



**Wij leiden de
makers van de
toekomst op**

KWALITEITSAGENDA 2024-2027

INHOUD

Inleiding	3
Context van ROC Ter AA	4
Prioriteit 1. Bevorderen van kansengelijkheid	9
1.1 Gelijkwaardige behandeling	9
Uitwerking van maatregel 1.1	11
1.2 Verbeteren studentenwelzijn	12
Uitwerking maatregel 1.2	16
1.3 Versterken begeleiding	18
Uitwerking maatregel 1.3	23
1.4 Versterken beroepsgerichte route	25
Uitwerking maatregel 1.4	30
1.5 Verminderen laaggeletterdheid	31
Uitwerking maatregel 1.5	34
Prioriteit 2. Versterken van de aansluiting Onderwijs-arbeidsmarkt	35
2.1 Weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep	35
Uitwerking maatregel 2.1	38
2.2 Een kwalitatief goede stageplek of leerbaan	40
Uitwerking maatregel 2.2	43
2.3 Aanbod om- en bijscholing in de regio	45
Uitwerking maatregel 2.3	51
Prioriteit 3. Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie	52
3.1 Beheersing van Nederlands en rekenen	52
Uitwerking maatregel 3.1	56
3.2 Kwaliteit burgerschapsonderwijs	58
Uitwerking maatregel 3.2	59
3.3 Werken in het MBO is en blijft aantrekkelijk	60
Uitwerking maatregel 3.3	63
3.4 Het MBO als gelijkwaardige partner	64
Uitwerking maatregel 3.4	67
Financiële uitwerking	68
Bijlages	

1. Instemming OR en SR	70
2. Lijst van afkortingen onderwijscolleges	71
3. SWOT	72
4. Overzicht samenwerkingspartners voor hulp en ondersteuning	73
5. Tevredenheid over de opleiding, JOB monitor 2022	75
6. DUO instroomcijfers studiejaar 21-22 en 22-23	77
7. Hoogst genoten opleiding docenten Nederlands	78
8. Hoogst genoten opleiding docenten rekenen	79
9. Hoogst genoten opleiding docenten burgerschap	80



INLEIDING

Conform de Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 (Staatscourant 14-03-2023) heeft ROC Ter AA een kwaliteitsagenda 2024-2027 opgesteld met de ambities van de instelling op een drietal prioriteiten. Vanzelfsprekend hebben we bij het opstellen daarvan ook terug gekeken naar ambities en behaalde resultaten van de kwaliteitsagenda 2019-2022. In het 'tussenjaar' 2023 zijn de kwaliteitsmiddelen die zijn toegekend met name ingezet op de activiteiten die voortvloeien uit de eindrapportage van de vorige kwaliteitsagenda: de (succesvolle) reboundklas bij het Entree College is na de NPO middelen doorgegaan, het Studenten Advies Punt (STAP) is gestart, 'Ter AA connect' loopt succesvol met mooie lezingen waarvoor veel belangstelling is van (oud) studenten en partners uit het werkveld en ExtrAA (ons talentprogramma) is ook in 2023 uitgevoerd.

Het opstellen van deze kwaliteitsagenda is in een korte tijd en in een bijzonder traject verlopen. Met de bekendmaking halverwege maart hebben wij ervoor gekozen onszelf tot doel te stellen deze agenda in te dienen op de eerst mogelijke inleverdatum, voor 1 juli 2023. Daarmee hebben we onszelf druk opgelegd, maar het heeft ook gemaakt dat we in een intensieve periode echt veel aandacht hebben besteed aan de thema's, doelstellingen en plannen voor de komende jaren. Het was bijzonder te ervaren dat veel betrokkenen tijd hebben gemaakt voor het sparren, het geven van feedback op conceptversies en het 'verder praten over' dan de strikte tekst op papier. Onze dank gaat daarvoor uit naar de interne collega's, maar ook naar de externe stakeholders: de kerngroep onderwijs-arbeidsmarkt, onze Raad van Advies, onze vo collega's en Raad van Toezicht. Het was ook bijzonder te ervaren dat er goed collegiaal contact was met en tussen verschillende roc's: allemaal bezig met dezelfde prioriteiten maar ook ieder met een andere aanpak of andere perspectieven. Dank aan de collega's van de Brabantse roc's voor de inspirerende tweedaagse, fijn om te sparren met collega's van met name Yuverta en Vista!

Mijn dank is ook verschuldigd aan de OR en SR: de Studentenraad heeft het doornemen van het plan slim aangepakt: de prioriteiten verdelen en van goed en kritisch commentaar voorzien, zodat niet alle leden het hele stuk hoefden te lezen. Met de OR zijn er verschillende gesprekken gevoerd, met name over het carrièreperspectief. We zijn er goed samen uitgekomen en dat schept vertrouwen. De formele instemming van deze beide gremia is opgenomen in bijlage 1.

Tot slot: daar waar je zenuwachtig kon worden van schrijversbijeenkomsten waar instellingen met 5 schrijvers tegelijk deelnamen, is het ons kleinschalige roc gelukt om dit mooie en ambitieuze plan zonder een groot schrijversgilde in een kort tijdsbestek op te stellen. Daar ben ik trots op!

Juni 2023

Dr. Ingeborg Janssen Reinen

Voorzitter College van Bestuur

CONTEXT VAN ROC TER AA

Werkgebied

ROC Ter AA is een kleinschalig roc in de eigenstandige arbeidsmarktregio Helmond-De Peel. Dicht bij Eindhoven is deze regio ook een belangrijk onderdeel van de Brainport regio. Op onderdelen werken we samen in deze bredere regio, het laatste jaar met name gericht op de 'schaalsprong' die nodig is om de werkgelegenheid in de sterk groeiende regio op peil te houden.

Het 'groene' mbo-onderwijs in de arbeidsmarktregio wordt aangeboden door Yuverta, een instelling met een zeer groot werkgebied in Nederland maar waarmee we in deze regio erg goed samenwerken.

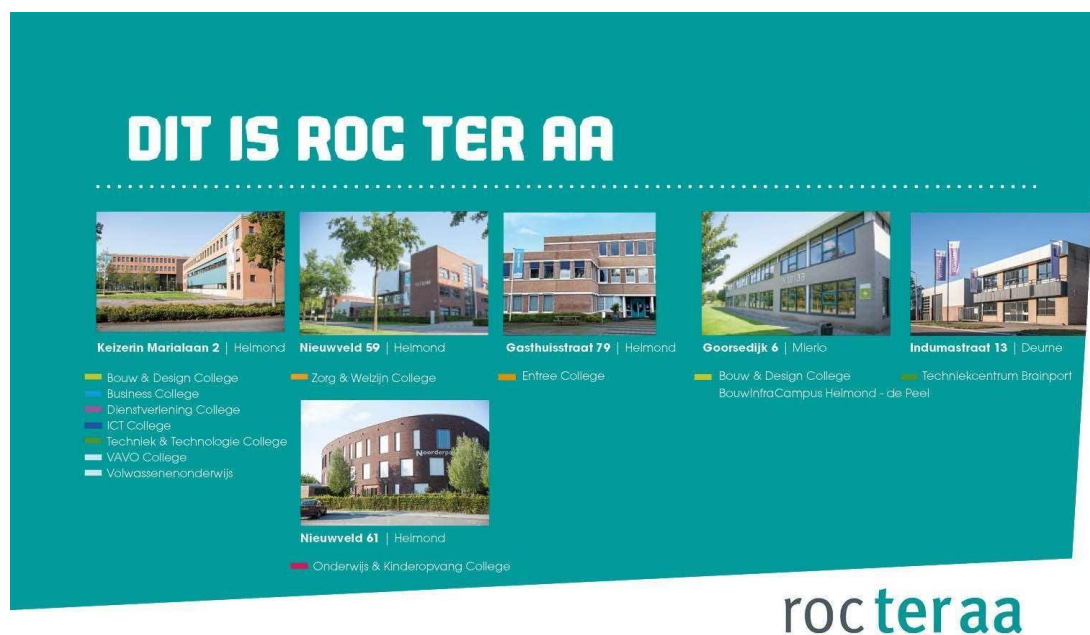
ROC Ter AA participeert in het Brabantse overleg van alle mbo-instellingen, zowel bestuurlijk als in verschillende werkgroepen. Gezamenlijk wordt bijvoorbeeld gewerkt in RIF-projecten. Op dit moment lopen er RIF-projecten (ook wel MIEC's genoemd) op het gebied van zorg en innovatie, energietransitie en data.

Ook de discussie over kansrijk opleiden wordt in de Brabantse context gevoerd, waarbij er tevens sprake is van gesprekken over het 'werkgebied', ofwel hoe elke instelling haar 'regio' ziet. Uitgangspunt voor ROC Ter AA is dat wij primair willen en moeten opleiden voor onze eigen arbeidsmarktregio, en de (opleidings)vragen van 'ons' werkveld moeten adresseren. Dit is expliciet een nadrukkelijke wens van onze partners, zowel bedrijven/organisaties als de overheid. In de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel is een regionaal arbeidsmarktplan 2023- 2027 uitgewerkt. ROC Ter AA maakt samen met VNO-NCW, UWV, Senzer, FNV, CNV, SBB, de centrumgemeente Helmond, de gemeente Deurne en de gemeente Asten deel uit van de kerngroep onderwijs-arbeidsmarkt van de arbeidsmarktregio. Er is sprake van een structurele samenwerking met als doel het volgen van regionale en landelijke ontwikkelingen en duurzame initiatieven te ontwikkelen om de arbeidsmarkt goed te houden of te verbeteren. De samenwerkende partijen zijn het erover eens dat een gezamenlijke koers noodzakelijk is om de doelen te bereiken, gezien de krapte op de arbeidsmarkt en de ontwikkelingen die op de regio afkomen (verduurzaming, energietransitie, robotisering, de landbouwtransitie en de ontgroening en vergrijzing). De kerngroep heeft na consultering van alle geïnteresseerden een arbeidsmarktplan opgesteld. Het arbeidsmarktplan is ontwikkeld om te komen tot een flexibele en duurzame arbeidsmarkt met voldoende en passend talent voor alle sociaal-maatschappelijke opgaven én economische ambities. Met het opgestelde plan is de regio zoveel mogelijk toegerust op de uitdagingen van vandaag en klaar voor de opgaven van morgen. Een aspect daarbij is het hoogwaardige onderwijs dat geboden wordt, een ander aspect is de binding die de student heeft of kan hebben met de stad Helmond. De gemeenten nemen ook hierin het voortouw en de verantwoordelijkheid.

ROC Ter AA is sterk in haar verbinding met het werkveld. Tijdens het vierjarig onderzoek van de Inspectie (2022) werd dit expliciet benoemd als een sterk punt van ROC Ter AA. We staan in de regio bekend als 'warm', er heerst een goede sfeer, hetgeen ook past in één van de beloftes in onze huidige koers: 'we kennen elkaar'. De intensieve samenwerking wordt onder meer vormgegeven in het Techniek Centrum Brainport (TC | B), waar we daadwerkelijk samen met de metaalbedrijven in de regio het (BBL) onderwijs vormgeven, in een bedrijfsmatige setting. Eenzelfde samenwerking geven we vorm in de BouwInfraCampus Helmond-De Peel, waar we samen met het bedrijfsleven (bouw mensen, SVO) de bouw- en

infraopleidingen verzorgen. Op het gebied van de zorg werken we samen met de belangrijkste zorginstellingen in de regio onder de noemer van de 'Zorgcampus'. Vanuit het Onderwijs & Kinderopvang College werken we samen met Hogeschool de Kempen (ook in deze regio) om de doorstroom van studenten onderwijsassistent naar de pabo zodanig vorm te geven dat onze studenten geen toelatingstoetsen meer hoeven doen als zij willen starten met de pabo. Binnen het Business College werken we samen op de Human Campus, waar bedrijven, studenten van hoger onderwijs en vo samen met onze studenten werken aan 'echte' opdrachten van de bedrijven.

ROC Ter AA kent een breed opleidingsaanbod, maar biedt niet alle mogelijke opleidingen aan. De afkortingen van de onderwijscolleges zoals die in deze agenda worden gebruikt zijn terug te vinden in bijlage 2.



ROC Ter AA is kleinschalig in de zin dat we op de teldatum van oktober 2022 ongeveer 3000 studenten hebben in het mbo-onderwijs. Daarnaast bieden we vavo en volwasseneneducatie aan en voeren we in samenspraak met het werkveld LLO-activiteiten uit in de vorm van derde leerweg trajecten, mbo-certificaten of anderszins.

De sterke kanten van ROC Ter AA zijn als volgt samen te vatten¹:

- De verbinding met het regionale werkveld is erg goed, we worden gezien en betrokken, we werken samen aan vraagstukken/ontwikkelingen in en voor de regio.
- We zijn een platte organisatie, en daarmee flexibel en wendbaar. (Senior)opleidingsmanagers hebben een directe en goede verbinding met het omliggende werkveld en weten dus wat de regio nodig heeft en vraagt.
- De opleidingen die we in ons portfolio hebben passen binnen de arbeidsmarktregio: we hebben de focus op goede, kansrijke opleidingen.

¹ De complete SWOT tabel is te vinden in bijlage 3, hier wordt een samenvatting daarvan gegeven

- We hebben een goede en stevige maatschappelijke binding met de regio.
- Naast onze 'eigen' directe focus op de arbeidsmarktregio is de verbinding met de Brainportregio waardevol en van belang en spelen we daarin ook een duidelijke rol.
- Het imago van ROC Ter AA is positief in de zin dat (aankomende) studenten aangeven het te waarderen dat we een kleinschalige school zijn, dat er sprake is van een goede sfeer en dat men vindt dat er veel aandacht voor de student is.

Vanzelfsprekend kennen we als organisatie ook uitdagingen:

- Het belang van thuisnabij onderwijs in een eigenstandige arbeidsmarktregio leidt in het kader van 'kansrijk opleiden' tot discussie in Brabant/Brainport. De eigenstandige arbeidsmarktregio Helmond- de Peel kan daarbij een ander belang hebben om opleidingen aan te bieden, te behouden of te starten, dan een grotere regio die wellicht naar schaalgrootte zoekt.
- Steeds meer internationaal talent in onze arbeidsmarktregio vraagt om (deels) ander onderwijs, maar brengt ook uitdagingen met zich mee op cultuur gebied (expats, arbeidsmigranten, statushouders, vluchtelingen).
- De kwaliteit van de diensten/ondersteuning moeten we in stand houden in combinatie met de discussie (en landelijke benchmark) over de verhouding OP/OBP: in een kleine organisatie is deze verhouding vanzelfsprekend anders dan in een grote organisatie.
- Het tekort aan docenten in bepaalde vakgebieden is op dit moment nog te overzien, maar kan in de (nabije) toekomst tot problemen leiden. Mede gezien de ontwikkelingen in de inwonerstromen in de regio (arbeidsmigranten, vluchtelingen) is er een zeer grote vraag naar NT2 kennis en ervaring terwijl die te weinig beschikbaar is.
- De schaa sprong 'talent', onderdeel van de plannen vanuit Brainport Development, kan kansen gaan bieden maar zeker ook uitdagingen als bewaarheid wordt wat in deze plannen voorzien wordt als (zeer forse) groei de komende jaren.

Op dit moment werken we niet alleen aan de onderliggende uitwerking van de werkagenda MBO, maar dit jaar ontwikkelen we ook de nieuwe meerjarige koers voor ROC Ter AA. Vanzelfsprekend past de uitwerking van de nieuwe kwaliteitsagenda binnen de koers die we in kalenderjaar 2023 opstellen voor de komende jaren.

Samenwerking

De ontwikkeling van de nieuwe koers van ROC Ter AA is gepaard gegaan met een brede 'ophaalronde' ten aanzien van de uitdagingen/te verwachte ontwikkelingen intern en in de regio. Intern hebben we de gesprekken over de nieuwe koers en kwaliteitsagenda gecombineerd in verschillende gesprekken. Alle medewerkers hebben de gelegenheid gekregen mee te praten over deze ontwikkelingen in een veertiental ontbijt- of lunchsessies; ook de OR en SR hebben meegedaan met deze sessies.

Vanuit elk onderwijscollege zijn minimaal 3 partners aangesloten bij een avond discussie over deze nieuwe ontwikkelingen, en daarbij zijn de prioriteiten van de nieuwe kwaliteitsagenda ook aan de orde geweest. Daarnaast kent ROC Ter AA een Raad van

Advies, deze bestaat uit verschillende partners uit onze regio die een paar keer per jaar met de organisatie 'sparren' over ontwikkelingen. Ook de Raad van Advies heeft in een aparte sessie met elkaar gesproken over de ontwikkelingen ten behoeve van de nieuwe koers en de nieuwe kwaliteitsagenda. Onze Raad van Toezicht, met ook leden met een directe verbinding met de regio hebben op een aantal momenten het strategische gesprek gevoerd met de bestuurder over de ontwikkelingen. In ditzelfde proces heeft ook een overleg plaatsgevonden met alle bestuurders/rectoren van de toeleverende vo-scholen om ook met hen te bespreken wat vanuit deze sector van belang is in de verbinding met ROC Ter AA. Enkele aspecten die uit deze sessies opgehaald zijn die een directe link hebben met de onderhavige kwaliteitsagenda:

- De kwaliteit van onderwijs begint bij ROC Ter AA in samenspraak met het werkveld.
- Creëer broedplaatsen buiten de eigen muren, verschillende campussen met verschillende onderwijssectoren samen, met opdrachten vanuit het verbonden bedrijfsleven.
- Anticipeer op de wendbaarheid die nodig is voor het bedrijfsleven.
- Zoek de verbinding met het werkveld ook door middel van docentstages.

Onze contactpersoon bij SBB heeft ook meegekeken in de ontwikkeling van deze kwaliteitsagenda, en wij zijn aangehaakt bij de uitwerking van de thema's van de agenda en het stagepact waar vanuit SBB aan gewerkt wordt.

In een vergadering van de kerngroep onderwijs-arbeidsmarkt is een conceptversie van de onderhavige kwaliteitsagenda besproken. De teneur daar was dat alle partners ervan doordrongen raakten welke variatie van doelstellingen en activiteiten 'op het bordje liggen' van ROC Ter AA. Alle partners gaven ook aan blij te zijn dat ze aangehaakt zijn op de thema's en willen de verschillende activiteiten met enige regelmaat terugzien op de agenda van de kerngroep. Men geeft aan op een aantal thema's gemeenschappelijke verantwoordelijkheid te voelen en daarmee ook de voortgang op de thema's te willen volgen. Bij een aantal onderwerpen is expliciet aangegeven dat ROC Ter AA niet de verantwoordelijkheid moet voelen dit alleen te moeten doen, dat ROC Ter AA als belangrijke partner meedoet, maar dat vooral ook de verantwoordelijkheid bij andere partners ligt. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de problematiek van onze jongeren als het gaat om hun welzijn, de wachtlijsten in de zorg en de begeleiding die nodig is. Om verder concreet te kijken naar alle projecten, initiatieven die er op dit gebied lopen, gecombineerd met de maatregelen uit de kwaliteitsagenda van ROC Ter AA, heeft er een apart overleg plaatsgevonden met de Wethouder sociaal domein uit de kerngroep.

Uitvoering

Na goedkeuring van de kwaliteitsagenda zal de voortgang op elk van de voorgenomen activiteiten meegenomen worden in onze PDCA-cyclus, waarbij niet alleen interne stakeholders betrokken zijn, maar ook onze externe partners aangehaakt blijven, middels de vergaderingen van de Raad van Toezicht en de Raad van Advies. Zoals beschreven zullen een aantal thema's met enige regelmaat een plek krijgen op de agenda van de kerngroep onderwijs-arbeidsmarkt om daarmee de voortgang op deze onderdelen samen met de partners te blijven volgen. De (externe) verantwoording over de totale voortgang van de kwaliteitsagenda vindt plaats in het jaarverslag.

Volwasseneneducatie

Het Volwasseneneducatie College is ook onderdeel van ROC Ter AA, een belangrijk college, met name ook vanuit de maatschappelijke taak om een rol te spelen in het proces

van inburgering. Deze activiteiten worden echter niet via de route van OCW bekostigd. Het Ministerie van SZW is verantwoordelijk voor deze activiteiten, voor een belangrijk deel door vertaald naar de gemeente. Voor de WEB heeft ROC Ter AA voor een periode van 4 jaar een overeenkomst om taalonderwijs te verzorgen voor arbeidsmigranten. Daarnaast hebben we de aanbesteding voor de B1-route van inburgering, in samenspraak met Senzer, gewonnen voor een periode van 4 jaar. Het feit dat al deze activiteiten moeten worden bekostigd vanuit andere middelen maakt dat deze niet meegenomen kunnen worden in de kwaliteitsagenda. Daar waar vanuit het Volwasseneneducatie College activiteiten uitgevoerd worden ten behoeve van studenten in het mbo kunnen die wel aan de orde komen. Dat is bijvoorbeeld het geval als het gaat over laaggeletterdheid (paragraaf 1.5).

PRIORITEIT 1. BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID

1.1 Gelijkwaardige behandeling

Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland

Studentenleven

Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland lijkt een vanzelfsprekendheid, maar is dat niet. Mbo-studenten kunnen niet als vanzelfsprekend participeren in het studentenleven door lid te worden van een studentenvereniging of een studentensportvereniging. Helmond is geen studentenstad en beschikt derhalve ook niet over studentenverenigingen of studentensportverenigingen. De gemeenten in de arbeidsmarkt Helmond-De Peel zijn erbij gebaat om studenten (mbo, hbo en wo) te behouden voor de stad en de arbeidsmarktregio, door Helmond en omgeving aantrekkelijk te maken en te houden voor studenten. De gemeente Helmond neemt verantwoordelijkheid en betreft omliggende gemeenten om gezamenlijk te onderzoeken wat ervoor nodig is om studenten te boeien en te binden. De uitkomsten van deze onderzoeken zullen vertaald worden in concrete activiteiten. ROC Ter AA werkt in deze samen met de gemeenten, evenals pabo de Kempeel en AOC Yuverta.

Zowel studenten als de samenleving worden tekort gedaan door het huidige verticale model in het vervolgonderwijs. Inherent aan het systeem is de suggestie die gewekt wordt dat iedereen moet streven naar iets "hogers". Deze druk levert een groep studenten onnodig veel stress op. In de maatschappij zijn andere vaardigheden net zo belangrijk als de cognitieve vaardigheden. Streven naar gelijkwaardigheid tussen opleidingen en daarmee ook studenten sluit aan bij dat wat de maatschappij vraagt, vakkennis is onmisbaar! Ook mbo-studenten moeten gehoord, gezien en gewaardeerd worden. Kiezen voor een mbo-opleiding is in dit licht een positieve keuze.

Talent behouden voor de regio

De centrumgemeente Helmond heeft een start gemaakt om te verkennen of het mogelijk is een inwonerskaart voor de inwoners van de gemeente Helmond te ontwikkelen. In overleg met de gemeente is besloten om de studenten daarbij aan te laten haken zodat Helmondse studenten kunnen beschikken over de "Helmond" kaart als die gerealiseerd wordt, om op die manier te kunnen profiteren van financiële voordelen. De centrumgemeente Helmond treedt in overleg met de omliggende gemeenten om dit initiatief breder uit te rollen. De gemeente Helmond gaat in overleg met de bedrijven en middenstanders om de mogelijkheden voor prijsafspraken te onderzoeken en te concretiseren. Los van deze kaart kunnen alle studenten van ROC Ter AA een CJP pas aanvragen. Deze pas geeft toegang/korting op met name culturele activiteiten. Het betreft een landelijke pas die beschikbaar is voor alle studenten.

ROC Ter AA spant zich in om eerstejaars studenten tijdens de introductie zowel kennis te laten maken met het mbo, ROC Ter AA, de medestudenten als de stad Helmond. Voor alle eerstejaars BOL studenten wordt een introductieweek georganiseerd onder de naam 'Let's Connect'. Voor de BBL studenten wordt een beperktere introductie georganiseerd. Let's Connect wordt positief gewaardeerd door de studenten.

Brede ontwikkeling

ROC Ter AA vindt het belangrijk om een brede ontwikkeling van studenten te ondersteunen, op het gebied van kennis en vaardigheden, maar ook met betrekking tot de cognitieve, sociale en persoonlijkheidsontwikkeling van de studenten. Voor studenten worden daarom naast de verplichte vakken ook lezingen, excursies en evenementen georganiseerd waar studenten aan deel kunnen nemen. In studiejaar 2023-2024 wordt met en bij studenten onderzocht of zij behoefte hebben aan het oprichten van één of meerdere studieverenigingen en hoe deze eventueel vormgegeven zouden moeten worden.

ROC Ter AA maakt onderdeel uit van de Brainportregio en mede daardoor vinden wij het belangrijk dat onze studenten worden voorbereid op de internationale samenleving waarvan zij deel uit zullen maken. Sinds augustus 2017 wordt op ROC Ter AA de tweetalige opleiding Software Developer aangeboden, sinds 2021 is deze opleiding geaccrediteerd. In verband met het geringe studentenaantal is het niet realistisch om een tweede tweetalige opleiding aan te bieden. Er wordt nu een internationale minor voorbereid, waaraan niveau 4 studenten vanuit verschillende opleidingen deel kunnen nemen. Bij de tweetalige opleiding Software Developer wordt geen burgerschap gegeven maar EIO (Europese en Internationale Oriëntatie) oftewel internationaal burgerschap.

In studiejaar 2021-2022 zijn de gevolgen van de wereldwijde coronaepidemie voor het internationaliseringsaanbod voor studenten nog duidelijk merkbaar geweest en hebben de mobiliteiten stilgelegd. Vanaf januari 2022 zijn de internationale activiteiten hervat. Langdurige internationale stages waren op dat moment nog niet mogelijk, wel kortdurende stages, studiereizen en voorbereidende reizen. In de tweede helft van studiejaar 2021-2022 hebben 9 studenten van het Zorg & Welzijn College gebruik gemaakt van de mogelijkheid om een internationale stage te lopen, één student naar Curaçao en 8 studenten binnen Europa. Medewerkers uit verschillende colleges hebben deelgenomen aan studiereizen om internationale stages en uitwisselingen voor studenten voor te bereiden. Vanaf studiejaar 2023-2024 worden opnieuw alle studenten in de gelegenheid gesteld om deel te nemen aan zowel korte als lange internationale stages en (internationale) Skills wedstrijden. Medewerkers krijgen de gelegenheid tot job shadowing, dat is het bezoeken van stagebedrijven om mogelijkheden tot stageplaatsen te onderzoeken of contacten te leggen met organisaties waar een studiereis mee georganiseerd kan worden. Ook worden internationale studiereizen georganiseerd voor medewerkers.

Ambitie 2027

1. We zijn trots op onze studenten en stralen dit ook uit. We faciliteren initiatieven en activiteiten die de mbo-student positief onder de aandacht brengt (zoals bijvoorbeeld deelname aan de Skills, beschreven bij prioriteit 3.4).
2. Afhankelijk van de uitkomsten van een behoeftenonderzoek onder studenten zijn in 2027 binnen ROC Ter AA één of meerdere studieverenigingen actief en kunnen onze studenten gebruik maken van de gemeentelijke inwonerskaart, die recht geeft op bepaalde kortingen.
3. In 2027 is er naast de aandacht voor de introductie van onze eerstejaars BOL studenten ook een passend introductieaanbod voor onze eerstejaars BBL studenten. Let's Connect is een 'begrip'.
4. In 2027 is het streven dat iedere student minimaal 1 internationale ervaring opdoet, conform de internationaliseringskaart van Nuffic. Het kan dan zowel gaan om activiteiten in het buitenland als in Nederland.

		0-meting	Ambitie 2027
2	Studieverenigingen	x	Indien behoefte
2	Gemeentelijke inwonerskaart	x	Beschikbaar voor studenten
3	Introductie (Let's Connect)	Voor BOL eerstejaars Beperkt voor BBL	Ook voor BBL een begrip
4	Internationalisering	Minimaal aanbod, afhankelijk van college	Alle studenten doen minimaal 1 ervaring op

Uitwerking maatregel 1.1

Maatregel ²	Relevante samenwerkingspartners	Uitwerking
Gelijkwaardig positioneren van het mbo en de mbo-studenten.	n.v.t.	In landelijke, regionale, gemeentelijke bestuurlijke overleggen en met stakeholders wordt het gelijkwaardig positioneren van het mbo op de agenda gezet als dat aan de orde is, met als doel dat vakmanschap van mbo-ers op gelijke waarde geschat wordt als kennis van de hbo-ers en wo-ers. MT leden zijn zich bewust van de ambitie omtrent het positioneren van het mbo en de mbo-studenten en ondernemen in elk overleg passende actie als dat aan de orde is.
Creëren van een infrastructuur om studenteninitiatieven, zoals studentenverenigingen, te ondersteunen en te begeleiden.	Beroepsonderwijs in Helmond (De Kempel, Yuverta). Eventueel de overige onderwijsvoorzieningen in de regio (De Kempel en Yuverta).	Afhankelijk van de uitkomsten van het onderzoek of er behoefte is aan studieverenigingen (zie analyse) worden acties uitgezet.
Een fysieke studentenkaart introduceren.	Gemeente Helmond neemt de verantwoordelijkheid en ROC Ter AA sluit aan.	ROC Ter AA sluit aan bij het initiatief van de gemeente Helmond, de ontwikkeling van een "Helmond" kaart.

² Een maatregel in **groen** is een eigen maatregel die we op deze doelstelling hebben geformuleerd

<p>Afspraken maken met gemeenten en andere relevante partijen om mogelijk te maken dat studenten kunnen participeren in het studentenleven, met aandacht voor introductieweeken en studentensport.</p>	<p>Gemeente Helmond neemt de verantwoordelijkheid en ROC Ter AA sluit aan.</p>	<p>De gemeente Helmond neemt de verantwoordelijkheid en het initiatief om met het bedrijfsleven en ondernemers in gesprek te gaan over de bijdragen die zij kunnen leveren om de introductieweeken en sporten voor studenten mede vorm te geven.</p>
<p>Alle studenten kunnen internationale competenties opdoen, in het buitenland of in het eigen land om hen voor te bereiden op de samenleving en de arbeidsmarkt van de toekomst. Wij zien internationalisering als een effectief middel om studenten te laten groeien in hun persoonlijke ontwikkeling, burgerschapsvaardigheden en beroepscompetenties.</p>	<p>-Erasmus+ (subsidies en projecten) -BRINT (samenwerking met Brabantse mbo's op gebied van internationalisering) -Brainport Development (subsidies en projecten).</p>	<p>Studiejaar 2023-2024 -Kunnen alle studenten van ROC Ter AA het keuzedeel internationalisering II volgen. -Wordt het beleid rond internationalisering geactualiseerd en geïmplementeerd. -Worden de mogelijkheden voor internationale stages voor studenten en medewerkers verruimd. Vanaf studiejaar 2024-2025 -Is wereldburgerschap een herkenbaar onderdeel van het vak burgerschap (verdere uitwerking in prioriteit 3) Vanaf studiejaar 2025-2026 -Is internationalisering een herkenbaar onderdeel binnen alle opleidingen van ROC Ter AA.</p>

1.2 Verbeteren studentenwelzijn

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

Studentenwelzijn

De uitbraak van het coronavirus en de maatregelen die daarvoor genomen zijn hebben effect (gehad) op de mentale gezondheid van onze jongeren. Op dit moment is nog niet bekend wat de lange termijneffecten zijn, maar de effecten op dit moment zijn groot. Uit studies blijkt dat jongeren vaker last hebben van klachten als depressie, angsten en eenzaamheid.

Jongeren die voor de coronacrisis al mentale klachten hadden, hebben nog meer negatieve gevolgen ervaren van de coronacrisis. Als er binnen gezinnen nog andere problemen spelen en/of er is sprake van armoede dan blijken de negatieve gevolgen van de coronacrisis nog groter te zijn (Bosmans, et al., 2023).

Uit de tweede meting Studentenpeiling NPO blijkt dat het percentage van de respondenten van ROC Ter AA dat een slechte tot zeer slechte mentale gezondheid heeft is gedaald van 23 naar 13 procent. In 2022 lag het gemiddelde boven het landelijk gemiddelde (23 ten opzichte van 21), in 2023 ligt het percentage onder het landelijk gemiddelde (13 ten opzichte van 17).

Zorgstructuur ROC Ter AA

Binnen ROC Ter AA hebben we veel aandacht voor het welzijn van onze studenten. We herkennen de uitkomsten uit de verschillende onderzoeken. De zorgstructuur is aangepast om de kwaliteit van de begeleiding en ondersteuning voor alle studenten te verbeteren. Er is een duidelijk onderscheid gemaakt tussen eerste-, tweede- en derdelijns begeleiding. De eerstelijnsbegeleiding is binnen het college belegd en wordt uitgevoerd door de studieloopbaanbegeleiders. In studiejaar 2023-2024 wordt onderzocht of de studieloopbaanbegeleiders (slb'ers) over voldoende kennis en tools beschikken om het mentale welzijn en de (integrale) veiligheidsbeleving van studenten te monitoren. De individuele ontwikkeling van de slb'ers wordt vervolgens gevolgd via de gesprekkencyclus. De tweedelijns begeleiding is ten dele belegd binnen het college, bij de trajectbegeleiders en de zorgcoördinatoren. Taken, rollen en verantwoordelijkheden zijn duidelijk beschreven, om te voorkomen dat studenten tussen wal en schip vallen. De tweedelijns begeleiders binnen de colleges kunnen een beroep doen op tweedelijns begeleiders op instellingsniveau (loopbaanadvies, schoolmaatschappelijk werk en de intercedent onderwijs en arbeid). Studenten die meer zorg of behandeling nodig hebben worden doorverwezen naar externe experts. Studenten van ROC Ter AA kunnen ook tijdelijk gebruik maken van een externe voorziening, de plusvoorziening. Jaarlijks maken ruim 80 studenten gebruik van deze voorziening. Onderdeel van de aanpassing is ook het inrichten van een professionele leergemeenschap (PLG) begeleiding waar multidisciplinaire expertise gebundeld wordt om het begeleidingsaanbod en ondersteuningsaanbod voor studenten te verbeteren. Het welzijn van de studenten is niet alleen een taak en verantwoordelijkheid van het roc. Het betreft een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de gemeentes (sociale teams) en het onderwijs, ieder met een eigen expertise en verantwoordelijkheid. ROC Ter AA zoekt actief de structurele samenwerking met sociaal team Helmond, waardoor inmiddels een beperkt aanbod vanuit de samenwerkende partners voor (jeugd)hulpverlening wordt gerealiseerd binnen de muren van ROC Ter AA.

Gevolgen van Corona

Bij de schoolmaatschappelijk werkers valt op dat veel studenten, die sinds Corona worden aangemeld bij schoolmaatschappelijk werk, te maken hebben met zorgelijke mentale gezondheidsproblematiek. Van de 191 uitgevoerde trajecten in schooljaar 2021-2022 hadden 76 studenten klachten ten gevolge van een zorgelijke mentale gezondheid. Het gaat dan bijvoorbeeld om studenten die zich overbelast voelen, een extreem laag zelfbeeld hebben, somberheidsklachten hebben of suïcidaal zijn. Ook binnen onze regio zijn er wachtlijsten in de (jeugd)hulpverlening, waardoor passende externe hulp te lang op zich laat wachten.

In 2022 hebben we een toename gezien van het aantal studenten dat voortijdig uitvalt³. Het vermoeden bestaat dat deze toename gedeeltelijk wordt veroorzaakt door een verminderd welzijn. Onze medewerkers signaleren dat het gedrag van een aantal studenten na de verschillende lockdowns is veranderd. In sommige colleges valt op dat het pestgedrag is toegenomen, zowel fysiek als via internet. Na de verschillende schoolsluitingen (lockdowns) lijken sommige studenten meer moeite te hebben met het zich houden aan regels en afspraken en lijken zij de grenzen niet meer te kennen of niet meer te bewaken. Dit gedrag heeft gevolgen voor de veiligheidsbeleving van andere studenten. ROC Ter AA heeft een veilige sfeer hoog in het vaandel. Om de veiligheid blijvend te garanderen is het belangrijk om in deze situatie het integrale veiligheidsbeleid te evalueren, aan te passen, opnieuw te implementeren en te borgen. Zowel de ondernemingsraad als de studentenraad worden betrokken bij het opstellen en vaststellen van beleid, ook rond welzijn en integrale veiligheid.

³ VSV komt terug bij doelstelling 1.3.

Veiligheidsbeleving

Het percentage studenten dat zich veilig voelt binnen de instelling ligt in 2022 over de hele linie boven de landelijke benchmark (JOB Monitor 2022). Landelijke geeft 81% van de studenten aan zich veilig te voelen, bij ROC Ter AA is dit respectievelijk 87% (niveau 1), 89% (niveau 2), 85% (niveau 3) en 84% (niveau 4). Op dit moment zijn nog geen gegevens bekend over de veiligheidsbeleving van studenten bij de leerbedrijven.

Een belangrijke belofte aan studenten en medewerkers luidt: 'We kennen elkaar'. Voor studenten krijgt deze belofte in eerste instantie vorm door de invulling van de taak van de studieloopbaanbegeleider. De studieloopbaanbegeleider is het centrale aanspreekpunt voor zowel de student als de ouder(s)/verzorger(s). De studieloopbaanbegeleider monitort zowel de studievoortgang van de student als de sociaal emotionele ontwikkeling en het welbevinden. Als er zorgen zijn, kan de studieloopbaanbegeleider interne expertise inschakelen, als dat niet voldoende is dan kan verwezen worden naar externe expertise. Het gesprek met de individuele student wordt gevoerd door de studieloopbaanbegeleider of één van de andere experts. Voor de kwaliteit van de monitoring van de student is het belangrijk dat slb'ers over voldoende en aansluitende kennis en competenties beschikken.

Een goede start op het mbo is belangrijk, de welkomstprocedure is verbeterd en wordt jaarlijks met studenten geëvalueerd en verbeterd als dat nodig is. Het ouderportaal van Eduarte is ingericht en alle ouders beschikken over een inlogcode.

Minimaal vier keer per jaar worden in elk onderwijscollege gesprekken gevoerd met een steeds wisselende groep studenten. Deze gesprekken worden gevoerd door de (senior)opleidingsmanager en eventueel een collega. Tijdens deze gesprekken worden studenten uitgenodigd om hun visie te geven op zaken die goed dan wel niet goed gaan. Het beleid op het gebied van welzijn, integrale veiligheid en diversiteit komt nadrukkelijk aan de orde tijdens deze gesprekken.

Het gesprek over welzijn en sociale veiligheid kan gevoelig liggen en een student kan een drempel ervaren richting studieloopbaanbegeleider of (senior)opleidingsmanager. In aanvulling op deze voorzieningen kan de student ook in gesprek gaan met één van de twee interne vertrouwenspersonen of de externe vertrouwenspersoon. Daarnaast is in januari 2023 het studenten adviespunt (STAP) geopend, waar studenten terecht kunnen met hun vragen bij zowel interne medewerkers als externe organisaties.

In de aanloop naar 2027 wordt onderzoek gedaan naar de genoemde programma's *Welbevinden op school en Helder op school*, *Test Je Leefstijl* en eventueel andere beschikbare programma's. Bij dit onderzoek worden studenten nadrukkelijk betrokken.

ROC Ter AA kent een klachtenregeling, studenten kunnen gebruik maken van hun recht om een klacht in te dienen. In 2022 zijn 8 klachten ingediend. Drie klachten zijn ingediend door ouders, respectievelijk over de begeleiding van hun kind, de behandeling van hun kind en de afwijzing van hun kind. Vijf klachten zijn ingediend door studenten, één over de eindbeoordeling van de BPV, twee over het afkeuren van een verzoek tot vrijstelling, één over de afwijzing van een extra examenpoging en één over het niet op tijd af kunnen ronden van een keuzedeel. Bij de vertrouwenspersonen zijn in 2022 zeven meldingen van studenten binnengekomen. Geen enkele melding had te maken met het zich onveilig voelen.

Veiligheidsbeleid

Het veiligheidsbeleid van ROC ter AA (sociale veiligheid, als onderdeel van integrale veiligheid) heeft nieuwe aandacht, waarmee het ook beter bekend wordt bij onder meer studenten en personeel. In studiejaar 2022-2023 is het gAAn proces integrale veiligheid opgestart (een methodiek om processen waar nodig te verbeteren). Een belangrijk onderdeel van integrale veiligheid is digitale veiligheid. Dit thema is nadrukkelijk onder de aandacht van medewerkers, onder andere door een studiedag. Vanuit het ICT College wordt actieve deelname gestimuleerd aan de week van digitaal bewustzijn, waarbij de kansen en risico's van de digitale wereld centraal staan. Er worden een aantal evenementen georganiseerd in Helmond en kleinere activiteiten op de scholen, met als thema digitaal bewustzijn. Ouders worden nadrukkelijk betrokken bij de activiteiten. Digitale veiligheid is een belangrijk aandachtspunt en komt zowel aan de orde tijdens de week van digitaal bewustzijn als tijdens de burgerschapslessen. De week van het digitaal bewustzijn is een jaarlijks terugkerend initiatief en krijgt vorm in een samenwerking tussen gemeente, onderwijs- en zorgpartijen in Helmond.

In bijlage 4 wordt een overzicht gegeven van de samenwerking met gemeenten en zorgpartijen over hulp en ondersteuning aan studenten en docenten.

Ambitie 2027

1. ROC Ter AA streeft ernaar om de veiligheidsbeleving van de studenten minimaal op hetzelfde niveau te houden. Het aantal studenten dat zich veilig voelt ligt boven de landelijke benchmark. Dit geldt zowel voor de veiligheid op school als bij de leerbedrijven.
2. In 2027 is het (sociale)veiligheidsbeleid van ROC Ter AA geïmplementeerd en geborgd.
3. In 2027 functioneert de PLG-begeleiding.
4. Onze slb'ers beschikken over voldoende kennis en competenties om de monitoring van de studenten uit te kunnen voeren.
5. In 2027 zijn de thema's vanuit De Gezonde School en de programma's Welbevinden op school en Helder op school geïntegreerd in het bestaande aanbod.

		0-meting	Ambitie 2027
1	% studenten dat zich veilig voelt	Gemiddeld 86%	Afhankelijk van landelijke benchmark
2	(sociale) veiligheidsbeleid	Hernieuwde aandacht nodig.	Up to date, geïmplementeerd en geborgd
3	PLG begeleiding	x	PLG begeleiding functioneert
4	Scholing SLB'ers	(te) vrijblijvend.	Aanbod op maat
5	Gezonde school /welbevinden op school	Certificaat 'gezonde school' verloopt	Geïntegreerd in onderwijsaanbod burgerschap

Uitwerking maatregel 1.2

Maatregel	Relevante samenwerkingspartners	Uitwerking
<p>In gesprek gaan met studenten over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid om taboe te doorbreken.</p>	<p>JOB MBO, twee jaarlijkse deelname aan de JOB Monitor.</p>	<p>Studiejaar 2023-2024</p> <p>Naar aanleiding van onderzoek (zie analyse) de scholing voor slb'ers aanpassen.</p> <p>Tweejaarlijks</p> <p>Het mentale welzijn en de (integrale) veiligheidsbeleving van studenten monitoren via de JOB Monitor.</p>
<p>Uitbreiding sociaal veiligheidsplan.</p>	<p>-FSR netwerk integrale veiligheid (volgen landelijke ontwikkelingen). -Deelname aan Monitor Integrale veiligheid MBO.</p>	<p>Studiejaar 2023-2024</p> <p>Het sociaal veiligheidsplan wordt geëvalueerd, bijgesteld en geïmplementeerd.</p> <p>Jaarlijks vindt vervolgens een evaluatie plaats en worden aanpassingen gedaan als de evaluatie daar aanleiding toe geeft</p>
<p>Aandacht, kennis en kunde in de Ondersteuningsstructuur voor dreigende depressieve- of suïcidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten</p>	<p>-Perspectief voor jeugd (deelname aan overleg/samenwerking met) LEV groep, jongerenwerkers JIP</p> <p>Sociaal Team Helmond en sociale teams peelgemeenten, bibliotheek Helmond gezamenlijk wordt STAP vormgegeven.</p>	<p>Studiejaar 2023-2024</p> <p>-Start professionele leergemeenschap begeleiding (PLG).</p> <p>-Schoolmaatschappelijk werk verzorgt workshops over het signaleren van dreigende depressieve of suïcidale gedachten en het zetten van de juiste vervolgstappen na een signaal voor overige medewerkers</p> <p>2024</p> <p>-Pilot STAP (studenten advies punt) wordt gecontinueerd en geëvalueerd.</p> <p>-De gemeenten onderzoeken welke maatregelen zij kunnen nemen om de knelpunten rond de wachtlijsten in de zorg te compenseren</p>

<p>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>	<p>-Intensieve samenwerking met de GGD rond de certificering Gezonde School -Stichting Test je Leefstijl</p>	<p>Studiejaar 2023-2024 -De leerlijn burgerschap wordt vastgesteld (zie prioriteit 3). -Certificaat "Gezonde School" wordt aangevraagd</p> <p>2023-2027 Afhankelijk van de uitkomsten van het onderzoek (zie analyse) wordt een passende aanpak voor het stimuleren van een gezonde leefstijl ingevoerd.</p>
<p>Inzet op de vier thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs:</p>	<p>- samenwerkingspartners in bijlage 4</p>	<p>Thema 1 en 2 maken vast onderdeel uit van de planning en control cyclus van ROC Ter AA.</p>
<p>1.De intake van aspirant-studenten en betrokkenheid van hun ouders. 2.De kwaliteit van ondersteuning door onderwijsteams. 3.De samenwerking tussen mbo, jeugdhulp en volwassenenzorg. 4.De begeleiding bij stage en eerste stappen op de arbeidsmarkt.</p>		<p>Thema 3 komt terug bij de samenwerking in het kader van STAP en de structurele overleggen (zie bijlage 4) en wordt aangevuld met de volgende acties: Studiejaar 2023-2024 -Plan van aanpak opstellen hoe we inhoud willen geven aan de samenwerking tussen gemeenten (sociaal team) en onderwijs in het creëren van een passende route voor (jong) volwassenen naar passende zorg en/of begeleiding. In dit onderzoek ook meenemen hoe onderwijs en gemeente kunnen samenwerken in het inrichten van maatwerktrajecten. -Sociale teams uit de Peelgemeenten betrekken bij STAP. -Per Peelgemeente komen tot 1 contactpersoon voor de toegang. -Samen met partners uit de zorg zoeken naar oplossingen voor eventuele wachtlijsten. Thema 4 komt terug bij prioriteit 2.</p>

1.3 Versterken begeleiding

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.

Extra inzet voor niveau 2 studenten

Binnen ROC Ter AA wordt al een aantal jaar extra ingezet op begeleiding voor de niveau 2 studenten. Dat doen we op een tweetal manieren:

- Bij het verdelen van de financiële middelen gaat er meer budget (lees fte's) naar de niveau 2 opleidingen. We hanteren bij deze opleidingen een richtlijn van 1 fte op 14 studenten, terwijl die verdeelsleutel voor de andere niveaus hoger ligt (niveau 3: 1: 16 studenten, niveau 4: 1:22 studenten).
- We zijn even 'trots' als een student op niveau 2 het uiterste uit zichzelf haalt en een diploma haalt, of dat een student op niveau 4 het diploma haalt. Dat betekent dat we de diplomabekostiging gelijk verdelen over de onderwijscolleges en daarmee niveau 2 even 'belangrijk' maken als niveau 4 (waar landelijk de diplomabekostiging hoger is voor de hogere niveaus).

De extra middelen worden ingezet voor de niveau 2 studenten om hen beter voor te bereiden op de overstap naar de arbeidsmarkt en de kans te vergroten dat zij een startkwalificatie halen.

Tevredenheid van studenten over onderwijs en begeleiding

ROC Ter AA neemt deel aan de JOB Monitor. Studenten drukken hun tevredenheid over onderwijs en begeleiding uit op een vijfpuntsschaal. Een score onder de drie vinden wij onvoldoende. Een score van vier of hoger beoordelen wij als goed. In bijlage 5 zijn de scores van 2022 opgenomen voor alle opleidingen die verzorgd worden. Tabel 1.1 geeft de gemiddelde score per niveau en de verdeling van tevredenheid.

Tabel 1.1

Tevredenheid (gemiddelde score op 5-puntschaal) van studenten over onderwijs en begeleiding (JOB Monitor 2022)

	Gemiddelde score	Percentage onvoldoende	Percentage voldoende	Percentage goed
Niveau 1	3.9	0%	57%	43%
Niveau 2	3.8	0%	66%	34%
Niveau 3	3.4	0%	94%	6%
Niveau 4	3.3	4%	96%	0%

Op grond van bovenstaande resultaten kan geconcludeerd worden dat de tevredenheid van de studenten over onderwijs en begeleiding afneemt naarmate het niveau hoger wordt. Een mogelijkheid is ook dat studenten naarmate ze les hebben op een hoger niveau meer kritisch zijn. De tevredenheid over begeleiding wordt weergegeven in tabel 1.2.

Tabel 1.2

Percentage studenten dat de begeleiding tijdens de opleiding goed of heel goed vindt, afgezet tegen de landelijke benchmark (JOB Monitor 2022)

	ROC Ter AA totaal (heel) goed	Landelijke benchmark totaal (heel) goed
Niveau 1	73	50
Niveau 2	74	50
Niveau 3	52	50
Niveau 4	51	50
Met ondersteuningsbehoefte	56	50
Zonder ondersteuningsbehoefte	56	50

Het aandeel van de studenten van ROC Ter AA dat de begeleiding tijdens de opleiding een goed of heel goed geeft ligt bij alle niveaus boven de landelijke benchmark. Ook uit deze gegevens blijkt dat de studenten op niveau 1 en 2 hoger scoren dan de studenten op niveau 3 en 4.

VSV

Met ingang van de regionale aanpak VSV 2020-2024 is het aan de samenwerkende organisaties in de regio om eigen VSV streefcijfers vast te stellen (art. 2.1 en 3.1 van de regeling). De streefcijfers van RMC-regio 37 zijn opgenomen in tabel 1.3, naast de voorlopige cijfers van ROC Ter AA. Alleen op niveau 3 voldoen de voorlopige cijfers voor de hele instelling aan de ambitie.

Tabel 1.3

Voorlopig VSV percentage (2021-2022) afgezet tegen streefpercentage RMC-regio 37 (DUO)

	Voorlopig percentage	streefpercentage	netto
Niveau 1	27,27%	22,6%	-4.67
Niveau 2	12,03%	9,58%	-2.45
Niveau 3	3,13%	3,89%	+0.76
Niveau 4	4,19%	3,25%	-0.94
Totaal	6,51%	n.v.t.	

Het streefpercentage zoals dit is geformuleerd door RMC-regio 37 is ambitieus en behoeft wellicht bijstelling als gekeken wordt naar de landelijke ontwikkelingen van de VSV percentages. Bij het opstellen van de nieuwe plannen van het samenwerkingsverband (2024) wordt hierover gesproken. Vergelijken met het landelijke gemiddelde (tabel 1.4) liggen de voorlopige VSV percentages van ROC Ter AA voor niveau 1 en 2 hoger dan het landelijke gemiddelde en voor niveau 3 en 4 lager.

Tabel 1.4

Vergelijking VSV percentages ROC Ter AA met landelijke gemiddelden (cijfers van 2020-21 zijn definitief, DUO)

	Niveau 1		Niveau 2		Niveau 3		Niveau 4	
	ROC Ter AA	Landelijk gemiddelde	ROC Ter AA	Landelijk gemiddelde	ROC Ter AA	Landelijk gemiddelde	ROC Ter AA	Landelijk gemiddelde
2020-2021	25	22.07	11.77	9.04	3.56	4.22	2.99	3.3
2021-2022	27.27	24.15	12.03	11.02	3.13	5.43	4.19	4.53

Het is de vraag of dit beeld nog verandert als de definitieve cijfers bekend worden. Tot januari 2023 was het aantal vroegtijdig schoolverlaters niveau 2 van ROC Ter AA conform het landelijk gemiddelde. Na februari 2023 stijgt het percentage sneller dan het landelijke gemiddelde. De regionale ambitie wordt op dit moment niet behaald. In plaats van een daling hebben we in de hele regio te maken met een stijging.

ROC Ter AA neemt deel aan het Uitvoeringsprogramma 2020-2024 van RMC-regio 37 'Naar de Juiste Plek'. In 2020 zijn projecten ingericht en zijn de middelen voor vier jaar vastgelegd. ROC Ter AA zet zich in om te komen tot een andere werkwijze waarbij tussentijds bijsturen mogelijk is aan de hand van effectmetingen.

Het monitoren van de VSV cijfers is sinds 2022-2023 verankerd in de opbrengstgerichte PDCA-cyclus van ROC Ter AA, waar (senior)opleidingsmanagers, de VSV coördinator, de Manager finance en control en het CvB zowel kort cyclisch (maandelijks) als in de jaarlijkse planning en control cyclus een verantwoordelijkheid hebben. Deze aanpak leidt ertoe dat de ontwikkelingen maandelijks in beeld zijn en daar waar zorgen zijn actieplannen ontwikkeld worden.

Verzuim wordt gezien als een risico voor VSV. Binnen de colleges vinden verzuim-overleggen plaats met leerplicht en RMC, en zijn trajectbegeleiders aangesteld die de slb'ers ondersteunen bij het voorkomen en/of oplossen van het verzuim van de studenten. ROC Ter AA biedt een beperkt aantal studenten de mogelijkheid om tijdelijk gebruik te maken van een externe plusvoorziening (KR8!).

In studiejaar 2022-2023 is onderzocht hoe een intern aanbod eruit zou kunnen zien voor studenten die (tijdelijk) niet in staat zijn om onderwijs binnen de kaders van ROC Ter AA te volgen. Het gaat dan om studenten die zoekende zijn naar een nieuwe opleiding, studenten die al een nieuwe opleiding hebben gevonden maar daar nog niet kunnen starten, studenten die minder goed passen binnen het mbo en een ander aanbod nodig hebben en studenten die alleen met extra ondersteuning (meer dan binnen het college geboden kan worden) kunnen functioneren binnen het mbo. Er wordt ook onderzocht of er additionele middelen gevonden kunnen worden om een dergelijke interne voorziening in te richten, bijvoorbeeld via het uitvoeringsprogramma van RMC-regio 37 en via de sociale teams van de gemeente. Na Corona en dankzij de additionele middelen is in studiejaar 2020-2021 bij het Entree College een rebound voorziening ingericht, voor studenten die na de lockdowns grote moeite hadden om de stap naar school weer te zetten. Deze voorziening blijkt een groot succes voor Entree studenten, ook voor deze voorziening worden middelen gezocht zodat studenten blijvend gebruik kunnen maken van een rebound voorziening.

De komende tijd willen we onderzoeken hoe we ongediplomeerde schoolverlaters kunnen stimuleren om op een later moment alsnog gebruik te maken van onderwijs, hoe het aanbod eruit zou moeten zien en welke aanpassingen in de zorgstructuur nodig zijn om hen passende begeleiding te bieden.

Aansluiting op de arbeidsmarkt

De niveau 2 opleidingen worden binnen ROC Ter AA verzorgd door verschillende colleges. Binnen het Dienstverlening College hebben vooral studenten uit de opleidingen Logistiek, Beveiliging, Helpende zorg en welzijn en Facilitair medewerker een goede kans op een positie op de arbeidsmarkt.

Studenten van de opleidingen Assistent Business Services, Retailmedewerker en Medewerker sport en recreatie ervaren een minder goede aansluiting op de arbeidsmarkt. Dit heeft enerzijds te maken met minder mogelijkheden op de arbeidsmarkt en anderzijds door een mismatch van verwachtingen tussen studenten en bedrijven.

Ook het Bouw & Design College en het Techniek & Technologie College bieden verschillende niveau 2 opleidingen aan. Deze studenten vinden op dit moment snel een plek op de arbeidsmarkt. Er is in deze sectoren een grote vraag naar arbeidskrachten op niveau 2. De colleges passen in samenspraak met de bedrijven in de regio de opleidingen aan als de ontwikkelingen daarom vragen.

Binnen het ICT College wordt één niveau 2 opleiding aangeboden (medewerker ICT-support). De aansluiting van deze opleiding op de arbeidsmarkt is niet goed. Studenten uit deze opleiding worden gestimuleerd om na het afronden van de niveau 2 opleiding door te stromen naar een niveau 3 opleiding. Na studiejaar 2021-2022 zijn 7 van de 18 studenten doorgestroomd naar een niveau 3 opleiding en 7 studenten zijn doorgestroomd naar een niveau 4 opleiding. In de loop van t huidige studiejaar zijn 2 doorstroomstudenten gestopt en van 1 doorstroomstudent is niet bekend of hij de opleiding (buiten ROC Ter AA) nog volgt. De aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt is beter naarmate het niveau van de gediplomeerde uitstroom hoger is (tabel 1.5).

Tabel 1.5

Aansluiting op de arbeidsmarkt (CBS/OCW, SVO 2021)

	Arbeidsrendement gediplomeerde schoolverlaters per 1-10-2021			
Niveau	1	2	3	4
	67%	78%	83%	86%

Er wordt daarbij gekeken naar de schoolverlaters (met diploma) in studiejaar 2020-2021, en hoeveel van hen op 1 oktober 2021 werken (minimaal 12 uur per week).

In 2023 is op ROC Ter AA een start gemaakt met het project "Van School naar Werk". Dit project wordt uitgevoerd door het werkbedrijf van de arbeidsmarkt regio Helmond- De Peel (Senzer) vanuit een ESF subsidie en richt zich op een sluitende aanpak van onderwijs naar de (gesubsidieerde) arbeidsmarkt voor kwetsbare jongeren op niveau 1 en 2. Er is een projectgroep opgericht vanuit de betrokken ketenpartijen (RMC, MEE de Meent Groep, ROC Ter AA en Senzer). Het is de bedoeling om met elkaar tot een sluitende aanpak te komen voor kwetsbare jongeren die de stap naar arbeid niet zelfstandig kunnen maken vanuit ROC Ter AA.

Ambitie 2027

1. De studenten beoordelen de begeleiding tijdens de opleiding minimaal conform de landelijke benchmark in de JOB Monitor van 2024 en 2026. Los van de landelijke benchmark streven we naar een hoger percentage studenten dat de begeleiding als (heel) goed beoordeelt.
2. In 2027 is het arbeidsrendement van de gediplomeerde schoolverlaters toegenomen.
3. In 2027 is het VSV percentage minimaal in overeenstemming met de streefpercentages van RMC-regio 37. Voor niveau 3 streven we naar behoud van het huidige percentage.
4. LLO is een belangrijke pijler in het aanbod van ROC Ter AA, voor zowel werkenden als niet werkenden en voor zowel deelnemers met als zonder startkwalificatie. In 2027 is het onderwijs op ROC Ter AA dusdanig flexibel dat allerhande combinaties van leren en werken mogelijk zijn (zie voor verdere uitwerking prioriteit 2).

		0-meting	Ambitie 2027
1	% studenten dat begeleiding als (heel) goed scoort	niveau 1-2: 73 / 74 niveau 3-4: 52 / 51	niveau 1-2: 75 niveau 3-4: 55
2	Arbeidsrendement gediplomeerde schoolverlaters	niveau 1: 67% niveau 2: 78% niveau 3: 83% niveau 4: 86%	niveau 1: 75% niveau 2: 85% niveau 3: 87% niveau 4: 90%
3	VSV percentage	niveau 1: 27,3 niveau 2: 12 niveau 3: 3,1 niveau 4: 4,2	niveau 1: 22,6 niveau 2: 9,6 niveau 3: 3,1 niveau 4: 3,3

Uitwerking maatregel 1.3

Maatregel	Relevante samenwerkingspartners	Uitwerking
<p>Extra inzet op niveau 2. Deze kan bestaan uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Extra inzet van docenten ten behoeve van kleinere klassen. -Extra begeleiding in het onderwijs/BPV. -Inzet op goede voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt. 	<ul style="list-style-type: none"> -BPV bedrijven (ROC Ter AA ondersteunt deze bedrijven in de begeleiding van de niveau 2 studenten). -Werkgevers in de regio (ROC Ter AA is in gesprek met werkgevers over de aansluiting onderwijs-arbeid). 	<p>Deze maatregel wordt al toegepast (zie analyse)</p>
<p>Faciliteren en begeleiden t.b.v. de terugkeer naar school.</p>	<p>Werkgevers, UWV, Senzer, Leerwerkloket</p>	<p>Studiejaar 2024-2025 Afhankelijk van de uitkomsten van het onderzoek (zie analyse) acties uitvoeren.</p>
<p>Nazorg bieden aan studenten die dat nodig hebben. voortzetten en uitbreiden van de bestaande VSV-aanpak. Maken van nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring i.s.m. gemeenten/RMC.</p>	<p>Leerplicht/RMC voeren samen met ROC Ter AA de pilot "het bieden van nazorg" uit.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Deelname aan regionaal uitvoeringsprogramma "Naar de Juiste plek", (regio 37 RMC). -Structurele samenwerking met bedrijven en instellingen uit de regio om meer praktijkgerichte opleidingen mogelijk te maken. 	<p>Studiejaar 2023-2024 Uitvoeren pilot "het bieden van nazorg" door het Entree College en het ICT College.</p> <p>Studiejaar 2024-2025 Uitbreiden pilot naar het Techniek & Technologie College en het Bouw & Design College.</p> <p>Studiejaar 2025-2026 Uitbreiden pilot naar alle colleges</p> <p>Najaar 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> -Start Bouwlab (gecombineerde BOL-BBL opleiding) bij het Bouw & Design College. -Start gemeenschappelijk basisjaar bij het Business College. -Start Learning Lab, een samenwerking met vo, ho en Brainport Humancampus en het werkveld, studenten gaan in de praktijk aan de slag met opdrachten uit het werkveld in heterogene groepen. -Start voorschakeltraject voor studenten met een taalachterstand bij het Entree College -Start intensief oriëntatietraject voor studenten die hun passende opleiding nog niet gevonden hebben. <p>2023-2027</p> <ul style="list-style-type: none"> -In RMC regio 37 werken aan

		<p>nieuwe planperiode VSV aanpak.</p> <ul style="list-style-type: none">-Bovengenoemde initiatieven monitoren, evalueren, zo nodig bijstellen en nieuwe initiatieven ontwikkelen bij overige colleges.-Alle opleidingen worden meer praktijkgericht ingericht.-Ingezette ontwikkeling naar flexibilisering van het onderwijs voortzetten. initiatieven ontwikkelen bij overige colleges.-Alle opleidingen worden meer praktijkgericht ingericht.-Ingezette ontwikkeling naar flexibilisering van het onderwijs voortzetten.
--	--	---

1.4 Versterken beroepsgerichte route

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.

(Regionale) tekortsectoren

In de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel is de komende jaren vooral aandacht voor de sectoren techniek en IT, onderwijs, zorg en de bouwsector (zie regionaal arbeidsmarktplan 2023-2027, daarin worden de sectoren automotive, foodtech en slimme maakindustrie specifiek genoemd). Het opleiden, aantrekken en behouden van met name mbo-talent in deze sectoren is noodzakelijk om de maatschappelijke transities te verwezenlijken en de economische ambities van de arbeidsmarktregio waar te maken. Daarnaast blijkt uit het dashboard Helmond-De Peel dat ook in de overige sectoren veel vacatures zijn, bijvoorbeeld in de logistiek, administratie, commercie en dienstverlening. Hoewel alle opleidingen die verzorgd worden binnen ROC TerAA passen onder de term van 'kansrijke beroepen' op basis van gegevens van het UWV, beperken we ons in de analyse en focus op de domeinen zoals die zijn opgenomen in de 'motie Paternotte'. Het gaat dan om de domeinen wonen, zorg, onderwijs, klimaat, (interne) veiligheid en kinderopvang. Verrassend genoeg is in deze motie het domein Techniek niet opgenomen, terwijl deze cruciaal is voor onze regio. In de selectie nemen we dit domein wel mee. Binnen de Brainportregio wordt door alle colleges van ROC Ter AA zowel de verbinding gezocht met het vo als het hbo om te komen tot doorlopende leerlijnen. De situatie rondom corona heeft dit proces vertraagd. In het kader van Sterk Techniek Onderwijs (STO) en Sterk Beroeps Onderwijs (SBO) zijn afspraken gemaakt met scholen voor voortgezet onderwijs (vo) en worden activiteiten aangeboden zodat vo-leerlingen kunnen oriënteren, proeven en beleven.

Samenwerking vo en mbo

In de regio bestaat een structurele samenwerking tussen het vo en het mbo (Yuvarta en ROC Ter AA). In gezamenlijkheid is een programma ontwikkeld, zodat leerlingen van het vo vanaf het tweede leerjaar kennis kunnen maken met en zich kunnen oriënteren op het mbo-onderwijs. In leerjaar 2 verzorgen de medewerkers van het mbo-activiteiten op de vo scholen. De leerlingen maken kennis met de verschillende sectoren in het mbo en zij kunnen ontdekken welke sector bij hen past. Tijdens de LOB-lessen op het vo wordt het beeld van de verschillende sectoren en de opleidingen in het mbo verder ingevuld, ROC Ter AA ontwikkelt opdrachten voor de LOB-lessen in het vo. Alle derdejaarsleerlingen worden één dag ontvangen op het mbo, waar zij meedraaien met de opleiding van hun keuze. Vierdejaars leerlingen worden nadrukkelijk uitgenodigd om deel te nemen aan één of meerdere meeloopdagen. ROC Ter AA is aanwezig op scholen- en beroepenmarkten, voorlichtingsavonden op de vo-scholen en verzorgt gastlessen. Voor de vso-scholen wordt het programma daar waar nodig aangepast, meerdere colleges organiseren bijvoorbeeld workshops voor vso studenten. Bij het ICT College kunnen derde en vierdejaars leerlingen een dag in de week meelopen en vanaf studiejaar 2023-2024 wordt een volledige week 'oriëntatie op het mbo' georganiseerd voor deze doelgroep.

Alle colleges bieden daarnaast leerlingen van het vo de mogelijkheid om kennis te maken met het mbo in de vorm van oriëntatie op het mbo. Naast de mogelijkheid voor meeloopdagen worden in het kader van de nieuwe leerweg van het vmbo-oriëntatie activiteiten georganiseerd bij het Business College, het Bouw & Design College, het ICT College, het Techniek & Technologie College en het Zorg & Welzijn College. Ook kunnen vmbo-leerlingen het keuzedeel design thinking in de praktijk afronden en bij het ICT College het keuzevak gamedesign. In het kader van STO kunnen leerlingen uit het vmbo bij het Bouw & Design College, het ICT College (Leerlab) en het Techniek & Technologie College (mechatronica en robotica) een keuzedeel afronden. Tenslotte wordt bij het ICT College een energie challenge georganiseerd voor één van de vo scholen. In gemengde groepjes werken leerlingen van het vo en studenten van het mbo samen.

Ook de vo scholen worden geconfronteerd met leerlingen die niet weten welke opleiding ze willen doen of die er tijdens hun opleiding achter komen dat ze een andere keuze willen maken of hadden moeten maken. Deze ontwikkeling is vooral zichtbaar bij leerlingen in havo 3 en 4. In samenwerking met Yuverta en een aantal vo scholen in de regio wordt een pilot uitgewerkt waarbij leerlingen van havo 3 en 4 een traject binnen het mbo aangeboden krijgen, waarbij zij een mbo-opleiding kunnen volgen en daarnaast eventueel hun havodiploma kunnen halen via de vavo-route. Aan deze pilot werken 3 vo scholen, Yuverta en ROC Ter AA mee, onder de werktitel "De Gouden Route".

Studiesucces

Het studiesucces van studenten vormt een belangrijke graadmeter voor de kwaliteit van ons onderwijs. Het studiesucces toont de prestaties van de studenten. Het studiesucces voor Entree studenten wordt uitgedrukt in een rendementspercentage (tabel 1.6).

Tabel 1.6

Rendement Entreestudenten (2021-2022, Dashboard ROC Ter AA)

Opleiding	Rendement BBL studenten	Rendement BOL studenten
Assistent bouwen, wonen en onderhoud	55%	75%
Assistent logistiek	100%	100%
Assistent verkoop/retail	64%	33%
Assistent mobiliteitsbranche	78%	nvt

Door bij het Entree College studenten extra ondersteuning te bieden op sociaal emotioneel welbevinden en ontwikkeling en op het verbeteren van de taalvaardigheden streven we naar een verbetering van het rendement. Het streefrendement voor alle opleidingen is 75%.

Het startersresultaat is een belangrijke indicatie voor studiesucces voor niveau 2, 3 en 4 studenten (tabel 1.7).

Tabel 1.7⁴

Studiesucces van de 'kansrijke' opleidingen, uitgedrukt in driejaars gemiddelde Startersresultaat (2021-2022, DUO)

Beroeps- opleiding - code	Beroepsopleiding naam	niveau	3 jaars- gemiddelde startersresultaat	Voldoende norm
bc320	Schilderen	2	69%	79%
bc325	Metselen	2	93%	79%
bc353	Tegelzetten	2	70%	79%
bc355	Timmeren	2	88%	79%
bc409	Middenkader bouw en infra	4	88%	82%
bc165	Particuliere beveiliging	2	73%	79%
bc337	Pedagogisch werk	3	76%	82%
bc337	Pedagogisch werk	4	85%	82%
bc280	Industriële processen	2	0%	79%
bc324	Metaalbewerken	2	72%	79%
bc324	Metaalbewerken	3	89%	82%
bc328	Middenkader engineering	4	86%	82%
bc371	Elektrotechnische installaties	2	85%	79%
bc371	Elektrotechnische installaties	3	92%	82%
bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	2	71%	79%
bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	3	90%	82%
bc412	Mechatronische systemen	4	89%	82%
bc413	Mechatronica	2	74%	79%
bc413	Mechatronica	3	83%	82%
bc113	Mbo-Verpleegkundige	4	88%	82%
bc223	Verzorgende IG	3	84%	82%
bc310	Maatschappelijke Zorg	3	82%	82%
bc310	Maatschappelijke Zorg	4	80%	82%

⁴ In bijlage 6: DUO instroom cijfers voor studiejaar 21-22 en 22-23 wordt een indruk gegeven van de grootte van de verschillende opleidingen.

Studiesucces is een belangrijke informatiebron binnen de Planning & Control Cyclus van ROC Ter AA. Voor studiejaar 2023-2024 worden een aantal belangrijke vernieuwingen doorgevoerd om tot een hoger studiesucces te komen zoals het Bouwlab bij het Bouw & Design College. Bij de opleidingen waar de voldoende norm niet behaald wordt, is een plan van aanpak opgesteld.

Doorstroom mbo-hbo

ROC Ter AA zet zich in om doorstroom naar hbo-opleidingen te stimuleren voor studenten die dat willen. De projecten bij het ICT College en het Business College zijn ten tijde van de coronapandemie nagenoeg stil komen te liggen. Vanaf studiejaar 2023-2024 wordt de samenwerking tussen het ICT College en Fontys weer opgestart, studenten kunnen in het laatste half jaar van hun opleiding een dag in de week meelopen bij Fontys en kunnen vervolgens het hbo-traject versneld afronden. Bij het Zorg & Welzijn College, het Onderwijs & Kinderopvang College en het Techniek & Technologie College is sprake van een daadwerkelijke samenwerking, waardoor studenten van het mbo gemakkelijker kunnen doorstromen naar het hbo. De studenten van de opleiding onderwijsassistent kunnen drempelloos doorstromen als zij hebben deelgenomen aan het keuzedeel 'voorbereiding pabo'. Met ingang van 2023-2024 kunnen de studenten de instroomtoetsen voor de pabo tijdens de mbo-opleiding afronden. Bij de opleiding Mechatronica engineer niveau 4 zijn er diverse samenwerkingen met het hbo. In 2024 zal dit ontwikkeld worden naar een doorlopende leerlijn met het hbo-AD om te kunnen starten per studiejaar 2024-2025. Voor studenten van het Zorg & Welzijn College wordt het keuzedeel voorbereiding hbo aangeboden waarbij studenten 5 keer naar Fontys gaan. In studiejaar 2023-2024 wordt onderzocht hoe bij het Bouw & Design College en het Business College doorstroomprojecten kunnen worden ingericht.

Als in Helmond hbo aanbod geleverd zou kunnen worden, zou de doorstroom naar hbo voor meer studenten een goed alternatief zijn. ROC Ter AA onderzoekt samen met de gemeente of het mogelijk is dat Fontys binnen de muren van ROC Ter AA een aanbod biedt.

Het aantal studenten dat doorstroomt van een niveau 4 opleiding naar het hbo varieert de laatste 7 jaar tussen de 150 en 190. De meeste doorstroom betreft studenten pedagogisch werk (onderwijsassistent), software developer en middenkader engineering. Tabel 1.8 geeft het succes weer in het eerste jaar hbo.

Tabel 1.8

Succes in eerste jaar hbo van studenten die doorstromen vanuit de opleidingen gekoppeld aan de kansrijke beroepen mbo (DUO)

Opleiding	Aandeel succes na eerste jaar hbo 2020-2021
Middenkader engineering	92%
Mbo-verpleegkunde	85%
Maatschappelijke zorg	81%
Pedagogisch werk	87%

Sinds studiejaar 2022-2023 participeert ROC Ter AA in twee pilots waarin het werkveld, hbo, mbo en vo samenwerken aan projecten die worden aangeleverd door het werkveld. Het betreft het Sociaal Innovatie Centrum Werkgeluk (SIC) waarbij studenten van Fontys en ROC Ter AA samenwerken aan projecten die worden aangedragen door het werkveld in de regio en het Learninglab, een samenwerking tussen OMO-Scholengroep, Fontys Hogescholen, ROC Ter AA, gemeente Helmond, Driessengroep, VNO/NCW en Brainport Development.

Ambitie 2027

1. ROC Ter AA streeft naar een verbetering van de onderwijsresultaten, een verhoging van het rendement van de Entree studenten en een verbetering van het driejaars gemiddelde startersresultaat van de overige opleidingen.
2. In 2027 staat 87% van de studenten die doorstroomt naar het HBO na het eerste jaar nog ingeschreven op het HBO.
3. In 2027 is zowel de doorstroom van vo naar mbo als van mbo naar hbo verbeterd. In 2027 kunnen alle vo-leerlingen een keuzedeel of keuzevak afronden bij ROC Ter AA. In 2027 is er voor alle niveau 4 studenten gericht doorstroomaanbod richting hbo. ROC Ter AA ontwikkelt één of meerdere doorstroomroutes met vo en hbo.
- 4.

		0-meting	Ambitie 2027
1	Rendement Entree-opleidingen	BBL variërend van 55% tot 100% BOL variërend van 33% tot 100%	Alle opleidingen: minimaal 75%
1	Driejaars gemiddelde startersresultaat, % opleidingen dat voldoet aan de voldoende norm	niveau 2: 35% niveau 3: 67% niveau 4: 69%	niveau 2: 60% niveau 3: 80% niveau 4: 80%
2	Succes in eerste jaar hbo	Gemiddeld: 86%	Gemiddeld: 88%
3	Doorstroom vo-mbo	Bij alle colleges beperkte mogelijkheden.	Optie keuzevak of keuzedeel afronden voor alle vo leerlingen
3	doorstroom mbo-hbo	Bij O&K, T&T en Z&W is doorstroomaanbod aanwezig.	Gericht doorstroom aanbod naar hbo voor alle niveau 4 studenten.



Uitwerking maatregel 1.4

Maatregel	Relevante samenwerkingspartners	Uitwerking
<p>Het maken van een opleidingsanalyse met partners in vo en ho.</p>	<p>Vo scholen HBO</p>	<p>ROC Ter AA participeert in het uitvoeringsprogramma “naar de juiste plek” waar de leerlingen- en studentenstromen van vo naar mbo jaarlijks in beeld gebracht en geanalyseerd worden.</p> <p>ROC Ter AA bouwt een netwerk op met relevante hbo-instellingen om de studentenstroom vanuit ROC Ter AA te monitoren (als de hbo-instellingen relevante gegevens kunnen aanleveren).</p>
<p>Met partners in het onderwijs zorgen dat leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsonderwijs.</p>	<p>Vo scholen in de regio en Yuverta.</p>	<p>De bestaande samenwerking met het vo wordt voortgezet (zie analyse).</p> <p>Studiejaar 2024-2025 start pilot “De Gouden Route” (werktitel).</p>
<p>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>	<p>Vo scholen in de regio. De Kempel, Fontys Hogeschool.</p>	<p>Studiejaar 2023-2024 -Evalueren van de doorstroomprojecten naar hbo bij het Z&W, T&T en O&K College -Aanvraag subsidie ‘doorstroom beroepskolom’</p> <p>Studiejaar 2024-2025 -Implementeren doorstroomtrajecten naar hbo bij het B&D en BC College</p>

1.5 Verminderen laaggeletterdheid

Verminderen laaggeletterdheid via scholingsprogramma's.

Laaggeletterden in de arbeidsmarkt regio Helmond – De Peel

De arbeidsmarkt regio Helmond-De Peel kenmerkt zich door een relatief hoog percentage (digitaal) laaggeletterden, namelijk 15% (landelijk is dit percentage 11%). Laaggeletterden is een term voor volwassenen die grote moeite hebben met taal, rekenen en digitale vaardigheden. ROC Ter AA participeert in diverse (overleg)organen waar het tegengaan van laaggeletterdheid op de agenda staat. Een aantal voorbeelden van overleggen zijn de Taskforce Nieuwkomers Onderwijs, Bestuurlijk overleg Laaggeletterdheid Geldrop-Mierlo, Bestuurlijk overleg Laaggeletterdheid Gemert-Bakel, het Bestuurlijk overleg Helmond Stadsplan Basisvaardigheden en beleidsgroepoverleg/kerngroepoverleg regiogemeenten.

Aanbod ROC Ter AA

Het Volwasseneneducatie College van ROC Ter AA biedt zowel binnen de instelling als daarbuiten onderwijs aan laaggeletterden. Binnen ROC Ter AA worden alfabetiseringsprogramma's, taallessen voor zowel inburgeraars (van 0 t/m B2-niveau) als voor niet inburgeringsplichtigen (0 t/m B1 niveau) en rekenlessen voor niet inburgeringsplichtigen aangeboden. Ook bereiden zij deelnemers voor op de examens Nederlands (1F/2F en A1/A2). Studenten uit andere colleges kunnen supportlessen volgen als er sprake is van een taalachterstand, tijdens deze lessen is er bijvoorbeeld aandacht voor vaktaal, schooltaal en het maken van een verslag. Ook kunnen studenten gebruik maken van bijlessen Nederlands 2F en 3F of ter ondersteuning bij het behalen van een examen Nederlands.

Daarnaast verzorgt het Volwasseneneducatie College in verschillende gemeenten taalcafés, samen met de bibliotheek en de LEV-groep, ondersteunen zij laaggeletterde ouders met leerlingen op verschillende basisscholen en één vo school in Helmond. In samenwerking met en bij bedrijven organiseren zij maatwerktrajecten gericht op taal op de werkvloer en/of veiligheid in het arbeidsproces. Ook organiseren zij workshops bij bedrijven in Gemert-Bakel voor werkgevers om hen tools te geven om laaggeletterde Nederlandstalige werknemers te bereiken

Samen met het Regionaal Mobiliteits Team (RMT) verzorgt het Volwasseneneducatie College taalcurssussen voor deelnemers met een afstand tot de arbeidsmarkt en taalcurssussen voor Oekraïense vluchtelingen.

ROC Ter AA participeert in de initiatieven die in het kader van het NGF-project LLO-collectief worden uitgezet. Vanaf studiejaar 2022-2023 neemt ROC Ter AA deel aan het project "Tel mee met Taal", een pilot in het kader van het NGF-project LLO-collectief.

Ondersteunen studenten met een taalachterstand

De doelgroep laaggeletterden is erg divers. Laaggeletterdheid komt zowel voor bij anderstaligen, bijvoorbeeld de inburgeraars, als bij van origine Nederlandstaligen. Vooral de volwassen laaggeletterden zijn moeilijk bereikbaar, omdat zij zich schamen en niet altijd hulp aan willen nemen of een taaltraject willen volgen. De supportlessen die door Volwasseneneducatie worden aangeboden aan alle studenten van ROC Ter AA zijn een voorbeeld van een good practice. De studenten krijgen bijlessen, maar worden ook praktisch ondersteund, bijvoorbeeld bij het maken van een verslag. Om een bredere doelgroep te

bereiken is het belangrijk om outreachend en in gezamenlijkheid te werken. De potentiële deelnemer wordt daar opgezocht waar het probleem ervaren wordt. Ouders van basisschoolleerlingen zoeken we op, op de basisschool en dit doen we samen met de basisschool. Werknemers zoeken we op bij de bedrijven en dit doen we samen met de werkgevers.

Binnen het Entree College is veel kennis opgedaan over dat wat studenten met NT2 problematiek nodig hebben. Het is de vraag in hoeverre de (vak)docenten bij de andere colleges op de hoogte zijn van de behoeften van studenten met NT2 problematiek. In de komende periode wordt dit onderzocht en zal een gericht professionaliseringsaanbod op dit gebied worden ontwikkeld voor (vak)docenten.

Binnen ROC Ter AA stroomt ongeveer 10% van de studenten door van Volwasseneneducatie naar één van de mbo-colleges. In de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel heeft ongeveer 43% van de laaggeletterden geen betaalde baan. Met het aanbieden van de B1 route verwachten we dat een groter aantal deelnemers doorstroomt naar mbo-onderwijs, omdat de aansluiting met de mbo-opleidingen beter gemaakt kan worden.

De laatste jaren zien we ook in het Entree onderwijs een toename van laaggeletterden, die meestal vastlopen en zonder diploma het onderwijs verlaten. Om ook deze doelgroep een kansrijk onderwijstraject te bieden wordt in september 2023 een voorschakeltraject ingericht. Studenten van het Entreecollege, die dat nodig hebben, krijgen eerst aanbod gericht op de basisvaardigheden, om vervolgens aan een kansrijk Entree traject te beginnen, met de bedoeling dat ze ook kansrijk doorstromen naar een niveau 2 opleiding in het mbo. In studiejaar 2023-2024 wordt onderzocht of een dergelijk voorschakeltraject ook een passend aanbod zou kunnen zijn voor niveau 2, 3 en 4 studenten. Tevens wordt onderzocht of rekenen en digitale vaardigheden voldoende aanbod komen in het voorschakeltraject.

De vakgroep Moderne Vreemde Talen (MVT) krijgt steeds meer te maken met studenten die over onvoldoende taalkennis beschikken om de lessen Engels met succes te volgen. In studiejaar 2022- 2023 is door de vakgroep onderzocht wat deze studenten nodig hebben om deel te kunnen nemen aan de Engelse lessen. Afhankelijk van de uitkomsten van dit onderzoek worden de leermaterialen aangepast, wordt een programma samengesteld in ClassNotebook voor deze doelgroep en wordt er extra onderwijsaanbod gegenereerd. Het is op dit moment nog niet duidelijk wanneer deze acties uitgezet worden.

Ambitie 2027

1. ROC Ter AA levert een bijdrage aan het verminderen van laaggeletterdheid in de regio. In samenwerking met partners wordt taalaanbod voor specifieke doelgroepen gegenereerd. Daarnaast wordt het aanbod voor studenten, die in verband met een taalachterstand moeite ervaren met het behalen van een diploma, vergroot. ROC Ter AA biedt ondersteuning aan alle studenten die in meer of mindere mate te maken hebben met een taalachterstand.
2. ROC Ter AA streeft naar een doorstroom van 20% van de deelnemers van volwasseneneducatie naar een vorm van mbo-onderwijs.
3. ROC Ter AA profileert zichzelf als de onderwijspartner van werkgevers die hen kan ondersteunen bij het omgaan en opleiden van laaggeletterde werknemers. Afhankelijk van de behoeften van de werkgevers willen we het aantal projecten jaarlijks uitbreiden.

		0-meting	Ambitie 2027
1	Taalaanbod specifieke doelgroepen en studenten met taalachterstand	Beperkt	Vraag neemt toe, aanbod ook
2	Doorstroom volwasseneneducatie naar mbo	10%	20%
3	Onderwijspartner van werkgevers bij laaggeletterdheid	Beperkt	Vraag neemt toe, aanbod ook



Uitwerking maatregel 1.5

Maatregel ⁵	Relevante samenwerkingspartners	Uitwerking
Deelname aan of medewerking verlenen aan het Nationaal Groeifondsproject LLO collectief.	Samenwerkingspartners "Tel Mee met Taal". (Gemeenten, sociaal domein, bibliotheek)	Continueren participatie aan het Nationaal Groeifondsproject LLO collectief (zie analyse)
<p>ROC Ter AA levert een bijdrage aan het verminderen van laaggeletterdheid in de regio</p>	<p>Taskforce Nieuwkomers Onderwijs, Bestuurlijk overleg</p> <p>Laaggeletterdheid Geldrop-Mierlo, Bestuurlijk overleg</p> <p>Laaggeletterdheid Gemert-Bakel, het Bestuurlijk overleg</p> <p>Stadsplan</p> <p>Basisvaardigheden bibliotheken, LEV-groep, basisonderwijs, voortgezet onderwijs, werkgevers, RMT, UWV, Senzer, leerplicht, RMC.</p>	<p>2024-2027</p> <p>-Resultaten uit onderzoeken 2023-2024 eventueel vertalen in concreet aanbod (zie analyse).</p> <p>-Er wordt een studiemiddag georganiseerd, gericht op taalverwerving voor alle medewerkers: met de groei van het aantal anderstaligen bij alle opleidingen (niveau 1 tot en met 4) moet iedere docent weten waar hij/zij op moet letten.</p> <p>- In elk onderwijscollege komt NT2 expertise beschikbaar.</p>

⁵ Een maatregel in **groen** is een eigen maatregel die we op deze doelstelling hebben geformuleerd.

PRIORITEIT 2. VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS-ARBEIDSMARKT

2.1 Studenten maken weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep

Studenten maken weloverwogen een 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.

Kansrijk opleiden

ROC Ter AA heeft een plek in de 'eigenstandige' arbeidsmarktregio Helmond-de Peel. Deze regio maakt onderdeel uit van de grotere Brainportregio. De arbeidsmarktregio kent relatief veel MKB- bedrijven waarvan er in de techniek veel leverancier zijn van producten voor de 'grote spelers' in de Brainport regio als ASML.

De instelling kent niet alle vakgebieden die mogelijk zijn binnen een breed roc, maar heeft juist de focus op de opleidingen die in deze regio van belang zijn: zorg, onderwijs en kinderopvang, bouw, techniek (waaronder ook de opleidingen gericht op de energietransitie), ICT, dienstverlening en business (zie ook de paragraaf over de context van het roc).

Ondanks het feit dat alle opleidingen leiden naar kansrijke beroepen is in het kader van deze agenda de keuze gemaakt om aan te sluiten bij de domeinen zoals benoemd in de 'motie Paternotte'. Daarnaast is het domein Techniek in meer breedte meegenomen (niet alleen gekoppeld aan de energietransitie) omdat dit domein van cruciaal belang is in onze regio. De DUO instroom cijfers voor de opleidingen (instroom voor studiejaar 21-22 en 22-23 en switchers) zijn opgenomen in bijlage 6, evenals de cijfers van de gediplomeerden.

Binnen Brabant spreken we met de gezamenlijke mbo-instellingen over kansrijk opleiden, en het starten of stoppen van opleidingen. Daarbij speelt elk jaar de discussie tussen de omvang van de opleidingen en de nadrukkelijke wens van ons werkveld om te blijven opleiden in de eigen arbeidsmarktregio. Het vraagt een flexibele en wendbare kijk op het organiseren van de opleidingen, nadrukkelijk in samenspraak met de bedrijven en organisaties in onze regio. Ook de vraag naar (nieuwe) BBL-opleidingen, certificaten e.d. bespreken we in nauw overleg met ons werkveld. Dat werkt voor ROC Ter AA goed, maar de discussie over kansrijk opleiden in de regio levert ook een spagaat op. Grotere roc's zien de regio groot (bijvoorbeeld Brabant breed), en benoemen van daaruit de optie om opleidingen op een paar plekken te concentreren om schaalgrootte te creëren. Ons werkveld vraagt om 'nabijheid van opleiden', in het belang van (met name) het MKB, waarbij de regio de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel is.

Het vertalen van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt naar onderwijs is een belangrijk speerpunt in de nieuwe koers van ROC Ter AA en dan met name ook de snelheid waarmee dit moet gebeuren.

Keuzedelen, certificaten, spelen een rol in de mogelijkheden tot flexibiliseren, maar het actueel houden van de KD's is ook een belangrijk aandachtspunt, met name voor SBB. Als instelling moeten we de ruimte die er binnen de kaders bestaat (nog) beter benutten. Onderdeel van de ontwikkelingen waar ook ROC Ter AA bij betrokken zal zijn de komende jaren betreft de verschuiving van diploma gericht opleiden naar het meer werken vanuit competenties leidend tot een Skills paspoort.

Hulp bij keuzes

In de JOB Monitor is studenten gevraagd in hoeverre de school hen helpt bij de keuze om verder te leren of te gaan werken. Op instellingsniveau wordt daar gemiddeld een 3.2 op gescoord (landelijk 3.1), waarbij 39% van de studenten (heel) positief is over de hulp die ze hierbij ervaren.

Tabel 2.1 laat zien hoe deze tevredenheid verschilt per onderwijscollege en opleidingsniveau (JOB Monitor 2022). Het percentage studenten dat tevreden is met de hulp van school bij dit belangrijke moment is niet zoals het zou moeten, zeker niet op de hogere opleidingsniveaus. De lat moet daarom omhoog. Binnen het Entree College is te zien dat het onderwerp 'verder leren of gaan werken' een continu onderwerp van gesprek is binnen het onderwijs. Ook het dienstverleningscollege (alle niet-technische niveau 2 opleidingen) laat zien dat studenten de begeleiding waarderen.

Tabel 2.1

Tevredenheid van studenten over hulp van school bij verder leren of werk (% (heel) positief, JOB Monitor 2022)

College*	Hulp van school bij verder leren of werk							
	Totaal		Niveau 2		Niveau 3		Niveau 4	
	Gem. score	% (heel) positief	Gem. score	% (heel) positief	Gem. score	% (heel) positief	Gem. score	% (heel) positief
B&D	3.4	48	3.7	63	3.3	42	3.3	40
BC	3.2	33	n.v.t.	n.v.t.	3.5	46	3.1	32
DV	3.7	62	3.7	62	3.7	57	n.v.t.	n.v.t.
EC	3.9	66	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
ICT	3.3	39	3.6	58	3.6	58	3.1	31
O&K	3.2	40	n.v.t.	n.v.t.	3.3	40	3.2	40
T&T	3.1	36	3.6	51	3.1	36	3.0	30
Z&W	2.8	23	n.v.t.	n.v.t.	2.9	24	2.8	23
Totaal	3.2	39	3.7	60	3.1	34	3.1	32

* Noot: de lijst met afkortingen van de onderwijscolleges is te vinden in bijlage 2

Dit betekent dat ROC Ter AA meer focus gaat leggen op LOB. Loopbaanbegeleiding is van belang, zeker ook als we de komende jaren meer flexibele leertrajecten gaan aanbieden (onderdeel van onze nieuwe koers). Studieloopbaanbegeleiders, trajectbegeleiders, maar ook onze centrale loopbaanadviseurs zullen beter voorbereid moeten zijn op de loopbaangesprekken en -vragen van studenten, hoe ze hun dromen en ambities waar kunnen maken, wat ze daarvoor nodig hebben.

We gaan investeren in professionalisering van de docenten die betrokken zijn bij de loopbaanvraagstukken van de student, we houden de inhoud van de LOB-activiteiten tegen het licht en werken toe naar een roc breed palet aan activiteiten ten behoeve van LOB.

Daarnaast gaan we meer gebruik maken van ons alumni netwerk. Sinds enkele jaren wordt studenten bij diplomering gevraagd of ze lid willen worden van Ter AA Connect, het platform van afgestudeerden en netwerkpartners in de regio. Er worden activiteiten georganiseerd vanuit dit platform (lezingen bijvoorbeeld) maar we kunnen onze alumni ook inzetten voor LOB-activiteiten.

Werkveld

De samenwerking met het werkveld in het kader van voorlichting is binnen een aantal domeinen erg goed, bij andere domeinen is er verbetering mogelijk. Tijdens voorlichtingsdagen is ons werkveld aanwezig voor aankomende studenten, maar in sommige domeinen gaat de samenwerking veel verder. Het werkveld is nauw betrokken bij allerlei activiteiten rondom Sterk Techniek Onderwijs. Via Stichting HighTech Helmond-De Peel beginnend bij het enthousiasmeren van leerlingen in het basisonderwijs, met allerlei activiteiten in het vo (#vakkingvet, VIP-events, 10weekse onderdelen voor leerlingen van het vo). Op het terrein van doorlopende leerlijnen vo-mbo gebeuren er mooie projecten (bijvoorbeeld bij het ICT College), maar de komende jaren wordt daar verder op geïnvesteerd (zie ook prioriteit 1). Ook wordt er samengewerkt tussen vo en mbo om het loopbaandossier dat leerlingen opbouwen in het vo een vervolg te laten krijgen in het mbo. De belangrijkste reden om dit te doen is dat de activiteiten die de leerlingen op het vo hebben ondernomen niet “voor niets” zijn geweest. In 2023-2024 wordt gestart met de MBO Experience, welke is ontwikkeld in een samenwerking tussen het vmbo en ROC Ter AA. In het kader van de MBO experience komen leerlingen van het vmbo 8 keer naar ROC Ter AA. Zij gaan aan de slag met een landingsprogramma, door verschillende leeractiviteiten bereiden de leerlingen zich voor op de overstap van vmbo naar mbo. Ook gaan zij aan de slag met het Keuzedeel Design Thinking in de praktijk. Met het behalen van dit keuzedeel kunnen studenten vrijstelling aanvragen op het mbo. In vier weken ontwikkelt iedere leerling een plan vervolgens gaan de leerlingen in vier weken het plan uitvoeren bij één of meerdere colleges. Aan de MBO experience werken het Dienstverlening College, het ICT College, het Business College, het Onderwijs & Kinderopvang College en het Zorg & Welzijn College mee.

Naamsbekendheid

Daarbij is ook van belang om het talent in de regio vast te houden. Daartoe moeten we de naamsbekendheid van ROC Ter AA verbeteren. Uit een onlangs opgeleverd imago-onderzoek (Markteffect, 2023) blijkt dat ons imago goed is, maar dat er werk te doen is op het gebied van onze naamsbekendheid. In het belang van het werkveld in onze arbeidsmarktregio worden daarom de nodige stappen gezet als het gaat om onze positionering. Daarmee pakken we één van de benoemde bedreigingen van onze instelling in de SWOT analyse (bijlage 3) aan, te weten het risico van de dalende aantallen studenten.

Ambitie 2027

1. De opleidingen die ROC Ter AA in 2027 aanbiedt sluiten aan bij het werkveld van de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel en vallen in de categorie van ‘kansrijke beroepen’.
2. Studenten en aankomende studenten kennen het aanbod van ROC Ter AA. De naamsbekendheid in het kerngebied wordt vergroot. De voorlichting over het aanbod komt tot stand in samenwerking met ons werkveld.
3. In 2027 is er extra geïnvesteerd in zowel de capaciteit als de kwaliteit van LOB, er is een roc-breed pakket ten behoeve van LOB activiteiten ontwikkeld en slb'ers, trajectbegeleiders en loopbaanadviseurs zijn bekwaam op het gebied van LOB.
4. In 2027 stemmen ROC Ter AA, toeleverende vo-scholen, hbo en het werkveld de LOB-activiteiten met elkaar af.
5. Bij de JOB Monitor beoordeelt minimaal 50% van de studenten bij alle colleges en bij alle niveaus de hulp bij keuze voor verder leren of werken als (heel) positief.

		0-meting	Ambitie 2027
1	Opleidingen sluiten aan bij werkveld	Op orde	Blijft op orde, gekoppeld aan de arbeidsmarkt vragen
2	Naamsbekendheid	30%	50%
3	LOB	-colleges bepalen zelf de facilitering voor LOB -bij 4 van de 8 colleges is een goed LOB programma ontwikkeld -scholingsaanbod LOB is alleen door loopbaanadviseurs gevolgd	-Roc-breed beleid mbt facilitering voor LOB. -Alle colleges beschikken over een goed LOB programma. -Scholingsaanbod LOB is door alle slb'ers, trajectbegeleiders en loopbaanadviseurs gevolgd.
4	Doorlopende leerlijn LOB	(te) vrijblijvend	Doorlopende leerlijn LOB vo-mbo-hbo, ontwikkeld met werkveld
5	Beoordeling hulp bij keuze verder leren of werken	Totaal 39% Niveau 2 60% Niveau 3 34% Niveau 4 32%	Percentage (heel) positief bij alle colleges en niveaus 50% of hoger

Uitwerking maatregel 2.1

Maatregel ⁴	Relevante samenwerkingspartners	Uitwerking
<p>Investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB, extra inzet kan bestaan uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Extra Fte voor LOB • Meer en effectieve oriënterende beroeps- of bedrijfsbezoeken • Meer/beter begeleiden van studenten bij kiezen van een stageplek en -richting • LOB-bijscholingscursus of – training voor docenten LOB 	Werkveld	<p>Studiejaar 23-24</p> <p>De tevredenheid van studenten over de hulp die school biedt bij keuze van verder leren of werken moet omhoog. Onderwijscolleges waar die tevredenheid lager dan 50% is (tabel 2.1) maken een plan van aanpak (2023), we monitoren ontwikkeling middels onze PDCA- cyclus.</p> <p>(Verplichte) professionalisering van slb'ers, Trajectbegeleiders en loopbaanadviseurs op LOB.</p> <p>We ontwikkelen een roc breed palet ten behoeve van LOB- activiteiten.</p>

Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting.	Werkveld	Waar dit nog niet (voldoende) gebeurt wordt voorjaar 2024 gebruikt om dit vorm te geven. Techniek is een voorbeeld waar dit al echt goed gebeurt.
Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB.	Vo scholen HBO	Studiejaar 23-24: Samen met het vo worden activiteiten ontwikkeld om LOB binnen vo en mbo op elkaar aan te laten sluiten (zie analyse bij 1.4). In 2023-2024 worden tussen de 10 en 26 leerlingen verwacht voor de MBO Experience. Studiejaar 24-25 wordt gebruikt om met het hbo af te stemmen op LOB
Deelname aan het experiment van een domein overstijgend oriëntatieprogramma.		We wachten op het experiment dat OCW mogelijk zal gaan maken.
Afspraken maken over nadere invulling van de Aanpak Kansrijk Opleiden op regionaal niveau.	Kennispact Brabant Werkveld	2024-2027 Overleg met Kennispact Brabant loopt door, onze regio is een eigenstandige arbeidsmarktregio, daar vindt invulling/aanpassing opleidingsportfolio plaats met werkveld.
Behouden van talent voor de regio door vergroten naamsbekendheid		2023 Als onderdeel van de nieuwe koers wordt de positionering van ROC Ter AA verbeterd, met meer focus op naamsbekendheid en het belang van werken in deze regio.

⁴ Een maatregel in **rood** is een verplichte maatregel. Een maatregel in **groen** is een eigen maatregel die we op deze doelstelling hebben geformuleerd.

2.2 Een kwalitatief goede stageplek of leerbaan

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 praktijkgericht leren/ontwikkelen in de stage of leerbaan is voor de mbo-student van cruciaal belang. Daarmee is een kwalitatief goede stage- of leerplek belangrijk. Op dit thema werken we nauw samen met SBB, de organisatie die waakt over de erkenning van bedrijven/organisaties als leerbedrijf en toeziet op de kwaliteit van de praktijkbegeleiders.

In de JOB Monitor 2022 geeft 53% van de BOL studenten aan dat het niet moeilijk was om een stageplek te vinden. 22% vond dit wel moeilijk. Mogelijk speelt in 2022 nog de nasleep van corona, waarbij het periodes zelfs nagenoeg onmogelijk was om op stage te gaan vanwege bijvoorbeeld sluiting van een organisatie, of de problemen bij het begeleiden van studenten (zoals in de zorg). De BBL studenten geven aan dat het vinden van een werkplek om die te combineren met hun opleiding niet lastig was: ze scoren gemiddeld een 4.3 op deze vraag, met de maximale score van een 5 dat dit heel makkelijk was.

Begeleiding

De tevredenheid van BOL studenten over de begeleiding bij stage of leerbaan verschilt duidelijk als je de begeleiding vanuit school vergelijkt met die in het bedrijf (tabel 2.2).

Tabel 2.2

Tevredenheid van studenten over begeleiding bij stage /leerbaan, door school of leerbedrijf (% (heel) positief, JOB Monitor 2022)

	Begeleiding BOL				Begeleiding BBL	
	School		Leerbedrijf		Leerbedrijf	
College	Gem. score	% (heel) positief	Gem. score	% (heel) positief	Gem. score	% (heel) positief
B&D	3.1	39	3.8	63	4.3	76
BC	3.4	53	3.8	68	3.7	67
DV	3.6	53	3.8	64	4.0	75
EC	3.9	67	3.9	72	3.9	76
ICT	3.6	52	3.7	65	n.v.t.	n.v.t.
O&K	3.4	48	3.8	66	n.v.t.	n.v.t.
T&T	3.0	32	4.1	78	3.9	70
Z&W	2.9	30	3.7	66	4.0	74
Totaal	3.3	44	3.8	67	4.0	73

Over de praktijkbegeleiding in het werkveld zijn zowel de BOL als de BBL studenten (heel) positief. De begeleiding vanuit school kan, zeker binnen een aantal onderwijscolleges, volgens de studenten beter. Hoewel de instellingsscore van ROC Ter AA (3.3) boven de landelijke benchmark ligt (3.1) betekent de analyse dat de ambitie binnen ROC Ter AA over de begeleiding vanuit school beter moet. Binnen het Entree college is er veel aandacht voor begeleiding bij de BPV of de weg naar werk. Er worden ook veel contactmomenten ingepland tussen school en stageplek. Dat is terug te zien aan de tevredenheid van studenten daarover.

Contactmomenten

Een aantal onderwijscolleges kent 3 contactmomenten tussen stagiair, stagebegeleider en praktijkbegeleider. Dit is mede afhankelijk van de omvang/duur van de stage. Bij een oriënterende (korte) stage van bijvoorbeeld 10 weken is er meestal sprake van twee contactmomenten, waarvan in ieder geval één fysiek. Bij langere stages (een half jaar of langer) zijn er meer contactmomenten. Voor een deel hangt dit ook af van het werkveld. Binnen de zorg wordt bijvoorbeeld aangegeven dat het teveel tijd kost om 3 contactmomenten in te plannen. Alle onderwijscolleges geven aan dat er frequenter contact is als dat nodig is. Monitoring op de kwaliteit van die momenten is een punt van aandacht.

We zetten ons verder in voor een passende vergoeding bij de BPV en sluiten daarbij aan bij de kaders van stagepact MBO 2023-2027. Dit thema zal ook aangekaart worden binnen het Bedrijven Overleg Platform (BOP) dat elk onderwijscollege heeft. Dit is ook een platform waar het thema van stagediscriminatie aan de orde gesteld zal worden, gekoppeld aan beleid op dit terrein.

Stagediscriminatie

ROC Ter AA kent op dit moment geen specifiek beleid op het gebied van stagediscriminatie. In regulier overleg tussen bestuurder en (senior)opleidingsmanager komt aan de orde of er geluiden zijn van stagediscriminatie. De informatie van de (senior)opleidingsmanagers is (mede) gebaseerd op één van de vier jaarlijkse gesprekken die elke (senior)opleidingsmanager voert met een delegatie van de studenten uit het betreffende onderwijscollege in het kader van de kwaliteitszorgcyclus. Eénmaal per jaar komt in die gesprekken het thema van BPV aan de orde, met de verschillende onderdelen ervan: het vinden van een plek, de begeleiding, de aansluiting school-bedrijf, de afsluiting. Deze kwalitatieve informatie is echter onvoldoende om erop te kunnen vertrouwen dat stagediscriminatie in onze regio (nagenoeg) niet voorkomt. In het gesprek hierover met de Studentenraad komt ook naar voren dat er ook niet veel gemeld wordt omdat de student daar voor z'n gevoel zelf de dupe van zal zijn: dan stopt de stage en kun je weer van voren af aan beginnen en loop je een half jaar vertraging op.

De ambitie is om op korte termijn een beleid op te stellen op het gebied van stagediscriminatie, in overleg met SBB en de bedrijfsoverlegplatformen (BOP's) die we hebben. Ook het aandachtspunt van de SR zal zorgvuldig worden meegenomen in het op te stellen beleid, en de studentenraad zal een actieve rol spelen bij het opstellen. Alle medewerkers en praktijkbegeleiders die betrokken zijn bij stage of leerbanen worden vervolgens meegenomen in de afspraken, het signaleren, het (verplicht) melden en de vervolgstappen. We sluiten daarbij aan bij de ambities van het SBB op dit terrein waar deze de link met de instelling raken:

- a. SBB biedt basisondersteuning aan (beginnende) praktijkbegeleiders;
- b. SBB biedt extra workshops, webinars, tipkaarten en andere informatie als verdiepende ondersteuning;
- c. SBB zet bij het thema van een sociale stageomgeving in op het uitbannen van stagediscriminatie door o.a.:
 - deskundigheidsbevordering bij leerbedrijven over veilige leeromgeving en gelijke kansen;
 - onderzoek (hoor en wederhoor) van meldingen stagediscriminatie die via scholen bij SBB worden gemeld (door middel van een nieuw klachtenloket).

Studenten worden proactief geïnformeerd over het beleid, en waar ze zich kunnen melden in geval van problemen.

Bij een deel van de onderwijscolleges vindt op dit moment al stagematching plaats voor de eerstejaars BOL studenten. Dit geldt bijvoorbeeld bij de opleiding Helpende Zorg en

Welzijn. Echter, de wens van de student voor een bepaalde stageplek wordt daarbij niet meegenomen. Dat punt is al wel besproken met de samenwerkingspartners. De overige colleges gaan volgen inde lijn van de stagematching.

Ambitie 2027

1. In 2027 beoordeelt minimaal 50% van de studenten bij alle colleges en bij alle niveaus de begeleiding bij stage/leerbaan als (heel) positief, zowel door school als door het leerbedrijf.
2. In 2027 worden tijdens een korte stage (10 weken) minimaal 2 contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider georganiseerd. Bij langere stageperiodes worden minimaal 3 contactmomenten georganiseerd. In beide gevallen is minimaal 1 contactmoment fysiek.
3. In 2027 heeft ROC Ter AA, in nauw overleg met SBB, beleid ontwikkeld op het gebied van stagediscriminatie.

		0-meting	Ambitie 2027
1	Beoordeling begeleiding bij stage / leerbedrijf	Gemiddeld BOL school 44% Leerbedrijf 67% BBL leerbedrijf 73%	Percentage (heel) positief bij alle colleges en leerwegen 50% of hoger
2	Contactmomenten tijdens stageperiode	Wisselt per college en werkveld	10 weken: 2 Langer dan 10 weken: 3 Minimaal 1 fysiek contactmoment
3	Stagediscriminatie	Geen beleid	Beleid opgesteld, geïmplementeerd en geborgd



Uitwerking maatregel 2.2

Maatregel ⁵	Relevante samenwerkingspartners	Uitwerking
Goede link tussen LOB/ arbeidsmarktvoorbereiding en stages		Wordt meegenomen in professionalisering LOB (zie 2.1)
Sociale normstelling rondom stagediscriminatie	SBB	Studiejaar 2023-2024 Beleid ontwikkelen op gebied van stagediscriminatie. Dit wordt nader uitgewerkt gedurende de uitvoering van stagepact 2023- 2027
Instellen toegankelijk, laagdrempelig meldpunt voor stagediscriminatie met ondersteuning voor student		
Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie	SBB	Alle studenten melden waar ze terecht kunnen met melding stagediscriminatie
Meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan SBB	SBB	Met ingang van studiejaar 23-24 'vaste routine'
Stagematching bij eerste stage van BOL studenten in jaar 1		Studiejaar 23-24 matching bij Z&W. Studiejaar 24-25 Volgende opleidingen waar BOL studenten worden gematched bij hun eerste stage Studiejaar 25-26 Verdere groei
3 contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider, min 1x fysiek		Studiejaar 2023-2024 Elke opleiding kent minimaal 3 contactmomenten per stageperiode (in ieder geval 1 fysiek) voor de langere stages (half jaar of langer), voor korte stages (10 weken) 2 momenten.
Professionaliseren stagebeleid en professionalisering stagebegeleiders o.a. om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan	SBB	Studiejaar 2023-2024 Roc breed beleid ontwikkelen op gebied van stagediscriminatie In overleg met SBB opzetten van professionalisering van stagebegeleiders (school en praktijk)

<p>Studenten op de hoogte brengen van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling)</p> <p>stagediscriminatie kunnen melden</p>		<p>2023</p> <p>Via het interne platform (startpunt) studenten informeren waar ze stagediscriminatie kunnen melden. Ook opnemen in alle voorbereiding op BPV.</p>
<p>Tevredenheid over de BPV-begeleiding neemt toe.</p>		<p>Studiejaar 2023-2024</p> <p>De tevredenheid van studenten over de BPV-begeleiding vanuit school moet fors omhoog. Onderwijscolleges waar die tevredenheid lager dan 50% is maken een plan van aanpak (2023) en monitoren ontwikkeling via PDCA-cyclus.</p>

⁵ Een maatregel in **rood** is een verplichte maatregel, Een maatregel in **groen** is een eigen maatregel die we op deze doelstelling hebben geformuleerd.

2.3 Aanbod om- en bijscholing in de regio

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.

ROC Ter AA heeft een goede verbinding met het werkveld in de arbeidsmarktregio, op uitvoerend en strategisch niveau. Vanuit de pijler 'onderwijs' heeft de bestuurder zitting in de kerngroep onderwijs- arbeidsmarkt Helmond-De Peel, waar alle betrokken partners aan tafel zitten: overheid (wethouder economie, wethouder sociaal domein), vakbonden, Senzer, UWV en VNO-NCW. Onlangs is ten behoeve van deze arbeidsmarktregio het regiobeleid voor de komende jaren vastgesteld. We werken samen in het RMT (de toekomstige RMC), het leerwerkloket, WSP en ook in 'BOOST', de voorziening in de regio bedoeld voor (MKB) werkgevers en werknemers die (terwijl ze werken) loopbaanvraagstukken hebben en mogelijk daarbij scholing kunnen gebruiken.

Het aantal BBL-opleidingen binnen ROC Ter AA is groter dan het aantal BOL-opleidingen (al hebben we in die opleidingen in totaal de meeste studenten). We bieden sinds een aantal jaar de mogelijkheid voor het behalen van een praktijkverklaring.

LLO-aanbod wordt deels vanuit bestaande modules van het huidige opleidingsaanbod afgeleid. Met de toekomstige visie op flexibel opleiden (de nieuwe koers) wordt het makkelijker om 'reguliere' modules ook in te gaan zetten in het LLO-traject. Vooral nog gaat het meestal om onderdelen die regulier via een keuzedeel gevolgd worden en apart certificeerbaar zijn. In studiejaar 2022-2023 zijn 24 mbo-certificaten uitgereikt voor een keuzedeel en 65 beroepsgerichte mbo-certificaten. In de derde leerweg hebben bijvoorbeeld rond de 60 studenten het certificaat 'individuele basiszorg' behaald. Ook worden mbo-verklaringen gegeven voor logistieke medewerkers die middels Engelstalige trajecten deze onderdelen volgen. Dit is een voorbeeld van een arrangement dat op vraag van de arbeidsmarkt in gezamenlijkheid is ontwikkeld. De ambitie om meer flexibel te gaan opleiden in de initiële opleidingen (en daarmee ook de opties voor LLO makkelijker te maken) wordt gestimuleerd door middel van beleidsinvesteringsruimte onder de noemer van IdeAAI. Opleidingen kunnen per jaar een aanvraag doen voor een macroproject waarbij onderwijsinnovatie het thema moet zijn. Naast macroprojecten krijgen individuele docenten de mogelijkheid om een microproject aan te vragen om een (kleine) onderwijsinnovatie die ze zelf graag willen uitproberen mogelijk te maken (zie ook prioriteit 3).

De aandacht voor meer LLO trajecten biedt mogelijkheden om naar de toekomst toe een antwoord te hebben op een bedreiging die in de SWOT is benoemd (bijlage 3) omdat daarmee de mogelijke daling van initiële studenten gecompenseerd kan worden.

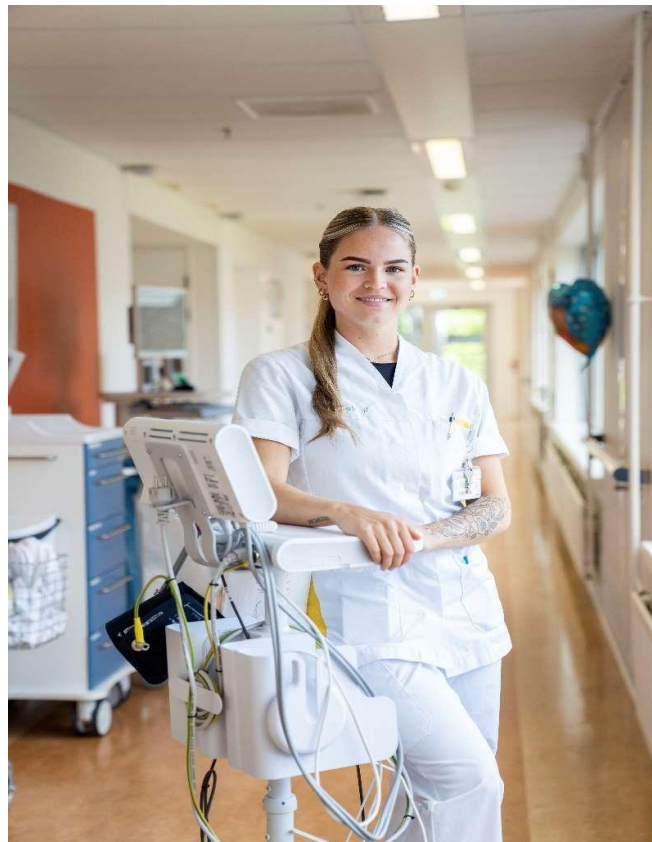
Verder wordt LLO ontwikkeld op vraag van en in samenwerking met het werkveld. Daarnaast werken we samen in Brabant met de andere mbo-instellingen onder de vlag van 'Brabant leert'. Het aanbod aan LLO (BBL en cursusaanbod) is te vinden op de website 'Ter AA werkt'. Ook SBB kan signalen

omtrent scholing en leercultuur bespreekbaar maken met zo'n 15 adviseurs praktijkleren die een 'loopvermogen' hebben naar leerbedrijven in de regio.

Ambitie 2027

1. In lijn van onze nieuwe Koers zijn in 2027 alle opleidingen binnen ROC Ter AA (gedeeltelijk) modulair opgebouwd, zodat we maatwerk beter kunnen organiseren.
2. Aansluitend bij de wens van het werkveld in onze arbeidsmarktregio worden cursussen ook in het Engels aangeboden; dit aanbod is zowel voor buitenlandse werknemers als vluchtelingen, om een snelle aansluiting met de arbeidsmarkt (vooral in de tekort sectoren) te vergroten.
3. In 2027 is het optimaal mogelijk om cursussen af te sluiten met een officieel waarde document, zoals bijvoorbeeld een mbo certificaat of een praktijkverklaring.
4. In 2027 is het aantal arrangementen met een geïntegreerd aanbod in “leren in de praktijk”, uitgebreid.

		0-meting	Ambitie 2027
1	Nieuwe koers met meer focus op de arbeidsmarkt, LLO, zij-instroom		2024 start nieuwe koers
2	Aanbod in het Engels.	1	Afhankelijk van behoefte werkveld
3	MBO-verklaringen & praktijkverklaringen	Startend	Optimale mogelijkheden
4	Regionale arrangementen	1	4



Uitwerking maatregel 2.3

Maatregel	Relevante samenwerkingspartners	Uitwerking
Vergroten van het aanbod en de bekendheid van BBL-opleidingen, met name die gericht op de maatschappelijke opgaven	Werkveld RMT/LWL/Boost SBB	2023 De nieuwe strategische koers van ROC Ter AA wordt opgesteld met als belangrijke focus het flexibiliseren van regulier onderwijs middels modulaire opbouw. Daardoor is flexibele instroom mogelijk, en betere afstemming op andere doelgroepen (bijv zij-instroom).
BBL-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen		
BBL-aanbod expliciet bekend maken in de regio	RMT /LWL/Boost SBB	2023 Waaier 'Ter AA werkt' is in productie, verspreiden in de arbeidsmarktregio
Vergroten aanbod certificaat- gericht onderwijs leidend tot certificaten of praktijkverklaringen		Continu proces binnen onderwijscolleges
Sluiten van regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en -aanbod goed op elkaar aan te sluiten		2024-2027 Lopende arrangementen verder uitbouwen, nieuwe samenwerkingen voor overige onderwijscolleges
Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur (RMT), om begeleiding naar mbo- scholing mogelijk te maken		2024-2027 Bestuurlijk onderdeel van kerngroep onderwijs-arbeidsmarkt, medewerker ROC Ter AA gedetacheerd bij LWL.

PRIORITEIT 3. ONDERWIJS VOOR DE TOEKOMST: KWALITEIT, ONDERZOEK EN INNOVATIE

3.1 De beheersing van Nederlands en rekenen wordt beter

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

Nederlands

Nederlands en rekenen zijn belangrijke basisvaardigheden om als volwaardig medewerker je rol te kunnen pakken in het werkende leven. Binnen ROC Ter AA is 56% van alle studenten (instellingsniveau) (heel) tevreden over de lessen Nederlands. De gemiddelde score die zij geven op de JOB Monitor is een 3.5 op een vijfpuntschaal. Binnen de verschillende onderwijscolleges zien we echter verschillen die de komende jaren aangepakt moeten worden (tabel 3.1).

Tabel 3.1.

Tevredenheid studenten over de lessen Nederlands (JOB Monitor 2022)

College	BC	DV	O&K	T&T	Z&W	ICT	B&D	EC
Gem. score	3.2	3.9	3.5	3.6	3.5	3.6	3.7	3.7
% (heel) positief	39	76	55	53	53	61	63	54

De tevredenheid van studenten over de lessen Nederlands is instellingsbreed voldoende maar binnen één onderwijscollege ondermaats. Volgens onze manier van werken maakt dit college een plan van aanpak om de resultaten te verbeteren en wordt dit gemonitord. Entree studenten die doorstromen naar een niveau 2 opleiding krijgen beroepsgericht support lessen Nederlands om de overstap te vergemakkelijken.

De slagingspercentages voor Nederlands zijn weergegeven in Tabel 3.2.

Tabel 3.2.

Slagingspercentage voor examen Nederlands van studenten die in studiejaar hun diploma hebben behaald, uitgesplitst naar instellingsexamen en centraal examen (DUO)

Instellingsexamen	niveau			
	u			
Studiejaar	1 (2F)	2 (2F)	3 (2F)	4 (3F)
19/20	42			97
20/21				96
21/22				99
Centraal examen				
19/20	50	89		79
20/21		89	97	77
21/22		84	97	78

De gegevens die landelijk worden aangeleverd geven voor ROC Ter AA geen volledig beeld. Als we vanuit de eigen systemen kijken naar de studenten die in kalenderjaar 2022 hun diploma hebben behaald, dan laat tabel 3.3 zien hoeveel studenten bij het behalen van hun diploma een voldoende hadden voor het examen Nederlands, uitgesplitst naar de verschillende onderwijscolleges.

Tabel 3.3.

Percentage studenten met voldoende voor examens Nederlands, diploma gehaald in 2022, totaal en naar onderwijscollege (Eduarte, 2023)

College	Totaal	BC	DV	O&K	T&T	Z&W	ICT	B&D	EC
% studenten met voldoende op NL	95.4	99	96.7	100	99.5	98.2	97.9	97.4	65.1

Het percentage voldoende op het examen Nederlands op de niveaus 2-4 is goed, op niveau 1 is de vraag of een hogere score haalbaar is voor een doelgroep die veelal zeer veel moeite heeft met de Nederlandse taal.

De variatie aan basiskennis (opleidingsniveau) van de docenten die Nederlands verzorgen is groot (bijlage 7). Als we kijken naar de landelijke lijn die op dit moment besproken wordt ten aanzien van de minimale opleidingseisen voor docenten die Nederlands verzorgen, dan voldoet het overgrote merendeel van de docenten aan deze eisen (lerarenopleiding, pabo, of een andere afgeronde hbo- opleiding met PDG).

Roc breed is er een vakgroep Nederlands⁶ (vanaf nu PLG), met afvaardiging van docenten Nederlands uit alle onderwijscolleges en betrokkenheid van een onderwijsadviseur. Op dit moment wordt in de PLG besproken hoe het taalonderwijs bij ROC Ter AA beter vormgegeven kan worden. In studiejaar 2023-24 wordt onderzoek gedaan naar:

- Vakgericht taalonderwijs en taalgericht vakonderwijs.
- Hoe kunnen de lessen Nederlands beter aansluiten bij de leef- en denkwereld van studenten. Is de huidige methode die gebruikt wordt (roc breed) wel de goede?
- Hoe wordt voor competente docenten voor de klas gezorgd als taalgericht vakonderwijs onderdeel wordt van het werken. Dat betekent dat niet alleen vakdocenten Nederlands goed opgeleid moeten zijn, maar waarschijnlijk ook vakdocenten extra professionalisering nodig zullen hebben.

Ambitie 2027

1. ROC Ter AA biedt met ingang van studiejaar 2025/2026 vakgericht taalonderwijs en taalgericht vakonderwijs aan dat aansluit bij de leef- en denkwereld van studenten.
2. Ons onderwijs wordt gegeven door competente docenten.
3. In 2027 haalt 95% van de studenten op niveau 2 t/m 4 een voldoende op het Nederlands examen (Centraal Examen Nederlands, volgens de gegevens van DUO). Op niveau 1 ligt dit percentage op 70% omdat de verwachting is dat er steeds meer anderstalige studenten binnen komen.
4. In 2027 is minimaal 50% van de studenten bij alle colleges tevreden over de lessen Nederlands.

		0-meting	Ambitie 2027
2	Competente docenten		100%
3	Voldoende Nederlands examen	niveau 1: 50% niveau 2: 84% niveau 3: 97% niveau 4: 78%	niveau 1: 70% niveau 2,3,4: 95%
4	Studenttevredenheid over lessen Nederlands	Bij 1 college onder de 50%	Bij alle colleges 50% of hoger

⁶ Tot nu toe werkte ROC Ter AA met werkgroepen, vakgroepen of PLG's. Om eenduidigheid te krijgen worden al deze (expertise) groepen een Professionele Leer Gemeenschap, omdat ze allemaal op een specifiek thema samenwerken, kennis delen, kennis en vaardigheden vergroten.

Rekenen

Tabel 3.4 geeft dezelfde informatie over het vakgebied rekenen. Gemiddeld is 50% van de studenten tevreden over de lessen rekenen (JOB Monitor 2022) met een gemiddelde score van 3.4. De verschillen tussen de onderwijscolleges zijn (te) groot.

Tabel 3.4.

Tevredenheid studenten over de lessen rekenen (JOB monitor 2022)

College	BC	DV	O&K	T&T	Z&W	ICT	B&D	EC
Gem. score	3.4	3.6	3.6	3.2	3.2	3.8	3.0	3.8
% (heel) positief	47	60	59	42	41	73	34	66

De DUO cijfers over de slagingspercentages voor rekenen zijn weergegeven in tabel 3.5.

Tabel 3.5

Slagingspercentage voor examen Rekenen van studenten die in studiejaar hun diploma hebben behaald (DUO)

Studiejaar	nivea u			
	1	2 (2F)	3 (2F)	4 (3F)
19/20		50	74	50
20/21		49	75	47
21/22		40	70	45

Als we vanuit de eigen systemen kijken naar de studenten die in kalenderjaar 2022 hun diploma hebben behaald, dan laat tabel 3.6 zien hoeveel studenten bij het behalen van hun diploma een voldoende hadden voor het examen Rekenen, uitgesplitst naar de verschillende onderwijscolleges.

Tabel 3.6.

Percentage studenten met voldoende voor examen rekenen, diploma gehaald in 2022 (Eduarte)

Onderwijscollege	Totaal	BC	DV	O&K	T&T	Z&W	ICT	B&D	EC
% studenten met voldoende op rekenen	49.8	49.5	32.2	41.8	63.8	46.5	51.5	61.2	47.7

Deze (veel te lage) cijfers hebben ongetwijfeld te maken met het feit dat het examen rekenen tot voor kort niet meetelde in de slaag/zak regeling voor het behalen van het diploma.

De variatie in opleidingsniveau van docenten rekenen is groot (bijlage 8). De landelijke lijn ten aanzien van minimale opleidingseisen gaat in de richting van lerarenopleiding economie of wiskunde, pabo, andere hbo-opleiding met PDG. In dat geval voldoet het merendeel van onze docenten aan deze minimale eis. Los van deze minimale opleidingseis is in studiejaar 2022-23 voor het eerst een training rekendidactiek aangeboden aan een groep van 11 (nieuwe) rekendocenten. De training is verzorgd door primaleren.nl en besloeg 4 bijeenkomsten. Na evaluatie wordt bepaald of deze training volgend studiejaar wederom aangeboden zal worden.

Binnen ROC Ter AA is een PLG rekenen actief, met betrokkenheid van docenten rekenen vanuit elk onderwijscollege. In 2022 is een grote stap gezet met het schrijven van een nieuw beleid rekenen. Dit is gedaan omdat het rekenonderwijs essentieel veranderd is met de invoering van de nieuwe rekeneisen. In dit beleid is opgenomen dat we beter aan willen sluiten bij de leef- en denkwereld van de studenten. De methode die roc breed wordt gebruikt sluit hierbij aan. Deze nieuwe methode wordt voor het einde van het studiejaar geëvalueerd.

Sinds dit studiejaar worden roc brede bijlessen voor rekenen aangeboden door rekendocenten die geschoold zijn voor bijles/extra ondersteuning. In de loop van studiejaar 2023-24 wordt deze werkwijze geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.

Ambitie 2027

1. In 2027 biedt ROC Ter AA rekenonderwijs aan dat aansluit bij de leef- en denkwereld van studenten. In 2027 is er ruimte voor extra ondersteuning (bijles) voor specifieke groepen studenten, zoals rekenzwakke studenten.
2. Ons rekenonderwijs wordt gegeven door competente docenten.
3. In 2027 haalt 75% van de studenten op niveau 2 t/m 4 een voldoende op het examen rekenen. In 2027 haalt 60% van de studenten op niveau 1 een voldoende op het examen rekenen.
4. In 2027 is minimaal 50% van de studenten bij alle colleges tevreden over de lessen rekenen.

		0-meting	Ambitie 2027
2	Competente docenten		100%
3	Voldoende examens rekenen	Niveau 1: 48% Niveau 2, 3, 4: 52%	Niveau 1: 60% Niveau 2, 3, 4: 75%
4	Studenttevredenheid over lessen rekenen	Bij 4 colleges onder de 50%	Bij alle colleges 50% of hoger



Uitwerking maatregel 3.1

Maatregel ⁷	Relevante samenwerkingspartners	Uitwerking
Investeren in wegwerken corona-achterstanden van studenten die instromen vanuit het vo		Aanpak uit NPO-periode loopt door zolang nodig
Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student aangeboden met meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau		<p>Studiejaar 2023-2024 PLG Nederlands en PLG rekenen bespreken systematisch de inhoud van de lessen per opleidingsniveau.</p> <p>Differentiatie in niveaugroepen rekenen binnen enkele onderwijscolleges (over opleidingen heen).</p>
Maatregelen om specifiek groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen		Voor Nederlands en rekenen worden er al maatregelen getroffen om specifieke groepen extra te ondersteunen (voor NL zie 1.5)
Maatregelen om professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. Nederlands en rekenen te bevorderen	Landelijke PLG Rekenen Kennispunt MBO Raad	<p>Studiejaar 2023-2024 De PLG (NL en rekenen) bespreekt jaarlijks de professionalisering die de groep docenten gaat ondernemen. Aangesloten wordt bij het landelijke netwerk rekenen (wordt lerend netwerk).</p> <p>Voor zowel rekenen als Nederlands wordt een profiel opgesteld van een bekwame docent (vakinhoudelijk, pedagogisch-didactisch, specifieke mbo-kennis). Het profiel geeft richting aan het inzetten van persoonlijke- en groepsprofessionalisering.</p>
Studenttevredenheid over de lessen Nederlands/ rekenen > 50%		<p>Studiejaar 2023-2024 De onderwijscolleges maken een plan van aanpak voor zowel rekenen als Nederlands als de studenttevredenheid gemeten met de JOB Monitor bij één of meerdere opleidingen onder de 50% is (2023)</p>

Aandeel gediplomeerden dat in 2027 Nederlands /rekenen gehaald heeft op		Jaarlijks monitoren van de DUO informatie over slagingspercentage NL /rekenen met vervolgens plan van
examenniveau is conform ambitie		aanpak waar nodig per onderwijscollege en opleidingsniveau.

⁷ Een maatregel in **groen** is een eigen maatregel die we op deze doelstelling hebben geformuleerd.

3.2 Kwaliteit burgerschapsonderwijs

De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter.

Burgerschap is een belangrijk thema in het mbo, als onderdeel van de taak die we hebben op het gebied van de drievoudige kwalificatie. In het voorjaar van 2023 zijn we bezig met de herijking van het beleid op het gebied van Burgerschap, daarbij ook kijkend naar de landelijke ontwikkelingen op dit terrein. Naast deze inhoudelijke herijking wordt deze periode ook gebruikt om te inventariseren wat er in elk onderwijscollege gebeurt op het gebied van burgerschap, en wordt besproken in hoeverre we roc breed dezelfde lijnen moeten en willen gaan uitzetten. Daartoe is er een PLG Burgerschap opgericht, met een vertegenwoordiging van de docenten die burgerschap geven. In studiejaar 2023-24 wordt een leerlijn burgerschap uitgewerkt die roc breed als richtlijn gaat gelden voor het verzorgen van het onderwijs op dit thema. In deze leerlijn zal ook een herkenbaar onderdeel naar voren komen onder de noemer 'wereldburgerschap'. Ook wordt op dit moment verkend of in het komende studiejaar een roc brede burgerschapsdag georganiseerd kan gaan worden. De studievoortgang op burgerschap wordt door de individuele docenten Burgerschap gemonitord en per dimensie wordt 'Behaald' of 'Niet Behaald' geregistreerd. Hoe studievoortgang inhoudelijk (en kwalitatief) wordt gemonitord is heel wisselend per college. Het ene college volstaat met een toets over een bepaald thema/ bepaalde dimensie en het andere college laat studenten een portfolio maken waaruit inspanningsplicht blijkt en monitoren zo inhoudelijk de studievoortgang. Uiteindelijk komt alles in Eduarte terecht met enkel een Behaald of Niet Behaald. Een eerste stap op weg naar een monitoring van de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt in studiejaar 2023-24 vanuit de PLG opgepakt middels lesbezoeken van burgerschapsdocenten bij burgerschapsdocenten.

De opleidingsachtergrond van de docenten die burgerschapsonderwijs verzorgen is weergegeven in bijlage 9. De tabel laat zien dat de variëteit aan achtergrond van deze docenten groot is. De landelijke lijn van minimale opleidingseisen voor docenten Burgerschap gaat in de richting van docentenopleiding aardrijkskunde, geschiedenis, maatschappijleer, omgangskunde of de pabo. Meer dan bij de vakgebieden Nederlands en rekenen zien we dat de docenten Burgerschap niet voldoen aan deze minimale (te verwachten) opleidingseisen.

De tevredenheid van studenten over de lessen Burgerschap is niet gemeten in de JOB Monitor van 2022.

Ambitie 2027

1. ROC Ter AA biedt burgerschapsonderwijs aan dat aansluit bij de leef- en denkwereld van studenten.
2. De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt gemonitord door de PLG burgerschap die lesbezoeken doet in het kader van collegiale consultatie. Daarbij worden er reflectiegesprekken gevoerd met docenten en studenten.
3. Ons burgerschapsonderwijs wordt gegeven door competente en geschoolde docenten.
4. In 2027 is minimaal 50% van de studenten tevreden over de lessen burgerschap.

		0-meting	Ambitie 2027
2	Monitoren kwaliteit burgerschapsonderwijs	X	-Lesobservaties. -Reflectiegesprekken met studenten en docenten
3	Competente docenten		100%
4	Studenttevredenheid lessen burgerschap	X	Bij alle colleges 50% of hoger

Uitwerking maatregel 3.2

Maatregel ⁷	Relevante samenwerkingspartners	Uitwerking
Docenten aanstellen op basis van het bekwaamheidsprofiel. Bijscholing waar nodig	OCW	<p>Te bepalen op basis van landelijke afspraken.</p> <p>Voor burgerschap wordt een vervolgens een profiel opgesteld van een bekwame docent (vakinhoudelijk, pedagogisch-didactisch, specifieke mbo-kennis).</p>
Opleidingsachtergrond van docenten burgerschap volgen en bespreken met de OR Maatregelen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap		<p>Professionaliseringslijn van docenten burgerschap wordt opgepakt ism HR op basis van landelijk bekwaamheidsprofiel. Het profiel geeft richting aan het inzetten van persoonlijke- en groepsprofessionalisering en is richtinggevend voor aanname van nieuwe docenten die burgerschap gaan geven.</p> <p>Studiejaar 2023-2024 PLG-burgerschap organiseert lesbezoeken bij collega's.</p> <p>Roc brede burgerschapsactiviteiten (dag, gastcolleges, vitaal burgerschap).</p> <p>In de professionalisering van "slb'ers ook aandacht voor burgerschap omdat thema's ook buiten het 'vak' veelvuldig aan de orde komen.</p>

⁷ Een maatregel in **groen** is een eigen maatregel die we op deze doelstelling hebben geformuleerd.

Aandeel studenten dat positief is over de lessen burgerschap	JOB Monitor	
ROC Ter AA kent een leerlijn burgerschap voor alle opleidingen	Landelijke afspraken over de pijlers van Burgerschap	Studiejaar 2023-2024 Nieuw roc breed beleid op alle pijlers van burgerschap. PLG Burgerschap stelt leerlijn burgerschap op.

3.3 Werken in het MBO is en blijft aantrekkelijk

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

Binnen ROC Ter AA werken we met de 'medewerkerreis'. Deze loopt van preboarding via onboarding naar staying onboard en offboarding. Op deze manier willen we een aantrekkelijke werkgever zijn en blijven om daarmee de 'bedreiging' zoals genoemd in de SWOT (bijlage 3) het hoofd te bieden.

Preboarding

Het vinden van kwalitatief goed personeel is een uitdaging in een arbeidsmarkt die 'booming' is. Tot nu toe lukt het echter (soms met moeite en een langere doorlooptijd) om vacatures ingevuld te krijgen. Op dit moment zijn sommige functies lastiger in te vullen dan andere. Denk aan vakken als Nederlands/NT2 en techniek. Er vindt ook overleg plaats met het vo om waar mogelijk functies gezamenlijk in te vullen, om zo ook voor kandidaten een interessante (volledige) baan te kunnen bieden. Ook functies in de ondersteunende diensten zoals financiën, inkoop en HR zijn lastig in te vullen in de huidige arbeidsmarkt. Noodgedwongen komen er elk jaar ook docenten binnen via een payroll constructie, wat extra kosten met zich meebrengt. De uitdaging blijft dus steeds om te zorgen dat we een aantrekkelijke werkgever zijn, niet alleen in financiële zin, maar juist ook door een aantal andere zaken die ondermeer zijn opgenomen onder 'staying onboard'. Zij-instromers zijn voor ons even belangrijk bij het invullen van vacatures. Met hen worden afspraken gemaakt over de snelle start van een PDG-traject.

Onboarding

Nieuwe medewerkers die bij ROC Ter AA beginnen, leren al voor hun daadwerkelijke start het nodige van en over ons roc. Dat doen we via een app (AAn Boord) waar aanstaande collega's toegang toe krijgen.

Elke eerste van de maand heten we de nieuwe medewerkers die dan beginnen (of vlak daarvoor begonnen zijn) welkom tijdens een ochtendsessie van een paar uur (Let's Meet). Dit past nadrukkelijk in onze belofte van 'we kennen elkaar'. De nieuwe collega's leren elkaar kennen (over colleges en diensten heen), maken kennis met het CvB, leren de systemen kennen en krijgen alle spullen uitgereikt die nodig zijn om een vliegende start te maken.

Volgens onze regeling Werving & Selectie krijgt elke nieuwe medewerker gedurende de eerste tijd na indiensttreding een buddy toegewezen die hem of haar wegwijs maakt en de eerste vraagbaak is.

Volgens de cao-mbo ontvangen startende docenten een aangepaste jaartaak en ondersteuning (artikel 2.3c cao). Jaarlijks wordt geëvalueerd of de begeleiding passend is bij de startende docenten.

Staying onboard

Om ervoor te zorgen dat medewerkers naast hun dagelijkse werk kunnen werken aan aspecten als vitaliteit en werkgeluk heeft het roc 'WerkplAAts' ingericht. Een loket waar medewerkers verplichte trainingen kunnen vinden en zich aanmelden (denk aan SLB-trainingen), maar ook naar eigen inzicht fysiek of online allerhande activiteiten kunnen volgen die ze handig of leuk vinden. Voorbeelden daarvan: een fysieke cursus Spaans volgen (verzorgt door een eigen docent Moderne Vreemde Talen), of één van de meer dan 100 cursussen online via Studytube (zoals een onlinecursus 'omgaan met stress', mindfulness, e.d.) of deelnemen aan een cursus 'Stemtraining', 'Slapen kun je leren', suppen, klimmen etc. In 2024 wordt geëvalueerd of dit aanbod daadwerkelijk gebruikt wordt door de medewerkers, voor welke activiteiten wel of niet belangstelling is, of deze faciliteiten ondersteunend zijn aan het 'werkgeluk' van collega's.

In het MTO van 2022 komt een beeld naar voren dat alle leeftijdscategorieën (OP en OBP) gemiddeld scoren op het punt van ontwikkelingsmogelijkheden. Alleen de categorie medewerkers tot 5 jaar in dienst laat een ander beeld zien: deze groep scoort opvallend goed op zaken als zichzelf kunnen zijn, ontwikkelmogelijkheden, waardering, achter de doelstellingen van de organisatie en toekomstvisie staan. De MTO vraag 'ik blijf graag de komende 1-2 jaar bij de instelling werken' is niet opgenomen in de basisvragenlijst van Effectory zoals die door ROC Ter AA is afgenomen.

In 2022 is van 39 medewerkers met een dienstverband tot 5 jaar afscheid genomen (circa 10% van het totaal aantal dienstverbanden) en van 26 medewerkers met een dienstverband tot 2 jaar (circa 6%). Deels op eigen verzoek, deels na einde tijdelijk dienstverband, deels ook met wederzijds goedvinden en in één geval door pensioen. De afgelopen jaren is met name veel flexibel personeel aangenomen op basis van de tijdelijke NPO-middelen om achterstanden weg te werken.

Carrièreperspectief

De meeste docenten binnen ons roc zijn ingeschaald in LB. De eerstegraads docenten van het Vavo College hebben een LC-functie. Kerndocenten (een wisselend aantal per onderwijscollege) hebben voor een belangrijk deel coördinerende werkzaamheden binnen een onderwijscollege maar geven ook altijd nog voor een deel les. Ook zij zijn ingeschaald in LC. In totaal heeft in 2023 24% van het OP een LC-functie (deze informatie komt uit ons eigen systeem, DUO geeft voor ROC Ter AA alleen de cijfers van 2021, toen was er sprake van 20.7% LC).

Sinds 2022 is er in het kader van de functiemix LB-LC een pilot gestart waarin docenten de mogelijkheid hebben in aanmerking te komen voor een LC-functie (indien beschikbaar). De LC-functie is een combinatie van onderwijs verzorgen en onderwijsinnovatie/ontwikkeling. De pilot loopt tot einde van het studiejaar 2022-2023 en is in het voorjaar geëvalueerd. In het kader van het kwaliteitsplan is uitvoerig met de OR gesproken over het carrièreperspectief en is een plan ontwikkeld om stappen te zetten in de verdere doorontwikkeling van de functiemix, mede omdat we voorzien dat er de komende jaren op veel terreinen ontwikkelcapaciteit nodig is. Ook de SR is betrokken bij deze discussie; zij hebben aangegeven met name ook ervoor te zorgen dat de LC docenten wel een belangrijk deel van

de tijd beschikbaar blijven voor het primaire proces. Vanuit de gesprekken is daarom vastgesteld dat de LC docent voor 80% van de aanstelling onderwijs blijft verzorgen en voor 20% specifieke (ontwikkel)taken op zich gaat nemen. Om te voorkomen dat deze verdeling ertoe leidt dat het onderwijsdeel dat LC'ers niet meer voor hun rekening gaan nemen door collega's moet worden opgevangen (en daarmee voor hen tot meer werkdruk leidt), is de 20% 'uit de klas' gecompenseerd met de functiemix middelen zodat daarmee vervangende docent capaciteit ingezet kan worden.

Het uitgewerkte plan voor het carrièreperspectief leidt ertoe dat we in 2024 12Fte vacatures LC gaan inzetten en in 2025 11,2 Fte. Dat leidt ertoe dat ROC Ter AA toegroeit naar 40% docenten in een LC- functie. Het plan heeft de instemming van de OR en SR.

Het MTO laat zien dat het percentage medewerkers dat last heeft van werkdruk is gedaald van 51% in 2020 naar 47% in 2022. De balans werk-ontspannen en je veilig voelen op het werk geeft een betere score dan het vorige MTO. Onze inschatting is dat dit onder andere samenhangt met een ervaren verbetering in onderlinge samenwerking in het team en een toegenomen vertrouwen in de

leidinggevende. Opvallend is dat met name de categorie medewerkers van 60 jaar en ouder goed scoort op het punt dat werk energie geeft. Een nieuw vitaliteitsplan (met daarin nadrukkelijk aandacht voor werkdruk) is in afronding en zal als vervanger van het werkdrukplan worden geïntroduceerd omdat werkdruk en vitaliteit met elkaar samenhangen. De bedoeling hiervan is om medewerkers bewuster te maken van hun mogelijkheden om zelf de regie over hun loopbaan en inzetbaarheid te nemen. De nieuwe gesprekscyclus en alle interventies vanuit het vitaliteitsbeleid kunnen worden ingezet om dit proces te ondersteunen. Zo kunnen medewerkers, die beter willen kunnen omgaan met werkdruk, sneller gebruik maken van beschikbare mogelijkheden, inclusief een oriëntatie op een andere functie binnen of buiten ROC Ter AA.

Off boarding

Via AFAS krijgt de leidinggevende automatisch een signaal voor een exitgesprek als er een medewerker gaat vertrekken. Ook als een medewerker stopt vanwege de pensioengerechtigde leeftijd is er ruimte voor een laatste gesprek om terug te kijken of het werk, om te leren van hetgeen die medewerker ons nog mee wil geven. Er is altijd ruimte voor een afscheid van de vertrekkende medewerker met (binnen kaders) expliciet mogelijkheden voor een eigen invulling van dat moment.

Ambitie 2027

1. ROC Ter AA is en blijft een aantrekkelijke werkgever in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel. In 2027 kennen we 40% LC-functies in het OP.
2. In 2027 is het aantal medewerkers dat werkdruk ervaart afgenomen.
3. In 2027 is het aantal medewerkers dat binnen 5 jaar vertrekt afgenomen.
4. Waar mogelijk wil het roc samen met het werkveld komen tot combinaties van werken in het onderwijs en in de praktijk (hybride docenten of zij- instromers).

		0-meting	Ambitie 2027
1	% LC-docenten	24%	40% (gerealiseerd in 2025).
2	% werknemers dat werkdruk ervaart	47%	40%
3	Vertrek < 5 jaar in dienst	10%	5%

Uitwerking maatregel 3.3

Maatregel ⁹	Relevante samenwerkingspartners	Uitwerking
<p>Ambitieuze en realistische doelstellingen maken in samenspraak met de OR op de volgende thema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inschaling onderwijspersoneel • Professionalisering onderwijspersoneel • Werkdruk onderwijspersoneel • Begeleiding van startend onderwijspersoneel 		<p>Studiejaar 2023-2024 en verder Professionaliseringsbudget specifiek voor docenten NL, rekenen en burgerschap, naast de jaarlijkse 'standaard' ruimte voor professionalisering</p> <p>Het % docenten dat binnen 2 jaar na de start uitstroomt is <10%</p> <p>Verdere ontwikkeling van WerkplAAts en werkgeluk</p> <p>Het professionaliseringsbudget (binnen onderwijscolleges en centraal) wordt daadwerkelijk benut (90%)</p>
<p>Onderdeel van het loopbaanbeleid vormen de kwaliteitscriteria voor doorstroom van docenten van LB naar LC en LD en de evt. limiteringen aan de aantallen die kunnen doorstromen en welke consequenties dit heeft voor het ontwikkelperspectief van docenten in verhouding tot het totale aantal onderwijsgeevenden/ personeelsbestand in de instelling.</p>		<p>2024 12 Fte vacature ruimte voor LC- functie</p> <p>2025 11,2 Fte vacature ruimte voor LC- functie</p>
<p>Intensiveren van de inzet op zij- instromers in het aannamebeleid</p>		<p>Vacatures worden expliciet onder de aandacht gebracht van het werkveld</p>

⁹ Een maatregel in **rood** is een verplichte maatregel.

3.4 Het MBO als gelijkwaardige partner

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

ROC Ter AA heeft geen historie op het gebied van onderzoek. In 2022 is, in het kader van de functiemix, het profiel docent LC ontwikkeld waarbij naast het docentschap een rol gevraagd wordt in de (onderwijs) innovatie van het onderwijscollege waar de LC docent werkzaam is. Deze lijn geldt in studiejaar 2022-2023 als pilot, met een evaluatie voor de zomer van 2023. De (pilot) benoeming van de LC docenten (8 in totaal, in elk onderwijscollege 1) is gecombineerd met de opstart van een professionele leergemeenschap (PLG), waaraan niet alleen deze LC docenten deelnemen, maar ook de docenten die bezig zijn met een masteropleiding. De PLG komt één keer in de zes weken bij elkaar voor intervisie en kennisdeling. Met de PLG is een gremium samengesteld waarbij samen delen, onderzoeken en verbeteren moet leiden tot het verbeteren van het onderwijs aan de studenten.

Om innovatie verder te stimuleren is er de komende jaren beleidsinvesteringsruimte vrij gemaakt voor een drietal thema's: macro- en microprojecten onder de noemer van IdeAAI, en innovatieprojecten op het gebied van gelijke kansen. Binnen IdeAAI kunnen onderwijscolleges per kalenderjaar een macroproject indienen gericht op een onderwijsinnovatie of -ontwikkeling.

Individuele docenten kunnen een droom of idee rondom onderwijsinnovatie indienen onder de noemer van een microproject IdeAAI, waarmee ze een jaar de ruimte krijgen om een idee, wens of droom uit te proberen. 2023 is het eerste jaar dat IdeAAI loopt. Al deze innovatie activiteiten worden gemonitord en de resultaten worden ook gedeeld met de organisatie.

Regionaal Investeringsfonds

Er gewerkt aan het indienen van een RIF aanvraag voor het opschalen (verbreden en verdiepen) van een Publiek-Private Samenwerking met de metaalbedrijven in de arbeidsmarktregio (indiening juni 2023). De samenwerking vindt al een aantal jaren (succesvol) plaats in het Techniek Centrum Brainport.

Samen met de overige roc's van Brabant werken we in twee andere RIF's samen:

- RIF (MIEC) Zorg en Technologie, toegekend in 2022, in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel met verschillende zorginstellingen, mede onder de paraplu van de Zorgcampus.
- Een RIF gericht op de energietransitie, toekend in april 2023.

Practoraat

Zoals aangegeven kent ROC Ter AA geen historie op het gebied van onderzoek. Uitgangspunt bij het starten van een practoraat binnen ons roc is dat het om een nieuw thema gaat. We kunnen tenslotte gebruik maken van de kennis, ervaring en onderzoek van andere practoraten in Nederland. ROC Ter AA verkent de mogelijkheden om te starten met een practoraat 'leergeluk'. Uitgangspunt is dat goed onderwijs bijdraagt aan het leergeluk van studenten: het helpt als de keuzebegeleiding op weg naar een mbo-opleiding beter wordt, het draagt bij als studenten ruimte voelen en krijgen om eigen keuzes te maken tijdens de opleiding, dat ze hun ambitie waar kunnen maken. De aanvraag voor dit practoraat zal in de loop van 2023 worden ingediend. Een partner uit het werkveld heeft aangegeven interesse te hebben om aan dit thema mee te werken en inmiddels heeft ook het hbo in de regio (Fontys-HRM) belangstelling getoond.

Excellentie

Excellentie kent binnen ROC Ter AA een drietal 'varianten'.

a. *Excellentie binnen een college*

Studenten die meer in hun mars hebben dan het volgen van hun reguliere opleiding krijgen de mogelijkheid om bijvoorbeeld extra keuzedelen te volgen, die apart vermeld worden op hun diploma. Ook is het mogelijk extra certificaten te halen. Denk bijvoorbeeld aan het behalen van de verschillende 'badges' binnen ICT om microsoft 'expert' te worden.

b. *Skills*

We stimuleren sinds 2022 de deelname vanuit alle onderwijscolleges aan de vakwedstrijden van Skills. Waar dit in eerdere jaren min of meer alleen voorbehouden was aan de bouwopleidingen, Onderwijs en Kinderopvang en de ICT-opleidingen, hebben in studiejaar 2022-2023 ook de colleges Zorg & Welzijn, Dienstverlening, Techniek & Technologie, Entree meegedaan. Vanuit de voorrondes (2-5 studenten per college) deden er uiteindelijk 18 studenten mee aan de landelijke kwalificatiewedstrijden (in december en januari) en vervolgens mochten er 12 studenten door naar de landelijke finale (2 als 1^e runner-up mocht er iemand uitvallen). We zijn uiteindelijk met 10 finalisten naar de finale gedaan (1 student Beveiliging op een externe locatie), met het mooie resultaat: 6 erepodiumplaatsen (2 goud, 3 zilver, 1 bronzen medailles). De goudenmedaillewinnaars mogen zich nu NL-kampioen noemen (tegelzeten en ICT Beheer) en krijgen de mogelijkheid om naar de Euroskills wedstrijden te gaan.

In 2024 organiseren we samen met de andere roc's in Zuidoost Brabant de landelijke Skills finales in Den Bosch.

c. *ExtrAA*

In 2021 zijn we in contact gekomen met MBO Talent, een organisatie dit ontstaan is uit de Nationale Denktank 2020 (www.MBOTalent.nl). Gezamenlijk met deze (bijzondere) universitaire studenten is een talenten programma ontstaan onder de noemer van ExtrAA. Alle studenten is gevraagd welke talenten ze zouden willen ontwikkelen als ze de kans kregen, los van de opleiding die ze doen. In een kort tijdsbestek zijn er zeer veel ideeën geopperd, waarvan er uiteindelijk in 2022 11 zijn uitgevoerd: regenboog café, musical, dans, kasteel van Sinterklaas, Better World (sociale projecten), Bouw beton printen, fotografie, tatoeage ontwerp, talent boekje, promotieteam. Ruim 100 studenten hebben hieraan deelgenomen, verspreid over alle onderwijscolleges van ons roc. Alle deelnemers waren zeer positief over hun ervaringen met deze extra activiteiten. Middels een eindevent in december 2022 is breed met de organisatie gedeeld wat ExtrAA heeft opgeleverd in haar eerste jaar.

In de loop van 2023 wordt binnen ROC Ter AA een nieuwe strategische koers ontwikkeld voor de periode 2023-2027. Een belangrijke focus binnen deze nieuwe koers heeft te maken met een verandering van 'mindset'. ROC Ter AA staat bekend als hét kleinschalige roc met een warme sfeer, goede aandacht voor elke student en een zeer uitgebreid aanbod van zorg. Dat zal ook altijd een belangrijk uitgangspunt blijven. Echter, de focus voor de komende jaren zal meer liggen op 'het beste uit jezelf halen'. Ambitie is van belang, we willen gaan uitstralen dat je binnen ons roc je eigen toekomst kunt bepalen als 'maker' in deze regio. Het maken van belangrijke technische componenten, het maken van een gebouw, maar ook het 'maken' dat de zorg een stukje mooier of beter wordt, en het 'maken' dat de kinderopvang of het (basis)onderwijs van kwaliteit is. In deze veranderende focus past de ontwikkeling richting onderwijsinnovatie, en aandacht voor ieders talenten en extra activiteiten om die toekomst waar te kunnen maken.

Ambitie 2027

1. In 2027 heeft ROC Ter AA een practoraat leergeluk.
2. In 2027 functioneren de volgende Professionele Leergemeenschappen (PLG's): Nederlands, rekenen, burgerschap, LC-docenten, begeleiding en examinering.
3. In 2027 is het imago van ROC Ter AA veranderd. Niet langer zijn wij alleen het roc van de kleinschaligheid, waar studenten en medewerkers gehoord en gezien worden en waar de begeleiding optimaal is. Naast deze pluspunten staat ROC Ter AA bekend als het roc waar samen met het werkveld de makers van de toekomst worden opgeleid. Studenten van ROC Ter AA kunnen hun toekomst in alle facetten tot werkelijkheid maken, van kwalificatie tot alle soorten van talentontwikkeling.
4. In 2027 nemen alle colleges deel aan de Skills vakwedstrijden.
5. Onderwijsvernieuwing wordt blijvend gestimuleerd door zowel colleges als individuele medewerkers de kans te bieden om macroprojecten en microprojecten aan te vragen.

		0-meting	Ambitie 2027
1	Practoraat	X	1
2	PLG's	1	6
3	Imago	Kleinschalig met optimale begeleiding	Aangevuld met de school voor de makers van de toekomst
4	Deelname Skills	6 colleges	8 colleges
5	IdeAAl projecten	Pilot voor 1 jaar	Langjarige beleidsinvestering



Uitwerking maatregel 3.4

Maatregel ¹⁰	Relevante samenwerkingspartners	Uitwerking
Intensivering van bestaande practoraten dan wel oprichting van nieuwe practoraten	Landelijke stichting voor practoraten Werkveld, HBO	2024 Start van practoraat 'leergeluk' i.s.m. bedrijven en HBO
Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden	Skills Netherlands Werkveld	Studiejaar 2023-2024 Introductie van een Skills week voor voorrondes. ExtrAA groeit verder, met name op initiatief, invulling van studenten 2024-2025 Alle colleges nemen deel aan de voorrondes van de Skills wedstrijden.
Vergroten van de rol van onderzoek en innovatie binnen de instelling		2024-2027 IdeAAI behouden voor onderwijsinnovatie. De cultuur van een onderzoekende houding van de docent wordt gestimuleerd door (nieuwe) LC docenten en het practoraat.
Het werken met Professionele LeerGemeenschappen (PLG) op tal van thema's stimuleert leren van elkaar en kennis ophalen die elders is opgedaan		2023-2024 Standaard afspraken over invulling van een PLG, taken.
De nieuwe koers van ROC Ter AA straalt ambitie uit		2023 De nieuwe koers van ROC Ter AA is gericht op 'de toekomst van de makers', bij ons kun je je ambitie /droom waarmaken.

¹⁰ Een maatregel in **rood** is een verplichte maatregel, Een maatregel in **groen** is een eigen maatregel die we op deze doelstelling hebben geformuleerd.

FINANCIËLE UITWERKING

In deze paragraaf wordt de koppeling gemaakt tussen de uitwerking van alle maatregelen en de financiële middelen die we inzetten de komende jaren om onze ambities waar te maken. In deze uitwerking zijn niet alleen de middelen van de regeling kwaliteitsafspraken 2024 - 2027 zichtbaar gemaakt. Op basis van het voorgeschreven begrotingsformat worden ook aanvullende, via de lumpsum dan wel regelingen, te ontvangen middelen in verband met de werkagenda mbo inzichtelijk gemaakt.

Per prioriteit is een bedrag van € 100.000 onder de noemer algemeen/onvoorzien gereserveerd om naar de latere jaren ruimte te hebben om, waar nodig, plannen bij te stellen of aan te passen. In deze financiële uitwerking gaan we verder per jaar uit van een kleine marge op het te besteden budget t.o.v. de verwachte kosten. De daadwerkelijke marge is mede afhankelijk van de jaarlijks beschikbare bedragen die fluctueren op basis van het aantal studenten en het aandeel van ROC Ter AA in het landelijke mbo-macrobudget.

Onderstaande tabel is een vereenvoudigde weergave van het voorgeschreven begrotingsformat. De complete versie van dit format is in een apart document beschikbaar.

Te besteden budget	2024	2025	2026	2027
Type middelen	Totaal	Totaal	Totaal	Totaal
Kwaliteitsafspraken 2024-2027				
Reguliere deel	2.156.000	2.156.000	2.156.000	2.156.000
Practoraten	144.000	144.000	144.000	144.000
Mbo 2 deel	1.400.000			
Carrièreperspectief onderwijspersoneel	700.000	700.000	700.000	700.000
Overige middelen (lumpsum of regelingen)				
Mbo 2		1.273.000	1.273.000	1.273.000
Nazorg	62.000			
Nazorg		62.000	62.000	62.000
Begeleiding laatste jaar	86.000	86.000	86.000	86.000
Doorstroom beroepskolom (vmbo/mbo/hbo)	PM	PM	PM	PM
Schoolkosten 18- basisvaardigheden	60.000	60.000	60.000	60.000
Loopbaanoriëntatie en - begeleiding	190.000	190.000	190.000	190.000
Oriëntatieprogramma's	83.000	83.000	83.000	83.000
Professionaliseringsruimte mbo-docenten	178.000	178.000	178.000	178.000
Totaal besteedbaar budget	5.059.000	4.932.000	4.932.000	4.932.000

De subsidie voor 'doorstroom beroepskolom (vmbo/mbo/hbo) wordt aangevraagd in studiejaar 2023-2024 en is daarom hier als PM opgenomen.

Verwachte kosten	2024	2025	2026	2027
Verplichte thema's in de begroting	Totaal	Totaal	Totaal	Totaal
Extra ondersteuning voor studenten in niveau 2	1.400.000	1.400.000	1.400.000	1.400.000
Carrièreperspectief onderwijspersoneel	647.000	715.000	729.000	794.000
Practoraten	144.800	144.800	144.800	144.800
Verdere begroting				
Prioriteit 1				
Algemeen/onvoorzien	100.000	100.000	100.000	100.000
1.1 Gelijkwaardige behandeling	84.000	84.000	84.000	84.000
1.1 Internationalisering	74.000	74.000	74.000	74.000
1.2 Verbeteren studentenwelzijn	108.115	108.115	108.115	108.115
1.2 Studenten AdviesPunt	50.000	50.000	50.000	50.000
1.3 Versterken begeleiding	192.000	192.000	192.000	192.000
1.3 nazorg bieden	64.000	128.000	192.000	192.000
1.3 voorschakeltraject entree	100.000	100.000	100.000	100.000
1.4 Versterken beroepsgerichte route	96.000	96.000	96.000	96.000
1.4 Start 'gouden route'	100.000	100.000	100.000	100.000
1.5 Laaggeletterdheid	100.000	100.000	100.000	100.000
Prioriteit 2				
Algemeen/onvoorzien	100.000	100.000	100.000	100.000
2.1 weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep	64.000	64.000	64.000	64.000
2.1 professionalisering en extra inzet LOB	190.000	190.000	190.000	190.000
2.1 naamsbekendheid	50.000	50.000	50.000	50.000
2.2 Goede stageplek of leerbaan	256.000	204.800	179.200	179.200
2.3 vergroten aanbod certificaat gericht onderwijs	200.000	160.000	140.000	120.000
2.3 flexibiliseren onderwijs	436.000	392.400	348.800	348.800
Prioriteit 3				
Algemeen/onvoorzien	100.000	100.000	100.000	100.000
3.1 Beheersing Nederlands en rekenen wordt beter	96.000	96.000	76.800	76.800
3.2 Kwaliteit burgerschapsonderwijs	128.000	128.000	96.000	84.480
3.3 zie verplicht thema carrièreperspectief				
3.4 Samenwerking in PPS	50.000	50.000	50.000	50.000
3.4 IdeAAI- onderwijsinnovatie	150.000	150.000	150.000	150.000
3.4 ExtrAA en Skills	100.000	100.000	100.000	100.000
Totaal verwachte kosten	5.179.915	5.177.115	5.114.715	5.148.195

Ter aanvulling op bovenstaande tabel met de verwachte kosten is hieronder de opbouw van de kosten m.b.t. het thema carrièreperspectief weergegeven. De opbouw van deze kosten gaat uit van een groei van het aandeel LC-docenten op het totaal naar 40% op basis van 12 fte nieuwe LC'ers in 2024 en 11,2 fte nieuwe LC'ers in 2025, in totaal 23,2 fte. De onderstaande kosten zijn exclusief 2 keer een extra LC-docent "in reserve" waarmee in zowel 2024 als 2025 rekening wordt gehouden.

extra kosten in €	functiemix*	0,2 fte	prof.	totaal
2024	32.184	365.256	250.000	647.440
2025	95.486	569.799	50.000	715.286
2026	160.013	569.799	-	729.812
2027	224.957	569.799	-	794.756
Totaal	512.640	2.074.654	300.000	2.887.294

* extra kosten functiemix lopen verder op tot € 256.000 p/jr. vanaf 2028.

BIJLAGES

Bijlage 1.

Instemming OR en SR

In de vergadering van de Ondernemingsraad van 28-06-2023

heeft de Raad ingestemd met de kwaliteitsagenda 2024-2027

Plaats: Helmond

Datum: 28-06-2023


Jeroen Dekker, secretaris

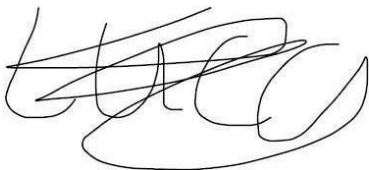
In de vergadering van de Studentenraad van 28-06-2023

Heeft de Raad ingestemd met de kwaliteitsagenda 2024 – 2027

Plaats: Helmond

Datum: 29-06-2023

Luca van Benthum, voorzitter



Bijlage 2.

Lijst van afkortingen van de onderwijscolleges

- B&D** Bouw & Design College
- BC** Business College
- DV** Dienstverlening College
- EC** Entrée College
- ICT** ICT College
- O&K** Onderwijs & Kinderopvang College
- T&T** Techniek & Technologie College
- Z&W** Zorg & Welzijn College

Bijlage 3. SWOT

Sterktes	Zwaktes
<ul style="list-style-type: none"> -Sterk imago. -Positieve beoordeling op allerlei gebieden door zittende studenten. -Gezonde financiële situatie. -Medewerkers met passie voor de doelgroep en met een grote verbeterbereidheid. -Cultuur met focus op kwaliteitsverbetering. -Samenwerking binnen het Brabantse overleg met alle MBO instellingen. -Kleinschalig en wendbaar. 	<ul style="list-style-type: none"> -Beperkte naamsbekendheid. -Kleinschaligheid in relatie tot de opdracht voor de ondersteunende diensten, de vraag aan de ondersteunende diensten is vaak vergelijkbaar met de vraag binnen grote mbo instellingen, de middelen zijn echter beperkter. Dit geldt overigens ook voor bepaalde taken voor het onderwijs, bijvoorbeeld het verzorgen van voorlichting. -Maatschappelijke positie van het mbo.
Kansen	Bedreigingen
<ul style="list-style-type: none"> -Schaalsprong "talent", binnen de Brainport regio wordt een enorme groei verwacht van met name anderstaligen. -Krapte op de arbeidsmarkt, in relatie tot de mogelijkheden voor studenten. -De positionering van ROC Ter AA in een eigenstandige arbeidsmarktregio en daarmee de kansen op meer / betere verbinding met het werkveld. -De maatschappelijke positie van ROC Ter AA in termen van de sociale vraagstukken in de regio (laaggeletterdheid bijv.) -Bereidheid tot samenwerking in de onderwijskolom (VO, HBO) 	<ul style="list-style-type: none"> -Demografische ontwikkelingen, waardoor de studentenaantallen af zullen nemen. -Krapte op de arbeidsmarkt, in relatie tot het werven van medewerkers. -Relatief veel studenten hebben te maken met sociaal emotionele problemen, tegelijkertijd is er sprake van wachtlijsten in de zorg. -De stad Eindhoven is voor veel jongeren een lokkend perspectief, het behouden van talent voor de eigen regio is een uitdaging. -De druk die door grotere roc's wordt uitgeoefend om kleinere opleidingen te concentreren op beperkt aantal locaties in Brabant

Bijlage 4.

Overzicht van de samenwerking met gemeenten, lokale politie en zorgpartijen over hulp en ondersteuning aan studenten en docenten.

Politie	ROC Ter AA kent 6 locaties (Keizerin Marialaan, Entree Gasthuisstraat, BIC Mierlo, TC I B Deurne en 2 locaties op Nieuwveld). Er is regelmatig overleg met de wijkagenten van alle locaties.
Perspectief voor Jeugd	De gemeente Helmond voert actief beleid in het signaleren en verminderen van het aantal risicojongeren die op welk gebied dan ook risico lopen en overlast veroorzaken. De gemeente heeft het initiatief: Perspectief voor Jeugd ingericht. Perspectief voor Jeugd is een samenwerking tussen verschillende partijen. Het gaat dan om -de gemeente -scholen -RMC en leerplicht -veilig thuis -politie -verschillende organisaties voor (jeugd)hulpverlening, de LEV groep, Pactum, JIP, jongerenwerkers, Sociaal Team Helmond Eén keer per twee weken vindt het JPT+ plaats, een overleg waar alle partijen aansluiten. Daarnaast draaien er twee pilots onder de naam 'Preventie voor Jeugd' bij het Entree College en het Dienstverlening College. Doel van de overleggen is dat jongeren in beeld zijn en dat er wordt samengewerkt om eventuele problematiek op te lossen.
RMC en Leerplicht	ROC Ter AA heeft 8 onderwijscolleges. Binnen ieder college is een trajectbegeleider en zorgcoördinator actief. Zij hebben de verantwoordelijkheid voor de tweedelijns begeleiding van de studenten. Aan ieder college is een leerplichtambtenaar en iemand van RMC gekoppeld. Per college is een 'verzuim' overleg ingericht met RMC, leerplicht en trajectbegeleider. Als het nodig is sluit de zorgcoördinator aan bij dit overleg. Afhankelijk van de problematiek die binnen het college speelt, vindt dit overleg wekelijks (Entree College), twee wekelijks of op afroep plaats.
Jongerenwerkers	Meerdere keren per week zijn er jongerenwerkers van het JIP aanwezig tijdens pauzes om contact te leggen met de studenten.
Studenten adviespunt (STAP)	In januari 2023 is STAP geopend, een fysieke en online voorziening waar studenten terecht kunnen met allerlei vragen. Bij STAP worden gesprekken verzorgd door externe partijen als de LEV groep, Sociaal Team Helmond, DUO en de bibliotheek.
Match Mentor	Matchmentor is een laagdrempelige vorm van ondersteuning die geboden wordt bij ROC Ter AA in samenwerking met de LEV groep. Studenten kunnen ondersteund worden met vragen op het gebied van onderwijs, de thuissituatie, vrije tijd en arbeid. De LEV groep werft, schoolt en begeleidt de vrijwilligers. Bij de scholing en begeleiding zijn ook de GGZ en MEE betrokken. Studenten kunnen contact opnemen met de coördinator matchmentor als zij gebruik willen maken van een matchmentor. Deze coördinator inventariseert de behoefte van de student en koppelt een vrijwilliger aan de student, evalueert na zes weken of het een geslaagde koppeling betreft en volgt het proces op afstand.

Novadic Kentron	Er is regelmatig overleg met Novadic Kentron over casussen waarbij verslavingsproblematiek speelt. Ook zijn er afspraken over professionalisering van de medewerkers van ROC Ter AA met Novadic Kentron.
-----------------	--

Bijlage 5.

Tevredenheid over de opleiding studenten ROC Ter AA (JOB Monitor 2022)

Niveau 1 Opleiding	Crebo	Gemiddelde clusterscore
Niveau 1 totaal		3,9
Assistent bouwen, wonen en onderhoud	25250	3,5
Assistent dienstverlening en zorg	25251	4,0
Assistent horeca, voeding en voedingsindustrie	25252	3,7
Assistent installatie- en constructietechniek	25253	4,2
Assistent logistiek	25254	3,7
Assistent mobiliteitsbranche	25255	3,5
Assistent verkoop/retail	25257	4,2
Niveau 2 Opleiding	Crebo	Gemiddelde clusterscore
Niveau 2 totaal		3,8
Beveiliging	25407	3,9
Beveiliging 2	25690	4,1
Constructiewerker	25291	3,5
Helpende zorg en welzijn	25498	4,0
Logistiek medewerker	25371	4,0
Medewerker (financiële) administratie	25149	3,6
Medewerker facilitaire dienstverlening	25499	3,6
Medewerker ICT Support	25607	3,6
Medewerker secretariaat en receptie	25150	3,8
Medewerker sport en recreatie	25500	3,6
Metselaar	25103	3,7
Meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer	25018	3,7
Monteur elektrotechnische installaties	25333	4,1
Monteur mechatronica	25342	3,7
Monteur werktuigkundige installaties	25350	4,1
Opperman bestratingen	25095	3,2
Schilder	25589	3,7
Servicemedewerker	26007	3,4
Tegelzetter	25117	4,2
Timmerman	25128	4,3
Verkoper	25167	3,7
Niveau 3 Opleiding	Crebo	Gemiddelde clusterscore
Niveau 3 totaal		3,4

Allround constructiewerker	25286	3,5
Allround medewerker IT systems and devices	25605	3,9
Allround metselaar	25102	3,2
Allround meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer	25017	3,8
Allround precisieverspaner	25624	3,3
Allround timmerman	25118	3,2
Begeleider specifieke doelgroepen	25476	3,3
Eerste monteur elektrotechnische installaties woning en utiliteit	25332	3,8
Eerste monteur mechatronica	25340	3,0
Eerste monteur service en onderhoud werktuigbouw	25306	3,1
Eerste monteur woning	25349	3,6
Financieel administratief medewerker	25139	3,4
Logistiek teamleider	25372	4,4
Pedagogisch medewerker kinderopvang	25603	3,4
Pedagogisch medewerker kinderopvang	25696	3,5
Verzorgende IG	25656	3,3
Niveau 4 Opleiding	Crebo	Gemiddelde clusterscore
Niveau 4 totaal		3,3
(Junior) accountmanager	25132	3,4
Applicatie- en mediaontwikkelaar	25187	3,3
Bedrijfsadministrateur	25138	3,5
Expert IT systems and devices	25606	3,6
Gespecialiseerd pedagogisch medewerker	25484	3,5
Gespecialiseerd pedagogisch medewerker	25697	3,6
Junior assistant-accountant	25140	3,4
Juridisch administratief-dienstverlener	25145	3,4
Management assistant	25574	3,3
Manager retail	25162	3,7
Mbo-verpleegkundige	25480	3,3
Mbo-verpleegkundige	25655	3,1
Medewerker HRM	25146	3,7
Medewerker marketing & communicatie	25148	3,1
Middenkaderfunctionaris bouw	25104	3,4
Ondernemer retail	25166	3,3
Onderwijsassistent	25485	3,4
Onderwijsassistent	25698	3,7
Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen	25478	3,0
Ruimtelijk vormgever	25212	3,5
Software developer	25604	3,5
Technicus engineering	25297	3,3
Technicus mechatronica systemin	25344	2,5

Bijlage 6.

DUO instroom cijfers voor geselecteerde⁸ opleidingen studiejaar 21-22 en 22-23, switcher en gediplomeerden

<i>beroeps- opleiding code</i>	<i>beroeps- opleidingsnaam</i>	totaal instroom nieuwe beroepsopleiding		switch		gediplomeerden	
		<u>2021/'22</u>	<u>2022/'23*</u>	<u>2021/'22</u>	<u>2022/'23*</u>	<u>2020/'21</u>	<u>2021/'22*</u>
		<i>aantal</i>	<i>aantal</i>	<i>aantal</i>	<i>aantal</i>	<i>aantal</i>	<i>aantal</i>
	Bouw&Design College						
bc320	Schilderen	12	9	8	.	.	16
bc325	Metselen	8	5	.	0	.	.
bc353	Tegelzetten	14	12	7	8	14	.
bc355	Timmeren	28	30	6	12	20	19
bc409	Middenkader bouw en infra	25	13	.	.	14	12
	Dienstverlening College						
bc165	Particuliere beveiliging	34	27	8	5	26	11
	Onderwijs&Kinderopvang College						
bc337	Kinderopvang	42	53	16**	39**	45	39
bc337	Onderwijsassistent	36	51			61	37
	Techniek&Technologie College						
bc280	Industriële processen	.	.	.	0	13	.
bc324	Metaalbewerken	16	17	7	.	27	23
bc328	Middenkader engineering	35	29	.	6	49	36
bc371	Elektrotechnische installaties	17	19	5	7	25	25
bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	19	15	7	.	.	16
bc411	Service- en onderhoudstechniek	.	.	5	.	0	.
bc412	Mechatronische systemen	10	16	22	28	51	36
bc413	Mechatronica	18	12	14	6	17	35
bc401	Procestechneik	0	0	.	0	.	.
	Zorg&Welzijn College						
bc113	Mbo-Verpleegkundige	79	99	24	20	74	61
bc223	Verzorgende IG	98	31	29	19	19	13
bc310	Maatschappelijke Zorg	50	54	29	119	124	95

⁸ Geselecteerde opleidingen betreft die opleidingen waarvoor landelijk een selectie is afgesproken op basis van de motie Paternotte.

Bijlage 7.

Hoogst genoten opleiding docenten Nederlands

Onderwijscollege	BC	DV	O&K	T&T	Z&W	ICT	B&D	EC	Vavo
Vakgebied									
1 ^{ste} en 2 ^{de} graads NL					1				
2 ^{de} graads NL	1	2	1		2	1	1		1
2 ^{de} graads NL + NT2 (loopt)	1								
NT2		1							
PDG + NT2 (loopt)								1	
Instructeur		1							
Omgangskunde		1							
Pabo + MA + PDG			1						
Pedac + 2 ^{de} graads NL			1						
BA Taal en Litwetenschap				1					
MA NLP + 2 ^{de} graads				1					
Lero pedagogiek								2	
Lero gezondheidszorg								1	
MA EN + NT2									
Totaal # docenten	2	5	3	2	3	1	1	4	1

Bijlage 8.

Hoogst genoten opleiding docenten Rekenen

Onderwijscollege	BC	DV	O&K	T&T	Z&W	ICT	B&D	EC	Vavo
Vakgebied									
Pabo /spec rekenen + ERWD		1							
2 ^{de} graads Werktuigbouw			1	1					
1e graads AK + ERWD			1						
2 ^{de} graads installatietechniek				1					
2 ^{de} graads bedrijfseconomie	1								
2 ^{de} graads economie	1	1							
2 ^{de} graads omgangskunde		2						1	
2 ^e graads omgangskunde + rekenen en NL		1							
2 ^{de} graads economische wetenschappen I en II									1
MLI (HBO)				1					
MA NLP + 2 ^{de} graads				1					
Docent rekenen					1				
2 ^{de} graads elektro en IT + rekenbevoegdheid						1			
2 ^{de} graads pedagogiek							1	3	
BA Build environment + cert omgaan met rekenzwakke studenten							1		
Docent NT2								1	
HBO Bouwkunde + PDG							1		
PDG				1					
Totaal # docenten	2	5	2	5	1	1	3	5	1

Bijlage 9.

Hoogst genoten opleiding docenten burgerschap.

Onderwijscollege	BC	DV	O&K	T&T	Z&W	ICT	B&D	EC
Vakgebied								
2 ^{de} graads pedagogiek			3		2		1	3
2 ^{de} graads maatschappijleer (nog bezig)	1							
2 ^{de} graads gezondheidszorg		1						1
HBO SJD + PDG (loopt)	1							
PDG	1							
HBO CMV + kop omgangskunde		1						
HBO SPH + kop omgangskunde/ pedagogiek		2						
HBO HR + kop omgangskunde		1						
2 ^{de} graads omgangskunde			1		1			
Lero maatschappijleer			1					
Taalwetenschappen + PDG + NT2				1				
Lero handvaardigheid + MA NLP + NT2				1				
BA docent ICT						1		
P docent omgangskunde (loopt)						1		
P sociale studies + PDG (loopt)								1
Totaal # docenten	3	5	5	2	3	2	1	5