

PRIORITEIT 1 BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID								
Doelstellingen	Indicatoren	Ambities ROC Menso Alting	Nulmeting	Beoogd resultaat 2027	Maatregelen en activiteiten	Financiën	Eigenaar	Brondocumenten
1.1 Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland	Het succes van de proef t.a.v. de keiweek en de sportfaciliteiten  Het aantal studenten dat buitenlandervaring opdoet.	Wij ondersteunen deze landelijke doelstelling van harte en dragen daar op gemeentelijk niveau aan bij samen met andere roc's uit de gemeente Groningen.	Binnen de overlegorganen waarin onze directeur en/of bestuurder participeren, maken wij ons hard voor stappen op het gebied van gelijkwaardige behandeling van studenten in Nederland. Bij wijze van proef mogen komend studiejaar 50 mbo-studenten, waaronder studenten van het ROC Menso Alting, deelnemen aan de KEI-week. Ook mogen 50 mbo-studenten bij wijze van proef meedoen met de faciliteiten die de ACLO al langer aan hbo en wo studenten biedt. Aan deze proef neem ook studenten van het ROC Menso Alting deel.  We bieden onze studenten de kans om buitenlandervaring op te doen. We hebben in onze instelling een taakgroep Internationalisering. Er is er een keuzedeel Internationaal I: bewustzijn (interculturele) diversiteit. Tot nu toe maken ongeveer 20	Bij tevredenheid over het verlopen van de proef en wanneer de pilotfase overgaat naar een definitieve status, blijven wij aansluiten bij deze initiatieven, zodat onze studenten kunnen deelnemen. Zolang de pilot loopt doen 50 studenten van alle mbo-instellingen mee. Wij hebben geen invloed op het aantal studenten van onze instelling die in de proef mogen /kunnen participeren.  Wij streven naar een aantal van 25-30 studenten die een buitenlandervaring beleven.	Door de kleinschaligheid van onze school is onze invloed en slagkracht op dit gebied gering. Wij nemen op dit gebied geen speciale maatregelen. Binnen de overlegorganen waarin onze directeur en/of bestuurder participeren maken wij ons hard voor stappen op het gebied van gelijkwaardige behandeling van studenten in Nederland.  We blijven onze studenten de kans bieden om buitenlandervaring op te doen door ons internationaliseringsbeleid te bestendigen en te verstevigen. Hiertoe hebben wij een subsidie aanvraag ingediend voor de Erasmus+ - subsidie.	Totaal doelstelling 1.1: ongeveer € 16.000 per jaar	directeur ROC Menso Alting en bestuurder GSG  Taakgroep internationalisering	n.v.t.
1.2 Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op instellingen en in leerbedrijven, vergroten toegankelijkheid mbo voor studenten met hulpbehoefte en het mbo inclusiever maken	Aandeel studenten dat zich veilig voelt op onze instelling.  Aandeel studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf (instellingsniveau)	Wij dragen er naar vermogen zorg voor dat studenten zich veilig voelen op onze instelling en op het leerbedrijf.	82% van onze studenten voelt zich veilig op school (antwoordt 'zeker' of 'ja zeker')  JOB-monitor: score van 4,2 op de vraag: 'Voel je je veilig op school?'  Nieuwe indicator volgt	Uit de JOB-enquete blijkt dat 82% van onze studenten zich veilig op onze school.  We halen een score ≥ 4,2 van 5 in JOB-monitor 2025-2026	We blijven ons huidige sociaal veiligheidsplan monitoren op actualiteit	Totaal doelstelling 1.2: ongeveer € 101.000 per jaar	O&K Gezonde School-taakgroep Vertrouwenspersonen	JOB-monitor
	Aandeel studenten met een slechte/zeer slechte mentale gezondheid.	We hebben een heldere zorgstructuur, waardoor studenten met een hulpvraag de ondersteuning kunnen vinden die ze nodig hebben.	Studentenpeiling NP Onderwijs 2023 Het aandeel studenten met een slechte/zeer slechte mentale gezondheid is 18%. Dit percentage is gelijk gebleven ten opzichte van 2022 en iets hoger dan het totale mbo-gemiddelde (17%).	Uit de studentenpeiling NPO blijkt dat het percentage studenten met een slechte/ zeer slechte mentale gezondheid is gedaald tov 2023. We scoren onder het landelijk gemiddelde op instellingsniveau op het aandeel studenten met een slechte/zeer slechte mentale gezondheid. Het maximum percentage studenten met een slechte/zeer slechte mentale gezondheid ligt op 15%.	Er wordt een plan van aanpak Studentenwelzijn opgesteld met daarin: • Visie op SLB, visie op IZAT en een duidelijke zorgroute • Huidige intake evalueren en herzien • explicieter aandacht voor maatwerk (passend onderwijs) tijdens intake • stroomlijnen van alles rondom intake/elk team werkt op dezelfde manier • mogelijkheden onderzoeken scholing intakers • Gesprekscyclus met studenten over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid om taboe te doorbreken • Een ondersteuningsstructuur met aandacht, kennis en kunde voor dreigend depressieve of suicidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten. • Aansluiting bij de bestaande integrale aanpak "gezonde school" en de programma's 'welbevinden op school' en 'helder op school'. • Inzet op de vier thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs: 1. de intake van aspirant-studenten en betrokkenheid van hun ouders; 2. de kwaliteit van ondersteuning door onderwijssteams; 3. de samenwerking tussen onderwijs en jeugdhulp en volwassenenzorg; 4. de begeleiding bij stages en eerste stappen op de arbeidsmarkt.		Zorgstructuur: IZAT Studieadviseurs Schakelteam  Verbeteragenda: 1. MT-O&K (i.s.m. intakers) 2. IZAT 3. IZAT-breed 4. bpv-coördinatoren	
1.3 Versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding (met name voor studenten niveau 2). Ombuigen en afremmen stijging vsv-ers en toewerken naar minder dan 18.000 nieuwe vsv-ers in 2026	De aantallen nieuwe vsv-ers per jaar (instellingsniveau en per opleidingsniveau en leerweg) (DUO)  Het aandeel uitstromers vanuit niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft op (instellingsniveau en per opleidingsniveau en leerweg) (CBS)	Wij willen ons lage percentage vsv-ers handhaven	Aantallen vsv-ers: Instellingsniveau: 3 (peildatum februari 2023) Opleidingsniveau: niveau 2: 0; niveau 3: 0; niveau 4: 3 (peildatum februari 2023)  Een jaar na uitstroom een baan: Instellingsniveau: 79% Totaal niveau 2: n.v.t. Totaal niveau 3: 77% Totaal niveau 4: 83% Totaal Bol: 79% Bbl: n.b. (databestand DUO 31 mei 2023; cijfers 2021)	Het aantal vsv-ers op instellingsniveau is kleiner dan 10  95% van onze niveau 2 studenten heeft een jaar na afstuderen werk	We gaan extra inzetten op niveau 2- en kwetsbare bc-opleidingen (niveau 3). Voor onze studenten in niveau 2 bestaan deze maatregelen uit: • inzet op goede voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt door contact met de gemeente over voorlichting aan studenten over verschillende beroepsmogelijkheden; • faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school door een beter inzicht in en inzet van de sociale kaart, door contact met ondersteunende diensten, zoals time-out mogelijkheden. We investeren in het welzijn van studenten voordat de student tot leren komt.  Voor de studenten in kwetsbare opleidingen in de economische sector bestaan deze maatregelen uit: • extra slb-uren in de eerste twee periodes; • meer inzet op rekenen => studenten maken een instaptoets aan het begin van het jaar. Op basis van de instaptoets wordt besproken wat voor begeleiding nodig is voor elke student; • inzet van een pluscoach => maakt behandelplannen voor de studenten met een rugzak.  We zetten in op een goede voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt door het opleiden van een arbeidsmarktspecialist (gezamenlijk initiatief vanuit netwerk).  We zetten onze deelname voort aan de regionale overlegstructuren met andere roc's en gemeenten/RMC inzake vsv en begeleiding/nazorg.	Totaal doelstelling 1.3: € 42.000 per jaar	Opleidingsteams (onderdeel van teamplannen) IZAT (aandacht voor lage vsv in verbeterde zorgstructuur)	DUO  CBS  JOB-monitor
	Het aandeel studenten dat tevreden is over de begeleiding (instellingsniveau en wel/geen ondersteuningsbehoefte)	We willen de begeleiding van studenten op het gebied van studieloopbaan (slb/ers en studieadviseurs) en de persoonlijke ontwikkeling versterken.	JOB-monitor: 64% van de studenten is tevreden over de begeleiding tijdens de opleiding Score van 3,7 op de vraag 'wat vind je van de begeleiding tijdens je opleiding?'	Uit de JOB-monitor blijkt dat 70% vd studenten tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding Score van ≥ 3,9 op de vraag 'wat vind je van de begeleiding tijdens je opleiding?'	In het op te stellen plan van aanpak Studentenwelzijn (zie doelstelling 1.2) wordt de rol- en taakverdeling van slb/ers, studie-adviseurs, het schakelteam en IZAT helder uiteengezet. Door die heldere rolverdeling verwachten wij dat de begeleiding duidelijker en toegankelijker wordt.		Opleidingsteams Studieadviseurs Slb/ers	JOB-monitor
1.4 Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door stimuleren in- en door stroom in de beroepskolom. Positioneren van de keuze voor het beroepsgerichte als positieve keuze	Succes in het 1e jaar mbo op instellingsniveau en gesplitst naar beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgave  Succes doorstromers mbo in 1e jaar hbo	Wij willen het hoge startersresultaat op instellingsniveau handhaven en het startersresultaat van pbmz-opleidingen verhogen tot minimaal het landelijk gemiddelde.  We willen de huidige lage uitval van doorstromers naar het hbo handhaven.	Op instellingsniveau is het startersresultaat bijna 90% (Benchmark 2021)  Gesplitst naar beroepsopleidingen maatschappelijke opgave: bc113, mbo verpleegkunde: 88% bc223, Vz-ig: 77% bc310, MZ niveau 3: n.b. bc310, MZ niveau 4: 83% bc337, PW niveau 3: n.b. bc337, PW niveau 4: 82% (Databestand DUO, 31 mei 2023, voorlopige cijfers 2021/2022)	Op instellingsniveau is het startersresultaat 90%  Gesplitst naar beroepsopleidingen met een maatschappelijke opgave: bc113, mbo verpleegkunde: minimaal handhaven van 88% bc223, Vz-ig: een startersresultaat van 80% bc310, MZ niveau 3: een startersresultaat van 80% bc310, MZ niveau 4: een startersresultaat van 85% bc337, PW niveau 3: een startersresultaat van 80% bc337, PW niveau 4: een startersresultaat van 85%	Met partners in het onderwijs zorgen we ervoor dat leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsgerichte. We gaan een doorlopende leerlijn met het vmbo ontwikkelen. De samenwerking met onze vo-scholen wordt geïntensiveerd.  We versterken de aansluiting mbo-hbo door blijvende afstemming met netwerken die gericht zijn op doorstroom mbo-hbo.  We sluiten aan bij Npuls; een achtjarig programma om het onderwijs in het mbo, hbo en wo te verbeteren, door de kansen van digitalisering beter te benutten. Alle publieke mbo-instellingen, hogescholen en universiteiten doen hierin mee.	Totaal doelstelling 1.4: € 45.000 per jaar	Teamleiders met O&K	MBO Raad en DUO voor gegevens m.b.t. startersresultaat (afkomstig van MBO Raad) en succes doorstromers hbo (afkomstig van DUO)
1.5 Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's		Voor deze doelstelling stellen wij geen ambitie vast. Onze school heeft nauwelijks te maken met laaggeletterde studenten. Wij vinden het voor al onze studenten belangrijk de Nederlandse taal goed te begrijpen en te beheersen. Daar zetten wij in onze lessen Nederlands op in voor al onze studenten (zie ook doelstelling 3.1).		n.v.t.	n.v.t.	Totaal doelstelling 1.5: € 0		

PRIORITEIT 2 VERSTERKING VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS-ARBEIDSMARKT								
Doelstellingen	Indicatoren	Ambities ROC Menso Alting	Nulmeting	Beoogd resultaat 2027	Maatregelen en activiteiten	Financiën	Eigenaar	Brondocumenten
<b>2.0</b> Beroepsopleidingen binnen onze school die nodig zijn voor de maatschappelijke opgave in de regio zijn: Zorg & Welzijn - 25779 PBMZ - 25477 PBGZ - 25478 PBSO - 25655 Mbo-Verpleegkunde - 25656 Verzorgende-IG - 25780 BMZ Pedagogisch Werk - 25696 PM Kinderopvang - 25697 GPM - 25698 OA	Diplomaresultaat op instellingsniveau	We streven ernaar om al onze studenten met een zo passend mogelijk diploma van school te laten gaan.	Diplomaresultaat instellingsniveau is 79,4% (benchmark 2021)	In 2027 is het diplomaresultaat op instellingsniveau minimaal 80%	Handhaven van de huidige activiteiten	Totaal doelstelling 2.0: € 6.000 per jaar	Teams	DUO
	Aantal gediplomeerde studenten in beroepsopleidingen maatschappelijke opgave			Aantal gediplomeerden gesplitst naar opleidingen maatschappelijke opgave: bc113, mbo-verpleegkunde: 37 bc223, Vz-ig: 13 bc310, MZ niveau 3: 21 bc310, MZ niveau 4: 36 bc337, PW niveau 3: 8 bc337, PW niveau 4: 55 (Databestand DUO, 31 mei 2023, voorlopige cijfers 2021/2022)				
	Het percentage gediplomeerden van onze opleidingen met een maatschappelijke opgave dat een jaar na afstuderen werkzaam is in een baan in een gelijke of verwante richting als de opleiding.	We willen dat het diploma waarmee onze studenten de school verlaten zo goed mogelijk aansluit bij de vraag van de arbeidsmarkt.	Aansluiting werk voor opleidingen met maatschappelijke opgave: bc113, mbo-verpleegkunde: 96 bc223, Vz-ig: 82 bc310, MZ: 85 bc337, PW: 84 (Databestand DUO, 31 mei 2023, voorlopige cijfers 2021/2022, in % van de werkzame beroepsbevolking)	Minimaal 85% van onze studenten in de opleidingen met een maatschappelijke opgave is een jaar na diplomering werkzaam in een gelijke of aanverwante richting als de beroepsopleiding	We sluiten aan bij de Vitaliteitscampus met het oog op beroepsvitaliteit. Dit is een samenwerkingsverband van onderwijs en werkveld voor duurzame inzetbaarheid.		Teamleiders (netwerkgesprekken) BPV-coördinatoren (werkveldcontacten) Studieadviseurs (loopbaantrajecten) O&K (alumni-onderzoek)	CBS: Schoolverlatersonderzoek
<b>2.1 Studenten maken weloverwogen keuzes voor een kansrijk beroep passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. Opleidingen bieden duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt en baanzekerheid. Bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo zijn transparant.</b>	Aantal studenten dat instroomt in opleidingen met maatschappelijke opgave (totalen, nieuwe inschrijvingen en switchers)	Als school hebben we de ambitie om gestaag te groeien in ons studentenaantal, met name in onze opleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio.	Aantal studenten dat instroomt in opleidingen met maatschappelijke opgave: bc113, mbo-verpleegkunde: 35 bc223, Vz-ig: 26 bc310, MZ: 32 bc337, PW:49  aantal switchers naar opleidingen met maatschappelijke opgave: bc113, mbo-verpleegkunde:7 bc223, Vz-ig: 8 bc310, MZ:13 bc337, PW: 8	We groeien naar een totaal studentenaantal van 700 in 2027. Het aantal studenten dat instroomt in opleidingen met maatschappelijke opgave: bc113, mbo-verpleegkunde: 55 bc223, Vz-ig: 50 bc310, mz: 50 bc337, pw: 75	We maken onze opleidingen aantrekkelijker door te investeren in zorgtechnologie.  We gaan doorlopende leerlijnen ontwikkelen met het vmbo.  Wij onderzoeken de mogelijkheden voor hybride leren als een vorm van van werkplekleren.  We organiseren minisymposia voor organisaties die werkzaam zijn in de welzijnssector met als doel gemeenschappelijke vraag naar aanbod helder te krijgen en daar aanbod op te creëren.	Totaal doelstelling 2.1: gemiddeld € 92.000 per jaar	Taakgroep SAT	DUO; instroomgegevens worden door DUO aangeleverd.
	Het percentage studenten dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken (op instellingsniveau en naar opleidingsniveau)  De gemeten tevredenheid over de hulp van de school over de keuze na de opleiding.	Wij vinden goede begeleiding belangrijk voor elke student, ook als het gaat om begeleiding in de keuze voor verder leren of werken. Wij willen dat onze studenten positief terugkijken op de begeleiding die zij van school hebben ontvangen.	JOB-monitor 2022: 35% van onze studenten antwoordt 'goed' of 'heel goed' op de vraag hoe school helpt bij de keus voor verder leren of gaan werken. Score van 3,1 (vijfpuntschaal) op de vraag hoe school helpt bij de keuze na de opleiding ver der te gaan leren of te gaan werken.	JOB-monitor: 50% van onze studenten antwoordt 'goed' of 'heel goed' op de vraag hoe school helpt bij de keus voor verder leren of gaan werken.  We halen een score van 3,3 (vijfpuntschaal) op de vraag 'Na de opleiding moet je kiezen: verder leren of gaan werken. Hoe helpt je school je bij deze keuze?'	We continueren de investering in de maatregelen en activiteiten die we de afgelopen jaren hebben ingezet.  We werken samen met de diverse stakeholders in de welzijnssector, in verschillende netwerken. Deze samenwerking gaan we continueren.  Naast de bestaande loopbaandagen gaan we voor niveau 2 studenten extra loopbaandagen en voorlichting organiseren (zie doelstelling 1.3)  De studieadviseurs gaan scholing volgen op het gebied van loopbaantests en loopbaangesprekken.  We gaan deelnemen aan een experiment van een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk gemaakt zal worden.  We gaan de organisatie van ontwikkelgesprekken tussen vo-leerlingen en mbo-studenten continueren.			sat'ers slb'ers
<b>2.2</b> Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte. Stagediscriminatie wordt uitgebannen en studenten krijgen een passende vergoeding.	Het aantal meldingen op de instelling over stagediscriminatie	De school draagt er naar vermogen aan bij dat stagediscriminatie wordt voorkomen en tegengegaan.  Wij hebben het proces rondom het melden en opvolgen van meldingen van stagediscriminatie goed geregeld en dragen zorg voor de bekendheid van dit proces.	Binnen onze instelling zijn er geen meldingen bekend over stagediscriminatie.	Onze studenten ervaren geen stagediscriminatie: er komen in het lopende schooljaar geen meldingen binnen rondom stagediscriminatie.  Er zijn drie verplichte contactmomenten tijdens de bpv, vastgelegd in de bpvo voor elke student.	We willen onze bpv-coördinatoren scholen zodat ze oog krijgen voor signalen van stagediscriminatie en voor de manier waarop je je stagebeleid kan professionaliseren.  Studenten informeren over de mogelijkheid om stagediscriminatie te melden Inrichten van een meldpunt stagediscriminatie  We leggen in het bpvo vast dat we toegroeien naar minimaal drie contactmomenten tussen school, student en stage plaatsvinden (fysiek op de locatie van het leerbedrijf) tijdens stages.  Stagematching organiseren we via ons eigen netwerk	Totaal doelstelling 2.2: € 32.000 per jaar	BPV-coördinatoren PVA stagediscriminatie	

PRIORITEIT 2 VERSTERKING VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS-ARBEIDSMARKT								
Doelstellingen	Indicatoren	Ambities ROC Menso Alting	Nulmeting	Beoogd resultaat 2027	Maatregelen en activiteiten	Financiën	Eigenaar	Brondocumenten
	Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit de instelling en vanuit stage/leerbedrijf (naar leerweg)	Studenten zijn tevreden over stagebegeleiding door onze school	<p>JOB-monitor 2022:</p> <p>54% van onze studenten antwoordt 'goed' of 'heel goed' op de vraag 'wat vind je van hoe school je heeft begeleid tijdens je stage/bpv (alleen bol)?' De score op een vijfpuntschaal is een 3,4</p> <p>70% van onze studenten dat 'goed' of 'heel goed' antwoordt op de vraag 'wat vind je van hoe het leerbedrijf je heeft begeleid tijdens je stage/bpv? De score op een vijfpuntschaal is een 3,8</p> <p>59% van onze bbl-studenten antwoordt 'goed' of 'heel goed' op de vraag 'wat vind je van de manier waarop het leerbedrijf je begeleidt op de werkplek?' De score op een vijfpuntschaal is een 3,8</p>	<p>JOB-monitor:</p> <p>60% van onze studenten antwoordt 'goed' of 'heel goed' op de vraag 'wat vind je van hoe school je heeft begeleid tijdens je stage/bpv (alleen bol)?' De score op een vijfpuntschaal is minimaal een 3,5</p> <p>Handhaven van de 70% van onze studenten dat 'goed' of 'heel goed' antwoordt op de vraag 'wat vind je van hoe het leerbedrijf je heeft begeleid tijdens je stage/bpv? De score op een vijfpuntschaal is minimaal een 3,8</p> <p>70% van onze bbl-studenten antwoordt 'goed' of 'heel goed' op de vraag 'wat vind je van de manier waarop het leerbedrijf je begeleidt op de werkplek?' De score op een vijfpuntschaal is minimaal een 3,8</p>	In de begeleidingsgesprekken, die de slb-er drie keer per jaar voert met de bbl-student, het leerbedrijf en de bpv'er, wordt systematisch het gespreksonderwerp opgenomen of het leerbedrijf voldoende aandacht kan geven aan het begeleiden van de student. We onderzoeken waarom het gemiddelde tov landelijk lager ligt. Dit doen we door de leerbehoefte op het gebied van begeleiding van stagiaires bij leerbedrijven te onderzoeken.		BPV-coördinatoren	<p>Door school te verzamelen info</p> <p>JOB-monitor</p> <p>Gegevens verzamelen door instelling</p> <p>JOB-monitor</p>
<p><b>2.3</b></p> <p><b>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.</b></p>	<p>Beschrijving van het aanbod aan maatwerkopleidingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Binnen welke opleidingsdomeinen en leerwegen er maatwerkopleidingen beschikbaar zijn</li> <li>Voor welke doelgroepen maatwerkopleidingen beschikbaar zijn</li> <li>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.)</li> </ul>	<p>We willen ons aanbod bbl-opleidingen uitbreiden en ons LLO-aanbod met flexibele instroom aanbieden en eveneens uitbreiden</p> <p>We willen ons modulair onderwijsaanbod (certificeerbaar onderwijs) in de bbl-opleidingen in de zorgsector doorontwikkelen.</p>	<p>Binnen het opleidingsdomein Zorg en Welzijn bieden wij nu de volgende bbl-opleidingen aan binnen vz-ig (bc223) en mz (bc310):</p> <p>bmz, pbmz, pbmz-specialistenjaar, vz-ig, vz-ig-kraam, Keuzedeel Verdieping in de kraamzorg en branche-erkende kraamopleiding.</p> <p>De bbl-opleidingen kennen een halfjaarlijks instroommoment.</p> <p>Bij de intake worden mogelijkheden voor vrijstellingen besproken.</p> <p>We richten ons op volwassenen met een achtergrond in de zorg of mensen die willen omscholen naar een beroep in de sector zorg en welzijn.</p> <p>Ons huidige LLO aanbod kent vier vormen van bijscholing, vier keuzedelen en een branche erkende kraamopleiding.</p> <p>We nemen via APLLONN deel aan de LLO katalysator en aan het opleidingsaanbod van Het Noorden Leert Door.</p>	<p>We hebben een bbl-aanbod voor al onze Zorg en Welzijn-opleidingen.</p> <p>We hebben met minimaal twee instellingen een samenwerking voor het aanbieden van een opleiding voor hun (toekomstige) medewerkers.</p> <p>Er zijn flexibele instroommomenten in de bbl-opleidingen, minimaal 2 instroommomenten per jaar.</p> <p>We hebben een EVC-procedure ingericht.</p> <p>We bieden modulair onderwijs in de bbl-opleidingen, met mogelijkheden voor certificeerbare eenheden voor ten minste twee opleidingen met volledig flexibele instroom en certificering.</p> <p>We bieden ten minste acht vormen van bijscholing en zes keuzedelen aan.</p> <p>De branche erkende kraamopleiding continueren we en is een unique selling point.</p> <p>We hebben daarmee een bredere en flexibele LLO-aanbod dat aansluit bij de vraag van de arbeidsmarkt. Hierin trekken we samen op met de andere onderwijsinstellingen.</p>	<p>We vergroten het aanbod en de bekendheid van de bbl-opleidingen (met maatschappelijk relevantie) in de regio door samenwerking met diverse instellingen. We sluiten waar mogelijk regionale arrangementen met bedrijfsleven.</p> <p>We stemmen onze bbl-opleidingen af op wat zij-instromers al kunnen, met behulp van het inrichten van een EVC-procedure.</p> <p>We zetten in op certificeerbaar onderwijs door het inrichten van modulair onderwijs. De werkprocessen die daar ten dienste van staan zijn daar volledig op ingericht.</p> <p>We leveren een bijdrage aan de arbeidsmarktinfrastructuur door deelname aan het RMT om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken.</p>	Totaal doelstelling 2.3: gemiddeld € 95.000 per jaar	Werkgroep LLO	Gegevens verzamelen door instelling

PRIORITEIT 3 ONDERWIJS VOOR DE TOEKOMST: KWALITEIT, ONDERZOEK EN INNOVATIE								
Doelstellingen	Indicatoren	Ambities ROC Menso Alting	Nulmeting	Beoogd resultaat 2027	Maatregelen en activiteiten	Financiën	Eigenaar	Brondocumenten
3.1 De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt.	Aandeel studenten dat positief is over de lessen Nederlands en rekenen	Aan het einde van schooljaar 2026-2027 zijn studenten tevreden over de kwaliteit van de lessen Nederlands & rekenen. De studenten zijn specifiek tevreden over de volgende elementen: <ul style="list-style-type: none"> <li>de docenten hebben een actieve rol tijdens de les: er vindt klassikale én individuele instructie plaats. Deze instructie is goed voorbereid en helpt de student(en) verder.</li> <li>de docenten hebben oog voor de individuele begeleidingsbehoefte van de student en reageren hierop met maatwerk.</li> <li>de studenten worden geactiveerd: er is een afwisseling in werkvormen, passend bij lesinhoud en leerbehoefte.</li> <li>we willen zicht krijgen op de oorzaken van het verschil tussen de resultaten op het CE en IE bij Nederlands</li> </ul>	JOB-monitor: Nederlands => score van 3,9 (vijfpuntschaal) op de vraag 'wat vind je van de lessen Nederlands?' 74% van de studenten geeft aan de lessen Nederlands goed of heel goed te vinden.  Rekenen => score van 3,1 (vijfpuntschaal) op de vraag 'wat vind je van de lessen rekenen?' 36% van de studenten geeft aan de lessen rekenen goed of heel goed te vinden	JOB-monitor: Nederlands => 80% van de studenten geeft aan de lessen Nederlands goed of heel goed te vinden.  De resultaten CE en IE bij Nederlands liggen dichterbij elkaar  Rekenen => 75% van de studenten geeft aan de lessen rekenen goed of heel goed te vinden.  Onze eigen ambitie in het teamplan van de generieke vakken staat op een studenttevredenheid van 85% voor Nederlands & rekenen.	Wij gaan Nederlands en rekenen aantrekkelijker en passender bij de leef- en beroepscontext van studenten maken. Alle teams gaan samen optrekken om de inhoud van het vak Nederlands beter aan te laten sluiten bij de verschillende beroepsopleidingen. Daarnaast willen we een excellentieprogramma 4F uitrollen en implementeren.  Voor rekenen gaan we dit doen door de aanschaf van een nieuwe rekenmethode die aansluit bij het rekenexamen en meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau heeft.  De docenten breiden hun didactische repetoir uit met behulp van de didactische rekentoolkit (Rekenkist).  Er is tijd en ruimte in de vorm van ondersteuningslessen, om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen.  Rekendocenten volgen een training voor beoordelaar van summatieve examens.  Een kijkwijzer wordt ingezet om het niveau van de	Totaal doelstelling 3.1: gemiddeld € 10.250 per jaar	Team Talen en Rekenen	JOB monitor (aandeel studenten dat de lessen Nederlands goed of heel goed vindt. Aandeel studenten dat de lessen rekenen goed of heel goed vindt)  Vakevaluaties generiek vakken
	Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau Nederlands en rekenen heeft gehaald (cijfer > 5,5; opleidingsniveau en naar examenniveau)	Voor Nederlands & rekenen willen wij boven het landelijk gemiddelde scores.	Aandeel gediplomeerde studenten dat getoetste examenniveau Nederlands (CE) heeft gehaald: niveau 2 => 2F: n.b. (aantal gediplomeerden = 17) niveau 3 => 2F: n.b. (aantal gediplomeerden = 35) niveau 3 => 3F: n.b. (aantal gediplomeerden = 13) niveau 4 => 3F: 72% (aantal gediplomeerden = 149)  aandeel gediplomeerde studenten dat getoetste examenniveau rekenen heeft gehaald: niveau 2 => 2F: 35% (aantal gediplomeerden = 17) niveau 3 => 2F: 53% (aantal gediplomeerden = 47) niveau 4 => 3F: 42% (aantal gediplomeerden = 149) (Databestand DUO, 31 mei 2023, voorlopige cijfers 2021/2022)	Aandeel gediplomeerde studenten dat getoetste examenniveau Nederlands (CE) heeft gehaald: niveau 2 => 2F: 80% niveau 3 => 2F: 80% niveau 3 => 3F: 80% niveau 4 => 3F: 80%  aandeel gediplomeerde studenten dat getoetste examenniveau rekenen heeft gehaald: niveau 2 => 2F: 50% niveau 3 => 2F: 60% niveau 4 => 3F: 50%	Het teamplan voor de generieke vakken wordt uitgevoerd. Daarin staan de volgende acties: <ul style="list-style-type: none"> <li>binnen de onderwijs &amp; ondersteuningslessen voor Nederlands en rekenen vindt maatwerk en differentiatie plaats.</li> <li>het generieke deel van Nederlands &amp; rekenen wordt aangeboden door bekwame vakdocenten</li> <li>het beroeps specifieke deel en de verdieping wordt uitgevoerd door het opleidingsteam en ondersteund met advies vanuit de docenten Nederlands &amp; rekenen.</li> </ul>	Team Talen en Rekenen	DUO  Vakevaluaties generiek vakken	
3.2 De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter.	De opgegeven indicator hanteren wij niet. Burgerschap wordt in onze instelling niet als apart vak gegeven, maar is ingebed in het vormend onderwijs.	We willen dat onze visie op vorming, waar burgerschap een onderdeel van is, gedragen wordt door de opleidingsteams en gezamenlijk wordt vormgegeven en uitgevoerd.  We willen vakbekwame burgerschapsdocenten.  We evalueren structureel ons burgerschapsonderwijs	Visie op vorming is beschreven in het teamplan Vormend Onderwijs; hier valt burgerschap onder. Deze is niet zichtbaar gemaakt binnen de school.  Er is geen bekwaamheidsprofiel voor burgerschapsdocenten.  Docenten evalueren hun lessen individueel en incidenteel.	Alle opleidingsteams voeren de gezamenlijke visie op vorming uit in het opleidingscurriculum. Dat is merkbaar en zichtbaar voor studenten, wat blijkt uit gesprekken met studentpanels over vormend onderwijs.  Er is een bekwaamheidsprofiel voor burgerschapsdocenten opgesteld en ingevoerd. De docenten op ROC Menso Alting voldoen aan dit bekwaamheidsprofiel.  We evalueren jaarlijks ons onderwijs en stellen op basis van de evaluaties ons onderwijs bij op basis van de PDCA-cyclus	Er wordt een schoolbrede visie gevormd op vorming met daarin een eigen kleur voor elk opleidingsteam. Er wordt een plan van aanpak gemaakt om vorming een vast onderdeel te laten zijn van het opleidingscurriculum.  Er wordt een bekwaamheidsprofiel opgesteld voor burgerschapsdocenten. Nieuwe docenten worden aangesteld op basis van het bekwaamheidsprofiel. Huidige docenten volgen bijscholing waar nodig. De opleidingsachtergrond van docenten burgerschap worden gevolgd en besproken met de OR  De evaluaties voor Vormend Onderwijs worden net als andere vakevaluaties opgenomen in de kwaliteitskalender.	Totaal doelstelling 3.2: € 35.000 per jaar	Taakgroep Vormend Onderwijs	Nieuwe indicator. Op initiatief OCW opgenomen in nieuw of bestaand meetinstrument
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.	Medewerkersonderzoek mbo: Score op de vraag: "Ik ben tevreden over mijn ontwikkelingsmogelijkheden" voor de groep onderwijspersoneel (OP)	In het kader van binden en boeien wordt er gericht ingezet op onderscheidend werkgeverschap en op vakkundige medewerkers. Dit doen we door het scholen, trainen, maar ook onderling verbinden van medewerkers. Hierdoor hopen we medewerkers te blijven behouden voor onze stichting.	Op de vraag "ik ben tevreden over mijn ontwikkelingsmogelijkheden" scoren we een 6,3 (mto 2022)	Onze medewerkers zijn meer tevreden over hun ontwikkelingsmogelijkheden. We scoren een 7,0 op de vraag "ik ben tevreden over mijn ontwikkelingsmogelijkheden".	We stellen ambitieuze en realistische plannen op met kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen vanuit SPP in samenspraak met OR (GSG breed) op thema's passend bij de onderwijsopgave: <ul style="list-style-type: none"> <li>Inschaling onderwijs (ondersteunend) personeel (O(OP)</li> <li>Professionalisering O(OP) (beleidsvoorstel voor functiemix ligt bij de OR)</li> <li>Werkplezier interventies onderwijs O(OP)</li> <li>Begeleiding startend onderwijspersoneel, gekoppeld aan project van stage naar opleidingsschool zoals ook vastgelegd in het plan van aanpak voorlopersaanvraag.</li> </ul> We intensiveren de inzet van zij-instromers in het aannamebeleid; dit wordt optimaal vormgegeven. We herijken indien nodig maximum aantal beschikbare plekken	Totaal doelstelling 3.3: € 200.000 (inzet carrièreperspectief)	Directeur en bestuurder met teamleiders	Medewerkersonderzoek mbo Score op de vraag 'Ik ben tevreden over mijn ontwikkelingsmogelijkheden' voor de groep onderwijspersoneel (OP)

PRIORITEIT 3 ONDERWIJS VOOR DE TOEKOMST: KWALITEIT, ONDERZOEK EN INNOVATIE								
Doelstellingen	Indicatoren	Ambities ROC Menso Alting	Nulmeting	Beoogd resultaat 2027	Maatregelen en activiteiten	Financiën	Eigenaar	Brondocumenten
	Medewerkersonderzoek mbo: aandeel respondenten dat werkdruk te hoog of veel te hoog vindt voor de groep onderwijspersoneel	We willen de door onze medewerkers ervaren werkdruk verlagen en vinden het belangrijk dat onze medewerkers energie krijgen van hun werk, trots zijn op het werk dat ze doen en hun werk zinvol vinden (thema 'bevlogenheid')	MTO 2022: 49% van de medewerkers ervaart de werkdruk als hoog MTO 2022: op het thema 'bevlogenheid' scoren we een 7,6	40% van onze medewerkers ervaart de werkdruk als hoog in het MTO In het MTO scoren we op het thema 'bevlogenheid' minimaal een 7,8	We gaan de opgestelde werkdrukplannen uitvoeren. We maken gerichtere afspraken voor werkverdeling in de teams, waarbij ook aandacht wordt gegeven aan de nieuwe CAO-implicaties. We gaan interne werkprocessen verbeteren. We gaan werken met een vastgestelde jaarplanning die aansluit op de activiteiten en deadlines uit de kwaliteitskalender (PDCA-cyclus)		Directeur en teamleiders	Medewerkersonderzoek mbo Aandeel respondenten dat werkdruk te hoog of veel te hoog vindt voor de groep OP
	Inschaling onderwijspersoneel	We willen onze medewerkers waarderen naar hun kwaliteiten en inzet.	Inschaling onderwijspersoneel (instellingsniveau): totaal schaal LB: 46,3% totaal schaal LC: 53,7% totaal schaal LD: 0% (Databestand DUO, 31 mei 2023, cijfers 2022)	Op instellingsniveau voldoen we aan het landelijke streefpercentage van 60% LC-functies.	Onderdeel van het loopbaanbeleid => We stellen kwaliteitscriteria voor doorstroom naar LC- en LD-functies + evt. limiteringen en de consequenties voor perspectief en actie demotiebeleid bij wijziging in taken.		Directeur en bestuurder met teamleiders	DUO Gegevens worden door DUO aangeleverd
	Medewerkersonderzoek mbo: score op de vraag 'ik blijf graag de komende 1 tot 2 jaar bij de instelling werken' voor onderwijspersoneel met dienstverband < 2 jaar)	Als werkgever willen we dat onze medewerkers zich thuis en geaccepteerd voelen bij onze organisatie. We willen hen boeien en binden (thema 'betrokkenheid') en gericht inzetten op het volledig toerusten van onze medewerkers.	MTO 2022: 79,2% van het personeel geeft aan niet op zoek te zijn naar ander werk. Van de medewerkers die aangeven naar ander werk te kijken, geeft ruim 14% aan dit buiten de organisatie te doen. MTO 2022: we scoren een 6,1 op het thema 'werkgeverschap'. MTO 2022: we scoren een 6,7 op het thema 'betrokkenheid' Er is een protocol begeleiding beginnende docenten	In 2027 geeft 85% van onze medewerkers aan niet op zoek te zijn naar ander werk. In het MTO scoren we een 6,5 op het thema 'werkgeverschap' In het MTO scoren we een 7,0 op het thema 'betrokkenheid'	We gaan het protocol voor het begeleiden van startende docenten inzetten en sturen op de uitvoering van dit beleid. We vragen gewenste mobiliteit eens per jaar uit en medewerkers kunnen aan P&O hulp vragen bij loopbaanvraagstukken en duurzame inzetbaarheid.		Directeur met teamleiders	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
<b>3.4</b> <b>Mbo als volwaardige onderzoeks- en innovatiepartner</b>	Aantal practoraat; lopend en in oprichting	Wij willen dat onze studenten innovaties op het gebied van zorgtechnologie omarmen door intensief samen te werken met TZA Groningen. Wij willen in samenwerking met Netwerk ZON een ELT- en ILT-onderzoek ontwikkelen om zo samenwerkende multidisciplinaire teams te ontwikkelen. In dit traject zoeken we ook de samenwerking met practor Lieke Brons.	Er wordt samengewerkt met het practoraat Zorg en Technologie (Drenthe College, Noorderpoort en Alfa-college) in het uitvoeren van praktijkgericht onderzoek. We verzamelen onderzoeksvragen vanuit de praktijk, koppelen deze aan het onderwijs/studenten (mbo en hbo) en we leggen indien mogelijk verbindingen tussen organisaties met overeenkomstige vragen. Aangesloten bij Samenwerking Generation Hospitality (met o.a. Noorderpoort, Alfacollege en werkveld) De adviseur identiteit van de GSG is namens de taakgroep Vormend Onderwijs lid van het practoraat 'Verschillen waarderen'.	De huidige samenwerking met het practoraat is gecontinueerd. Er is een nieuwe samenwerking vormgegeven of minimaal in ontwikkeling. Er zijn leermiddelen aanwezig die ingezet worden in het kader van het opleiden voor de zorgtechnologie. Er is een multidisciplinaire team ontwikkeld in de thuiszorg waarin mbo en hbo samenwerken. Minimaal de helft van onze studenten in de zorgopleidingen (her)kent in hun opleidingen de aandacht voor technologische ontwikkelingen en digitalisering.	We vergroten de rol van onderzoek en innovatie We gaan de samenwerking intensiveren met Techniek en Zorg Academie Groningen en met practor Lieke Brons. We gaan onderzoekskansen benutten door eigen ELT- en ILT-onderzoek. Dit betreft een Extra- en Intra-muraal leernetwerk in de thuiszorg, waarin mbo en hbo samenwerken. We gaan aansluiten bij Npuls; een achtjarig programma om het onderwijs in het mbo, hbo en wo te verbeteren, door de kansen van digitalisering beter te benutten.	Totaal doelstelling 3.4: gemiddeld € 28.750	Teams	Stichting leder mbo een practoraat (DUO)
		Al onze opleidingsteams nemen deel aan Skills Heroes, of een ander excellentieprogramma		Al onze opleidingsteams nemen deel aan Skills Heroes, of een ander excellentieprogramma.	We doen met alle teams mee aan Skills Heroes of een ander excellentieprogramma.			