentuele bijdrage MA in rijksbijdrage = 0,00709182
Begeleiding laatste jaar	Lumpsum	103.818	103.818	103.818	103.818	
Doorstroom beroepskolom (vmbo/mbo/hbo)	Regeling versterken van de aansluiting in de beroepsonderwijskolom	-	-	-	-	op basis van aanvragen, regeling t/m 2025 en evaluatie in 2025
Schoolkosten 18- basisvaardigheden	Lumpsum	71.599	71.599	71.599	71.599	
Loopbaanoriëntatie en -begeleiding	Regeling aanvullende bekostiging LOB MBO 2023-2027	229.117	226.938	226.938	226.938	op basis van aanvragen regeling. Indien toekenning dan percentage van aandeel lumpsum
Oriëntatieprogramma's	Lumpsum	100.239	100.239	100.239	100.239	
Professionaliseringsruimte mbo-docenten	Lumpsum	214.797	214.797	214.797	214.797	
Veilig digitaal onderwijs	Subsidie aan MBO Raad	37.231	37.231	37.231	37.231	Is subsidie vanuit MBO-Raad. Nog niet duidelijk hoe deze verdeeld gaat worden. Voor nu percentage aandeel lumpsum als uitgangspunt.
Totaal besteedbaar budget	Totaal 2024-2027	5.031.980	5.803.786	5.803.786	5.803.786	

Voetnoten bij de begroting

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



De tabel hieronder geeft inzicht in de middelen uit de werkagenda die niet direct aan de mbo-school worden uitgekeerd maar die wel van invloed kunnen zijn op de maatregelen uit de kwaliteitsagenda.

Totaal besteedbaar budget 2024-2027	5.031.980	5.803.786	5.803.786	5.803.786	
Werkagenda MBO	941	953	947	917	
Vershil	-5.031.039,10	-5.802.832,90	-5.802.838,80	-5.802.868,60	
verklaring Werkagenda voor andere stakeholders					
krimp	30,0	30,0	30,0	0	lumpsum (na IBO MBO invulling van deze maatregel)
RMC	0	25,0	25,0	25,0	gemeenten RMC
arbeidsrelevant aanbod	3,0	3,0	3,0	3,0	diversen
stagepact	7,5	7,5	2,5	2,5	SBB en diversen
LOB	1,0	1,0	1,0	1,0	diversen
doorstroom beroepskolom	16,8	0,0	0,0	0,0	regeling doorstroom beroepskolom bedrag wordt in 2023 al uitgekeerd
WAU	3,7	4,9	3,9	3,1	SBB en DUO
CN	1,3	1,3	1,3	1,3	Caribisch Nederland/Cast
comenius	4,0	5,0	5,0	5,0	NRO
laaggeletterdheid	15,0	15,0	15,0	15,0	Gemeenten educatie
basisvaardigheden	2,0	2,0	2,0	2,0	diversen
uitvoering/monitoring/evaluatie	2,6	2,7	2,8	2,8	diversen
totaal verklaring verschil	86,9	97,4	91,5	60,7	

Verwachte kosten		2024	2025	2026	2027	Toelichting (niet noodzakelijk, maar kan gebruikt worden om bedragen te verklaren of om verschillen toe te lichten)
Verplichte thema's in de begroting	Doelstelling	Totaal	Totaal	Totaal	Totaal	
Versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	2.2 - Maatregel 8 + 9					
Versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	2.1 - Maatregel 1 t/m 5					
Practoraten	3.4	1.104.625	1.104.625	1.104.625	1.104.625	Formatie + overig budget voor practoraten Mediawijsheid en Het Nieuwe Kijken
Onderwijs voor de toekomst: Kwaliteit, onderzoek & Innovatie	3.3 - Maatregel 1 t/m 6					
Verdere begroting						
Prioriteit 1	1.1	-	-	-	-	Doelstelling zal niet worden bekostigd via mbo werkagenda / worden uitgevoerd
	1.2	175.000	100.000	100.000	100.000	Betreft inhuur van expertise in vorm van jeugdarts + opstart servicepunt + scholing vertrouwenspersoon
	1.3	303.333	378.000	378.000	378.000	Schooljaar 2023-2024 onderzoek naar doorstroom groep en uitvoering hiervan in schooljaar 2024-2025
	1.4	10.000	10.000	10.000	10.000	Opstellen AD traject. Eerste 3 maanden schrijven van plan hierna 1 uur per week relatiemanagement tot eind werkagenda
	1.5	-	-	-	-	Doelstelling zal niet worden bekostigd via mbo werkagenda / worden uitgevoerd
Prioriteit 2	2.1	116.333	140.000	140.000	140.000	Inzet van loopbaancoaches
	2.2	403.000	403.000	403.000	403.000	Jaarlijks benodigd: formatie voor aansturing + begeleiding + MVO + back-up docent MVO + LOB programma + jaarlijks training van docenten
	2.3	234.000	234.000	234.000	234.000	Budget voor uitvoering LLO incl. coördinator
Prioriteit 3	3.1	235.000	235.000	235.000	235.000	Formatie voor ondersteuning Nederlands en Rekenen en budget voor bijscholing
	3.2	53.000	53.000	53.000	53.000	Formatie voor coördinator en budget voor bijscholing
	3.3, overige maatregelen	1.219.626	1.297.075	1.336.387	1.275.289	2024: Herinrichting functiehuis (expertise) 2025 t/m 2027 persoonlijk budget voor personeel, 2025: onboarding app, 2026 Learning platform + werkdrukmiddelen
	3.4, overige maatregelen	-	-	-	-	
Totaal verwachte kosten	Totaal 2024-2027	3.853.917	3.954.700	3.994.012	3.932.914	15.735.543



Bijlage 3 MA Next Level strategie in relatie tot de Kwaliteitsagenda

De MA Next Level strategie is in studiejaar 2021-2022 opgesteld en in augustus van 2022 tijdens de jaaropening gelanceerd. Vanuit de strategie is een implementatieplan opgesteld voor de strategische periode. Vanaf 2022-2023 is MA volop bezig de strategie te implementeren. Binnen de MA-strategie zijn zoveel mogelijk de prioriteiten en doelstellingen van de Kwaliteitsagenda geïntegreerd. Daarnaast heeft MA aanvullende ambities en resultaatgebieden, zoals de uitstraling, verduurzaming en aanpassing van de fysieke en digitale leeromgeving en het versterken van de community.

Voorafgaand aan het maken van een SWOT-analyse is een relatie gelegd tussen de Kwaliteitsagenda en de Next Level strategie. Hierbij is een vertaalslag gemaakt van de doelstellingen met passende maatregelen in lijn met de MA-ambities, resultaatgebieden en thema's naar de afzonderlijke doelstellingen.

Het schema op de volgende bladzijde geeft de relatie weer van de strategie naar de kwaliteitsafspraken.

Next Level Strategie 2022-2027		Kwaliteitsagenda mbo 2024-2027											
MA Ambities en resultaatgebieden	MA Thema's	Prioriteit 1 Bevorderen kansgelijkheid					Prioriteit 2 Versterking aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt			Prioriteit 3 Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie			
		1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3	3.4
1. Creatief vakonderwijs van hoog niveau													
1 A. Curricula in 2027	Een toekomstgericht opleidingsportfolio				●				●				●
	De doorontwikkeling van MAMaatwerk				●								
	De doorontwikkeling van beroepspraktijkvorming							●					
	Visie op leren en onderwijzen			●				●					
1 B. Hybride leeromgeving in 2027	Hybride leeromgevingen			●	●								
	Leerbedrijven			●	●			●					
1 C. Begeleiding in 2027	Het terugdringen van uitval en vsv			●									
	Studentenbegeleiding		●	●			●	●					
1 D. Brede vorming & internationalisering 2027	Burgerschap en ondernemerschap					●				●	●		
	Internationalisering van stages en de community	●											
1 E. Leven lang ontwikkelen in 2027	Leven lang ontwikkelen (LLO) studenten en partners								●			●	●
2. Een leeromgeving waar je de dynamiek van de mediawereld voelt													
2 A. Gebouwen in 2027	Uitstraling, verduurzaming en faciliteiten Contactweg												
	Gebiedsontwikkeling Sloterdijk												
	Renovatie Dintelstraat												
	Duurzaamheid	●	●										
2 B. Verblijfplaats in 2027	Openingsstijden en omgevingsfunctie												
2 C. Online leeromgeving in 2027	Onderwijscatalogus en digitale leeromgeving												
3. Een belangrijke speler zijn en investeren in waardevolle partners													
3 A. Duurzaam relatiebeheer in 2027	Strategisch partnerschap						●	●	●				●
3 B. Strategische communicatie in 2027	Hernieuwde communicatieaanpak	●			●								
3 C. Regionale verbinding in 2027	Regionale verbinding							●					●
4. Een community opbouwen waar je bij wil blijven horen													
4 A. Hechte gemeenschap in 2027	Communityvorming studenten	●	●	●									
	Communityvorming alumni												
	Communityvorming medewerkers												
4 B. Professionalisering in 2027	Strategische personeelsplanning									●	●	●	
4 C. Kwaliteitscultuur	Kwaliteitsbeleid versterken MA-breed												●
	Kwaliteitsbeleid opleidingsteams												
4 D. Slagvaardige organisatie in 2027	Integrale aanpak stafdiensten												
	Stafdienst onderwijs						●						
	HR											●	
	Communicatie	●											
	Servicebureau Studenten en Servicebureau Medewerkers		●					●				●	
	Implementatie aansturingstructuur											●	
	Borging projecten Get Connected												
	Raad van Toezicht												
	Medezeggenschap	●										●	

Bijlage 4 MA Jaarverslag 2022

Op de [publieke website van MA](#) vind je informatie over onze opleidingen en organisatie.

Ook vind je daar [onze jaarverslagen](#).



Bijlage 5 MA Next Level Strategie 2022-2027

Met de strategie [Next Level](#) geeft MA een heldere koers aan voor de komende periode. MA maakt expliciet de keuze om de creatieve vakschool voor de media-branche te zijn en ontwikkelt stap voor stap door naar het volgende niveau. Met Next Level geeft MA uiting aan ambities om de kwaliteit van onderwijs en innovatie naar een hoger plan te tillen.

Met de lancering van de nieuwe strategie in augustus 2022 is ook de MA-huisstijl gewijzigd. De vernieuwde huisstijl van MA is professioneel en toonaangevend. Hiervoor is een MA merkstrategie geformuleerd. MA wil de student en het werk van studenten meer centraal stellen. Het 'frame for greatness' (zie vorige pagina) is een dynamische dimensie die het werk van studenten etaleert in MA-communicatie-uitingen.

Ambitie uitstralen

We zetten hoog in. En dat mag iedereen weten. Groot denken, alles eruit halen wat erin zit.

We teach guts

We denken altijd in mogelijkheden en volgen niet blindelings de gebaande paden.

Lef tonen

We zijn niet zomaar een vakschool. We willen toonaangevend zijn, en dat betekent dingen anders doen. Op z'n Amsterdams.

Constant in beweging

Ons curriculum en studenten bewegen met de markt mee. Waar het heen gaat weten ook wij nog niet. Maar daar zijn we dan ook op ingericht.

Tot de verbeelding spreken

We zijn een school die leert om verhalen te vertellen. En dus geven we graag het goede voorbeeld. Anders kunnen we net zo goed inpakken.

Eén been in de buitenwereld

We halen buiten naar binnen en brengen studenten naar buiten. Dag in dag uit.

Bijlage 6 MA Next Level Onderwijsvisie

In lijn met de strategie van Next Level is de onderwijsvisie herijkt. Dit document is in maart 2023 vastgesteld en geeft input voor de studentbegeleiding, het pedagogisch-didactisch klimaat en het onderwijs op MA. Daarnaast wordt op basis van de Next Level Onderwijsvisie de huisvestingsvisie opgesteld en invulling gegeven aan de programmalijnen.

De publieksversie van de [Next Level Onderwijsvisie](#) staat op de website.



Bijlage 7 MA Opleidingsaanbod mbo

Het MA-opleidingsaanbod mbo voor studiejaar 2023-2024 betreft onderstaande opleidingen.

Kwalificatiedossier	MA naam opleiding	niveau	duur	afkorting	crebo code
AV-productie	Audiovisueel	4	4	AV	25717
AV-productie	Photographic designer	4	4	PD	25718
Mediavormgever	E-commerce designer	4	4	ED	25633
Mediavormgever	Mediavormgever	4	4	MV	25633
Mediavormgever	Mediavormgever (versneld)	4	3	MV	25633
Mediamanagement	Mediaproducer	4	3	MEP	25881
Mediaredactiemedewerker	Mediaredactiemedewerker	4	3	MR	25882
Podium- en Evenemententechniek	Medewerker Podium- en evenemententechniek	2	2	PET2	25799
Podium- en Evenemententechnicus	Podium- en evenemententechnicus	3	2/3	PET3	25800
Podium- en Evenemententechniek	Podium- en evenemententechnicus	4	3	PET4	25798
Signmaking	Medewerker creatieve productie	2	2	MCP	25814
Mediamaken					25591
Productpresentatie (Ruimtelijke vormgeving)					25810
Mediavormgever	Game artist	4	4	GA	25633
Acteur	Filmacteur	4	3	FA	25651
Software Development	Software developer	4	4	SD	25604
Mediamaken	Allround mediamaker (dtp'er)	3	3	DTP/AMM	25592
Signspecialist	Signspecialist	4	3	SG	25634
Ruimtelijke Vormgeving	Ruimtelijk vormgever	4	4	RV	25811

Bijlage 8 MA Links

De volgende links zijn in de tekst verwerkt en hierbij afzonderlijk weergegeven:

MA Next Level strategie 2022-2027

MA Next Level onderwijsvisie

MA web

MA Jaarverslagen

Practoraat Mediawijsheid

Innovatielab XR Lab

Hybride leeromgeving NeoN Origins

Gmi designschool

MA merkstrategie

MA studentportal

[MA Next Level strategie 2022-2027](#)

[MA Next Level onderwijsvisie](#)

[Opleidingsoverzicht Mediacollege Amsterdam](#)

ma-web.nl/over-ma/organisatie

mbomediawijs.nl

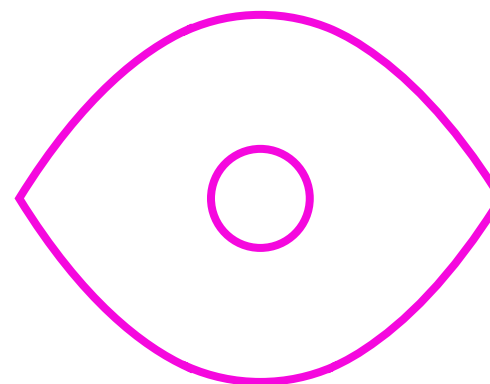
[XR Lab \(xr-lab.nl\)](https://xr-lab.nl)

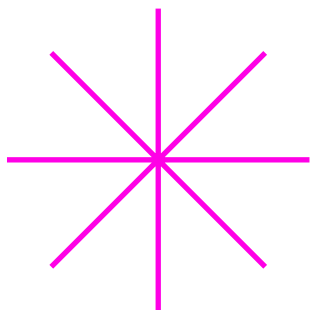
ma-web.nl/de-praktijk/projecten/hybride-leeromgeving-neon-origins

[Gmi designschool - Amsterdam | opleidingen in design web en media \(gmi-designschool.nl\)](#)

[Huisstijl en strategie workshop: Terugblik strategie - YouTube](#)

[Welkom bij MA – Informatie voor nieuwe studenten](#)





Colofon

Next Level Kwaliteitsagenda 2024-2027
Mediacollege Amsterdam
September 2023 / Januari 2024

Redactie
Bestuursdienst en Stafdienst Onderwijs

Eindredactie
Afdeling Marketing & Communicatie

Beeldmateriaal
Studenten en medewerkers

Design
Michelle van Holland (Mug in Vorm)

Met dank aan
Alle schrijvers en betrokkenen, waaronder leden
van de Studentenraad, Ondernemingsraad,
Raad van Toezicht en samenwerkingspartners.

Starting today.



Mediacollege
Amsterdam

ma-web.nl