

Noorderpoort

2024-2027

kwaliteits agenda



Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
1.1 <i>Totstandkoming van de kwaliteitsagenda</i>	3
1.2 <i>Samenvatting hoofdstukken</i>	3
2. Over Noorderpoort	5
2.1 <i>Kernactiviteit</i>	5
2.2 <i>Visie</i>	5
2.3 <i>Strategische Koers 2035</i>	6
2.4 <i>Het werkgebied van Noorderpoort</i>	8
3. SWOT	13
3.1 <i>Prioriteit 1 – Het bevorderen van kansengelijkheid</i>	14
3.2 <i>Prioriteit 2 – Het verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt</i>	15
3.3 <i>Prioriteit 3 – Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie</i>	16
4. Draagvlak en samenwerking	18
4.1 <i>Externe samenwerkingspartners</i>	18
4.2 <i>Ouders en studenten</i>	18
4.3 <i>Interne samenwerkingspartners</i>	18
5. Uitvoering en monitoring	20
6. Prioriteit 1: het bevorderen van kansengelijkheid	22
6.1 <i>Doelstelling 1.1: een gelijkwaardige behandeling van studenten</i>	22
6.2 <i>Doelstelling 1.2: studentenwelzijn, integrale veiligheid, inclusiviteit</i>	25
6.3 <i>Doelstelling 1.3: begeleiding van school naar werk</i>	29
6.4 <i>Doelstelling 1.4: in – en doorstroom in de beroepskolom</i>	39
6.5 <i>Doelstelling 1.5: laaggeletterdheid</i>	44
7. Prioriteit 2: de versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	47
7.1 <i>Doelstelling 2.1: duurzame perspectieven arbeidsmarkt</i>	48
7.2 <i>Doelstelling 2.2: stagebeleid en discriminatie</i>	54
7.3 <i>Doelstelling 2.3: om- en bijscholing</i>	60
8. Prioriteit 3: Onderwijs van de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie	69
8.1 <i>Doelstelling 3.1: Nederlands en rekenen</i>	69
8.2 <i>Doelstelling 3.2: burgerschapsonderwijs</i>	73
8.3 <i>Doelstelling 3.3: Carrièreperspectief personeel</i>	76
8.4 <i>Doelstelling 3.4: onderzoek en innovatie</i>	80
9. Begroting kwaliteitsmiddelen 2024-2027	86
Bijlage	87
<i>Bijlage 1 data verplichte indicatoren doelstelling 1.4, 2.0, 2.1</i>	87
<i>Bijlage 2 overzicht indicatoren en streefwaarde 2027</i>	88

1. Inleiding

Sinds 2015 maakt het Ministerie van OCW afspraken met mbo-instellingen over kwaliteitsverbetering. De Noorderpoort kwaliteitsagenda 2019-2022 is afgerond en 2023 is een transitiejaar. Voor de kwaliteitsagenda 2024-2027 nemen we de uitkomsten van de planperiode 2019-2022 als startpunt. We brengen de uitkomsten samen met de elementen uit de regeling kwaliteitsafspraken 2024-2027 en onze strategische koers 2035 (SK35).

De kwaliteitsagenda 2024-2027 is een uitgebreid document en daarmee zeer volledig. Dit helpt Noorderpoort in het scherp krijgen van wat ons te doen staat aankomende jaren, wie we daarbij nodig hebben (intern en extern) en hoe we tussentijds monitoren en bijsturen. We zetten in op het versterken en uitbreiden van de relaties met samenwerkingspartners, zowel intern als extern, door samen aan de doelstellingen van de regeling kwaliteitsafspraken 2024-2027 te werken. Onderstaande samenvatting schetst de totstandkoming van de Noorderpoort kwaliteitsagenda 2024-2027 en beschrijft de onderwerpen die zijn opgenomen.

1.1 Totstandkoming van de kwaliteitsagenda

Tijdens het opstellen van de nieuwe Kwaliteitsagenda borduren wij voort op de goede basis en resultaten uit de Kwaliteitsagenda 2019-2023. Daarover hebben we een verantwoording (end-term) geschreven. Daarmee is de kwaliteitsagenda een continu proces waarbij eerdere maatregelen worden voortgezet.

1.2 Samenvatting hoofdstukken

- In [hoofdstuk 2](#) beschrijven we de kernactiviteit en visie van Noorderpoort. We lichten onze strategische koers uit, zowel richting 2035 als in de komende vier jaar. Daarnaast beschrijven we de kenmerken van ons werkgebied, onze samenwerkingsverbanden en de DNA-samenwerking.
- In [hoofdstuk 3](#) beschrijven we ons sterke en zwakke punten en kansen en uitdagingen gespecificeerd per prioriteit uit de werkagenda.
- In [hoofdstuk 4](#) beschrijven we hoe de kwaliteitsagenda samen met samenwerkingspartners is ontstaan. Daarin maken we onderscheid tussen externe samenwerkingspartners, ouders en studenten en interne samenwerkingspartners. De Centrale Studentenraad (CSR) en Ondernemingsraad (OR) spelen een grote rol.
- In [hoofdstuk 5](#) beschrijven we hoe we de uitvoering en monitoring van de maatregelen gaan organiseren. Op directieniveau kiezen we voor een jaarlijks overleg en het aanstellen van een portefeuillehouder. Met de onderwijsteams willen we de kwaliteitsmaatregelen onderdeel laten zijn van de schoolplannen. Binnen de huidige planning-en-control cyclus zal de voortgang gemonitord en gerapporteerd worden. Met onze externe samenwerkingspartners kiezen we voor een halfjaarlijkse evaluatie. Aanvullend organiseren we stakeholderbijeekkomsten.
- In [hoofdstuk 6](#) beschrijven we de analyse en maatregelen bij prioriteit 1: het bevorderen van kansengelijkheid. Kansengelijkheid van mbo-studenten staat al hoog op de agenda, dat zie je bijvoorbeeld terug in onze communicatie over studenten, onze studentenpas en het lobbyen binnen de gemeente. De maatregelen helpen ons meer richting te geven aan deze initiatieven.
- In [hoofdstuk 7](#) beschrijven we de analyse en maatregelen bij prioriteit 2: de versterking van de aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt. Bij Noorderpoort zijn vele verschillende opleidingen te volgen. Ook zetten we met onze loopbaanbegeleiding en het programma Leven

Lang Ontwikkelen in op om- en bijscholing. De maatregelen gaan ons onder andere helpen om stagediscriminatie in kaart te brengen en kansrijke beroepen onder de aandacht te brengen.

- In [hoofdstuk 8](#) beschrijven we de analyse en maatregelen bij prioriteit 3: kwaliteit, onderzoek en innovatie als onderdeel van onderwijs van de toekomst. De meeste maatregelen sluiten aan bij bestaande initiatieven, zoals Excellentietrajecten, vakwedstrijden, innovatieve experimenten en onderzoeken met masterdocenten. De maatregelen helpen ons om de kwaliteitsverbeteringen rondom Nederlands en rekenen, burgerschapsonderwijs en HR-beleid te kwantificeren.
- In [hoofdstuk 9](#) geven we een begroting over de kwaliteitsmiddelen 2024-2027. In deze begroting staat een inschatting hoe we het te besteden budget willen verdelen en welke kosten we per doelstelling en prioriteit verwachten. Daarbij staat een verwachte verdeling over de jaren.

2. Over Noorderpoort

Noorderpoort is een van de grootste ROC's van Noord-Nederland. We hebben zestien scholen in de provincie Groningen en in de stad Assen. Samen hebben we meer dan 13.000 studenten, 1200 cursisten en 1500 medewerkers. Noorderpoort is groot, maar kiest voor 'klein'. We hebben overzichtelijke scholen met een eigen karakter, waar iedereen elkaar kent.

2.1 Kernactiviteit

Het geven van goed middelbaar beroepsonderwijs (mbo) is onze kernactiviteit. Dat doen we voor alle niveaus van het mbo-onderwijs: niveau 1 (entree), niveau 2 (basisberoepsopleiding), niveau 3 (vakopleiding) en niveau 4 (specialistenopleiding). We geven onderwijs voor bijna elk beroep: van de gezondheidszorg tot horeca en van transport tot techniek. Daarnaast verzorgen we nascholing, bijscholing en omscholing voor (oud) studenten, bedrijven en gemeenten. En voeren we educatietrajecten uit.

2.2 Visie

Onze reden van bestaan ligt al jaren in het opleiden van mensen tot vakmensen. Niet langer beperkt zich dat tot jonge mensen. Wie wil, kan bij ons leren tot zijn tachtigste. We hebben altijd onderwijs voor je volgende stap. Bij Noorderpoort zet iederéén een stap vooruit.

Onze droom

Bijdragen aan een regio zonder werklozen is een grote droom. Dus als wij het voor het zeggen hebben, werken we samen met bedrijven, organisaties en andere onderwijsinstellingen aan banen in onze regio waar we als regio de sterkste kaarten voor hebben.

Onze rol

Onze rol is en blijft die van opleider. We bieden voor elke vakman en vakvrouw een passende leerroute om te blijven groeien. Als beroepsbeoefenaar en als mens, passend bij waar hij of zij op dat moment staat in het (werkende) leven. De uitvoering ervan zien we dichter en dichter bij de beroepscontext plaatsvinden. Hybride leren is in de toekomst de norm, denken we.

Onze overtuiging

Onze overtuiging is dat hybride leren het onderwijs van de toekomst is. Hybride leren betekent dat het onderwijs zowel op school als in het bedrijfsleven gegeven wordt.

Onze beloftes aan studenten

Noorderpoort biedt onderwijs met aandacht voor het talent en de ontwikkeling van individuele studenten. Dan hebben we het onder andere over:

- Goede kwaliteit
- 'Op de juiste plek'
- Flexibel en passend
- Aandacht voor persoonsvorming
- Vitaal, Digitaal, Wereld- en Ondernemend Burgerschap
- Ruimte voor excellentie én extra begeleiding op maat (talent herkenning)
- In verbinding met het bedrijfsleven en zoveel mogelijk in de praktijk

2.3 Strategische Koers 2035

Wat

Waar staan we voor, wat zijn onze doelen en wat doen we om onze doelen te bereiken, dat hebben wij gezamenlijk in 2021 vastgesteld en beschrijven we in onze Strategische Koers 2035 (SK35). Alleen tweeduizendvijfendertig is ver weg, De beweging die we nu op gang brengen, daar heeft de student die vandaag geboren wordt in 2035 profijt van, daarom is 2035 ons richtjaar. In 2021 hebben wij een drietal focusgebieden geformuleerd, die goed aansluiten bij de ambities uit de werkagenda mbo, te weten:

1. Studenten opleiden voor de toekomst van de regio

- Hybride leren is onderdeel van iedere opleiding.
- Iedere campus in de regio, of stad, is koploper op één of meer specifieke thema's.
- Iedere opleiding heeft multidisciplinaire projecten als onderdeel van het curriculum.

2. Leven lang ontwikkelen voor iedereen

- Ons onderwijs is flexibel vormgegeven, het jaar/klassensysteem laten we los.
- We ontwikkelen aantrekkelijke modules, samen met het werkveld en partners in de regio.
- Noorderpoorters zijn experts in loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Zowel bij het maken van keuzes als de ontwikkeling als mens.

3. Samenwerken aan een wendbare organisatie

- Elke opleiding heeft een innovatie-agenda.
- Noorderpoorters zijn onderdeel van een actieve leergemeenschap.
- Noorderpoorters werken in een multidisciplinaire netwerkorganisatie.

In de afgelopen jaren zijn er diverse programma's, projecten, practoraten, RIF-projecten en andere activiteiten opgestart om gezamenlijk tot deze focusgebieden en doelstellingen te komen.

Hoe

Alles wat we doen, doen we vanuit onze kernkwaliteiten: Lef, Wendkracht en In Dialoog.

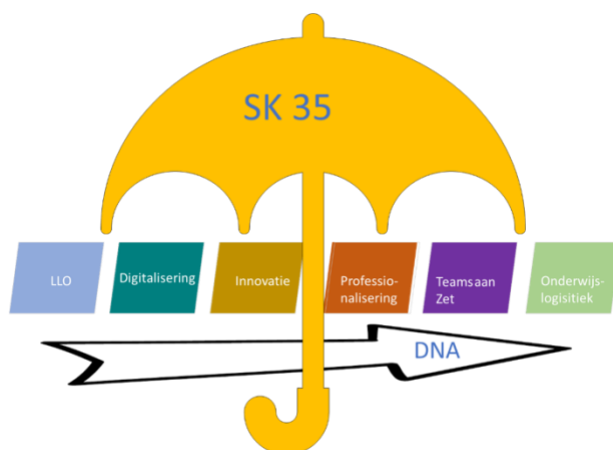
- **Lef.** Geen verandering vindt plaats zonder een portie lef. Lef betekent voor ons dat we buiten de gebaande paden durven te gaan en een brede, vooruitziende blik in acties om te durven zetten. We dagen elkaar, onze studenten en onze partners uit om dwars te denken en creatief te zijn. We experimenteren en pionieren met als doel het onderwijs te vormen en te verbeteren. Tijdens het experiment ontstaat de nieuwe weg.
- **Wendkracht.** Experimenteren is leren, dat lukt alleen als we flexibel zijn. We moeten altijd klaar zijn om te wendelen als de ambitie of de omstandigheden daarom vragen. Wendkracht noemen we het daarom. Het betekent ook dat we vooroplopen en elkaar uitdagen om dingen te doen die we nog niet kennen. We zijn continu in beweging, versnellen én vertragen waar nodig en maken van de nood een deugd. Dat geeft ons energie die zo aanstekelijk is dat we een bredere beweging op gang brengen.
- **In Dialoog.** Ons belangrijkste instrument om dingen voor elkaar te krijgen is de dialoog. Die begint met oprecht geïnteresseerd zijn, goed kijken en luisteren. Daarmee bouwen en onderhouden we betekenisvolle netwerken met studenten, collega's en onze partners in de regio. Onze verbindingen zijn gebaseerd op gelijkwaardigheid, wederkerigheid en vertrouwen. Zo zorgen we samen voor een omgeving waarin iedereen gezien wordt en zich thuis voelt.

Strategische koers 2023-2027

Vooruitlopend op een uitgebreide evaluatie, zien we in het tweede kwartaal van 2023 dat we goed op weg zijn met het realiseren van bovenstaande drie focusgebieden uit SK35. Tegelijkertijd heeft corona ook een grote impact gehad op het realiseren van onze ambitie. Daarnaast constateren we dat de wereld om ons heen in snel tempo verandert, variërend van dalende cijfers over studentenwelzijn, verdergaande digitalisering, krimp tot dalende studentenaantallen. Vanuit Noorderpoort hebben we meer aandacht voor de regio, de vorming van campussen en het voortzetten en intensiveren van de DNA-samenwerking. We hebben daarom besloten om meer tijd te nemen voor het goed realiseren van onze focusopgaven. En onze ingezette koers aan te scherpen, met speciale aandacht voor de volgende transitieopgaven:

- Leven Lang Ontwikkelen
- Digitalisering
- Innovatie
- Professionalisering van studenten en medewerkers
- Teams aan Zet
- Onderwijslogistiek

Deze samenhang wordt als volgt gevisualiseerd:



In grote lijnen werken we aan onderstaande gecombineerde opgaven:

SK35, de transitieprogramma's en de kwaliteitsagenda

Opleiden Student voor de toekomst van de regio	
Doelstelling	School/ Transitie-programma/ KA
Hybride leren is onderdeel van elke opleiding	School / KA (
Iedere Campus/School is koploper op min 1 thema	School / KA (2,3)
Elke opleiding werkt mee aan multidisciplinaire projecten	School / KA (2, 3)

Leven Lang ontwikkelen voor Iedereen	
Doelstelling	School/ Transitie Programma/ KA
Jaarklassen systeem laten we los	Onderwijslogistiek / KA (1,3)
Ontwikkelen aantrekkelijke modules met werkveld	LLO / KA (2)
Np-ers zijn expert in loopbaan begeleiding	School / KA (1)

Samen werken aan een wendbare organisatie	
Doelstelling	School/ Transitie Programma/ KA
Elke opleiding heeft een innovatie agenda	Innovatie / KA (3)
NP-ers zijn onderdeel van een actieve leergemeenschap	Professionalisering / Innovatie / KA (1, 2, 3)
NP-ers werken in een multidisciplinaire netwerk organisatie	Team aan Zet / KA (1, 2)

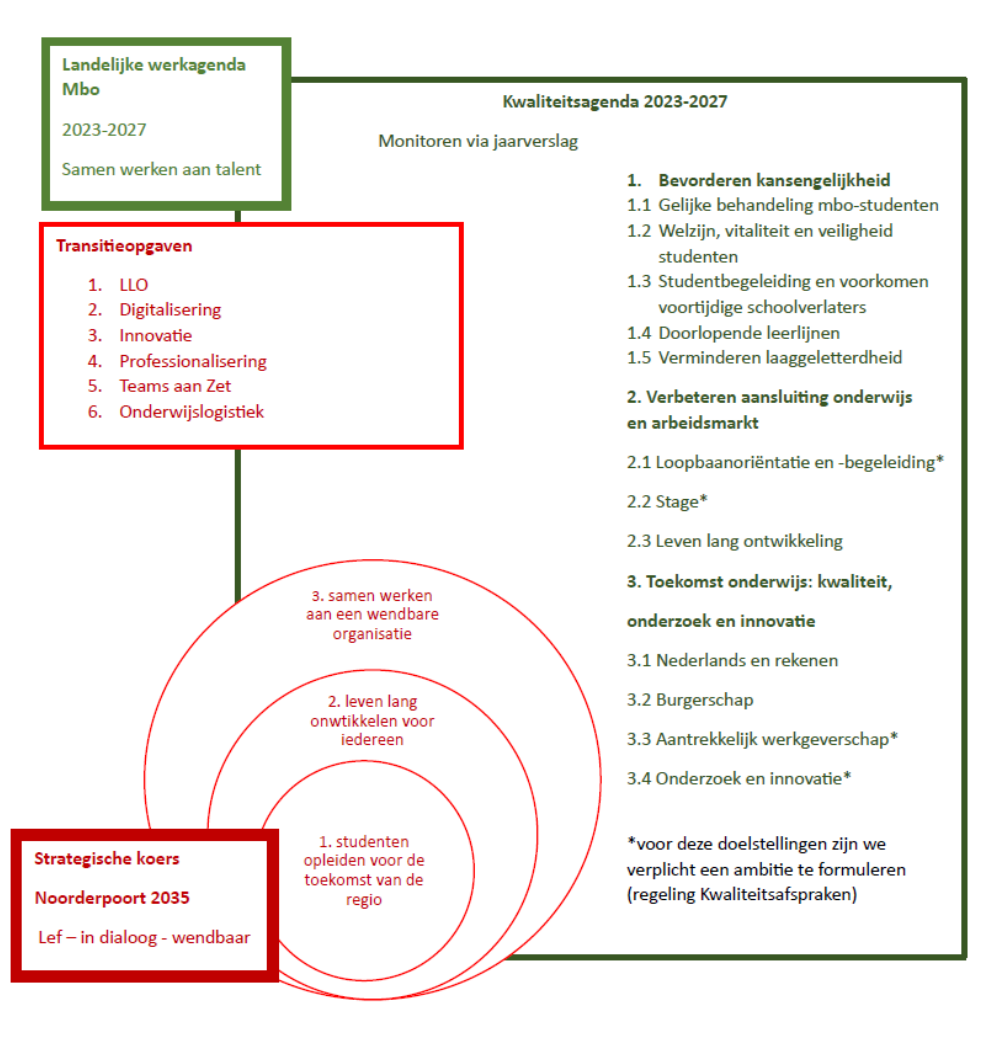
KA 1: bevorderen kansengelijkheid

KA2: verbeteren aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

KA3: leren voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie

Strategisch kader

Digitalisering is ondersteunend aan deze doelstelling en loopt daar als een rode draad doorheen. Onze strategische koers met transitieopgaven vormen samen met de kwaliteitsagenda ons strategisch kader. Schematische weergave hiervan:



2.4 Het werkgebied van Noorderpoort

Kenmerken van ons werkgebied

Het werkgebied van Noorderpoort omvat de provincie Groningen en de kop van de provincie Drenthe, beiden in Noord-Nederland. Groningen bestaat uit 10 gemeenten met Groningen zelf als grootste stad. Andere voorbeelden van grote steden zijn Veendam, Winschoten en Stadskanaal. Allemaal steden waar Noorderpoort onderwijs aanbiedt. Naast het aanbod in Groningen biedt Noorderpoort in Drenthe het onderwijs aan in Assen.

Het aantal inwoners in de provincie laat een lichte groei zien van 590.170 op 1 januari 2022 naar 596.075 op 1 januari 2023. Het aandeel werkzame beroepsbevolking van de totale bevolking lag in het derde kwartaal van 2023 op 71%. Het werkloosheidspercentage lag in deze periode op 4%. Ten opzichte van 2020 is het aandeel werkzame beroepsbevolking gestegen met 5%. Het grootste deel van de werkzame beroepsbevolking is werkzaam in de techniek en ICT, bedrijfseconomie en administratieve beroepen en zorg en welzijn. Voor de provincie Drenthe zijn de percentages vrijwel gelijk (Bron: CBS). Ons werkgebied heeft een typisch MKB-karakter met weinig grote werkgevers.

In Groningen en Drenthe zijn 97 structureel kansrijke beroepen. Werk.nl (van UWV) laat zien dat het gaat om Bouw, Installatie, Voertuigtechniek, Industrie, Transport-logistiek, Veiligheid, Detailhandel, Horeca, Schoonmaak-reiniging, Landbouw, natuur en milieu, Commercieel, HR & Strategie, Financiële administratie (juridisch), ICT, Overheid, Onderwijs-pedagogisch en Zorg. Belangrijke ontwikkelingen in het werkgebied zijn een krappe arbeidsmarkt, vergrijzing, en een dalend studentaantal. Inzetten op een leven lang ontwikkelen is essentieel als het gaat om het tekort.

Het aantal banen in de arbeidsmarktregio Groningen, waar Assen onder valt, stijgt nog altijd, maar de stijging vlakt in 2023 wel af. De arbeidsmarkt zal voorlopig krap blijven in diverse sectoren, zoals de techniek, het onderwijs en de zorg. Maar ook in andere sectoren is het uitdagend om de juiste mensen te werven en te behouden. Waar voorheen vooral tekorten waren aan hoger opgeleiden, is de krapte nu vooral merkbaar op mbo-niveau.

Naast krapte op de arbeidsmarkt, is er sprake van vergrijzing. 1 op de 10 medewerkers is 60 jaar of ouder, in Noord-Nederland betreft het 72.500 mensen (cijfers UWV, mei 2023). Er zijn op dit moment te weinig jongeren om dit op te vangen. De vergrijzing is het meeste merkbaar in de zorgsector, er is een grote vraag naar zorgpersoneel.

In de arbeidsmarkt Groningen zijn in 2022/2023 18850 mbo-studenten waarvan 71% BOL en 29% BBL. De provincie ervaart een daling van het aantal mbo-studenten maar relatief een stijging in het aantal BBL-studenten (Bron: CBS). Dit past bij de trend die we zien op de krappe arbeidsmarkt.

De groei van de beroepsbevolking vlakt af, studentaantallen dalen en de vraag naar goed personeel blijft. Dat betekent dat we op den duur dus meer moeten doen met nóg minder mensen. Het is nodig om slimmer te produceren, te leren en te organiseren. Dit doen we door in te zetten op een Leven Lang Ontwikkelen.

Hieronder beschrijven we voor een aantal sectoren de regionale ontwikkeling en inzet van Noorderpoort ter beeldvorming.

Van oudsher is de regio Groningen sterk verbonden met de gaswinning. Echter, de afbouw van deze gaswinning heeft impact op de werkgelegenheid in de regio. Door het dichtdraaien van de gaskraan in Groningen verdwijnen er banen. De energietransitie zorgt voor een verlies aan werkgelegenheid in fossiele industrieën, maar biedt ook opleidingsperspectieven voor nieuwe beroepen en bedrijven die actief zijn in de sector duurzame energie.

Automatisering en digitalisering hebben grote invloed op de zorg-sector en financieel-administratieve beroepen. Bovendien vraagt dit om kennis op het gebied van cyber-security en data-analyse. Met de CoVE 'Care about IT' en de cooperatie Technologie en Zorg Academy Groningen. zet Noorderpoort in op het samenbrengen van digitalisering en zorg t.b.v. innovatie, regionale ontwikkelingen en sociale inclusie.

Een andere belangrijke ontwikkeling is de groei van de toeristische sector. De regio heeft veel te bieden op het gebied van natuur, cultuur en historie, waardoor het aantal toeristen in de regio stijgt. Het aantal openstaande vacatures in de toerisme en horeca is tussen 2020 en 2023 gegroeid en is zelfs 3,5 keer zo groot als in 2016. Met de ontwikkeling van een baanbrekende route gastvrijheidseconomie zet een consortium van Provincie Groningen, Marketing Groningen, Noorderpoort (Generation Hospitality), RUG en Economic Board Groningen in op het ontwikkelen van een 10-jarenplan met concrete initiatieven, ideeën, investeringsplannen, samenwerkingen en coalities.

Het dalend aantal studenten, de vraag naar leven lang ontwikkelen en de snel veranderende arbeidsmarkt zorgt voor uitdagingen voor zowel Noorderpoort als onze samenwerkingspartners. Hier gaan we in hoofdstuk 3 verder op in.

Samenwerkingspartners

Noorderpoort werkt met meerdere partijen samen aan gezamenlijke opgaven en doelen, en zorgt daarbij dat zowel overheden, instellingen, bedrijven en kennisinstellingen vertegenwoordigd zijn (dit noemen we ook wel quadruple helix). Voorbeelden van dit soort samenwerkingen zijn: Regiodeals, Coöperatie Technologie en Zorg Academie Groningen (TZA), Economic Board Noord-Nederland, Integrale Agenda Eemsdelta, Akkoord van Groningen met Masterplan Campussen. Noorderpoort beschikt hiermee over de strategische samenwerkingsverbanden die nodig zijn om de vragen m.b.t. onze strategie te dekken. We agenderen doorgaans nieuwe onderwerpen, bijvoorbeeld m.b.t. opleidingssectoren die niet breder in DNA voorkomen, zoals de creatieve opleidingen. Het uitvloeisel van het groeifonds N-Puls zal naar verwachting leiden tot nieuwe samenwerkingsverbanden op het gebied van digitalisering. De samenwerkingspartners variëren per organisatieonderdeel, omdat dit afhankelijk is van de specifieke opleidingen, programma's en initiatieven en de behoeften van het werkgebied.

Voor alle samenwerkingen geldt dat ze onze doelstellingen ondersteunen en bijdragen aan een optimale vervulling van taken in het mbo-onderwijs. Hieronder volgt een overzicht van algemene samenwerkingspartners. In de beschrijving van de maatregelen staan samenwerkingspartners die specifiek voor die doelstelling gelden.

Onderwijsinstellingen

Voortgezet onderwijs (vo)	Middelbaar beroepsonderwijs (mbo)
Noorderpoort werkt samen met verschillende middelbare scholen om een soepele overgang van het voortgezet onderwijs naar het middelbaar beroepsonderwijs te faciliteren. Bijvoorbeeld door onderwijsprogramma's af te stemmen en expertise tussen docenten te delen. Voorbeelden van scholen waar we veel mee samenwerken zijn Ubbo Emmius en het Dollard College (nu gefuseerd tot Trivium).	Noorderpoort werkt waar mogelijk samen met andere Regionale Opleidingscentra (ROC's). Bijvoorbeeld om gezamenlijk opleidingen aan te bieden of kennis en middelen te delen. Op dit moment is er een intensieve samenwerking tussen Drenthe college, Alfa-college en Noorderpoort in ontwikkeling. Zie voor meer informatie de paragraaf over de DNA-samenwerking.

Overheid

Gemeentelijke overheden	Provinciale overheden
Noorderpoort werkt samen met lokale gemeenten in het werkgebied om de aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt te verbeteren, stages en leerwerkplekken te faciliteren en regionale onderwijsbehoeften te identificeren.	Als een regionale onderwijsinstelling kan Noorderpoort samenwerken met de provinciale overheid om onderwijsbeleid en -ontwikkeling te ondersteunen, regionale economische ontwikkeling te bevorderen en regionale subsidies en fondsen aan te vragen.

Werkveld

Lokale en regionale bedrijven	Brancheorganisaties
Noorderpoort werkt nauw samen met bedrijven in de regio om ervoor te zorgen dat het onderwijs aansluit op de behoeften van de arbeidsmarkt. Dit omvat bijvoorbeeld het ontwikkelen van gezamenlijke opleidingstrajecten, het aanbieden van stages en leerwerkplekken, en het bevorderen van innovatie en samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven. De organisatie van deze samenwerkingsverbanden vindt veelal per onderwijslocatie plaats, afhankelijk van de branche waarin de opleidingen passen.	Noorderpoort werkt samen met VNO-NCW, MKB-Noord, de arbeidsmarktregio en SBB om de aansluiting tussen onderwijs en specifieke sectoren te verbeteren. Dit kan betrekking hebben op het ontwikkelen van branchegerichte opleidingen, het bevorderen van stages en leerwerkplekken binnen de sector, en het opzetten van gezamenlijke projecten en initiatieven.

DNA-samenwerking

Drenthe College (vanaf 2024 samen met AOC Terra), Noorderpoort en het Alfa-college werken, als de drie grote regionale opleidingscentra in Noordoost-Nederland intensief samen onder de naam **DNA**.

Met elkaar bieden we vanuit 44 locaties verspreid over Groningen, Drenthe en Noordoost-Overijssel aan ruim 37.500 studenten en cursisten onderwijs. Samen hebben we een zeer groot bereik om krachtig bij te dragen aan het vitaal maken en houden van onze regio. En dat is nodig, want Noordoost-Nederland heeft te maken met een relatieve hoge werkloosheid en een relatief hoog percentage inwoners met een lagere sociaaleconomische status.

In 2020 zijn we begonnen met het ontdekken van een samenwerking. Sinds eind 2022 zijn we als de drie ROC's in het noorden intensiever gaan samenwerken onder de naam DNA. Dat doen we omdat we:

- Een oplossing willen bieden voor de grote regionale maatschappelijke en sociaaleconomische ontwikkelingen.
- Kwalitatief, relevant en bereikbaar onderwijs willen (blijven) bieden in de regio Noordoost-Nederland.

In die opgave liggen de prioriteiten en doelen van de Werkagenda mbo besloten. In onze route naar een steeds intensievere samenwerking behouden we allemaal onze eigen identiteit. We werken samen op inhoud. Dat betekent dat we ieder vanuit onze eigen kwaliteitsagenda invulling geven aan de landelijke prioriteiten uit de werkagenda, maar dat we vanuit de DNA-samenwerking een regionale aanpak kiezen. Daarmee kunnen we op een effectieve manier gezamenlijke antwoorden vinden op de vraagstukken in onze regio. In onderstaande paragraaf schetsen we onze gezamenlijke aanpak die een belangrijke context vormt voor onze afzonderlijke kwaliteitsagenda's.

Van kansarm naar kansrijk in een geëmancipeerde regio

Een vitale regio is in onze ogen een geëmancipeerde regio. Met andere woorden: Noordoost-Nederland moet dé plek zijn waar elke inwoner zich kan kwalificeren met een diploma. Goed beroepsonderwijs kan het verschil maken tussen kansarm en kansrijk. Daarom geven wij onszelf de opdracht om een belangrijke bijdrage te leveren aan sociale emancipatie in de regio. Iedereen kan hier socialiseren met anderen en zichzelf persoonlijk blijven ontwikkelen. Koersen op een vitale, geëmancipeerde regio vraagt om een urgente flexibilisering en modernisering van het mbo. Noorderpoort heeft een sterke eigen visie op studentbegeleiding, onder andere blinkend op onze grote entree populatie en specifieke trajecten zoals Nieuwe Wegen maar ook het feit dat wij contactschool zijn voor het VSV-programma.

Met onze samenwerkingspartners gaan we de komende jaren een krachtige bijdrage leveren aan het innovatiever en sterker maken van Noordoost-Nederland. Dat doen we omdat we studenten een waardevolle plek in de maatschappij en op de arbeidsmarkt gunnen. Zo krijgen zij de kansen die ze verdienen. Want goed en bereikbaar beroepsonderwijs kan het verschil maken tussen kansarm en kansrijk. Als mbo-instellingen gaan we hiervoor heel bewust vernieuwen, van elkaar leren en onderlinge verbindingen leggen en uitproberen. We kijken daarbij naar wat de studenten en de regio's in Noordoost-Nederland nodig hebben. Een voorbeeld van hoe we dat doen is middels internationalisering. Noorderpoort heeft veel ervaring succesvolle internationaliseringprojecten en is Erasmus Koploper.

Vraaggestuurd ontwikkelen in een regio vol kansen

Onze regio is met recht een regio om trots op te zijn. Noorderpoort bevindt zich van oudsher in de haarvaten van regio in de provincie en arbeidsmarktregio Groningen. Onze geografische uitgestrektheid zorgt weliswaar voor een uitdaging op het vlak van het bereikbaar houden van opleidingen. Tegelijkertijd biedt het ook letterlijk ruimte voor de ontwikkeling van innovaties. We zijn een gebied dat uitblinkt in zorg en vitaliteit, in innovatie en digitalisering én we zijn aanjager van de energietransitie en duurzaamheid. In DNA-verband nemen wij een proactieve rol in met accenten op onze sterke punten, o.a. de benadering van onze studenten zowel in begeleiding als in talentherkenning en excellentie. Noorderpoort is koploper

in de ondersteuningsgebieden digitalisering en informatiemanagement. Mede door onze speerpunten en krachtpunten op deze ondersteuningsgebieden kunnen we goed onderwijs in de hele regio aanbieden.

Het mbo is echt verankerd in het regionale ecosysteem. Door als ROC's - en daarmee als een van de grootste werkgevers in het noorden - samen te werken, krijgen we nog meer positieve impact op de regio. We gaan van doelmatigheid naar doeltreffendheid. Daarmee behalen we de gewenste prestaties en beoogde maatschappelijke effecten die we voor ogen hebben. Wij plegen inzet op opleidingen die aan ons zijn toevertrouwd en te maken hebben met dan wel grote kansen dan wel een grote opgave richting de toekomst, denk bijvoorbeeld aan Nij Begun. Nij Begun is uitvloeisel van de parlementaire enquête gaswinning en is primair voor Noorderpoort relevant.

Om met elkaar Noordoost-Nederland stevig op de kaart te zetten, ontwikkelen we het mbo vraaggestuurd. Daarbij leggen we de focus op wat er in een specifieke regio nodig is. Bij het ontwikkelen van onze samenwerking in de Economic Board Noord – Nederland (EBNN) sluiten we daarom aan bij de vier uitgangspunten van de RIS3, dé innovatiestrategie van en voor Noord-Nederland.

1. Van lineair naar circulair
2. Van fossiel naar duurzaam
3. Van zorg naar positieve gezondheid
4. Van analoog naar digitaal

Deze RIS3-strategie is ontwikkeld door de noordelijke overheden, kennisinstellingen, ondernemers en andere partners. Samen zijn ze verenigd in de EBNN. De RIS3 zet in op een innovatiever en sterker Noord-Nederland. We werken gelijktijdig aan een circulaire, gelukkige en inclusieve regio. Daarmee gaan we de complexe uitdagingen aan en pakken we op een effectieve manier transities en ontwikkelkansen op.

Onderwijs voor de toekomst – Campusvorming in een ecosysteem

De strategie van Noord-Nederland vertalen we door naar de ontwikkeling van het mbo. Dit gebeurt op campussen en andere plekken verspreid over Noordoost-Nederland waarbij de verschillende domeinen van het mbo en het bedrijfsleven samenkomen. De focus van onze samenwerking is niet algemeen en standaard gericht op de hele regio. We kijken juist in de verschillende deelgebieden naar wat er specifiek nodig is. Op basis daarvan onderzoeken we hoe we elkaar kunnen versterken, aanvullen of ondersteunen.

In Noord-Nederland zijn er drie kerncampussen die onderling zijn verbonden: Groningen, Emmen en Leeuwarden. Als DNA werken wij intensief samen in Drenthe, Groningen en de kop van Overijssel, maar we vergeten niet dat we onderdeel zijn van een groter ecosysteem, waar ook Friesland een belangrijk onderdeel van is. Daarnaast is er een groot aantal hubs met verschillende typen knooppunten waar onderwijs, onderzoek, ontmoetingen en wonen worden gecombineerd. Deze hubs en knooppunten sluiten aan bij de lokale behoeften, zoals innovatie, human capital, brede welvaart en maatschappelijke transities. Daarbinnen doen we onderzoek binnen diverse expertiseplatforms (practoraten).

DNA brengt al deze kennisinstellingen, overheidsorganisaties, bedrijven (bestaand, start- en scale ups) en soms de woonfuncties (voor studenten, werkende jongeren en medewerkers) bij elkaar. Op die manier wordt er optimaal van elkaar gebruikgemaakt. De hubs en knooppunten profiteren bijvoorbeeld van de Campus Groningen en de Greenwise Campus Emmen. Zo ontstaat er door campusvorming een levend ecosysteem.

3. SWOT

In het realiseren van bovenstaande ontwikkelingen is Noorderpoort dé partner voor het werkveld. Bedrijven en organisaties investeren in de ontwikkeling van huidige en toekomstige werknemers en zoeken daarbij nadrukkelijk de samenwerking met het onderwijs. Noorderpoort levert studenten met wendbaarheid in hun fundament, om in te spelen op de snel veranderende ontwikkelingen in de arbeidsmarkt. Ons credo is nul werklozen in de regio, maar ook geen onvervulde vacatures. Ontstaat er in het werkveld nieuw vakmanschap, dan staat Noorderpoort klaar om daar onderwijs voor te ontwikkelen.

Algemene context rondom kansen en uitdagingen

Vanuit de politieke wens om bij te dragen aan het herstellen van de positie van Groningen na de jaren van gaswinning wordt de komende jaren flink geïnvesteerd in het sociale en economische perspectief voor Groningen (JTF, Nij begun, NPG, Groeifonds). De kennisinstellingen waaronder Noorderpoort hebben een belangrijke positie in de planvorming en uitvoering van de verschillende programma's. Dit vraagt een grote mate van afstemming met overheden, andere kennisinstellingen en het bedrijfsleven. Uitdaging voor Noorderpoort is een bijdrage te leveren aan deze overleggen en planontwikkeling die in de toekomst veel kan brengen en tegelijkertijd de aandacht op haar primaire opdracht vast te houden.

Noorderpoort kent, passend bij de trend in de regio, een krimp van de toekomstige instroom van initiële mbo-studenten, die steeds duidelijker wordt. Daarnaast staat het marktaandeel en diplomarendement van Noorderpoort onder druk. In de meest recente cijfers van de Inspectie van het Onderwijs (IvO) presteert Noorderpoort bij de genormeerde indicatoren ten opzichte van zowel landelijk als Noord-Nederland onder het gemiddelde. Er is een dalende trend in het jaarresultaat, diplomaresultaat en startersresultaat. Van belang is dat deze dalende tendens onderwerp van gesprek wordt in onze interne kwaliteitscyclus.

Verder dreigt er voor het eerst in jaren ook een bezuiniging op het rijks macrobudget voor het onderwijs. Deze combinatie heeft impact op de batenontwikkeling en vereist voldoende wendbaarheid in de personele, huisvestings- en kapitaallasten, om ook op lange termijn hoogwaardig onderwijs te kunnen blijven verzorgen. Daarom zetten we actief in op strategische personeelsontwikkeling met een goede balans tussen vast en tijdelijk personeel. In ons meerjarig strategisch huisvestingsplan hebben we aandacht voor de verhouding van onze gebouwen tot het aantal studenten en kijken we naar mogelijke regionale samenwerkingen.

Tegelijkertijd vragen ontwikkelingen zoals leven lang ontwikkelen en innovaties in de branches een investering in tijd en middelen. Dit betekent onder andere een verandering van de onderwijslogistiek van instroom tot uitstroom (intake, onderwijs, begeleiding, beoordeling, roostering enzovoort).

De coronapandemie is officieel over, maar de effecten hiervan op studenten en docenten zijn nog steeds voelbaar en zichtbaar. Het is duidelijk geworden dat er door de coronapandemie risico's zijn ontstaan met betrekking tot de studievoortgang en het welzijn van studenten. Door extra steunmaatregelen, extra hulp voor de klas en goede nazorg proberen we deze risico's tot een minimum te beperken.

Met bovenstaande in het achterhoofd, staan we als mbo-instelling voor de opgave om zelf, vanuit een doorvoeld eigenaarschap, gesteund door verdiend vertrouwen, de verantwoordelijkheid te nemen voor kwaliteitsborging. Mede met behulp van onze strategische koers zetten wij in op kortcyclisch meten, monitoren, evalueren en bijsturen. Leren en continu verbeteren zijn onderdeel van onze kernwaarde ondernemen. Daarnaast zijn wij lid van het Kwaliteitsnetwerk mbo. De activiteiten van dit netwerk ondersteunen de ontwikkeling van toekomstbestendige kwaliteitszorg. Zo biedt het referentiewaardenmodel ons een integrale blik op kwaliteit, gericht op het doorlopend verbeteren van het onderwijs door het continu versterken van de waarden: eigenaarschap, dialoog, ontwikkeling, vertrouwen en continuïteit. Het model voorziet daarnaast ook in het bieden van rekenschap.

SWOT-analyse per prioriteit

Hieronder beschrijven we voor de thema's binnen de drie prioriteiten wat goed gaat, wat beter kan, waar kansen liggen en waar uitdagingen. De volledige analyse op de doelstellingen wordt per doelstelling beschreven in de hoofdstukken 6 tot en met 8.

3.1 Prioriteit 1 – Het bevorderen van kansengelijkheid

<p>Sterke punten</p> <ul style="list-style-type: none">- Iedereen binnen Noorderpoort spreekt uniform over 'studenten' in plaats van over 'leerlingen' of 'scholieren'.- Noorderpoort biedt een breed scala aan ondersteuningsmogelijkheden aan.- Studenten voelen zich veilig binnen Noorderpoort en de leerbedrijven.- Noorderpoort heeft een breed gedragen programma 'diversiteit en inclusie'.- Noorderpoort participeert in meerdere netwerken met het vo, bv. van decanen van het vo en van vertegenwoordigers van pro/vso in de provincie Groningen. Noorderpoort werkt op allerlei niveaus samen met het ho en participeert in meerdere regionale netwerken mbo – hbo.- Noorderpoort biedt uitgebreide en diverse educatieve programma's aan m.b.t. laaggeletterdheid- Noorderpoort biedt vele (internationale) excellentieprogramma's aan om studenten die meer kunnen en willen extra uit te dagen	<p>Ontwikkelpunten</p> <ul style="list-style-type: none">- Centrale regie en coördinatie op het thema studentwelzijn ontbreekt, wat integrale analyses bemoeilijkt- Noorderpoort ziet het als een kans om de voorlichting rondom de thema's uit 'helder op school' te versterken.- Binnen onderwijsteams wordt geconstateerd dat er bij studenten sprake is van toenemende problematiek. Deze problematiek bestaat uit o.a. (mentaal) welbevinden, sociale binding, motivatie voor school en leren. Dit is o.a. zichtbaar in de toename van vroegtijdig schoolverlaters en (on)geoorloofd verzuim.- Het percentage VSV is boven het landelijk gemiddelde, ondanks de inzet die op dit thema wordt gepleegd door Noorderpoort medewerkers- Op alle locaties is merkbaar dat de behoefte aan begeleiding verandert en toeneemt, waardoor de verhouding onderwijsbegeleiding ook verandert. Het zoeken, vinden en behouden van de juiste balans vanuit het onderwijs vraagt en heeft de aandacht.- Doorlopende leerlijnen zoals in Winschoten en Stadskanaal moeten op meerdere plekken in de regio geïnitieerd worden.- Het effectiever bereiken van de NT1 doelgroep, vooral binnen de Taalhuizen, is een ontwikkelpunt.- Een passend aanbod Leven Lang Ontwikkelen vraagt nog veranderingen van de onderwijslogistiek van instroom tot uitstroom (intake, onderwijs, begeleiding, beoordeling, roostering enzovoort).
<p>Kansen</p> <ul style="list-style-type: none">- In de regio zijn veel grote organisaties het erover eens dat de positie van mbo-studenten verbeterd moet worden. Dit is een kans om krachten te bundelen en samen meer te bereiken.- We gaan de uitdaging aan om o.a. met studentverenigingen in ons werkgebied het	<p>Uitdagingen</p> <ul style="list-style-type: none">- Teruglopende studentenaantallen maken het aanbod, met name in de regio, precair- Het is duidelijk geworden dat er door de coronapandemie risico's zijn ontstaan met betrekking tot de studievoortgang en het welzijn van studenten. Door extra steunmaatregelen, extra hulp voor de klas en

<p>studentenleven toegankelijker te maken voor mbo-studenten.</p> <ul style="list-style-type: none"> - In samenwerking met RMC en samenwerkende onderwijsinstellingen in de regio worden de afspraken omtrent verzuim geëvalueerd en bijgesteld, zodat Noorderpoort deze kan verankeren in beleid. - Participatie in een provinciaal 'Bondgenootschap voor een geletterd Groningen'. 	<p>goede nazorg proberen we deze risico's tot een minimum te beperken</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grote uitdaging om vraag en aanbod zo te combineren en tegelijkertijd de door ons opgeleide studenten vast te houden in de regio - Toevoegen: veel opgaven op het gebied van kansengelijkheid voor mbo'ers (bijvoorbeeld bij huisvesting of in het uitgaansleven) liggen buiten de directe invloedssfeer van een onderwijsinstelling.
--	--

3.2 Prioriteit 2 – Het verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

<p>Sterke punten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Noorderpoort heeft een sterke regionale aanwezigheid, meerdere campussen en partnerschappen met lokale bedrijven, organisaties en onderwijsinstellingen. - Noorderpoort biedt een uitgebreid palet aan opleidingen in verschillende vakgebieden, waardoor een breed publiek bediend wordt. - Noorderpoort werkt actief samen met werkgevers en het streeft naar ontwikkeling van aantrekkelijke modules met het werkveld - De intensieve samenwerking met het werkveld biedt studenten de kans om te leren in een toekomstige beroepscontext - Noorderpoort heeft een sterk netwerk van regionale samenwerkingen en biedt een grote diversiteit aan trajecten op het gebied van LLO 	<p>Ontwikkelpunten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het verbeteren van de kwaliteit en uniformiteit van loopbaanontwikkeling/oriëntatie en -begeleiding (LOB), met specifieke aandacht voor het bewustmaken van studenten en een consistente implementatie op alle niveaus - Er is behoefte aan expliciete communicatie en bewustwording rond het melden van stagediscriminatie, evenals een duidelijke organisatiestructuur voor meldingen. - Contact met en netwerk in het werkveld t.b.v. bijv. grotere bedrijvenopkomst bij evenementen. - Externe oriëntatie van onze docenten. Daar zouden we op dit punt van onderwijs-arbeidsmarkt enorme winst kunnen boeken (docentstages en hybride-docenten) - Noodzaak van verbeterde zichtbaarheid, communicatie, en duurzame financiering om de impact van het LLO-programma te vergroten - Meer strategische samenwerking met bedrijven is nodig. Ook in onderwijsontwikkeling, professionalisering en innovatie
<p>Kansen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Er is steeds meer vraag naar mensen met kennis van duurzame energie - Ook de bouwsector speelt een belangrijke rol in de energietransitie, bijvoorbeeld door het bouwen van energiezuinige huizen en het plaatsen van zonnepanelen. - Toenemende digitalisering en automatisering biedt kansen voor mensen met kennis van bijvoorbeeld data-analyse en cybersecurity - Groei in toeristische en logistieke sector 	<p>Uitdagingen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Groei beroepsbevolking vlakkt af, studentaantallen dalen en de vraag naar goed personeel stijgt. In elke sector moet men meer doen met minder mensen. Men moet opgeleid worden om slimmer te produceren, leren en organiseren. - De grote vraag naar zorgpersoneel i.v.m. vergrijzing vraagt om mensen op te leiden die voldoende gekwalificeerd zijn om in de zorg te werken.

- Er zijn momenteel veel regionale subsidies beschikbaar om de regio te versterken	- Groningen heeft relatief veel kleine bedrijven. Die door hun schaal niet altijd het vermogen en de tijd hebben om in gesprek te zijn over wat er in de verdere toekomst nodig is,
--	---

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

<p>Sterke punten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Noorderpoort biedt kwalitatief hoogwaardig onderwijs. De organisatie staat bekend om het leveren van kwalitatief hoogstaand onderwijs en heeft goed gekwalificeerd personeel in dienst om studenten te begeleiden. - Noorderpoort heeft een goede infrastructuur en moderne faciliteiten en middelen die nodig zijn om effectief onderwijs en training te bieden. - Leren en continu verbeteren zijn onderdeel van onze kernwaarde ondernemen - Noorderpoorters zijn onderdeel van een actieve leergemeenschap, waar lesstructuren worden gedeeld en waar wordt geleerd van interne en externe experimenten. - Noorderpoort heeft een brede benadering van burgerschap (algemeen, digitaal, vitaal, wereldburgerschap) en het belang van het bevorderen van de persoonlijke ontwikkeling van studenten staat voorop. - Noorderpoort heeft een positieve reputatie als werkgever in de regio, wat bijdraagt aan het succesvol invullen van vacatures. - Noorderpoort biedt veel mogelijkheden tot professionalisering van medewerkers, samenwerking binnen teams, en de netwerkorganisatie. - De betrokkenheid bij practoraten, experimenten, RIF-projecten en samenwerking met andere onderwijsinstellingen en instanties toont aan dat Noorderpoort een veelzijdige en diverse benadering heeft om innovatie en onderzoek te stimuleren. - Noorderpoort biedt vele (internationale) excellentieprogramma's aan om studenten die meer kunnen en willen extra uit te dagen 	<p>Ontwikkelpunten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het dalende onderwijsrendement, bijv. lage slagingspercentage van rekenen, vereist aandacht. - Instelling breed wordt het burgerschapsonderwijs versnipperd en zeer gevarieerd aangeboden. Dit kan de kwaliteit van het onderwijs beïnvloeden. - Meer dan 30% van het personeel ervaart een hoge werkdruk vooral veroorzaakt door administratieve taken en een overweldigende hoeveelheid werk - Hoewel er veel activiteiten plaatsvinden, zijn een gemeenschappelijke expliciete visie, samenhang en collectieve doorwerking een ontwikkelpunt op het gebied van onderzoek en innovatie. - De wijze waarop het resultaat van onze innovaties en SK35 experimenten en practoraten terecht komt in onze opleidingen.
<p>Kansen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Digitalisering en automatisering: belangrijk dat mensen zich blijven ontwikkelen en 	<p>Uitdagingen</p> <ul style="list-style-type: none"> - De beroepsbevolking neemt af en onze studentenpopulatie krimpt

<p>bijgescholen om bij te blijven op de arbeidsmarkt</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het maatschappelijke belang van duurzaamheid, internationalisering en diversiteit en inclusie zien wij als een kans om onze rol als onderwijsinstelling te pakken. - Inzet op Nederlands en rekenen om diplomarendement te verhogen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Door samenwerking inspelen op een dalend marktaandeel - De diplomarendementen van Noorderpoort vertonen een dalende trend in het jaarresultaat, diplomaresultaat en startersresultaat. - Digitalisering en automatisering: opleiden voor de nieuwe banen. - Vergrijzing in Noord-Nederland (1/10 is 60+) en weinig jongeren op dit op te vangen
--	--

4. Draagvlak en samenwerking

Hieronder beschrijven we hoe we bij de totstandkoming van de kwaliteitsagenda stakeholders en belanghebbende hebben betrokken om draagvlak te creëren en tot een gedeelde, breed-gedragen kwaliteitsagenda te komen.

4.1 Externe samenwerkingspartners

Noorderpoort werkt in alle lagen van de organisatie op verschillende niveaus samen met externe samenwerkingspartners. In het kader van de kwaliteitscyclus zijn we continu in dialoog met onderwijsinstellingen, overheden en het werkveld. Inzet is gezamenlijk te werken aan de maatschappelijke opgaven van het mbo, dit in relatie tot onze doelstellingen. Bij de totstandkoming van deze kwaliteitsagenda hebben we ons, zowel in de analyse als bij de beschrijving van de maatregelen, gebaseerd op deze structuren en processen. De kwaliteitsagenda van Noorderpoort ligt daarmee in de lijn van de bestaande samenwerking en geeft richting aan de verdere samenwerking.

4.2 Ouders en studenten

Noorderpoort hecht veel belang aan verbinding op maat tussen student, ouders en school vanuit de overtuiging dat samen optrekken een positieve invloed heeft op de onderwijsloopbaan van studenten. Ouderbetrokkenheid is vooral belegd op het niveau van onderwijsteams en de opleidingen. Met name in het eerste leerjaar hebben de opleidingen binnen Noorderpoort een aantal standaard activiteiten rondom ouderbetrokkenheid, namelijk:

- Open dagen (en andere informatiemomenten)
- Intakegesprek
- Introductieavond
- Meeloopavond
- Contactavond over studievoortgang

Daarna worden afspraken op maat gemaakt met de student en ouders. Veel opleidingen hebben een karktrekker (docent of manager) die de spil is in het initiëren en onderhouden van activiteiten die bijdragen aan ouderbetrokkenheid in de opleiding.

Bij de totstandkoming en uitvoering van de maatregelen uit deze kwaliteitsagenda vallen we terug op de bestaande contactstructuren. We onderzoeken hoe we de ouderavonden kunnen benutten voor betrokkenheid en feedback van ouders op de relevante maatregelen uit deze kwaliteitsagenda. In de bestaande contactstructuren ligt de focus al op de studieloopbaan, keuzeprocessen en ontwikkeling hiervan. Met name voor doelstelling 1.2 (studiekeuze) en 2.1 (lob) zetten we in op ouderbetrokkenheid middels bovengenoemde ouderactiviteiten.

4.3 Interne samenwerkingspartners

De kwaliteitsagenda is opgesteld door een kernteam met medewerkers van verschillende diensten, zo noemen we de afdelingen binnen Noorderpoort. Het kernteam heeft contact onderhouden met inhoudelijke experts binnen de organisatie zoals beleidsmedewerkers, programmamanagers, onderhoudsdeskundigen, business controllers, relatiemanagers en andere functies. Ook is er afstemming geweest met de directeurs van de verschillende scholen en het College van Bestuur. Daarnaast zijn de plannen gepresenteerd aan de Centrale Studentenraad (CSR) en aan de Ondernemingsraad (OR).

Centrale Studentenraad (CSR)

Medezeggenschap vanuit studenten is bij Noorderpoort een serieuze aangelegenheid, zoals omschreven in een artikel in de Trouw van 23 januari 2023. Zo gaat de Centrale Studentenraad regelmatig in gesprek met het College van Bestuur. Voorafgaand aan deze gesprekken, krijgen de studenten trainingen en

coaching om met meer kennis en kunde de gesprekken te voeren. Dit is een van de voorbeelden over hoe Noorderpoort de medezeggenschap van studenten professionaliseert.

De CSR heeft ingestemd met de kwaliteitsagenda 2024-2027.

b) Kwaliteitsagenda / VB voorjaarsnota 2023/hoofdpijnen van de begroting 2024.
Kim Schoenmakers en Peter Wemmenhove sluiten aan om de kwaliteitsagenda nader toe te lichten. Paul geeft toelichting waar NP geld aan wordt uit gegeven. Hoofdpijnen is de basis. Speerpunten zijn landelijk bepaald. CSR en OR hebben instemmingsrecht. OR heeft vragen gesteld. Punt 3.3. is aangepast. CSR heeft vragen over kwaliteit van de SLB-er. In het rooster krijgt de SLB-er 30 minuten per week meer tijd. Is dit voldoende/meerwaarde? Dit half uurtje wordt gebruikt om nieuwe SLB-er beter in te werken. KEI-week, ACLO en studentenvereniging: t.z.t. bekijken qua financiering. De eerste stap is gezet. CSR stemt in met de begroting en kwaliteitsagenda. Nieuwe leden stemmen blanco.

Ondernemingsraad (OR)

De OR heeft instemmingsrecht op de kwaliteitsagenda 2024-2027. Veel thema's uit de doelstellingen staan frequent op de agenda van de OR-vergaderingen. Daarnaast is de OR aangesloten bij het Platform Medezeggenschap mbo: netwerk voor en door ondernemingsraden in het mbo. Dit netwerk besteedt speciale aandacht aan de kwaliteitsagenda: zo is er een themadag georganiseerd en zijn de regelingen rondom de kwaliteitsagenda gepubliceerd op hun website.

De OR heeft ingestemd met de kwaliteitsagenda 2024-2027.

Noorderpoort
College van Bestuur
t.a.v. de heer W. van de Pol
Postbus 530
9700 AM Groningen

Datum
21 juli 2023

Ons kenmerk
23.252

Uw kenmerk
WP/BB/23.0068

Onderwerp
VB kwaliteitsagenda Noorderpoort 2024 - 2027

Contactpersoon / doorkiesnummer / e-mail
T. [Veen](mailto:t.veen@noorderpoort.nl) / 06-47871057
t.veen@noorderpoort.nl

Geacht College,

In reactie op uw brief van 13 juni 2023 met kenmerk WP/BB/23.0068 en als onderwerp [VB kwaliteitsagenda Noorderpoort 2024-2027](#), ons ter instemming aangeboden, het volgende.

In zijn vergadering van 14 juli 2023 heeft de Ondernemingsraad unaniem ingestemd met bovengenoemd VB.

Met vriendelijke groet,

Thalassa Veen
[secretaris](#) Ondernemingsraad

5. Uitvoering en monitoring

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe we met de samenwerkingspartners de realisatie van de ambities en maatregelen gaan borgen. We focussen op het uitvoeren, monitoren en evalueren van de kwaliteitsagenda en zorgen voor duurzame verbetering, zowel binnen de mbo-school als in de samenwerkingsverbanden.

Jaarlijkse agenda door directie

De inhoud van de Kwaliteitsagenda-thema's wordt jaarlijks vastgesteld door de directie, bestaande uit het College van Bestuur en de verschillende directeuren. Gedurende het jaar zijn er verschillende contactmomenten met onder andere het CvB, de OR en de CRS. Tijdens deze bijeenkomsten zullen de OR en CSR aangeven welke thema's wat hen betreft prioriteit hebben.

Voortgang

Daarnaast stellen we een portefeuillehouder Kwaliteitsagenda aan, die het CvB, de directie en de rest van de organisatie zal informeren over de uitvoering en voortgang van de maatregelen. Het CvB rapporteert de uitkomsten vervolgens aan de RvT.

Onderwijsteams

Het jaar 2023 staat in het teken van schooljaarplannen. Stapsgewijs wordt er de komende jaren gewerkt aan een professionaliseringsslag op het gebied van cyclisch werken. Dit gebeurt op alle lagen in de organisatie. Voor onderwijsteams houdt dit in dat zij vanuit een integrale evaluatie hun plan opstellen voor het aankomende schooljaar, in dit geval 2023-2024. Dit plan komt tot stand op basis van de ambities uit SK35 en de kwaliteitsagenda. Het plan is inclusief een formatieplanning (per team) en een overzicht van het actuele Strategisch Personeelsplan (per school).

Doordat Noorderpoort toewerkt naar een integrale Plan-Do-Check-Act-cyclus, (PDCA) zijn alle puzzelstukken (inclusief de kwaliteitsagenda) in beeld. Zo weet iedereen wat er wanneer moet gebeuren. Hiermee voorkomen we het risico dat een onderwerp slecht bij één persoon wordt belegd en bekend is.

Plan van aanpak

Voor duurzame verankering van de maatregelen binnen de onderwijsteams, wordt de kwaliteitsagenda meegenomen in de schooljaarplancyclus vanaf maart 2024. In maart 2024 start teams met de evaluatie en planvorming voor schooljaar 2024-2025. Er wordt specifiek uitgezocht welke maatregelen uit de kwaliteitsagenda bij de onderwijsteams thuishoren en wat er van hen verwacht wordt. Er wordt op gestuurd dat deze maatregelen onderdeel worden van de ambitie en activiteitenplannen per organisatieonderdeel. Er wordt halfjaarlijks geëvalueerd op de voortgang van de activiteitenplannen als onderdeel van de reguliere Planning en Control Cyclus (4-8-12 maandrapportage).

Vervolgens verzamelen we de input uit evaluaties over hoe zij bijsturen, als input om een Noorderpoortbreed beeld te schetsen. Op basis van dit brede beeld kan Noorderpoort bijsturen en nadenken over hoe we de maatregelen ook na 2027 kunnen gaan borgen.

Samenwerkingspartners

Alle doelstellingen worden op maatregelniveau jaarlijks geëvalueerd, in aanloop naar het jaarverslag. Hiervoor wordt vooraf een planning gemaakt, zodat er tijdig gesprekken kunnen plaatsvinden met alle betrokken interne en externe samenwerkingspartners. Uiteraard wordt er voor de monitoring ook gebruikgemaakt van de verplichte indicatoren. Deze worden meegenomen in de evaluatiegesprekken.

Halfjaarlijkse evaluatie

Halverwege het jaar wordt er per doelstelling gecheckt hoe het met de samenwerkingsverbanden staan. Vragen die we stellen zijn bijvoorbeeld: is er regelmatig contact, wordt er tussentijds kritisch gekeken naar

de voortgang en bijsturing, is er nog iets anders nodig? Om de doelstellingverantwoordelijke te ondersteunen, worden deze gesprekken gevoerd door iemand met een organisatiebrede blik. Dit zorgt voor onafhankelijkheid in het bepalen of een maatregel merkbaar genoeg is, maar helpt ook in het verspreiden van de effecten (intern en extern).

DNA-stakeholderbijeenkomsten

Aanvullend worden in DNA-verband gezocht naar de beste manier om gedeelde externe samenwerkingspartners gezamenlijk te betrekken bij de uitvoering, monitoring en evaluatie. Denk hierbij aan gemeente, provincie, het voortgezet onderwijs, ROC's, hbo-instellingen, universiteiten et cetera. We zetten hierbij in op het benutten van bestaande overlegstructuren.

6. Prioriteit 1: het bevorderen van kansengelijkheid

6.1 Doelstelling 1.1: een gelijkwaardige behandeling van studenten

Prioriteit 1 Het bevorderen van kansengelijkheid	
Doelstelling (1.1)	
Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland	
Link SK35:	
Bij Noorderpoort kan iedereen de volgende stap zetten passend bij waar hij of zij op dat moment staat in het (werkende) leven. Voor elke vraag in de ontwikkeling van de student is een gesprekspartner beschikbaar. Dat maken we mogelijk door in dialoog te gaan met onze externe partners, hun en onze wendkracht aan te spreken en lef te tonen. Daarbij kijken we breder dan de studie, het studentenleven telt net zo goed.	
Interne en externe samenwerkingspartners:	<p>Extern:</p> <ul style="list-style-type: none"> - KEI-bestuur (voor de introductieweek), studenten(sport)verenigingen, De rol van deze partijen is om aan te geven of ze openstaan voor de toelating van mbo-studenten, hoeveel studenten kunnen worden toegelaten en wat ervoor nodig is. - Rijksuniversiteit Groningen, Hanzehogeschool, de rol voor deze onderwijsinstellingen is om samen met ons te onderzoeken of en hoe we de faciliteiten op de eigen scholen breder toegankelijk kunnen maken (denk hierbij aan de ACLO: dé studentensportvereniging voor hbo en wo). - Alfa-college, Drenthe College, gemeente Groningen, bedrijfsleven. Hun rol is om zich samen met ons in te zetten voor kansengelijkheid <p>Intern: Centrale Studentenraad en de studentenraden op de scholen. Hun rol is om de stem van de student te laten horen door aan te geven hoe studenten gelijkheid ervaren en wat de wensen van de studenten zijn.</p> <p>Alle samenwerkingspartners blijven tussen 2024 en 2027 betrokken doordat we in gesprek blijven, samen initiatieven starten en afspraken maken.</p>
Verplichte analyse-onderdelen	Uitwerking analyse
1. Bestaan van/deelname aan eigen studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen en introductieweken	Voor Noorderpoort betekent kansengelijkheid dat alle studenten gelijke kansen hebben om te profiteren van het onderwijs en het studentenleven. Dat begint al bij de toegang tot de introductieweek. We hebben onvoldoende in kaart wat de behoeften van onze studenten zijn: willen ze zich aansluiten bij studenten- en studieverenigingen, bij welke en om hoeveel studenten gaat het? We vinden kansengelijkheid erg belangrijk en nemen het mee in alle gesprekken die we voeren met andere ROC's, de gemeenten, provincies en andere partijen. We zitten op één lijn met deze gesprekspartners. Mbo-studenten in ons werkgebied hebben minder kansen dan hbo- en wo-studenten. Ze worden bijvoorbeeld niet toegelaten tot studenten- en sportverenigingen. Er is een groot en gevarieerd aanbod in gezelligheidsverenigingen, sportverenigingen, studieverenigingen en culturele verenigingen. Dit aanbod is vooral in de stad Groningen. De mbo-studenten kunnen van dit netwerk profiteren maar dit gebeurt nog onvoldoende.
2. De positie van studenten in het studentenleven	Voor Noorderpoort begint een goede positie van de studenten in het studentenleven met hoe je over de studenten spreekt. Het zijn geen leerlingen of scholieren, maar studenten. Los van de manier hoe wij onze studenten zien, is het belangrijk dat studenten zichzelf ook een volwaardige student voelen. Sommige studenten zien zichzelf op dit moment nog als leerling. Iedereen binnen Noorderpoort spreekt

	uniform over 'studenten' in plaats van over 'leerlingen' of 'scholieren'. Zowel tijdens interne als externe gesprekken. Goed voorbeeld doet volgen. Op dit moment wordt een mbo-student lang niet altijd als student erkend. Dat heeft hele vervelende gevolgen. Het is bijvoorbeeld veel moeilijker voor hen om een kamer/woonruimte te vinden. In de regio zijn veel grote organisaties het erover eens dat de positie van mbo-studenten verbeterd moet worden. Dit is een kans om krachten te bundelen en samen meer te bereiken.
3. De mate waarin en de manier waarop de gelijkwaardige positie van studenten in het studentenleven wordt gestimuleerd	<p>Er zijn steeds meer initiatieven die de gelijkwaardigheid van mbo-studenten stimuleren, zowel bij Noorderpoort als regionaal. Het zijn er echter te weinig om de positie 100% gelijkwaardig te maken. We bieden studenten in het hbo en wo geen toegang tot ons sportcentrum. Andersom hebben onze studenten geen toegang tot hun sportcentra. Dit heeft te maken met bekostiging/afspraken.</p> <p>Studenten op het Noorderpoort beschikken over een studentenkaart. Wat ons betreft zetten we deze studentenkaart breder in (net als wo en hbo), maar daarvoor moeten afspraken gemaakt worden.</p> <p>Eén manier om de waardering voor het mbo te laten zien, is door een gelijkwaardige uitbetaling. Uit onderzoek blijkt dat voorlichters uit mbo nog niet betaald worden, in tegenstelling tot hbo en wo. En zo zijn er meer uitdagingen in gelijke uitbetaling en behandelingen van het mbo versus het hbo en wo.</p> <p>Er komen steeds meer initiatieven waarbij mbo-studenten ook profiteren van de voordelen van het studentenleven. Er is bijvoorbeeld een samenwerking met CJP voor cultuur. Er zijn veel meer kansen voor dergelijke initiatieven waar Noorderpoort op kan inhaken.</p>
4. Gemaakte afspraken in de regio over de gelijkwaardige behandeling van studenten i.r.t. het studentenleven	<p>Het studentenleven in ons werkgebied concentreert zich in de stad Groningen. In de regio speelt het veel minder. We weten niet in hoeverre onze studenten buiten de stad behoefte hebben aan een studenten-, studie-, of sportvereniging in hun dorp. Misschien gaan ze net zo lief naar de stad.</p> <p>We hebben een goed georganiseerd regionaal netwerk. We zitten regelmatig om tafel met de overheid, het bedrijfsleven en het onderwijs. Dat maakt het makkelijker om afspraken te maken.</p> <p>Buiten de stad zijn weinig tot geen studie- of studentenverenigingen. Dus de kansen (of het gebrek daaraan) zijn vooral in de stad Groningen aanwezig. In Stadskanaal en Appingedam hebben studenten in het mbo, hbo en wo dezelfde kansen om lid te worden van studenten- of studieverenigingen. Het zou mooi zijn als er aanbod komt, zodat de studenten van alle niveaus er gebruik van kunnen maken.</p>
5. Het beschikbare internationaliseringsaanbod voor studenten (type aanbod ³ en voor welke opleidingsdomeinen en doelgroepen is het aanbod beschikbaar)	<p>Noorderpoort wil dat iedere Noorderpoorter, ongeacht niveau van opleiding, tenminste eenmaal de kans krijgt om aan een internationale activiteit deel te nemen. Dat is een gezamenlijke verantwoordelijkheid met de scholen en bedrijven in andere landen in de EU. ERAMUS heeft in de nieuwe periode '21-'27 vier belangrijke pijlers waaronder: Diversiteit en inclusie. In deze periode zijn de mogelijkheden voor studenten met "fewer opportunities" enorm vergroot wat eerlijke kansen biedt aan onze verschillende studenten.</p> <p>Verschillende scholen in de regio hebben het afgelopen jaar voor het eerst met niveau 1 en 2 deelgenomen aan verschillende internationale activiteiten. Ook met Nieuwe Wegen hebben wij vaste afspraken gemaakt om de komende jaren een uitwisselingsproject in Finland en de Ardennen uit te voeren. We organiseren al langer begeleide doe-projecten voor niveau 1 en niveau 2, in bijvoorbeeld Roemenië, maar ook in België en Roskilde, Denemarken. De consequente aandacht voor deze twee niveaus in het betrekken bij buitenlandervaringen is een belangrijk punt waar wij nu aandacht voor hebben.</p>

Ambitie 2027:

Onze ambitie luidt: Studenten hebben toegang tot een diversiteit aan verenigingen en activiteiten op het gebied van sport, cultuurstudie en sociaal leven. Ze krijgen toegang tot de KEI-week en hebben de mogelijkheid om zich aan te sluiten bij diverse verenigingen. Dit bevordert de kansgelijkheid van mbo-studenten t.o.v. hbo- en wo-studenten. Dat past bij de ambitie uit de SK35: "Bij Noorderpoort maakt iedereen de volgende stap", ook in het studentenleven en -netwerk. Noorderpoort wil dat iedere Noorderpoorter, ongeacht niveau van opleiding, tenminste eenmaal de kans krijgt om aan een internationale activiteit deel te nemen.

Het realiseren van deze ambitie kunnen we niet alleen. Sterker nog, we zijn afhankelijk van de bereidheid van verenigingen om mbo-studenten toe te laten en de mogelijkheid om mbo-studenten toe te laten tot de introductieweek. Ook zijn we qua aanbod afhankelijk van de wens van onze eigen studenten.

In de regio zijn veel grote organisaties het erover eens dat de positie van mbo-studenten verbeterd moet worden. Dit is een kans om krachten te bundelen en samen meer te bereiken. We gaan de uitdaging aan om o.a. met studentverenigingen in ons werkgebied het studentenleven toegankelijker te maken voor mbo-studenten.

Maatregel	Wat, wanneer, wie (intern en extern), monitoring (specifiek naast NP aanpak monitoring)
1. Gelijkwaardig positioneren van het mbo en de mbo-studenten.	We nemen de gelijkwaardige behandeling van studenten mee in alle gesprekken met externe contacten. Dit gaan we voortzetten. We blijven de term 'student' gebruiken en vragen anderen aan dit ook te doen. De voornaamste gesprekspartners zijn: <ul style="list-style-type: none"> - Intern: College van Bestuur, Centrale Studentenraad - Extern: Alfa-college, Hanzehogeschool, RUG, UMCG, Martini Ziekenhuis, de Gemeente en Provincie.
2. Creëren van een infrastructuur om studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen, te ondersteunen en te begeleiden.	In 2024 gaan onderzoeken hoe we een ondersteuningsteam kunnen neerzetten om studenteninitiatieven op te halen. In 2025 gaan we dit uitwerken en implementeren. Op alle plekken waar behoefte is, kunnen we mogelijk ondersteunen we met het opzetten van een studievereniging. Binnen het onderzoek gaan we uit van minimaal 5 studenteninitiatieven per jaar, we onderzoeken of dat voldoende is. In de uitvoering hebben intern nodig: het nog op te richten ondersteuningsteam en marketing & communicatie voor bekendheid. Dit monitoren we jaarlijks.
3. Een fysieke studentenkaart introduceren	In 2024 onderzoeken we wat een hbo- en wo-student met een studentenkaart kan, t.o.v. een mbo-student. In het onderzoek nemen we de effecten van de introductie van een mbo-studentenkaart mee. Tijdens het onderzoek zullen we tot een set maatregelen komen die we vanaf 2025 gaan uitwerken en implementeren.
	In 2024 onderzoeken wat de bestaande Noorderpoort studentenkaart dan moet 'kunnen'. Hiervoor zijn we in contact met: <ul style="list-style-type: none"> - Intern: de Centrale Studentenraad kan vertellen wat studenten zouden willen. - Extern: er moeten afspraken gemaakt worden met kroegen, bijvoorbeeld over leeftijdscontrole (mbo-studenten zijn jonger). Tijdens het onderzoek zullen we tot een set maatregelen komen die we vanaf 2025 gaan uitwerken en implementeren.
4. Afspraken maken met gemeenten en andere relevante partijen om het mogelijk te maken dat studenten kunnen participeren in het studentenleven, met aandacht voor introductieweek en studentensport	Pilot waarbij 50 mbo-studenten toegang krijgen tot de KEI-week (introductieweek) in schooljaar 2023-2024. We willen evalueren hoe dit gaat en dit initiatief hopelijk uitbreiden. Dit doen we door: <ul style="list-style-type: none"> - Intern: enthousiasme bij studenten te peilen, budget vrij te maken en het idee te promoten. - Extern: jaarlijks afspraken te maken met het KEI-bestuur en de gemeente over de KEI-week.
	We onderzoeken welke verenigingen waardevol zouden zijn voor studenten. De uitkomst in 2027 moet zijn dat er meerdere opties zijn op zowel sport-, sociaal-, als cultureel vlak. Hiervoor gaan we: <ul style="list-style-type: none"> - Intern: een overzicht maken van alle verenigingen die in de stad en regio aanwezig zijn. - Extern: in gesprek met studie-, studenten-, sport- en culturele verenigingen in Groningen. -

Welke overige acties worden ingezet	Wat, wanneer, wie, monitoring
Initiatief genomen voor gelijke betaling van stagairs (binnen regionaal convenant Akkoord van Groningen)	We willen doorlopend controleren of dit convenant wordt nageleefd. Dit wordt getoetst tijdens de overleggen van het Akkoord van Groningen.

6.2 Doelstelling 1.2: studentenwelzijn, integrale veiligheid, inclusiviteit

Prioriteit 1 Het bevorderen van kansengelijkheid	
Doelstelling (1.2) Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op instellingen en in leerbedrijven, vergroten toegankelijkheid mbo voor studenten met ondersteuningsbehoefte en het mbo inclusiever maken.	
Link SK35: Noorderpoort wil een inclusieve en diverse organisatie zijn waar de student zichzelf kan zijn en zich veilig voelt. Ons belangrijkste instrument om dingen voor elkaar te krijgen is de dialoog. Daarmee bouwen en onderhouden we betekenisvolle netwerken met studenten, collega's en onze partners in de regio. Onze verbindingen zijn gebaseerd op gelijkwaardigheid, wederkerigheid en vertrouwen. Zo creëren we een omgeving waarin iedereen gezien wordt en zich veilig voelt.	
Interne en externe samenwerkingspartners: Voortgang ambitie moet jaarlijks met deze partners worden geëvalueerd	Intern: O&S in samenwerking met CSR, NEXT, studieadviseurs, BAT-coördinatoren, M&C, ECT, SDG. Extern: Studenten, ouders/verzorgers, gemeente (Doorstroompunt, politie, UWV), School als Wijk, GGD/GGZ, mbo-scholen in Noord-Nederland verband, aangesloten bij regionale en landelijke kennisnetwerken. De samenwerkingsverbanden hebben met name een informatieve functie en zijn gesprekspartner op specifieke thema's (kennisoverdracht). Het doorstroompunt is onderdeel van de zorgstructuur. Het verbeteren van het welzijn van onze studenten is een maatschappelijke opdracht waar Noorderpoort onderdeel van is. Om onze doelstellingen te bereiken op dit thema is samenwerking noodzakelijk.
Verplichte analyse-onderdelen	Uitwerking analyse
1. Welzijn en Integrale veiligheid van studenten	Verplichte indicator: percentage studenten dat zich veilig voelt op de instelling (instellingsniveau) Uit de resultaten van de JOB-monitor blijkt dat 85% van de respondenten antwoorden met 'ja' of 'ja, zeker' op de vraag 'Voel je je veilig op school?'. De uitkomsten sluiten aan bij het landelijke beeld. Algemene analyse: <ul style="list-style-type: none"> - De beleidsinformatie over welzijn en integrale veiligheid van studenten is toegankelijk geformuleerd en via onze website te raadplegen, zowel voor studenten als medewerkers. Onderdelen van het beleid zijn o.a.: een gedragscode voor medewerkers, vertrouwenspersonen, klachtenregeling sociale veiligheid, informatie over zedenmisdrijven, pesten op de werkvloer, het gebruik van social media en er is informatie over hoe om te gaan met radicalisering. Verder is de landelijke wetgeving rondom dit thema leidend voor Noorderpoort. Ook is er een meldpunt ongewenst gedrag. Doorgaans weten we snel hoe we nieuwe wetgeving kunnen vertalen naar de praktijk van Noorderpoort. - Noorderpoort is aangesloten bij het landelijke netwerk Integrale Veiligheid en neemt deel aan de beleidsgroep Veiligheid op

	<p>scholen. Dit wordt georganiseerd door de gemeente Groningen en betreft VO-scholen en MBO (NP, AC en sinds kort ook Terra). Diverse organisaties zoals politie en Halt zijn hierbij betrokken. Vanuit dit netwerk worden thema's uit het programma "Helder op school" besproken. Noorderpoort ziet het als een kans om de voorlichting rondom de thema's binnen Noorderpoort te versterken.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Binnen Noorderpoort is veel aandacht voor het welzijn van de student. Aandachtspunt is het ontbreken van centrale regie en coördinatie op dit thema, wat het maken van een integrale analyse bemoeilijkt. - Door middel van de IDG's wordt getracht meer aandacht te hebben voor het welzijn van de student - Op basis van de NPO-studentenpeiling 2022 is binnen Noorderpoort het percentage studenten dat zelf aangeeft een slechte tot zeer slechte mentale gezondheid te hebben 21%. - In ons instroombeleid ('welkomstbeleid') hebben we aandacht voor het kenbaar maken van eventuele ondersteuningsvragen van studenten op dit thema.
2. De rol die de medezeggenschap (waaronder de studentenraad) heeft bij beleid voor welzijn en integrale veiligheid	<p>Verplichte indicator: Percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf (instellingsniveau)</p> <p>Deze indicator wordt nog ontwikkeld en kan dus nog niet worden beantwoord. Wel heeft Noorderpoort een vraag in de JOB-monitor opgenomen die raakvlakken met veiligheid heeft: "Kun je op jouw stage zijn wie je bent (denk hierbij aan persoonlijkheid, afkomst, geaardheid, religie, leeftijd)?" 83% van de studenten antwoordt 'ja' of 'ja, zeker'. Dit sluit aan bij het percentage rondom de veiligheid op instellingsniveau, zie de indicator bij onderdeel 1.</p> <p>Algemene analyse</p> <ul style="list-style-type: none"> - Noorderpoort heeft een participatieve besluitvorming met de Centrale Studentenraad (CSR) en Ondernemingsraad (OR) voor het beleid rondom welzijn en integrale veiligheid. De CSR levert een bijdrage aan de JOB-monitor door het toevoegen van een instelling specifieke vraag. Verder wordt de CSR o.a. gefaciliteerd door trainingen om de dialoog met directie en CvB aan te kunnen gaan. - De OR heeft het onderwerp sociale veiligheid expliciet op de agenda staan en is daarnaast aangesloten bij het Platform Medezeggenschap MBO.
4. Samenwerking met gemeenten, lokale politie en zorgpartijen over hulp en ondersteuning aan studenten en docenten	<ul style="list-style-type: none"> - Noorderpoort onderzoekt in 2024 samen met de mbo-scholen in regio hoe de samenwerking met de gemeente en politie nog verder verbeterd kan worden. School als Wijk en het DOT vormen belangrijke schakels voor Noorderpoort naar externe hulpverleningsorganisaties in de regio. Tijdens het onderzoek zullen we tot een set maatregelen komen die we vanaf 2025 gaan uitwerken en implementeren.

Ambitie 2027

In 2027 heeft Noorderpoort een breed scala aan ondersteuningsmogelijkheden en beschikt over de daarvoor opgeleide medewerkers wat zal bijdragen aan het bereiken van onderstaande streefwaarden. Wij zien de IDG's als kans om de inhoud van ons aanbod te versterken.

In 2027 heeft Noorderpoort de regie en coördinatie van het netwerk rondom studentenwelzijn formeel geborgd binnen de dienst O&S en scoren we op de veiligheid op de werkplek van de student minimaal 85%.

De NP streefwaarde voor het percentage studenten dat zich veilig voelt op de instelling (instellingsniveau) is voor 2027 87%.

De NP streefwaarde op het percentage studenten dat zelf aangeeft een slechte tot zeer slechte mentale gezondheid te hebben in 2027 verlaagd is naar 18%. We realiseren ons wel dat er veel externe factoren van invloed zijn op dit percentage waar wij als onderwijsinstelling niet direct invloed op hebben.

Maatregel	Wat, wanneer, wie (intern en extern), monitoring (specifiek naast Noorderpoort aanpak monitoring)
1. In gesprek gaan met studenten over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid om taboe te doorbreken	<p>Door middel van de volgende initiatieven/acties wordt aandacht gegeven aan het welzijn en de veiligheid van de student:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Binnen de huidige begeleidingsstructuur, waarbij de SLB het eerste aanspreekpunt is, is er aandacht voor het welzijn en de veiligheid van de student. - NEXT biedt gerichte workshops aan voor studenten. - We zetten gastsprekers en gastcolleges in. <p>We zorgen dat alle slb-ers, bat'ers en andere betrokkenen in de begeleidingsstructuur geïnformeerd en getraind zijn om het gesprek met de student te kunnen voeren.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Noorderpoort ontwikkelt een tool waarbij periodiek het welzijn van studenten wordt gemeten en waarvan de resultaten inzichtelijk worden gemaakt op team- en schoolniveau om snel op gewijzigde omstandigheden in te kunnen spelen. We verwachten dit in 2025 te implementeren. - We maken doorgaand gebruik van de informatie vanuit de landelijke netwerken. - We geven gerichte trainingen voor medewerkers via Noorderpoort Academie (NPA) en of Noorderpoort Connect. <p>We maken hierbij gebruik van ons interne netwerk zoals O&S, docentonderzoekers en DOT. Deze maatregel monitoren we middels interne audits en de JOB-monitor.</p>
3. Aandacht, kennis en kunde in de ondersteuningsstructuur voor dreigende depressieve of suïcidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten.	<ul style="list-style-type: none"> - We continueren de scholing van SLB- en BAT-medewerkers op deze thema's. Intern gebruiken zetten we DOT en haar netwerk hiervoor. Monitoren doen we via het BAT-coördinatorenoverleg. - We zetten STORM in als pilot op twee locaties i.h.k.v. preventie suïcide. We onderzoeken in 2024 of het mogelijk is om dit na afloop van de pilot uit te breiden.
4. Aansluiten bij de bestaande integrale aanpak <i>Gezonde School</i> en de programma's <i>Welbevinden op school</i> en <i>Helder op school</i> .	<p>Met het interne netwerk rondom veiligheid en welzijn bepalen we in 2024 op welke thema's wordt aangesloten. Vanaf 2025 willen we aangesloten zijn bij de gekozen thema's. in 2024 formuleren we ambities voor</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het behalen van het themacertificaat 'Welbevinden' in 2027. - Het behalen van vignetten uit de 9 thema's van 'De Gezonde School' <p>In 2024 zetten we in op het communiceren van de thema's 'helder op school' binnen de scholen. In 2025 moeten de thema's Helder op school bekend zijn bij de ondersteuningsteams binnen de scholen.</p>
5. Inzet op de vier thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs.	<p>We continueren de inzet op thema 1, 2, 3 en starten met de inzet op thema 4. Intern doen we dit samen met O&S en taskforce VSV. Extern doen we dit binnen het samenwerkingsverband DNA, met de gemeente en diverse (leer- en werk)bedrijven.</p>
5.1. De intake van aspirant-studenten en betrokkenheid van hun ouders.	<p>De huidige maatregelen rondom dit thema zetten we voort en breiden we uit. Zo wordt het welkomstbeleid Noorderpoort breed geïmplementeerd. Intern doen we dit samen met O&S, taskforce VSV, studieadviseurs, BAT-coördinatoren en M&C. Door:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De introductie van een Noorderpoort leaflet, die elke student na aanmelding ontvangt en waarin alle belangrijke informatie op een rij wordt gezet. - Een standaard format Welkom te ontwerpen. - Vroegtijdig in het aanmeldproces een eventuele ondersteuningsvraag van de student in kaart te brengen en af te stemmen op de ondersteuningsmogelijkheden van de opleiding. - Bij studenten van 18 jaar en jonger, ouders te betrekken bij het aanmeld- en inschrijfproces. - Te evalueren op de instroomactiviteiten middels een enquête bij de student.

5.2. De kwaliteit van ondersteuning door onderwijsteams.	We verbeteren de inzet op de professionalisering en facilitering van de SLB. Dit is een thema vanuit de taskforce VSV: sterke binding en begeleiding/coaching. Dit doen we o.a. door scholing via de NPA, deskundigheidsbevordering, intervisie en instroombegeleiding. Deze maatregel monitoren we structureel door studenten uit te vragen via de JOB-monitor. Zie voor meer informatie doelstelling 1.3.
5.3. De samenwerking tussen onderwijs en jeugdhulp voor volwassenenzorg.	De huidige maatregelen rondom dit thema zetten we voort. Voorbeelden zijn: <ul style="list-style-type: none"> - In 2024 continueren we het onderzoek of we samen met hulpverleningsorganisaties in de regio een poortwachtersrol richting de hulpverlening kunnen vervullen, zodat studenten de juiste begeleiding kunnen krijgen tijdens plaatsing op een wachtlijst in de zorg. Tijdens het onderzoek zullen we tot een set maatregelen komen die we vanaf 2025 gaan uitwerken en implementeren. - We versterken ons netwerk van externe partners en optimaliseren de samenwerking door jaarlijkse evaluaties met de partners.
5.4. De begeleiding bij stages en eerste stappen op de arbeidsmarkt.	Noorderpoort heeft de ambitie dat in 2027 de veiligheid op de werkplek van de student (nieuwe indicator) minimaal 85% scoort. Zie voor meer informatie over het toepassen van de maatregel de omschrijving bij doelstelling 2.2.
Maatregelen waar niet op wordt ingezet	Toelichting
2. Uitbreiding sociaal veiligheidsplan	Het sociaal veiligheidsplan van Noorderpoort is al zeer volledig. We blijven erop toezien dat de informatie actueel is.
Welke overige acties worden ingezet	Wat, wanneer, wie (intern en extern), monitoring (specifiek naast Noorderpoort aanpak monitoring)
Welzijn en Duurzaamheid	<ul style="list-style-type: none"> - Noorderpoort implementeert in 2024 onderzoek hoe Inner Development Goals (IDG) in de programma's duurzaamheid, burgerschap, NEXT en excellentie. De IDG's dienen als richtlijn voor skills die we studenten aanbieden. - In 2024 onderzoeken we of NEXT na afloop van de NPO-middelen structureel ingezet kan worden als onderdeel van IDG. N.a.v. het onderzoek zullen we besluiten welke elementen in 2025 gecontinueerd worden.
Verbeteracties n.a.v. resultaten van de JOB-monitor	Noorderpoort werkt een in 2024 een integraal plan uit hoe onderzoek of het mogelijk is dat in 2027 in elk teamplan minimaal 1 verbeterpunt over het JOB kan worden opgenomen, geïntegreerd met een actiepoint dat voortvloeit uit 1 of meer van de andere aandachtsgebieden. In 2025 is de JOB onderdeel van alle teamplannen. D.m.v. deze maatregel moet er een beter centraal zicht komen op studentwelzijn, wat het maken van een integrale analyse vergemakkelijkt.

6.3 Doelstelling 1.3: begeleiding van school naar werk

Prioriteit 1 Het bevorderen van kansengelijkheid	
Doelstelling 1.3 Versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding (Ombuigen en afremmen stijging vsv'ers en toewerken naar minder dan 18.000 nieuwe vsv'ers in 2026)	
Link SK35: Wij bieden voor elke student een geschikte (flexibele) leerroute om te blijven groeien, passend bij waar hij of zij op dat moment staat in het (werkende) leven. Een belangrijk instrument in dit proces is de dialoog. Daarmee bouwen en onderhouden we betekenisvolle netwerken met studenten, collega's en onze partners in de regio. Zo creëren we een omgeving waarin iedereen gezien wordt en zich veilig voelt. Daarbij is een van de ambities in SK35 dat Noorderpoorters experts zijn in loopbaanoriëntatie en begeleiding bij het maken van keuzes en de ontwikkeling als mens. 'Studentanalysis' en 'datagedreven werken' zetten we actief hiervoor in.	
Interne en externe samenwerkingspartners: Voortgang ambitie moet jaarlijks met deze partners worden geëvalueerd	<p>Regionaal afstemmingsoverleg: Terra mbo en Alfacollege. Menso Alting wordt vertegenwoordigd door het Alfacollege</p> <p>RMC: RMC-coördinatoren: Regio Noord, Oost en Centraal en Westerkwartier</p> <p>V(S)O: Samenwerkingsverband vo stad en vo ommelanden, Wergroep instroom vso/pro- mbo: Erasmus en diamantcollege, Wergroep ISK: ISK stad en regio</p> <p>Route arbeid Entree</p> <p>Bestuurlijke regiotafel VSV: Wethouders en schoolbestuurders, programmamangers VSV, RMC- coördinatoren en accuntmanger ministerie OC&W</p> <p>Ambtelijke regiotafel VSV: Beleidsambtenaren gemeentes, RMC- coördinatoren, beleidsadviseurs mbo- instellingen, programmamanager VSV</p> <p>Wij zien de samenwerking met RMC en samenwerkende onderwijsinstellingen in de regio als kans om verzuim te verlagen. Het is noodzakelijk om gezamenlijk de afspraken te maken en deze breed te dragen. Als ROC alleen is het onmogelijk om de maatschappelijke problemen op dit thema alleen op te lossen. In het kader van gelijk kansen willen we alle jongen in de regio op dezelfde manier begeleiden. Als je bijvoorbeeld kijkt naar de VSV vanuit het regionaal programma hebben we een gezamenlijke visie en is het noodzakelijk om samen te werken om dit samen uit te dragen.</p> <p>De rol van onze samenwerkingspartners is voornamelijk om elkaar te voorzien van informatie, een gezamenlijke visie te behouden en te komen tot gezamenlijk beleid. Bij de samenwerking doorstroom vso-mbo heeft de actieve samenwerking vanuit verschillende werkgroepen geleid tot afspraken om doorstroom te verscherpen. Die afspraken zijn via het bestuurlijk platform vastgesteld.</p> <p>In DNA verband draait het vooral om het gezamenlijk beleid ontwikkelingen voor de ROC's om sneller en efficiënter onze doelen te bereiken en elkaar te versterken.</p>
Verplichte analyse onderdelen	Uitwerking analyse
1. Tevredenheid studenten niveau 2 met onderwijs en begeleiding	<p>Verplichte indicator</p> <p>JOB-monitor 2021-2022: tevredenheid met de begeleiding</p> <p>Instellingsbreed: een stijgende trend naar een 3,6 in '21-22</p> <p>Aandeel respondenten dat de begeleiding tijdens de opleiding goed of heel goed vindt (4 of hoger), uitgesplitst naar opleidingsniveau.</p> <p>Totaal: 24,6% van het respons</p> <p>Niveau 1: 35,2% van het respons</p> <p>Niveau 2: 22,2% van het respons</p> <p>Niveau 3: 22,0% van het respons</p>

Niveau 4: 25,7% van het respons

Studentbegeleiding

Alle scholen hebben een begeleidingsstructuur waarin de omgang met de kwetsbare doelgroep is opgenomen. Daarnaast is er in mei 2021 het beleid integrale studentenbegeleiding Noorderpoort 2021-2025, Noorderpoort versterkt de student", vastgesteld. Dit beleid is opgesteld in aansluiting op de Strategische koers en richt zich, naast studentenbegeleiding, ook op passend onderwijs. Binnen het beleid is er voldoende ruimte voor concrete uitwerking per schoollocatie in samenwerking met de eigen regio. Het beleid bevat ook kaders voor de facilitering en bekostiging van de verschillende rollen, taken en functies op het gebied van studentbegeleiding. Zo is de span of control van SLB-ers en BAT-ers niveau 1 en 2 kleiner dan van niveau 3-4. Voorbeelden:

- Inzet hbo Social Work voor begeleiding studenten
- Stage Service Centrum ondersteunt bij het vinden van stageplaatsen, werkplekken en oriëntatieplaatsen.
- Studieadviseurs worden meer ingezet bij de onderwijsteams, ook ter ondersteuning/observering in de klas
- Gerichte bijeenkomsten en trainingen voor SLB, BAT en andere geïnteresseerden.
- Integrale casusbespreking diverse interne netwerken

Een kwetsbare doelgroep vraagt om een betere signalering en betere pedagogische skills. Hiertoe heeft Noorderpoort het Pedagogisch pact ontwikkeld. Een bovenschools netwerk waarin het vergroten van studentenwelzijn en vaardigheden vanuit de pedagogiek centraal staan. Beter aansluiten op de student door inzet van ander begeleidings- en coaching methodes kan bijdragen aan bieden van een goede startpositie in de samenleving. In 2020 is een traject ontwikkeld dat zich richt op de pedagogisch-didactische verbetering dan wel verdieping bij de docent. Anno 2022 is dit traject succesvol Noorderpoort breed uitgezet. Binnen de teams resulteert dit in de inzet van video-lesobservaties en coaching in de klas. De opbrengsten worden besproken in de teamzelfevaluatie en de docentgesprekken.

Naast de signalen uit de teams blijkt ook uit cijfers dat er in 2022 binnen Noorderpoort een toename was van circa 50% aan ondersteuningsvragen. Op alle locaties is merkbaar dat de behoefte aan begeleiding verandert en toeneemt waardoor de verhouding onderwijsbegeleiding ook verandert. Het zoeken, vinden en behouden van de juiste balans vanuit het onderwijs vraagt en heeft de aandacht. De focus van de extra begeleiding ligt op inclusie en passend onderwijs in de klas. Iedere student kan binnen Noorderpoort in aanmerking komen voor een persoonlijk leertraject.

In 2022 is gestart met het stimuleren van studenten om bij de instroom al aan te geven dat zij extra ondersteuningsbehoeften hebben. Zo kan tijdig de ondersteuning georganiseerd worden en hebben studenten een soepele start. Mocht de ondersteuningsbehoefte later in de opleiding ontstaan dan wordt dit door de school aangeboden. De kwetsbare doelgroep en NT2 heeft altijd een verlengde intake zodat er meer tijd genomen kan worden voor een realistisch studiebeeld, de eigen talenten, de inhoud & vorm van de opleiding.

We zetten in op extra begeleiding in het onderwijs en BPV door middel van:

- **Studiecentrum** In schooljaar 2020-2021 is het coronastudiecentra ontwikkeld en uitgerold over alle locatie van Noorderpoort. In dat schooljaar werd aan ruim 1040 studenten ondersteuning geboden door medewerkers van de coronastudiecentra. Dit is afgerond 7,5% van alle studenten van Noorderpoort in dat schooljaar. In schooljaar 2021-2022 is met financiële ondersteuning vanuit de NPO-gelden een eerste aanzet gemaakt om de studiecentra op alle locaties verder uit te bouwen en te implementeren in de ondersteuningsstructuur van de scholen. In schooljaar 2021-2022 werd aan bijna 2800 studenten ondersteuning geboden; dit is bijna 19% van alle studenten van dat schooljaar. Op basis van bovenstaande cijfers blijkt dat de studiecentra voorzien in een ondersteuningsbehoefte van de studenten van Noorderpoort. Binnen de scholen en onderwijsteams wordt geconstateerd dat er bij studenten sprake is van toenemende problematiek. Deze problematiek bestaat uit o.a. (mentaal) welbevinden, sociale

binding, motivatie voor school en leren. Dit is o.a. zichtbaar in de toename van vroegtijdig schoolverlaters en (on)geoorloofd verzuim. De kracht van de studiecentra is dat studenten daar gehoord en gezien worden en laagdrempelige ondersteuning krijgen in samenspraak met het onderwijsteam.

- **Doorstroom naar het mbo en succes in het mbo van jongeren uit praktijkonderwijs, vso en ISK** Het bestuurlijk Platform vo-mbo in de provincie Groningen bestaat al vele jaren en hebben diverse onderwerpen op hun agenda. De leden zijn bestuurders van alle vo- scholen, vso- scholen, pro- scholen en mbo-instellingen. Vanuit dit platform (thema commissie pro/vso/Entree) is de behoefte uitgesproken om de routes tussen pro/vso -> mbo Entree en de routes vso-mbo -> niveau 2, 3 en 4 te laten beschrijven om die vervolgens in het bestuurlijk Platform vast te stellen. Voor de leerlingen uit vmbo en vso is de doorstroom naar het mbo de koninklijke weg om een startkwalificatie te behalen. De jongeren die uitstromen uit praktijkonderwijs, vmbo en vso behoren tot de groep jongeren in een kwetsbare positie.

Tabel: DUO Factsheets Kwetsbare Jongeren, schooljaar 2021-2022, Voorlopige cijfers - versie 1 pagina: 3 25LW - Noorderpoort

Tabel 1: Instroom van 2020-2021 naar 2021-2022 van jongeren tot 23 jaar in een kwetsbare positie, Noorderpoort

ONDERWIJS IN 2020-2021	KWETSBARE INSTROOM 2021-2022					
	MBO1 AANTAL	% MBO1	MBO2 AANTAL	% MBO2	TOTAAL	% TOTAAL
mbo1	67	41%	97	20%	164	25%
pro	51	31%	40	8%	91	14%
vmbo-bbl	22	13%	322	66%	344	53%
vso-arbeidsmarkt	8	5%	1	0%	9	1%
vso-vervolgonderwijs	15	9%	30	6%	45	7%
Totaal	163	100%	490	100%	653	100%

- **Versterken verzuimaanpak en ontwikkelen aanwezigheidsbeleid** Momenteel ligt er een wetsvoorstel ter behandeling over het terugdringen van verzuim. Het betreft hier een aanpassing van de leerplichtwet en een aantal aanverwante wetten m.b.t. het leerrecht. Het accent verschuift hierdoor van leerplicht naar leerrecht, en van terugdringen van ongeoorloofd verzuim naar de aanwezigheid van de student. Op basis van de begeleidingsstructuur en recente wetwijzigingen heeft Noorderpoort een verzuimprotocol en een zwangerschapsprotocol ontwikkeld. In de wet wordt nu vastgelegd dat de verzuimaanpak ook verankerd moet worden in beleid: "Scholen moeten in hun verzuimbeleid beschrijven welke maatregelen worden genomen om verzuim zoveel mogelijk terug te dringen en om het volgen van het onderwijs te bevorderen". Dat betekent dat Noorderpoort beleid moet ontwikkelen waarin zowel de huidige protocollen opgenomen zullen moeten worden (of verwijzingen naar), en kaders en richtlijnen m.b.t. de interventiemethodiek moeten worden ontwikkeld. In het voorjaar van 2023 is er een formele opdracht aangevraagd voor het ontwikkelen van verzuimbeleid. In samenwerking met RMC en samenwerkende onderwijsinstellingen in de regio worden de afspraken omtrent verzuim geëvalueerd en bijgesteld, zodat Noorderpoort deze kan verankeren in beleid.

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

INDICATOR: De aantallen nieuwe voortijdig schoolverlaters per jaar (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg) Onderstaande tabel is nieuw ingevoegd

% VSV		19-20	20-21	21-22	22-23 (ruwe cijfers tot en met december 2023 zoals bij NP bekend)	streefwaarde 2027
N1	BBL	27,60%	32,00%	40,00%	32,70%	30,00%
N1	BOL	19,00%	22,40%	30,90%	31,30%	30,00%
N2	BBL	9,50%	13,10%	11,70%	11,50%	11,00%

N2	BOL	8,50%	11,90%	12,70%	14,20%	12,50%
N3	BBL	6,40%	5,50%	7,50%	4,70%	5,00%
N3	BOL	3,70%	5,50%	7,00%	6,00%	5,50%
N4	BBL	3,80%	3,40%	7,80%	5,10%	4,50%
N4	BOL	2,80%	3,30%	4,20%	4,80%	4,00%

In het najaar van 2022 heeft de analyse van de VSV- cijfers (2021-2022) op schoolniveau plaatsgevonden in het BAT en de onderwijsteams. Naar aanleiding van deze analyse hebben de scholen naast de adviezen vanuit de taskforce VSV ook zelf speerpunten geformuleerd. Deze worden opgenomen in de teamplannen en in schoolplan 2023-2024 als onderdeel van de nieuwe PDCA- cyclus. Alle inspanningen op de scholen om VSV terug te dringen zijn terug te zien in de huidige VSV-cijfers. In de landelijke VSV-cijfers is over het algemeen een lichte stijging waarneembaar met uitzondering van niveau 1. Bij Noorderpoort zien we daarentegen voor dit schooljaar een duidelijke daling in de VSV-percentages bij niveau 1, 3, en bbl4, echter bij niveau 2 is er sprake van stijging. Ten opzichte van het landelijke percentage zijn de vsv-cijfers van Noorderpoort nog steeds te hoog. De studentenraad en een studentenpanel worden geconsulteerd bij het opstellen van de mbo-agenda en de nieuwe onderwijsvisie Noorderpoort. Ook hieruit komt input die helpt VSV te voorkomen. In samenwerking met andere ROC's in de provincie (structureel overleg één keer in de twee weken) en het RMC wordt er gekeken naar een gezamenlijke aanpak om voortijdig schoolverlaten terug te dringen.

In het najaar 2023 heeft er nieuwe scholenronde plaatsgevonden op basis waarvan een nieuwe analyse is uitgevoerd op de cijfers van 2022-2023. In het voorjaar van 2024 wordt deze analyse meegenomen in de totstandkoming van de teamplannen.

Extra analyse onderdeel: Studiesucces Entree

gediplomeerden 2020-2021. Vergelijking met het landelijk rapport van de BTG Entree (uitgebracht in feb 2023).

- **Hogere uitval in het 1e jaar van studenten die doorstromen van entree naar een niveau 2 opleiding** Doorstroom naar niveau 2 binnen NP: 62% een jaar later volgt nog 35% onderwijs op niveau 2 Landelijk is dit 46%.
- **Doorstroom naar niveau 2 naar vooropleiding** Grootste groep die doorstroomt naar niveau 2 heeft achtergrond pro dat komt overeen met het landelijk beeld. Het aandeel met achtergrond vmbo is beduidend lager. Dat komt niet overeen met het landelijk beeld, aandeel vmbo is veel groter. Daling gediplomeerden vmbo Noorderpoort is verklaarbaar door daling aanmeldingen in Coronatijd. We zien nu sinds 2022-2023 weer een stijging van het aantal vmbo-studenten op Entree NP, mogelijk ook een corona-effect.
- **Leeftijd van de Entree student daalt** Binnen NP Entree Groningen daalt de gemiddelde leeftijd van de Entree student. De grootste groep NP Entree was altijd 18+, landelijk was dat 16 – 17 jaar. Gemiddelde leeftijd NP Entree Groningen nu '22 – '23 meer in lijn met landelijk beeld. Opvallend veel inschrijvingen met ontheffing leerplicht: 14 (nog niet 16 op 1 augustus)

Extra analyse onderdeel: Uitstroom door verkeerde studiekeuze

In schooljaar 2021-2022 zijn NP breed 619 studenten uitgestroomd (informatie Power BI), omdat ze de verkeerde studiekeuze hebben gemaakt. Een van de adviezen van de taskforce vsv is om het instroombeleid van Noorderpoort te professionaliseren. In schooljaar 2022-2023 is het instroombeleid verstevigd en zijn er verschillende interventies ingezet om verder in te spelen op het verstevigen van voorlichting en oriëntatie. Zo wordt het welkom van nieuwe studenten verder geoptimaliseerd door gestandaardiseerde, duidelijke voorlichting en het investeren in de professionalisering van de instroombegeleiders.

Aanpak VSV

De bestaande regionale vsv-aanpak (van onderwijs, gemeente en sociaal domein) wordt voortgezet voor de huidige convenantperiode. Middels een onderzoek wordt deze aanpak geëvalueerd en wordt er een bijgesteld/nieuw regionaal plan gemaakt voor de nieuwe convenantperiode vanaf 2025.

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

Indicator: Het aandeel uitstromers vanuit entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg) (tabellen vervangen met recente data uit DUO bestand augustus 2023)

uitstromers * werknemer 12 uur of meer per week * aandeel (in procenten) *				
Leerweg	Niveau			
Bbl	Entreeopleiding	70	30	49
Bbl	Niveau 2	300	240	78
Bbl	Niveau 3	410	360	89
Bbl	Niveau 4	290	260	89
Bbl	Totaal	1070	890	84
Bol	Entreeopleiding	40	20	40
Bol	Niveau 2	250	140	57
Bol	Niveau 3	400	300	74
Bol	Niveau 4	1030	820	80
Bol	Totaal	1730	1280	74
Extranei	Niveau 2	20	10	67
Extranei	Niveau 3	10	10	0
Extranei	Niveau 4	30	30	89
Extranei	Totaal	50	40	80
Totaal	Entreeopleiding	110	50	45
Totaal	Niveau 2	560	390	68
Totaal	Niveau 3	810	660	82
Totaal	Niveau 4	1350	1110	82
Totaal	Totaal	2840	2210	78

In het najaar 2020 zijn er extra middelen beschikbaar gesteld voor uitvoering van de coronamaatregel 'Extra Begeleiding en Nazorg' voor uitvoering in de kalenderjaren 2021 en 2022. Deze middelen zijn op basis van een verdeelsleutel (beroepsopleidingen met minder arbeidsmarktperspectief gerelateerd aan het aantal deelnemers – bron SBB) naar de scholen gegaan. De scholen hebben extra activiteiten kunnen inrichten in het jaar van diplomeren voor extra begeleiding richting vervolgopleiding en/of arbeidsmarkt.

Het project heeft tot nu toe opgeleverd dat de tot de doelgroep behorende examenkandidaten zijn benaderd voor een loopbaanadviesgesprek op school, eventueel gevolgd door een voortgangsgesprek. Na diplomering zijn deze studenten weer benaderd voor een checkgesprek (nazorg). Over het algemeen hebben de studenten deze aanpak als positief ervaren.

Daarnaast heeft de samenwerking tussen de scholen en gemeenten/RMC geresulteerd in een infrastructuur tussen de scholen en gemeenten voor een warme overdracht van jongeren die extra hulp nodig hadden bij het vinden van een plek op de arbeidsmarkt. Ook wordt er actief informatie gedeeld bij nieuwe ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, banenmarkten en sollicitatie-activiteiten. Ook wordt er in het kader van professionalisering gezamenlijk opgetrokken voor het ontwikkelen van extra scholing (train de trainer programma).

	<p>Extra analyseonderdeel: Nazorg</p> <p>Wij hebben alle studenten die in hun examenjaar extra aandacht/ondersteuning kregen gebeld in de periode september-november (na zomerdiplomering). Dit is ook gebeurd met studenten die in februari hun diploma hebben behaald. In beide schooljaren zijn een aantal studenten in deze periode nog extra ondersteund. In 2020-2021 ging het om 340 studenten en in 2021-2022 om 488 studenten. Hierbij is vaak een actieve samenwerking (warme overdracht) met de contactpersonen vanuit de arbeidsmarkt ontstaan om kwetsbare studenten extra begeleiding te bieden in de toeleiding naar de arbeidsmarkt en, waar noodzakelijk, extra begeleiding op de werkplek. Noorderpoort heeft gekozen om zelf geen jobcoaches in te huren, omdat wij van mening zijn dat dit vanuit de participatiewet geregeld moet worden. Er is inmiddels een (soort van) netwerkorganisatie ontstaan die verder samenwerkt in de doorontwikkeling van Nazorg 2022-2023.</p> <p>Er is een netwerk opgebouwd van vaste contactpersonen vanuit de arbeidsmarktregio's (Werk in Zicht) per woonplaats en vaste contactpersonen Begeleiding en Nazorg van de mbo- instellingen in de provincie Groningen. Noorderpoort werkt samen met Alfa-college, Terra MBO, Menso Alting en Drenthe College (locatie Assen). Tijdens de voorbereiding wordt knowhow gedeeld, worden externen ingevlogen voor o.a. workshops, werkveldoriëntatie en versterking LOB en daar waar nodig (kwetsbare jongeren) warme overdracht naar en samenwerking met de contactpersonen vanuit de arbeidsmarkt in het kader van de nazorg. In het najaar 2022 is bekend geworden dat er wetgeving komt rondom Nazorg mbo en het ophogen van de leeftijd tot 27 jaar. Hierin werken de collega's uit de arbeidsmarktregio Groningen nauw samen met de mbo- instellingen om dit verder vorm en inhoud te geven. Noorderpoort heeft zich in eerste instantie gericht op een selectie van de eindexamenkandidaten van de Noorderpoortopleidingen met 'minder' arbeidsmarktperspectief (Bron SBB). Daarnaast worden alle niveau 2 opleidingen meegenomen in de selectie en alle studenten van alle opleidingen met een niet-westerse migratieachtergrond. Op basis van de huidige 'nazorg' resultaten verwachten wij dat in 2022-2023 10% van de gediplomeerden uit de doelgroep gebruik gaat maken van de extra nazorg. Noorderpoort is in samenwerking met de gemeente en andere onderwijsinstellingen in de provincie nazorgbeleid aan het ontwikkelen voor studenten van alle niveaus die extra ondersteuning nodig hebben.</p>
<p>Analyse op doelstelling totaal</p>	<p>De vsv-cijfers van Noorderpoort zijn de afgelopen jaren gestegen. Ook in vergelijking met de landelijke vsv-cijfers scoort Noorderpoort minder goed. Dit heeft geleid tot het instellen van een Taskforce VSV om daarmee de urgentie binnen Noorderpoort te benadrukken. Bij de zoektocht naar oorzaken wordt vaak (als eerste) de bijzondere omstandigheden door Corona genoemd. Bij nader doorvragen komen meer redenen in beeld en dat heeft geleid tot de conclusie dat de aanpak van VSV begint met reflectie en zelfbewustzijn. Dit heeft geleid tot een drietal concrete verbeteracties:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Professionaliseren van SLB - Professionaliseren van het instroombeleid - Sturing en monitoring <p>Om te borgen dat de scholen zich actief blijven ontwikkelen op bovenstaande adviezen is het monitoren van de verbeteracties opgenomen in de PDCA-cyclus als onderdeel van de jaarlijkse vsv- scholenronde en het analyseren van de vsv-cijfers in de begeleidings- en adviesteams. Aandachtspunt voor alle doelstellingen is dat scholen de inzet van middelen verantwoorden. Het is nu soms onduidelijk hoe de extra middelen zijn ingezet.</p> <p>Het studiecentrum is de centrale plek in school voor studenten met een ondersteuningsbehoefte op de executieve functies. Het is een plek waar laagdrempelige ondersteuning aangeboden wordt en waar studenten binnen kunnen lopen en geholpen worden met vragen op het gebied van planning, structuur en "leren leren". Samen met de student wordt gekeken welke ondersteuning hij/zij nodig heeft om te zorgen voor een succesvolle schoolcarrière; het kan dan gaan om een plek om te studeren, hulp bij studievaardigheden, maatwerktrajecten, motiverende gesprekstechnieken. De studiecentra werken nauw samen met de onderwijsteams en hulpverlenende instanties zoals SAW, gemeentes en de preventiemedewerkers van LPA en RMC. Hierdoor hebben de studiecentra naast het begeleiden van studenten door de vaak wekelijks 1-op-1 ook een signalerende en doorverwijzende functie. Het betreft dan vaak psychosociale vraagstukken.</p>

Ambitie 2027

Onze ambitie is het realiseren van een geprofessionaliseerd team van medewerkers die zich bezig houden met studentbegeleiding: instroombegeleiders, arbeidsmarktspecialisten, SLB en BAT team waardoor onze streefcijfers op VSV en uitstroom niveau 2 en entree dat na een jaar werk vindt gerealiseerd worden.

Onze ambitie is om met de inzet van maatregelen de volgende streefcijfers in 2027 behaald te hebben.

Respondenten die het cijfer 4 of hoger geven op de vraag of ze tevreden zijn over de begeleiding tijdens de opleiding	streefwaarde 2027 N1 BBL 30,00%, BOL 30,00% N2 BBL 11,00%, BOL 12,50% N3 BBL 4,50%, BOL 5,50% N4 BBL 4,50%, BOL 4,00%
Het aandeel uitstromers vanuit entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg)	instellingsniveau: 80% entree BOL: 45% entree BBL: 55% n2 BOL: 60% n2 BBL: 80%
Het aandeel studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding, (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en naar wel/geen ondersteuningsbehoefte)	Respondenten die het cijfer 4 of hoger geven op de vraag of ze tevreden zijn over de begeleiding tijdens de opleiding Totaal: 30% van het respons Niveau 1: 38% van het respons Niveau 2: 25% van het respons Niveau 3: 27% van het respons Niveau 4: 30% van het respons Een streefwaarde op wel/geen ondersteuningsbehoefte volgt zodra de eerste resultaten bekend zijn.

Maatregel**Wat, wanneer, wie (intern en extern), monitoring (specifiek naast NP aanpak monitoring)**

1. Extra inzet op niveau 2	De bestaande regionale vsv-aanpak (van onderwijs, gemeente en sociaal domein) wordt voortgezet voor de huidige convenantperiode. Middels een onderzoek wordt deze aanpak geëvalueerd en wordt er een bijgesteld/nieuw regionaal plan gemaakt voor de nieuwe convenantperiode vanaf 2025 Naar verhouding wordt er meer studentbegeleiding ingezet op niveau 2 Verlengde intake Studiekeuze: Zo wordt het welkom van nieuwe studenten verder geoptimaliseerd door gestandaardiseerde, duidelijke voorlichting en het investeren in de professionalisering van de instroombegeleiders Extra begeleiding voor studenten die doorstromen van entree naar een niveau 2 opleiding
----------------------------	--

2. Extra inzet van docenten ten behoeve van kleinere klassen	In 2024 gaan we onderzoeken hoe we hierop kunnen inzetten. Tijdens het onderzoek zullen we tot een set maatregelen komen die we vanaf 2025 gaan uitwerken en implementeren.
3. Extra begeleiding in het onderwijs/bpv	<p>1. Het studiecentrum wordt vanaf schooljaar 2023-2024 opgenomen als structureel aanbod binnen de vaste begeleidingsstructuur op de scholen Binnen elke locatie adviseren wij één aanspreekpunt die de kwaliteit en continuïteit van de studiecentra waarborgt. Advies is iemand die een rol speelt in het begeleiden van studenten hiervoor aan te wijzen zoals bat-medewerker/coördinator, studieadviseur. Binnen de staf O&O zal één medewerker worden aangewezen met als aandachtsgebied studiecentra. Centrale opdracht is om samen met de locaties en externe samenwerkingspartners het door ontwikkelen van de kwaliteit en gelijkvormig aanbod in de studiecentra te garanderen. Daarnaast zal deze stafmedewerker regionale en landelijke ontwikkelingen op die gebied ophalen en beschikbaar stellen aan alle locaties.</p> <p>Omvang en fysieke positionering studiecentra</p> <ul style="list-style-type: none"> - Minimaal vijf dagdelen per week open. Afhankelijk van de omvang van de locatie. Waarbij er altijd een begeleider aanwezig is waar een student terecht kan voor ondersteuning. - Het studiecentrum heeft een zichtbare plek binnen de school die aantrekkelijk is ingericht. - Binnen de studiecentra zijn werkplekken en spreekruimtes beschikbaar. - De studiecentra beschikken minimaal over één device. Deze device is noodzakelijk voor studenten die aanwezig en aan het werk zijn in het studiecentrum (voorziening voor de student die niet het device heeft meegenomen) - Het studiecentrum valt onder de verantwoordelijkheid van het MT. Logisch is het te beleggen bij een MT- lid die begeleiding in portefeuille heeft. Het MT- lid zal nauw samenwerken met de BAT- coördinatoren. <p>2. Doorstroom naar het mbo en succes in het mbo van jongeren uit praktijkonderwijs, vso en ISK</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vanaf schooljaar 2023-2024 contactpersonen per locatie voor studenten die doorstromen vanuit, VSO/ISK/praktijkonderwijs. - Vanaf schooljaar 2023-2024 één centraal contactpersoon vanuit Noorderpoort die verantwoordelijk is voor de bijzondere instroom in samenwerking met de contactpersonen van de andere mbo- instellingen en praktijkonderwijs, vso en ISK. - Jaarlijks interne evaluatie en evaluatie met VSO/ISK/praktijkonderwijs. - Uitvoering van de routekaart doorstroom vso-mbo per schooljaar 2023-2024 (ontwikkeld vanuit de werkgroep mbo-vso-pro). <p>3. Versterken verzuimaanpak en ontwikkelen aanwezigheidsbeleid In samenwerking met RMC en samenwerkende onderwijsinstellingen in de regio worden de afspraken omtrent verzuim geëvalueerd en bijgesteld, zodat Noorderpoort deze kan verankeren in beleid. Vanaf 2024 zetten we specifiek in op:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ontwikkelen beleid verzuimbeleid voor 2024. - Interventiemethodiek. - Relatie begeleiding en VSV. - Afstemming externe ketenpartners (leerplicht/gemeentes/samenwerkingsverbanden PaO). - Implementeren nieuwe aanpak (procesondersteuning onderwijsteams en systemen). - Implementatie verzuimprotocol in de tussenfase. - Wanneer de hulpvraag toereikend genoeg is, kun je onderwijs op maat aanbieden. Inzet van persoonlijke leertrajecten en maatwerktrajecten op alle Noorderpoortlocaties.

	<p>4. Centrale coördinatie van trajecten voor studenten die extra begeleiding nodig hebben om uiteindelijk succesvol hun diploma te behalen Op diverse locaties binnen Noorderpoort zijn prachtige methodes en trajecten ontwikkeld voor studenten die tijdens hun opleiding extra begeleiding nodig hebben. Hierdoor kunnen we studenten succesvol begeleiden richting een diploma of een passende vervolgplek. Voor iedereen gelijke kansen, dus het zou mooi zijn als we inventariseren welke trajecten er zijn en waarom ze zo succesvol zijn, zodat we binnen Noorderpoort een zo compleet mogelijk aanbod kunnen creëren voor alle studenten. Deze methodes en begeleidingstrajecten moeten voor iedereen toegankelijk zijn. Zodat iedereen gelijke kansen krijgt en Noorderpoort breed minder uitval wordt gerealiseerd. Om dit waar te maken, moet alle expertise van succesvolle methodes en begeleidingstrajecten verzameld worden en worden vertaald naar eenduidige diensten (methoden en trajecten). Eén expertisecentrum met een helder concept om dit bovenschools te coördineren.</p> <p>5. Passend onderwijs in BPV Hiervoor verwijzen we naar de doelstelling 1.2.</p> <p>6. Het professionaliseren van studieloopbaanbegeleiding De slb'er is de spil in onze studentbegeleiding Noorderpoort. Hier ligt een hele belangrijke rol voor de (vroeg)signalering, de begeleiding en de persoonsvorming van de studenten. Vanaf schooljaar 2023-2024 worden deze onderdelen ingezet om studieloopbaanbegeleiding te professionaliseren.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Een nieuwe slb'er krijgt verplicht scholing over (de uitvoering van) de slb-rol en meer ondersteuning en tijd om de rol zich eigen te maken. Huidige slb'ers krijgen verplicht onderhoudstrainingen om op de hoogte te blijven van veranderingen en actualiteiten omtrent de begeleiding van studenten. Actie: het uitwerken van een trainingscyclus en het ontwikkelen van en dergelijke scholing - Voor de werving en selectie van slb'ers moet een procedure gevolgd worden om te inventariseren wie de rol van de slb'er kan en wil oppakken, de geschiktheid van slb'ers te beoordelen, hierin structureel te scholen, te monitoren en te evalueren Acties: er is in 2023 een procedure opgesteld die teammanagers gebruiken voor de selectie van gekwalificeerde studieloopbaanbegeleiders - De begeleidingstijd per student moet explicieter worden opgenomen in het beleidskader - Binnen Noorderpoort moet op elke opleiding een verplichte SLB-les in het rooster opgenomen worden. Dit wordt dan opgenomen in de normjaartaak. Advies is om twee lesuren in te roosteren: één klassikale les en één lesuur om individuele gesprekken in te plannen - Studieloopbaanbegeleiders krijgen 30 minuten begeleidingstijd per student, naast de lesuren SLB die in het rooster opgenomen worden. Begeleidingstijd wordt dan niet meer verdeeld op basis van een groep, maar per student.
4. Inzet op goede voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> - Vanaf schooljaar 2023-2024 hebben alle locaties een arbeidsmarktspecialist/doorstroom coach. Deze persoon is in ieder geval een x aantal dagdelen per week fysiek aanwezig op school. Zichtbaarheid en laagdrempelige benadering worden gezien als sleutels tot succes. Deze persoon weet intern goed de verbinding te maken met de mentoren, studentenbegeleiders en studenten die vallen binnen de doelgroep. Extern weet deze specialist zijn weg te vinden binnen het Sociaal Domein, kent de regionale arbeidsmarkt, heeft een netwerk en weet (nieuwe) verbindingen te maken. De specialist werkt nauw samen met de contactpersonen Werk & Jongeren op de werkpleinen in de arbeidsmarktregio om de gediplomeerde op een perspectiefrijke plek te krijgen op de arbeidsmarkt al dan niet gecombineerd met scholing op maat en begeleiding. - De inzet van de centrale arbeidsmarktspecialist voor alle entree studenten behouden - In samenwerking met de ketenpartners wordt ruimte gemaakt voor het ontwikkelen van op maat trainingen voor deze arbeidsmarktspecialisten. - Daarnaast is er ruimte in het budget voor initiatieven binnen de scholen die zijn ontwikkeld tijdens de subsidiemaatregel extra begeleiding en nazorg die een succes zijn gebleken, bijvoorbeeld: workshops en toekomstfestival. Daar waar mogelijk sluiten de mbo-instellingen aan bij initiatieven en evenementen georganiseerd door Werk Inzicht. - Het verder versterken van Alumnitaken bij studieloopbaanbegeleiders moet de doorstroom naar (kansrijk) vervolgonderwijs stimuleren. - Provinciale afstemming met de arbeidsmarktregio Groningen en de andere mbo-instellingen. In Groningen stellen we ons op het standpunt dat alle afgestudeerde studenten, uit welke woonplaats dan ook, gebruik moeten kunnen maken van dezelfde faciliteiten als het gaat om toeleiding naar

	<p>arbeidsmarkt en het inregelen van (extra) ondersteuning. Scholen/RMC/gemeente: Ook wordt er in het kader van professionalisering gezamenlijk opgetrokken voor het ontwikkelen van extra scholing (train de trainer programma).</p>
5. Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school	<p>Versterken van het instroombeleid en het ontwikkelen van alumnibeleid Vanaf schooljaar 2023-2024 worden de volgende acties uitgezet om het proces van instroom te professionaliseren</p> <ul style="list-style-type: none"> - Scholen maken elk jaar een instroomplan, deze wordt opgenomen in het teamplan van de locatie - In 2023 is een training ontwikkeld voor alle instroombegeleiders, deze wordt in 2024 geïmplementeerd. - Alle instroombegeleiders worden jaarlijks getraind door de studieadviseurs - Alle studenten ontvangen bij aanmelding een leaflet om ze goed voor te lichten over de instroomactiviteiten, de beroeps/opleidingskeuze en passend onderwijs. - De kwaliteit van de instroombijeenkomsten worden geëvalueerd middels een enquête die uitgezet wordt onder studenten - Er wordt een praatplaat ontwikkeld die alle instroombegeleiders kunnen gebruiken bij de individuele instroomgesprekken - Er wordt een universele PowerPoint ontwikkeld die ter ondersteuning gebruikt wordt voor de welkomtbijeenkomsten. - Het evalueren en monitoren is opgenomen in de PDCA- cyclus bij de vsv- scholenronde en het analyseren van de vsv- cijfers in de begeleidings- en adviesteams.
6. Nazorg bieden aan studenten die dat nodig hebben	<ul style="list-style-type: none"> - Nazorg bieden aan studenten die vanuit een vsv- traject doorstromen of terugkeren naar een passende opleiding. - Extra begeleiding voor studenten die doorstromen van entree naar een niveau 2 opleiding. - Noorderpoort biedt begeleiding naar vervolgonderwijs of werk voor studenten van alle niveaus, dit leggen we vast in beleid. - Zie punt 4. Inzet op goede voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt - Noorderpoort is in samenwerking met de gemeente en andere onderwijsinstellingen in de provincie nazorgbeleid aan het ontwikkelen voor studenten van alle niveaus die extra ondersteuning nodig hebben.
7. Voortzetten en uitbreiden van de bestaande vsv aanpak. Maken van nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring i.s.m. gemeenten/RMC	<p>Samenwerking regio Groningen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tussen alle mbo- instellingen in het noorden is structureel afstemmingsoverleg m.b.t. gelijke kansen en voorkomen van vsv. - Home – VSV (VSVgroningen.nl) - In Groningen is er een thuiszitterspact t/m 2024. We nemen hieraan deel. - Samenwerking met gemeente/RMC is georganiseerd per regio. Dit loopt naar tevredenheid en wordt voortgezet. <p>Noorderpoort</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het ontwikkelen van verzuimbeleid in samenwerking met RMC en onderwijsinstellingen in de provincie voor 2024. Implementatie in 2025. - Versterken doorstroom pro/vso -mbo in samenwerking met ketenpartners - Voortzetten activiteiten vanuit de taskforce: <ul style="list-style-type: none"> o Versterken instroom, doorstroom, uitstroom en nazorg o Versterken studieloopbaanbegeleiding o Sturing en monitoring op vsv

6.4 Doelstelling 1.4: in – en doorstroom in de beroepskolom

Prioriteit 1 Het bevorderen van kansengelijkheid	
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 SK35: Noorderpoort zoekt een steeds intensievere samenwerking met het werkveld en andere onderwijsinstellingen (vo, hbo, wo) om innovatief onderwijs aan te bieden dat past bij de veranderende arbeidsmarkt. Dit stelt studenten in staat om te blijven groeien. Een ambitie in SK35 die daarbij aansluit, is om als campus, in samenwerking met onder andere onderwijsinstellingen, de functie te vervullen van bruistablet voor innovaties met het werkveld en partners in de regio.	
Interne en externe samenwerkingspartners: Voortgang ambitie moet jaarlijks met deze partners worden geëvalueerd Intern: Heleen Mos, Hans Everhardt, O&S, M&C, C&C, LOB, studieadviseurs, relatiemanagers, docenten. Extern: (onder meer): Netwerk van decanen van lokale vo-scholen, Netwerk met vertegenwoordigers van pro/vso en mbo, Samenwerkingsverband WIJS Groningen, Landelijk netwerk Beroepsonderwijskolom, Firda (Friesland College en Friese Poort), Drenthe College, Aeres MBO, Alfa-college, Menso Alting, Terra, Van Hall Larenstein, NHL, Stenden, Gemeentes, Sterk Techniek Onderwijs, Techniek Groningen, Samenwerkende Bedrijven, Eemsdelta, WIJ Groningen Voor de doorlopende leerlijnen is evenredige input nodig van zowel vo, en mbo om onze doelstelling te behalen. De netwerken waar Noorderpoort aan deelneemt en de uitwisseling met andere onderwijsinstellingen levert waardevolle input die bijdraagt aan het behalen van de ambitie. We versterken elkaar hierin.	
Verplichte analyse onderdelen	Verplichte indicatoren
1. De toereikendheid van de onderwijsinhoud van op elkaar aansluitende opleidingen in vmbo mbo-hbo voor (regionale) tekortsectoren	vo - mbo <ul style="list-style-type: none"> - Er is sprake van een goede samenwerking met het vo, qua intensiteit wisselend per locatie. Leerlingen uit het vo komen op meerdere momenten kennismaken met het mbo en docenten van Noorderpoort verzorgen (techniek)lessen op/voor vo-scholen. M&C speelt een actieve rol in de werving van vo leerlingen. - We zetten op alle locaties in op afstemming van de onderwijsinhoud en in Stadskanaal en Winschoten wordt gewerkt aan doorlopende leerlijnen. Zo is daar binnen de sector techniek i.s.m. met Sterk Techniek Onderwijs een doorlopende leerlijn vormgegeven. Vergaande samenwerking op onderwijsinhoud met het vo blijkt complex, zeker in de stad Groningen waar de locaties te maken hebben met een grote hoeveelheid toeleverende vo-scholen. - Noorderpoort participeert in meerdere netwerken met het vo, bv. een netwerk van decanen van het vo en een netwerk van vertegenwoordigers van pro/vso in de provincie Groningen. mbo - ho Op alle locaties is er aandacht voor de voorbereiding op doorstroming naar het hbo. Noorderpoort werkt op allerlei niveaus samen met het ho en participeert in meerdere regionale netwerken mbo - hbo: <ul style="list-style-type: none"> - WIJS Groningen (Gemeente Groningen, Hanzehogeschool Groningen, Rijksuniversiteit Groningen, WIJ Groningen, Alfa-college en Noorderpoort) - Platform mbo - hbo (georganiseerd en geïnitieerd door Hanze; Drenthe College, Menso Alting, Terra, Alfa-college en Noorderpoort) - Het samenwerkingsverband Succesvolle doorstroom mbo-hbo. https://www.mbohbonoordnederland.nl/

	<p>De samenwerking in deze netwerken richt zich op het informeren van elkaar, het bespreken van nieuwe ontwikkelingen en regelgeving, teneinde deze binnen de eigen instelling te vertalen naar de praktijk. Om zicht te krijgen op concrete aanknopingspunten voor het verder versterken van de aansluiting, neemt Noorderpoort deel aan het onderzoek <i>Transitie van het mbo naar het hbo: wat werkt en wat versterkt?</i> Vanuit het samenwerkingsverband Succesvolle doorstroom mbo – hbo. Tenslotte werken we ook met het bedrijfsleven samen om het curriculum af te stemmen op ontwikkelingen in de praktijk.</p> <p>Er is Noorderpoort-breed geen beeld van de toereikendheid van de onderwijsinhoud van op elkaar aansluitende opleidingen in vmbo mbo-hbo voor (regionale) tekortsectoren.</p>
2. Of/wanneer er een aanvraag is/wordt gedaan voor de regeling doorstroom n.a.v. de regionale analyse, of niet	Noorderpoort zet zich in om in mei 2024 de subsidieregeling aan te vragen voor de opleidingsroute IT-systems en devices. We wachten op de gegevensset die in maart 2024 beschikbaar komt om te toetsen of deze opleidingsroute weer in aanmerking komt. In 2023 was dit het geval en we verwachten dat dit in 2024 ook het geval zal zijn.

Startersresultaat & Succes doorstroom hbo:

Gekeken is naar de tekortsectoren, de beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio.

Over het algemeen is sprake van een dalende trend. M.u.v. Bouw, daar zien wij een lichte stijging in het jaar 2021-2022 t.o.v. 2020-2021. Zorg, onderwijs en kinderopvang zijn redelijk stabiel, in 2021-2022 is sprake van een kleine daling.

startersresultaat

	Het aandeel instromers met studiesucces		
	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Veiligheid en sport	82%	73%	69%
Laboratoriumtechniek	85%	79%	69%
ICT	88%	87%	80%
Bouw	92%	73%	79%
Zorg, onderwijs en kinderopvang	86%	86%	84%
Techniek	91%	89%	75%
NP totaal	86%	85%	80%
NP totaal niveau 2	84%	75%	68%
NP totaal niveau 3	0,85	0,82	0,76
NP totaal niveau 4	0,87	0,87	0,83

Succes in het eerste jaar hbo van studenten die doorstrumen vanuit het mbo

Hoofdgroep	Beroepsopleiding	Niveau	2020/'21*	2020/'21*	2020/'21*
hoofdgroep	beroepsopleiding	niveau			
Ambacht, lat bc281	Analisten	4	30	30	0,85
Bouw en infr bc409	Middenkader bouw en infra	4	10	10	1,00
Informatie ei bc303	IT systems and devices	4	20	20	0,83
Informatie ei bc425	Software development	4	0	0	.
Techniek en j bc155	Operatieve techniek	4	0	0	.
Techniek en j bc328	Middenkader engineering	4	20	10	0,80
Techniek en j bc401	Procestechiek	4			
Transport, sc bc477	Maritiem officier	4	10	10	0,71
Zorg en welz bc008	Apothekersassistent	4	10	10	0,71
Zorg en welz bc057	Doktersassistent	4	10	10	1,00
Zorg en welz bc113	Mbo-Verpleegkundige	4	50	40	0,81
Zorg en welz bc203	Tandartsassistent	4	10	10	1,00
Zorg en welz bc310	Maatschappelijke Zorg	4	50	40	0,73
Zorg en welz bc337	Pedagogisch werk	4	50	40	0,76

Ambitie 2027

Op dit moment is er sprake van veelzijdige samenwerking met het vo en ho, een sterk punt van Noorderpoort. Het ontwikkelen van doorlopende leerlijnen om studenten vast te houden in de regio zien wij als kans om samen met het werkveld onze doelstellingen te behalen. Leerlingen en studenten kunnen op verschillende manieren kennismaken met vervolgopleidingen en we bereiden ze daarop voor. De huidige inzet en activiteiten worden dan ook gecontinueerd. Onze ambitie is om de afstemming te versterken en daarnaast hebben we in 2027 doorlopende leerlijnen (zowel vo-mbo als mbo-hbo) ontwikkeld voor meerdere opleidingen.

Ons streefcijfer op studiesucces voor 2027 is:

Instellingsniveau: 82%

n2: 79%

n3: 82%

n4: 90%

veiligheid en sport 82%

laboratoriumtechniek 82%

ICT 82%

bouw 82%

zorg, onderwijs en kinderopvang 82%

techniek 82%

Ons streefcijfer op succes in het hbo voor 2027 is 80% instellingsbreed

uitgesplitst naar beroepsopleidingen nodig voor maatschappelijke opgave..

veiligheid en sport 80%

laboratoriumtechniek 85%

ICT 80%
 bouw 90%
 zorg, onderwijs en kinderopvang 85%
 techniek 80%

Maatregel	Wat, wanneer, wie (intern en extern), monitoring (specifiek naast NP aanpak monitoring)
<p>1. Maken van een opleidingsanalyse met partners in het vo en ho.</p>	<p>Dit passen wij toe. Zo doet Noorderpoort, vanuit het samenwerkingsverband Succesvolle doorstroom mbo-hbo, mee aan het onderzoek <i>Transitie van het mbo naar het hbo: wat werkt en wat versterkt?</i> Dit onderzoek vindt plaats in Noord-Nederland en wordt in opdracht van bovengenoemd samenwerkingsverband uitgevoerd door onderzoeksbureau Researchnet. Het onderzoek richt zich op onderwijsactiviteiten aan beide zijden van de poort:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mbo-activiteiten, waaronder keuzedelen gericht op voorbereiding op een vervolgopleiding; - Hbo-activiteiten, met name eerstehonderddagen-programma's gericht op betere aarding in het hbo <p>Het doel van (deelname aan) dit onderzoeksproject is te achterhalen wat de werkzame bestanddelen zijn van deze onderwijsactiviteiten, wat de effecten zijn van deelname aan de activiteiten en wat Noorderpoort zelf daarvan kan leren. Daarnaast dragen we zoals hierboven aangegeven binnen bovengenoemd samenwerkingsverband (jaarlijks) bij aan een database met doorstroomcijfers.</p> <p>Enkele voorbeelden waar opleidingsanalyses worden gedaan met partners in het vo en ho:</p> <ul style="list-style-type: none"> - onderwijsassistent PABO - toerisme (hotelschool mbo4) - techniekopleidingen <p>Als onderdeel van de doorstroomregeling zal in ieder geval voor de betreffende opleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgave een opleidingsanalyse gedaan worden.</p>
<p>2. Met partners in het onderwijs zorgen dat leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsonderwijs.</p>	<p>Dit passen wij toe. Bij vo-mbo in de vorm van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Meeloopdagen voor vo-leerlingen - Diverse open dagen. - In advertenties, in communicatie (bv. in 'Onze verhalen') worden mbo-ers beschreven als belangrijke pijler voor onze samenleving en wordt het mbo gepositioneerd als alternatief voor bijvoorbeeld het 5e leerjaar van de havo. - Vo-scholen kunnen deelnemen aan Loeks: praktijksimulaties op locatie voor leerlingen van het vo. - In DNA-verband (en ROC Menso Alting): deelname aan Hallo mbo. <p>Gezien de tekorten in de technieksector en de daling van het aantal studenten in technische opleidingen continueren we de extra activiteiten bij de techniekopleidingen, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> - In enkele locaties krijgen vo leerlingen technieklessen in het mbo. - In een van de locaties verzorgt een mbo-docent technieklessen in het vo. - Een jaarlijkse Girls Day op techniekscholen (voor meisjes uit het vo). - Een laswedstrijd voor vmbo-leerlingen. - Deelname aan meerdere events t.b.v. de kennismaking met Techniekopleidingen, geïnitieerd vanuit Sterk Techniekonderwijs, maar ook vanuit het bedrijfsleven.

	<ul style="list-style-type: none"> - Tech to the future; een aantal Noorderpoortlocaties neemt deel aan dit jaarlijkse event voor 1300 vo leerlingen, georganiseerd vanuit Sterk Techniek Onderwijs. - Industriedag: SBE (Samenwerkende bedrijven Eemdelta (120 industriële bedrijven uit regio) organiseert deze dag voor vo leerlingen (rondleiding bij bedrijf en daarna een programma in een van de techniekscholen). <p>Bij mbo – hbo doen we het in de vorm van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aandacht voor doorstromen naar het hbo binnen LOB. - Gastlessen door alumni of docenten uit het hbo. - Projecten waar studenten van mbo en hbo/ho samenwerken (o.a. binnen de zorgopleidingen).
<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Waar dit haalbaar is ontwikkelen we samen met het vo op opleidingsniveau een doorlopende leerlijn. Zo is op dit moment in Stadskanaal een doorlopende leerlijn in ontwikkeling voor de leerlingen van het vmbo-profiel Economie en er zijn initiatieven om de doorstroming m.b.t. generieke vakken soepeler te laten verlopen. - De ervaringen binnen een lopende pilot voor de ontwikkeling van een geïntegreerde leerroute bij een van de locaties worden gebruikt voor het eventueel verder uitrollen van geïntegreerde leerroutes. - Binnen LOB is aandacht voor beroeps- en loopbaanoriëntatie, gericht op zowel interne doorstroom als op de doorstroom naar het ho. Zie ook doelstelling 2.1. Daarnaast zijn studieadviseurs en programma's als Nieuwe Wegen betrokken bij het bevorderen van interne doorstroom. - We bieden verschillende keuzedelen en excellentietrajecten ter voorbereiding op het doorstromen naar het hbo. - Naar aanleiding van het vervallen van de opleiding Servicemedewerker breed is Noorderpoort een onderzoek gestart. Dit onderzoek moet leiden tot een advies hoe Noorderpoort breed goed kan worden afgestemd op de instroom van niveau 2 studenten/hoe niveau 2 studenten goed kunnen worden bediend en uitval kan worden voorkomen. - In 2023 vindt een onderzoek plaats naar de wenselijkheid/haalbaarheid van een basisjaar techniek. De uitkomsten van dit onderzoek gebruiken we als basis voor het versterken van de aansluiting tussen vo en techniekopleidingen. Tijdens het onderzoek zullen we tot een set maatregelen komen die we vanaf 2025 gaan uitwerken en implementeren.
<p>Extra maatregel: Binnen de beroepskolom Zorg & Welzijn in de stad Groningen zetten we in op een soepele, interne, doorstroom binnen het mbo. (van niveau 1 naar 2, van niveau 2 naar niveau 3, etc.) Deze maatregel is in het stadium van planvorming. Daarbij wordt o.a. uitgegaan van succesfactoren voor de begeleiding van niveau 2 studenten. Belangrijke aandachtsgebieden zijn studentbegeleiding, motivatie, maatwerktrajecten etc. Gedacht wordt aan de inzet van een zogenoemde doorstroomcoach.</p>	

6.5 Doelstelling 1.5: laaggeletterdheid

Prioriteit 1 Het bevorderen van kansengelijkheid	
Doelstelling (1.5) Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's	
<p>Link SK35: We bieden elke student een passende leerroute om te blijven groeien. Als beroepsbeoefenaar en als mens, passend bij waar hij of zij op dat moment staat in het (werkende) leven. Dat beperkt zich niet tot jonge mensen. Wie wil, kan bij Noorderpoort leren tot zijn tachtigste. En beginnen kan bij Noorderpoort nog steeds als je jong bent. We hebben altijd onderwijs voor een volgende stap.</p>	
<p>Interne en externe samenwerkingspartners: Voortgang ambitie moet jaarlijks met deze partners worden geëvalueerd</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ROC's (interne collega's binnen Noorderpoort, Alfa-college en Drenthe College). In DNA verband vindt afstemming en samenwerking plaats met collega's van andere ROC's. - Taalhuizen (bijvoorbeeld samenwerkingsverband Taalhuis bestaande uit bibliotheken, vrijwilligersorganisaties, Stichting Lezen en Schrijven en sociale teams). In Taalhuis verband participeren medewerkers van Noorderpoort in netwerken rondom het Taalhuis. Verder is Noorderpoort vertegenwoordigd in een provinciaal bondgenootschap laaggeletterdheid en in kerngroepen die rondom het Taalhuis zijn ingesteld om de voortgang te bespreken. - Met gemeenten wordt periodiek de voortgang en de ontwikkelingen die binnen de gemeente en het ROC plaatsvinden besproken. - Met werkgevers voor wie Noorderpoort werkzaamheden verricht, zijn afstemmomenten over de voortgang.
Verplichte analyse onderdelen	Uitwerking analyse
<p>1. Beschrijving van het onderwijsaanbod voor laaggeletterden in de regio en rol van de instelling daarbij</p>	<p>Noorderpoort biedt verschillende programma's en cursussen aan voor laaggeletterden. We streven ernaar om deze groep mensen te ondersteunen bij het verbeteren van hun basisvaardigheden, zoals lezen, schrijven, rekenen en digitale vaardigheden. Voorbeelden hiervan zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Taalcursussen: Noorderpoort organiseert taalcursussen op verschillende niveaus om de taalvaardigheid van laaggeletterden te verbeteren. Deze cursussen richten zich op lezen, schrijven, spreken en luisteren, met als doel de communicatievaardigheden te vergroten. - Rekenvaardigheidstraining: voor mensen die moeite hebben met rekenen biedt Noorderpoort specifieke cursussen aan om hun rekenvaardigheid te verbeteren. Dit kan nuttig zijn voor dagelijkse situaties waarin rekenvaardigheid nodig is, zoals geldbeheer, winkelen en werkgerelateerde taken. - Digitale vaardigheden: in de moderne samenleving zijn digitale vaardigheden essentieel. Noorderpoort biedt cursussen aan om laaggeletterden te helpen bij het ontwikkelen van basisvaardigheden op het gebied van computers, internet en digitale technologieën. Dit kan helpen bij het vinden van werk, communiceren via e-mail en het gebruik van online diensten. - Individuele begeleiding: Noorderpoort biedt ook individuele begeleiding aan laaggeletterden. Dit omvat persoonlijke ondersteuning en begeleiding om specifieke leerbehoeften aan te pakken en individuele doelen te bereiken. <p>Kansen/uitdagingen: we zitten aan de rand van de arbeidsmarkt. Er is een tekort aan arbeidskrachten waardoor we bij werkgevers zien dat ze willen inzetten op beheersing van de Nederlandse taal om die doelgroep aan te trekken of te behouden. Daarnaast zit er een uitdaging in de educatie op de basisscholen. Het aanbieden van Nederlandse taal aan anderstalige ouders is een kans om de doelgroep op het basisonderwijs te ondersteunen.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Het bereiken van de NT1 doelgroep is nog een uitdaging. Dit zie je vooral terug in de Taalhuizen. De doelstelling van de Taalhuizen is het aanpakken van laaggeletterdheid onder NT1-ers, maar deze doelgroep blijkt lastig te bereiken. - Er is nog ruimte voor verbetering in de ondersteuning om de kans van slagen groter te maken. - Er stromen ook studenten in die de Nederlandse taal niet genoeg beheersen om het onderwijs goed te kunnen volgen. Dat is een punt van aandacht.
2. Ervaringen en <i>best practices</i> voor het bereiken van de doelgroep	<ul style="list-style-type: none"> - Samenwerking met lokale organisaties, zoals buurtcentra, bibliotheken, taalmaatjesprogramma's en immigranten- en vluchtelingenondersteuningsgroepen. Deze organisaties hebben vaak al contact met de doelgroep en kunnen helpen bij het verspreiden van informatie over het aanbod van Noorderpoort. Noorderpoort participeert bijvoorbeeld actief in het Taalhuis. - Outreach-programma's: Dit kan onder meer het opzetten van informatiestands op gemeenschapsevenementen, taalcafés, workshops en voorlichtingssessies om bewustwording te creëren over de beschikbare educatieve mogelijkheden. Noorderpoort zet in op relatiemanagement en participeert bijvoorbeeld in de Week van Taal of op banenbeurzen. - Cultuursensitieve aanpak: Door ervoor te zorgen dat communicatie- en leermaterialen inclusief en begrijpelijk zijn voor anderstaligen en laaggeletterden. Maar ook door docenten te trainen in de omgang met anderstaligen in de klas. - Werken met taalambassadeurs. - Persoonlijke benadering: Noorderpoort kan persoonlijke begeleiding en ondersteuning bieden aan laaggeletterden en anderstaligen. - Flexibele programma's: Noorderpoort past het lesaanbod en de planning aan de behoeften van laaggeletterden en anderstaligen aan. Zo bieden we bijvoorbeeld lessen aan op verschillende tijdstippen, waaronder avonden, om mensen met verschillende verplichtingen en schema's te kunnen bereiken.
3. Mate waarin deze doelgroep doorstroomt naar een beroepsopleiding of de arbeidsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> - Vanuit Noorderpoort stimuleren we doorstroom van bijvoorbeeld cursisten die taallessen volgen naar het beroepsonderwijs door korte lijnen te behouden tussen educatie en het mbo. Ook ondersteunt Noorderpoort door middel van maatwerkgerichte ondersteuning bij Taal op de Werkvloer de doorstroom naar de arbeidsmarkt. - Om de toegang tot het onderwijs en de kans van slagen in het onderwijs zo groot mogelijk te maken is het van belang voorafgaand aan de instroom het taalniveau te toetsen zodat er doelgericht naar de einddoelen toegewerkt kan worden. - We voeren 1-op-1 gesprekken met studenten en de werkcoaches weten op studentniveau hun verhaal d.m.v. persoonlijke ontwikkelplannen. De gemeente is verantwoordelijk voor doorstroom en beschikken over die informatie. Op dat gebied zijn we dus afhankelijk van de gemeente. In het leerlingvolgsysteem kan worden bijgehouden waarom cursisten uitstromen. Wanneer we hier meer op gaan inzetten kan dit waardevolle informatie opleveren.

Ambitie 2027

Onze ambitie voor 2027 is om de kansengelijkheid te vergroten door de geletterdheid van onze huidige studenten te verbeteren en een bijdrage te leveren aan het doorbreken van de cyclus van laaggeletterdheid in ons werkgebied. Hiervoor zijn wij deels afhankelijk van organisaties en instanties in de keten van laaggeletterdheid die helpen in het bereiken van inwoners. Participatie in een provinciaal bondgenootschap met betrekking tot laaggeletterdheid zien wij als kans om onze doelen te behalen.

We monitoren de opbrengsten van onze maatregelen op onderstaande indicatoren:

- een beschrijving van het onderwijsaanbod voor laaggeletterden in de regio en onze rol daarbij
- ervaringen en best practices voor het bereiken van de doelgroep
- vergrote doorstroming van deze doelgroep naar een beroepsopleiding of de arbeidsmarkt.

- Voor het meten van geletterdheid van onze studenten kijken we naar de resultaten op generieke vakken.

Maatregel	Wat, wanneer, wie (intern en extern), monitoring (specifiek naast NP aanpak monitoring)
Deelname aan of medewerking verlenen aan het Nationaal Groeifondsproject LLO collectief:	In 2025 start mogelijk een nieuwe tranche. Noorderpoort zal zich dan aanmelden voor deelname. Mede door deelname aan het Nationaal Groeifondsproject LLO collectief willen we bijdragen aan het verminderen van laaggeletterdheid door scholingsprogramma's.
Welke overige acties worden ingezet	Wat, wanneer, wie (intern en extern), monitoring (specifiek naast NP aanpak monitoring)
Individuele en groepsondersteuning binnen het mbo	Individuele ondersteuning en groepsondersteuning op het gebied van de Nederlandse taal binnen het mbo. Dit kan lessen algemene taalverhoging omvatten, evenals ondersteuning bij specifieke vakken zoals bijvoorbeeld rekenen (rekentaal) en vaklessen (vaktaal).
Inzet van NT2-docenten	In 2024 onderzoeken we of de inzet van NT2-docenten om de Nederlandse taalvaardigheid van studenten te verbeteren helpend is. Van het inzetten van NT2-docenten voor het geven van Nederlands tot het verzorgen van trainingen aan mbo-vakdocenten met betrekking tot het omgaan met anderstalige studenten in de klas. Tijdens het onderzoek zullen we tot een set maatregelen komen die we vanaf 2025 gaan uitwerken en implementeren.
Intensief taaltraject voor instromers	In 2024 onderzoeken hoe we een intensief taaltraject kunnen aanbieden aan toekomstige studenten die de Nederlandse taal nog niet voldoende beheersen voordat ze daadwerkelijk instromen in het mbo. Dit traject kan gericht zijn op het verbeteren van taalvaardigheid en het voorbereiden van studenten om de kans op een succesvol mbo-traject te vergroten. Tijdens het onderzoek zullen we tot een set maatregelen komen die we vanaf 2025 gaan uitwerken en implementeren.
Voortraject voor instromers en doorstromers binnen het mbo	In 2024 gaan we een voortraject voor instromers en doorstromers binnen het mbo onderzoeken en mogelijk ontwikkelen en implementeren. De focus ligt daarbij op het verbeteren van taalvaardigheid van A2 naar niveau 1F/2F, met als doel de overgang naar een mbo-(vervolg)opleiding te vergemakkelijken en de kans op succes te vergroten. Tijdens het onderzoek zullen we tot een set maatregelen komen die we vanaf 2025 gaan uitwerken en implementeren.
Bevorderen van doorstroom van statushouders en niet-inburgeringsplichtigen	We streven naar een betere doorstroom naar het mbo van statushouders en niet-inburgeringsplichtigen die taalcursussen hebben afgerond. Hiervoor werken we samen met relevante instanties en organisaties, zoals de gemeenten, Taalhuis, stichting Lezen & Schrijven om de samenwerking en afstemming te verbeteren.
Intensiveren van samenwerking tussen volwasseneneducatie en mbo	We willen de samenwerking tussen volwasseneneducatie en het mbo versterken om de overgang van laaggeletterden naar het mbo te vergemakkelijken. Dit kan onder andere inhouden dat kennis en middelen worden gedeeld, gezamenlijke programma's worden ontwikkeld en een gezamenlijke aanpak wordt gecreëerd om inwoners te informeren en/of voor te bereiden op een opleiding en de arbeidsmarkt.

7. Prioriteit 2: de versterking van de aansluiting onderwijs- arbeidsmarkt

Prioriteit 2 Versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	
<p>Link SK35: Eén van de drie pijlers van de strategische koers is opleiden voor de regio van de toekomst. De rol van bedrijven in het onderwijs zal groter worden zodat studenten in hun toekomstige beroepscontext kunnen leren. We sluiten aan op onze ambitie beschreven in SK35 om aantrekkelijke modules te ontwikkelen samen met het werkveld en onze partners in de regio waarbij we antwoord geven op om- en bijscholingsvragen. De groeiende rol van bedrijven in het onderwijs en de betekenisvolle netwerken met studenten, collega's en partners die daarbij horen, biedt zowel de student als het werkveld grote kansen en dus een versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt.</p>	
Verplichte analyse onderdelen	
<p>1. 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. Zie bijlage 1 en 2.</p>	<p>Het aantal gediplomeerden in beroepsopleidingen dat nodig is voor de maatschappelijke opgave in de regio, is de afgelopen jaren ongeveer gelijk gebleven. Er is echter wel een verschuiving zichtbaar van Verzorgende IG naar Maatschappelijke zorg. Aan de instroomcijfers is echter te zien dat in de kansrijke beroepen de instroom een dalende trend laat zien. Uitzondering hierop is een aantal zorgopleidingen (pedagogisch werk en maatschappelijke zorg). Het aantal gediplomeerden in opleidingen nodig voor de maatschappelijke opgave in de regio zal dus dalen. Daarom is het voor de regio noodzakelijk dat we er nog meer energie in steken om gelijkblijvende of toenemende studentaantallen voor deze opleidingen te realiseren.</p> <p>Het overgrote deel (meer dan 80%) van de gediplomeerden in zorg/onderwijs/kinderopvang en laboratoriumtechniek stroomt door naar een baan in gelijke of verwante opleiding. Voor gediplomeerden in de techniek geldt min of meer hetzelfde, de percentages zijn onder de verschillende richtingen/bc-codes wel wisselend en de gediplomeerden elektrotechnische installaties vallen op, omdat slechts 43% van de studenten met zo'n diploma doorstroomt naar een baan in een gelijke of verwante opleiding. Van gediplomeerden in de bouw, ict en zeevaart bij Noorderpoort zijn geen gegevens beschikbaar in het schoolverlatersonderzoek van CBS.</p>
<p>2. Instroom in de geselecteerde beroepsopleidingen zie bijlage 1</p>	
<p>3. Aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt voor de geselecteerde beroepsopleidingen Zie bijlage 1</p>	
Ambitie 2027	
<p>Instroom in de geselecteerde beroepsopleidingen: Dit is een prioriteit overstijgende indicator. Ons streven is om gemiddeld gezien het aantal gediplomeerde studenten in de beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgave te laten stijgen met 5%</p> <p>Aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt voor de geselecteerde beroepsopleidingen. Dit is een prioriteit overstijgende indicator. Ons streven is om gemiddeld gezien het percentage gediplomeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is in een baan in een gelijke of verwachte richting als de beroepscontext, van beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, te laten stijgen met 5%.</p>	

7.1 Doelstelling 2.1: duurzame perspectieven arbeidsmarkt

Prioriteit 2 Versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt																									
Doelstelling 2.1																									
<p>Studenten maken 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.</p>																									
<p>Link SK35: Eén van de drie pijlers van de strategische koers is opleiden voor de regio van de toekomst. De rol van bedrijven in het onderwijs zal nóg groter worden, zodat studenten in hun toekomstige beroepscontext kunnen leren. We sluiten aan op onze ambitie beschreven in SK35 om aantrekkelijke modules te ontwikkelen samen met het werkveld en onze partners in de regio waarbij we antwoord geven op om- en bijscholingsvragen. Daarnaast is onze ambitie dat Noorderpoorters experts zullen zijn in loopbaanoriëntatie en begeleiding bij het maken van keuzes en de ontwikkeling als mens.</p>																									
Interne en externe samenwerkingspartners: Voortgang ambitie moet jaarlijks met deze partners worden geëvalueerd	Intern: Werkgroep LOB- impuls, LOB- experts Extern: LOB expertisepunt, Leernetwerk LLO, Extern contact met bedrijven per school De rol van onze samenwerkingspartners is inspirerend maar zeker ook informierend, kennis delen en zoals met het leernetwerk LLO ook ontwikkelen van methodieken. Het LOB expertisepunt levert landelijke beleidsontwikkelingen en bundelt kennis en krachten zoals het starten van een netwerkverband in het Noorden tussen vo, mbo, en hbo. In deze mate zijn wij dan ook afhankelijk van de samenwerkingsverbanden om onze doelstellingen te bereiken.																								
Verplichte analyse-onderdelen	Uitwerking analyse																								
1. Doelmatigheid van het aanbod van opleidingen in het licht van de behoeftes van de regio	<p>Verplichte indicator: 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> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="5">0% 25% 50% 75% 100%</th> <th>n</th> <th>gem.</th> </tr> <tr> <th></th> <th>heel slecht</th> <th></th> <th></th> <th></th> <th>heel goed</th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Noorderpoort</td> <td style="background-color: #FF0000;">6</td> <td style="background-color: #FFA500;">16</td> <td style="background-color: #FFFF00;">41</td> <td style="background-color: #90EE90;">29</td> <td style="background-color: #00FF00;">8</td> <td>7.607</td> <td>3,2</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> - Instellingsniveau: 3.2/5 (6,6% geeft aan goed of heel goed te worden geholpen bij het kiezen tussen verder leren of gaan werken) - Niveau 1: 17,3% geeft een cijfer van 4 of hoger (meest positief) - Niveau 2: 7,1% geeft een cijfer van 4 of hoger - Niveau 3: 8% geeft een cijfer van 4 of hoger - Niveau 4: 5,6% geeft een cijfer van 4 of hoger (minst positief) <p>We vinden een 3.2 op een schaal van 5 te laag. Dat zouden we graag verhogen naar minstens een 3.5. Het valt op dat de tevredenheid verschilt per niveau. Dit tevredenheidspercentages willen we voor alle niveaus verhogen, zie de ambities hoe we dat willen bereiken.</p> <p>We vermoeden dat niveau 1 het meest positief oordeelt omdat niveau 1 over het algemeen kleinere scholen met minder studenten betreft, daardoor zijn de studenten automatisch beter in beeld bij de Begeleidings- en Adviesteams (BAT) en ze worden door de korte duur van de opleiding in een vroeger stadium begeleid richting een vervolgstap. Vaak hebben studenten van niveau 1 een sterkere relatie met het werkveld omdat velen van hen direct na de studie aan het werk gaan.</p> <p>Er is een recordaantal kansrijke beroepen (zie 'Externe analyse algemeen' om te zien om welke sectoren het gaat). Over het algemeen ontwikkelt de arbeidsmarkt zich sneller dan het opleidingsaanbod. Het is dus de vraag of dit bij elkaar aansluit. De opleidingen moeten niet alleen aansluiten op de</p>		0% 25% 50% 75% 100%					n	gem.		heel slecht				heel goed			Noorderpoort	6	16	41	29	8	7.607	3,2
	0% 25% 50% 75% 100%					n	gem.																		
	heel slecht				heel goed																				
Noorderpoort	6	16	41	29	8	7.607	3,2																		

	<p>kansrijke beroepen, maar ook inspelen op de nieuwe vaardigheden die de komende jaren gevraagd worden. Als het ons als regio lukt om dat te doen, kunnen we een koploper worden in de kenniseconomie.</p> <p>Om dit te bereiken is Noorderpoort met een pilot Regiobarometer gestart. De Regiobarometer is een dashboard dat actuele vacatures in de regio vertaalt naar skills. Ons opleidingsaanbod wordt hieraan gekoppeld. Op basis hiervan kunnen weloverwogen keuzes worden gemaakt voor een relevant aanbod. Ook kunnen docenten, medewerkers Loopbaanontwikkeling/oriëntatie en -begeleiding (LOB) en docenten beroepspraktijkvorming (BPV) met deze informatie studenten begeleiden naar keuzes in hun persoonlijke (studie-)loopbaan op basis van hun skills en ambities. In aansluiting bij het expertisepunt LOB spreken we daarom niet meer alleen van loopbaanoriëntatie, maar ook van loopbaanontwikkeling en – begeleiding (LOB).</p>
<p>2. De kwaliteit van LOB, met specifieke aandacht voor kansrijke opleidingen</p>	<p>Verplichte indicator: Instroom studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio</p> <p>Kansrijke beroepen en regio</p> <p>Voor de beroepsopleidingen in bijlage 1 is instroom van studenten nodig voor de maatschappelijke opgave van de regio.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aan de instroomcijfers is te zien dat in de kansrijke beroepen de instroom een dalende trend laat zien. Uitzondering hierop zijn een aantal zorgopleidingen (pedagogisch werk en maatschappelijke zorg). De dalende trend is deels te verklaren door algehele studentkrimp in de regio. Desondanks is het voor de regio noodzakelijk dat we inzetten op gelijkblijvende of toenemende studentaantallen voor deze opleidingen. Binnen de loopbaan ontwikkelgesprekken met studenten moet daarom meer aandacht zijn voor deze kansrijke opleidingen (zie ook maatregelen doelstelling 1.4). Voor alle opleidingen, maar zeker voor de kansrijke opleidingen, moet ingezet worden op versterking van LOB en voorlichting. De reeds genomen maatregelen worden hiervoor gecontinueerd en geïntensiveerd, o.a. middels een netwerk van LOB- experts per school. - De studiekeuze van studenten sluit niet altijd aan op de kansrijke beroepen. Het is niet duidelijk of studenten naast wat ze goed kunnen en leuk vinden, kijken of ze werk kunnen vinden met de gekozen opleiding. Ook is het onduidelijk of studenten bereid zijn om een andere studie te kiezen als het betekent dat ze een beter carrièreperspectief hebben. <p>LOB in de organisatie</p> <ul style="list-style-type: none"> - LOB is eigenlijk overal in de organisatie aanwezig, alleen niet overal op dezelfde manier en het is niet voor iedereen duidelijk wat de rol en mogelijkheden van LOB zijn. Dit wordt bevestigd door de Centrale Studentenraad (CSR). - Op dit moment is de ontwikkeling LOB en de mate van inbedding en uitvoering op de scholen in de praktijk zeer divers. Gezien de ambities van Noorderpoort, beleidsuitgangspunten onderwijs en begeleiding en wettelijke verplichtingen LOB is het van belang dat LOB versterkt wordt en “door de aderen van alle medewerkers Noorderpoort gaat stromen”. - De definitie van Loopbaanontwikkeling/oriëntatie en -begeleiding (LOB) is niet uniform en duidelijk. Studenten herkennen LOB niet altijd als zodanig, ze zien het soms als een mentorgesprek en begrijpen niet altijd de samenhang tussen verschillende activiteiten, zoals de link met competenties. Ook missen studenten veelal de loopbaanreflectiegesprekken zoals bedoeld. Bekend is dat huidige studenten (GenZ) op zoek zijn naar een betekenisvolle plek in de maatschappij, dit schijnt specifiek kenmerkend te zijn van deze generatie. Als gevolg van de tijd van Corona blijkt uit onderzoek dat jongere studenten perspectief missen. LOB-urgentie is geboden. - Sommige scholen zijn actief en zetten in op bewustwording LOB en het implementeren daarvan, er zijn ook scholen waar kennis van LOB, professionalisering, implementatie in de kinderschoenen staat. - Scholen missen een overkoepelende visie op LOB, waardoor het lastig kan zijn om de activiteiten op de verschillende scholen uit te werken. Er is behoefte aan meer samenhang/uniformiteit in de visie, het beleid, de uitvoering en leiderschap. - Op elke school is een LOB-expert aanwezig, wel wordt de rol heel divers ingevuld en opgevat en vraagt positionering aandacht. <p>Intensievere LOB-begeleiding</p> <ul style="list-style-type: none"> - Noorderpoort is sterk gericht op het ontwikkelen van de motivatie, interesses en talenten van studenten. Er wordt gekeken naar het individu. Tijdens de opleiding geven de onderwijsteams aandacht aan LOB. Dit betekent dat studenten gedurende hun opleiding ondersteund worden bij

	<p>het verkennen van verschillende loopbaanmogelijkheden.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Noorderpoort stimuleert studenten om samen te werken in bijvoorbeeld hubs, dat zijn innovatieve projecten tussen verschillende scholen en disciplines. Dit bevordert interdisciplinair leren en het opbouwen van een waardevol netwerk. - Scholen werken aan modularisering in het onderwijs. LOB vraagt daarom nog meer aandacht om studenten te helpen bij het kiezen van een opleiding.
3. Samenwerking met werkgevers over voorlichting, met name voor kansrijke beroepen	<p>Samenwerking werkveld</p> <ul style="list-style-type: none"> - De samenwerking met werkgevers wordt per locatie/sector en soms per team opgepakt. Noorderpoort heeft een grote focus op het werkveld (werkgevers), het is zelfs één van de drie doelgroepen uit onze strategische koers 2035. - De hoeveelheid samenwerkingen met het soort samenwerkingen met de werkgevers neemt de afgelopen jaren toe. Er zijn steeds meer stages, werkbezoeken, opleidingen die in de beroepspraktijk plaatsvinden, grote instroom van docenten uit de beroepspraktijk (zij-instromers) en gesprekken over hoe de opleidingen aansluiten op de arbeidsmarkt. <p>Kansrijke beroepen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Er is een recordaantal kansrijke beroepen. Werk.nl (van UWV) laat zien dat het gaat om Bouw, Installatie, Voertuigtechniek, Industrie, Transport-logistiek, Veiligheid, Detailhandel, Horeca, Schoonmaak-reiniging, Landbouw, natuur en milieu, Commercieel, HR & Strategie, Financiële administratie (juridisch), ICT, Overheid, Onderwijs-pedagogisch en Zorg. Er wordt door Noorderpoort erg veel samengewerkt met werkgevers, het is onduidelijk of er specifiek gecommuniceerd wordt over de voorlichting van kansrijke beroepen. Wel is dit een grote kans omdat er op dit moment een recordaantal kansrijke beroepen is. - Als regio (en dan met name de scholen) nog beter samenwerken voor de LOB-voorlichtingen. We moeten precies van elkaar weten welke kansrijke opleidingen een student bij welke scholen kan volgen. Als een school de kansrijke opleiding zelf niet aanbiedt, moet de school adviseren waar de student dan wel heen kan, zonder te focussen op eigen angst om een student 'te verliezen'. We moeten regionaal denken en handelen.
4. Inzet op het experiment oriëntatieprogramma's aansluitend op instroom/uitvallers	<ul style="list-style-type: none"> - We hebben veel oriëntatieprogramma's, programma's LOB en persoonlijke ontwikkeling van studenten en initiatieven zoals Nieuwe Wegen, New Fit, VSV-taskforce, doorstroomgroepen, nazorgbegeleiding. Een loopbaancentrum is in ontwikkeling (maatregel, zit al in maatregel). LOB is onderliggend. - Wij onderzoeken of en op welke manier LOB, het ontwikkelen van de loopbaancompetenties, nog meer in samenhang en een doorlopende lijn een rol kan krijgen in de individuele begeleiding in loopbaanoriëntatie- en ontwikkelprogramma's. - De verbinding op LOB-programma's kan versterkt, ook voor studenten.
<p>Analyse op doelstelling totaal:</p> <p>De kwaliteit van loopbaanontwikkeling/oriëntatie en -begeleiding (LOB) op scholen varieert. Hoewel veel scholen aandacht besteden aan LOB, is de mate van kwaliteit, inbedding en borging divers. Bekendheid met LOB en wettelijke verplichtingen verschilt per school. Hoewel wettelijke verplichtingen rond LOB duidelijker zijn geworden, is er behoefte aan meer ontwikkeling en versterking van visie, beleid en uitvoering. Studenten herkennen LOB niet altijd en willen meer aandacht voor de loopbaanreflectiegesprekken.</p> <p>De LOB-impuls heeft geleid tot de oprichting van een netwerk van LOB-experts en verschillende activiteiten om LOB te stimuleren. Er is behoefte aan verdere versterking en ontwikkeling. De connectie met het landelijke expertisepunt LOB is gemaakt, maar er is ruimte om meer expertise te benutten. Interne verbindingen met andere netwerken moeten versterkt worden. Uit de analyse blijkt dat we de goede weg zijn ingeslagen, maar dat we de ingezette acties moeten continueren en intensiveren.</p> <p>Wat betreft kansrijke opleidingen, is er jaarlijks een gids met waarderingen van ROC's en kansen op de arbeidsmarkt. Het is belangrijk om te onderzoeken of deze informatie wordt meegenomen in de LOB-informatie die aan studenten wordt gegeven. Noorderpoort stimuleert specifiek kansrijke beroepen, maar sluit ook aan bij de motivatie van individuele studenten om een voor hen passende keuze te maken. Bedrijven en gastsprekers worden uitgenodigd op open dagen en er zijn activiteiten en stages met bedrijven die bijdragen aan de LOB voor</p>	

studenten. Binnen Noorderpoort zijn er verschillende initiatieven, zoals Rubicon en oriëntatiegroepen, om studenten de mogelijkheid te bieden zichzelf beter te leren kennen en andere branches/opleidingsrichtingen te verkennen.

Ambitie 2027

In 2027 hebben we een Noorderpoort-brede visie op LOB. Deze visie en maatregelen op LOB worden vanuit alle onderwijsteams gedragen en passend bij de doelgroep ingezet. Alle onderdelen van LOB en de onderdelen die LOB raken moeten hierin verwerkt zijn. Uitgangspunt zullen de loopbaancompetenties van Marinka Kuipers zijn. Daarbij willen we dat het aanbod vanuit Noorderpoort nog beter aansluit op de behoefte van studenten. Het is daarbij nodig dat de studenten bekend zijn met LOB, zodat ze hun behoeften/loopbaancompetenties in kaart kunnen brengen en kunnen vergelijken met het opleidingsaanbod. En zich kunnen ontwikkelen op de loopbaancompetenties om sturing te kunnen geven aan hun loopbaan. Kortom, een gedragen aanbod, waarbij iedereen bekend is met LOB.

De actieve samenwerking met werkgevers en het streven naar ontwikkeling van aantrekkelijke modules met het werkveld is een sterk punt van Noorderpoort en zal bijdragen aan het bereiken van deze ambitie.

In 2027 willen we dat het gemiddelde cijfer over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau) van een 3,2 naar een 3,5 is gestegen.

% dat een cijfer van 4 of hoger geeft: n1: 20%, n2: 10%, n3: 10%, n4: 10%

In 2027 willen we dat het percentage studenten ingeschreven bij kansrijke opleidingen ten opzichte van het totaal aantal NP studenten hoger is dan in 2023.

Maatregel	Wat, wanneer, wie (intern en extern), monitoring (specifiek naast NP aanpak monitoring)
Investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB, met name voor de opleidingen verbonden met de maatschappelijke opgaven. Extra inzet kan o.a. bestaan uit:	We investeren met extra fte reservering voor LOB-medewerkers: <ul style="list-style-type: none"> - LOB-experts per school - LOB-werkgroep en stuurgroep (LOB-impuls) - LOB-docenten in onderwijsteams - LOB-taak bij SLB
1. Extra fte voor LOB	<p>Maatregel: Professionaliseren en versterken van de inzet van LOB-experts op scholen. LOB is van de teams. We gaan daarom de ontwikkeling van onderwijsteams op LOB verder versterken, inzicht krijgen in hoe LOB in het curriculum uitvoering krijgt en de ontwikkeling van een loopbaangerichte leeromgeving versterken. We gaan de inzet van de LOB-expert op de scholen professionaliseren. Hiervoor gaan we in 2024 onderzoeken of de rol voor iedereen (zowel voor de expert zelf en medewerkers) duidelijk is en uniform wordt uitgevoerd. Daaruit komen vervolgmaatregelen voort die we vanaf 2025 implementeren.</p>
	<p>Maatregel: Verbinding tussen SLB en LOB -begeleiding voor elke student Het is de bedoeling de SLB- en LOB taken per studentengroep te beleggen bij één begeleider. We zetten in op helderheid en inhoudelijk bewust onderscheid tussen SLB- en LOB. We willen in 2024 onderzoeken of LOB in combinatie met SLB voor studenten inzichtelijk is en kwaliteit LOB biedt. Hiervoor vragen we ook advies aan het landelijk expertisepunt LOB. We onderzoeken welke professionalisering nodig is. Op basis van de onderzoeken volgen maatregelen die we vanaf 2025 implementeren.</p> <p>Intern: We sluiten met het thema LOB aan bij de taskforce VSV van Noorderpoort.</p> <p>Extern: We vragen advies aan het landelijk expertisepunt LOB.</p>

	<p>Maatregel: LOB in netwerkverbanden integreren Bij het integreren van LOB in onze netwerkverbanden denken we aan de samenwerking met het Alfa-college en Drenthe College (DNA). Ook gaan we het delen van knowhow tussen scholen en netwerkpartners intensiveren. Daarnaast gaan we actief inzetten op verbinding met de personele kant bij de dienst M&O. Intern: LOB-experts, onderwijsteams, begeleiders (SLB-/BAT-coördinatoren, de diverse scholen van Noorderpoort, VSV-task force, Nieuwe Wegen, Nazorgbegeleiding, LLO) Extern: advies vragen/samen optrekken met het landelijk expertisecentrum LOB, het leernetwerk met Alfa-college intensiveren (LLO), connectie LOB- VO-MBO-HBO) en bedrijfsleven</p>
2. Meer en effectieve oriënterende beroeps- of bedrijfsbezoeken.	<p>Maatregel: Continueren en intensiveren van bewustzijn en activiteiten van onderwijsteams rondom oriëntatie van beroepen en bedrijfsbezoeken. De scholen en oriënterende programma's van Noorderpoort zetten hier zelf al heel actief op in. Het is verschillend per school hoe daar invulling aan wordt gegeven. Hierbij valt te denken aan stages, gastlessen, bedrijfsbezoeken en opdrachten in samenwerking met het bedrijfsleven. Een vermeerdering van deze activiteiten heeft voor ons op het moment geen prioriteit. Wel continueren en intensiveren we dit en zorgen we ervoor dat opleidingen hier actief op blijven inzetten. Zie ook de maatregelen bij doelstelling 2.2.</p>
3. Meer/beter begeleiden van studenten bij het kiezen van een stageplek- en richting.	<p>Maatregel: Visie en beleid voor LOB ontwikkelen Visie en beleid ontwikkelen met ruimte voor de diversiteit op scholen. Om scholen meer houvast te geven en om de bewustwording rondom loopbaanoriëntatie- en begeleiding te bevorderen. Een heldere en eenduidige visie, met ruimte voor eigenheid, moet studenten ook meer duidelijkheid bieden over de bedoeling en mogelijkheden van LOB. Hieronder staan een aantal deelmaatregelen als uitvloeisel van de aanscherping van de visie en het beleid op LOB. Intern: stagepunt, taskforce VSV, centrale studentenraad CSR, studentenraden per school, LOB-experts en meer</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - In de visie op LOB komt het accent meer te liggen op de persoonlijke ontwikkeling rondom de loopbaan van studenten, in aansluiting op de loopbaancompetenties van Marinka Kuipers. - Leiderschap tonen door LOB-programma's en activiteiten op scholen te implementeren, LOB-competenties bij docenten en begeleiders te versterken, proactief in te spelen op de behoeften van studenten en ondersteuning bieden bij loopbaanreflectiegesprekken. - LOB professionaliseren, door ondersteuning te bieden bij de implementatie van LOB, bijvoorbeeld door met behulp van de Plan-Do-Check-Act Cyclus. - De loopbaanreflectiegesprekken overal goed implementeren, zodat alle studenten vergelijkbare LOB-begeleiding krijgen onafhankelijk van bij wie ze de begeleiding krijgen. - Verbindingen maken met studentbegeleiding en -ondersteuning (LLO), Voortijdig Schoolverlaten (VSV) en nazorgtrajecten en het loopbaancentrum om een naadloze overgang te bevorderen en ondersteuning te bieden aan studenten tijdens hun schoolloopbaan.
4. Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven	<ul style="list-style-type: none"> - We continueren en intensiveren de reeds ingezette activiteiten rondom deze maatregel. Onderwijsteams zetten veelal per opleiding in op bedrijfsbezoeken en het doen van werkbezoeken en oriënterende activiteiten. - Zie doelstelling 1.3 (versterken van begeleiding). Vanaf schooljaar 2023 hebben alle locaties een arbeidsmarktspecialist/doorstroomcoach en werkt als verbinder tussen studenten, opleidingen en het werkveld. Daarnaast wordt ingezet op provinciale afstemming met de arbeidsmarktregio Groningen rond om toeleiding naar de arbeidsmarkt en extra ondersteuning daarbij. - Zie doelstelling 1.4 (doorstroom in de beroepskolom). Voor techniek en zorg wordt ingezet op extra activiteiten, zoals tech to the future, industriedag en meer. - Zie doelstelling 2.2 (stages). Bij niveau 2 komt een oriëntatiefase. Daarnaast komen er extra activiteiten zoals bedrijfsbezoeken en excursies naar het werkveld. Daarbij krijgt het stageservicecentrum een rol.

5. Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat	<p>Binnen LOB is aandacht voor de doorstroom naar het hbo. Bij de niveau 4-opleidingen zit veelal een keuzedeel ter voorbereiding op het hbo in het aanbod. Deze doorstroom keuzedelen zijn in samenwerking met hbo-scholen ontwikkeld en in uitvoering.</p> <p>Zie maatregelen bij doelstelling 1.4 (doorstroom in de beroepskolom). Noorderpoort doet mee aan het samenwerkingsverband succesvolle doorstroom mbo-hbo. In afstemming met vo-scholen worden meeloopdagen en Loeks georganiseerd. Voor de beroepskolom zorg & welzijn is planvorming gaande om sterker in te zetten op een soepele, interne, doorstroom.</p> <p>In 2027 willen we dat het percentage studenten ingeschreven bij kansrijke opleidingen (bijlage 1) ten opzichte van het totaal aantal NP studenten hoger is dan in 2023.</p>
6. Deelname aan het experiment van een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt.	In 2024 gaan we onderzoeken of en hoe we hieraan kunnen deelnemen.
7. Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau	<p>Om de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt te verbeteren. Het is belangrijk dat alle studenten na hun opleiding werk kunnen vinden dat past bij hun opgebouwde talenten en vaardigheden. Kansrijk opleiden begint bij het versterken van loopbaanontwikkeling/oriëntatie en begeleiding vooraf én tijdens de studie. We continueren daarom de stevige inzet op loopbaanontwikkeling/oriëntatie en begeleiding.</p> <p>In 2024 onderzoeken we hoe we de afstemming kunnen intensiveren met het bedrijfsleven. Op basis van het onderzoek zullen we tot een set maatregelen komen die we vanaf 2025 gaan uitwerken en implementeren.</p>
Welke overige acties worden ingezet	Wat/wanneer
Het interne Noorderpoort brede netwerk van LOB-experts verbeteren, zodat we van elkaar kunnen leren.	<p>Maatregel: Noorderpoort netwerk continueren en intensiveren</p> <p>Het bevorderen van uitwisseling en het leren tussen scholen, zodat elke school een eigen LOB-aanpak kan ontwikkelen, maar ook kan putten uit gezamenlijk opgebouwd LOB-expertise en tools.</p> <p>Een werk-stuurgroep continueren met directie (portefeuillehouder LOB) en andere gespecialiseerde collega's uit elkaar versterkende afdelingen om het netwerk te coördineren, te evalueren en om de voortgang te bewaken.</p> <p>Het vergroten van draagvlak voor LOB binnen scholen, met name door de verbinding met managementteams te versterken en in de ontwikkeling van teams aan zet LOB in het actieplan op te nemen.</p>
Diversiteit en inclusie als belangrijk thema in het LOB-programma integreren.	<p>Maatregel: Diversiteit en inclusie krijgt een structurele plek in het LOB-aanbod.</p> <p>We verzorgen gezamenlijke voorlichtingssessies, waarbij zowel onderwijsinstellingen als stagebedrijven betrokken zijn om bewustzijn te creëren over de waarde van diversiteit en inclusie in de loopbaanontwikkeling van leerlingen. Zie hiervoor ook de maatregelen bij doelstelling 1.2.</p> <p>Scholingsactiviteiten organiseren rond het thema diversiteit en inclusie, waarbij zowel het onderwijs als de stagebedrijven betrokken zijn. Deze scholing zou gericht moeten zijn op het voorkomen van stagediscriminatie, het bevorderen van een inclusieve leeromgeving en het versterken van de vaardigheden van begeleiders en docenten om diversiteit en inclusie te bevorderen.</p> <p>Intern: LOB-experts, programmamanager Diversiteit & Inclusie, onderwijsteams, practor Burgerschap, stagebegeleiders, docenten</p> <p>Extern: huidige stagebedrijven, maar misschien ook een open sessie voor potentiële stagebedrijven, samen optrekken met andere ROC's binnen het DNA-verband (Alfa-college, Drenthe College)</p>
Onderzoek naar en verbinding implementatie van skills paspoort	Maatregel: Onderzoek en uitrol van het skills paspoort

	Met het skills paspoort kunnen we vaardigheden en competenties van studenten beter in kaart brengen en zien waar de behoefte tot ontwikkeling mogelijk ligt. Door het valideren van vaardigheden krijgen studenten een sterker visitekaartje richting bedrijven en kunnen bedrijven studenten zoeken op basis van vaardigheden en competenties die ze nodig hebben. Noorderpoort onderzoekt de inzet van het skills-paspoort door met een aantal opleidingen als pilot te experimenteren.
Aansluiting arbeidsmarkt	De opleidingen moeten niet alleen aansluiten op de kansrijke beroepen, maar ook inspelen op de nieuwe vaardigheden die de komende jaren gevraagd worden. Als het ons als regio lukt om dat te doen, kunnen we een koploper worden in de kenniseconomie. Om dit te bereiken is Noorderpoort met een pilot Regiobarometer gestart. Wat betreft kansrijke opleidingen, is er jaarlijks een gids met waarderingen van ROC's en kansen op de arbeidsmarkt. Het is belangrijk om te onderzoeken of deze informatie wordt meegenomen in de LOB-informatie die aan studenten wordt gegeven.

7.2 Doelstelling 2.2: stagebeleid en discriminatie

Prioriteit 2 Versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	
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 SK35: Noorderpoort zet in op het aanbieden van leerroutes die passen bij de arbeidsmarkt van de toekomst. Hier hoort een intensievere samenwerking met het werkveld bij. Dit stelt studenten in staat om te leren in een toekomstige beroepscontext. Zij ontwikkelen daarmee een brede blik op de toekomst waarin zij hun eigen werk in perspectief kunnen plaatsen. De groeiende rol van bedrijven in het onderwijs en de betekenisvolle netwerken met studenten, collega's en partners die daarbij horen, biedt zowel de student als het werkveld grote kansen.	
Interne en externe samenwerkingspartners: Voortgang ambitie moet jaarlijks met deze partners worden geëvalueerd	Intern: BPV-coördinatoren en -begeleiders, stagebureaus, stagepunt Hora Siccamasingel, stageservicecentrum, studentenraad. Extern: lokale bedrijfsverenigingen, MKB Noord, BTG's, vakorganisaties, brancheverenigingen, Werk in Zicht, gemeenten, SBB, Stagepact Noord (samenwerkende noordelijke ROC's), Kwaliteitsnetwerk MBO, MBO Raad In het verband Stagepact-Noord werken we samen om te komen tot zo veel mogelijk overeenkomend beleid. Het kwaliteitsnetwerk MBO heeft een monitorende rol. Met de gemeente hebben we contact over het meldpunt discriminatie. Met het SBB overleggen we periodiek om de stand van zaken te bespreken. In de samenwerking met brancheorganisaties, vakorganisaties en MKB-Noord focussen we op kennisdeling, informeren en afstemmen met NP over voorgenomen beleid wat bijdraagt aan het behalen van onze ambitie. MKB-Noord en de brancheverenigingen hebben een rol richting het MKB en branches om ons beleid uit te dragen en onze input mee te nemen in CAO besprekingen.
Verplichte analyse onderdelen	
1. Visie en beleid binnen de instelling over het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie.	Momenteel ontbreekt binnen de instelling een specifiek beleid omtrent stagediscriminatie. Op elke locatie wordt er een eigen aanpak gehanteerd en ontbreekt een integrale handswijze, waardoor BPV-docenten mogelijk verschillend omgaan met een melding. Het wettelijke en strafrechtelijke aspect van stagediscriminatie wat niet gedefinieerd wordt door de instelling maar wat wordt bepaald op basis van het gevoel van de student is hierbij een belangrijk aspect voor Noorderpoort.
2. Handelingsperspectief van onderwijsprofessionals (stagecoördinatoren, BPV-begeleiders, docenten) bij het	Onderwijsprofessionals gaan in gesprek met de student over stagediscriminatie voor en tijdens de stage. Verder is er aandacht voor het weerbaar maken van studenten tijdens burgerschapslessen en slb-uren. Er worden momenteel training aangeboden rondom diversiteit en inclusie.

voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie.	Een uitdaging is het inspringen van Noorderpoort in een dynamische omgeving van het werkveld. Hierin ligt een opdracht voor Noorderpoort om het stagediscriminatie te blijven monitoren en hierover in gesprek te blijven met bedrijven.
3. Mogelijkheden tot melden van stagediscriminatie	Op dit moment bestaat de mogelijkheid voor studenten om ongewenst gedrag te melden via de portal. Hoewel stagediscriminatie hier ook gemeld kan worden, zijn studenten hiervan mogelijk niet op de hoogte. Hoewel er een positieve ontwikkeling is in het melden van ongewenst gedrag via de portal, wordt stagediscriminatie nog niet expliciet genoemd. De centrale studentenraad heeft een verzoek gedaan tot het inrichten van een apart meldpunt voor stagediscriminatie. Ook kan stagediscriminatie worden gemeld vanuit het stageservicecentrum. Een aanvrager moet een formulier invullen met de aanvraaggegevens van de docent en aangeven dat het vermoeden bestaat dat de melding met stagediscriminatie te maken heeft. Deze mogelijkheid beperkt zich momenteel echter tot het stageservicecentrum en is niet breed beschikbaar binnen de instelling. Tot slot is er een landelijk meldpunt voor stagediscriminatie bij de SBB. Het aantal meldingen dat hier binnen komt is laag.
4. Opvolging van meldingen stagediscriminatie en ondersteuningssystematiek voor studenten die stagediscriminatie melden.	Het is van belang om in kaart te brengen hoe momenteel wordt omgegaan met meldingen van stagediscriminatie binnen de scholen. Er is momenteel geen centraal meldpunt voor studenten en docenten. Daarom is niet centraal inzichtelijk hoe meldingen van stagediscriminatie worden opgevolgd.
5. Tevredenheid van studenten over stagebegeleiding door de instelling.	De tevredenheid van studenten over de stagebegeleiding wordt afgeleid uit de data van de JOB-monitor. Uit de beschikbare data blijkt dat de tevredenheid over de begeleiding vanuit school (BOL) gemiddeld een score van 3.3 op 5 ontvangt, terwijl de begeleiding vanuit het leerbedrijf (ook BOL) gemiddeld een score van 3.8 op 5 krijgt. Voor BBL-studenten is de score hoger, met een waardering van 4 op 5. De begeleiding tijdens de BPV is de afgelopen jaren steeds belangrijker geworden. Binnen Noorderpoort wordt het stageservicecentrum (SSC) ingezet voor studenten van de gehele instelling die moeilijk te plaatsen zijn. Het SSC is opgericht om studenten die moeilijk of niet te plaatsen zijn een passende plek te bieden. Het bleek dat docenten onvoldoende tijd of energie hadden om deze specifieke studenten extra te begeleiden. Dit probleem is opgelost doordat tien HRM-studenten ingeschakeld zijn om ondersteuning te bieden. De hbo-studenten nemen de leiding bij de intake voor een stageplaats en de introductie bij het leerbedrijf. Vervolgens bieden zij intensieve begeleiding aan de mbo-studenten door minstens eenmaal in de twee weken fysiek of telefonisch contact te hebben met het leerbedrijf. Dit is een uniek initiatief dat wordt gerealiseerd in samenwerking met de Hanzehogeschool. De locatie Hora Siccamasingel heeft een eigen stagepunt waar alle deelnemers van die locatie worden uitgeplaatst naar geschikte stageplekken.
Extra	
<p>Het borgen van de kwaliteit wordt gedeeltelijk bewaakt door SBB, die de kwaliteit van begeleiding beoordeelt. Echter, als een bedrijf ondermaats presteert, is het van cruciaal belang om ervoor te zorgen dat de situatie verbetert of dat studenten niet langer naar dat specifieke bedrijf worden gestuurd. Momenteel wordt hier wel actie op ondernomen, maar binnen de scholen kan deze aanpak versnipperd zijn. Het is belangrijk om effectievere communicatie tot stand te brengen binnen de scholen. Begeleiders dienen zich bewust te zijn van situaties waarin een stageplek niet geschikt is en moeten in staat zijn dit te melden aan de daarvoor verantwoordelijke persoon voor de stages. Hoewel er geen helder beeld is van hoe dit binnen elke school wordt geborgd, bestaat er wel een idee van hoe het zou moeten functioneren.</p> <p>Het waarborgen van de aansluiting van de stage op de behoeften van de student wordt bereikt door juiste matching door BPV-coördinatoren binnen de teams. Het is belangrijk om per student te kijken naar zijn of haar specifieke doelen.</p> <p>Hoewel de wens bestaat dat elk team of school jaarlijks een ondernemersavond of werkveldbijeenkomst organiseert, waarbij alle leerbedrijven aanwezig zijn, blijkt uit de realiteit dat de opkomst van bedrijven vaak tegenvalt.</p>	

Noorderpoort heeft goed gekwalificeerd personeel om studenten te begeleiden. Aangezien de stagebegeleiding steeds belangrijker is geworden, is het belangrijk om praktijkbegeleiders verder te professionaliseren. Ze dienen in staat zijn studenten de juiste begeleiding te bieden, vooral als het gaat om het (h)erkennen, voorkomen en aanpakken van stagediscriminatie. Bovendien is het belangrijk voor begeleiders om te leren om goede contacten te onderhouden met leerbedrijven en om te leren in te grijpen als er een conflict ontstaat. Het kan bijdragen aan het studiesucces van de studenten en het welzijn van de studenten tijdens de stage. Door de sterke regionale aanwezigheid van Noorderpoort en de partnerschappen met lokale bedrijven, organisaties en onderwijsinstellingen, zijn er voldoende mogelijkheden voor begeleiders om zich te professionaliseren, om van andere ROC's te leren en eventuele samenwerkingen aan te gaan.

Ambitie 2027

De opleiding en de stage of leerbaan zijn dusdanig op elkaar afgestemd dat zowel bij het bedrijf als op school er sprake is van betekenisvol leren waarbij elk individu ongeacht zijn afkomst evenveel kansen krijgt zich optimaal te ontwikkelen. De sterke regionale aanwezigheid van Noorderpoort en de partnerschappen met lokale bedrijven, organisaties en onderwijsinstellingen zal bijdragen aan het bereiken van onderstaande streefwaarde en beschreven maatregelen. De intensieve samenwerking met het werkveld biedt studenten de kans om te leren in een toekomstige beroepscontext.

Ambitie studentbegeleiding

We streven bij de afname van de JOB-monitor naar een hogere score op de verplichte indicator studenttevredenheid van 4 op een schaal van 5 bij de begeleiding van de BPV. Dat geldt zowel voor de begeleiding vanuit school als vanuit het leerbedrijf.

Ambitie stagediscriminatie

In 2024 wordt een meldpunt ingericht voor stagediscriminatie. Op basis van de meldingen van stagediscriminatie in 2025 formuleren we in 2025 een streefwaarde voor 2027.

Maatregel verplicht	Wat, wanneer, wie (intern en extern), monitoring (specifiek naast NP aanpak monitoring)
1 Professionalisering van het stagebeleid en praktijkbegeleiders:	<p>Een integraal beleid tegen stagediscriminatie</p> <p>We stellen een integraal beleid op tegen stagediscriminatie als onderdeel van het huidige stagebeleid. Er wordt een eenduidige handelingswijze gehanteerd door alle onderwijsprofessionals op alle locaties. Dat betekent dat elke locatie een vertegenwoordiger heeft die zicht heeft op de uitvoering van het beleid. Deze vertegenwoordiger neemt deel aan de werkgroep om het beleid te verspreiden over de locaties. Het beleid tegen stagediscriminatie wordt opgenomen in het BPV-protocol en de praktijkovereenkomsten (POK). Ook het aantal contactmomenten wordt opgenomen in het POK. Extern neemt de projectgroep deel aan Stagepact Noord, waarin alle Noordelijke ROC's vertegenwoordigd zijn evenals de SBB. In deze werkgroep worden <i>best practices</i> gedeeld en worden adviezen gegeven. Het integrale beleid moet in december 2024 op alle locaties geïntegreerd zijn</p> <p>Het integrale beleid wordt zowel intern geëvalueerd met de werkgroep, stagebureaus, de studentenraad en het stageservicecentrum. Extern vindt evaluatie plaats met de SBB, Stagepact Noord, MBO Raad en Kwaliteitsnetwerk MBO.</p> <p>Onderwijsprofessionals gaan gesprekken voeren met studenten over stagediscriminatie, zowel voorafgaand aan als tijdens de stage. Daarnaast wordt aandacht besteed aan het versterken van de weerbaarheid van de studenten tijdens burgerschapslessen en studieloopbaanuren.</p> <p>Het verder professionaliseren van praktijkbegeleiders</p>

	<p>We willen praktijkbegeleiders verder professionaliseren door ze trainingen aan te bieden of te zorgen voor aanvullende informatie. Thema's die aan bod komen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Het (h)erkennen, voorkomen en aanpakken van stagediscriminatie. ▪ Het aangaan van gesprekken met studenten bij een melding (aan de hand van een stroomschema). ▪ Het bespreken van de sociale norm met leerbedrijven, dus gelijke kansen en geen discriminatie. ▪ Het creëren van een goede verstandhouding met leerbedrijven, oftewel het relatiebeheer. ▪ Het aanspreken van leerbedrijven bij signalen van stagediscriminatie (en de motivatie hebben om in te grijpen). ▪ Het organiseren van drie contactmomenten per stage tussen school, student en leerbedrijf, waarvan één op locatie. ▪ Het bieden van maatwerk aan studenten met een ondersteuningsbehoefte. <p>Vanaf schooljaar 24-25 worden de trainingen verzorgd en wordt de informatie verstrekt. De BPV-coördinatoren verstrekken aanvullende informatie aan de begeleiders en andere docenten (zoals studieloopbaanbegeleiders).</p> <p>Daarnaast zetten we in op het vergroten van de opkomst bij werkveldbijeenkomsten om de betrokkenheid van de leerbedrijven te versterken. Dit kan bijvoorbeeld worden bereikt door het organiseren van een congres of door het uitnodigen van het werkveld bij de onderwijsconferenties van Noorderpoort.</p>
<p>2 Studenten informeren over meldingsmogelijkheden van stagediscriminatie binnen en buiten de instelling:</p>	<p>Organisatiestructuur inrichten</p> <p>We gaan een organisatiestructuur inrichten waar studenten melding kunnen maken van (vermoeden van) stagediscriminatie of oneigenlijk gebruik van stagiaires als werknemers. Het inrichten doet de projectgroep in samenwerking met BPV-coördinatoren, de werkgroep en communicatieadviseurs. Om de drempel van het melden zo laag mogelijk te houden, kunnen studenten op diverse manieren melding maken. In eerste instantie melden studenten signalen van discriminatie op school. Dat kan fysiek bij de praktijkbegeleider, de studieloopbaanbegeleider of de vertrouwenspersoon. Voor het online melden zal in de portal voor studenten een 'tegel' worden aangemaakt waar een melding kan worden gedaan. Daarnaast zijn andere tools mogelijk, zoals via een app of QR-code. Ook wordt een tool gemaakt waarin de docent een melding kan maken.</p> <p>Studenten informeren</p> <p>De studenten worden door de begeleiders optimaal voorbereid op de stage tijdens de lessen burgerschap en tijdens studieloopbaangesprekken. Tijdens de lessen burgerschap (en op themadagen) zullen werkhouding en weerbaarheid centraal staan, maar ook andere thema's zoals gelijke kansen, stagediscriminatie, onkostenvergoeding (en stagevergoeding) komen aan bod. De studieloopbaanbegeleider zal voor en tijdens de stage gesprekken voeren met de studenten en informeren naar de stage-ervaringen. Aan het begin van het schooljaar 24-25 zullen de studenten in de studiewijzer een pagina vinden (flyer) waarin informatie staat over stagediscriminatie. Studenten worden ook geïnformeerd over het maken van een externe melding, bijvoorbeeld bij SBB, de antidiscriminatievoorziening of bij de politie.</p> <p>Opvolging van meldingen stagediscriminatie en ondersteuningssystematiek voor studenten</p> <p>Momenteel zijn we actief bezig met het verzamelen van meldingen van stagediscriminatie. Het streven is om ook een tool voor docenten te creëren zodat ook zij de mogelijkheid hebben om meldingen te doen wanneer zij iets waarnemen bij studenten of bedrijven.</p> <p>Het melden van stagediscriminatie zal explicieter aangegeven moeten worden, mogelijk als aparte 'knop' naast het melden van ongewenst gedrag. Door de toenemende digitalisering kunnen studenten ook via andere tools stagediscriminatie eenvoudig melden, zoals via een app of</p>

	<p>via een QR-code. Daarachter dient een organisatiestructuur aanwezig te zijn, zodat studenten de juiste begeleiding en nazorg krijgen. Aangezien Noorderpoort over een goede infrastructuur heeft en beschikt over moderne faciliteiten en middelen, kunnen deze tools snel ingericht zijn.</p> <p>Naar aanleiding van een melding vindt met student, school (praktijkbegeleider) en leerbedrijf een gesprek plaats. Het kan zijn dat er verschillen zijn in hoe studenten zich behandeld voelen en hoe het leerbedrijf heeft gehandeld. Het voeren van zo'n gesprek vereist training voor de praktijkbegeleider. Als het nodig is, zal een melding gemaakt worden vanuit school bij het klachtenlokaal van SBB. Zij starten een onderzoek en krijgt de stagiair een alternatieve stageplek aangeboden. Daarbij is het belangrijk dat de studenten de juiste begeleiding en nazorg krijgen. Verder registreert Noorderpoort alle meldingen en signalen van studenten en geven deze door aan SBB, ook wanneer geen actie van SBB wordt gevraagd. Bij herhaaldelijke klachten over (vermoeden van) stagediscriminatie of een (sociaal) onveilige omgeving kan SBB besluiten tot het intrekken van de accreditatie van het bedrijf.</p> <p>De meldingen en signalen worden verzameld door werkgroep en besluiten daar wat de juiste route is om te volgen. Vanuit de werkgroep wordt dan zo snel mogelijk een actie ingezet. In het samenwerkingsverband Stagepact Noord worden de meldingen en signalen (inclusief ingezette acties) gedeeld met andere ROC's, waardoor er een regionale werkwijze ontwikkeld wordt voor het opvolgen van meldingen en de aanpak van stagediscriminatie.</p> <p>De werkgroep, waarin het projectteam en BPV-vertegenwoordigers zitten van de diverse locaties, zal in mei 2024 gevormd zijn. Eerst vinden er diverse gesprekken plaats op de locaties om BPV-coördinatoren en praktijkbegeleiders te informeren over het stagepact. Ook wordt onderzocht in hoeverre er door studenten meldingen worden gemaakt van stagediscriminatie en/of een (sociaal) onveilige omgeving voor de studenten.</p>
Maatregel pas toe/leg uit	Wat, wanneer, wie (intern en extern), monitoring (specifiek naast NP aanpak monitoring)
<p>1. Verbeterde link tussen LOB, stages en arbeidsmarktvoorbereiding</p>	<p>We zijn van plan om een oriëntatiefase in te voeren bij studenten van niveau 1 en 2. De studenten kunnen op die manier een verkenning maken welke richting het beste bij ze past voordat ze een geschikte stageplaats vinden. Het zorgt ervoor dat studenten meer motivatie hebben om naar stage te gaan, de stage langer vol te houden en vooral dat studenten meer tevreden zijn over de stagebegeleiding vanuit Noorderpoort. Bestaande initiatieven zoals Playing for Success zijn opties om in te zetten tijdens de oriëntatiefase. Om ervoor te zorgen dat studenten beter bekend raken met de arbeidsmarkt en de mogelijkheden die er zijn, willen we extra activiteiten organiseren in het lesprogramma. Het gaat dan om bedrijfsbezoeken en excursies naar het werkveld. De activiteiten worden geïntegreerd met de burgerschapsvorming, aangezien tijdens deze activiteiten ook wordt ingezet op sociaal-maatschappelijke aspecten zoals het leveren van een actieve bijdrage aan de maatschappij.</p> <p>Het stageservicecentrum, de werkgroep van BPV-vertegenwoordigers en de burgerschapscoördinator worden ingezet om bovenstaande activiteiten te organiseren. Verder zijn we van plan om het stageservicecentrum uit te breiden, waardoor meer studenten geholpen kunnen worden aan een stage. Het stageservicecentrum zet in op intensieve begeleiding en kan werk uit handen nemen van praktijkbegeleiders. Aan het einde van schooljaar 23-24 zal een plan van aanpak klaarliggen en zullen met alle betrokkenen gesprekken hebben plaatsgevonden.</p>
<p>2. Vaststellen van sociale normen rondom discriminatie</p>	<p>Na het opstellen van een integraal beleid en visie over het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie zijn we van plan om de sociale normen uit te dragen naar de samenwerkende leerbedrijven. Dit willen we enerzijds doen door de praktijkbegeleiders te trainen en informeren, zodat zij het beleid vertegenwoordigen vanuit Noorderpoort. Zij moeten ingrijpen bij (vermoeden van) stagediscriminatie. De samenwerkende leerbedrijven krijgen vanuit de instelling structureel informatie over het stagepact en de daarbij horende maatregelen. Anderzijds willen we de sociale normen uitdragen in samenwerking met alle noordelijke ROC's. Dit zorgt ervoor dat voor één geluid richting de bedrijven, oftewel: gelijke kansen voor alle studenten en stagediscriminatie wordt voorkomen en aangepakt. Noorderpoort neemt deel aan de werkgroep Stagepact Noord, waarbij alle noordelijke ROC's structureel overleg hebben over de vorderingen en advies krijgen van SBB.</p>

3. Instellen toegankelijk, laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning voor de student	Zie 1 Een integraal beleid tegen stagediscriminatie en het verder professionaliseren van praktijkbegeleiders.
4. Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpak van stagediscriminatie	Zie 2 Heldere en duidelijke processen inrichten voor het melden van stagediscriminatie en studenten hier actief over informeren.
5. Doorgeven van meldingen van stagediscriminatie aan SBB:	Zie 2 Heldere en duidelijke processen inrichten voor het melden van stagediscriminatie en studenten hier actief over informeren.
6. Stagematching voor eerste stages van BOL-studenten in jaar 1	<p>We starten in het schooljaar 24-25 met een pilot objectieve stagematching als selectieproces. Tot juni 24 worden alle voorbereidingen getroffen voor de pilot. We gaan op zoek naar een onderwijsteam met enthousiaste praktijkbegeleiders waarbij één opleiding (één crebo) eerstejaars BOL-studenten deelnemen. Vanuit de specifieke opleiding gaan we een kopgroep aan leerbedrijven werven. Vanaf de start van het schooljaar 24-25 worden de studenten goed voorbereid op de stage. De studenten wordt tijdens de stage begeleid door de praktijkbegeleiders en worden zowel voor, tijdens als na de stage gemonitord om de pilot te evalueren.</p> <p>Met de pilot willen we onderzoeken of het objectief matchen en plaatsen van studenten ervoor zorgt dat stagediscriminatie (aan de voorkant) wordt tegengegaan en of studenten meer tevreden zijn met de stagebegeleiding vanuit de instelling.</p>
7. Drie contactmomenten met student, praktijkbegeleider en praktijkbegeleider samen, op de locatie leerbedrijf	<p>Om de stagebegeleiding te optimaliseren vinden er per stage drie contactmomenten plaats tussen de student, de praktijkopleider (het leerbedrijf) en de praktijkbegeleider (de instelling). Ten minste één contactmoment daarvan is fysiek op locatie van het leerbedrijf. Bij de overige twee contactmomenten kan onderling besloten worden op welke wijze contact wenselijk is. De vele contactmomenten zorgen ervoor dat er een goed contact ontstaat tussen het leerbedrijf en de instelling. Dat zorgt ervoor dat eventuele lastige gesprekken (over stagediscriminatie) eerder en beter gevoerd kunnen worden. Bovendien hebben de werkgevers een duidelijk aanspreekpunt op school. Verder zullen studenten het persoonlijk contact meer waarderen en daardoor meer tevreden zijn over de begeleiding. De afspraken van deze maatregel worden conform het BPV-protocol in de praktijkovereenkomst (POK) vastgelegd. In juli 2024 staat deze afspraak in het format van de praktijkovereenkomst en zijn alle praktijkbegeleiders op de hoogte gebracht van de nieuwe werkwijze. Vanaf het schooljaar 24-25 zullen de praktijkbegeleiders werken met de drie contactmomenten per stage en zullen ze het contact registreren in OnStage. Op die manier kan gecontroleerd worden of aan de voorwaarde van drie contactmomenten is voldaan.</p>

7.3 Doelstelling 2.3: om- en bijscholing

Prioriteit 2 Versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

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 SK35:

Leven Lang Ontwikkelen is een van de drie speerpunten van SK35. LLO betekent voor Noorderpoort dat mensen altijd welkom zijn om verder te leren, in elke fase van hun leven. Of ze net van school komen of zichzelf na het afstuderen willen bij-, om- of nascholen. Om dat mogelijk te maken, maken we ons onderwijsaanbod steeds flexibeler.

Samenwerkingspartners: zie analyse punt 3.

Algemene analyse

Analyse op doelstelling totaal:

NP wil de aansluiting arbeidsmarkt-onderwijs versterken door o.a. een sterk aanbod van om- en bijscholingstrajecten in de regio. Voor 2019-2020 lag binnen de scholen de focus vrijwel hoofdzakelijk op BOL- en BBL-opleidingen en werd het contractonderwijs dat er was gefragmenteerd ontwikkeld, aangeboden en financieel-administratief ondersteund. Door de kwaliteitsagenda 2019-2022 is er nadrukkelijk focus gelegd op onze rol als mbo-instelling in het bij-, om- en nascholen van volwassenen die al aan het werk zijn of aan (beter) werk willen komen en zijn we dat gezamenlijk gaan doen. Daarnaast is er Noorderpoort breed een modulekader ontwikkeld om het onderwijsaanbod te kunnen flexibiliseren en is het format voor de onderwijscatalogus om zelf studieloopbaanarrangementen te kunnen samenstellen en daarmee het onderwijsaanbod verder flexibiliseren bijna gereed.

In de periode 2019-2022 is bereikt dat er voor alle scholen een relatiemanager LLO actief is, die met elkaar samenwerken in een netwerk, waarvan ook collega's van Marketing & Communicatie en Functioneel Beheer en de practor LLO-deel uitmaken. Dit wordt inhoudelijk aangestuurd door eerst een coördinator LLO en nu een manager LLO. Met elkaar is afgesproken wat binnen Noorderpoort de LLO-definitie/focus is, zodat iedereen weet wat LLO is en waar we ons voor inzetten:

- Het gaat om scholing die volwassenen volgen om een positie op de arbeidsmarkt te verwerven dan wel hun bestaande of toekomstige positie te versterken.
- Tot onze opdracht behoort al het niet-publiek bekostigde en beroepsgerichte onderwijs.
- We zetten ons in voor een regionale arbeidsmarkt zonder werkloosheid.

We zijn trots op de groei van het aantal LLO-trajecten binnen de verschillende branches en op de toename van de BBL-trajecten die voortvloeien uit LLO.

Dit heeft plaatsgevonden in onderlinge afstemming binnen het Noorderlijke mbo-netwerk, waardoor we het aanbod samenhangend ontsluiten, en in nauwe betrokkenheid met de scholen en teams, waarbij vanuit de teams ook de LLO-docenten komen. De groei is bevorderd door in te spelen op landelijk en regionaal beleid om mensen meer kansen te geven op de arbeidsmarkt, zoals de STAP-regeling, waarvoor diverse cursussen succesvol uitgevoerd zijn. Daarnaast is en wordt, op basis van een gedegen marktonderzoek, meer focus aangebracht richting de branches waarin de personele behoeften groot zijn, zoals de bedrijven die zich bezighouden met de energietransitie, logistiek en dataverwerking of organisaties voor ouderenzorg. De relatiemanagers staan in nauw contact met de bedrijven en instellingen in de regio en zo leiden we nu in LLO-verband vooral vraaggericht en op maat op.

We hebben ook veel stappen gezet om LLO op te nemen in de bedrijfsvoering, systemen en financiële administratie. Hier vanuit zijn vaste collega's aangehaakt bij het LLO-netwerk NP. We gebruiken Canvas als leeromgeving voor LLO-deelnemers, waarbij het template is gebaseerd op het Noorderpoort-modulekader. LLO-deelnemers kunnen gebruik maken van bepaalde ondersteunende faciliteiten, zoals Noorderpoort NEXT.

In deze periode kwam ook de noodzaak naar voren binnen de regio sterker samen te gaan werken als noordelijke ROC's op LLO-gebied. We zijn trots op de oprichting van een nieuwe LLO-entiteit vanuit de samenwerking tussen Drenthe College, Noorderpoort en Alfa-college (DNA), waarin we de ontsluiting van het aanbod en de vermarking van het niet-bekostigde opleidingsaanbod gezamenlijk oppakken.

Het bovenstaande is niet vanzelf bereikt, maar via een gedegen LLO-plan waarin gewerkt werd met zes thema's. Binnen elk thema zijn diverse activiteiten uitgevoerd, die bijgedragen hebben aan waar we nu staan met LLO binnen Noorderpoort. Daarnaast is in deze periode een practoraat LLO ingesteld. Dit practoraat doet praktijkgericht onderzoek, zoals naar de skills gerichte arbeidsmarkt en effectieve didactiek binnen volwassenenonderwijs, dat naadloos aansluit bij de LLO-doelen van SK35 en is daarom ook aangehaakt bij het LLO-netwerk van Noorderpoort en in DNA-verband.

Verplichte analyse onderdelen met verplichte indicatoren

1. Aansluiting onderwijsaanbod LLO op vraag van regionaal bedrijfsleven en regionale vraagstukken

Verplichte indicator: Beschrijving van het aanbod aan maatwerkopleidingen (kwalitatieve indicator)

Verplichte indicator: Voor welke doelgroepen maatwerkopleidingen beschikbaar zijn

Verplichte indicator: 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.)

Binnen het LLO-programma zijn verschillende scholingsprogramma's ontwikkeld, die we onderscheiden in maatwerktrajecten en open aanbod voor individuele deelnemers, die o.a. mogelijk gemaakt zijn door de STAP-subsidie. Bij maatwerk maken we onderscheid tussen:

- Bekostigde trajecten, zoals verkorte BBL-trajecten, deze vallen onder de scholen/teams
- Niet-bekostigde trajecten, zoals de derde leerweg of een keuzedeelcursus, deze vallen onder LLO.

Maatwerktrajecten worden via de relatiemanagers en/of teams/docenten in overleg met bedrijven of instellingen opgesteld en uitgevoerd. Ook wordt hierbij samengewerkt met andere partners in de regio, zoals Werk In Zicht (een platform vanuit het UWV) en relevante stakeholders voor aanvullingen vanuit branches. Maatwerk kan gebaseerd zijn op erkende kaders, zoals keuzedelen, certificeerbare eenheden, derde leerweg diplomatrajecten of branchegerichte certificaten, maar kunnen ook cursussen of trainingen zijn die leiden tot een bewijs van deelname. Dit bepalen we in afstemming met het bedrijf/de instelling. In geval van trajecten op basis van erkende kaders toetsen we in samenhang met de opleiding die verantwoordelijk is voor het crebo of de inhoud voldoet aan de eisen en hanteren we, op basis van de OER, dezelfde examinering. Op de scholen/in de teams worden via bv. klankbordgroepen of werkveld overleggen bedrijven en instellingen betrokken bij de modularisering van opleidingen. Bij cursussen/trainingen leggen we het ontwerp voor aan de opdrachtgever om het inhoudelijk te toetsen.

Sterkte

Het programma LLO van Noorderpoort kent zowel intern als extern een sterk netwerk. Intern zijn er zes relatiemanagers die elk gekoppeld zijn aan een of meer scholen en een branche. De relatiemanagers houden zich bezig met het dagelijkse externe contact in het regionale bedrijfsleven, houden contact over de lopende trajecten en halen zo de vragen op. Dit contact is van wezenlijk belang om het programma LLO te laten slagen. Maar ze maken ook deel uit van allerlei externe samenwerkingsvormen en projecten gericht op het versterken van de regionale arbeidsmarkt.

De relatiemanagers vormen samen met collega's van voor LLO noodzakelijke bedrijfsvoering processen, zoals Marketing & Communicatie en Functioneel Beheer nu een stabiel LLO-netwerk NP, waarin ze elkaar wekelijks ontmoeten voor zaken als kennisdeling/informatie-uitwisseling, verdieping van de samenwerking/afstemming en inbedding van het LLO-aanbod in de bedrijfsvoering processen en -systemen. De relatiemanagers vormen binnen dat LLO-netwerk het kernteam LLO NP. Er is een backoffice LLO

gevormd. Via de leden van het LLO-netwerk vindt nauwe samenwerking plaats met de collega's van alle ondersteunende diensten en scholen. In dit kader bewaken we ook de financiële scheiding tussen publieke en private middelen. De coördinator/manager LLO zorgt voor het organiseren en verbinden van alle activiteiten en overleggen die nodig zijn binnen het LLO-programma.

Uitdaging

Het regionale bedrijfsleven is bekend met Noorderpoort voor BOL- en BBL-opleidingen, maar het LLO-aanbod en de mogelijkheden voor maatwerk op mbo-gebied zijn minder bekend. Dit heeft te maken met de verschillende manieren waarop we contact houden met het werkveld als het gaat om scholingsvragen, de zichtbaarheid van het LLO-aanbod op de website, het overlappende aanbod van de verschillende ROC's en met de vele ontwikkelingen die nu door elkaar heen lopen in de toch al complexe wereld van het mbo (keuzedelen met en zonder certificaten, mbo-certificaten, skills, microcredentials, badges). De leercultuur binnen branches verschilt ook. In de zorg is de leercultuur bijvoorbeeld actief en is ook meer activiteit gericht op bij- en nascholing.

We gaan op korte termijn het niet-bekostigde aanbod op een gemeenschappelijke website in DNA-verband publiceren, waarbij we ook zorgen voor afstemming van het aanbod van de drie betrokken ROC's. Dit gaat gepaard met een promotiecampagne, samenwerking tussen de relatiemanagers van de drie ROC's in de regio binnen de nieuwe DNA-entiteit en een professionele gezamenlijke verkooporganisatie, zoals vastgelegd is in de DNA-roadmap. Hierbij ligt de focus op de organisatie in DNA-verband en de instellingen en bedrijven in de regionale arbeidsmarkt, maar we moeten de eigen medewerkers niet vergeten mee te nemen. Zowel binnen de onderwijsteams als de diensten bestaat nog onbekendheid over wat er gebeurt op LLO-gebied, waarom en door wie. De achterliggende processen om LLO-trajecten soepel te laten verlopen vragen nog veel aandacht, zeker ook binnen DNA-verband. Zowel intern als extern hebben we te zorgen voor het geven van goede informatie over de waarde van het aanbod en de begrippen die hiermee samenhangen duidelijk beschrijven. Dit vraagt ook om goed blijven aanhaken bij de landelijke ontwikkelingen, bv. via de mbo-raad en de brancheorganisaties.

2. Inzet van modulair en diplomagericht onderwijs (bbl, certificaten, praktijkverklaringen)

Verplichte indicator: Binnen welke opleidingsdomeinen en leerwegen er maatwerkopleidingen beschikbaar zijn

Binnen Noorderpoort bieden we diverse opleidingstrajecten op maat of via open aanbod aan die een civiele waarde hebben: keuzedelen, certificeerbare eenheden, derde leerwegtrajecten, BBL-op-maat- of BBL-plus-trajecten, branchecertificaatgerichte cursussen of cursussen/trainingen voor een specifieke opdrachtgever. Hierbij steken we in op het afgeven van landelijk of branche erkende waardepapieren of -als de opdrachtgever hier voorkeur voor heeft- bewijzen van deelname of praktijkverklaringen. Ons maatwerkeraanbod omvat ca. 60 trajecten en bestrijkt zorg en welzijn, techniek en bouw, economie en ondernemen, horeca/bakkerij/toerisme, IT, laboratorium- en procestechniek, mobiliteit/logistiek/transport en uiterlijke verzorging. Momenteel zien we de meeste vraag naar trajecten binnen zorg/welzijn en techniek. Voor meer informatie zie Onze cursussen en trainingen (noorderpoort.nl) en Incompany en maatwerk (noorderpoort.nl)

Sterktes

We bieden een grote diversiteit in waardepapieren, zowel landelijk- en branche-erkend als in de vorm bewijzen van deelname. Noorderpoort heeft een afgesproken modulekader en is ver gevorderd met de online onderwijscatalogus. Het LLO-aanbod is gestandaardiseerd beschreven via Canvas.

Uitdagingen

We moeten de positie van LLO duidelijker gaan maken: wat doen we in DNA-verband, wat op Noorderpoortniveau en wat is van de scholen zelf? In samenhang hiermee moeten we ook de betekenis/waarde van het aanbod duidelijker gaan identificeren, ook in relatie tot actuele landelijke ontwikkelingen, zoals keuzedeelcertificaten, certificeerbare eenheden, skills paspoort, microcredentials of badges. Noorderpoort streeft ernaar om een onderwijssysteem te creëren dat zich aanpast aan de behoeften en omstandigheden van elke doelgroep, waarbij waardepapieren een rol spelen in het aantoonbaar maken van verworven kennis en vaardigheden, zodat de doelgroep haar

employability kan vergroten en duurzaam succesvol is op de arbeidsmarkt. Bij het duidelijker karakteriseren van het aanbod is het daarom ook belangrijk aandacht te hebben voor een soepele overgang van LLO-trajecten naar BBL- of BOL-diplomatrajecten.

Wat betreft het onderwijssysteem is modulair onderwijs een belangrijk speerpunt in de strategische koers, omdat modules flexibel ingezet kunnen worden in BOL, BBL en LLO. Modulair onderwijs biedt de doelgroep de mogelijkheid om specifieke modules te volgen die aansluiten bij hun individuele leerbehoeften en carrièredoelen. Het behalen van een afgeronde module kan leiden tot een waardepapier, die eventueel later weer "verzilverd" kan worden in een diplomatraject. Om dit onderwijssysteem te realiseren, zijn we ook bezig de onderwijscatalogus te ontwerpen, zodat we het vormgeven aan individuele leerroutes kunnen faciliteren. Verder moeten de processen om eerder verworven competenties (EVC) te erkennen of vrijstellingen te verlenen weliswaar zorgvuldig, maar ook eenvoudiger geregeld worden, waarbij ook de landelijke ontwikkelingen op het gebied van valideren en anders verantwoorden van het diplomabesluit van invloed zijn. Daarnaast speelt de financiering van het onderwijs, waarbij publiek en privaat bekostigd onderwijs onderscheiden moeten zijn, een rol in de mogelijkheden om het onderwijssysteem te flexibiliseren.

Richting 2027 is ook van belang dat we onze mensen en middelen, die altijd beperkt zijn, gericht inzetten op opleidingen waar in de regio de meeste vraag naar is. Hierover maken we afspraken in DNA-verband.

3. Regionale samenwerking ten behoeve van aansluiting opleidingsaanbod (inclusief modulair en diplomagericht aanbod)

Vanuit Noorderpoort zijn afgelopen jaren tal van samenwerkingen ontstaan, die hieronder staan benoemd.

Naam van Label / Samenwerking	Branche	Onderwerp	Samenw.partner Extern	Samenw.partner Intern
Groninger Zorgakkoord (GZA)(opleiden zij-instromers)	Zorg	Innovatie	Groninger Zorgakkoord is een afspraak tussen 18 partijen gericht op het verbeteren van het toekomstperspectief van de zorg in het Groninger aardbevingengebied, o.a. min. WVS, prov. Groningen, gemeente Hogeland, De Hoven, ZHGN, Cosis en Menzis.	Zorg- en Welzijnsopleidingen NP
TZA Groningen (opleiden digi-coaches en zorgambassadeurs)	Zorg	Technologie	Noordelijke ROC's, zorginstellingen, aanpalende bedrijven en gemeenten	Zorg- en welzijnsopleidingen NP
NetwerkZon	Zorg	Innovatie	Noordelijke ROC's en zorginstellingen; Zorgpleinnoord	Zorg- en welzijnsopleidingen NP
UMCG UNO (universitair netwerk ouderenzorg)	Zorg	Innovatie	UMCG i.s.m. noordelijke zorginstellingen en opleidingsinstituten	Zorg- en welzijnsopleidingen NP
Techniekroute op maat (TOM; RIF-project)	Techniek	Innovatie	Technicom; Aventus	Techniekopleidingen NP
Techniek Groningen	Techniek	Innovatie	18 industriële bedrijven in regio Eemsdelta	Techniekopleidingen NP
T-shore (Erasmus+ project tbv COVE branche offshore wind)	Techniek	Innovatie	Internationale partners: Scalda, SBM, Wind Energy Ireland, Katapult, Hydrogen Valley, Fagskolen Rogaland, Sdive College, POM West Vlaanderen, TCNN, Atlantic Technological University (ATU)	Techniekopleidingen NP
NIL (Ned. inst. voor lasindustrie)	Techniek	Innovatie		Techniekopleidingen NP
Generation Hospitality	Horeca	Innovatie	Diverse ondernemers op het gebied van hospitality in de regio Groningen, zowel grotere als kleinere bedrijven	NP Euroborg

Truck Academy	Techniek	Innovatie	Brancheorganisaties BOVAG; truck(dealer)bedrijven in Groningen	Autotechniekopleidingen NP
Energiehub050	Techniek	Innovatie	Alfacollege en ruim 25 technische bedrijven uit de noordelijke regio	Techniekopleidingen NP
Samenwerkingsverband Eemsdelta	Techniek		120 technische en industriële bedrijven regio Eemsdelta	Techniekopleidingen NP
Het Akkoord van Groningen	Energie, gezondheid en digitalisering	Innovatie	Provincie en gemeente Groningen; UMCG; Martini Ziekenhuis; Hanzehogeschool Gr. Rijksuniversiteit Gr.	Diverse opleidingen NP
Vakland Hogeland	Sector overstijgend	LLO	Gemeente Hogeland; Werkplein Ability; NPG; Provincie Groningen	Diverse opleidingen NP
Werk in Zicht o.a. programma Kansrijke beroepen	Sector overstijgend	Aansluiting arbeidsmarkt - onderwijs	Gemeenten; Arbeidsmarktregio Groningen+Noord-Drenthe; UWV; Onderwijsinstellingen	Noorderpoort breed
Regionaal Mobiliteits Team/Het Noorden Werkt/Leert Door	Sector overstijgend	Aansluiting arbeidsmarkt - onderwijs	FNV; UWV; VNO NCW; Werk in Zicht; Onderwijsinstellingen	Noorderpoort breed

Onze samenwerkingsverbanden geven veel input om onze onderwijsinhoud actueel te houden en het flexibiliseren en praktijkgericht maken van opleidingen te realiseren. Omdat samenwerkingsverbanden vaak ook met subsidies te maken hebben is er afhankelijkheid in de zin van in-kind bijdrage en soms cofinanciering. De rol van onze partners is essentieel in het behalen van onze doelstellingen. Omgekeerd hebben de bedrijven het onderwijs nodig om hun toekomstige medewerkers professioneel op te leiden.

Sterkte

Via de vele samenwerkingsverbanden en overleggen/activiteiten zijn we goed op de hoogte van wat er speelt op de regionale arbeidsmarkt in relatie tot vragen aan de opleidingsinstellingen.

Uitdagingen

De vele samenwerkingsverbanden zorgen uiteraard ook voor een hoop bestuurlijke, tactische en operationele drukte en het is belangrijk overzicht te houden op wie waarin participeert en dwarsverbanden te leggen en zo de krachten te bundelen om sneller vooruit te komen.

Binnen de samenwerkingsverbanden kwamen en komen de drie noordelijke ROC's elkaar steeds tegen en is er veel vraag naar/behoefte aan samenwerking, afgelopen jaren vooral op LLO-gebied, maar ook steeds meer voor de reguliere trajecten. Ten aanzien van LLO heeft dat geleid tot het bestuurlijke besluit een gezamenlijke entiteit op te richten, het DNA-samenwerkingsverband, waarvan uit we het niet-bekostigde LLO-aanbod gezamenlijk gaan vermarkten vanaf 1 november 2023. Ter voorbereiding hierop is er een DNA-projectorganisatie ingericht, die op basis van de "roadmap" de hiervoor noodzakelijke activiteiten plant en uitvoert. Binnen deze projectorganisatie stemmen we ook de bijdrages aan de bovengenoemde samenwerkingsverbanden af en de communicatie binnen de afzonderlijke ROC's, zodat we toewerken naar een gezamenlijk "verhaal met betrekking tot het niet-bekostigde onderwijs. Omdat we LLO uitvoeren met medewerkers van de verschillende scholen, zal dit naar verwachting ook een basis leggen voor meer gezamenlijk opleiden in de toekomst.

4. Deelname aan RMT en begeleiding naar scholen

Noorderpoort werkt nauw samen met de Regionale Mobiliteitsteams (RMT) en andere sociale partners zoals UWV, leerwerkloketten en Werk in Zicht (WIZ). Deze organisaties hebben hun krachten gebundeld via het programma "Het Noorden Werkt Door". Het Noorden Werkt Door biedt brede dienstverlening door gemeente, UWV, sociale partners

en onderwijs samen aan werknemers en werkgevers, concrete stappen naar werk, bemiddeling voor personeel, vroegtijdige hulp bij reorganisaties en faillissementen en gerichte training en (bij)scholing. Een onderdeel van Het Noorden Werkt Door is het programma "Het Noorden Leert Door", Dit is een samenwerkingsvorm van de zeven noordelijke ROC's, de arbeidsmarktregio en VNO-NCW. Deze samenwerkingsvorm kent subsidies toe waarmee werkenden en niet-werkenden kosteloos een opleiding, cursus of training mogen volgen. Daarnaast is deze samenwerking bedoeld voor advies of ondersteuning voor het vinden en behouden van personeel.

Sterkte

De programma's Het Noorden Werkt Door en Het Noorden Leert Door zorgen voor een krachtig netwerk tussen de verschillende partners en een goede wisselwerking tussen werken en leren. Er is meer zicht gekomen op de branches waarin personele tekorten zijn en de opleidingen die nodig zijn om hierin te kunnen voorzien. Dit zorgt voor meer focus op in welke opleidingstrajecten we de mensen en middelen moeten inzetten en zo meer kansrijk te zijn. Zo verbetert aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Ook wordt de kennis over de mogelijkheden om versneld op te leiden gebundeld en vergroot en is het aanbod toegenomen. Met name in de zorg zijn er enkele voortrajecten ontwikkeld, die het mogelijk maken in te stromen in een niveau 3- of 4-BBL-opleiding die dan verkort kan worden gedaan. Bij het ontwikkelen en uitvoeren van de trajecten werken dankzij het netwerkonderwijs en werkveld steeds meer samen, zoals ook naar voren komt in het overzicht bij de vorige doelstelling.

Uitdagingen

De opleidingstrajecten worden gefinancierd met tijdelijke middelen, waardoor ze niet kunnen worden doorontwikkeld en verduurzaamd, zowel binnen het werkveld als binnen het onderwijs. De tekortsectoren volgen elkaar op, het is ingewikkeld op alles in te spelen. In het onderwijs hebben we steeds te maken met nieuwe kwalificatiedossiers, waardoor de waarde van het voortraject soms heel moeilijk verzilverd kan worden via vrijstellingen voor onderwijstijd en examinering. Ook lopen de processen met betrekking tot de financiering erg stroperig.

Ambitie 2027

In 2027 is LLO, dat wil zeggen de maatwerkopleidingen en het open aanbod voor volwassen herstarters en doorstarters, een herkenbaar, ingebed en bloeiend onderdeel van Noorderpoort, waarbij we nauw samenwerken met Drenthe College en Alfacollege in DNA-verband en de regionale arbeidsmarkt dan wel volwassen her- of doorstarter ons weet te vinden als dé LLO-aanbieder van Noord-Nederland. Binnen het programma LLO staan vier thema's centraal:

1. Noorderpoort positioneert LLO als een kernactiviteit van de scholen
2. Wij zijn een volwaardig gesprekspartner voor onze interne en externe klanten
3. Wij bieden aanbod dat is afgestemd op de behoeften van de regionale arbeidsmarkt
4. Wij verstevigen het fundament in bedrijfsvoering.

Met onze aanpak op LLO gaan wij de uitdaging aan om de beroepsbevolking in ons werkgebied op te leiden met de skills die nodig zijn om meer te doen met minder mensen.

Streefwaarden:

Wij streven ernaar het bereik van, bekendheid van en interesse naar derde leerwegtrajecten en BBL-trajecten jaarlijks te vergroten.

De deelnemerstevredenheid over BBL-trajecten wordt jaarlijks gewaardeerd met een 7 of hoger, in elk geval de onderdelen informatievoorziening en onderwijsprogrammering. Groeiambitie van het marktaandeel v.w.b. bij- en omscholing is de huidige 5% in ieder geval te stabiliseren maar zeker ook te vergroten.

In de BBL kan men min. 2 x per jaar instromen, maar bij voorkeur 4 x of doorlopend

BBL'ers waarderen de flexibiliteit binnen hun leerroute met een 7 of hoger in het jaarlijkse deelnemerstevredenheidsonderzoek

Maatregel	Wat, wanneer, wie (intern en extern), monitoring (specifiek naast NP aanpak monitoring)
<p>1. Vergroten van het aanbod en de bekendheid van BBL-opleidingen, met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven.</p> <p>3. BBL-aanbod expliciet bekend maken in de regio</p>	<p>De bekostigde BBL-opleidingen staan per branche en eventueel per traject (reguliere duur of verkort) vermeld op de noorderpoortwebsite. De verantwoordelijkheid voor dit aanbod ligt bij de scholen/teams. Voor de tekortsectoren in Noord-Nederland beschikt Noorderpoort reeds over een brede range aan BBL-opleidingen, die afgelopen jaren vaak verkort zijn van 2 of 3 naar 1, 1.5, 2 of 2.5 jaar om beter tegemoet te komen aan de vraag vanuit het werkveld naar een kortere doorlooptijd om hun werknemers te kwalificeren en zo ook passender zijn bij de behoeften van (volwassen) deelnemers aan een bij hun levensfase passend opleidingstraject. Wij continueren de activiteiten binnen Noorderpoort op deze maatregel.</p> <p>De derde leerwegtrajecten gaan Drenthe College, Noorderpoort en Alfa-college vanaf januari 2024 aanbieden via de samenwerkingsverband DNA Next. DNA Next bestaat uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de website www.dna-next.nl dat als centrale vindplek fungeert voor het geharmoniseerde opleidingen- en cursusaanbod van de drie roc. Deze website gaat de drie roc-specifieke websitepagina's met het aanbod voor volwassenen en bedrijven vervangen. - een gezamenlijk en laagdrempelig bereikbaar front-officeteam. Er komt dus een loket voor bij- en omscholingsvragen van volwassenen en bedrijven. - focusteams van relatiemanagers gekoppeld aan de kansrijke branches in Noord-Nederland, nl. zorg en welzijn, techniek, ICT en overheid/arbeidsmarktorganisaties. <p>Bij de lancering zijn de volgende marketingdoelstellingen bepaald:</p> <ul style="list-style-type: none"> - doelstelling "interesse en bewustwording bij potentiële deelnemers en bedrijven creëren": 5.500 nieuwe websitebezoekers uit de zakelijke doelgroep incl. aanvragen adviesgesprek (bron: Marketingplan DNA Next). <p>Naast onze websites streven we ernaar om via studiekeuze-events, banenbeurzen en andere promotiedagen vanuit de branches, zoals de techniekweek, zoveel mogelijk belangstellenden te bereiken. Noorderpoort werkt sinds 2021 binnen het project "Kansrijk! Leren en werken" aan het vergroten van de bekendheid van BBL-opleidingen. Dit gebeurt samen met externe samenwerkingspartners in de regio, zoals SBB, VNO-NCW en regionale overheden. Dit is niet alleen aan de scholen, ook het werkveld heeft hier een rol in, omdat zij primair de a.s. BBL'ers werven. Vooral de kansrijke beroepen, zoals in de zorg of techniek, hebben nogal eens een imago probleem. Het is belangrijk dat bedrijven/instellingen, de opleidingsteams en de betrokken relatiemanagers samen met M&C en de brancheorganisaties samen optrekken om het aanbod doelgroepgericht te promoten. In het bijzonder de relatiemanagers werken aan stevige verbindingen tussen de derde leerweg en regulier BBL en tussen de ontwikkelingen in het werkveld en actualisering van het onderwijs.</p> <p>De monitoring van deze activiteiten bestaat uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uitvoeren jaarlijks deelnemerstevredenheidsonderzoek, waarbij de BBL-trajecten worden gewaardeerd met een 7 of hoger, in elk geval de onderdelen informatievoorziening en onderwijsprogrammering - Evalueren events - Monitoring aantal websitebezoekers - Monitoring contacten met contactcentrum en front-office DNA Next, zowel op aantal als inhoud - Groei van de BBL - Groei van het marktaandeel v.w.b. bij- en omscholing. Momenteel, eind 2023, is dat bijna 5%. Het is de ambitie met DNA Next dit marktaandeel in eerste instantie te stabiliseren, maar zeker ook te vergroten. Volgens het Marktonderzoek Verkoop van mei 2023 is dit zelfs bij een "cloudy scenario" mogelijk. De groeiambitie moet nog vastgesteld worden.

<p>2. BBL-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen</p>	<p>BBL-opleidingen worden in samenwerking met de opleidingsteams en betrokken werkveld o.b.v. het NP-modulekader geflexibiliseerd/gemodulariseerd, zodat er meer instroommomenten komen en differentiatie in tempo of volgorde mogelijk wordt. Hierbij leggen we een verband met het programma Betekenisvol Onderwijs.</p> <p>In het versterken van de BBL staan daarnaast twee ontwikkelingen centraal:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het laten aansluiten van regulier BBL bij de behoeften van een bepaald bedrijf of cluster van bedrijven via een "plus", zoals de uitvoering van het traject in een kleinere groep eigen werknemers, op de eigen locatie of via extra inhoud, bv. inkleuring vanuit het bedrijf zelf of in de vorm van een extra keuzedeel. - Het opdelen van BBL-opleidingen, vooral in techniek en zorg en welzijn, in certificeerbare eenheden, waardoor de opleiding in losstaande opeenvolgende eenheden of modules gedaan kan worden en zo iemands functie in het bedrijf steeds verder uitgebouwd wordt. Iemand kan zo het hele diplomaprogramma doorlopen o.b.v. reguliere inschrijving/bekostiging, maar kan een module ook als zelfstandige eenheid volgen via de onbekostigde route. Dit draagt bij aan het oplossen van specifieke regionale arbeidsmarkttekorten. - Noorderpoort is voornemens deel te nemen aan de pilot microcredentials vanuit Npuls <p>Een aandachtspunt binnen het mbo is, dat de taal en cultuur nog vaak gericht is op de jongere student. De focus op de doelgroep volwassen studenten in het mbo, zowel bekostigd als onbekostigd, zou herkenbaarder moeten worden en de benadering, processen en instrumenten hierbij passend.</p> <p>Monitoring:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De onderwijscatalogus met de te kiezen modules/leerroutes is gereed en BBL'ers die dat willen, kunnen zelf hun volgorde / tempo bepalen - In de BBL kan men min. 2 x per jaar instromen, maar bij voorkeur 4 x of doorlopend - BBL'ers waarderen de flexibiliteit binnen hun leerroute met een 7 of hoger in het jaarlijkse deelnemerstevredenheidsonderzoek - BBL-modules worden gebruikt binnen de derde leerweg en vice versa - De toelating en verlening van vrijstellingen o.b.v. waardepapieren die elders zijn behaald, o.a. via de derde leerweg, is "lean" ingeregeld.
<p>3. BBL-aanbod expliciet bekend maken in de regio</p>	<p>Zie 1.</p>
<p>4. Vergroten van het aanbod van certificaatgericht onderwijs dat leidt tot certificaten of praktijkverklaringen</p> <p>Pas toe Intensiveren</p>	<p>Onder certificaatgericht onderwijs verstaan we officiële waardepapieren die in het kader van LLO afgegeven kunnen worden, zoals een mbo-certificaat voor een certificeerbare eenheid, een keuzedeelcertificaat of een branchegericht certificaat.. Met dit aanbod komen we tegemoet naar de toenemende vraag vanuit de tekortsectoren naar voor deelfuncties gekwalificeerd personeel. Daarnaast liggen er mogelijkheden andere betekenisvolle taken te waarderen in de vorm van microcredentials/edubadges of het skillspaspoort. In LLO-DNA-verband gaan we dit eenduidig inrichten communiceren en vermarkten. Ook kan het modulariseren van onderwijs ervoor zorgen dat het gemakkelijker wordt modulesets te maken die gekoppeld kunnen worden aan officiële waardepapieren, maar wel passen bij de specifieke vraag van een instelling of bedrijf en de kleur die zij met het opleidingsprogramma beogen.</p> <p>Monitoring:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De crebo's waarvoor certificeerbare eenheden zijn ingeregeld, zijn bekend en ook zijn de gecertificeerde keuzedelen bekend - Bij opleidingsvragen vanuit de arbeidsmarkt wordt primair uitgegaan van deze eenheden dan wel andere combinaties van werkprocessen of van branche-certificaten, zodat deelnemers zoveel mogelijk waardevaste bewijzen meekrijgen

	<ul style="list-style-type: none"> - Er lopen experimenten met nieuwe vormen van validering, zoals microcredentials/edubadges.
<p>5. Sluiten van regionale arrangementen met het bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om de opleidingsbehoefte en het -aanbod goed op elkaar af te stemmen</p> <p>Pas toe: continueren/evalueren</p>	<p>Het sluiten van regionale arrangementen met het bedrijfsleven is een continu proces. Zoals de tabel bij huidige situatie, onderdeel 3, laat zien zijn er in Noord-Nederland minstens tien samenwerkingsverbanden, waarbij veel verschillende maatschappelijke partners betrokken zijn. We streven ernaar deze samenwerkingsverbanden te continueren, te borgen, onderling te verbinden en uit te breiden.</p> <p>Vanuit de grotere samenwerkingsverbanden ontstaan concrete opleidingstrajecten. Een voorbeeld van een succesvolle samenwerking is de opleiding fietstechnicus, waarbij -ten behoeve van een kwetsbare doelgroep- docenten en coaches van het UWV worden ingezet, wat mogelijk wordt gemaakt door Werk In Zicht. Een vergelijkbaar traject is 'Assisteren in de zorg' en 'Helpende +' dat Noorderpoort en Alfa College samen aanbieden. Voor een doelgroep bij Wedeka, een sociaal ontwikkelbedrijf, is het aanbod digitale vaardigheden ontwikkeld en meerdere malen gegeven.</p> <p>In 2023 gaat de LLO-katalysator van start onder de naam: APPLON. Dit is een meerjarig programma waarmee mbo, hbo en universiteit een stevige impuls willen geven aan leven lang ontwikkelen in het noorden, vooral op het gebied van de energie- en grondstoffentransitie.</p> <p>Monitoring:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Er is een duidelijk overzicht van de samenwerkingsverbanden - De rapportages van de samenwerkingsverbanden laten zien dat de samenwerking succesvol gericht is op het afstemmen van opleidingsbehoeften en -aanbod.
<p>6. Leveren van een bijdrage aan de arbeidsmarktinfrastructuur, inclusief deelname aan het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT), om begeleiding naar MBO-scholing mogelijk te maken.</p> <p>Pas toe Continueren/intensiveren</p>	<p>Een belangrijk onderdeel van het samenwerkingsverband DNA Next is de participatie van de relatiemanagers aan de regionale arbeidsmarktinfrastructuur, zoals het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) en het programma Het Noorden Leert Door, de intensivering van de samenwerking tussen de roc's met de regionale overheden, arbeidsmarktorganisaties en andere onderwijsinstellingen, verwachten we dat het gedeelde kennisdomein vergroot wordt en er meer dezelfde taal gesproken wordt. In DNA Next-verband verkrijgen we sneller een beeld van de regionale scholingsvraagstukken en hebben meer slagkracht in het organiseren van passend aanbod.</p> <p>Monitoring:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Er is een duidelijke koppeling van de relatiemanagers aan de branches en regionale arbeidsmarktorganisaties - De relatiemanagers van DNA Next zijn actief aanwezig op regionale netwerkbijeenkomsten en events - Onderdeel van de groei van DNA Next zijn trajecten waarmee mensen met meer afstand tot de arbeidsmarkt via trainingen basisvaardigheden, zoals soft skills of digitale vaardigheden, toegeleid worden tot een volgende stap in hun (school)loopbaan. - Continueren van de nauwe samenwerking met de Regionale Mobiliteitsteams (RMT) en andere sociale partners zoals UWV, leerwerkloketten en Werk in Zicht (WIZ).

8. Prioriteit 3: Onderwijs van de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie

8.1 Doelstelling 3.1: Nederlands en rekenen

Prioriteit 3 Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie		
Doelstelling (3.1)		
De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt.		
<p>Link SK35: Eén van de drie pijlers van de strategische koers is om samen te werken aan een wendbare organisatie. Een bijhorend voornemen is dat Noorderpoorters onderdeel zijn van een actieve leergemeenschap. We delen wat we doen, we halen gestructureerd geleerde lessen op van zowel interne als externe experimenten en leren hiervan. We ontwikkelen ons continu en vergroten daarmee onze wendkracht. Voor de studenten bieden we een geschikte leerroute om te blijven groeien, passend bij waar hij of zij op dat moment staat in het (werkende) leven.</p>		
<p>Interne en externe samenwerkingspartners: Voortgang ambitie moet jaarlijks met deze partners worden geëvalueerd</p>	<p>Onderwijskundig adviseurs, Adviseurs HRM (M&O), Mbo-taalacademie, NP-academie, Vakgroep Nederlands Noorderpoort, Vakgroep Rekenen Noorderpoort, Hbo-opleidingen die flexibele tweedegraads lerarenopleidingen aanbieden, decanen van het voortgezet onderwijs, CPS Onderwijsontwikkeling en advies, het werkveld.</p> <p>De rol van deze groep samenwerkingspartners verschilt. Vooral mbo-taalacademy, NP-academie, hbo-opleidingen en CPS verzorgen scholingen. Wat dat betreft zijn wij deels afhankelijk van hun kennis en vaardigheden. Het werkveld moet taal- en rekenbewust gaan begeleiden. Om onze doelstellingen te behalen hebben we hun medewerking nodig.</p>	
Verplichte analyse onderdelen	Verplichte indicatoren	Bron
1. Kwaliteit van het geboden onderwijs in Nederlands/rekenen	Aandeel studenten dat positief is over de lessen Nederlands/rekenen (instellingsniveau)	<p>JOB-monitor 2022</p> <p>Aandeel studenten dat de lessen Nederlands/rekenen goed of heel goed vindt.</p> <p>Aandeel studenten dat de lessen rekenen goed of heel goed vindt: Nederlands: 55.3% van studenten is positief over lessen. Goed: 45%, heel goed: 11% Rekenen: 49.8% van studenten is positief over lessen. Goed: 39%, heel goed 10%</p>
2. Behoeft aan extra ondersteuning bij bepaalde studenten voor verbeteren van de beheersing van Nederlands en rekenen	Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau ¹⁷ heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) voor Nederlands (CE en IE) en rekenen (eindcijfer) (uitgesplitst naar opleidingsniveau en examenniveau)	<p>DUO Noorderpoort gegevens, 2021/ '22</p> <p>29% van de studenten mbo 2 haalt rekenen 2f 59% van de studenten mbo 3 haalt rekenen 2f Er is bovendien een dalende trend zichtbaar. 40% van de studenten mbo 4 haalt rekenen 3f 38% van de studenten mbo 3 die examen 3f deed, haalt het niveau.</p>

		99% van studenten mbo 2 haalt 2f IE 98% van studenten mbo 3 haalt 2f IE 99% van studenten mbo 4 haalt 3f IE 88% van studenten mbo 2 haalt 2f CE 96% van studenten mbo 3 haalt 2f CE 59% van studenten mbo 3 haalt 3f CE 77% van studenten mbo 4 haalt 3F CE
3. Tevredenheid studenten over de lessen Nederlands en rekenen	Zie 1	
4. Profiel van docenten Nederlands en rekenen. Wat is het aanstellings- en scholingsbeleid		Het aanstellings- en scholingsbeleid beschreven in het document 'Bevoegd en bekwaam voor de klas' voldoet niet aan de wet. Van medewerkers met een pabo-diploma wordt niet verwacht dat zij een tweedegraadsbevoegdheid halen.
5. Visie van instelling en/of onderwijsteams op het onderwijs in rekenen en Nederlands		Visie op taal en rekenen is verouderd.

Analyse op doelstelling totaal:

Nederlands en rekenen staan op het rooster. Elke student heeft de mogelijkheid om de lessen te volgen. Bovendien wordt extra ondersteuning aangeboden in studiecetra. Noorderpoort neemt Nederlands en rekenen serieus. Iets meer dan 50% van de studenten is tevreden over de lessen Nederlands en iets minder dan 50% is tevreden over rekenen. Een te actualiseren taal- en rekenbeleid zou met nieuwe aandacht voor de Drieslag Taal hier een positieve wending aan kunnen geven. De gegevens over aantallen gediplomeerde studenten dat het vereiste niveau Nederlands en/of rekenen heeft behaald, laten zien dat een groot percentage studenten het examen rekenen niet haalt. Het niveau 2f Nederlands op CE en IE wordt door het overgrote deel van de studenten mbo 2 en 3 gehaald. Van de studenten op mbo 4 haalt 75% het vereiste niveau 3f op het CE. Vanaf cohort 2022 telt rekenen mee voor het behalen van het diploma en is slechts één cijfer vijf toegestaan voor de generieke examens. Naast een onvoldoende voor Nederlands mag dus geen andere onvoldoende staan. Het aanstellings- en scholingsbeleid voor docenten Nederlands voldoet bij Noorderpoort niet geheel aan de wet. Ook is niet duidelijk wat het percentage onbevoegde docenten Nederlands en rekenen is. Wanneer er docenten Nederlands worden geworven, wordt er weliswaar een tweedegraads bevoegdheid gevraagd, maar in het document 'Bevoegd en bekwaam voor de klas' worden andere eisen gesteld.

Ten slotte is het taal- en rekenbeleid van Noorderpoort verouderd.

Ambitie 2027

In 2027 is het aandeel gediplomeerde studenten dat het vereiste niveau rekenen en Nederlands heeft behaald hoger dan in 2023.

De tevredenheid over de lessen Nederlands en rekenen bij studenten is in 2027 hoger dan in 2023. Het taal- en rekenbeleid is bovendien geactualiseerd, sluit aan bij de beroepscontext en leefwereld van de student en draagt daarom bij aan een hogere tevredenheid en een groter percentage studenten dat het vereiste niveau haalt. Het aanstellings- en scholingsbeleid voor docenten Nederlands voldoet aan de wet.

Wij zien het behalen van onze doelstellingen op Nederlands en Rekenen als kans om positief bij te dragen aan het diplomarendement van Noorderpoort.

Onze ambities op de indicatoren voor 2027 zijn als volgt:

Aandeel studenten dat positief is over de lessen Nederland en rekenen: 75% van studenten is positief over lessen. Goed: 60%, heel goed: 15%

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

99% van studenten mbo 2 haalt 2f IE

98% van studenten mbo 3 haalt 2f IE
 99% van studenten mbo 4 haalt 3f IE
 88% van studenten mbo 2 haalt 2f CE
 96% van studenten mbo 3 haalt 2f CE
 65% van studenten mbo 3 haalt 3f CE
 90% van studenten mbo 4 haalt 3F CE

Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) voor rekenen (eindcijfer)

50% van de studenten mbo 2 haalt rekenen n2

75% van de studenten mbo 3 haalt rekenen n3

75% van de studenten mbo 4 haalt rekenen n4

45% van de studenten mbo 3 die examen n4 doet, haalt het niveau.

Maatregelen uit de Regeling KA	Wat, wanneer, wie (intern en extern), monitoring (specifiek naast NP aanpak monitoring)
1. Investeren in corona-achterstanden vo	<p>In de zomervakantie 2023 wordt opnieuw een zomerschool aangeboden. Studenten krijgen de mogelijkheid om in een studiecentrum op school corona-achterstanden weg te werken.</p> <p>In de jaren 2024 tot en met 2027 bieden we de zomerschool opnieuw aan.</p> <p>Hierbij betrekken we docenten/decanen voortgezet onderwijs, studiecentra, docenten Nederlands en rekenen.</p>
2. Aantrekkelijk onderwijs, vakgericht taalonderwijs	<p>In het taalbeleid van Noorderpoort geldt de 'Drieslag Taal': taal in lessen Nederlands, tijdens persoonlijke oefening en remediëring én tijdens (beroeps-/vaklessen én stage.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alle studenten hebben Nederlands op het rooster. Voor alle studenten is er bovendien de mogelijkheid om extra ondersteuning te krijgen. - Het taal- en rekenbeleid wordt geactualiseerd (2023-2024). In 24-25 wordt dit beleid geïmplementeerd aan de van een stappenplan denk aan enquête, workshops, lesobservaties, professionalisering. Hierbij betrekken we Onderwijskundig adviseurs die geschoold worden als taal coördinatoren. Daarnaast betrekken we docenten én Drenthe College/Alfa-college (DNA) - Er is opnieuw aandacht voor taal in vaklessen en op stage, zodat deze generieke vakken beter aansluiten bij de interesse en toekomstig beroep van de studenten. Dit is nu erg afhankelijk van de individuele taal- en vakdocenten. <p>Hiervoor betrekken we: Onderwijskundig adviseurs i.s.m. DNA, Mbo-taalacademie (= landelijk), NP-academie, ECBO, Vakgroep Nederlands Noorderpoort, Vakgroep Rekenen Noorderpoort, Werkveld, stagebegeleiders, SBB.</p> <p>Evaluatie van lessen Nederlands en rekenen gaan we ondersteunen met een centraal ontwikkeld evaluatieformulier. Studenten bevragen we ook over hoe lessen verbeterd kunnen worden. Tijdens stagebezoeken besteden we aandacht aan taal- en rekenvaardigheden en tijdens scholingen van het werkveld is aandacht voor taal- en rekenvaardigheden. We hebben ook aandacht voor voldoende facilitering van docenten Nederlands om kwaliteit te kunnen leveren. Docenten talen zijn veel tijd kwijt aan 'nazorg'.</p>
3. Ondersteuning	<p>Elke school heeft een mogelijkheid om extra taalondersteuning aan te bieden, bijvoorbeeld in studiecentra, maar ook in speciale leergroepen.</p> <p>Hiervoor betrekken we Studiecentra en docenten Nederlands en rekenen</p>
4. Professionalisering	<p>We zetten in op:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Deelname aan 'platformdagen' van het Platform Taal in mbo; - Deelname aan studiedagen van de mbo-taalacademie;

	<ul style="list-style-type: none"> - Studiedagen bij Noorderpoortacademie: didactiek Drieslag en inhoudelijk; - Scholing ten gunste van bevoegdheid en bekwaamheid docenten: hbo-scholing, tweedegraadsbevoegdheid - Actualisering van het document van Noorderpoort 'Bevoegd en bekwaam'. - Het aanstellings- en scholingsbeleid voor docenten Nederlands wordt geactualiseerd zodat het aan de wet voldoet. - Het percentage onbevoegde docenten Nederlands en rekenen is bekend <p>Hiervoor betrekken we onderwijskundig adviseurs, adviseurs HRM (M&O), Mbo-taalacademie, NP-academie, Vakgroep Nederlands Noorderpoort, Vakgroep Rekenen Noorderpoort, Hbo-opleidingen die flexibele tweedegraads lerarenopleidingen aanbieden.</p> <p>We gaan studenten en werkveld meer betrekken bij de ontwikkeling en totstandkoming van de lessen. Het werkveld is een ideale plek om aandacht aan taal en rekenen te besteden.</p> <p>Met het voortgezet onderwijs gaan we in overleg voor afstemming vo-mbo.</p> <p>Zowel deelname aan scholing en bevoegdheden gaan we monitoren.</p> <p>Profiel/deskundigheidseisen docenten Nederlands/rekenen moeten voldoen aan de eisen van de Rijksoverheid. In kaart brengen of docenten Nederlands en rekenen bij Noorderpoort bevoegd zijn.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alle docenten Nederlands moeten voldoen aan de bevoegdheidseisen (tweedegraadsbevoegd) van de Rijksoverheid. - Alle docenten rekenen moeten voldoen aan de bevoegdheidseisen zoals geformuleerd door Noorderpoort (hbo-niveau en pdg rekendocent) - Onderzoeken of en waarom bevoegde docenten Nederlands geen les (meer) geven. (Aantrekkelijkheid van het beroep.) Op basis van het onderzoek zullen we tot een set maatregelen komen die we vanaf 2025 gaan uitwerken en implementeren. <p>Hiervoor betrekken we M&O i.o.m. onderwijskundig adviseur(s) met taal/rekenen in portefeuille.</p>
Welke overige acties worden ingezet	Wat/wanneer
Onderwijsvisie en taalbeleid worden geactualiseerd	De onderwijsvisie wordt geactualiseerd (2023-2024). In het verlengde hiervan wordt het taal- en rekenbeleid geactualiseerd en geïmplementeerd. Hiervoor betrekken we Onderwijskundig adviseurs, docenten én Drenthe College/Alfa-college (DNA)

8.2 Doelstelling 3.2: burgerschapsonderwijs

Prioriteit 3 Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie	
Doelstelling (3.2)	
De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter	
Link SK35:	
Eén van de drie pijlers van de strategische koers is om samen te werken aan een wendbare organisatie. Een bijhorend voornemen is dat Noorderpoorters onderdeel zijn van een actieve leergemeenschap. We delen wat we doen, we halen gestructureerd geleerde lessen op van zowel interne als externe experimenten en leren hiervan. We ontwikkelen ons continue en vergroten daarmee onze wendkracht. Voor de studenten bieden we een geschikte leerroute om te blijven groeien, passend bij waar hij of zij op dat moment staat in het (werkende) leven.	
Interne en externe samenwerkingspartners:	<p>Intern: de 'Sociëteit Burgerschap', het Programma 'Noorderpoort Duurzaam', het SDG-House, het Internationaliseringsprogramma, het Programma 'Diversiteit & Inclusie', het Excellentieprogramma.</p> <p>Extern: UptoUs, SDG Nederland, Vereniging 'SDG-House Nederland', Coöperatie Leren voor Morgen, Alfa-college, Drenthe College, Terra, natuurmonumenten, het Groninger landschap, Prodemos, het Museon, het Voorkennisfestival en vele anderen.</p> <p>Om goed burgerschapsonderwijs te leveren halen we input en kennis op bij onze samenwerkingspartners maar zijn in mindere mate afhankelijk van onze partners. De rol van de partners verschilt maar is vooral inspireren en begeleiden. Up To Us helpt ons bijvoorbeeld in het begeleiden van het opzetten van het wereldburgerschapsproces. In de samenwerking met Drenthe, Alfa en Terra draait het om leren van elkaar en krachten bundelen om sneller tot de gewenste uitkomsten te komen.</p>
Voortgang ambitie moet jaarlijks worden geëvalueerd.	
Verplichte analyse onderdelen	
Analyse	
1. Burgerschapsonwikkeling van studenten	<ul style="list-style-type: none"> - Binnen Noorderpoort bestaat burgerschap uit 4 aspecten: Algemeen burgerschap, Digitaal burgerschap, Vitaal burgerschap, Wereldburgerschap - Burgerschapsonwikkeling van studenten is een belangrijk aspect binnen Noorderpoort. Om dit te verbeteren zijn er afgelopen jaren verschillende maatregelen getroffen. Allereerst is er een kant-en-klaar lesprogramma voor digitaal burgerschap ontwikkeld, dat door elke docent kan worden gegeven. Daarnaast is er aandacht voor vitaal burgerschap, waarbij studenten verplicht worden gestimuleerd om op een goede manier met hun eigen lichaam en gezondheid om te gaan, door middel van sport, bewegen en leefstijl. Dit unieke aspect zorgt ervoor dat studenten plezier krijgen in bewegen en bevordert een gezonde leefstijl. - Een algemeen burgerschapsonderwijsprogramma is ook van kracht, waarbij docenten met een docentenbevoegdheid dit vak geven. Hoewel de meeste docenten geen extra leergang of opleiding hebben gevolgd op het gebied van burgerschap, is er een bewustzijn dat burgerschapsvorming een belangrijk onderdeel is van de kwalificaties van studenten.
2. Profiel van docenten die worden ingezet	<ul style="list-style-type: none"> - In een 0-meting van twee jaar geleden werd vastgesteld dat burgerschapsonderwijs binnen Noorderpoort versnipperd plaatsvond, variërend van verplichte lesprogramma's tot helemaal geen aanbod. Om dit te verbeteren zijn er verschillende maatregelen genomen. Zo is er een Practoraat Burgerschap opgericht dat onderzoek doet naar pedagogisch-didactische aspecten van burgerschapsonderwijs. Er is ook besloten om te investeren in de kwaliteit van burgerschapsdocenten door samen met Stenden University een leergang te ontwikkelen, waarbij de eerste docenten al hebben deelgenomen. Daarnaast is er een community opgericht genaamd 'De Sociëteit Burgerschap' waar docenten vrijwillig aan kunnen deelnemen. Deze community biedt periodieke online en fysieke bijeenkomsten om de ontwikkeling van het vak te bespreken en externe vraagstukken intern te beantwoorden. - Een aandachtspunt is dat het niet duidelijk is wie er allemaal burgerschapsonderwijs geeft binnen de instelling. Dit gebrek aan inzicht belemmert de garantie van kwaliteit. Daarnaast blijkt uit ervaring dat veel docenten het vak erbij moeten doen en het als een soort 'afvalputje' van het lesrooster wordt gezien. Het ontbreken van een stabiele basis van docenten stimuleert hen niet om te investeren in

	<p>het vak. Niettemin vinden veel docenten het geven van burgerschapsonderwijs leuk, omdat het hen in staat stelt om een andere, betere en persoonlijkere band met de studenten op te bouwen.</p> <p>In 2023 is er een succesvolle pilot gestart op de scholen van Europapark, waarbij alle scholen een gezamenlijk burgerschapsprogramma hebben geïmplementeerd. Dit programma omvat een vast lesprogramma, inclusief digitaal burgerschap en duurzaamheid. Uit audits is gebleken dat de studenten op Europapark aanzienlijk positiever zijn over de lessen in vergelijking met andere scholen. Het programma is ontwikkeld door de burgerschapsdocenten zelf en staat stevig. Momenteel werken ze aan de ontwikkeling van het programma voor het tweede lesjaar.</p> <p>Het is niet duidelijk wat het aanstellings- en scholingsbeleid is voor docenten die burgerschapsonderwijs geven. Dit gebrek aan inzicht in wie deze docenten zijn en wat hun scholing is, kan de kwaliteit van het onderwijs beïnvloeden. De enige uitzondering hierop is vitaal burgerschap, waarbij alle docenten bevoegd zijn, zoals bijvoorbeeld docenten lichamelijke opvoeding. Deze uitzondering heeft een positief effect op de kwaliteit en beoordeling van het vak.</p>
3. Visie van instelling en/of onderwijsteams op burgerschapsonderwijs	Op instellingsniveau is er een visie op burgerschapsonderwijs, maar op onderwijsteamniveau verschilt dit. Desondanks is burgerschap wel opgenomen in de huidige onderwijsvisie van Noorderpoort.
4. De manier waarop de studievoortgang van studenten op het gebied van burgerschap wordt gemonitord	<p>De manier waarop de studievoortgang van studenten op het gebied van burgerschap wordt gemonitord is zeer divers en op maat gemaakt. Studenten kunnen hun kennis en vaardigheden op verschillende manieren aantonen, zoals door toetsen, portfolio's en pitches. Het idee is om studenten de mogelijkheid te bieden om zich op de meest comfortabele manier uit te drukken, zonder dat er een vast model is. Hierdoor blijft de drempel laag.</p> <p>Het aandeel studenten dat positief is over de lessen burgerschap binnen Noorderpoort is in 2022 in de JOB gemeten. De gemiddelde score is een 3 op schaal van 5. De ambitie voor 2027 is een score van 4 op schaal van 5. De huidige score komt overeen met de bovenstaande analyse.</p>

Ambitie 2027	
<p>Voor 2027 is onze ambitie dat alle studenten van NP alle facetten van wereldburgerschap gevolgd hebben en zich hierin ontwikkeld hebben, wat is vastgelegd en daarmee geborgd. Onze medewerkers die betrokken zijn bij het burgerschapsonderwijs hebben een professionaliseringslag gemaakt, wat blijkt uit betere leerresultaten van studenten. Daarnaast denken studenten positiever over burgerschap dan dat ze in 2023 doen.</p> <p>Het feit dat Noorderpoort onderdeel is van een actieve leergemeenschap waar wordt geleerd en gedeeld van interne en externe experimenten helpt in het behalen van onze doelstellingen. Het maatschappelijke belang van duurzaamheid, internationalisering en diversiteit en inclusie zien wij als een kans om onze rol als onderwijsinstelling te pakken.</p> <p>Met onderstaande maatregelen willen we ervoor zorgen dat het aandeel studenten dat positief is over de lessen burgerschap binnen Noorderpoort groter en positiever is dan in 2022. De gemiddelde score in 2022 is een 3 op schaal van 5. De ambitie voor 2027 is een score van 4 op schaal van 5. De huidige score komt overeen met de bovenstaande analyse.</p>	
Maatregel	Wat, wanneer, wie (intern en extern), monitoring (specifiek naast NP aanpak monitoring)
Docenten aanstellen op basis van het bekwaamheidsprofiel.	<p>Docenten worden aangesteld op basis van hun bekwaamheidsniveau, maar we streven ernaar om meer te doen dan dat. We gaan onderzoeken hoe we docenten specifiek bekwaam kunnen maken op het gebied van burgerschap.</p> <p>In de pilot op het Europapark gaan we in 2024 onderzoeken hoe we de vakbekwaamheid van docenten kunnen verbeteren. We willen docenten betrekken bij het ontwikkelen van een gezamenlijk lesprogramma. Op basis van het onderzoek zullen we tot een set maatregelen komen die we vanaf 2025 gaan uitwerken en implementeren.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - We stimuleren docenten om deel te nemen aan een leergang op het gebied van burgerschap, om zo hun bekwaamheid te vergroten. - We proberen docenten te verleiden om zich aan te sluiten bij 'De Sociëteit Burgerschap', een community waarin ze kunnen samenwerken en kennis delen. - Het verbeteren van de vakbekwaamheid geldt niet voor Vitaal burgerschap, waarbij we de onderwijsteams zelf laten bepalen hoe ze dit vormgeven. - Er wordt een coördinator burgerschap aangesteld als een nieuwe functie. Deze coördinator zal zich onder andere bezighouden met het waarborgen van de vakbekwaamheid, het stellen van eisen en andere relevante aspecten.
Opleidingsachtergrond van docenten burgerschap volgen en bespreken met de ondernemingsraad	<p>Om inzicht te krijgen in de opleidingsachtergronden van docenten die burgerschapsonderwijs verzorgen, zullen we de volgende stappen ondernemen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. In kaart brengen wie verantwoordelijk zijn voor het geven van burgerschapsonderwijs. We zullen alle docenten identificeren die betrokken zijn bij het vakgebied. 2. Analyseren van de achtergronden van deze docenten. We zullen in 2024 onderzoeken welke opleidingen en kwalificaties ze hebben op het gebied van burgerschapsonderwijs. Dit zal ons helpen om een overzicht te krijgen van de diversiteit en expertise van de docenten. Op basis van het onderzoek zullen we tot een set maatregelen komen die we vanaf 2025 gaan uitwerken en implementeren. 3. Het bespreken van de bevindingen met de Ondernemingsraad (OR). We delen de resultaten van de analyse en samen met de OR bespreken wat de mogelijke implicaties zijn. Dit kan leiden tot verdere acties om de opleidingsachtergronden van docenten te verbeteren of aan te vullen.
Maatregelen om professionalisering van docenten te bevorderen i.r.t. het bekwaamheidsprofiel burgerschap.	<p>Om de professionalisering van docenten op het gebied van het bekwaamheidsprofiel burgerschap te bevorderen, continueren we de volgende maatregelen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leergang bij Stenden: we bieden docenten de mogelijkheid om deel te nemen aan de leergang burgerschap bij Stenden. Dit stelt hen in staat om hun kennis en vaardigheden op het gebied van burgerschapsonderwijs verder te ontwikkelen. - Sociëteit Burgerschap: we stimuleren docenten om deel te nemen aan de Sociëteit Burgerschap, een community waarin ze kunnen samenwerken en kennis kunnen uitwisselen met andere docenten. Dit biedt een platform voor verdere professionalisering en ontwikkeling. - Zelf vorm en inhoud geven: we moedigen docenten aan om in clusters zelf het burgerschapsonderwijs vorm en inhoud te geven. We faciliteren hen hierbij en zorgen ervoor dat ze de nodige ondersteuning krijgen. Dit proces wordt gecoördineerd door de coördinator burgerschap, die nauw samenwerkt met het HR-team. <p>Tevens onderzoeken we de mogelijkheid om de leergang burgerschap, die we samen met NHL-Stenden aanbieden, open te stellen voor docenten van andere mbo-instellingen. We kijken naar de haalbaarheid en de meerwaarde van het delen van deze professionaliseringsmogelijkheid met andere onderwijsinstellingen.</p> <p>Intern werken we samen met verschillende belanghebbenden, waaronder de stuurgroep burgerschap, het HR-team en onderwijsteams onderling. We streven ernaar om bovenschoolse programma's, zoals het project Wereldburgerschap, te integreren en mogelijk ook diversiteit en inclusie toe te voegen.</p> <p>Wereldburgerschap: In het programma Wereldburgerschap integreren we aspecten van burgerschap, internationalisering, diversiteit & inclusie en duurzaamheid/de SDG's. We experimenteren hierbij met de IDG's (Inner Development Goals) om het thema Wereldburgerschap te koppelen aan de persoonlijke ontwikkeling van onze studenten.</p>

	We streven ernaar om de samenwerking met de Coöperatie Leren voor Morgen verder uit te bouwen en de SDG Nederland community te intensiveren. SDG House, een extern initiatief van Noorderpoort, fungeert als brug naar externe partners. In ons streven naar internationalisering integreren we steeds meer thema's van burgerschap en duurzaamheid, waarbij we niet alleen focussen op het bezoeken van andere landen, maar ook op persoonlijke vorming. Daarnaast zijn we bezig met de ontwikkeling van een excellentieprogramma.
Extra maatregelen	<p>Besloten is vanaf 2024 geen vrijstellingen of ontheffingen meer toe te staan voor burgerschapsonderwijs. We willen echter benadrukken dat het nog steeds een inspanningsverplichting blijft, waarbij de focus ligt op de inzet en inspanningen van de studenten. We werken toe naar een manier waarop de inspanningen van de studenten worden vastgelegd als 'behaalde resultaten'.</p> <p>Daarnaast zijn we door middel van een pilot op het Europapark aan het onderzoeken of we burgerschap kunnen examineren, bijvoorbeeld door middel van een portfolio, om aan te tonen dat studenten de vereiste competenties hebben verworven en het vak burgerschap succesvol hebben afgerond.</p> <p>Een ander aspect waar we momenteel onderzoek naar doen, is het uitbreiden van het succesvolle pilotproject Europapark naar andere scholen. We merken dat er interesse is van andere scholen en we verkennen de mogelijkheid om hetzelfde concept op andere locaties toe te passen, zoals in het cluster Oost-Groningen.</p> <p>Burgerschapsonderwijs wordt als thema meegenomen in de nieuwe onderwijsvisie van Noorderpoort.</p>

8.3 Doelstelling 3.3: Carrièreperspectief personeel

Prioriteit 3 Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie		
Doelstelling (3.3)		
Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk. Er is aandacht voor de werkdruk en het carrièreperspectief van onderwijspersoneel. De uitval van startend onderwijspersoneel wordt minder. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgeevenden hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren.		
Link SK35: De doelstelling past bij één van de focusgebieden waar het Noorderpoort de komende drie jaar zich op richt: "samen werken aan een wendbare organisatie". Dat vraagt om een voortdurende ontwikkeling en grotere wendkracht van medewerkers, omdat zij andere competenties nodig hebben dan eerder gevraagd werd. Noorderpoort ondersteunt en faciliteert dit onder andere met de ambitie om Noorderpoorters onderdeel te laten zijn van een actieve leergemeenschap. Bovendien zet het Noorderpoort in op een multidisciplinaire netwerkorganisatie. Zo bewegen we ons flexibel door de organisatie om onze slagkracht te vergroten.		
Interne en externe samenwerkingspartners: Voortgang ambitie moet jaarlijks met deze partners worden geëvalueerd.	Intern: Programma Professionalisering, de Noorderpoort Academie, de dienst Onderwijs & Studentzaken, i-coaches, coachingsplatform Noorderpoort Extern: Noorderlijke ROC's, team van opleidingsschool (in oprichting)	
	Met de noordelijke ROC's, onze voornaamste samenwerkingspartners op dit thema, stellen we gezamenlijk beleid op voor o.a. professionalisering en doorstroom. Door de intensieve samenwerking nemen we concurrentie weg en dragen we bij aan het vervullen van elkaars doelstellingen.	
Verplichte analyse onderdelen	Verplichte indicatoren	Bron

1. Instroom van nieuw onderwijspersoneel voldoende/onvoldoende	Tevredenheid van onderwijspersoneel over ontwikkelingsmogelijkheden (instellingsniveau)	Medewerkersonderzoek mbo. Score op de vraag 'Ik ben tevreden over mijn ontwikkelingsmogelijkheden' voor de groep onderwijspersoneel (OP)
2. Bestaan van personeelstekorten	Ervaren werkdruk van onderwijspersoneel (instellingsniveau)	Medewerkersonderzoek mbo. Aandeel respondenten dat werkdruk te hoog of veel te hoog vindt voor de groep OP
3. Uitval onder startend onderwijspersoneel	Inschaling onderwijspersoneel (instellingsniveau) ²²	DUO Gegevens worden door DUO aangeleverd
4. Begeleiding aan startend onderwijspersoneel	Mate waarin onderwijspersoneel met een dienstverband van 0-2 jaar in de komende jaren graag bij de instelling blijft werken (instellingsniveau)	Medewerkersonderzoek mbo Score op de vraag 'Ik blijf graag de komende 1 tot 2 jaar bij de instelling werken' voor de groep OP met een dienstverband korter dan 2 jaar
5. Loopbaanperspectief voor zittend onderwijspersoneel	n.v.t.	
6. Inschaling van onderwijspersoneel en beleid voor doorgroeimogelijkheden voor de klas	n.v.t.	
7. Ervaren werkdruk onderwijspersoneel	n.v.t.	
8. Professionaliseringsbeleid van de instelling	n.v.t.	
9. Mate waarin gebruik gemaakt wordt van professionaliseringsmogelijkheden	n.v.t.	
10. (Ervaren) barrières om gebruik te maken van professionaliseringsmogelijkheden	n.v.t.	

Analyse op doelstelling totaal:

Noorderpoort heeft in de regio een goede naam als werkgever en dat is een belangrijke oorzaak dat vacatures relatief goed worden ingevuld. Maar zelfs met een goede naam zorgt de alsmaar krapper wordende arbeidsmarkt dat bepaalde functies 'kritisch' zijn als het om invulling van vacatures gaat. Het gaat dan om de functies docent Nederlands, docent rekenen, docent techniek en specifieke functies in de staf. Op sommige plaatsen in de organisatie is sprake van een 'tekort aan personeel' veroorzaakt door uitval van personeel (verzuim) en doordat vacatures (nog) niet zijn ingevuld. Door aan voornoemde redenen te werken lijkt dit wel oplosbaar. In 2022 heeft 10% van de groep 'startend onderwijspersoneel' de organisatie binnen twee jaar verlaten. In vergelijking met de jaren '21 en '20 is er sprake van een toename (respectievelijk 8,3% en 7,6 %). In de afgelopen drie jaar is er een inwerkprogramma ontwikkeld, dat bestaat uit centrale bijeenkomsten voor nieuwe medewerkers en binnen scholen en diensten bestaan inwerkprogramma's. In het centraal beleid ten aanzien van inwerken zijn geen indicatoren opgenomen waaruit blijkt of het inwerken al dan niet succesvol verloopt.

De loopbaanperspectieven voor docenten zijn helder, al richten deze zich vooral op de bekwaamheidseisen en de hierbij behorende inschaling. De ontwikkeling van de L-schalen is dat C toeneemt van 32,5% in 2020 naar 36,4% in 2022 en B neemt af van 66% in 2020 naar 62,6% in 2022 (bron DUO). In algemene zin biedt Noorderpoort veel loopbaanperspectieven voor medewerkers, alleen zijn deze vaak wel afhankelijk van de inzet en ambitie van de medewerker en het moment waarop de loopbaanvraag zich aandient. Momenteel zou meer dan 10% van alle medewerkers een baan elders binnen de organisatie willen. Er is wel professionele begeleiding om het perspectief te verkennen maar er is in onvoldoende mate inzichtelijk welke "routes" medewerkers kunnen volgen in de loopbaan. Naast het zijn van een goed werkgever is dit voor het behoud van eigen personeel, zeker gezien de arbeidsmarkt, een vereiste.

De ervaren werkdruk onder het voltallige personeel van Noorderpoort is onverminderd hoog. Meer dan 30% van de organisatie ervaart momenteel een te hoge werkdruk, met name veroorzaakt door administratieve werkzaamheden (46%) en een te grote hoeveelheid werk (79%). Meer specifiek gaat het bij dit laatste dan om slb-taken. Afgaande op de

ambities die Noorderpoort heeft en de toenemende samenwerking met collega instellingen, is de verwachting dat de ervaren werkdruk niet snel minder zal worden. Het vraagt ontwikkeling van 'persoonlijk leiderschap' op dit thema om uitval of vertrek van personeel te voorkomen.

Tenslotte is er recent op organisatieniveau beleid vastgesteld (2022-2024) ten aanzien van professionalisering van alle medewerkers van Noorderpoort. Dit beleid richt zich op het ontwikkelen van de netwerkorganisatie, het versterken van de samenwerking binnen teams en het professionaliseren en ontwikkelen van individuen. Er zijn tal van activiteiten, trainingen, coaching en programma's waarin dit beleid tot uitvoering komt. Op alle drie de genoemde gebieden is de komende jaren verdere ontwikkeling gewenst. Zo is het nog onvoldoende in beeld in hoeverre individuen nu gebruik maken van "het recht" om te professionaliseren. Het formaliseren van afspraken over individuele ontwikkeling is nog geen goed gebruik; het voeren van het jaarlijkse gesprek waarin ontwikkeling centraal staat, is geen onderdeel van de managementrapportage. Los van voorgaande is de score op 'de tevredenheid over persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden' onder onderwijzend personeel een 7,3 en voor de organisatie als geheel een 7,4 (bron: Medewerkersonderzoek 2023).

Ambitie 2027

Mensen maken de organisatie en de organisatie maakt de mens.

In het jaar 2027 heeft strategisch management betekenis gekregen; een strategisch personeelsplan op organisatie en op school-/dienstniveau is een goed gebruik om inzichtelijk te maken welke verwachtingen Noorderpoort van haar personeel heeft. Noorderpoort kan haar medewerkers een meerjaren perspectief bieden. Op basis van deze verwachting is per school/dienst een strategisch ontwikkelplan geformuleerd waarin is uitgewerkt welke ontwikkeling medewerkers op team- en op individueel niveau hebben door te maken.

In het jaar 2027 zijn medewerkers van Noorderpoort in staat om hun eigen loopbaan vorm te geven. Of iemand nu 1 maand of 25 jaar in dienst is, iedere medewerker heeft toegang tot de middelen en begeleiding die nodig is om 'sterk in het werk' te staan.

Onze ambitie verhoogt de kans huidig personeel vast te houden in een uitdagende, snel veranderende en krappe arbeidsmarkt.

Onze streefwaarden voor 2027 zijn:

Tevredenheid onderwijspersoneel ontwikkel-mogelijkheden: 7.5

Ervaren werkdruk van onderwijspersoneel: <25%

Inschaling onderwijspersoneel LB & LC: LB 60% en LC 40% in 2024. Deze streefwaarde wordt jaarlijks herijkt.

Mate waarin onderwijspersoneel met een dienstverband van 0-2 jaar in de komende jaren graag bij de instelling blijft werken: <10% zoekt een baan buiten Noorderpoort.

Maatregel	Wat, wanneer, wie (intern en extern), monitoring (specifiek naast NP aanpak monitoring)
<p>Inschaling en carrièreperspectief onderwijspersoneel (verplicht) Zowel voor onderwijspersoneel als voor het ondersteunend personeel vindt verbetering van het carrièreperspectief plaats. Functies en de bijbehorende inschaling worden zodanig vormgegeven dat het aantrekkelijk is en blijft om in het mbo te werken.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Herwaardering en het bieden van carrièremogelijkheden vindt plaats door herziening van het functiegebouw: vanaf 2e helft 2023. - Uitgevoerd door de afdeling Mens & Organisatie in samenwerking met leidinggevenden van Noorderpoort en collega's van andere ondersteunende diensten.
<p>Professionalisering (onderwijs) personeel (verplicht) Met iedere medewerker wordt jaarlijks een ontwikkelafpraak gemaakt ten aanzien van professionalisering en deze wordt</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Eind 2023 wordt de methodiek van het jaargesprek geëvalueerd en op basis hiervan worden aanpassingen gedaan, zodanig dat gebruikers ten minste een keer per jaar het gesprek voeren over persoonlijke ontwikkeling.

<p>vastgelegd in het jaargesprek. Ontwikkelafspraken hebben betrekking op enerzijds de ambities van Noorderpoort (bijv. LLO), organisatieverbetering (bijv. bevorderen samenwerken, management) en vakinhoud (bijv. vakinhoudelijke ontwikkeling) en anderzijds de persoonlijke ambities en behoeftes van de medewerker.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - In 2024 worden leidinggevendenden getraind in het voeren van een kwalitatief hoogwaardig ontwikkelgesprek. - In 2024 komt er een dashboard met stuurinformatie over aantallen gevoerde ontwikkelgesprekken en managers sturen hierop. <p>Uitgevoerd door de afdeling Mens & Organisatie in samenwerking met leidinggevendenden van Noorderpoort en collegadiensten.</p>
<p>Werkdruk (onderwijs) personeel (verplicht) Werkdruk wordt twee jaarlijks onafhankelijk gemeten d.m.v. mini-medewerkersonderzoeken en team- en individuele uitkomsten hiervan zijn voor medewerkers inzichtelijk.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Het programma Duurzame Inzetbaarheid biedt een instrumentarium dat gericht kan worden ingezet op de uitkomsten van deze onderzoeken. - Werkdruk en werkbelasting wordt periodiek besproken in de teams. Hiervoor worden methodes aangereikt om het gesprek hierover op gang te brengen en naar concrete oplossingen toe te werken. - Leidinggevendenden worden getraind om werkdruk te herkennen en hiervoor passende begeleiding te bieden. - Specifiek komt er een onderzoek naar het onderdeel 'SLB' en het effect op werkdruk. Op basis hiervan worden concrete verbetervoorstellen gedaan. <p>Uitgevoerd door de afdeling Mens & Organisatie in samenwerking met leidinggevendenden van Noorderpoort en collega's van andere ondersteunende diensten.</p>
<p>Begeleiding startend (onderwijs) personeel (verplicht) Iedere medewerker die nieuw in dienst komt, volgt een jaar lang een programma om te socialiseren, zodanig dat het aantal vertrekkers in het eerste contractjaar blijvend afneemt.</p>	<p>Het programma heeft de volgende onderdelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Iedere nieuwe medewerker krijgt een buddy gedurende 1 jaar. - Nieuwe medewerkers worden in het eerste jaar tenminste 100 uur vrijgesteld van werk om thuis te raken in het werk en in de organisatie, deze uren worden gecompenseerd vanuit een centrale begroting. Er wordt gemonitord op naleving van deze regeling. - Gedurende het eerste jaar worden er op geijkte momenten waarop leidinggevendenden met nieuwe medewerkers in gesprek gaan over ervaringen tot dusver. - Er wordt een (digitaal) exitinterview afgenomen bij iedere vertrekkende medewerker.
<p>Doorstroombeleid LB-LC-LD (verplicht) Zowel voor onderwijspersoneel als voor het ondersteunend personeel vindt verbetering van het carrièreperspectief plaats. Functies en de bijbehorende inschaling worden zodanig vormgegeven dat het aantrekkelijk is en blijft om in het mbo te werken.</p>	<p>Herwaardering en het bieden van carrièremogelijkheden vindt plaats door:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Onderzoeken en vaststellen wat het streefpercentages voor de verhouding LB-LC docenten moet zijn, (minimaal de sectorale stabilisatie afspraak, de percentages uit 2020), hierop een vernieuwd plan van aanpak opstellen in samenwerking met OR. Dit gebeurt jaarlijks. - Herziening van het functiegebouw. <p>Uitgevoerd door de afdeling Mens & Organisatie in samenwerking met leidinggevendenden van Noorderpoort en collega's van andere ondersteunende diensten.</p>
<p>Intensiveren zij-instromers (verplicht) Bij de werving van nieuwe medewerkers wordt gericht aandacht besteed aan de instroom van zij-instromers. In het inwerkbeleid en in de praktijk wordt voldoende ondersteuning en begeleiding geboden die is afgestemd op individuele behoeften en achtergrond zodat deze nieuwe medewerkers behouden blijven en zij hun opleiding succesvol kunnen afronden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Het werving en selectie en inwerkbeleid wordt geactualiseerd: vanaf 2e helft 2023. - Noorderpoort is een opleidingsschool, de mbo's in Noord-Nederland zijn voorloper in de onderwijsregio. <p>Uitgevoerd door de afdeling Mens & Organisatie in samenwerking met leidinggevendenden van Noorderpoort en collega's van andere ondersteunende diensten.</p>

Welke overige acties worden ingezet	Wat, wanneer, wie (intern en extern), monitoring (specifiek naast NP aanpak monitoring)
Strategisch personeelsplan Jaarlijks wordt een meerjaren personeelsplan opgesteld op organisatie en op school/dienstniveau waarin de vervangingsvraag en de ontwikkelvraag van medewerkers is uitgewerkt. Deze is gebaseerd op de strategische keuzes van de organisatie en die van de scholen/diensten.	Er is een pragmatische SPP-aanpak in gebruik die directeuren en teammanagers in staat stelt om een analyse te maken van de bestaande en de gewenste personele bezetting. Uitgevoerd door de afdeling Mens & Organisatie in samenwerking met leidinggevendenden van Noorderpoort en collega's van andere ondersteunende diensten.

8.4 Doelstelling 3.4: onderzoek en innovatie

Prioriteit 3 Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie		
Doelstelling (3.4)		
Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken		
Link SK35: Eén van de ambities in SK35 is dat iedere campus in de regio, of de stad, koploper is op één of meer specifieke thema's. Samen met andere onderwijsinstellingen (vo, hbo, wo) vervult de campus de functie van bruistablet voor innovaties met het werkveld en partners in de regio. Bovendien is de ambitie dat iedere opleiding een innovatie-agenda en multidisciplinaire projecten heeft waarin studenten en docenten uit verschillende opleidingen samen werken met het werkveld aan oplossingen voor complexe (toekomstige) uitdagingen. In de strategische koers is innovatie, onderzoek en doorwerking in collectief leren en ontwikkelen opgenomen. Er is experimenteeruimte en innovaties worden evidence informed onderzocht op inzichten en effecten. Deze kennis wordt binnen Noorderpoort gedeeld en verbonden aan bestaande projecten en initiatieven.		
Interne en externe samenwerkingspartners: Voortgang ambitie moet jaarlijks met deze partners worden geëvalueerd.	Intern: Practoraten, Innospot, team externe netwerken, netwerk masterdocenten. Extern: collega's noordelijke ROC's, MBO-excellent, stichting Ieder Mbo en een practoraat, Npuls, De samenwerking met noorderlijke ROC's heeft een inspirerend en lerend karakter. Onze ambitie is om toe te werken naar een gezamenlijk aanpak formuleren op onderzoek en innovatie. MBO-excellent bepaald de landelijke koers die wij volgen. Bij de practoraten zijn verschillende samenwerkingsverbanden die voor het bereiken van de doelen per practoraat essentieel zijn.	
Verplichte analyse onderdelen	Verplichte indicatoren	Bron
Positie van onderzoek en innovatie op de instelling	n.v.t.	Onderdeel strategische koers Noorderpoort. Onderwijsvisie. Aanpak experimenten Noorderpoort. Beleid practoraten.
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)	n.v.t.	Overzicht RIF's Noorderpoort met partners NPuls, Centre of Teaching & Learning. Cyclische monitoring van strategische programma's zoals duurzaamheid, digitaliseringsagenda. Inbedden in de schooljaarplancyclus. Verbinding in DNA.

Bestaande practoratoren en kansen voor nieuwe practoratoren.	Aantal practoratoren, lopend en in oprichting (instellingsniveau)	Stichting Ieder mbo een practoraat (www.practoraten.nl) Gegevens worden door DUO aangeleverd Beleidsplan werkwijze practoratoren Noorderpoort, practoraatplannen per practoraat, onderzoek opbrengsten, samenwerkingsovereenkomsten. Website. Nieuwe initiatieven, procedureafspraken: afstemming binnen DNA, practoraatsvoorstel
Beschrijving van de excellentiemogelijkheden voor studenten	n.v.t.	Notitie: Visie en verduurzaming excellentie Noorderpoort, april 23. Extra curriculaire programma's in scholen en crossovers. Iedere student is in de gelegenheid om deel te nemen aan een excellentieprogramma. Skills heroes vakwedstrijden, vanuit opleidingen kunnen studenten deelnemen aan voorrondes.
Aantal excellentieprogramma's en aantal deelnemers aan deze programma's.	n.v.t.	Gemiddeld 25 programma's op jaarbasis waarvan aantal internationaal, 10 nieuw en minimaal 2 crossover. Aantal studenten 250 – 300

Analyse van de positie van onderzoek en innovatie binnen de instelling

De huidige positie van onderzoek en innovatie binnen de instelling kan worden beschreven als veelzijdig en divers en betreft veel verschillende initiatieven. Innovatie en onderzoek worden onder andere uitgevoerd door de practoren, in experimenten door onderwijsprofessionals onder Innospot, met onderzoeken door masterdocenten op scholen, in innovatieve (internationale) projecten met partners (coördinatiepunt projecten) en in RIF-projecten. Echter, er ontbreekt een expliciete visie op innovatiecultuur en een gedeelde visie op onderzoek naar innovatie. Hoewel er veel activiteiten op het gebied van onderzoek en innovatie plaatsvinden, is er behoefte aan doorontwikkeling wat betreft een gemeenschappelijke expliciete visie, samenhang en collectieve doorwerking.

Noorderpoort stimuleert innovatie met behulp van Innospot, een intern platform binnen de instelling dat gericht is op kort cyclisch innovaties te initiëren, versterken, onderzoeken en verbinden in doorwerking. Ook faciliteert Noorderpoort Spotlight-experimenten, innovatie- en praktijkgericht onderzoek door practoratoren met docent-onderzoekers, leernetwerken en externe partners. Studenten worden gestimuleerd om innovatief te zijn door excellentieprogramma's en vakwedstrijden. Al deze initiatieven leveren veel kennis en inzichten op. Noorderpoort deelt deze kennis, expertise en inspiratie graag middels events zoals Connect en de onderwijsconferentie.

Samen met omliggende mbo's, hbo en universiteit werken wij aan een gezamenlijke kennis- en innovatieagenda in combinatie met de ontwikkeling van een ecosysteem van knooppunten waar onderwijs, onderzoek en ontmoeting op het gebied van regionale en maatschappelijke vraagstukken wordt gecombineerd, zowel multidisciplinair en verticaal (mbo-hbo-wo). Een belangrijk evenement waar Noorderpoort aan deelneemt is de CVI-conferentie. Dit alles draagt bij aan het versterken van de positie van onderzoek en innovatie binnen Noorderpoort.

Mogelijkheden om de positie van onderzoek en innovatie te verstevigen

Om de positie van onderzoek en innovatie verder te versterken, worden verschillende initiatieven benut: deelname aan onderzoeken, betrokkenheid bij Centres of Vocational Excellence, en het benutten van digitalisering in het onderwijs. Momenteel wordt er onderzoek uitgevoerd door de practoren en bij de experimenten, waarbij er publicaties worden geproduceerd en voortgangsrapportages worden opgesteld. Ook doen we onderzoek met innovatieve projecten in scholen met partners, RIF's en strategische innovatieprogramma's zoals duurzaamheid. Dit draagt bij aan het verstevigen van de positie van onderzoek en innovatie door inzichten en aanbevelingen te tonen.

Innovatie meten

Daarnaast zetten we in op het gebruik van een gestandaardiseerde vragenlijst bij experimenten en het bevragen van elementen die deel uitmaken van de innovatiecultuur, zoals ruimte om iets nieuws te proberen en facilitering van mislukkingen. Er is nu meer kwalitatief evidence informed onderzoek dan enkele jaren geleden, dat verder gaat dan alleen het verzamelen van databased informatie. We vragen meer door naar de werkende delen en merkbaarheid en dat leidt tot een document 'lessons learned' wat terug wordt gelegd in de lijn. Ook wordt er effectmeting gedaan bij excellentietrajecten, waarbij onder andere alumni worden bevraagd over de impact van het programma op hun huidige loopbaan.

Ruimte voor experimenten

Binnen Noorderpoort is er een sterke focus op experimenteren, waarbij de resultaten worden gezien als 'lessons learned'. Aanjagers en innovators hebben hierdoor de mogelijkheid om snel van start te gaan, de communicatielijnen zijn kort en teams ervaren eigenaarschap. De experimenten worden gevolgd door docent-onderzoekers die de resultaten meten. Gemiddeld wordt 90% van de experimenten afgerond, terwijl 10% wordt stopgezet. Van de afgeronde experimenten blijkt gemiddeld 65% effect te hebben, terwijl bij 35% bleek dat de aanpak niet het gewenste effect had. Deze inzichten zijn waardevol en de experimenten met het gewenste effect worden verbreed binnen de eigen school en gedeeld met andere scholen. Zo is bijvoorbeeld een succesvol experiment waarbij een project werd opgezet met opdrachten van een bedrijf voor studenten van de school voor ICT en Business & Administratie nu ook op twee andere scholen toegepast.

RIF-projecten voortzetten

Bij RIF-projecten wordt onderzocht hoe een project kan worden voortgezet nadat de RIF-periode is afgelopen. Er wordt besproken hoe samenwerkingspartners kunnen bijdragen aan de duurzaamheid van de samenwerking. Een voorbeeld hiervan is het Gas 2.0 project in de technieksector, waarbij een succesvolle samenwerking is ontstaan en het RIF niet langer nodig is.

Digitalisering doorontwikkelen

Tijdens de coronaperiode heeft er veel digitalisering plaatsgevonden, waarbij waardevolle lessen zijn geleerd. Dit heeft geleid tot een spin-off van die periode. Het doorontwikkelen van blended en hybride onderwijs is een prioriteit, ondersteund door een digitaliseringsagenda die deel uitmaakt van de strategische programma's. iCoaches spelen een rol bij het identificeren van verbeterpunten en er zijn bovenschoolse thema's. Er is een landelijke tool gebruikt om een peiling te doen naar de digitale vaardigheden van medewerkers. Daarnaast is er een digicompscan geïntroduceerd, waarmee medewerkers hun ontwikkeling kunnen beoordelen en doelen kunnen stellen. Het versterken van digitale vaardigheden en het ontwerpen van onderwijs gaan hand in hand. Hybride onderwijs, waarbij deels op de werkplek en deels op school wordt geleerd, wordt veelvuldig mee geëxperimenteerd (25%) omdat er na de coronacrisis behoefte lijkt te zijn om deze aanpak uit te proberen. Het streven is om maximaal leren op de werkplek mogelijk te maken en tegelijkertijd contact met school te behouden.

Kennis delen

Evenementen zoals Connect en het Onderwijsfestival bieden mogelijkheden om kennis, expertise en inspiratie te delen. Deze initiatieven dragen bij aan het versterken van experimenten en innovatie, en stimuleren het delen en gezamenlijk leren. Er is noordelijke samenwerking in events in innovatie en onderzoek (DNA), in het Innovatiehuis op 't Noorden en Het Consortium van Innovatie (CVI). Zo is er recent een gezamenlijke leergang "Leren Innoveren" ontwikkeld, waar medewerkers van verschillende ROC's aan kunnen deelnemen. Dit biedt de mogelijkheid om collega's van andere instellingen te ontmoeten en zo de samenwerking te versterken.

Bestaande practoratoren en kansen voor nieuwe practoratoren.

Met praktijkgericht onderzoek willen we wetenschappelijke inzichten en praktijkervaringen en –onderzoek gebruiken om een actieve bijdrage te leveren aan toekomstgericht onderwijs en innovatiekracht. Dat onderzoek doen we door docenten binnen scholen (teams innovatieagenda) en binnen practoratoren. Op dit moment zijn er zes practoratoren:

- Leven Lang Ontwikkelen (samenwerking Friesland College)
- Automotive & energietransitie (samenwerking Energy College)
- Zorg & Technologie (samenwerking Alfa-college en Drenthe College)
- Digitaal Veilige Apparatuur
- Digitaal vakmanschap (in de afrondende fase)
- Burgerschap

Promotie van practoratoren

Informatie over de practoratoren wordt gedeeld op de website van Noorderpoort en op de website Stichting Practoratoren. Intern wordt dit nog beter ingericht. In het practoraatsplan van iedere practor zijn de ambities en interne en externe samenwerkingspartners opgenomen. Bij de installatie van een practor wordt een practorale rede uitgesproken.

Nieuwe practoratoren

Naast deze zes practoratoren komt er een practoraat Duurzaamheid (i.s.m. AOC Terra) en wordt er mogelijk een nieuw practoraat opgericht op het gebied van AI. Betrokkenen bij practoratoren zijn: practoren, onderwijskundig adviseurs, master docenten, leernetwerken (intern school & dienst en extern), partners bedrijven. Opbrengsten van practoratoren zijn: kenniscreatie, productontwikkeling, professionalisering, kwalitatieve en kwantitatieve onderzoeksresultaten.

Evaluatie practoratoren

Vanaf december 2022 worden er tussentijdse evaluaties en eindevaluaties uitgevoerd op de practoratoren in de vorm van interne audits. Tot mei 2023 zijn vier van de zes practoratoren geëvalueerd. Dit heeft tot een (voorlopige) Noorderpoort brede analyse geleid. Een aantal bevindingen:

- Noorderpoort slaagt er goed in enthousiaste practoren aan te stellen die expert zijn op hun vakgebied en stevig verankerd zijn in regionale en landelijke innovatie- en beleidsnetwerken. Met de practoratoren profileert Noorderpoort zich als kennispartner bij onderwijsinnovatie. Er is veel kennis van actuele maatschappelijke thema's beschikbaar voor de organisatie maar de kennisbenutting is nog beperkt. Practoren delen en verspreiden hun kennis op allerlei manieren maar het gebruik en de toepassing komen niet vanzelf tot stand. De grote ambities missen soms stevige verankering in de organisatie.
- De innovatiedoelstellingen hebben betrekking op brede onderwijskundige vernieuwing (veranderkundige vraagstukken) of op vakinhoudelijke vernieuwing (beroepsspecifiek). Vakinhoudelijke vernieuwing leidt tot innovatieve onderwijsproducten en professionaliseringsprogramma's voor docenten, waar studenten direct profijt van hebben. De opbrengsten op het gebied van onderwijskundige vernieuwing zijn modellen, netwerken, kennisplatforms en onderzoeksuitkomsten.
- Practoratoren hebben binnen Noorderpoort een zelfstandige positie en vrijheid om een eigen invulling te geven aan de doelstellingen, werkwijze en onderzoeksmethode. Hierdoor is het adaptief vermogen groot en kunnen de practoratoren ontwikkelingsgericht toewerken naar een passende koers en haalbare resultaten.
- De autonomie van de practoratoren leidt ook tot diversiteit. Op verschillende manieren wordt praktijkgericht onderzoek gedaan en komt onderwijsvernieuwing tot stand. Onderzoek vindt plaats in leernetwerken, door 'onderzoekend-innoveren' binnen een innovatieproject of door een ontwikkelgroep docenten. De samenwerking met docenten is voor ieder practoraat anders. De rol van docenten varieert van docentonderzoeker, deelnemer aan ontwikkelgroep tot het uitvoeren van nieuw onderwijs.
- Het is de wens van alle practoratoren om de inhoudelijke en organisatorische verbinding met de (onderwijs)praktijk te versterken. De actieve betrokkenheid van docenten (en studenten) is nodig om de afstand tussen practoratoren en onderwijs te overbruggen en de impact in de interne organisatie te vergroten. Verbinding is een belangrijke succesfactor. (bron voorlopige analyse audits)

Aantal excellentieprogramma's en aantal deelnemers aan deze programma's.

Binnen Noorderpoort worden verschillende excellentieprogramma's aangeboden aan studenten die een stapje extra willen zetten. Deze programma's zijn gericht op het ontwikkelen van talenten en het uitblinken in competenties zoals ondernemerschap, creatief denken, flexibiliteit, zelfreflectie en samenwerken. Excellentieprogramma's worden aangeboden op verschillende niveaus en werken samen met regionale, nationale en internationale bedrijven en ondernemers. Er zijn in het schooljaar 2022-2023 29 excellentieprogramma's met 300 deelnemers binnen Noorderpoort, en daarnaast wordt het programma Noorderkracht aangeboden in samenwerking met andere onderwijsinstellingen. Er wordt ook deelgenomen aan vakwedstrijden zoals Skills the Finals.

Verankering van excellentie in het onderwijs

Er wordt gestreefd naar de verankering van excellentieprogramma's binnen het reguliere onderwijs, waarbij extracurriculaire programma's en vakwedstrijden een integraal onderdeel vormen. In het kader van blended en hybride onderwijs worden iCoaches betrokken bij het analyseren en verbeteren van de inzet van digitale middelen. Daarnaast

wordt er gewerkt aan de ontwikkeling en professionalisering van medewerkers, onder andere via de digicompscan. Het delen van kennis, expertise en inspiratie vindt plaats tijdens evenementen zoals Connect en het Onderwijsfestival, en er zijn samenwerkingsverbanden met andere instellingen en platforms zoals het Consortium van Innovatie (CVI) en de Noordelijke Samenwerking (DNA). Een goede, recente ontwikkeling is dat de middelen nu direct naar scholen gaan. Daarmee is een plan gemaakt dat zich richt op bestendinging, in plaats van op losse projecten. Hiermee kan excellentie een regulier onderdeel worden van het onderwijs.

Ambitie 2027

- Vanuit onze expliciete visie (i.o.) is er structureel inzet op innovatie met praktijkonderzoek, waarbij docent onderzoekers zijn betrokken. De evidence informed onderzochte uitkomsten van o.a. practoren, experimenten en projecten zijn met elkaar verbonden in doorwerking op de doelen van SK35.
- Samenwerkend leren, innoveren, en onderzoeken draagt bij aan onze collectieve ontwikkeling met partners t.b.v. eigentijds toekomstgericht onderwijs.
- Onze innovatiecultuur is zichtbaar en merkbaar in impact. Ook van studenten wordt een onderzoekende houding en innovatiekracht gestimuleerd in excellentie en in experimenten ten behoeve van hun loopbaan. We werken vanuit partnerschappen in onderzoek- en kennisnetwerken met hbo, (noordelijke) mbo-instellingen en het werkveld. De noordelijke verbinding binnen DNA met Firda in innovatie en onderzoek staat stevig.

We zien het belang van digitalisering en automatisering in ons werkgebied als kans om dit thema in al onze onderzoek en innovatie activiteiten een thema te laten zijn. Zo kan kennis en kunde op dit belangrijke thema landen in ons werkgebied.

Het maatschappelijke belang van duurzaamheid, internationalisering en diversiteit en inclusie zien wij als een kans om onze rol als onderwijsinstelling te pakken.

Wij streven naar het beter inhoudelijk benutten van de opbrengsten van de practoraten. Niet zo zeer naar meer practoraten.

Wij streven naar verankering van excellentieprogramma's binnen het reguliere onderwijs, waarbij aanbod en deelname stabiel blijft.

Maatregel	Wat, wanneer, wie (intern en extern), monitoring (specifiek naast NP aanpak monitoring)
Intensivering bestaande practoraten, dan wel het oprichten van nieuwe practoraten. (verplicht)	<ul style="list-style-type: none"> - We richten in 2024 een nieuw practoraat op, namelijk Duurzaamheid i.s.m. AOC Terra - We initiëren mogelijk een ander practoraat op basis van actualiteit, onze innovatieagenda Strategische Koers 2023 – 2027. Nieuwe initiatieven voor een practoraat worden verkend. Er is afstemming binnen DNA en met hbo en universiteit (Universiteit van het Noorden). - We gaan in 23-34 practoraten met hun partnerschappen vanuit ambities nog steviger verankeren in onze organisatie ten behoeve van vergroten van de impact. - We zetten in 23-27 in op nog meer participatie van docenten (en studenten) in onderzoek en ontwikkeling binnen de practoraten. - Versterking van de leercultuur en kennismanagement in leren, benutten en toepassen van opbrengsten. - De verduurzaming en doorwerking van opbrengsten van practoraten in de staande organisatie gaan we verstevigen. De PDCA veranderkundig in organisatieontwikkeling inbedden. Interne audits benutten in reflectie en ontwikkeling. - Zichtbaarheid van practoraten intern en extern (bestaande practoraten, partnerschappen, website) vergroten.
Uitbreiden en zichtbaar maken excellentiemogelijkheden	<ul style="list-style-type: none"> - Structureel tevredenheidsonderzoek onder studenten van extra curriculaire programma's. Professionaliseringsslag in het genereren van data resultaten door inrichten van een volgsysteem. - Excellentie als trekker toekomstige student door zichtbaarheid via de website - Vakwedstrijden: toename aantal opleidingen met studenten aan de voorrondes en daarmee aantal studenten naar de finals vergroten. - Meer acties rondom PR.

	<p>Investeren in kwaliteit en ontwikkeling van nieuwe excellentieprogramma's. Meer cross-overprogramma's zoals keuzedelen. Alle studenten in de gelegenheid stellen deel te nemen aan een excellentieprogramma, ook in een andere school van Noorderpoort en mogelijk DNA-partnerschool.</p>
<p>Vergroten rol onderzoeken en innovatie binnen instelling</p>	<p>We gaan niet per se méér doen maar nog beter doen, meer samenhang, verbinding, en verdieping in kwaliteit en cultuur. Daarnaast gaan we het proces van doorwerking verbeteren van experimenten, practoraten, innovatieve projecten en programma's, en innovaties in scholen. We gaan het potentieel binnen het masternetwerk nog meer benutten. We bouwen door in partnerschappen in innovatie, kennisnetwerken en onderzoek. Nieuw is het Centre of Teaching & Learning, zie punt 5.</p> <p>Er gebeurt van alles in vernieuwing en innovatie door onderwijsteams in scholen. De aanpak en ervaringen gaan we meer verbinden en leren van en met elkaar. Niet alleen op events als Connect en de onderwijsconferentie. We onderzoeken en bepalen een aanpak hoe we die collectieve verbinding kunnen verstevigen t.b.v. samenwerkend leren en innoveren. Op basis van het onderzoek zullen we tot een set maatregelen komen die we vanaf 2025 gaan uitwerken en implementeren.</p> <p>Visie op innovatie en onderzoek Noorderpoort afronden: februari 2024 gereed.</p> <p>Eerste ervaring met het instrument (gestandaardiseerde vragenlijst bij experimenten en het bevragen van elementen die deel uitmaken van de innovatiecultuur, zoals ruimte om iets nieuws te proberen en facilitering van mislukkingen) en opbrengsten meten van innovatiecultuur in experimenten. Daarna verbreding van het instrument in practoraten.</p> <p>Centre voor Teaching & Learning opzetten en innovaties, professionalisering en onderzoek uitvoeren in samenwerking met noordelijk mbo en hbo.</p>

9. Begroting kwaliteitsmiddelen 2024-2027

Kwaliteitsagenda 2024-2027: begroting					
Datum:	12/02/2024				
Naam mbo-school	Noorderpoort				
wegingsfactor NP tov landelijk	0,027599				
Te besteden budget				Toelichting	
Type middelen / financieringsstroom	2024	2025	2026	2027	Juridisch Instrument
Reguliere deel	10.210.000	10.210.000	10.210.000	10.210.000	kwaliteitsafspraken
Prioriteit 1 Bevorderen kansengelijkheid					
Mbo niveau 2	3.700.000	3.400.000	3.400.000	3.400.000	kwaliteitsafspraken & vanaf 2025 lumpsum
doorstroom beroepskolom (vmbo/mbo/hbo) (1.4)	460.000	460.000	460.000	460.000	doorstroom beroepskolom
nazorg (1.3)	253.000	253.000	253.000	253.000	subsidieregeling nazorg mbo 22/24 & lumpsum vanaf 25
Extra begeleiding van school naar werk (1.3, 2.1)	414.000	414.000	414.000	414.000	lumpsum
schoolkosten basisvaardigheden voor studenten onder de 18 (3.1)	276.000	276.000	276.000	276.000	lumpsum
Prioriteit 2 Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt					
loopbaanoriëntatie en - begeleiding (2.1)	800.000	800.000	800.000	800.000	regeling bekostiging LOB MBO 2023
oriëntatieprogramma's (via experiment) (3.4)	386.000	386.000	386.000	386.000	lumpsum
Prioriteit 3 kwaliteit, onderzoek, innovatie					
Carrièreperspectief onderwijspesoneel = doelstelling 3.3	3.400.000	3.400.000	3.400.000	3.400.000	kwaliteitsafspraken
Practoraten	690.000	690.000	690.000	690.000	kwaliteitsafspraken
Krimp MBO	828.000	828.000	828.000	828.000	lumpsum
Masterplan basisvaardigheden					
professionaliseringsruimte mbo-docenten (3.3)	828.000	828.000	828.000	828.000	lumpsum
veilig digitaal onderwijs	138.000	138.000	138.000	138.000	subsidie MBO raad tot 27, lumpsum vanaf 28
Totaal inkomsten	22.383.000	22.083.000	22.083.000	22.083.000	
Verwachte kosten				Toelichting (niet noodzakelijk maar kan gebruikt worden om bedragen te verklaren of om verschillen toe te lichten)	
Verplichte begrotingsonderdelen	2024	2025	2026	2027	
Extra ondersteuning voor studenten in niveau 2	3.700.000	3.400.000	3.400.000	3.400.000	Maatwerktrajecten op scholen (200k) Doorstroomcoach entree > N2 (50k) VSV naar scholen (1000k) Onderzoeken mogelijkheid extra docenten voor de klas (750k) arbeidsmarktspecialisten (250k) Coördinatoren doorstroom VSO, MBO (50k) Onderzoek & analyse (100k) Centrale aansturing VSV (400k) Extra inzet SLB (600k)
Carrièreperspectief onderwijspesoneel	3.400.000	3.400.000	3.400.000	3.400.000	1a inschaling onderwijspesoneel (670k) 1b professionalisering onderwijspesoneel (cursus, training, begeleiding) (540k) 1c Werkdrukmetingen (130k) en onderzoek en uitvoering maatregelen (270k) 1d Begeleiding startend onderwijspesoneel: schoolleiders 12fte 1,2mln 2. loonkosten stijging LB+LC (730k) 3. zijinstromers aannamebeleid, hangt samen met 1d Extra: Ontwikkelen jaargespreekformulierimplementatie (100k) + digitale omgeving (60k)
practoraten	690.000	690.000	690.000	690.000	fte's 7 mogelijk 8 practoren + kosten inhuur
Nietverplichte begrotingsonderdelen	7.790.000	7.490.000	7.490.000	7.490.000	
Prioriteit 1 Bevorderen kansengelijkheid					
1.1 Gelijkwaardige behandeling	350.000	550.000	550.000	550.000	inzet studentinitiatieven, mogelijke ondersteuningstructuur fte's, tijd onderwijsmedewerkers aandacht thema
1.2 Studentwelzijn, veiligheid, inclusiviteit	1.650.000	1.250.000	1.250.000	1.250.000	fte's, student activiteiten verbetering welzijn, fte veiligheidscoördinator, fte begeleidingsstructuur, professionalisering
1.3 Instroom, doorstroom, uitstroom, nazorg, VSV, N2	1.500.000	1.500.000	1.500.000	1.500.000	fte inzet lesgevend personeel begeleiding, professionalisering, SLB, BAT
1.4 In-doorstroom beroepskolom, mbo-hbo	500000	500000	500000	500000	fte inzet
1.5 laaggeletterdheid	310.000	430000	430000	430000	fte inzet
doorstroom beroepskolom (vmbo/mbo/hbo)	460.000	460.000	460.000	460.000	
nazorg	253.000	253.000	253.000	253.000	
Extra begeleiding van school naar werk	414.000	414.000	414.000	414.000	
schoolkosten basisvaardigheden voor studenten onder de 18	276.000	276.000	276.000	276.000	deel voor studiecentrum
Prioriteit 2 Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt					
2.1 LOB, om- bijscholing, onderwijs-arbeidsmarkt	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	FTE: LOB experts, expertisepunten, LOB'ers per school
2.2 Stagebeleid en stagediscriminatie	900.000	980.000	980.000	980.000	fte inzet
2.3 Bekostigd LLO (bbl, maatwerk, modulair)	500000	500000	500000	500000	fte inzet
loopbaanoriëntatie en - begeleiding (2.1)	800.000	800.000	800.000	800.000	Studiecentrum en coördinator LOB
oriëntatieprogramma's (via experiment) (3.4)	386.000	386.000	386.000	386.000	deel voor studiecentrum
Prioriteit 3 kwaliteit, onderzoek, innovatie					
3.1 Rekenen en Nederlands	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	fte inzet, professionalisering
3.2 Burgerschapsonderwijs	500000	500000	500000	500000	fte inzet
3.3 Carrièreperspectief personeel	1.500.000	1.500.000	1.500.000	1.500.000	fte inzet HR beleidsadviseurs, tijd professionalisering TEM, Dir
3.4 Onderzoek en innovatie	500000	500000	500000	500000	fte inzet, organisatie activiteiten
Krimp MBO	828.000	828.000	828.000	828.000	
professionaliseringsruimte mbo-docenten (3.3)	828.000	828.000	828.000	828.000	
veilig digitaal onderwijs	138.000	138.000	138.000	138.000	
Totaal verwachte kosten	22.383.000	22.083.000	22.083.000	22.083.000	

Bijlage

Bijlage 1 data verplichte indicatoren doelstelling 1.4, 2.0, 2.1

bc-code	Doelstelling beroepsopleidingsnaam	2.1				2		2	1.4	1.4
		Aantal instromende studenten in beroepsopleidingen				Aantal gediplomeerde studenten in beroepsopleidingen		Aansluiting opleiding en werk	Studiesucces in het hbo van mbo-	starters- resultaat
		totaal instroom nieuwe beroepsopleiding		switch		2020/'21	2021/'22*	2019/'20	2020/'21	2021/'22
		2021/'22	2022/'23*	2021/'22	2022/'23*					
aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	%	%		
bc008	Apothekersassistent	35	26	18	18	33	27	87	0,71	0,86
bc057	Doktersassistent	59	46	27	26	44	62	96	1	0,85
bc080	ICT support	11	10	.	5	9	7	nb	nb	0,46
bc113	Mbo-Verpleegkundige	331	310	98	44	233	231	89	0,81	0,85
bc155	Operationele techniek	23	17	.	6	14	25	90	.	0,86
bc165	Particuliere beveiliging	40	71	34	48	52	36	61	nb	0,88
bc203	Tandartsassistent	29	28	13	18	31	28	88	1	0,71
bc217	Veiligheid en vakmanschap	63	57	24	7	27	37	35	nb	0,6*
bc223	Verzorgende IG	187	155	103	111	254	29	87	nb	0,86
bc280	Industriële processen	62	50	8	11	48	39	74	nb	0,7*
bc281	Analisten	67	83	24	29	78	63	80	0,85	0,77
bc303	IT systems and devices	104	69	35	28	75	76	46	0,83	0,85
bc310	Maatschappelijke Zorg	402	431	153	186	287	521	83	0,73	0,8*
bc325	Metselaar	nb	nb	nb	nb	nb	nb	nb	nb	nb
bc328	Middenkader engineering	51	46	9	12	38	43	78	0,8	0,8*
bc337	Pedagogisch werk	218	228	121	130	229	212	89	0,76	0,8*
bc355	Timmeren	25	30	6	5	16	20	nb	nb	0,8
bc365	Entree	263	246	.	.	208	206	42	nb	nb
bc371	Elektrotechnische installaties	19	12	5	6	11	19	43	nb	0,75
bc401	Procestechniek	29	9	13	13	25	15	75	nb	0,86
bc409	Middenkader bouw en infra	7	14	.	.	10	13	nb	1	0,78
bc411	Service- en onderhoudstechniek	13	8	5	7	23	10	nb	nb	.
bc413	Mechatronica	22	12	5	.	15	21	nb	nb	0,83*
bc425	Software development	52	45	19	30	16	16	nb	nb	0,78
bc426	Elektrotechnische installaties en systemen	nb	nb	nb	nb	nb	nb	nb	nb	nb
bc477	Maritiem officier	18	12	.	0	25	26	nb	0,71	.

Tabel 1- data verplichte indicatoren doelstelling 1.4, 2.0 en 2.1

Bijlage 2 overzicht indicatoren en streefwaarde 2027

Indicator	Prio	verplichte indicator	0-meting	Streefwaarde 2027	Bron
1a	1.2	Percentage studenten dat zich veilig voelt op de instelling (instellingsniveau)	85%	87%	JOB
1b	1.2	Percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf (instellingsniveau)	83% van de studenten antwoord ja of ja zeker op de vraag "Kun je op jouw stage zijn wie je bent (denk hierbij aan persoonlijkheid, afkomst, geaardheid, religie, leeftijd)?"	85%	JOB
1c	1.2	Aandeel studenten met een slechte/zeer slechte mentale gezondheid (instellingsniveau)	21%	17%	Studenten peiling NP onderwijs
2a	1.3	De aantallen nieuwe voortijdig schoolverlaters per jaar (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg)	22-23 N1 BBL 32,70% N1 BOL 31,30% N2 BBL 11,50% N2 BOL 14,20% N3 BBL 4,70% N3 BOL 6,00% N4 BBL 5,10% N4 BOL 4,80%	streefwaarde 2027 N1 BBL 30,00% N1 BOL 30,00% N2 BBL 11,00% N2 BOL 12,50% N3 BBL 4,50% N3 BOL 5,50% N4 BBL 4,50% N4 BOL 4,00%	DUO
2b	1.3	Het aandeel uitstromers vanuit entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg)	2019/2020: aandeel uitstroom dat werknemer voor 12 uur of meer per week is: entree BOL: 40% entree BBL: 49% n2 BOL: 57% n2 BBL: 78%	instellingsniveau: 80% entree BOL: 45% entree BBL: 55% n2 BOL: 60% n2 BBL: 80%	CBS

2c	1.3	Het aandeel studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding, (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en naar wel/geen ondersteuningsbehoefte) (rood mist nog vanuit DUO)	Respondenten die het cijfer 4 of hoger geven op de vraag of ze tevreden zijn over de begeleiding tijdens de opleiding Totaal: 24,6% van het respons Niveau 1: 35,2% van het respons Niveau 2: 22,2% van het respons Niveau 3: 22,0% van het respons Niveau 4: 25,7% van het respons	Respondenten die het cijfer 4 of hoger geven op de vraag of ze tevreden zijn over de begeleiding tijdens de opleiding Totaal: 30% van het respons Niveau 1: 38% van het respons Niveau 2: 25% van het respons Niveau 3: 27% van het respons Niveau 4: 30% van het respons Een streefwaarde op wel/geen ondersteuningsbehoefte volgt zodra de eerste resultaten bekend zijn.	JOB
3a	1.4	Succes in eerste jaar mbo (startersresultaat) (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)	2021-2022: Instellingsniveau: 80% n2: 68% n3: 76% n4: 83% veiligheid en sport 69% laboratoriumtechniek 69% ICT 80% bouw 79% zorg, onderwijs en kinderopvang 84% techniek 75% zie bijlage KA per beroepsopleiding specifiek	2027: Instellingsniveau: 82% n2: 79% n3: 82% n4: 90% veiligheid en sport 82% laboratoriumtechniek 82% ICT 82% bouw 82% zorg, onderwijs en kinderopvang 82% techniek 82%	MBO Raad en DUO

3b	1.4	<p>succes in het eerste jaar hbo van studenten die doorstromen vanuit het mbo.</p> <p>(Op instellingsniveau en uitgesplitst naar beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd voor de analyse bij prioriteit 2 (aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt), op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang, en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant)</p>	zie bijlage KA	<p>2027: Instellingsniveau: 80%</p> <p>veiligheid en sport 80% labaratoriumtechniek 85% ICT 80% bouw 90% zorg, onderwijs en kinderopvang 85% techniek 80%</p>	DUO
4a	2	Aantal gediplomeerde studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd bij de analyseonderdelen (uitgesplitst naar beroepsopleiding)	zie bijlage KA	Dit is een prioriteit overstijgende indicator. Ons streven is om gemiddeld gezien het aantal gediplomeerde student in de beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio te laten stijgen met 5%	DUO
4b	2	Percentage gediplomeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is in een baan in een gelijke of verwante richting als de beroepsopleiding, van beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd bij de analyseonderdelen (uitgesplitst naar beroepsopleiding)	zie bijlage KA	Dit is een prioriteit overstijgende indicator. Ons streven is om gemiddeld gezien het percentage gediplomeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is in een baan in een gelijke of verwachte richting als de beroepscontext, van beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio te laten stijgen met 5%	CBS

5a	2.1	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>Instellingsniveau: 3.2/5 (6,6% geeft aan goed of heel goed te worden geholpen bij het kiezen tussen verder leren of gaan werken)</p> <p>% dat een cijfer van 4 of hoger geeft</p> <p>N1: 17,3%</p> <p>N2: 7,1%</p> <p>N3: 8%</p> <p>N4: 5,6%</p>	<p>instellingsniveau: 3,5/5</p> <p>% dat een cijfer van 4 of hoger geeft</p> <p>N1: 20%</p> <p>N2: 10%</p> <p>N3: 10%</p> <p>N4: 10%</p>	JOB
5b	2.1	Instream studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd bij de analyseonderdelen, op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant, totalen en uitgesplitst tussen nieuwe inschrijvingen en switches vanuit andere opleidingen (uitgesplitst naar beroepsopleiding)	zie bijlage KA	Dit is een prioriteit overstijgende indicator. Ons streven is om gemiddeld gezien het aantal instroom studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio te laten stijgen met 5%	DUO
6a	2.2	Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit de instelling en vanuit leerbedrijf tijdens de stage of leerbaan (uitgesplitst naar leerweg)	<p>BOL school 3.3/5</p> <p>BOL leerbedrijf 3.8/5</p> <p>BBL 4/5</p>	<p>BOL school 4/5</p> <p>BOL leerbedrijf 4/5</p> <p>BBL 4/5</p>	JOB
6b	2.2	Het aantal meldingen op de instelling over stagediscriminatie (instellingsniveau)	niet beschikbaar	wordt in 2025 geformuleerd o.b.v. dan beschikbare 0-meting	Instelling

7	2.3	<p>Beschrijving van het aanbod aan maatwerkopleidingen (kwalitatieve indicator):</p> <ul style="list-style-type: none"> · Binnen welke opleidingsdomeinen en leerwegen er maatwerkopleidingen beschikbaar zijn · Voor welke doelgroepen maatwerkopleidingen beschikbaar zijn · Op welke vlakken wordt maatwerk geboden, zoals onderwijsduur (verkorting voor mensen die al relevante leer- en werkervaring hebben), en organisatie van de opleiding (meerdere startmomenten, leren op bedrijfslocaties etc.) 	kwalitatief beschreven in analyse	<p>kwantitatieve streefwaarden geformuleerd in doelstelling 2.3: Streefwaarden:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wij streven ernaar het bereik van, bekendheid van en interesse naar derde leerwegtrajecten en BBL-trajecten jaarlijks te vergroten. 2. De deelnemerstevredenheid over BBL-trajecten wordt jaarlijks gewaardeerd met een 7 of hoger, in elk geval de onderdelen informatievoorziening en onderwijsprogrammering 3. Groeiambitie van het marktaandeel v.w.b. bij- en omscholing is de huidige 5% in ieder geval te stabiliseren maar zeker ook te vergroten. 4. In de BBL kan men min. 2 x per jaar instromen, maar bij voorkeur 4 x of doorlopend 5. BBL'ers waarderen de flexibiliteit binnen hun leerroute met een 7 of hoger in het jaarlijkse deelnemerstevredenheidsonderzoek 	Instelling
8a	3.1	Aandeel studenten dat positief is over de lessen Nederlands (instellingsniveau)	<p>Nederlands: 55.3% van studenten is positief over lessen. Goed: 45%, heel goed: 11%</p>	<p>Nederlands: 75% van studenten is positief over lessen. Goed: 60%, heel goed: 15%</p>	JOB
8b	3.1	Aandeel studenten dat positief is over de lessen rekenen (instellingsniveau)	<p>Rekenen: 49.8% van studenten is positief over lessen. Goed: 39%, heel goed 10%</p>	<p>Rekenen: 75% van studenten is positief over lessen. Goed: 60%, heel goed 15%</p>	JOB

9a	3.1	Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau ¹⁷ heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) voor Nederlands (CE en IE) (uitgesplitst naar opleidingsniveau en examenniveau)	99% van studenten mbo 2 haalt 2f IE 98% van studenten mbo 3 haalt 2f IE 99% van studenten mbo 4 haalt 3f IE 88% van studenten mbo 2 haalt 2f CE 96% van studenten mbo 3 haalt 2f CE 59% van studenten mbo 3 haalt 3f CE 77% van studenten mbo 4 haalt 3F CE	99% van studenten mbo 2 haalt 2f IE 98% van studenten mbo 3 haalt 2f IE 99% van studenten mbo 4 haalt 3f IE 88% van studenten mbo 2 haalt 2f CE 96% van studenten mbo 3 haalt 2f CE 65% van studenten mbo 3 haalt 3f CE 90% van studenten mbo 4 haalt 3F CE	DUO
9b	3.1	Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau ¹⁷ heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) voor rekenen (eindcijfer) (uitgesplitst naar opleidingsniveau en examenniveau)	29% van de studenten mbo 2 haalt rekenen 2f 59% van de studenten mbo 3 haalt rekenen 2f 40% van de studenten mbo 4 haalt rekenen 3f 38% van de studenten mbo 3 die examen 3f deed, haalt het niveau.	50% van de studenten mbo 2 haalt rekenen n2 75% van de studenten mbo 3 haalt rekenen n3 75% van de studenten mbo 4 haalt rekenen n4 45% van de studenten mbo 3 die examen n4 doet, haalt het niveau.	DUO
10 -nb	3.2	Aandeel studenten dat positief is over de lessen burgerschap (instellingsniveau)	3 op een schaal van 5	4 op een schaal van 5	JOB
11a	3.3	Tevredenheid van onderwijspersoneel over ontwikkelings-mogelijkheden (instellingsniveau)	7,3	7.5	MTO
11b	3.3	Ervaren werkdruk van onderwijspersoneel (instellingsniveau)	30%	<25%	MTO
11c	3.3	Inschaling onderwijspersoneel (instellingsniveau) ²²	2022 LB 62,6% LC 36,4%	2024 LB: 60% LC: 40%. Streefwaarde wordt jaarlijks herijkt	DUO
11d	3.3	Mate waarin onderwijspersoneel met een dienstverband van 0-2 jaar in de komende	aantal medewerkers die baan elders wensen binnen Noorderpoort 11,7% buiten Noorderpoort 8,6%	streefwaarde medewerkers die baan buiten Noorderpoort zoeken <10%	MTO

jaren graag bij de instelling blijft werken
(instellingsniveau)

12a	3.4	Aantal practorataten, lopend (instellingsniveau)	6	het aantal practorataten is geen ambitie op zich binnen Noorderpoort. We zetten in op het inhoudelijk beter benutten van de uitkomsten en manier van werken.	St IMP
12b	3.4	Aantal practorataten in oprichting (instellingsniveau)	2	het aantal practorataten is geen ambitie op zich binnen Noorderpoort. We zetten in op het inhoudelijk beter benutten van de uitkomsten en manier van werken.	Instelling