

Creatief talent voor de toekomst

Kwaliteitsagenda SintLucas



Inhoud



Managementsamenvatting	3
1. Inleiding	4
2. De kwaliteitsagenda	5
Context van SintLucas	5
Missie en Visie	6
Interne en externe analyse	7
SWOT-analyse in het kader van de kwaliteitsagenda	9
Draagvlak en samenwerking	10
Uitvoeren en verduurzamen	11
3. Ambities en maatregelen	12
Prioriteit 1: Bevorderen van kansengelijkheid	12
Prioriteit 2: Versterken van de aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt	30
Prioriteit 3: Onderwijs van de toekomst: kwaliteit, onderzoeken innovatie	47
4. Begroting	68
Bijlage 1. Overzicht mbo-opleidingen SintLucas	70
Bijlage 2. Visie2027	71
Bijlage 3. Instemming OR en SR	74
Bijlage 4. Overzicht van het LLO aanbod	75

Managementsamenvatting

Context SintLucas

SintLucas is de vakschool voor betekenisvolle creativiteit en begeleidt creatieve talenten naar een mooie toekomst. We dragen daarmee bij aan betekenisvolle creativiteit in de veranderende samenleving. Onze kwaliteitsagenda sluit aan bij onze Visie2027. Deze omvat drie pijlers: toonaangevend onderwijs, toonaangevende organisatie en samenwerking met beroepenveld en maatschappij. Onze sterkte zit in het creatieve vakmanschap van onze studenten en medewerkers en de sterke community die we vormen. Verbetermogelijkheden zien we in meer kennisontwikkeling en -deling binnen en buiten SintLucas. Bedreigingen zijn de focus op tekortsectoren en zowel krimp in het aantal potentiële studenten als onderwijspersoneel. We zien kansen in bredere maatschappelijke interesse in de creatieve sector, en samenwerking in de regio en creatieve sector op diverse vlakken.

Totstandkoming kwaliteitsagenda

De werkagenda mbo 2023–2027 is het uitgangspunt voor deze kwaliteitsagenda. Binnen en buiten SintLucas hebben diverse betrokkenen input geleverd voor onze ambities tot 2027. Per prioriteit en doelstelling beschrijven we deze, samen met een analyse van de huidige situatie en de beoogde maatregelen.

Prioriteit 1: Bevorderen van kansengelijkheid

SintLucas is een school waar jongeren en medewerkers hun persoonlijke talent optimaal kunnen ontwikkelen. Waar ze dingen op hun manier kunnen doen, zodat ze een plek veroveren in de (creatieve) wereld. Als onderwijsinstelling hebben wij een verantwoordelijkheid om jongeren voor te bereiden op en bewust te maken van een samenleving waarin iedereen thuishoort en iedereen zichzelf mag zijn. Vanuit deze rol en met het krachtige middel onderwijs, dragen wij bij aan de actie voor een inclusieve maatschappij. We zetten bij deze prioriteit met name in op het stimuleren van het gevoel van student-zijn bij onze studenten, verduurzaming van ondersteuningsmaatregelen voor studenten die eerder ingezet zijn en het versterken van de aansluiting vmbo–mbo–hbo.

Prioriteit 2: Versterken van de aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt

Aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt is een prioriteit waar we bij SintLucas continu mee bezig zijn. Om toonaangevend onderwijs te bieden, is samenwerking met partners om ons heen van groot belang. Vandaar dat 'samenwerking met beroepenveld en maatschappij' één van onze strategische pijlers is. We zetten bij deze prioriteit met name in op een verbeterslag met LOB, prettige, relevante en leerzame stages voor onze studenten, en ons LLO-programma NEXT by SintLucas.

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

Bij SintLucas zijn we volop bezig met onderwijs van de toekomst. We willen toonaangevend onderwijs bieden in een toonaangevende organisatie. Daarvoor zijn kwaliteit, onderzoek en innovatie van groot belang. We zetten bij deze prioriteit met name in op het stimuleren van professionalisering en ontwikkeling van medewerkers, goed werkgeverschap, en het creëren van een onderzoekende en lerende cultuur.

1. Inleiding



In februari 2023 is de werkagenda mbo 2023–2027 met de titel 'Samen Werken aan Talent' vastgesteld door minister Robert Dijkgraaf. Deze werk-agenda is de opvolger van het Bestuursakkoord mbo 'Trots, vertrouwen en lef' (2018–2022).

De kwaliteitsagenda van SintLucas is een aanvraag voor aanvullende bekostiging, bedoeld om invulling te geven aan doelstellingen genoemd in de werkagenda. De kwaliteitsagenda sluit aan bij onze Strategische Visie2027 *Creating Opportunities* en is gebaseerd op een kwalitatieve en kwantitatieve analyse van de uitgangssituatie.

Deze kwaliteitsagenda bevat ambities en beoogde maatregelen voor de komende vier jaar. We maken duidelijk waar we eind 2027 willen staan ten aanzien van de doelstellingen uit de werkagenda. De manier waarop we deze doelstellingen gaan bereiken, is voor de eerste periode van de looptijd van de kwaliteitsagenda concreter uitgewerkt dan voor het latere deel van de looptijd. Dit vinden we logisch, omdat we de plannen willen laten voortbouwen op elkaar en we gebruik willen maken van evaluatie en onderzoekend werken om steeds verder richting de beoogde doelen te werken.

We bedanken iedereen binnen en buiten SintLucas die een bijdrage heeft geleverd aan de totstandkoming van deze kwaliteitsagenda.









2. De kwaliteitsagenda



Context van SintLucas

SintLucas is de toonaangevende vakschool voor betekenisvolle creativiteit en bestaat in 2023 75 jaar. Als creatieve vakschool in Boxtel en Eindhoven bevindt SintLucas zich in het hart van de creatieve wereld. Studenten worden begeleid om met hun creatieve talent van betekenis te zijn in de veranderende wereld. Dit kunnen we alleen in samenwerking met andere scholen, ontwerpers, bedrijven, maatschappelijke instellingen en natuurlijk onze alumni die je overal in de creatieve wereld tegenkomt. De wereld schreeuwt om mensen met creatief talent die technologie begrijpen en ondernemend zijn. Ook buiten de creatieve sector. Overal waar wordt nagedacht over nieuwe ontwikkelingen zijn creatieven aan het werk. De overheid heeft de creatieve industrie niet voor niets benoemd als een van de topsectoren. Een sector die flink groeit en in beweging is. Want nieuwe technologieën zorgen steeds weer voor nieuwe mogelijkheden. En om onze wereld leefbaar te houden, zijn duurzame en innovatieve oplossingen nodig.

In het kort

1948	 Boxtel Eindhoven	 vmbo	 mbo	 hbo
	 alumni gastdocenten bedrijven	 500 leerlingen	 2724 studenten	Llo Next by SintLucas
464 medewerkers				

SintLucas verzorgt in het schooljaar 2023–2024 via twaalf crebo-opleidingen, waarvan een op niveau 3 en elf op niveau 4, toonaangevend mbo-onderwijs voor 2724 studenten in goed toegeruste gebouwen, makersplaatsen en labs. Daarnaast biedt SintLucas in Eindhoven ook vmbo-onderwijs aan. Het vmbo heeft het profiel Media, vormgeven en ICT. In de bijlage staat het overzicht van onze mbo-opleidingen.

Missie en visie

“SintLucas begeleidt creatieve talenten naar een mooie toekomst én draagt daarmee bij aan creativiteit in de samenleving.

De behoefte aan creativiteit is groter dan ooit. Om te kunnen innoveren, verduurzamen, inspireren of te verbinden hebben we vernieuwing nodig in de economie, maar ook in de zorg, bij de overheid, in de hele samenleving. Creativiteit is het vermogen om anders te kijken naar situaties, producten of organisaties. En door anders te kijken ontstaat er ruimte voor groei, voor verandering en soms zelfs voor doorbraken.

Daarom leidt SintLucas mbo-studenten op tot creatieve vakmensen die kunnen vormgeven (oplossingen bedenken, ontwerpen en maken) en die vakmanschap combineren met verbeeldingskracht. SintLucas is trots op haar eigen creatief vmbo, als voorportaal van ons mbo, waar we inspringen op technologische ontwikkelingen en waar jezelf en je talent ontdekken voorop staat.”¹

SintLucas onderscheidt zich door een focus op creativiteit die op een betekenisvolle manier ingezet wordt. Hiermee bedoelen we creativiteit die in een maatschappelijke context duurzaam wordt toegepast. Op dit thema

heeft SintLucas sinds 2020 ook een practoraat dat samen met docenten onderzoek doet naar dit thema. De opleidingen worden uitgedaagd om studenten gedurende hun studie juist hun vakmanschap in te laten zetten voor betekenisvolle projecten bij (maatschappelijke) organisaties.

SintLucas heeft besloten om de Visie2025 te actualiseren naar de Visie2027 *Creating Opportunities*. Reden hiervoor zijn enerzijds temporisatie in het waarmaken van de ambities onder andere door de impact van de coronaperiode en anderzijds om de afspraken uit de kwaliteitsagenda 2024–2027 te integreren in de Visie2027. Hierdoor lopen deze in tijd gelijk. Daarnaast zien we dat de (technologische) wereld om ons heen snel verandert en nemen we relevante ontwikkelingen mee.

Ten behoeve van het actualiseren van Visie2025 en voor het opstellen van de kwaliteitsagenda heeft een tussenevaluatie plaatsgevonden op de realisatie en relevantie van de drie lijnen uit de visie. Voor de evaluaties zijn zowel medewerkers als het beroepenveld en toe- en afleverende scholen bevroegd. Het bureau De Positioneerders heeft ook een advies gegeven over de toekomstige positionering van SintLucas. Tijdens een netwerkbijeenkomst met zowel interne als externe stakeholders ter afronding van dit project is het beeld van de toekomstige positionering gevalideerd. De inzichten en adviezen uit de evaluatie en bijeenkomsten zijn meegenomen in de afspraken in de kwaliteitsagenda 2024–2027. In december 2023 is de Visie2027 vastgesteld. De Visie2027 bestaat uit drie pijlers: toonaangevend creatief onderwijs, toonaangevende organisatie en toonaangevend in samenwerking met de omgeving. De volledige visie is te vinden in bijlage 2.

¹ sintlucas.nl/sintlucas/missie-visie

Via onderwijsontwikkeling en organisatieontwikkeling, in verbinding met de omgeving, werkt SintLucas aan toonaangevend onderwijs. Door jaarlijks te evalueren, successen ook te benoemen en te vieren, en te kijken waar we ons kunnen verbeteren of kunnen innoveren, willen we zorgen dat we jaarlijks verder groeien in ons toonaangevend onderwijs en het zijn van een toonaangevende organisatie. SintLucas sluit met haar missie en visie ook heel goed aan bij de ondertitel van de werkagenda *Het zijn de studenten van nu die oplossingen bedenken en maken voor de uitdagingen van morgen.*

Interne en externe analyse

Afbakening werkgebied

Als vakschool is ons werkgebied sectoraal en bovenregionaal te noemen. Instromende studenten komen vooral uit Zuid-Nederland. Het gebied waar onze studenten na hun afstuderen terecht komen is nationaal. Daarnaast zoeken we samenwerking voor verschillende doelen op in zowel de regio binnen Kennispact Brabant, Brainport-regio en Midpoint, als sectoraal met andere creatieve vakscholen binnen de Nederlandse vereniging voor vakscholen (NVV) en specifiek met Cibap, het Mediacollege Amsterdam en het Grafisch Lyceum Rotterdam.

Instroom en afzetgebied

De studenten bij SintLucas zijn met name afkomstig uit Limburg en Noord-Brabant. Omdat we met Creatief vakman ook een opleiding bieden waarin we uniek zijn in Nederland is de actieve werving voor deze opleiding drie jaar geleden verschoven naar Gelderland en de regio ten zuiden van Utrecht en Rotterdam. Dit heeft geleid tot een lichte toename van het aantal studenten buiten Limburg en Noord-Brabant. Hiernaast het beeld van de woonplaats van onze studenten in 2023.

Met name de opleidingen Ruimtelijk vormgeven en Creatief vakman trekken studenten aan uit regio's boven de rivieren. Dit zal er mee te maken hebben dat Boxtel dichterbij ligt dan Eindhoven en mogelijk speelt de onderscheidendheid van de opleidingen en het onderwijs mee.

Geografische afkomst studenten 2023-2024



Map data: CBS - Get the data - Created with Datawrapper



Demografische ontwikkelingen

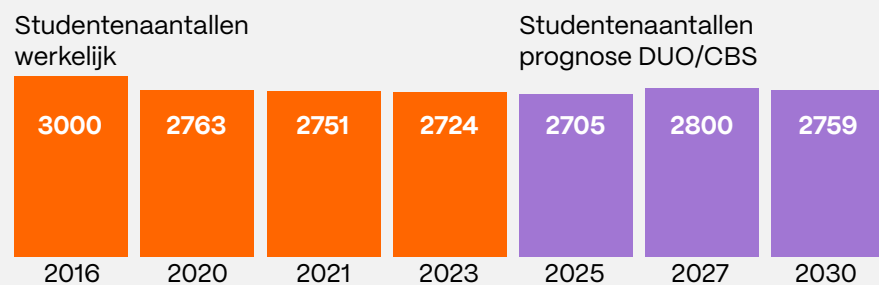
Krimp wervingsgebied SintLucas

SintLucas krijgt met name studenten uit Limburg, Noord-Brabant en het zuidelijk deel van Gelderland (Nijmegen en rivierengebied). Deze gebieden hebben de komende jaren met krimp te maken in het aantal jongeren, met name in Limburg, waar momenteel zo'n 25% van de studenten vandaan komt. Daarentegen blijft de regio Eindhoven stabiel/licht groeiend in het aantal jongeren.

Potentieel aantal mbo-studenten (DUO/CBS)

Gekeken naar de toekomst laten de prognosecijfers van DUO/CBS een stabilisering van het potentieel aantal mbo-studenten voor SintLucas zien (zie tabel 1).

Figuur 1. Prognose DUO-CBS studentenaantallen SintLucas.



(Kennis)ontwikkeling

Op het gebied van kennisontwikkeling is ons werkgebied nationaal en op sommige vlakken ook internationaal. We leggen hierbij de nadruk op sectorale samenwerking. We zoeken samenwerking met andere creatieve vakscholen (bijvoorbeeld Grafisch Lyceum Rotterdam, Cibap en Mediacollege Amsterdam). Internationaal werken we onder andere samen met de University of Northampton en werken we in het kader van Erasmusprojecten samen met diverse internationale instellingen.

SWOT-analyse in het kader van de kwaliteitsagenda

Onderstaande SWOT-analyse is opgesteld op basis van de interne en externe analyse. Deze analyse heeft tot doel onderbouwing te geven aan de strategische oriëntatie en de ambities in de kwaliteitsagenda. De verschillende thema's zijn in steekwoorden opgeschreven en staan in willekeurige volgorde.

Sterktes

- ▶ Creativiteit zit in het DNA van SintLucas.
- ▶ Goede en veilige sfeer, met veel persoonlijke aandacht voor studenten.
- ▶ Community(-gevoel) bij SintLucas-medewerkers, -studenten en -alumni.
- ▶ Vakmanschap staat hoog in het vaandel en docenten zijn ontzettend gepassioneerd. Veel collega's hebben naast hun baan bij SintLucas ook een baan/eigen studio/ZZZP-schap in de creatieve sector.
- ▶ Organisatiestructuur met eigenaarschap bij de onderwijsclusters en integrale verantwoordelijkheid van onderwijsmanagers (resultaatverantwoordelijk werken).

Zwaktes

- ▶ Te weinig kennisdeling en samenwerking op basis van elkaars talenten in de organisatie.
- ▶ Kennisdeling met relaties is niet structureel belegd.
- ▶ Onvoldoende aandacht voor professionalisering van medewerkers (didactisch, vakinhoudelijk, technologisch, lerende houding).
- ▶ Beperkte verbinding practoraat en onderwijs.
- ▶ Beperkte technologische kennis, om voorop te kunnen lopen in ontwikkelingen.
- ▶ Veel opleidingen die relatief veel aanschaf van technologie/materialen vragen, waarmee de kosten hoog kunnen zijn.

Kansen

- ▶ Toename van samenwerkingsverbanden (regionaal, sectoraal, nationaal en internationaal) om elkaars kwaliteiten te versterken, kennis te delen en samen te werken op het vlak van betekenisvolle creativiteit.
- ▶ Samen opleiden en inductie voor het behouden van onderwijzend personeel voor het onderwijs in de regio.
- ▶ In diverse sectoren vinden grote transitie plaats, waardoor de toegevoegde waarde van creativiteit stijgt en het werkveld van onze studenten zich uitbreidt naar alle domeinen.
- ▶ Er is versterkte aandacht voor vakmanschap in de context van de samenleving, waar technologie een steeds grotere rol inneemt en het maatschappelijk besef over de noodzaak van mbo'ers groeit.
- ▶ Door de unieke hightech competenties en krachtige samenwerking tussen bedrijfsleven, onderwijs- en kennisinstellingen, en overheden is Brainport uitgegroeid tot een economische kernregio. De Brainport-regio is kansrijk om creativiteit en nieuwe technologieën te verbinden en heeft groeipotentie. Dit geldt ook voor het opkomende Innovatie Kwartier in Den Bosch, waar data en cultuur samenkomen.
- ▶ Het werkveld op het gebied van ambacht verjongt (mede door SintLucas). Ervaring gaat eruit, maar wij bouwen mee aan de markt. Dit biedt kansen om gemakkelijk de ambachtsmarkt te blijven verbinden. We brengen al meer dan tien jaar jonge krachten aan.
- ▶ Brabant streeft naar een economie die in 2050 verregaand circulair is. Dit in aansluiting op het Rijksbrede programma 'Nederland Circulair 2050'. De transitie vraagt een maatschappelijke inspanning en actieve betrokkenheid, en inzet van alle betrokkenen en biedt kansen voor de inzet van creativiteit.

Bedreigingen

- ▶ Concurrentie van brede ROC's neemt toe, doordat zij zich vanwege krimp oriënteren op verbreding van hun aanbod in de creatieve hoek.
- ▶ Politieke focus op onderwijs voor tekortsectoren, waar de creatieve sector niet direct onder valt.
- ▶ Gekwalificeerd onderwijspersoneel werven wordt steeds lastiger.
- ▶ We zijn een relatief kleine mbo-instelling: kunnen we op alle gebieden de expertise blijven garanderen met alle ontwikkelingen die steeds sneller gaan?
- ▶ De ondersteuningsbehoefte van instromende studenten wordt complexer, waardoor meer (gespecialiseerde) ondersteuning nodig is.

Draagvlak en samenwerking

Externe samenwerking

We zijn onderdeel van diverse netwerken waarin we samenwerken op het gebied van onderwijsontwikkeling, positionering van vakscholen, onderwijskwaliteit en macrodoelmatigheid. Zo maken we onderdeel uit van Kennispact MBO Brabant, waarmee we in maart 2023 deelnamen aan een tweedaagse om eerste ideeën over de kwaliteitsagenda's uit te wisselen. Daarnaast maken we deel uit van de Nederlandse Vereniging voor Vakscholen (NVV), waarvan de schrijvers van de kwaliteitsagenda's vroeg in het proces bij elkaar zijn gekomen. Ook zijn we lid van het Kwaliteitsnetwerk MBO, en hebben we in februari 2023 een instellingsdialoog ontvangen met een onderzoeksvraag over de onderzoekende en lerende cultuur bij SintLucas. Dit netwerk helpt ons om vanuit doorvoeld eigenaarschap te werken aan kwaliteitsborging met een integrale blik op kwaliteit.

We werken samen met diverse onderwijsinstellingen en met de gemeentes waar SintLucas onderdeel van is. Voordat we onze kwaliteitsagenda definitief hebben gemaakt, hebben we onze ambities getoetst bij diverse partners uit de creatieve sector, het onderwijs en gemeentes.

We hebben diverse externe partners die we regelmatig raadplegen rondom de koers die SintLucas inzet. In het afgelopen jaar zijn diverse partners betrokken geweest bij de evaluatie en actualisering van de strategische visie van SintLucas. Zij zijn geïnterviewd over de drie pijlers en hun input is verwerkt in de actualisering. In de kwaliteitsagenda beschrijven we per prioriteit welke externe partners we hebben betrokken bij de totstandkoming van de kwaliteitsagenda en op welke manier we deze partners willen betrekken bij monitoring en evaluatie.

Interne samenwerking

De samenstelling van onze kwaliteitsagenda is gedaan op basis van input van experts op het vlak van de prioriteiten binnen SintLucas. We zijn er vanaf de start op gericht geweest dat we herkenbare ambities stellen die aansluiten bij wat er al gebeurt binnen SintLucas. Zo zijn we begonnen met het onder de aandacht brengen van de werkagenda mbo bij directie, bestuur, raad van toezicht, (onderwijs)managers, onderwijsteams, ondernemingsraad en studentenraad. Daarna hebben we een overzicht gemaakt van de experts binnen SintLucas op de diverse thema's, en zijn onze onderwijsadviseurs betrokken geweest bij het verzamelen van input via deze experts en het maken van analyses en formuleren van ambities. De ondernemingsraad en studentenraad zijn vroeg in het proces geïnformeerd over de werkagenda mbo en hebben toen ook aandachtspunten meegegeven. Later hebben zij feedback gegeven op de conceptversie. Zowel de ondernemingsraad als de studentenraad hebben ingestemd met de kwaliteitsagenda. Bijlage 3 bevat de instemmingsbrief.



Uitvoeren en verduurzamen

De uitvoering van de beschreven maatregelen zal gebeuren in een combinatie tussen inbedding in de bestaande organisatie en een projectstructuur met afgebakende projecten. De ambities en maatregelen uit de kwaliteitsagenda worden onderdeel van onze planning- en controlcyclus, omdat ze onderdeel zijn van ons strategisch beleid. Jaarlijks stelt het College van Bestuur een focusbrief op waarin de focus en kaders voor het volgend schooljaar worden aangegeven. De Visie 2027 en de Kwaliteitsagenda zijn de sturende lange termijnplannen ten behoeve van de focusbrief. Op basis van de focusbrief worden de teams uitgenodigd hun jaarplan te maken. Twee keer per jaar wordt de voortgang van de jaarplannen besproken en gerapporteerd in de zogenaamde semesterrapportage. De voortgang op het vlak van de ambities uit de Kwaliteitsagenda is daar een belangrijk onderdeel van. Ook wordt de voortgang onderdeel van de semesterrapportage. Daarnaast zal de voortgang van de kwaliteitsagenda jaarlijks onderwerp van gesprek zijn in de raden van advies van de opleidingen, waarbij externe samenwerkingspartners adviseren over verdere stappen. Per prioriteit beschrijven we in het vervolg van deze agenda in meer detail welke partners we betrekken bij de monitoring en evaluatie van de voortgang op het vlak van onze ambities.

3. Ambities en maatregelen

Prioriteit 1: Bevorderen van kansengelijkheid

SintLucas begeleidt creatieve talenten naar een mooie toekomst. Hierbij vormen onze vijf kernwaarden – groei, eigenheid, zelfvertrouwen, plezier en trots – de basis voor hoe we met elkaar omgaan en samenwerken. SintLucas is een school waar jongeren en medewerkers hun persoonlijke talent optimaal kunnen ontwikkelen. Waar ze dingen op hun manier kunnen doen, zodat ze een plek veroveren in de (creatieve) wereld. Als onderwijsinstelling hebben wij een verantwoordelijkheid om jongeren voor te bereiden op en bewust te maken van een samenleving waarin iedereen thuishoort en iedereen zichzelf mag zijn. Vanuit deze rol en met het krachtige middel onderwijs, dragen wij bij aan de actie voor een inclusieve maatschappij.

Bij het formuleren van ambities en maatregelen bij prioriteit 1 hebben we interne en externe stakeholders op verschillende manieren betrokken. Zo hebben we de studentenraad actief betrokken bij een uitvraag onder studenten en hebben we de collega's met expertise op het vlak van studentondersteuning betrokken. Ook hebben we onze ambities voorgelegd aan een aantal zorgpartners bij ContourdeTwern en contacten binnen Sterk Techniekonderwijs en Brainport. We hebben de gemeente Eindhoven betrokken daar waar het gaat om gelijke kansen voor mbo studenten, en hebben tijdens het congres Samen voor het MBO diverse instellingen en bedrijven betrokken bij belangrijke aspecten op het vlak van kansengelijkheid. De ambities bij prioriteit 1 kunnen we niet alleen realiseren. Daarom hebben we onze maatschappelijke partners al bij het formuleren van ambities betrokken. Ook bij de monitoring van de voortgang op het vlak van de ambities willen we onze externe partners betrekken. Zo zullen we evalueren met onze regionale partners, waaronder de gemeenten en zorgpartners. Daarnaast evalueren we met HBO instellingen waar onze studenten naartoe doorstromen hoe succesvol onze studenten zijn.



Doelstelling 1.1 – Analyse en ambities

“We dragen bij aan het gelijkwaardig behandelen van alle studenten in Nederland.” (Werkagenda mbo)

Analyse uitgangssituatie

Bestaan van/deelname aan eigen studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen en introductieweken

SintLucas kent geen studieverenigingen. Wel is een studentenraad actief, die tweewekelijks bij elkaar komt en begeleid wordt door een medewerker. De studentenraad wordt geraadpleegd als het gaat om initiatieven voor en/of door studenten. Daarnaast organiseert zij de studentenfeesten op school. De studentenraad geeft aan dat zij nog wel wat meer medewerking van de school zou willen krijgen om de bekendheid onder studenten te vergroten. Ze ziet hiervoor meerdere mogelijke vormen, zoals ruimtes waar promotiemateriaal opgehangen kan worden of aansluiten bij overleggen van LOB'ers of onderwijsteamvergaderingen, zodat ze elkaar kunnen helpen of ondersteunen in thema's die spelen.

Nieuwe studenten bij SintLucas starten met een introductieperiode. Deze introductie vindt plaats op de locatie waar de student gaat studeren, Boxtel of Eindhoven, en is per opleiding georganiseerd. De studentenraad ziet een grote meerwaarde in het hebben van een introweek om elkaar, de opleiding en SintLucas te leren kennen en om de connectie te maken tussen verschillende opleidingen. De studenten uit de studentenraad geven aan dat zij het van meerwaarde zouden vinden om studenten van andere opleidingen of de andere locatie al tegen te komen in een introductieweek.

Als het gaat om kansengelijkheid van mbo-studenten wil SintLucas hier vooral vanuit de inhoud van de studies van onze studenten op inzetten. Onze studenten werken soms al samen in interdisciplinaire projecten met studenten van andere mbo-, hbo- en wo-instellingen en dit willen we verder uitbreiden. Een van de huidige projecten is de CO2 neutrale auto die door studenten TU Eindhoven wordt ontworpen, waarbij SintLucas studenten Software development het software-gedeelte doen. Een student van SintLucas komt volgend jaar ook in het bestuur van dit project.

SintLucas is betrokken bij het initiatief 'Verbinden van Talenten' van Eindhoven 365, waarin studenten de kans krijgen om in interdisciplinaire leercommunities oplossingen te ontwerpen voor lokale uitdagingen.

De positie van studenten in het studentenleven

De studentenraad heeft in juni 2023 geholpen om een kleine peiling onder studenten te houden met betrekking tot de behoefte aan studenteninitiatieven en deelname aan het studentenleven. In deze eerste peiling kwamen de volgende dingen naar voren: Studenten reageren wisselend op de vraag of zij behoefte hebben aan een studievereniging, studentensportvereniging of meer deelname aan studentenleven. Op de vraag of studenten een gezamenlijke introductietijd met studenten uit het hoger onderwijs op prijs hadden gesteld, wordt ook wisselend gereageerd. De studenten die aangeven enthousiast te zijn over een gezamenlijke introductie, benoemen hierbij vooral het sociale aspect dat hen trekt.

We willen in de komende tijd aandacht besteden aan het verder in kaart brengen van behoeften van onze studenten.

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

We stimuleren de gelijkwaardige positie vanuit de opleidingen door bijvoorbeeld studentprojecten waarin onze studenten samenwerken met studenten uit hbo/wo. Daarnaast huurt SintLucas praktijklokalen in het Microlab in Eindhoven, een gebouw met diverse bedrijven in de creatieve en design-hoek. Studenten kunnen daar gebruikmaken van de werkplaatsen en de skybar, en deelnemen aan sommige events. Bij Spark in Den Bosch kunnen studenten werken in de makerspace waar ook studenten van het hbo en wo een lidmaatschap hebben. Wij stimuleren dat studenten actief de Dutch Design Week (DDW) bezoeken en vanuit het onderwijs zijn er projecten op de DDW. Co-creatie van initiatieven voor studenten vinden we daarbij van belang.

Studenten uit de studentenraad geven aan dat zij zich door docenten bij SintLucas gelijkwaardig behandeld voelen. Wat hier bijvoorbeeld aan bijdraagt, is dat studenten en docenten elkaar met de voornaam aanspreken. Tegelijk ervaren studenten het als vervelend dat mbo-studenten in het nieuws soms nog steeds leerlingen worden genoemd.

Gemaakte afspraken in de regio over gelijkwaardige behandeling van studenten in relatie tot het studentenleven

In de regio zijn op dit moment over gelijkwaardige behandeling van studenten nog geen afspraken gemaakt. In de regio Eindhoven zijn we in gesprek over ambities en afspraken op gemeentelijk niveau en de manier waarop we hier studenten bij betrekken. SintLucas draagt hiermee bij aan het mbo-actieplan van de gemeente. In januari 2024 is met het congres 'Samen voor het MBO' een eerste stap gezet in deze wens om tot gezamenlijke afspraken te komen. In gesprekken tussen studenten, bedrijven en overheidsinstellingen kwamen onder andere actiepunten op het vlak van imago en beeldvorming mbo, studentenvoorzieningen in de gemeente, samenwerking met studenten in hbo en wo en loopbaanmogelijkheden in het bedrijfsleven naar voren.

In de regio Den Bosch zijn we vanuit SintLucas verbonden aan de onderwijsinstellingen in, om en nabij de onderwijsboulevard in Den Bosch. Voor het mbo trekken we samen op met Yuverta en Koning Willem I College. Er zijn al eerder initiatieven geweest om een gezamenlijk introductiefest te organiseren met het hbo (Avans, JADS en HAS), maar de animo was met name erg laag vanuit de studenten van de kleinere mbo's. De (fysieke) afstand naar Den Bosch wordt door studenten van SintLucas mogelijk als te groot ervaren voor dit soort gemeenschappelijke activiteiten. Er heeft nog geen oriëntatie plaatsgevonden ten aanzien van gelijkwaardigheid met betrekking tot sportregelingen en -activiteiten en culturele activiteiten voor studenten.

Het beschikbare internationaliseringsaanbod voor studenten

We hebben als SintLucas een accreditatie binnen Erasmus. Dat wil zeggen dat we bij het Nationaal agentschap (NA) hebben kunnen aantonen dat internationalisering binnen SintLucas niet een losstaand iets is. Er is een beleidsplan, facilitering en een aantal opdrachten is geborgd.

Het aanbod van internationaliseringsactiviteiten richt zich op de ontwikkeling van internationale competenties, het integreren en verankeren van internationalisering in het curriculum, en het vergroten en verbeteren van mobiliteit. We richten ons op het creëren van voldoende aansluitingsmogelijkheden bij persoonlijke ambities van leerlingen, studenten in alle opleidingen en medewerkers, en op duurzame samenwerkingsverbanden voor internationalisering.

Initiatieven op het gebied van internationalisering zijn divers. Zo hebben we een tweetalige opleiding Software development, waarmee internationalisering binnen de muren van SintLucas een plek krijgt. Bij deze opleiding liggen de ambities om over de grens te gaan, in lijn met voorwaarden voor Nuffic certificering, een stuk hoger dan bij welke andere opleiding dan ook. Acht studenten Software development hebben in 2023 met twee medewerkers in het buitenland twee weken een opdracht voor een bedrijf gedaan, waarbij studenten in gemixte groepen met Spaanse studenten een opdracht uitvoerden. In 2022–2023 hebben vijftig studenten, verdeeld over semester 1 en 2, een buitenlandstage gelopen van de duur van een semester. Ook komen jaarlijks zes tot acht studenten online vier keer per jaar bij elkaar met studenten van het Suzhou Art & Design Technology Institute. Ze bespreken de overdracht die ze op school met elkaar hebben gekregen om erachter te komen hoe een leeftijdsgenoot aan de andere kant van de wereld tegen jouw werk aankijkt. Daarnaast nemen jaarlijks twee klassen, als onderdeel van burgerschap, deel aan het online project World Citizen Academy. In samenwerking met een Engelse school is in 2022–2023 tijdens lessen Engels gewerkt aan een podcast. Tijdens de 'Week of International Student' hebben studenten hapjes, afkomstig uit de hele wereld, gemaakt en aangeboden aan studenten en medewerkers op school.

Ambities

Bij doelstelling 1.1 hebben we de volgende ambities voor 2027:

1. De studentenraad is als vertegenwoordiging van de studenten gesprekspartner op het vlak van studenteninitiatieven voor directie/ bestuur/onderwijsteams;
2. Minimaal 80% van onze studenten geeft aan zich echt student te voelen;
3. Alle studenten hebben tijdens hun opleiding een voor hun opleiding relevante internationale ervaring gehad, waarbij 10% van de studenten in het buitenland is geweest.

Hoe maken we deze ambities waar?

Inhoud

		Draagt bij aan realisering ambitie:
Maatregel werkagenda	Toepassing SintLucas	
Gelijkwaardig positioneren van het mbo en de mbo-studenten	<p>In onze frequente overleggen met gemeentes, andere mbo/hbo/wo-instellingen en bedrijven maken we gelijkwaardige positionering bespreekbaar, en maken we afspraken over wat dit betekent en hoe we dit in samenwerkingsprojecten en in de regio gaan terugzien.</p> <p>We hebben SintLucas-brede activiteiten tijdens de introductieweek, met waar van meerwaarde voor onze studenten aansluiting bij andere onderwijsinstellingen in de regio.</p> <p>In 2027 zijn er tien interdisciplinaire projecten tot stand gekomen waarin onze studenten samenwerken met studenten van mbo-, hbo- en wo-opleidingen. We hebben ons daarbij ingezet voor gelijkwaardige positionering van het mbo en mbo-studenten.</p>	2
Infrastructuur studenteninitiatieven begeleiden/ondersteunen	<p>We faciliteren de studentenraad in de komende jaren nog beter. Dit gaat om bekendheid van de studentenraad onder studenten, een goede afvaardiging vanuit alle opleidingen, scholing van leden van de studentenraad over 'hoe vertegenwoordig je alle studenten goed?' en afstemming over jaar- en examenplanning, en activiteiten van de studentenraad. Daarnaast wordt de studentenraad ondersteund door een medewerker.</p> <p>We zijn structureel in gesprek met studenten over behoefte aan studenteninitiatieven en gebruiken deze informatie voor ons eigen beleid en in gesprek met regionale samenwerkingspartners.</p>	1, 2
Fysieke studentenkaart introduceren	We introduceren een erkende studentenkaart waarmee studenten in de regio korting op bijvoorbeeld sporten krijgen en gebruik kunnen maken van bijvoorbeeld werkplaatsen in Eindhoven of Den Bosch;	2
Afspraken gemeentes en andere partijen om studenten te laten participeren in het studentenleven (introductieweken, studentensport)	Op het moment van schrijven is in de regio Eindhoven een samenwerking tussen het Summa College, De Rooi Pannen, SintLucas en de gemeente gestart rond participatie van mbo-studenten in het studentenleven. Op 18 januari 2024 heeft het congres 'Samen voor het MBO' plaatsgevonden. Dit is de start geweest voor verdere samenwerking bij het versterken van de positionering van de positie van de mbo student in de regio Eindhoven. We blijven hier een actieve samenwerkingspartner in. Ook in de regio Den Bosch zetten we de samenwerking voort.	2
<i>Eigen maatregel</i> Internationalisering	We behouden de accreditatie binnen Erasmus en blijven het thema internationalisering onder de aandacht brengen bij studenten en medewerkers.	3

Doelstelling 1.2 – Analyse en ambities

“We verbeteren het studentenwelzijn en versterken de (integrale) veiligheid op scholen en leerbedrijven. We vergroten de toegankelijkheid van het mbo voor studenten met een ondersteuningsbehoefte. We maken het mbo inclusiever.”

(Werkagenda mbo)

Percentage studenten dat zich veilig voelt op de instelling:

90,8%

Percentage studenten met een (zeer) slechte mentale gezondheid:

25% in 2022,

23% in 2023

(gemiddelde landelijk 21% in 2022, 17% in 2023)

Analyse uitgangssituatie

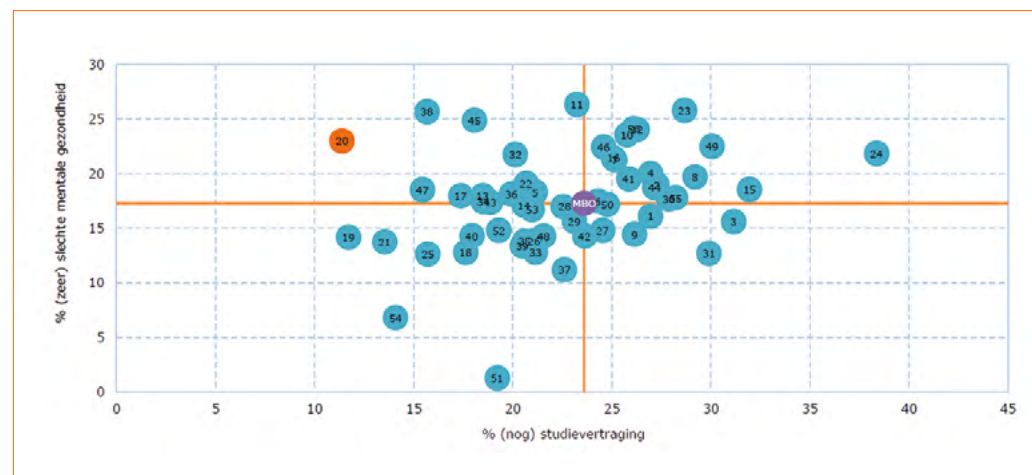
Welzijn en integrale veiligheid van studenten

Het gevoel van veiligheid en op je plek zijn bij SintLucas is van oudsher positief. Het is onderdeel van onze kernwaarden en we kunnen het zien als een van de sterke punten van SintLucas. In de meest recente JOB monitor (2022) geeft dan ook 90,8% van de studenten aan zich veilig te voelen bij SintLucas.

In de peiling die de studentenraad heeft uitgevoerd onder een klein aantal studenten geven alle studenten aan het gevoel te hebben op school in gesprek te kunnen gaan over hun welzijn. Ook geeft een aantal studenten aan dit niet zo snel op school te doen, maar liever vrienden of in de thuissituatie een gesprekspartner op te zoeken voor dit onderwerp.

Voorbeelden van hoe er bij SintLucas aandacht wordt besteed aan welbevinden van studenten, is dat er binnen de lessen personality aandacht voor is en dat er in het eerste jaar bij Vormgeven, media en technologie een themaweek ‘mental health’ is. We maken daarnaast

gebruik van individuele zelfhulpmodules via de computer, maar ondanks promotie worden deze niet of nauwelijks gebruikt door studenten. Om studenten nog beter te ondersteunen in het zicht krijgen op en verbeteren van hun welzijn, willen we onderzoeken of we een welzijnsmonitor aan kunnen schaffen, waarin online modules een plek zouden kunnen krijgen. Betere inbedding van zelfhulpmodules kan studenten helpen deze beter te vinden. We vinden het van belang dat studenten zichzelf (leren) kennen, hun talenten uitbouwen en waar nodig om hulp (leren) vragen.



Figuur 2. Percentage studenten met (zeer) slechte mentale gezondheid afgezet tegen % studenten met studievertraging. SintLucas is nummer 20 (oranje cirkel) (Bron: Studentenpeiling NP Onderwijs 2023, instellingsrapportage)

Wat opvalt in de instellingsrapportage van de Studentenpeiling NP Onderwijs 2023 is dat de studenten bij SintLucas wat vaker dan gemiddeld een (zeer) slechte mentale gezondheid rapporteren (25% in 2022, 23% in 2023, versus landelijk 21% in 2022, 17% in 2023). Tegelijk is SintLucas in 2023 de mbo-instelling met het laagste percentage studenten dat als gevolg van corona maatregelen nog studievertraging heeft (14% in 2022 en 9% in 2023). De oranje cirkel in figuur 2 laat dit zien.

60% van de studenten bij SintLucas geeft aan hulp te hebben gehad om op schema te blijven of vertraging te voorkomen (versus 54% landelijk). Deze hulp vindt 48% van de studenten (zeer) goed, versus 37% landelijk. Over het percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf, hebben we geen specifieke gegevens. Wel nemen we twee keer per jaar een stagevragenlijst onder onze studenten af. Deze vragenlijst laat zien dat studenten over het algemeen de sfeer op het stagebedrijf als prettig ervaren (zie tabel 2).

Tabel 2. Gemiddelde score fijne sfeer op het stagebedrijf.

Er heerst een fijne sfeer op het stagebedrijf			
	Aantal	Gemiddelde (SD)	Antwoordopties
Februari 2023	226	3,51 (0,77)	1-4 (helemaal oneens –
Juni 2023	237	3,51 (0,78)	helemaal eens)

SintLucas kent weinig (pest)incidenten, alhoewel het er in de afgelopen twee jaar wel wat meer zijn geweest dan eerder. Dit waren coronagerelateerde incidenten, rondom onaangepast gedrag. Denk aan kleine ruzies in de klas. Dit zijn onderwerpen waar bij LOB aandacht aan besteed wordt. De contactpersoon bij de regionale politie komt waar nodig op bezoek op school en wordt geconsulteerd bij complexe situaties. Bij eenvoudigere situaties, bijvoorbeeld onveiligheid in de klas, wordt veiligheid besproken door de LOB'er. Dit gebeurt vooral op het moment dat het nodig is. We hebben vertrouwenspersonen waar studenten terecht kunnen. In schooljaar 2021-2022 hebben hier geen studenten gebruik van gemaakt en in 2022-2023 waren dat vijf studenten.

Rol van de medezeggenschap bij beleid voor welzijn en integrale veiligheid

De studentenraad signaleert en wordt geconsulteerd bij belangrijke onderwerpen rondom welzijn en veiligheid. Recentelijk is dit gebeurd op het onderwerp 'seksuele- en genderdiversiteit', waarvoor de studentenraad aandacht vroeg, en input en feedback heeft geleverd aan het zorgadviesteam (ZAT). Op initiatief van de studentenraad zijn er genderneutrale toiletten gekomen. Daarnaast heeft het thema 'verborgen armoede' veel aandacht gekregen. Als gevolg daarvan zijn inmiddels structureel gratis menstruatiemiddelen beschikbaar binnen de locaties van SintLucas en wordt regelmatig gratis groente en fruit verstrekt.

Toegankelijkheid studenten met ondersteuningsbehoefte

Binnen SintLucas hebben we in Eindhoven en Boxtel een zorgadviesteam (ZAT) waarin ondersteuningscoaches van de school samenwerken met externe deskundigen. Jongeren die bij het ZAT worden aangemeld hebben (complexe) hulpvragen en problemen met gedrag en in de ontwikkeling. Door de toename van complexe problematiek hebben we vanuit de NPO-middelen extra inzet gerealiseerd in de vorm van twee orthopedagogen. We hebben ervoor gekozen om deze deskundigheid structureel toe te voegen aan het ZAT. Het ZAT heeft als doel de problemen van studenten vroeg te signaleren, te analyseren en advies te geven over de meest geschikte integrale aanpak. Door deze (preventieve) aanpak bevorderen we gelijke kansen en wordt voorkomen dat de student uitvalt en de school zonder diploma verlaat.

Het ZAT werkt samen met een jeugdarts, schoolmaatschappelijk werk, leerplichtambtenaar 18- en 18+ en een preventiemedewerker van Novadic Kentron. Verder adviseert het ZAT de student, de ouders en/of de LOB'er over hoe ze het best met de problematiek kunnen omgaan. Soms wordt er een kort begeleidingstraject aangeboden. In een beperkt aantal gevallen biedt het ZAT langduriger structurele ondersteuning.

Zo'n 15–20% van onze studenten krijgt extra ondersteuning door het ZAT of het decanaat/Switch (zie doelstelling 1.3) en zo'n 5–10% van onze studenten krijgt structureel extra ondersteuning vanuit passend onderwijs, door inzet van een coach. We zien dat deze aantallen studenten stijgen in de afgelopen jaren (tabel 3).

Tabel 3. Aantal studenten dat ondersteuning krijgt vanuit het ZAT en passend onderwijs.

	Ondersteuning vanuit ZAT	Ondersteuning vanuit passend onderwijs
2020	119 studenten	116 studenten
2021	138 studenten	150 studenten
2022	141 studenten	164 studenten

We constateren dat de studenten, die door het ZAT zijn begeleid, met een steeds grotere complexiteit van de problematiek te maken hebben, waardoor de begeleiding langer en intensiever is. De lichtere problematiek wordt steeds meer opgevangen in het onderwijs door bijvoorbeeld pedagogische docenten. Van 23% van alle nieuwe eerstejaars is bij het ZAT bekend dat ze ASS en/of ADHD hebben.

Inclusiviteit mbo

We hebben visie en beleid op het vlak van passend onderwijs, opgesteld voor de periode 2020–2025 en aansluitend op de onderwijsvisie van SintLucas. De uitgangspunten zijn:

- Bij SintLucas werken we aan het vervullen van ambities. We gaan daarom zoveel mogelijk uit van mogelijkheden en zo min mogelijk van tekortkomingen, zorg en 'etiketjes'. Maatwerk is hierbij essentieel;
- We streven ernaar dat zoveel mogelijk van de begeleiding die we onze studenten bieden, geborgd is binnen de dagelijkse begeleiding;
- De verantwoordelijkheid voor het benoemen van een specifieke ondersteuningsvraag ligt primair bij de student en/of ouder(s)/verzorger(s);
- Het vaststellen van de ondersteuningsbehoefte en de mogelijkheden binnen een opleiding gebeurt in overleg tussen SintLucas en student en ouder(s)/verzorger(s);
- Extra ondersteuning is altijd maatwerk. De (hulp)vragen van de student zijn daarbij leidend;
- Wij gaan uit van het idee dat een diagnose of een hulpvraag een startpunt is (of wordt), dat het handelen van de student bepaalt.

(Schoolondersteuningsprofiel SintLucas 2020–2025)

Er wordt in het ondersteuningsprofiel gewerkt met drie typen ondersteuningsbehoefte: basis, basis plus of extra. Er zijn bij elk type ondersteuningsbehoefte rollen, taken, verantwoordelijkheden en middelen gedefinieerd in de ondersteuning van studenten.

SintLucas kent een numerus fixus voor een aantal opleidingen en een intake voor nieuwe studenten, waarin studenten aangenomen worden op basis van een portfolio en een gesprek. Creativiteit staat hierbij voorop. Op dit moment ontbreekt een analyse van de intake-procedure en de effecten hiervan op het studiesucces van studenten. We willen beter zicht krijgen op de bedoelde en onbedoelde effecten



van de intake-procedure en in de komende jaren antwoord kunnen geven op de vraag: Als we een intake willen op creativiteit, hoe borgen we in deze werkwijze gelijke kansen voor studenten?

Een concreet aandachtspunt, als het gaat om inclusiviteit van ons mbo, is dat uit lunchsessies tussen studenten en bestuur meerdere keren is teruggekomen dat studenten behoefte hebben aan meer stilte- en ook ontspanningsruimtes in de gebouwen. Op dit moment hebben we op sommige plekken stiltewerkplekken en we hebben een aantal cabines voor individueel kortdurend gebruik. Er is behoefte aan meer van dit soort faciliteiten.

Ambities

Bij doelstelling 1.2 hebben we de volgende ambities voor 2027:

1. We behouden dat minimaal 90% van de studenten zich veilig en ondersteund voelt bij SintLucas;
2. 90% van de studenten voelt zich veilig bij het leerbedrijf;
3. De procedure voor toelating van studenten tot SintLucas is inclusief;
4. 70% van de studenten vindt dat er voldoende stilte- en ontspanningsruimtes zijn.

Hoe maken we deze ambities waar?

Uit de analyse van de huidige situatie blijkt dat SintLucas veel ondersteuning biedt en hiervan ook veel gebruik gemaakt wordt. Het gevoel van veiligheid is groot op school en de geboden hulp wordt gewaardeerd. Dit betekent dat we de maatregelen die nu bestaan willen continueren en versterken.

Maatregelen werkagenda	Toepassing SintLucas	Draagt bij aan realiseringambitie
In gesprek met studenten over mentaal welzijn en veiligheid om taboe te doorbreken	We gaan in gesprek met collega's en collega's met elkaar over mentaal welzijn en veiligheid ('practice what you preach'), grenzen van LOB (leren) bewaken en doorverwijzen van studenten met ernstigere problematiek. We onderzoeken de mogelijkheden om een welzijnsmonitor (naar voorbeeld van Avans Hogeschool) te gebruiken.	1
Uitbreiding sociaal veiligheidsplan	We breiden het sociaal veiligheidsplan uit. Op dit moment hebben we een protocol 'Ongewenst gedrag' en een beslisboom incident/calamiteit voor leidinggevenden in ontwikkeling. Integraal moet verder nog het document 'Gedragsregels voor medewerkers' worden opgeleverd. In 2024 hebben we een sociaal veiligheidsplan, met als onderdeel daarvan een gedragen en geïmplementeerd gender-/diversiteitsbeleid. We ontwikkelen een instrument waarmee we de ervaren veiligheid bij het leerbedrijf bevragen bij studenten.	1, 2
Aandacht, kennis en kunde in ondersteunings-structuur voor dreigende depressieve gedachten en vroegtijdig schoolverlaten	Zie doelstelling 1.3 voor begeleidingsvormen voor studenten. We gaan door met de inzet van orthopedagogen. Daarnaast zetten we in op scholing van LOB'ers op het vlak van herkenning van depressiviteit en gespreksvoering hierover. Studenten met depressieve gedachten worden vroegtijdig gesignaleerd door onderwijzend personeel en op een passende manier begeleid en geholpen.	1
Aansluiten bij bestaande integrale aanpak 'Gezonde School' en de programma's 'Welbevinden op school' en 'Helder op school'	We zijn op dit moment nog niet aangesloten bij de aanpak 'Gezonde school'. Deze aanpak biedt wel kansen en daarom willen we onderzoeken wat deze aanpak en de programma's voor ons kunnen betekenen.	1
Inzet op de vier thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs	We nemen de toelatingsprocedure onder de loep en ontwikkelen deze waar nodig tot een inclusieve(re) procedure. Ook ontwikkelen we een instrument waarmee we kunnen weergeven hoe inclusief onze toelatingsprocedure is. Onderwijsteams blijven waar nodig en gewenst pedagogische docenten inzetten voor de ondersteuning van studenten. Per 1 augustus 2023 maken we, volgens de 'Wet verbetering rechtsbescherming MBO', ondersteuningsafspraken voorafgaand aan de opleiding. Dit deden we al voor complexe zorgvragen en doen we nu ook voor minder complexe zorgvragen. Hier is op diverse niveaus extra inzet voor nodig. We maken ondersteuningsafspraken met studenten voorafgaand aan de opleiding, evalueren dit minimaal een keer per jaar en stellen waar nodig bij.	1, 3
<i>Eigen maatregel</i> Aanpassingen in huisvesting	Tussen 2023 en 2027 realiseren we aanpassingen in de huisvesting van SintLucas, passend bij de behoeften van studenten aan stilte- en ontspanningsruimtes en aansluitend bij de visie van SintLucas.	4

Doelstelling 1.3 – Analyse en ambities

“We versterken de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding (met name voor niveau 2 studenten). We zetten ons maximaal in om de stijging van het aantal voortijdig schoolverlaters (VSV'ers), die nu ontstaat na jarenlange daling, af te remmen en om te buigen. We werken toe naar minder dan 18.000 VSV'ers in 2026.” (Werkagenda mbo)

Analyse uitgangssituatie

SintLucas heeft niveau 4 opleidingen en één niveau 3 opleiding. De focus van deze doelstelling is daarom niet volledig van toepassing op SintLucas. Het percentage uitstromende studenten met werk is voor ons minder relevant, omdat we geen niveau 2 hebben en veel van onze studenten doorstromen naar een vervolgopleiding. We laten de cijfers wel zien in tabel 4.

Tabel 4. Percentage uitstromende studenten met werk in 2019/2020*. (Bron: DUO open onderwijsdata Kwaliteitsafspraken 2024–2027, versie 21 juni 2023)

	Uitstromers	Werknemer 12 uur of meer per week	Aandeel (in procenten)
Niveau 3	40	30	75
Niveau 4	300	200	68
Totaal	340	240	69

*Aantallen afgerond op tientallen.

We gaan bij deze doelstelling in op het VSV-cijfer en de maatregelen die we nemen om dit cijfer te laten dalen, omdat we het belangrijk vinden al onze studenten hier goede begeleiding in te bieden.

VSV

Tabel 5 laat voor de jaren 2017 tot 2022 het aantal nieuwe voortijdig schoolverlaters (VSV'ers) per jaar zien. De eerste kolommen van deze tabel geven per jaar de totale aantallen studenten, de verdere kolommen de aantallen voortijdig schoolverlaters met tussen haakjes het aandeel VSV'ers op het totaal aantal studenten in dat jaar. Het VSV-cijfer voor niveau 4 in schooljaar 2021–2022 was 3%. We hebben daarmee onze streefnorm van < 2,75% uit de vorige kwaliteitsagenda niet gehaald. We zien wel dat ons streven om onder het landelijke gemiddelde (4,53%) te zitten, gelukt is en dat het cijfer bij SintLucas nagenoeg gelijk is aan de landelijke streefnorm van 3,25%. Op niveau 3 werd in 2021/2022 geen enkele van de 79 studenten een voortijdig schoolverlater.

Tabel 5. Aantal nieuwe VSV'ers per jaar. (Bron: DUO open onderwijsdata Kwaliteitsafspraken 2024–2027, versie 21 juni 2023)

Aantal studenten					
niveau	'17/'18	'18/'19	'19/'20	'20/'21	'21/'22*
3	122	116	105	95	79
4	2614	2495	2491	2517	2507
VSV'ers – aantal (aandeel)					
niveau	'17/'18	'18/'19	'19/'20	'20/'21	'21/'22*
3	<5	5 (0,04)	<5	6 (0,06)	<5
4	104 (0,04)	77 (0,03)	54 (0,02)	76 (0,03)	83 (0,03)

Sinds de coronaperiode is het VSV-cijfer aan het stijgen. Ook landelijk is deze trend te zien. Het VSV-cijfer van schooljaar 2022/2023 zal naar verwachting dan ook hoger uitvallen dan in schooljaar 2021/2022. Dit schooljaar is 44% van de voortijdig schoolverlaters om persoonsgebonden redenen, zoals mentale belastbaarheid, uitgevallen. Het is van belang de trend om te buigen. Ook landelijk moet dit gaan gebeuren.

Inzet maatregelen

In 2019 zijn twee mbo-decanen aangesteld en is de VSV-coördinator begonnen, en deze zijn nog steeds actief. De verbetermaatregelen voor vermindering VSV die we sinds de start van de kwaliteitsagenda 2019-2022 hebben ingezet, hebben in eerste instantie gezorgd voor een daling van ons VSV-cijfer. In schooljaar 2020/2021 is het VSV-cijfer toch weer gestegen. Daarom hebben we in 2021 en 2022 extra verbetermaatregelen ingezet. Zo zijn we actiever het geoorloofde verzuim (ziekte) gaan monitoren en daarbij directe acties gaan uitzetten. Ook zijn we gaan werken met de methodiek 'M@ZL' (Medische Advisering Ziekgemelde Leerling). Dit is een methodiek met een intensieve samenwerking tussen school, jeugdarts (GGD) en Leerplicht. We hopen dat met name de uitbreiding van het aantal uren voor verzuimgesprekken en de advisering door de jeugdarts, daarbij het verschil gaan maken. Verder is SintLucas met NPO-middelen meer ondersteuning gaan geven in de basisbegeleiding door de inzet van pedagogische docenten (ondersteunen de LOB'ers) en studentbegeleiders die kortdurende ondersteuning aan de studenten kunnen geven in de teams.

Decaan

De decaan helpt bij de studiekeuze van een student, als een student lang twijfelt over een passende opleiding of over stoppen met de opleiding. Een decaantraject is passend voor de student die naar opleidingen buiten SintLucas wil kijken. Dit traject bestaat uit een reeks gesprekken met de decaan, die de student tijdens de studie voert. De student kan gewoon lessen blijven volgen bij zijn/haar huidige opleiding, terwijl deze gesprekken gevoerd worden. Ondertussen gaat de student naar open dagen en meeloopdagen om te oriënteren.

Switch

Een ander studiekeuzetraject, speciaal voor studenten die een nieuwe studie zoeken en voor wie SintLucas niet de juiste keuze is, is de 'Switch-klas'. Studenten krijgen in acht weken intensieve begeleiding bij het zoeken naar een andere opleiding. Zo gaan ze hun eigen interesses en kwaliteiten onderzoeken en verdiepen ze zich in opleidingen en beroepen die daarbij aansluiten. Na een korte introductiefase focust de student zich op mogelijke alternatieven, bijvoorbeeld door het bezoeken van opleidingen of door een korte, oriënterende stage.

In schooljaar 2021-2022 maakten 57 studenten gebruik van de maatwerktrajecten in de 'Switch-klas'. In 2022-2023 waren dat 40 studenten, van wie ongeveer 75% in periode 3 en 4 van het schooljaar. Van de studenten die in 2022-2023 het 'Switch-traject' hebben afgemaakt (36 van de 40), heeft 92% een nieuwe, passende opleiding gevonden. Zij zijn allemaal aangenomen bij de opleiding van hun eerste voorkeur en zijn op diverse plekken en in een diversiteit aan sectoren terechtgekomen. Slechts 12% van de studenten koos voor een creatieve opleiding. Studenten geven aan zichzelf beter te hebben leren kennen gedurende het traject, na het traject meer acceptatie te voelen bij de keuze om met de opleiding te stoppen en het plezier in school teruggevonden te hebben. Het komende jaar gaan we onderzoeken of we dit traject verder uit kunnen werken in duur, frequentie en aantal deelnemers om aan de vraag tegemoet te komen.

Percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding:

65,7%



STAP

In 2022 zijn we gestart met STAP: het Studiekeuze Advies Punt. Dit is een plek waarin de krachten gebundeld zijn van de vmbo-decaan, mbo-decaan, hbo-contactpersoon en het 'Switch-traject' met de begeleiders. Hier kan iedere student of docent terecht voor vragen over studiekeuze mbo en hbo, beroepskeuzetesten, overstappen, ondernemen en werken. Hiermee willen we de uitval terugdringen en de overstap van studenten naar het mbo en hbo versoepelen.

Samenwerking op het vlak van VSV in de regio

Onze VSV-coördinator neemt in de regio Eindhoven en de Kempen (regio 37) deel aan maandelijks regionaal overleg, waarbij de focus ligt op het monitoren van VSV. De cijfers voor de regio worden bekeken, eventuele trends geanalyseerd en maatregelen worden gedeeld met als doel van elkaar te leren.

Een andere relevante samenwerking op het vlak van VSV is de regiegroep vo-mbo Eindhoven Kempenland, samen met Intergrip (het systeem waarin studenten aangenomen worden), waar de VSV-coördinator aan deelneemt. Deze samenwerking is gericht op het monitoren van de overstap tussen vo en mbo en het bekijken waar vo-studenten staan en of ze overal geplaatst zijn. Ook wordt een op een gekeken welke studenten tussen wal en schip vallen om daar maatregelen op te nemen.

Ambities

Bij doelstelling 1.3 hebben we de volgende ambities voor 2027:

1. Ons VSV-cijfer op niveau 4 is minder dan 3%;
2. 75% van onze studenten antwoordt positief op de vraag: 'Wat vind je van de begeleiding tijdens je opleiding?';

3. 60% van de afgestudeerden is tevreden over de nazorg die geboden is door SintLucas.

Hoe maken we deze ambities waar?

We zetten de ingezette maatregelen uit de kwaliteitsagenda 2019–2022 op het vlak van verminderen van VSV voort en verduurzamen deze.

Inhoud

Maatregelen werkagenda	Toepassing SintLucas	Draagt bij aan realisering ambitie:
Inzet op goede voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt	Zie doelstellingen 2.1 (LOB) en 2.2 (stage), waar begeleiding tijdens de opleiding en de voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt terugkomt.	2
Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school	In eerste instantie continueren we dit bij SintLucas door inzet van de decaan, 'Switch-klas' en STAP. We zetten hier flink op in met deze begeleidingstrajecten en monitoren waar de studenten, die gebruik hebben gemaakt van deze begeleiding, terechtkomen. Voor de toekomst willen we onderzoeken of een tussenjaar een optie is voor studenten die eigenlijk nog niet weten wat ze willen. Dit zou van toepassing kunnen zijn voor leerlingen uit het vo, maar mogelijk ook voor uitvallers in het mbo.	1, 2
Nazorg bieden aan studenten die dat nodig hebben	We begeleiden studenten die extra zorg nodig hebben langere tijd in hun werk of vervolgopleiding, in samenwerking met de maatschappelijke organisaties, werkgever of onderwijsinstelling. Het in 2022/2023 opgezette alumniplatform willen we inzetten om in contact te blijven met afgestudeerden en voor begeleiding van afgestudeerden die dat nodig hebben. Daarnaast onderzoeken we de mogelijkheid om in samenwerking met maatschappelijke partners nazorg te bieden aan studenten die dit nodig hebben.	3
Voortzetten en uitbreiden bestaande VSV-aanpak. Maken van nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring in samenwerking met gemeentes/RMC	We zetten de bestaande VSV-aanpak voort en zetten in op het voorkomen van VSV door nog beter grip op (on)geoorloofd verzuim van studenten, zodat we vroegtijdig in gesprek kunnen gaan met verzuimende studenten en de juiste begeleiding kunnen inzetten.	1

Doelstelling 1.4 – Analyse en ambities

“We versterken de beroepsgerichte route. Dit doen we door het faciliteren van vmbo, mbo en hbo-scholen om zorg te dragen voor een naadloze aansluiting wanneer studenten verwant doorstromen. We stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom, zodat iedereen de kans krijgt hun leerpotentieel optimaal te benutten. Het volgen van beroepsonderwijs is een positieve keuze. Er ontstaat maatschappelijke herwaardering van het beroepsonderwijs.”

(Werkagenda mbo)

Analyse uitgangssituatie

De toereikendheid van de onderwijsinhoud van op elkaar aansluitende opleidingen in vmbo/mbo/hbo

Het grootste deel van de instromende studenten in het SintLucas-mbo heeft een achtergrond in vmbo-t/g onderwijs. Daarnaast hebben we veel studenten met een vmbo-k of een havo-achtergrond. De instromende studenten zijn afkomstig van veel verschillende scholen. Het eigen SintLucas-vmbo is de grootste toeleverende school. Tussen 6% en 10% van onze mbo'ers heeft het SintLucas-vmbo als vooropleiding, waardoor een verbeterde aansluiting direct voor relatief veel studenten een positief effect heeft. Dat maakt in eerste instantie inzet op het verder verbeteren van de aansluiting tussen het SintLucas-vmbo en -mbo een logische stap. Om de inhoudelijke aansluiting te verbeteren is in schooljaar 2023/2024 een project van start gegaan. In dit project richten we ons enerzijds op een betere oriëntatie op de mbo-opleiding door de vmbo-leerling en anderzijds op maatwerktrajecten (al dan niet versneld) binnen de mbo-opleidingen. Wat we op dit moment al doen in samenwerking met vo-scholen is

een aantal initiatieven om vmbo-leerlingen alvast kennis te laten maken met ons mbo. Zo hebben we meeloopdagen voor vmbo-leerlingen. Daarnaast heeft SintLucas 'Kickstart'. Dit is een samenwerking met vo-scholen waarvan relatief veel leerlingen naar het SintLucas-mbo doorstromen. We bieden op deze scholen extra voorlichting en creatieve activiteiten. De leerlingen worden door docenten van SintLucas begeleid in het opbouwen van een portfolio voor de intake bij SintLucas. Ook wordt door deze docenten de methodiek 'Design thinking' al aangeboden ter voorbereiding op SintLucas. Momenteel werken vier vo-scholen aan dit project mee. Uit de evaluatie na twee jaar is besloten dit project voort te zetten en verder uit te breiden, onder andere binnen de bestaande scholen maar óók met andere scholen.

Van de bij SintLucas instromende studenten heeft in schooljaar 2021/2022 tussen 71 en 87% succes behaald in het eerste jaar van de opleiding (tabel 6). Een groot deel (zo'n 220 tot 240 studenten per jaar, zie tabel 7) van de SintLucas-studenten stroomt door naar een hbo-opleiding. Van deze studenten waren in de jaren 2018 tot 2021 tussen de 82% en 94% per jaar succesvol in het eerste jaar van het hbo.

Tabel 6. Startersresultaat. (Bron: DUO open onderwijsdata Kwaliteitsafspraken 2024-2027, versie 21 juni 2023)

Opleiding	Instromers – aantal			Instromers met studiesucces een jaar later – aantal (aandeel)		
	'19/'20	'20/'21	'21/'22	'19/'20	'20/'21	'21/'22
AV-productie*			91			72 (0,79)
Mediamaken	30	27	24	26 (0,87)	24 (0,89)	17 (0,71)
Mediamanagement	64	70	40	52 (0,81)	57 (0,81)	31 (0,78)
Podium- en evenemententechniek	50	32	32	45 (0,90)	30 (0,94)	26 (0,81)
Creatief Vakmanschap	75	78	71	67 (0,89)	71 (0,91)	60 (0,85)
Mediavormgeving	310	265	224	270 (0,87)	224 (0,85)	195 (0,87)
Ruimtelijke vormgeving	292	253	276	251 (0,86)	225 (0,89)	239 (0,87)
Software development		59	60		51 (0,86)	49 (0,82)

*Geen instroom in '19/'20 en '20/'21 vanwege breed eerste jaar onder KD MV.

Tabel 7. Succes in het 1e jaar hbo. (Bron: DUO open onderwijsdata Kwaliteitsafspraken 2024–2027, versie 21 juni 2023*)

Opleiding	Doorstromers naar hbo – aantal afgerond			Succes na eerste jaar hbo – aantal afgerond (aandeel)**		
	'18/'19	'19/'20	'20/'21	'18/'19	'19/'20	'20/'21
Specialist schilderen	0	0	10	0	0	0
Creatief Vakmanschap	10	10	10	10 (0,90)	10 (0,89)	10 (0,67)
Software development	20	20	0	20 (0,95)	20 (0,88)	0
AV-productie	10	10	10	10 (0,85)	10 (0,86)	10 (0,82)
Mediamanagement	20	20	30	20 (1,00)	20 (0,86)	20 (0,71)
Podium- en evenemententechniek	10	10	10	10 (0,86)	10 (1,00)	10 (0,63)
Mediavormgeving	70	100	100	70 (0,92)	90 (0,97)	90 (0,88)
Ruimtelijke vormgeving	70	70	70	70 (0,93)	70 (0,97)	60 (0,86)
Totaal	220	230	240	200 (0,92)	220 (0,94)	190 (0,82)

Getallen afgerond op 10-tallen.

**In deze tabel hebben we alleen de drie meest recente jaren uit de gegevens van DUO opgenomen.*

*** Het aantal studenten met succes na het eerste jaar hbo, met tussen haakjes het percentage ten opzichte van alle doorstromers.*

In de vorige kwaliteitsagenda (2019–2022) is een goede aansluiting op het hbo een speerpunt geweest bij SintLucas. Dit is gemeten aan de hand van het aandeel studenten dat in het onderzoek 'Het echte studiesucces' positief was over de aansluiting. Deelnemers hebben de aansluiting gescoord tussen 1 (heel slecht) en 10 (heel goed). In 2021 is de score net boven de benchmark en we zien ruimte voor verdere verbetering.

In bijgaand overzicht de scores:

	2020	2021
SintLucas	6,1	6,5
Benchmark	6,1	6,1

Om de aansluiting verder te verbeteren zijn naast de hbo-voorlichtings-avond, de afgelopen jaren de volgende initiatieven ontwikkeld om de doorstroom van SintLucas-studenten te bevorderen:

- Doorstroomcafé: een informele voorbereiding op doorstuderen/ondernemen/werken of een tussenjaar nemen, waarbij alumni informatie geven aan onze studenten over het werk dat zij doen of de hbo's waar zij naar toe zijn gegaan;
- Hbo-ambassadeurs: eigen docenten die contacten/een netwerk hebben met een hbo-instelling en deze inzetten voor onze studenten;
- STAP (zie doelstelling 1.2 voor uitgebreide beschrijving);
- Keuzedeel 'Doorstroom hbo' en (in ontwikkeling) een keuzedeel 'Kunst' voor specifieke doorstroom naar kunstacademies.

De komende tijd wordt de samenwerking met Fontys ICT opgezocht om een verkort traject voor software development aan te bieden, waarbij studenten tijdens hun mbo-opleiding al een half jaar van de hbo-opleiding doen.

We willen de doorstroom graag verbeteren op basis van beschikbare data van onze alumni bij hbo-instellingen, maar het is lastig om bruikbare data van deze hbo-instellingen te krijgen vanwege de AVG-wetgeving.

Regeling doorstroom naar aanleiding van de regionale analyse

Op basis van de beschikbare informatie is het niet mogelijk een aanvraag te doen op de subsidieregeling VABOK. Het is een vereiste dat de opleidingen, waarvoor wij een opleidingsroute willen ontwikkelen, voldoen aan het uitvalspercentage van minimaal 15%. Deze opleidingen zijn niet in de door DUS-i beschikbaar gestelde databestanden opgenomen. De opleidingen voldoen dus helaas niet aan deze voorwaarden.

Ambities

Bij doelstelling 1.4 hebben we de volgende ambities voor 2027:

1. De aansluiting met het hbo wordt door doorstromende studenten met minimaal een 7,0 beoordeeld;
2. Het gemiddelde startersresultaat van de opleidingen bij SintLucas is 85%;
3. 85% van de naar hbo doorstromende studenten rondt het eerste jaar hbo succesvol af.

Hoe maken we deze ambities waar?

Inhoud

		Draagt bij aan realisering ambitie: 1, 2, 3
Maatregelen werkagenda Opleidingsanalyse met partners in vo en ho Met partners in het onderwijs zorgen dat leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kennis kunnen maken met het beroepsonderwijs	Toepassing SintLucas We maken jaarlijks een opleidingsanalyse in samenwerking met verschillende onderwijsinstellingen. We organiseren meeloopdagen, keuzedelen, gastdocenten en -sprekers, informatieavonden, bedrijvenavonden, matching en bedrijfsprojecten. We organiseren buddy-stages en speeddates voor vo-leerlingen. In diverse samenwerkingsverbanden binnen organiseren we dat studenten interdisciplinaire projecten uit kunnen voeren, waardoor diverse studenten van elkaar leren.	1, 2, 3
Aansluiting tussen onderwijsinstellingen versterken door afstemming op inhoud en inrichting onderwijsprogramma	We leggen de focus voor aansluiting vo-mbo op het SintLucas-vmbo, omdat dit vmbo de grootste toeleverancier van het mbo is. Dit doen we door samenwerking tussen vmbo- en mbo-collega's, bijvoorbeeld op het gebied van een warme overdracht gedurende de vmbo-opleiding van de leerling. We verkennen de toegevoegde waarde om vmbo-leerlingen te laten aansluiten bij een keuzedeel mbo om te proefstuderen op het mbo. Dit om te proeven van het mbo. We versterken de samenwerking en afstemming met diverse hbo's, door hen bijvoorbeeld in de Raden van Advies op te nemen. Iedere opleiding heeft een nauwe samenwerking met een aanverwante hbo-opleiding. De contacten met deze hbo-opleidingen zijn SintLucas-breed toegankelijk. Binnen de mbo-opleiding bereiden studenten zich voor op toelatingstrajecten voor Kunstacademies via 'Keuzedeel HBO Kunst'.	1, 2, 3

Doelstelling 1.5 – Analyse en ambities

“Het mbo draagt bij aan het verminderen van laaggeletterdheid door te investeren in scholingsprogramma’s voor laaggeletterden.”

(Werkagenda mbo)

Analyse uitgangssituatie

In onze maatschappij is goed mee kunnen komen op het gebied van basisvaardigheden van groot belang. Tegelijk is dit niet voor iedereen vanzelfsprekend en is het goed dat er extra op wordt ingezet.

SintLucas heeft als vakschool een specifieke focus. We richten ons op creatieve opleidingen, met name op niveau 4. Hierdoor zetten we met ons LLO-programma niet primair in op het verminderen van laaggeletterdheid.

Waar we wel op inzetten is het verbeteren van de basisvaardigheden van onze studenten. Hiertoe zetten we remedial teaching in voor de studenten met een ondersteuningsbehoefte (zie doelstelling 3.1). Waar we ons in de komende tijd ook op zullen richten, is verder versterken van NT2-onderwijs. De instroom van jongeren in de Brainport-regio verandert. Er komen meer internationals en expats vanwege de aantrekkelijke technische en technologische beroepen in de regio. Zij nemen hun kinderen mee, die potentieel op SintLucas naar school kunnen komen. Dit betekent dat we meer leerlingen en studenten kunnen verwachten voor wie Nederlands niet de eerste taal is en dit vraagt andere begeleiding op diverse vlakken.

Ambities

Bij doelstelling 1.5 hebben we de volgende ambitie voor 2027:

1. Anderstalige studenten en nieuwkomers kunnen bij SintLucas studeren. We bieden voor deze doelgroep NT2-onderwijs aan en waar nodig extra begeleiding om succesvol studeren mogelijk te maken.

Hoe maken we deze ambities waar?

Maatregelen werkagenda	Toepassing SintLucas	Draagt bij aan realisering ambitie:
Deelname aan of medewerking verlenen aan nationaal groeifondsproject LLO collectief	In Kennispact MBO Brabant werken we samen aan de doorontwikkeling van 'Brabant Leert' (zie doelstelling 2.3) en doen we een gezamenlijke Brabantse aanvraag voor de LLO katalysator met het thema 'energietransitie'. Daarnaast zijn we onderdeel van het consortium Oasis, waarmee we een aanvraag bij Creative Industries Immersive Impact Coalition (CIIC) doen.	Zie ambities bij doelstelling 2.3
<i>Eigen maatregel</i> Onderwijs aan anderstalige studenten en nieuwkomers	Een aantal docenten Nederlands specialiseert zich in NT2-onderwijs door scholing te volgen. Ook onderzoeken we welke andere begeleiding anderstalige studenten en nieuwkomers nodig hebben en zetten deze begeleiding waar nodig in. We zetten binnen de reguliere opleiding een programma voor het bevorderen van leesvaardigheid van onze studenten op en koppelen dit aan het instroomprogramma.	1

Prioriteit 2: Versterken van de aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt

Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt is een prioriteit waarmee we bij SintLucas continu bezig zijn. Hoewel wij geen specifieke opleidingen hebben voor de maatschappelijke opgaven in de regio op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie, leiden we indirect wel op voor de bovenregionale maatschappelijke opgaven. Om toonaangevend onderwijs te bieden voor onze studenten is samenwerking met partners om ons heen van groot belang. Vandaar dat 'toonaangevend in samenwerking met de omgeving' één van onze strategische pijlers is.

In Tabel 8 en 9 staan gegevens over het aantal gediplomeerde studenten in de afgelopen twee jaren, en over de percentages gediplomeerden, werkzaam in verwante richtingen. We merken dat onze studenten met hun creatieve opleiding in diverse sectoren en werkgebieden aan de slag kunnen gaan. Daarom zijn de percentages studenten, werkzaam in verwante richtingen, niet bij elke opleiding even hoog. Als we kijken naar de percentages studenten die een jaar na hun opleiding werkzaam zijn, zien we dat dit gemiddelde percentage hoger ligt (zie tabel 4). Dit betekent dat niet alle studenten die na hun opleiding gaan werken in een verwante richting terechtkomen. Dit past bij de ambitie van SintLucas om creativiteit betekenisvol en juist ook voor andere sectoren in te zetten.

Tabel 8. Aantal gediplomeerde studenten. (Bron: DUO open onderwijsdata Kwaliteitsafspraken 2024–2027, versie 21 juni 2023)

		20/21	21/22
	Niveau	Aantal	Aantal
AV-productie	4	47	53
Mediamaken	3	19	27
Mediamanagement	4	46	51
Podium- en evenemententechniek	3	6	-
Podium- en evenemententechniek	4	25	36
Signmaking	3	17	-
Creatief Vakmanschap	4	37	27
Mediavormgeving	4	243	175
Specialist schilderen	4	21	12
Ruimtelijke vormgeving	4	179	177
Software development	4	15	15
Totaal		655	573

Tabel 9. Percentage gediplomeerde studenten werkzaam in verwante richting*

	aansluitend op opleiding			niveau gelijk of hoger dan opleiding			richting gelijk of verwant aan opleiding		
	%	Betrouwbaarheidsinterval		%	Betrouwbaarheidsinterval		%	Betrouwbaarheidsinterval	
		ondergrens	bovengrens		ondergrens	bovengrens		ondergrens	bovengrens
Beroepsopleiding									
Av-productie	45	31	58	53	39	66	29	17	43
Dtp	24	0	50	64	38	88	20	0	50
Mediamanagement	34	8	59	66	43	83	25	0	50
Podium- en evenemententechniek	45	30	61	67	52	80	45	31	61
Signmaking	58	40	75	56	38	73	43	26	60
Creatief vakmanschap	42	24	59	54	38	69	30	14	47
Mediavormgeving	63	49	76	71	58	82	54	42	67
Ruimtelijke vormgeving	38	23	54	65	50	78	33	19	47
Applicatieontwikkeling	65	0	100	79	33	100	54	0	100

* Bron: [cbs.nl](https://www.cbs.nl)

Inhoud

Bij het formuleren van ambities en maatregelen bij prioriteit 2 hebben we verschillende stakeholders in onze omgeving betrokken. Zo hebben in de periode tussen juni en september 2023 negentien gesprekspartners hun inzichten meegegeven voor de richting die SintLucas opgaat, in het onderzoek van de Positioneerders. Het gaat onder andere om gesprekspartners van Mikrocentrum, Spark Makers Zone, Dutch Design Foundation, Mediaperspectives, Fontys en AKV ST Joost. De opbrengsten van deze gesprekken zijn verwerkt in de visie2027 van SintLucas. Een

aantal partners heeft ook meegelezen met de ambities onder prioriteit 2. Dit gaat om partners van SBB en Fontys innovatielab. In het realiseren en evalueren van onze ambities bij deze prioriteit in de komende vier jaar zijn samenwerkingen met bovenstaande partners van groot belang. We kunnen een aantal ambities simpelweg niet realiseren zonder samenwerking. Daarom blijven we deze partners betrekken, bijvoorbeeld door de partners in de raden van advies van onze opleidingen jaarlijks een aantal ontwikkelingen op het vlak van de ambities uit de kwaliteitsagenda voor te leggen ter evaluatie.

Doelstelling 2.1 – Analyse en ambities

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

(Werkagenda mbo)

Analyse uitgangssituatie

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

SintLucas is aangesloten bij Kennispact MBO Brabant waarin met de andere mbo-scholen in de regio de macrodoelmatigheid wordt besproken. Het aanbod van opleidingen wordt binnen Kennispact met elkaar afgestemd. Daarnaast werken we bij een deel van onze opleidingen met een numerus fixus. Het maximaal aantal beschikbare plaatsen van deze opleidingen is beperkt op basis van het aantal beschikbare stageplaatsen binnen die opleidingen in de regio en het arbeidsmarktperspectief. In tabel 10 staat het aantal studenten dat in de afgelopen jaren is ingestroomd in onze opleidingen.

Tabel 10. Instroom studenten. (Bron: DUO open onderwijsdata Kwaliteitsafspraken 2024–2027, versie 21 juni 2023)

	Totaal instroom nieuwe beroepsopleiding	
	2021/'22	2022/'23
AV-productie	86	69
Mediamaken	12	21
Mediamanagement	34	37
Podium- en evenemententechniek	27	36
Creatief Vakmanschap	67	75
Mediavormgeving	203	176
Ruimtelijke vormgeving	261	238
Software development	49	62
Totaal	739	714

Tabel 11. Arbeidsmarktkansen van alumni SintLucas uit alumni-onderzoek.
(Bron: alumni-onderzoek 'Het echte studiesucces' door CustomEye (2021))

	n	2021 Q1	Benchmark
Ik werk in loondienst	38	16,6%	47,3%
Ik ben ondernemer (zzp of met personeel)	25	10,9%	4,1%
Ik ben werkloos	2	0,9%	3,2%
Ik doe een (vervolg) opleiding/cursus	117	51,1%	25,9%
Ik werk in loondienst en ik doe een (vervolg) opleiding/cursus	31	13,5%	13,4%
Ik heb zorg- of gezinstaken	1	0,4%	0,7%
Iets anders	15	6,6%	5,4%

Tabel 11 laat zien dat van de alumni die in 2017-2019 zijn afgestudeerd bij bevraging in 2021 10,9% ondernemer is. Dat is ruim het dubbele van het gemiddelde van alle scholen die meededen aan 'Het echte studiesucces'. Opvallend is dat ruim de helft van de alumni (51,1%) een (vervolg)opleiding/cursus doet, ook dat is bijna het dubbele van de benchmark. Ten opzichte van de benchmark (47,3%) werkt slechts een klein deel van de alumni in loondienst (16,6%). Een deel combineert werk met een vervolgopleiding (13,5%). Opvallend is dat er relatief weinig alumni aangeven zonder werk te zijn (0,9%). Dit is lager dan de benchmark (3,2%).

Alumni geven aan dat de opleidingen van SintLucas vooral goed aansluiten op ondernemerschap en op vervolgopleidingen (doorstuderen). Zie Tabel 12 voor toelichting. In vergelijking met andere mbo-opleidingen sluiten de opleidingen van SintLucas minder goed aan bij het werken

in loondienst. Dit heeft waarschijnlijk te maken met de aard van de beroepen waartoe wij studenten opleiden. Deze ervaringen van studenten passen bij de hoge percentages studenten die gaan ondernemen of doorstuderen versus het lage percentage studenten dat in loondienst werkt na het afstuderen.

Tabel 12. Aansluiting opleiding op ondernemen, vervolgopleiding en werken in loondienst volgens alumni. (Bron: alumni-onderzoek 'Het echte studiesucces' door CustomEye (2021))

Ondernemen	n	SintLucas			Benchmark		
		16/17	17/18	18/19	16/17	17/18	18/19
Genoten opleiding sluit aan op ondernemer zijn	26	-	8,3	9,3	-	6,9	6,8
Succes als ondernemer	26	5,8	6,7	7,8	7,7	6,0	6,1
Opleiding heeft realistisch beeld gegeven van ondernemer zijn	26	4,8	6,4	6,0	6,0	5,5	5,8
Vervolgopleiding							
Genoten opleiding sluit aan op vervolgopleiding	148	-	6,1	6,8	-	6,0	6,1
Succes in vervolgopleiding	148	8,5	6,4	7,1	8,4	6,2	6,2
Opleidingsniveau sloot aan bij vereisten vervolgopleiding	145	6,1	5,8	6,5	5,4	5,8	5,8
Loondienst							
Genoten opleiding sluit aan op werk	69	-	4,3	5,2	-	6,8	6,9
Succes op werk	67	7,6	5,1	5,9	8,3	6,3	6,4
Opleidingsniveau sloot aan bij vereisten werkgever	59	5,5	5,9	6,1	6,2	6,8	6,9
Opleiding heeft realistisch beeld gegeven van werken in het vakgebied	67	5,8	5,8	5,9	6,3	6,7	6,8

De kwaliteit van LOB, met specifieke aandacht voor kansrijke opleidingen

Loopbaanoriëntatie en –begeleiding (LOB) zien we als een belangrijke sleutel op weg naar ons onderwijsconcept 'Libi', waarin persoonlijk leren centraal staat. Onderwijsteams binnen de verschillende opleidingen integreren steeds meer bouwstenen vanuit het onderwijsconcept in hun curriculum. In dit kader is in 2022 een kwalitatief onderzoek uitgevoerd naar de stand van zaken van LOB binnen SintLucas. Binnen dit onderzoek zijn begeleidingscoördinatoren en bedrijfscontactpersonen geïnterviewd. Thema's en aandachtspunten voor een kwaliteitsslag LOB die hieruit naar voren kwamen, zijn curriculumontwerp, organisatie en inrichting, kwaliteitszorg, lerende cultuur en professionalisering, en communicatie en afstemming.

Kijkend naar hoe de kwaliteit van LOB door studenten wordt ervaren, zien we dat 65% van de studenten de begeleiding tijdens de opleiding als (heel) goed ervaart. Studenten ervaren daarnaast het nut van de lessen voor hun toekomst overwegend als positief: 62% van de studenten geeft aan dit goed of heel goed te vinden (JOB monitor 2022).

Op de stelling 'Na de opleiding moet je kiezen: verder leren of gaan werken. Hoe helpt je school je bij deze keuze?' geeft 36% van de studenten aan dit als goed of heel goed te ervaren. Daarnaast geeft een groot deel van de studenten (44%) aan dit als neutraal te ervaren. Hier zien we verbetermogelijkheden.

Percentage studenten positief over hulp school bij keuze over verder leren/werken:

36,3%

Naast een goede vak- of beroepsgerichte opleiding binnen het onderwijs, vinden we het belangrijk om voldoende structurele aandacht te geven aan persoonlijke ontwikkeling en begeleiding (de fundamenteel 'personality'), zodat de student op langere termijn succesvoller is op de arbeidsmarkt of in het hbo.

Samenwerking met werkgevers over voorlichting, met name voor kansrijke beroepen

Op dit moment werken we niet samen met werkgevers in de voorlichting over onze opleidingen. Wel zijn bedrijven betrokken bij stages, als projectopdrachtgever en ook in raden van advies die meedenken over de invulling van de opleidingen. Dit is passend bij onze missie. We leiden studenten op voor een succesvolle carrière, los van specifieke beroepen en breder dan de creatieve sector. We zien hier veel kansen toe, omdat de huidige maatschappelijke opgaven enorm zijn. Technologische ontwikkelingen gaan snel en de maatschappelijke transitie zoals de energietransitie, klimaattransitie en digitalisering vragen om andere kennis en vaardigheden in alle beroepen en sectoren. Creatieve vaardigheden kunnen hier een bijdrage aan leveren. Door samen te werken kunnen we tot innovatieve oplossingen komen.

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

We hebben kennisgenomen van het nieuw te starten experiment voor een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma. Dit vraagt om de mogelijkheden en toepasbaarheid nader te verkennen. In deze verkenning houden we rekening met de interventies die we op dit moment als school al aanbieden op het gebied van instroom/uitval.



Ambities

Bij doelstelling 2.1 hebben we de volgende ambities voor 2027:

1. In de studententevredenheidsonderzoeken scoren we deze indicatoren als volgt:
 - 50% van studenten antwoordt positief op: 'Na de opleiding moet je kiezen: verder leren of gaan werken. Hoe helpt je school je bij deze keuze?';
 - 65% van studenten antwoordt positief op: 'Wat vind je van het nut van de lessen voor jouw toekomst?';
2. Tijdens open dagen geeft 60% van de potentiële studenten aan een goed beeld te hebben gekregen van de beroepen waar de opleiding op voorbereidt;
3. Alumni beoordelen de aansluiting van de opleiding op werken in loondienst met minimaal een 7.

Hoe maken we deze ambities waar?

Maatregelen werkagenda	Toepassing SintLucas	Draagt bij aan realisering ambitie
Investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB (diverse maatregelen mogelijk)	<p>We gaan werken aan hernieuwde structurele aandacht voor LOB-kwaliteit. We richten een mbo-brede LOB-werkgroep in en eigenaarschap voor LOB wordt duidelijk belegd.</p> <p>We zetten in op de volgende LOB-thema's:</p> <p>1. Ontwerpen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verfijnen van de LOB-visie en de invulling van de rol van LOB; - Maken van mbo-brede beleidskeuzes en afspraken; - Doorontwikkelen LOB-leerlijn en leeractiviteiten met aandacht voor betere aansluiting op voortgezet onderwijs. <p>2. Organiseren en inrichten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concreet en duurzaam beleggen van taken en bevoegdheden voor LOB; - Beter benutten van ons externe netwerk voor meer werkelijkheidsnabije LOB-leeractiviteiten; - Ontwikkelen van middelen om de loopbaangerichte leeromgeving te versterken. <p>3. Kwaliteitszorg:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inrichten van een LOB-kwaliteitscyclus. <p>4. Professionalisering:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ontwikkelen van HR-beleid op het gebied van LOB; - Inrichten van LOB-professionalisering. <p>5. Communiceren en afstemmen: - Uitwisseling van kennis en leermaterialen structureel faciliteren.</p>	1, 3
Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven	<p>In de opleidingen blijft veel aandacht voor werkelijkheidsnabije leeractiviteiten, zoals projectopdrachten vanuit het bedrijfsleven. Deze opdrachten dragen eraan bij dat studenten weloverwogen keuzes maken voor hun toekomst.</p> <p>We betrekken per opleiding raden van advies bij het onderwijs, open dagen en voorlichtingsactiviteiten.</p>	2, 3
Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, loopbaan leerling/student centraal	<p>We continueren de samenwerking met vmbo-scholen in 'Kickstart' en we onderhouden nauwe contacten met vmbo-decanen en de havo-decanenkring.</p>	1, 2
Deelname aan experiment domein-overstijgend oriëntatieprogramma door OCW mogelijk gemaakt	<p>We willen de kansen van dit programma onderzoeken in het kader van het mogelijk starten van een brede vormgeefopleiding.</p>	3
Afspraken maken over nadere invulling aanpak kansrijk opleiden op regionaal niveau	<p>Afspraken over kansrijk opleiden maken we in de regio binnen Kennispact MBO Brabant. Ook de opstart van nieuwe opleidingen wordt regionaal afgestemd binnen Kennispact MBO Brabant.</p>	1, 2, 3

Doelstelling 2.2 – Analyse en ambities

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

(Werkagenda mbo)

Analyse uitgangssituatie

Uitbannen van stagediscriminatie

Bij SintLucas is sociale en psychologische veiligheid van studenten en medewerkers een belangrijk speerpunt. Iedereen mag zijn wie hij/zij/hen is, ongeacht afkomst, religie, seksuele oriëntatie, beperking, sekse of genderidentiteit. De school staat in de regio goed aangeschreven en heeft een positief imago, mede door het zogenaamde 'SintLucas gevoel'. Dit 'SintLucas gevoel' gaat over jezelf mogen zijn in een community van creatieven. Twee van de vijf kernwaarden van SintLucas refereren aan psychologische veiligheid. Zo gaat de kernwaarde 'eigenheid' over zijn wie je bent, omdat het je bijzonder maakt. Daarnaast gaat de kernwaarde 'zelfvertrouwen' over jezelf omarmen, zodat niets je tegen kan houden. Deze kernwaarden worden actief uitgedragen, zodat ze betekenis krijgen in de manier waarop er zowel binnen als buiten de school met elkaar wordt samengewerkt.

Studenten worden tijdens een voorlichtingsbijeenkomst, op het intranet en in het stageboek geïnformeerd over hoe zij kunnen handelen, en waar zij terecht kunnen in onveilige situaties en bij klachten. In de afgelopen jaren zijn er enkele incidentele meldingen geweest tijdens de stage waarbij de veiligheid van een student in het geding was. Meldingen omtrent dit soort onveilige situaties of andere incidenten worden door de stageteams bijgehouden in het digitale stagebestand OnStage. Dit moet plaatsing bij deze stagebedrijven en herhaling van onveilige situaties voorkomen.

Het is voor SintLucas op dit moment niet exact inzichtelijk in hoeverre er sprake is van stagediscriminatie en een aandachtspunt is om dit te onderzoeken.

Discriminatie op basis van afkomst komt bij SintLucas weinig voor. Dit heeft waarschijnlijk mede te maken met de populatie studenten op de school. De culturele diversiteit op school en in het werkveld is minder groot in vergelijking met andere opleidingen en scholen. Discriminatie op basis van beperking (bijvoorbeeld op basis van een leer- of ontwikkelstoornis) komt wel voor. Sommige leerbedrijven werken liever niet met een student met een 'rugzakje'. Als school realiseren we ons echter ook dat niet alle leerbedrijven zijn toegerust om studenten met een beperking op adequate wijze te begeleiden. In het werkveld worden studenten van SintLucas nog wel eens positief gediscrimineerd, omdat bepaalde leerbedrijven alleen met stagiaires van SintLucas willen werken.

Hoewel de ervaringen tot op heden leren dat stagediscriminatie op SintLucas niet of nauwelijks speelt, zijn we ons ervan bewust dat stagediscriminatie nooit voor lief genomen mag worden. Daarom gaan we de komende jaren aan de slag met dit thema waar we nog relatief onbekend mee zijn.

Verbeteren van stagebegeleiding

De stagebegeleiding vanuit SintLucas wordt in de JOB monitor 2022 door 30% van de studenten als 'goed' beoordeeld en door 7% van de studenten als 'heel goed'. Met 37% van de studenten die tevreden zijn over de stagebegeleiding door SintLucas scoren we net iets hoger dan het landelijk gemiddelde van 36%. De begeleiding vanuit het leerbedrijf wordt door studenten ook iets hoger gescoord dan het landelijk gemiddelde. In totaal wordt de begeleiding vanuit het leerbedrijf door 65,2% op goed en heel goed gescoord. Het landelijke gemiddelde hiervoor ligt op 64%. Toch liggen de ambities van SintLucas een stuk hoger. Stage is één van de belangrijkste momenten in het studietraject. Daarom vinden we dat meer studenten tevreden moeten zijn over de begeleiding tijdens de stage.

Percentage studenten tevreden over begeleiding school tijdens stage:

37,2%

Percentage studenten tevreden over begeleiding leerbedrijf tijdens stage:

65,2%

In de begeleidingsgesprekken en evaluatiegesprekken die stagebegeleiders met praktijkopleiders voeren, blijkt dat de stagebedrijven steeds vaker aangeven dat ze graag met studenten werken die een lerende attitude hebben (open en nieuwsgierig zijn) en beschikken over goede sociale en communicatieve vaardigheden. Daarom zullen we hier meer op gaan inzetten in de voorbereiding op stages.

De contactmomenten met studenten tijdens stage/bpv bestaan uit: een uitzwaaidag, terugkomdag, welkom terugdag, minimaal één stagebezoek op locatie en telefonisch contact of mailcontact als dit nodig is. De contactmomenten met het leerbedrijf bestaan uit: een informatieve

nieuwsbrief of online bijeenkomst waarin stage-informatie wordt gedeeld, telefonisch contact vanuit de stagebegeleider om kennis te maken en een afspraak te maken voor het stagebezoek, minimaal één stagebezoek op locatie en zo nodig contact per telefoon of mail.

Waar de coördinatie van stage/bpv eerder centraal georganiseerd was binnen SintLucas door het projectbureau, is begin schooljaar 2022-2023 gekozen voor een nieuwe wijze van organiseren. De bedrijfscontactpersonen maken per schooljaar 2022-2023 onderdeel uit van de onderwijsteams. Elk onderwijscluster binnen SintLucas heeft een stageteam dat bestaat uit een bedrijfscontactpersoon, de stageverantwoordelijke(n) en de stagebegeleiders. Deze nieuwe wijze van decentraal organiseren van stage/bpv brengt een aantal veranderingen met zich mee. Zo merken de bedrijfscontactpersonen dat ze beter zichtbaar en vindbaar zijn voor de onderwijsteams en dat de stagebegeleiders meer betrokken zijn bij het zoeken naar stageplekken.

Realiseren van voldoende stageplaatsen

SintLucas heeft een kwalitatief en kwantitatief rijk stagebestand. Er zijn in principe voldoende stageplaatsen. De leerbedrijven waar SintLucas mee werkt, zijn door de aard van onze opleidingen in het hele land gesitueerd. Studenten brengen ook regelmatig zelf nieuwe stagebedrijven aan. Om te zorgen dat deze nieuwe stagebedrijven voldoende aansluiten op de opleiding(en) die SintLucas biedt, maken de bedrijfscontactpersonen een afspraak met elk nieuw stagebedrijf dat aangedragen wordt om de verwachtingen over en weer te managen. De stagebegeleider wordt geïnformeerd over de status van het stagebedrijf/leerbedrijf. Na de stage wordt er met alle betrokken partijen geëvalueerd. Er wordt dan gekeken of het leerbedrijf van meerwaarde is om aan het stagebestand toe te voegen en bij een positieve evaluatie wordt dit gedaan.

Bieden van een passende vergoeding

In de afgelopen jaren signaleren we dat steeds meer leerbedrijven een stagevergoeding bieden. Wellicht heeft dit te maken met de krappe arbeidsmarkt. Op dit moment geeft SintLucas alleen een advies aan de leerbedrijven over een passende vergoeding. Dit wordt gedaan door middel van het sturen van een brief aan alle leerbedrijven, waarin gewezen wordt op de wenselijkheid van het bieden van een stagevergoeding. De volgende tekst is hiertoe op dit moment opgenomen in de communicatie naar leerbedrijven:

“De stagiair heeft recht op een passende vergoeding voor de stage. Deze bestaat minimaal uit een vergoeding die alle onkosten omvat.

Het gaat om tenminste de kosten in euro's die een student moet maken (van het bedrijf of van de wet) om stage te kunnen lopen bij een bedrijf (inclusief reiskosten als deze niet op een andere manier vergoed worden en de aanvraag van een VOG). Het leerbedrijf betaalt deze onkostenvergoeding. Boven op de onkostenvergoeding stimuleren we leerbedrijven tot het geven van een passende stagevergoeding. De stagiair kan door de stage veelal geen bijbaan aanhouden. Inkomsten voor levensonderhoud en eventuele en eventuele huur van een kamer komen hierdoor onder druk te staan. Een stagevergoeding is daarom gewenst. De hoogte van de stagevergoeding mag u zelf bepalen. Een vergoeding van €250,- tot €300,- bruto per maand is gangbaar bij een fulltime stage.”

Niet alle leerbedrijven hebben de mogelijkheid om een stagevergoeding te geven. Dit is afhankelijk van de CAO waar het betreffende leerbedrijf onder valt. Sommige leerbedrijven die niet de mogelijkheid hebben om een vergoeding te bieden, blijken toch waardevol te zijn als leerervaring voor de student.

Ambities

Bij doelstelling 2.2 hebben we de volgende ambities voor 2027:

1. Alle onderwijsclusters hebben een raad van advies;
2. Alle studenten ontwikkelen tijdens hun studie een voor hen relevant netwerk van minstens tien organisaties;
3. 70% van de studenten geeft aan op de hoogte te zijn van de procedure en het meldpunt rondom stagediscriminatie;
4. 65% van de studenten is (heel) tevreden over de begeleiding vanuit het leerbedrijf;
5. 55% van de studenten is (heel) tevreden over de begeleiding vanuit school;
6. 75% van de stagebedrijven is tevreden over de samenwerking met SintLucas;
7. 70% van onze studenten ontvangt tijdens hun stage minimaal een gangbare stagevergoeding.

Hoe maken we deze ambities waar?

Maatregelen werkagenda	Toepassing SintLucas	Draagt bij aan realisering ambitie
Goede link tussen LOB/ arbeidsmarkt-voorbereiding en stages	<p>Bij LOB continueren we aandacht voor loopbaanoriëntatie, persoonlijke ontwikkeling en de ontwikkeling van sociale vaardigheden. Daarnaast wordt er bij de lessen Nederlands en Engels aandacht besteed aan praktische communicatieve vaardigheden die nodig zijn voor studenten tijdens hun stage.</p> <p>Ons onderwijsaanbod aan studenten ter voorbereiding op de stage wordt doorontwikkeld en schoolbreed afgestemd.</p>	5
Sociale normstelling rondom stagediscriminatie	<p>We blijven de kernwaarden van SintLucas en het 'SintLucas-gevoel' (cultuur) uitdragen op de website, op verschillende (strategische) plaatsen in de gebouwen en tijdens toespraken op feestelijke momenten, gedurende het schooljaar. We voeren jaarlijks een dialoog met de studentenraad over de visie en de kernwaarden van SintLucas.</p> <p>We communiceren de sociale norm op de website van SintLucas en in alle communicatiemiddelen rondom stage naar zowel studenten als leerbedrijven. We hebben aandacht voor zowel negatief formuleren (geen stagediscriminatie) als positief formuleren (gelijke kansen, iedereen mag zichzelf zijn).</p>	3
Instellen toegankelijk, laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning	<p>Hoewel sociale veiligheid in de voorbereiding op de stage aandacht krijgt voor studenten, is er op dit moment nog geen procedure voor stagediscriminatie. Hier gaan we mee aan de slag, aan de hand van de 'Toolbox Aanpak Stagediscriminatie'.</p> <p>In de stagevoorlichting voor studenten wordt stagediscriminatie, net als de voorlichting over grensoverschrijdend gedrag, meegenomen en studenten worden actief geïnformeerd over de procedure en het meldpunt voor stagediscriminatie. De algemene stagedocumenten en de presentatie voor de informatiebijeenkomst worden uitgebreid met de thema's stagediscriminatie en (sociale en psychologische) veiligheid en weerbaarheid.</p>	3
Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen meldingen en aanpakken stagediscriminatie	<p>We maken een regionaal overzicht van partijen die een belangrijke rol spelen bij de uitvoering van het antidiscriminatiebeleid en de contactpersonen die vanuit die partijen betrokken zijn.</p>	3
Meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan SBB	<p>We maken een schoolbrede procedure en meldpunt voor stagediscriminatie. In de meldingsprocedure staat aangegeven wanneer er extern gemeld wordt bij SBB.</p>	3
Stagematching bij eerste stage van BOL studenten in jaar 1	<p>Dit is niet van toepassing, omdat de stages van de opleidingen binnen SintLucas niet in het eerste leerjaar plaatsvinden. Wel vindt bij enkele opleidingen stagematching plaats in jaar 2. We willen onderzoeken of het mogelijk/wenselijk is om de stage eventueel in het eerste leerjaar van bepaalde opleidingen te laten plaatsvinden.</p>	2

Maatregelen werkagenda	Toepassing SintLucas	Draagt bij aan realisering ambitie
Drie contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider, op locatie leerbedrijf	<p>Studenten krijgen minimaal één keer een fysiek stagebezoek van de stagebegeleider. Naast dit stagebezoek zijn er minimaal twee andere contactmomenten met zowel de student als het leerbedrijf tijdens de stage (onder andere telefonisch of via videobellen). Het aantal momenten en de aard van het contact is niet voor elke opleiding bij SintLucas vergelijkbaar, vandaar dat de focus voor ons bij deze maatregel op afstemming ligt.</p> <p>Stagebegeleiders worden gefaciliteerd in tijd om al in een vroeg stadium van de stage op bezoek te gaan. Zo worden eventuele problemen of moeilijkheden op tijd gesignaleerd en kan daar adequaat naar gehandeld worden.</p>	5
Professionaliseren stagebeleid en stagebegeleiders, onder andere om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan	<p>We gaan een denk- en handelingskader opstellen voor stagebegeleiders in het kader van het signaleren van stagediscriminatie en interveniëren bij stagediscriminatie en grensoverschrijdend gedrag. Ook scholen we stagebegeleiders in het signaleren van en omgaan met stagediscriminatie en het aanspreken van leerbedrijven hierop. Daarnaast willen we stagebegeleiders beter toerusten om studenten met een ondersteuningsbehoefte adequaat te begeleiden tijdens de stage.</p> <p>We werken zoveel mogelijk met vaste stageteams en stagebegeleiders die zich langdurig committeren aan de rol van stagebegeleider.</p>	3, 5
Studenten op de hoogte brengen van wijze waarop ze stagediscriminatie kunnen melden	In de voorlichtingsbijeenkomst voor studenten die op stage gaan en in het stageboek is op dit moment al informatie opgenomen over sociale veiligheid. Studenten kunnen terecht bij hun loopbaancoach of bij de vertrouwenspersonen om melding te maken van sociaal onveilige situaties. De informatie die expliciet over stagediscriminatie gaat, willen we hieraan toevoegen.	3, 4
Het bieden van een passende stagevergoeding	Tijdens de informatiebijeenkomst over stage worden studenten geadviseerd om tijdens de sollicitatie of de kennismaking bij het leerbedrijf het gesprek aan te gaan over een passende vergoeding. Daarnaast blijft SintLucas leerbedrijven adviseren over een passende stagevergoeding en beveelt SintLucas leerbedrijven die een stagevergoeding bieden aan bij studenten. SintLucas zal zelf al aanbieder van stages hierin het goede voorbeeld geven.	7
Realiseren van voldoende stageplaatsen	<p>Om binnen het onderwijs naast stages ook op andere momenten tijdens de opleiding levenschte praktijkopdrachten aan te kunnen bieden, is het belangrijk om duurzame samenwerkingen aan te gaan met uiteenlopende leerbedrijven. Bij de opleidingen Mediamanagement en Software development zijn aandachtspunten in respectievelijk de criteria waar een leerbedrijf aan moet voldoen en het aantal stageplaatsen. Hiermee gaan we aan de slag.</p> <p>We geven het relatiebeheer meer aandacht en bouwen dit verder uit. We zorgen dat de contacten met de stagebedrijven warm gehouden worden door bijvoorbeeld tussentijdse communicatie en contactmomenten in te plannen. Ook zorgen we dat de top vijftig-lijst van stagebedrijven bediend blijft worden door er studenten naar toe te verwijzen. We blijven kritisch op welke leerbedrijven aan het stagebestand worden toegevoegd.</p>	1, 2, 6

Doelstelling 2.3 – Analyse en ambities

De mbo-sector draagt bij aan het (op maat, modulair en via bbl) bij- en omscholen van werkenden en werkzoekenden. We richten onze aandacht hierbij specifiek op bij- en omscholen in het kader van de maatschappelijke opgaven (woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang, en digitalisering, waar maatschappelijk relevant). Ook richten we ons op scholing (via praktijkleren in het mbo) voor mensen, die om verschillende redenen aan de kant staan en niet, of niet duurzaam, aan het werk zijn. Werkgevers, mbo-scholen en SBB maken hier samen afspraken over, met benutting van de subsidieregeling 'Praktijkleren'. Ook werken mbo-scholen en werkgevers samen in de LLO-katalysator.

(Werkagenda mbo)

Analyse uitgangssituatie

De in oktober 2022 geformuleerde visie van SintLucas op leven lang ontwikkelen (LLO) is: *NEXT by SintLucas (ons LLO programma) biedt aanbod in programma's die bijdragen aan de professionele ontwikkeling van talent in MKB, ZZP-ers en creatieven, waaronder alumni en eigen medewerkers.*

NEXT by SintLucas draagt met behulp van creatieve programma's in LLO bij aan de flexibiliteit en beschikbaarheid van (creatieve) professionals en het stimuleren van het innovatief vermogen van bedrijf en maatschappij.

Een leven lang ontwikkelen is voorwaardelijk voor vernieuwing van producten en services, net als voor de ontwikkeling van medewerkers met betrekking tot skilling, upskilling of reskilling. Voor alle sectoren geldt dat het belangrijk is voor nieuwe instroom van personeel, of om als zelfstandige mee te blijven doen. Het aanbod is daarom gericht op werkende professionals, waaronder alumni en medewerkers van SintLucas.

Aansluiting onderwijsaanbod LLO op vraag van regionaal bedrijfsleven en regionale vraagstukken

We hebben vanaf 2022 een begin gemaakt met LLO trainingsaanbod door NEXT by SintLucas. De ontwikkelvragen die bij NEXT by SintLucas binnenkomen, worden met name gesteld door medewerkers en werkgevers in het midden- en kleinbedrijf in de sectoren techniek, bouw, zorg & welzijn, agri & food en transport & logistiek, (met name zzp'ers in) de culturele/creatieve sector, en alumni en medewerkers van SintLucas. Onlangs is SintLucas aangesloten bij de Citydeal Kennis Maken 'Naar een Inclusive Learning Community', waarin studenten leren 'van en met de stad' door met een consortium van kennisinstellingen, overheid en bedrijven uit de regio te werken aan maatschappelijke vraagstukken met impact. Brainport Development is partner als verbinder van onderwijs, bedrijf en overheid. SintLucas is aangesloten bij 'Brabant Leert', een samenwerkingsverband dat alle Brabanders wil helpen bij om- en bijscholen. SintLucas is in dit samenwerkingsverband betrokken bij plannen voor een gezamenlijke LLO Katalysator-aanvraag.

Tot op heden zijn de vele trainingen die via 'Brabant leert' worden aangeboden niet getoetst aan de vraag. De vraag in de regio zal gericht in kaart moeten worden gebracht om goed in te kunnen spelen op deze vraag qua inhoud, vorm en aanpak. Mede om de samenwerking met de omgeving goed vorm te geven moet het relatiebeheer hierop verder worden ingericht en uitgebreid.

Ons alumniplatform (www.sintlucasalumni.nl) heeft als doelstelling dat het een community faciliteert waar alumni een leven lang kunnen leren, samenwerken en inspiratie vinden. Dit doen we door het delen van vacatures, projecten, klantvragen, nieuws vanuit de branche, alumniverhalen en tips voor ondernemers. We bieden begeleiding voor startende ondernemers en organiseren diverse evenementen voor alle alumni. Het platform heeft inmiddels 1600 communityleden. Het credo is: "Eens een Sint, altijd een Sint". We willen de mogelijkheden van de community en het platform verder uitbouwen. Ook onderzoeken we in hoeverre er een combinatie gemaakt kan worden met cursussen gericht op ondernemerschap binnen het LLO programma NEXT by SintLucas.

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

Het LLO aanbod van SintLucas is zowel individueel als voor bedrijven en instellingen, en zowel op locatie als online. Het gaat om niet-bekostigd onderwijs. Deelnemers kunnen erkende diploma's en certificaten ontvangen, badges die zijn gevalideerd door toonaangevende bedrijven of door SintLucas uitgegeven bewijzen van deelname. In 2022-2023 hebben zo'n honderd deelnemers gebruikgemaakt van het aanbod van NEXT by SintLucas. Bijlage 4 voorziet in een overzicht van het huidige en in ontwikkeling zijnde LLO aanbod van SintLucas.

Het LLO aanbod is bij SintLucas beschikbaar in het domein Media en vormgeving, in de vorm van korte cursussen. Deelnemers kunnen onderdelen digitaal doen, vanuit de werkplek via een elektronische leeromgeving. We bieden geen bbl-opleidingen aan. Op dit moment worden mogelijkheden voor een nieuwe maatwerkopleiding XR of immersive design onderzocht.

Binnen SintLucas wordt momenteel onderzocht wat de mogelijkheden kunnen zijn voor het inzetten van open- of edubadges. Dit zijn digitale insignes die laten zien dat iemand bepaalde kennis of vaardigheden beheerst, geschikt voor bijvoorbeeld het opknippen van onderwijs in kleinere eenheden dan diploma's. Hiermee wordt ingespeeld op de behoefte van onder andere nieuwe generaties die graag 'instant resultaat' willen. Binnen Kennispact MBO Brabant staat het onderwerp talentenpaspoort op de agenda en in dit samenwerkingsverband sluiten we aan bij de Brabantse gesprekken over certificaten en badges.

Binnen SintLucas worden veel keuzedelen aangeboden. Het examenbureau reikt nog geen certificaten of praktijkverklaringen uit. Er worden alleen mbo-verklaringen afgegeven als een student, al dan niet tijdelijk, het onderwijs ongediplomeerd en ongekwalificeerd verlaat. Op de verklaring staan de behaalde examenresultaten. Het is het onderzoeken waard of keuzedelen als certificeerbare eenheden aangeboden kunnen worden, om op deze manier keuzedelen ook als LLO aanbod in te zetten.

Regionale samenwerking ten behoeve van aansluiting opleidingsaanbod

In Noord-Brabant is de afgelopen jaren het platform 'Brabant Leert' opgezet op initiatief van diverse maatschappelijke en sociale partners, onderwijsinstellingen, en provincie en gemeentes. Om werkenden en werkzoekenden voor te bereiden op de veranderende wereld en het werk dat gedaan moet worden, helpt 'Brabant Leert' alle Brabanders die willen om- of bijscholen. Dat gebeurt met informatie, een groot aanbod van (online) scholing en het geven van persoonlijk advies en begeleiding. Het platform geeft direct toegang tot cursussen, trainingen en opleidingen voor alle inwoners van de provincie Noord-Brabant. Dit om

versnippering van het LLO aanbod te voorkomen, gezamenlijk te werken aan kwaliteit en duidelijkheid te geven aan de stakeholders, bijvoorbeeld over de kennis en expertise per instelling. Deze afstemming blijft in ontwikkeling en blijft aandacht nodig hebben.

De ambities in 'Brabant Leert' zijn:

- Uitbreiden tot één Brabant-breed aanbod dat gedivergeerd wordt naar de verschillende instellingen die daarmee hun voordeel doen, via 'Brabant Leert'. Het aanbod voor LLO kent regionale accenten en economische inkleuring, met voor het bedrijfsleven duidelijkheid en veel standaardisatie in de wijze waarop producten worden aangeboden;
- Tenders en verzoeken aan de Brabantse mbo-instellingen, die vanuit het bedrijfsleven komen, worden gedeeld in een expertisecentrum 'Leven Lang Ontwikkelen', hier is gefaseerd naartoe gewerkt;
- Scholen maken gebruik van elkaars expertise en diensten (zoals backoffice) om elkaar te versterken en processen goed te laten verlopen, zonder dat iedereen een eigen infrastructuur hoeft in te richten;
- Er is een, met regionale accenten ingekleurde, samenwerkingsvorm (dus ook kleine opleidingen/niches/maatwerk).

Uitgangspunt blijft dat de eigen identiteit binnen de regio de sterkste branding is voor een instelling. Het samenwerkingsverband is een virtuele

organisatie naast de bestaande en geen zelfstandige uitvoeringsorganisatie. De projectleider Leven Lang Ontwikkelen binnen Brabant Leert werkt samen met de werkgroep LLO van Kennispact MBO Brabant, waarin vanuit SintLucas de coördinator LLO deelneemt.

Deelname aan RMT en begeleiding naar scholing

Als creatieve vakschool met niveau 3 en 4 opleidingen en alleen bol-opleidingen is het voor SintLucas minder vanzelfsprekend om deel te nemen in een regionaal mobiliteitsteam. We oriënteren ons wel op de mogelijkheid om opleidingspartner te worden van samenwerkende professionals onder de vlag van [Huis naar Werk](#). De Leer Cultuur Scan door Huis naar Werk geeft ons inzicht in de vragen die er in het bedrijfsleven leven en hier spelen we met aanbod op in. Huis naar Werk verwijst actief naar Brabant Leert.

Ambities

Bij doelstelling 2.3 hebben we de volgende ambities voor 2027:

1. We bieden gepersonaliseerd aanbod voor werkenden, dat wordt afgesloten met een certificaat/praktijkverklaring. Dit aanbod sluit aan op vragen vanuit de arbeidsmarkt;
2. Via onze samenwerking in Brabant Leert komt 10% van de LLO-vragen binnen;
3. Ons opleidingsportfolio is uitgebreid met een opleiding immersive design en bevat mogelijk meer technische opleidingen;
4. 50% van de leden van het alumniplatform blijft betrokken bij SintLucas door betrokkenheid bij LLO en/of andere vormen van kennisuitwisseling en begeleiding.

Hoe maken we deze ambities waar?

Maatregelen werkagenda	Toepassing SintLucas	Draagt bij aan realisering ambitie:
<p>bbl-gerelateerde maatregelen</p> <p>Vergroten aanbod certificaatgericht onderwijs leidend tot certificaten of praktijkverklaringen</p>	<p>Niet van toepassing voor SintLucas, omdat we op dit moment geen bbl-opleidingen aanbieden.</p> <p>We hebben de ambitie om ons aanbod certificaatgericht onderwijs te vergroten. Hiertoe start een werkgroep die de inzet van open badges of microcredentials bij SintLucas onderzoekt.</p> <p>We onderzoeken welke keuzedelen certificeerbaar zijn en waar kansen liggen voor het uitreiken van praktijkverklaringen.</p>	<p>1</p>
<p>Sluiten van regionale arrangementen met het bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en -aanbod goed op elkaar te laten aansluiten</p>	<p>Met Brabant Leert werken we in Brabants verband samen aan aansluiting van opleidingsaanbod bij opgaven in de regio. De provincie wordt komende jaren intensiever betrokken bij onder andere MKB-evenementen. We onderzoeken de mogelijkheden voor innovaties in samenwerking met bedrijven en overheid, zoals Npuls (Digitalisering Onderwijs) en Versterking aansluiting beroepsonderwijskolom.</p> <p>We zoeken partners waarmee we ons LLO-aanbod verder kunnen ontwikkelen, zodat we toonaangevend aanbod blijven houden.</p> <p>In de loop van de komende jaren nemen we met studenten en docenten van SintLucas deel in leergemeenschappen in verschillende sectoren, met de bedoeling om gezamenlijk grote transitievraagstukken op te lossen. Bij dit soort vraagstukken faciliteert SintLucas bij het onderzoeken hoe deze op een andere manier kunnen worden opgelost in co-creatie. Daarbij maken we gebruik van middelen vanuit de LLO-katalysator, gezamenlijk met andere kennisinstellingen. De terreinen kunnen liggen op het gebied van onder andere energie, gezondheidszorg, zorgtechnologie en grondstoffen.</p>	<p>2</p>
<p>Leveren van bijdrage aan arbeidsmarkt-infrastructuur, waaronder deelname aan de RMT, om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken</p>	<p>Vanuit Brabant Leert zijn we opleidingspartner voor Huis naar Werk. De Leer Cultuur Scan geeft input voor ons aanbod.</p>	<p>2</p>
<p><i>Eigen maatregel</i> Businessmodel LLO</p>	<p>Op dit moment is LLO bij SintLucas nog niet kostendekkend. Dit komt door het intensiveren van de marketing, bekendheid genereren voor mbo als opleidingspartner, voorinvesteringen in opleiding en inzet van personeel, en het beschikbaar maken van personeel. De ervaring bij partnerschool Cibap is dat er na vier jaar richting kostenneutraal gewerkt kan gaan worden. Dit is onze intentie en we willen in de komende twee jaar onderzoeken hoe we dit bij SintLucas kunnen vormgeven. In dit kader willen we o.a. onderzoeken of een specifiek LLO-cursusaanbod gerealiseerd kan worden, gericht op ondernemerschap voor onze alumni.</p>	<p>1</p>

Maatregelen werkagenda	Toepassing SintLucas	Draagt bij aan realisering ambitie:
<p><i>Eigen maatregel</i> Nieuwe opleidingen en andere opleidingsvormen</p>	<p>We willen onderzoeken of er bij branches en potentiële studenten behoefte is aan bbl-trajecten of vormen van cursorisch onderwijs.</p> <p>SintLucas wil op het gebied van Immersive Design een rol spelen in de opleiding van creatieve professionals. Momenteel vinden verkenningen plaats om met collega-vakscholen een aanbod te creëren in onze opleidingen en voor NEXT by SintLucas. Deze verkenning wordt in het komende jaar voortgezet, met de intentie steeds concreter te werken richting een opleiding Immersive Design en Generatieve AI.</p> <p>Elke opleiding draagt vanuit de eigen expertise bij aan LLO, waarmee zij, naast de eigen kennisvalidatie, ook ontwikkelingen in de omgeving ervaart.</p>	<p>1, 3</p>
<p><i>Eigen maatregel</i> Betrokkenheid alumni bij SintLucas</p>	<p>We willen de mogelijkheden van de alumni community en het platform verder uitbouwen.</p> <p>Elke student die afstudeert heeft een zogenaamd verzilveringsgesprek. Tijdens dit gesprek zetten we nadrukkelijk in op de vraag of de student contact wil houden met SintLucas en worden gegevens genoteerd en gedocumenteerd.</p> <p>We bieden via ons LLO programma trainingen aan waarmee alumni hun beroepsspecifieke vaardigheden en soft skills, zoals communicatie en probleemoplossend vermogen, profileren en solliciteren en boekhouden, verder kunnen ontwikkelen.</p>	<p>4</p>

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

Bij SintLucas zijn we volop bezig met het onderwijs van de toekomst. We willen toonaangevend onderwijs bieden in een toonaangevende organisatie. Daarvoor zijn kwaliteit, onderzoek en innovatie van groot belang.

Bij het formuleren van ambities en maatregelen bij prioriteit 3 hebben we diverse interne en externe stakeholders betrokken. Voor de doelstellingen rond Nederlands, rekenen en burgerschap hebben de vakgroepen invulling gegeven aan de ambities. Daarnaast hebben we een aantal contacten met expertise op het vlak van HR betrokken en hebben we onze ambities rondom onderzoek voorgelegd aan een onderzoeker van een hogeschool. We werken daarnaast op diverse vlakken rondom innovatie, onderzoek en onderwijs samen met het Grafisch Lyceum Rotterdam. De feedback van stakeholders hebben we gebruikt om onze ambities verder aan te scherpen en aan te laten sluiten bij ontwikkelingen in onze omgeving op dit vlak. Bij de monitoring en evaluatie van de voortgang op de ambities uit onze kwaliteitsagenda betrekken we jaarlijks de raden van advies op relevante aspecten en werken we samen binnen het netwerk van Centers for Teaching and Learning.

Doelstelling 3.1 – Analyse en ambities

“We verbeteren de beheersing van Nederlands en rekenen onder mbo-studenten. We zorgen dat de kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven, versterkt wordt.”

(Werkagenda mbo)

Analyse uitgangssituatie

Kwaliteit van het geboden onderwijs in Nederlands en rekenen

Bij SintLucas hechten we veel waarde aan goed onderwijs in Nederlands en rekenen. We willen onze studenten in staat stellen om deel te kunnen nemen aan het dagelijks leven in de samenleving en om als professional aan de slag te gaan. Wij willen ertoe bijdragen dat onze studenten een betekenisvolle bijdrage kunnen leveren aan uiteenlopende vraagstukken. Goede taal- en rekenvaardigheden zijn daarbij een belangrijke basis.

Het belang van goed onderwijs in Nederlands en rekenen wordt ook landelijk in het mbo onderstreept, onder andere door de nieuwe zak-slaagregeling voor studenten vanaf cohort 2020 en de nieuwe rekeneisen vanaf cohort 2022. Deze wijzigingen betekenen dat de eindcijfers voor Nederlands en rekenen voor mbo-studenten op niveau 3 mogen bestaan uit maximaal één 5, als het andere eindcijfer tenminste een 6 is. Voor mbo-studenten op niveau 4 mag van de eindcijfers voor Nederlands, Engels en rekenen één cijfer een 5 zijn, mits de twee andere cijfers ten minste een 6 zijn. Deze nieuwe regeling stimuleert studenten en docenten om de vereiste resultaten te behalen. Resultaten van de cohorten 2019-2020, 2020-2021 en 2021-2022 zijn daardoor minder representatief voor de huidige situatie. In tabel 13 staan de aantallen studenten die in deze jaren het getoetste eindexamenniveau voor rekenen en Nederlands hebben gehaald.



Tabel 13. Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau Nederlands of rekenen heeft gehaald.

		aantal gediplomeerden			aantal gediplomeerden examenniveau behaald			aandeel gediplomeerden examenniveau behaald		
		'19/'20	'20/'21	'21/'22	'19/'20	'20/'21	'21/'22	'19/'20	'20/'21	'21/'22
Nederlands										
Niveau	Examen									
3	2f	47	36	26
	3f	5	6
4	3f	538	611	532	439	485	419	82	79	79
rekenen										
3	2f	51	41	26	34	22	20	67	54	77
4	3er	20	16	.	11	5	.	55	31	.
	3f	520	597	535	257	268	307	49	45	57

Op dit moment doen studenten gedurende leerjaar 2 examens voor Nederlands en rekenen. Wij nemen geen eindexamens af, maar werken met deexamens voor de verschillende vaardigheden. Bij Nederlands zijn dat drie instellingsexamens voor de vaardigheden schrijven, spreken en gesprekken voeren, en een centraal examen lezen en luisteren. Bij rekenen zijn dat deexamens meetkunde, verhoudingen en kwantitatieve informatie, en het examen van de Coöperatie Examens MBO. In tabel 14 zijn de gemiddelde cijfers op het instellingsexamen en centraal examen opgenomen voor de afgestudeerden in 2021–2022 en 2022–2023, inclusief de verschillen tussen deze twee cijfers bij Nederlands. Bij een aantal opleidingen is het verschil groter dan 1,5 cijferpunt. Dit te verklaren doordat bij het instellingsexamen en het centraal examen andere vaardigheden geëxamineerd worden. Het verschil in cijfer kan aangeven dat studenten gemiddeld beter zijn in de vaardigheden schrijven, spreken en gesprekken voeren, dan in de vaardigheden lezen en luisteren.

Tabel 14. Gemiddelde resultaten op het centraal examen en instellingsexamen en het verschil hiertussen voor Nederlands en de resultaten voor rekenen, voor de in 2021-2022 en 2022-2023 uitstromende studenten van de verschillende opleidingen.

Inhoud

		2021-2022					2022-2023				
		Nederlands 3F			Rekenen 3F		Nederlands 3F			Rekenen 3F	
crebo	Naam opleiding	aantal studenten	IE gemiddeld	CE gemiddeld	IE-CE verschil	gemiddeld	aantal studenten	IE gemiddeld	CE gemiddeld	IE-CE verschil	gemiddeld
25036	Decoratie- restauratieschilder	14	7,2	7,0	0,2	5,3	17	7,4	6,2	1,2	5,6
25188	Gamedeveloper	17	7,2	5,9	1,3	5,7	21	7,9	6,6	1,3	6,8
25194	AV-specialist	41	6,9	5,9	1,0	4,8	36	7,4	5,7	1,7	5,2
25195	Fotograaf	18	7,1	6,3	0,8	4,9	22	7,3	6,3	1,0	5,7
25199	Mediamanagement	66	7,3	5,5	1,8	5,2	60	7,5	5,6	1,9	5,9
25201	Mediavormgever	282	7,3	6,2	1,1	5,0	166	7,5	5,8	1,7	5,3
25203	PE niv 3	-	-	-	-	-	3	8,4	5,7	2,7	nvt
25204	PE geluid	26	7,6	6,2	1,4	5,4	9	7,6	6,0	1,6	6,0
25205	PE licht	20	7,6	6,3	1,3	5,9	15	7,6	5,2	2,4	5,4
25212	Ruimtelijk vormgever	192	7,0	5,9	1,1	5,3	230	7,3	5,8	1,5	5,8
25548	Creatief vakman	35	7,0	6,0	1,0	5,8	44	7,3	5,8	1,5	5,5
		Nederlands 2f			Rekenen 2f		Nederlands 2f			Rekenen 2f	
		aantal studenten	IE gemiddeld	CE gemiddeld	IE-CE verschil	gemiddeld	aantal studenten	IE gemiddeld	CE gemiddeld	IE-CE verschil	gemiddeld
25197	Allround DTP'er	30	7,6	6,8	0,8	6					
25203	PE niv 3	-	-	-	-	-	1	9,2	6,3	2,9	6,7 (4 studenten)
25592	Allround Mediamaker						27	7,9	7,1	0,8	6,4

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

De vakgroepen Nederlands en rekenen proberen zoveel mogelijk aan te sluiten bij het niveau van de student en de ondersteuning daarop aan te passen. Beide vakgroepen constateren een groei in het aantal studenten dat extra begeleiding nodig heeft. Steeds meer studenten volgen extra intensief rekenonderwijs. Vaak is het zelfbeeld van studenten over hun rekencapaciteiten niet goed. Een succesvolle aanpak is dat studenten op basis van een entreetoets worden ingedeeld op het niveau van rekenen: een vorm van curriculaire differentiatie. Zo wordt bij rekenen gewerkt met een groep vertragers (deze groep krijgt per definitie remedial teaching), gemiddeld (deze groep krijgt twee lessen in de week) en versnellers (deze groep krijgt minder les en gaat sneller richting examenniveau). Bij Nederlands maken we minder gebruik van curriculaire differentiatie.

Het aantal studenten met een NT2-achtergrond is nog relatief klein. We verwachten hier vanuit de regio, en specifiek de Brainport-regio, een groei in de komende jaren. De vakgroep Nederlands pleit ervoor hiervoor een aparte structuur neer te zetten in de vorm van aparte lessen NT2, begeleid door gespecialiseerde docenten (zie doelstelling 1.5). Studenten met een taalontwikkelingsstoornis (TOS) kunnen gebruikmaken van ambulante begeleiding.

Als we kijken naar achterstanden die te maken hebben met de coronaperiode, zien we in de onderwijspraktijk bij Nederlands en rekenen vooral sociaal-emotionele problematiek, minder ontwikkeling op het gebied van executieve functies (zoals in de vorm van een korte spanningsboog) en motivatie-problematiek. Deze problematieken zijn niet specifiek voor Nederlands en rekenen. Bij Nederlands constateren we dat studenten meer moeite hebben met (begrijpend) lezen en

luisteren, vooral waar het gaat om lange teksten. Landelijk wordt beschreven dat verminderde concentratie, nodig bij begrijpend lezen, mogelijk een link heeft met de coronaperiode ([voortgangsrapportages Nationaal Programma Onderwijs](#)). Docenten zijn zich bewust van mogelijke achterstanden op diverse vlakken en werken eraan in de lessen.

Tevredenheid van studenten over de lessen Nederlands en rekenen

De JOB monitor 2022 laat zien dat 55,7% van de studenten bij SintLucas tevreden was over de lessen Nederlands en 42,6% van de studenten tevreden was over de lessen rekenen. Daarmee scoren we bij Nederlands wat hoger dan het landelijk gemiddelde (47%) en bij rekenen net iets lager (44%). Beide percentages laten ruimte voor verbetering zien.

Percentage studenten positief over lessen Nederlands:

55,7%

Percentage studenten positief over lessen rekenen:

42,6%

Profiel van docenten Nederlands en rekenen en aanstellings- en scholingsbeleid

Alle docenten Nederlands en rekenen bij SintLucas zijn bevoegd. Beide vakgroepen stimuleren docenten gebruik te maken van mogelijkheden voor professionalisering, zoals studie en praktijkgericht onderzoek om het onderwijs te verbeteren. Een aantal docenten is ook actief in landelijke netwerken. Er is op dit moment geen SintLucas-breed beleid op professionalisering voor docenten Nederlands en rekenen.

Door te professionaliseren groeit het aantal specialismen onder docenten. In beide vakgroepen zitten docenten die op specifieke ondersteuningsthema's inzetbaar zijn. Zij hebben bijvoorbeeld een master Educational Needs gedaan. We zien dat bij het kiezen voor specialiseren vooral de individuele interesses leidend zijn. Meer regie is wenselijk, om goed aan te kunnen blijven sluiten op ondersteuningsbehoeften van studenten.

Visie op het onderwijs in rekenen en Nederlands

In 2023 hebben de vakgroepen Nederlands en rekenen allebei een nieuwe visie en nieuw beleid geformuleerd. Voor Nederlands en rekenen is betekenisvol en contextrijk onderwijs hierin als ambitie verwoord, samen met invulling geven aan de onderhoudsplicht die voor beide vakken geldt. Op basis van deze visie zijn projecten gestart voor ontwikkeling van het onderwijs. Docenten krijgen uren toegekend om als vakgroep toe te werken naar aantrekkelijk, betekenisvol en contextrijk onderwijs, meer afgestemd op de individuele student. Voor rekenen geldt hiervoor dat er ook landelijk een goede onderbouwing is in de vorm van de nieuwe rekeneisen.

Een voorbeeld van de zoektocht naar het aantrekkelijk maken van het onderwijs is de invalshoek 'nieuwe technologie'. Zo wordt door vakdocenten onderzoek gedaan, bijvoorbeeld naar de inzet van VR en AR in het onderwijs. Ook het werken met een taalcoach die vakdocenten ondersteunt bij de integratie van taal in de beroepsgerichte vakken, wordt onderzocht.

Ambities

Bij doelstelling 3.1 hebben we de volgende ambities voor 2027:

1. 75% van de studenten geeft aan dat Nederlands en rekenen aansluiten bij de leer- en beroepscontext;
2. Zowel bij Nederlands als rekenen is het percentage studenten dat tevreden is over de lessen 70% of hoger;
3. Van de gediplomeerden heeft 80% een voldoende voor Nederlands en 70% een voldoende voor rekenen.

Hoe maken we deze ambities waar?

Maatregelen werkagenda

Investeren in wegwerken corona-achterstanden van studenten die instromen uit het vo

Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij leer- en beroepscontext van de student, met meer mogelijkheden voor differentiatie per onderwijsniveau

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

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

Toepassing SintLucas

We doen geen extra investeringen bij Nederlands en rekenen, specifiek voor het wegwerken van corona-achterstanden. Deze inzet wordt wel op het gebied van LOB gedaan.

Tot 2027 zijn het flexibiliseren, en het aantrekkelijk en passend bij de beroepscontext maken van het onderwijs bij zowel Nederlands als rekenen dé ambitie. Als onderlegger hiervoor gelden de in 2023 opgeleverde visie en het beleid van beide vakgroepen. Het betekenisvol invulling geven aan de onderhoudsplicht maakt hier deel van uit. Voor deze ambities worden eerder opgestarte projecten doorgezet of gaan nieuwe projecten van start. Bij Nederlands wordt de komende jaren gewerkt aan de verbetering van de leerlijnen. De vakgroep rekenen gaat aan de slag met het meer contextrijk maken van het onderwijs én de examens.

We bieden in toenemende mate uitdaging aan studenten die een hoog niveau hebben. We gaan minder examengericht of productiegericht werken en zoeken vooral naar waar we Nederlands en rekenen kunnen integreren in de opleidingen. We gaan daarmee verder dan de exameneisen die vanuit de overheid geformuleerd zijn. Studenten zullen beter kunnen verwoorden waarom Nederlands en rekenen van belang zijn. Dit moet ook bijdragen aan een hogere tevredenheid over de lessen.

De vakgroep rekenen maakt eigen examens (die op allerlei andere plekken worden gebruikt) waarin ook opgaven zitten die vakgebonden zijn. Deze worden de komende jaren nog verder ontwikkeld.

We zetten de curriculaire differentiatie bij rekenen voort, net als de inzet op remedial teaching bij rekenen en Nederlands.

We behouden dat 100% van onze docenten Nederlands en rekenen bevoegd en bekwaam is.

We geven docenten de kans om zich te professionaliseren op gebieden die aansluiten bij de ambities van de vakgroepen. Denk hierbij aan thema's als differentiëren, remedial teaching of vakkenintegratie. Dit kan onder andere in de vorm van trainingen, het bezoeken van conferenties, kalibratiesessies en het faciliteren van ontwikkeltijd. Ter bevordering van het collectief leren en de reflectieve dialoog wordt minimaal een keer per jaar een locatie-overstijgende schrijf-/ontwikkeldag gepland.

We maken docenten en begeleiders van de beroepsgerichte vakken bewust van het feit dat zij een bijdrage leveren aan de taal- en rekenontwikkeling van studenten. Ze moeten op de hoogte zijn van de eisen die aan de studenten gesteld worden en de consequenties voor de zak-/slaagbeslissing, en hiernaar handelen in hun begeleiding.

Bij het project voor het ontwerpen van modules ter voorbereiding op de contextrijke examens rekenen, zullen alle docenten betrokken worden. Het werken aan deze projecten wordt door de vakgroep gezien als vorm van professionele ontwikkeling.

Draagt bij aan realisering ambitie:

1, 2, 3

3

1

Doelstelling 3.2 – Analyse en ambities

“Burgerschapsonderwijs draagt bij aan de algemene vorming van de student, bijvoorbeeld door ondersteuning bij het versterken van maatschappelijke, sociale en kritische denkvaardigheden. We verbeteren de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs.”

(Werkagenda mbo)

Analyse uitgangssituatie

Burgerschapsontwikkeling van studenten

Burgerschap wordt bij SintLucas als apart vak met speciaal daarvoor aangenomen deskundige burgerschapsdocenten gegeven. Docenten burgerschap hebben afgelopen schooljaar los van elkaar hun studenten bevraagd over de lessen burgerschap. In Boxtel geven studenten een 6,9 (antwoordschaal 1-10) voor het vak burgerschap. Op de stelling ‘Het vak burgerschap op SintLucas is zinvol. Ik heb er wat aan.’ zijn de studenten positief. Ze scoren gemiddeld 0,94 op een vijfpuntschaal van ‘helemaal niet’ (-2) tot ‘zeker wel’ (+2). In Eindhoven zijn andere vragen gesteld met betrekking tot de tevredenheid over burgerschap. Op de vraag ‘Ik heb met plezier de lessen gevolgd’ geven studenten een gemiddelde score van 7,1 op een tienpuntschaal. Deze informatie onderbouwt voorzichtig dat het burgerschapsonderwijs op SintLucas ruim voldoende scoort op studenttevredenheid.

Profiel van docenten burgerschap en aanstellings- en scholingsbeleid

Docenten burgerschap zijn aangenomen als docent burgerschap. Dit zijn vooral collega’s met een achtergrond in maatschappijleer of geschiedenis die inhoudelijk deskundig zijn. Docenten burgerschap uit de verschillende opleidingen worden gestimuleerd om bij te blijven in hun vakgebied. Ook houden ze elkaar scherp door als (opleiding overstijgende) vakgroep samen te werken aan de visie op ons burgerschapsonderwijs en aan de uitwerking ervan in het burgerschapscurriculum van de opleidingen. Docenten bezoeken conferenties over hun vakgebied waar ze ook externe vakgenoten ontmoeten.

Visie van SintLucas op burgerschapsonderwijs

Burgerschap is bij SintLucas onlosmakelijk verbonden met betekenisvolle creativiteit. Dit betekent dat het een belangrijk onderdeel is van de opleiding van onze studenten en dat in de hele opleiding van de student veel aandacht is voor burgerschap. Maatschappelijke vraagstukken zijn vaak met creativiteit op te lossen, wat kansen biedt voor onze studenten om in realistische situaties burgerschapsvaardigheden te oefenen. Passend bij onze Visie2027 is de ambitie om deze link tussen burgerschap en betekenisvolle creativiteit nog verder vorm te geven.

De docenten burgerschap ontwikkelen hun eigen lesmateriaal. Tijdens wekelijkse burgerschapslessen en -opdrachten verdiepen studenten zich actief in maatschappelijke onderwerpen vanuit de burgerschapsdimensies. Daarnaast stellen veel opleidingen regelmatig maatschappelijke thema’s centraal in projecten. Dat kan binnen de opleiding zijn of interdisciplinair in samenwerking

met verschillende opleidingen. Studenten worden uitgedaagd om zich in de maatschappelijke thema's te verdiepen en de inzichten te gebruiken in creatieve concepten en toepassingen die zij maken. Zo ontwikkelen zij een kritische houding en leren ze kritisch denken. Bij herzieningen van opleidingen klinkt vaak de wens om meer geïntegreerd te werken. De vakgroep burgerschap juicht de initiatieven toe en borgt tegelijkertijd de diepgang op een aantal onderwerpen met het lesprogramma.

Burgerschap zit sterk verankerd in ons onderwijsconcept Libi. In Libi staan adaptiviteit, creativiteit en 'bildung' centraal. Deze begrippen zijn vertaald naar een basismodel dat een solide houvast biedt voor een dynamisch en adaptief leerproces. We gaan uit van adaptiviteit, omdat we verandering beschouwen als constante factor. De actualiteit uit het leven van de lerende bepaalt ons leren en dat vereist aanpassingsvermogen, nieuwsgierigheid en improvisatievermogen. Creativiteit is hier onderdeel van, omdat we creëren, vernieuwen en improviseren. Creativiteit is de weg om complexe vraagstukken aan te pakken. 'Bildung' draait om persoonsvorming, het proces waarbij individuen zichzelf leren plaatsen in de wereld. We creëren evenwicht door samenwerking, diversiteit, ruimte om te leren, en werken en vrije tijd met elkaar te verbinden.

De laatste centraal vastgestelde visie op burgerschap is van 2015. In 2022 en 2023 is gewerkt aan een geactualiseerd gezamenlijk beeld. Dit is de basis voor een herziening van de visie op burgerschap.

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

Studenten vervullen hun inspanningsverplichting door het werken aan een set van opdrachten waar ze een voldoende voor moeten halen. We verwachten dat studenten elke periode de lessen volgen, meedoen en de opdrachten voldoende inleveren. Studenten houden een dossier bij met lesopdrachten en dit leveren ze aan het eind van de periode samen met hun grotere eindopdracht in. Als ze alle periodes een voldoende halen (dit geldt voor leerjaar 2 bij de vierjarige opleidingen, een examenjaar waarin alle dimensies aan bod komen) dan tekenen de docenten een bewijsformulier. Eind leerjaar 2 heeft, op een enkeling na, iedereen voldaan aan de inspanningsverplichting voor burgerschap en twee jaar gewerkt aan burgerschapsvaardigheden. Bij de driejarige opleidingen is dit één jaar. Daarnaast werken studenten ook in projecten met maatschappelijke thema's aan hun burgerschapsvaardigheden. Hierop wordt niet apart gemonitord. Studenten raken over het algemeen betrokken door het enthousiasme van de docenten en ze komen ook zelf met vragen bij docenten.

Ambities

Bij doelstelling 3.2 hebben we de volgende ambities voor 2027:

1. Op de gebieden van circulariteit, duurzaamheid en sociale impact hebben we binnen elk cluster minimaal twee projecten per schooljaar lopen waarmee onze studenten van betekenis zijn voor de samenleving;
2. 70% van de studenten is tevreden is over de lessen burgerschap.

Hoe maken we deze ambities waar?

Maatregelen werkagenda	Toepassing SintLucas	Draagt bij aan realisering ambitie:
Docenten aanstellen op basis van bekwaamheidsprofiel	Onze zeven docenten burgerschap zijn aangenomen als docent burgerschap. Dit zijn vooral collega's met de achtergrond maatschappijleer of geschiedenis. Bij toekomstige vacatures wordt het bekwaamheidsprofiel gebruikt.	2
Opleidingsachtergrond van docenten burgerschap volgen en bespreken met OR	Docenten burgerschap zijn gericht aangenomen vanuit hun inhoudelijke deskundigheid. We behouden dat 100% van onze burgerschapsdocenten bevoegd en bekwaam is.	2
Maatregelen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap	<p>Collega's worden gestimuleerd om bij te blijven in hun vakgebied. Vanuit het bekwaamheidsprofiel gaan we concreet inventariseren welke professionaliseringsbehoefte er is bij de docenten burgerschap en daar op inzetten. Docenten burgerschap krijgen ruimte voor het (gezamenlijk) bezoeken van een jaarlijkse studiedag/conferentie.</p> <p>Daarnaast inventariseren we welke professionaliseringsbehoefte er is bij collega's die projecten met maatschappelijke thema's begeleiden en welke rol docenten burgerschap hierin mogelijk hebben. Afhankelijk van de uitkomst wordt ingezet op professionalisering voor betrokken docenten, bijvoorbeeld het inzetten van trainingen, zoals aangeboden door het Expertisepunt burgerschap. Dit kan bijvoorbeeld gaan over gesprekken rondom polariserende thema's.</p>	2
<i>Eigen maatregel</i> Burgerschap als onderdeel van het begeleiden van onze talenten naar een mooie creatieve toekomst in de samenleving.	We ontwikkelen de visie op burgerschap door richting de Visie2027, waarin burgerschap onlosmakelijk verbonden is aan het betekenisvol inzetten van creativiteit. Daarvoor blijven we het curriculum evalueren en actueel houden in het kader van maatschappelijke ontwikkelingen. We creëren ruimte voor studenten om projecten rondom maatschappelijke vraagstukken in te zetten om burgerschapscompetenties te ontwikkelen en aan te tonen.	1, 2

Inhoud



Doelstelling 3.3 – Analyse en ambities

We zorgen ervoor dat werken in het mbo aantrekkelijk is en blijft. We hebben aandacht voor werkdruk en het carrièreperspectief voor onderwijspersoneel. We verminderen de uitval van startend onderwijspersoneel. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgeevenden, hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren.

(Werkagenda mbo)

Analyse uitgangssituatie

Instroom van nieuw onderwijspersoneel en bestaan van personeelstekorten

Op dit moment hebben we voldoende nieuwe instroom van onderwijs-personeel. Op bepaalde vlakken is het lastiger om onderwijspersoneel te vinden, zoals bij onze opleiding Software development. Met een personeelsplanning, continu in gesprek zijn met de arbeidsmarkt en een arbeidsmarktcampagne willen we de instroom van nieuw onderwijs-personeel voldoende houden in de komende jaren. Daarnaast herontwerpen we komend jaar het proces van Werving en Selectie om enerzijds een objectievere en inclusievere match te kunnen maken en anderzijds de toegang tot werken in het onderwijs te vergroten.

In het MTO van 2022 geeft 85% van de medewerkers aan de komende een of twee jaar graag bij SintLucas te blijven werken. Dit is een mooi percentage en hier zijn we trots op. In het kader van krapte op de arbeidsmarkt is het belangrijk dat medewerkers bij SintLucas willen blijven werken. Hierop willen we dan ook op diverse manieren inzetten.

SintLucas maakt deel uit van de Onderwijsregio Brabant-Oost. Het doel hiervan is om samen te werken aan het beste onderwijs in een regio die volop in ontwikkeling is. Onze regionale maatschappelijke opgave bestaat uit gebieden met zowel sterke demografische groei, als delen met krimp van inwoners, en dus ook leerlingen en studenten.

Als SintLucas willen we bijdragen aan een integrale aanpak van het lerarentekort. Daaraan verbinden we activiteiten binnen Samen Opleiden en Professionaliseren met de activiteiten binnen de Regionale Aanpak Personeelstekort.

Begeleiding van startend onderwijspersoneel

Vanaf schooljaar 2023–2024 sluit SintLucas zich aan bij het partnerschap Opleidingsschool Tilburg OGT – FL (Opleidingsschool 013) met Onderwijsgroep Tilburg als penvoerder. Dit is een volgende stap in de begeleiding van startend onderwijspersoneel bij SintLucas. Een eerste stap die reeds gezet is, is dat SintLucas sinds de start van schooljaar 2019–2020 een intern begeleidingstraject voor nieuwe cao-medewerkers mbo heeft. Dit traject biedt gesprekken met een coach, lesbezoeken en just-in-time ondersteuning (leren door te doen). De focus ligt op pedagogische en didactische ondersteuning en begeleiding voor de bij SintLucas startende leeromgeving assistent, onderwijsassistent, instructeur, docent in opleiding, of docent. Doel van het traject is het goed begeleiden van startend onderwijzend personeel en uitval hiermee voorkomen. Nieuwe medewerkers waarderen het enorm dat SintLucas hen deze intensieve begeleidingsmogelijkheid aanbiedt. Tabel 14 geeft het aantal begeleide nieuwe onderwijsmedewerkers in de jaren weer.

Tabel 15. Aantal begeleide medewerkers in het traject voor nieuwe mbo-onderwijsmedewerkers

Schooljaar	Aantal begeleide nieuwe mbo-onderwijsmedewerkers
2019–2020	17
2020–2021	32
2021–2022	44
2022–2023	76

Naast het begeleidingsprogramma voor mbo-onderwijsmedewerkers kent SintLucas ook een generiek onboardingsprogramma. Zo is er bij de start van het schooljaar sinds 2022 een startdag voor nieuwe medewerkers. Ook krijgen alle nieuwe medewerkers een buddy toegewezen die ze kan helpen wegwijs te worden bij SintLucas. Een uitdaging voor de komende tijd is om niet alleen aan het begin van het schooljaar, maar ook gedurende het jaar een aanbod op onboarding te hebben. Dit gaat zowel om praktische onboarding om zo snel mogelijk je weg te vinden, als om kennismaken met de unieke organisatie waarin iemand is terechtgekomen. We vinden het van belang dat medewerkers zich snel thuis voelen bij SintLucas door relaties op te bouwen met collega's en leidinggevenden.

Loopbaanperspectief en inschaling onderwijspersoneel

Per 1 augustus 2023 is ons nieuwe functiehuis in gebruik genomen. Het vorige functiehuis was dertien jaar oud en werd ervaren als te statisch voor deze tijd. De visie van SintLucas is erop gericht dat we in 2027 wendbaar zijn, om toonaangevend onderwijs te bieden. Dat betekent dat we meegaan met ontwikkelingen en trends in de buitenwereld. Daarbij zijn onze gedeelde ambities leidend en hoort een structuur waarin bevoegdheden zo dicht mogelijk bij de functie-uitvoering komen door een functiehuis dat mee kan bewegen met de markt en trends.



Er ontstond, op basis van de visie, behoefte om te kijken naar de horizontale en verticale verhoudingen tussen alle functies, gebaseerd op generieke beschrijvingen bij SintLucas. Daarnaast kijken we naar taken en de waardering ervan. In de jaren 2020–2022 was 100% van de instructeurs bij SintLucas ingeschaald in schaal 7. Tabel 15 geeft de inschaling van docenten in 2020–2022 weer. In 2022 zijn onderwijsmanagers gestart, waarmee de toename van de groep LD-docenten in dat jaar te verklaren is. In 2023 is deze groep als OBP ingeschaald, waarmee het aandeel LD weer gedaald is.

Tabel 16. Inschaling onderwijspersoneel in 2020, 2021 en 2022. (Bron: DUO open onderwijsdata Kwaliteitsafspraken 2024–2027, versie 21 juni 2023)

Leeftijds- klasse*	LB			LC			LD			Overig		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
1	91,0	100	100	9,0								
2	73,9	74,6	75,8	26,1	25,4	17,1			7,2			
3	60,6	58,1	56,1	34,3	34,5	31,5	5,1	7,4	12,3			
4	50,8	53,0	51,1	45,0	40,7	40,0	4,1	6,2	8,9			
5	45,2	43,8	32,1	53,2	54,4	67,9				1,7	1,8	
Totaal	61,1	61,1	60,4	36,2	34,9	31,8	2,5	3,7	7,8	0,3	0,3	0,0

*De indeling in leeftijdsklassen: 1 'jonger dan 30 jaar', 2 'van 30 tot 40 jaar', 3 'van 40 tot 50 jaar', 4 'van 50 tot 60 jaar' en 5 '60 jaar en ouder'



Eind 2023 bestond de functiemix van onderwijspersoneel uit 62% LB, 36% LC en 2% LD. De komende jaren wordt toegewerkt naar een functiemix met de verhouding LB- LC- LD van respectievelijk 56% - 42% - 2% in 2027. Voor deze gewijzigde verhouding in de functiemix, en voor de begeleiding van startende docenten, zetten we de middelen voor carrièreperspectief onderwijspersoneel in. Met deze gewenste functiemix bieden we docenten bij SintLucas de komende jaren meer loopbaanmogelijkheden, we vergroten het werkgeluk en de kwaliteit (door ontwikkeling van en selectie op talent). Het creëren van een sterk en gevarieerd team van docenten is cruciaal voor het verzorgen van toonaangevend onderwijs en het bevorderen van een positief leerklimaat. Bovendien blijft SintLucas hiermee een aantrekkelijke werkgever. We onderscheiden drie belangrijke stappen in het realiseren van de functiemix in 2027. (1) Het definiëren van de verschillen tussen de docentfuncties. Waar het functiehuis de taken en verantwoordelijkheden van een docent meer generiek weergeeft is ook de behoefte ontstaan om te kijken naar meer specifieke definiëring van het docentschap in termen van expertise en excellentie (in vakmanschap, didactiek, professioneel handelen etc.). De meer specifieke functieomschrijvingen van docenten zullen de leidraad vormen voor ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden de komende jaren. (2) Een transparant proces van het doorgroeien naar andere docentfuncties is tevens speerpunt voor de komende periode. (3) Tot slot zal de gesprekscyclus van SintLucas ook meer ingericht moeten worden op het in gesprek zijn van medewerkers met hun leidinggevenden over loopbaanontwikkeling. Dit wil zeggen een meer lange termijnscope. Deze drie stappen leiden uiteindelijk tot de gewenste functiemix in 2027.

Ervaren werkdruk onderwijspersoneel

In het MTO van 2022 antwoordt 35% van de medewerkers dat zij de werkdruk (veel) te hoog vinden. Dit percentage is iets onder het landelijk gemiddelde van 39%. Het streven is om het percentage naar beneden te krijgen.

Werkdruk wordt bij SintLucas in verband gebracht met vitaliteit, bevlogenheid, werk-/privébalans en werkvermogen. We zetten nu en in de toekomst meerdere interventies in om deze factoren te beïnvloeden. Werkdruk, vitaliteit en persoonlijke ontwikkeling zijn altijd onderwerp van gesprek in de gesprekscyclus tussen leidinggevende en medewerker. Leidinggevend worden ondersteund in het voeren van gesprekken over deze thema's vanuit het leiderschapsprogramma en inzet van een verzuimregisseur. Daarnaast worden in het kader van duurzame inzetbaarheid mogelijkheden als seniorenverlof aangewend. Tot slot wordt in het najaar 2023 een gezondheidsonderzoek ingezet met aandacht voor bevlogenheid en werkvermogen. De laatste is een indicator voor de mate waarin een medewerker lichamelijk en geestelijk in staat is de huidige werkzaamheden uit te voeren. Interventies op persoonsniveau of SintLucas-breed volgen na de terugkoppeling van de gezondheidscheck.

Percentage onderwijspersoneel tevreden over ontwikkelmogelijkheden:

67% (MTO 2022)

Percentage onderwijspersoneel dat werkdruk te hoog vindt:

35% (MTO 2022)

Percentage onderwijspersoneel dat de komende jaren graag bij de instelling blijft werken:

85% (MTO 2022)

Professionaliseringsbeleid van de instelling

Op dit moment worden plannen voor scholing zoveel mogelijk in overleg tussen medewerker en leidinggevende gemaakt, passend bij de ontwikkelstappen die een collega wil maken en aansluitend bij de ontwikkelingen in het team en vakgebied. Er is niet altijd grip op het totaal aan professionaliseringsactiviteiten dat wordt aangeboden of uitgevoerd, waardoor we niet altijd optimaal gebruikmaken van elkaars expertises of recent opgedane kennis. De coördinatie hiervan is een aandachtspunt in het beoogde professionaliseringsbeleid waar we in 2023 en 2024 aan werken. We willen beschrijven op welke wijze alle medewerkers van SintLucas samen werken aan hun professionele ontwikkeling en wat we hierin van elkaar verwachten, in lijn met visie, missie en kernwaarden van SintLucas. SintLucas is van mening dat bijblijven in het vakgebied en zorgdragen voor eigen duurzame inzetbaarheid een vereiste is voor het verzorgen van toonaangevend onderwijs. Docenten hebben een voorbeeldrol naar studenten in continu bezig zijn met de eigen ontwikkeling. In onze ambitie streven we dit na.

Mate waarin gebruikgemaakt wordt van professionaliseringsmogelijkheden

In het MTO 2022 gaf 67% van de medewerkers aan tevreden te zijn over ontwikkelmogelijkheden bij SintLucas. Dit percentage biedt ruimte voor verbetering. We merken dat de werkdruk ten tijde van corona heeft bijdragen aan het minder gebruikmaken van professionaliseringsmogelijkheden. Voor het schooljaar 2023-2024 krijgt professionalisering een boost door hernieuwde aandacht binnen de onderwijsclusters, mede doordat de teams meer resultaatverantwoordelijk zijn gaan werken. Inhoudelijk ontbreekt op dit moment een SintLucas-breed overzicht van het type professionaliseringsactiviteiten dat ondernomen wordt.

(Ervaren) barrières om gebruik te maken van professionaliseringsmogelijkheden

Op het moment van schrijven is niet bekend in welke mate medewerkers binnen de organisatie belemmeringen ervaren en welke belemmeringen medewerkers ervaren om gebruik te maken van professionaliseringsmogelijkheden. Dit is een belangrijk onderwerp voor onderzoek door de projectgroep die het professionaliseringsbeleid gaat opstellen. Belangrijk onderdeel waarmee rekening moet worden gehouden in het beleid, is om barrières voor medewerkers om deel te nemen aan professionaliseringsactiviteiten op voorhand zoveel mogelijk te verkleinen. Dit mede op basis van input van medewerkers zelf.

Uit landelijk onderzoek zijn barrières naar voren gekomen die door docenten worden ervaren in relatie tot het deelnemen aan professionaliseringsactiviteiten. Het gaat om factoren als werkdruk, weinig ruimte in het rooster en gebrek aan vervanging⁴. Deze nemen we mee in de verkenning van barrières bij SintLucas.

Ambities

Bij doelstelling 3.3 hebben we de volgende ambities voor 2027:

1. 75% van de medewerkers geeft aan voldoende ontwikkelmogelijkheden te hebben bij SintLucas en hier ook gebruik van te maken;
2. 90% van de startende en zij-instromende docenten en instructeurs geeft aan goed begeleid te worden in de eerste drie jaar bij SintLucas;
3. Meer dan 75% van de medewerkers geeft aan bevlogen, vitaal en met een gezond werkvermogen aan het werk te zijn;
4. In 2027 hebben we een functiemix met 56% LB, 42% LC en 2% LD;
5. 90% van de medewerkers blijft graag bij SintLucas werken;
6. Het lukt SintLucas om 95% van de vacatures binnen 3 maanden in te vullen.

¹ Vrieling, S., Bendig, J., Wartenbergh, F., Scheeren, J. van den Berg, D., & de Vos, K. (2022). *Professionalisering van leraren en docenten. Onderzoek naar professionalisering in brede zin en evaluatie van de Lerarenbeurs. CAOP, MOOZ en Centerdata*

Hoe maken we deze ambities waar?

Maatregelen werkagenda

Ambitieuze en realistische plannen met kwalitatieve doelstellingen in samenspraak met de OR op thema's: inschaling, professionalisering, werkdruk, begeleiding startend onderwijspersoneel

Toepassing SintLucas

We bespreken plannen met de OR en evalueren jaarlijks de uitvoering van de plannen.

In 2023–2024 en 2024–2025 komen we tot een breed gedragen en vastgesteld professionaliseringsbeleid en implementatie van dit beleid.

We herzien en wijzigen waar nodig het onboardingsprogramma en het inductieprogramma op basis van beschikbare kennis en expertise vanuit het platform Samen Opleiden & Professionaliseren (SO&P).

De in 2023 ingezette Gezond–Werken–Check geeft input voor het gericht inzetten van interventies om werkdruk te verlagen.

De uitwerking van duurzame inzetbaarheid geeft handvatten om in de jaarlijkse gesprekscyclus in gesprek te gaan over werk–privébalans, vitaliteit, levensfase etc.

Om persoonlijk leiderschap te gaan ervaren over de eigen ontwikkeling wordt dit onderdeel van jaarlijkse ontwikkelgesprekken tussen leidinggevende en medewerker, en worden hier ontwikkelafspraken over gemaakt. Zo creëren we samen een duidelijk beeld van persoonlijk leiderschap. Elke medewerker gaat persoonlijk leiderschap tonen, passend bij waar de organisatie staat en bij de kernwaarden. Hiertoe wordt persoonlijk leiderschap onderdeel van jaarlijkse ontwikkelgesprekken tussen leidinggevende en medewerker, en worden hier ontwikkelafspraken over gemaakt. Zo creëren we samen een duidelijk beeld van persoonlijk leiderschap.

Er wordt inzichtelijk gemaakt in welke mate gebruikgemaakt wordt van het professionaliseringsaanbod. In 2024 en 2025 onderzoeken we daarnaast de gewenste verhouding tussen scholing met als doel blijven in het vakgebied, ontwikkeling als mens, of groepsscholing binnen de onderwijsclusters. We nemen hierin onze ambities, en maatschappelijke en technologische ontwikkelingen mee. We streven ernaar dat 3% van de lumpsum wordt besteed aan professionaliseringskosten.

Er wordt onderzocht wat (ervaren) barrières zijn om gebruik te maken van professionaliseringsmogelijkheden als onderdeel van het te formuleren professionaliseringsbeleid. We stellen een actieplan op om deze barrières weg te nemen en voeren dit plan uit.

We zetten in op binden en boeien van medewerkers en op minder contracten voor bepaalde tijd. Hierdoor willen we verloop tegengaan.

Onderdeel van loopbaanbeleid vormen kwaliteitscriteria voor doorstroom docenten LB – LC – LD en eventuele limiteringen aan de aantallen die kunnen doorstromen en consequenties hiervan voor ontwikkelperspectief

Op basis van het functiebouwwerk wordt een kader voor loopbaanbeleid en doorstroom van LB–LC–LD vormgegeven, passend bij de ambities van SintLucas als toonaangevende creatieve vakschool.

Stappen hier in zijn: (1) Het definiëren van de verschillen tussen de docentfuncties. (2) Een transparant proces van het doorgroeien naar andere docentfuncties is tevens speerpunt voor de komende periode. (3) Tot slot zal de gesprekscyclus van SintLucas ook meer ingericht moeten worden op het in gesprek zijn van medewerkers met hun leidinggevendenden over loopbaanontwikkeling. .

Draagt bij aan realisering ambitie:

1, 2, 3, 5

4

Maatregelen werkagenda

Intensiveren inzet op zij-instromers in het aannamebeleid

Toepassing SintLucas

We intensiveren in het aannamebeleid op de inzet van zij-instromers door ongeveer 10% gastdocenten na te streven die met 1 been in het beroepenveld en 1 been in het onderwijs staan. Deze gastdocenten bieden we de mogelijkheid van het halen van een PDG aan.

Teams gaan met ondersteuning van het HR-team werken met een strategische personeelsplanning. Dit gaat om het continue voorbereiden, vormgeven en implementeren van beleid rondom instroom, doorstroom en uitstroom van personeel. Hierdoor zijn personen met de juiste kwaliteiten, kosten en flexibiliteit op de juiste momenten aanwezig op de juiste plek in de organisatie. Daarnaast kunnen zij activiteiten uitvoeren, die nodig zijn voor het behalen van de strategische doelen.

We blijven continu in gesprek met de arbeidsmarkt door bijvoorbeeld koffiemomenten of werksimulaties. Op deze momenten kunnen we werkzoekenden spreken die niet vakinhoudelijk op een functie matchen, maar misschien wel op competentieniveau matchen. Op deze manier treffen we ook werkzoekenden die anders niet op een functie zouden solliciteren.

We zetten in op een arbeidsmarktcampagne in samenwerking met bureau Goals, waarbij we niet alleen de geijkte onderwijskanalen gebruiken, maar ook inzetten op het bereiken van werkenden in de creatieve sector. Doel hiervan is creatieve professionals te verleiden om (deels) in het onderwijs te gaan werken als zij-instromer.

We willen de mogelijkheid onderzoeken dat docenten in opleiding eerder met een Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG) starten, zodat ze sneller in vaste dienst kunnen komen.

Draagt bij aan realisering ambitie:

6

Doelstelling 3.4 – Analyse en ambities

“We zorgen ervoor dat het mbo op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken wordt.”

(Werkagenda mbo)

Analyse uitgangssituatie

Positie van onderzoek en innovatie op de instelling

Om kenniscreatie en kennisdeling te faciliteren is de afdeling ‘expertise-centrum’ ingericht. Het expertisecentrum bestond oorspronkelijk uit het proctoraat Betekenisvolle Creativiteit, een onderdeel Trendonderzoek en een onderdeel Onderzoekswerkplaats. Om te zorgen voor meer verbinding met de onderwijsclusters, is het expertisecentrum in de zomer van 2022 uitgebreid met het team onderwijsadviseurs en de centrale werkplaatsen van SintLucas. Het expertisecentrum is daarmee de centrale plek voor kennisdeling en kenniscreatie op gebied van onderwijsontwikkeling en onderwijskwaliteit, en biedt daarnaast de infrastructuur om, via het proctoraat en de werkplaatsen, het onderwijs met de buitenwereld te verbinden.

SintLucas heeft een visie op onderzoek die samen te vatten is als dat we “praktijkgericht onderzoek op verschillende manieren inzetten om het onderwijs en de positie van SintLucas te versterken. “Praktijkgericht onderzoek betekent dat onderzoek altijd in dienst staat van het onderwijs, inclusief zijn studenten en medewerkers. We beschouwen onderzoek als een iteratief en collectief proces. De verschillende manieren waarop onderzoek ingezet wordt, bestaan uit het gebruiken van bestaand

onderzoek en het zelf uitvoeren van onderzoek. Om het onderwijs en de positie van SintLucas te versterken, wordt een combinatie van onderwijskundig (pedagogisch-didactisch) en vakinhoudelijk onderzoek gebruikt en uitgevoerd. We brengen de visie bijvoorbeeld in de praktijk door inzet van een aantal collega’s die als docent-onderzoeker onderzoek van collega’s begeleiden, kennis delen en zelf praktijkonderzoek doen. Daarnaast doet een groep collega’s in een professionele leergemeenschap (we noemen het een leerlab) gezamenlijk onderzoek naar ontwikkelingsgericht begeleiden en beoordelen.

Op diverse manieren is SintLucas bezig met innovatie in het onderwijs. Zo is binnen het kwalificatiedossier Mediavormgeving een team bezig met het implementeren van alle elementen van ons onderwijsconcept Libi. Dit team heet Ä6 en is een persoonlijke leerroute voor studenten. Bij dit onderwijsontwerp is een onderzoeker vanuit het expertisecentrum betrokken die het team ondersteunt in het onderzoeken van het ontworpen onderwijs.

Vanuit onze positie als vakschool op het gebied van betekenisvolle creativiteit zetten we in op innovatie in het vakgebied. Denk aan immersive design, social design of duurzaamheid. Om op deze onderwerpen samen te werken is het belangrijk elkaars taal rondom vormgeving en onderzoek te spreken. Daarom zoeken we samenwerking met andere vakscholen, hbo, wo en het werkveld, en doet ons proctoraat onderzoek naar deze gemeenschappelijke taal.

Trendonderzoek wordt ingezet om in te spelen op ontwikkelingen in de samenleving en daar ons opleidingsportfolio op aan te passen. Zo gaat er in 2023–2024 een verkenning op het terrein van immersive design van start, die mogelijk gaat leiden tot een nieuwe opleiding.

Mogelijkheden om de positie van onderzoek en innovatie te verstevigen

De focus voor de komende jaren voor wat betreft praktijkonderzoek en innovatie ligt op het stimuleren van een onderzoekende en lerende cultuur. Dit betekent dat we met elkaar willen definiëren hoe een onderzoekende en lerende cultuur er bij SintLucas uitziet en wat dit betekent voor bijvoorbeeld de manier van onderwijs ontwikkelen en professionalisering. Met een instellingsdialoog vanuit het Kwaliteitsnetwerk MBO in februari 2023 hebben we al een start gemaakt met reflectie op dit onderwerp. We zetten in op onderzoekend werken in teams, waarbij de PDCA-cyclus doorlopen wordt. Een onderwijsontwerpmodel dat we hier nu al bij inzetten is de CIMO-logica. Deze laagdrempelige methodiek die helpt bij het expliciteren van beoogde uitkomsten, de context waarin dit plaatsvindt en de interventie en het mechanisme die dit in werking zetten, kunnen we verder gaan inzetten.

In 2023 is een onderzoeksagenda opgesteld, waarin de belangrijke onderzoeksthema's voor het onderwijs en de positie van SintLucas samengevat zijn. Dit ondersteunt het praktijkonderzoek dat door docenten en in teams gedaan wordt. Daarnaast helpt de onderzoeksagenda om nieuw onderzoek aan te laten sluiten bij eerder uitgevoerd onderzoek en daarmee niet steeds het wiel opnieuw uit te vinden. De onderzoeksagenda bevat de volgende thema's: (opleiden tot) kritisch makerschap, oude en nieuwe technologieën, ruimte voor het individu in de context van het beroep en duurzaam samenwerken. Alle thema's hebben te maken met betekenisvolle creativiteit, waarmee het praktijkonderzoek bij SintLucas een directe link heeft met het onderwijs.

Bestaande practoraten en kansen voor nieuwe practoraten

SintLucas heeft één practoraat, met de titel 'Betekenisvolle Creativiteit'. Het is een breed ingestoken practoraat dat zich bezighoudt met ontwerpend onderzoek en wordt door de tijd heen specifiek. Dit is redelijk uniek voor een practoraat. De practor toetst aansluiting van het onderzoek met andere kennisinstellingen, vooral in het Network Applied Design Research (NADR).

De aansluiting van ons practoraat in dit netwerk, met verder alleen lectoraten, helpt mee in de positionering van het mbo als plek waar onderzoek wordt gedaan.

Een aandachtspunt voor het practoraat is de aansluiting op het onderwijs bij SintLucas. Zowel medewerkers als studenten geven aan wel meer van het practoraat te willen zien en horen. Hier gaat het practoraat in zijn laatste schooljaar mee aan de slag door bijvoorbeeld het opleveren van concrete onderzoeksproducten.

Het practoraat 'Betekenisvolle Creativiteit' eindigt in augustus 2024. Daarom geven we met de kwaliteitsgelden bedoeld voor practoraten vorm aan een nieuw practoraat vanaf 2024-2025 met een practor en practoraatsleden, voortbouwend op de kennis die we in de afgelopen jaren opgedaan hebben. Dit practoraat is nu nog niet meegenomen in het aantal practoraten dat in oprichting is, omdat dit nog in de ontwerpfasen is. Bij het nieuwe practoraat betrekken we aspecten als: het onderwerp van het practoraat van SintLucas, de vorm van het practoraat en de doelstellingen ervan. We willen de mogelijkheid onderzoeken om vanuit een samenwerking met andere mbo(vak)scholen een practoraat te starten.

Aantal practoraten:

1

Aantal practoraten in oprichting:

0

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

Eenzijds zien we excellentie in onze Visie2027 op zo'n manier dat iedereen het beste uit zichzelf haalt door middel van persoonlijk leren. Anderzijds zetten we in op extracurriculaire activiteiten, zoals workshops, deelname aan skillswedstrijden en bachelorprogramma's. SintLucas is lid van MBOe, het netwerk voor excellentie in het mbo. Hier delen we inzichten over excellentie met andere mbo-scholen. De wisselwerking tussen onderwijsprofessional en student is in het kader van excellentie bevorderen ontzettend belangrijk. We willen richting onze Visie2027 extra aandacht hebben voor ondersteuning van docenten op dit vlak.

Eén van de excellentiemogelijkheden voor studenten bij SintLucas is het initiëren van en deelnemen aan S+ activiteiten. Dit zijn kortdurende activiteiten, geïnitieerd door studenten of medewerkers, waarin verdieping of verbreding opgezocht kan worden. Door middel van een inspirerend en laagdrempelig aanbod, waarbij studenten en medewerkers centraal staan, dragen we bij aan een lerende cultuur en vergroten we onze gezamenlijke innovatiekracht. We bouwen aan de SintLucas-community door middel van verbinding en ontmoeting. S+ activiteiten vinden plaats buiten het curriculum, prikkelen de nieuwsgierigheid, kennen geen hiërarchie en deelnemers schrijven zich in op basis van interesse.

S+ is in 2023 geëvalueerd en er is een plan voor de korte en langere termijn gemaakt. We merken dat medewerkers S+ goed weten te vinden en dat dit onder studenten nog te weinig gebeurt. De studentenraad geeft aan dat de zichtbaarheid van de activiteiten onder studenten verbeterd kan worden. De doelstellingen op het gebied van S+ voor 2024 zijn:

- Er worden verschillende manieren onderzocht om de studentenparticipatie te vergroten;
- Er wordt onderzocht wat de daadwerkelijke behoefte is van zowel studenten als medewerkers, als het gaat om het aanbod vanuit S+;
- Er wordt onderzocht welke nieuwe doelstellingen passen bij de behoeften van studenten en medewerkers.

Als excellentietraject bieden we in samenwerking met de University of Northampton ook de bacheloropleidingen Visual Communication en 3D Design aan.

Ambities

Bij doelstelling 3.4 hebben we de volgende ambities voor 2027:

1. Jaarlijks zijn minimaal tien collega's betrokken bij ons eigen practoraat of een practoraat van een andere mbo-instelling;
2. SintLucas kent een onderzoekende, lerende cultuur en het is duidelijk waar dit bij studenten en medewerkers in is terug te zien;
3. 90% van de studenten geeft aan dat zij tevreden zijn over de mate waarin zij hun talenten kunnen ontwikkelen bij SintLucas;
4. We hebben interne en externe netwerken waarin wij leren en onze kennis van toegepaste creativiteit en didactiek inzetten. SintLucas draagt steeds vaker bij aan vraagstukken waarin creativiteit van betekenis is.

Hoe maken we deze ambities waar?

Maatregelen werkagenda

Intensivering bestaande practoraten of oprichting nieuwe practoraten

Toepassing SintLucas

Het practoraat Betekenisvolle creativiteit van SintLucas is in september 2020 gestart en loopt tot en met augustus 2024. Hierna starten we een nieuw practoraat. In 2023–2024 geven we vorm aan een nieuw practoraat, waarbij we uitgaan van wat we in de afgelopen vier jaar geleerd hebben. Daarbij gaan we uit van een nieuw practoraat waarin een practor samen met een groep practoraatsleden die ook onderdeel zijn van een onderwijs- of ondersteunend team bij SintLucas samen vormgeeft aan het onderzoek.

Het huidige practoraat werkt aan het borgen van de onderzoeksopbrengsten en inzichten bij onderzoekers en docenten.

Het practoraat van SintLucas werkt samen met lectoraten vanuit eigen kracht van ontwerpend onderzoek in het mbo.

Studenten die buiten SintLucas iets zien en iets anders willen dan er binnen SintLucas geboden wordt, kunnen bij het practoraat terecht om hier door middel van ontwerpend onderzoek mee aan de slag te gaan.

Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden

We zetten S+ voort en evalueren de aanpak en activiteiten. Als opmars naar meer vraaggestuurde activiteiten worden onder andere meer naar buiten gerichte activiteiten aangeboden en wordt een infrastructuur ontwikkeld om studenten in de lead te krijgen.

We blijven de bachelors Visual Communication en 3D Design aanbieden, en evalueren de opbrengsten en effecten voor studenten.

We gaan door met het ontwikkelen van een persoonlijke leerroute bij SintLucas. Dit gebeurt integraal binnen team Ä6 en wordt uitgebreid naar andere opleidingen, waarbij de opleidingen gestimuleerd worden om van elkaar te leren. Er vindt kennisuitwisseling plaats tussen innovatieve opleiding(-svormen) binnen SintLucas.

We ontwikkelen bij iedere opleiding een mogelijkheid om te versnellen of te vertragen.

Vergroten rol onderzoek en innovatie binnen de instelling

Vanuit het expertisecentrum zetten we voor collega's diverse mogelijkheden voort om kennis te maken met een onderzoekende houding, onderzoekend werken en onderzoek doen, zoals proeftuinen, leerlabs, deelname aan een practoraat of een taak als docent-onderzoeker.

We blijven jaarlijks een kennisfestival organiseren, waarbij collega's hun onderzoek kunnen presenteren aan in ieder geval andere collega's.

In de profielomschrijving voor nieuwe collega's geven we aan dat we een onderzoekende, lerende houding verwachten.

We innoveren op vakinhoudelijk vlak, bijvoorbeeld door inzet van technologie-ambassadeurs die nieuwe ontwikkelingen van buiten naar binnen halen en verspreiden in de onderwijsteams.

We zoeken samenwerking op met andere creatieve scholen en bedrijven om samen te werken aan vraagstukken rondom betekenisvolle creativiteit.

Draagt bij aan realisering ambitie:

1, 4

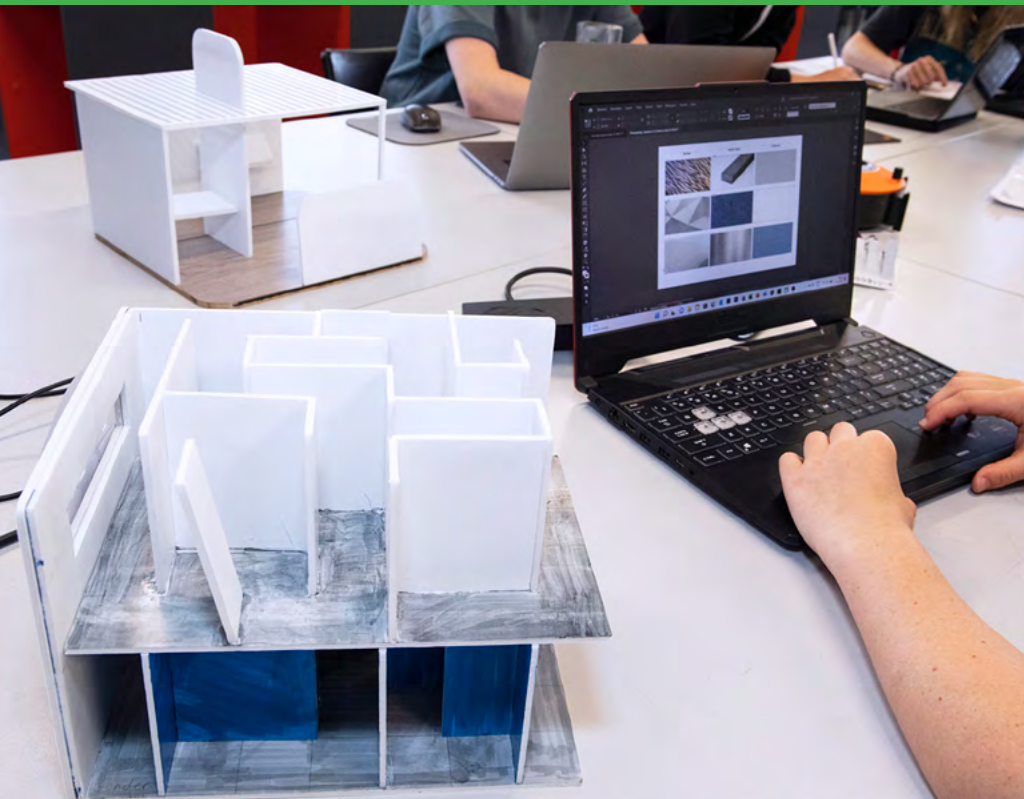
3

2, 4

4. Begroting

Leeswijzer begroting

Op de volgende pagina splitsen we de indicatieve begroting uit in te besteden budget en verwachte kosten. De verwachte kosten sluiten aan op onze speerpunten uit de kwaliteitsagenda en op al lopende ontwikkelingen bij SintLucas. We kiezen met deze begroting voor stabiliteit over de jaren 2024 tot 2027, met kosten die per jaar ongeveer gelijk zijn. Hier kiezen we voor, omdat veel kosten in de inzet van medewerkers zitten. Bij een aantal doelstellingen prioriteren we in de tijd, waarbij de kosten per doelstelling kunnen verschillen per jaar.



		Bedragen *1000 €			
Te besteden budget		2024	2025	2026	2027
Type middelen	Instrument	Totaal	Totaal	Totaal	Totaal
Reguliere deel	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027	2685	2685	2685	2685
Practoraten	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027	189	189	189	189
Mbo 2 deel	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027	-			
Carrièreperspectief onderwijspersoneel	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027	199	199	199	199
Mbo 2	Lumpsum		-	-	-
Nazorg	Regeling nazorg mbo	76			
Nazorg	Lumpsum		76	76	76
Begeleiding laatste jaar	Lumpsum	110	110	110	110
Doorstroom beroepskolom (vmbo/mbo/hbo)	Regeling versterken van de aansluiting in de beroepsonderwijskolom	-	-	-	-
Schoolkosten 18-basisvaardigheden	Lumpsum	76	76	76	76
Loopbaanoriëntatie en – begeleiding	Regeling aanvullende bekostiging LOB MBO 2023-2027	232	232	232	232
Oriëntatieprogramma's	Lumpsum	106	106	106	106
Professionaliseringsruimte mbo-docenten	Lumpsum	227	227	227	227
Veilig digitaal onderwijs	Subsidie aan MBO Raad	-	-	-	-
Totaal besteedbaar budget	Totaal 2024-2027	3900	3900	3900	3900

		Bedragen *1000 €			
Verwachte kosten		2024	2025	2026	2027
Verplichte thema's in de begroting	Doelstelling	Totaal	Totaal	Totaal	Totaal
Extra ondersteuning voor studenten in niveau 2	1.3	nvt	nvt	nvt	nvt
Carrièreperspectief onderwijspersoneel	3.3	230	228	263	273
Practoraten	3.4	229	242	254	267
Verdere begroting					
Prioriteit 1	1.1	78	102	137	142
	1.2	237	277	266	277
	1.3	395	414	434	455
	1.4	260	240	253	266
	1.5	34	36	82	87
Prioriteit 2	2.1 (loopbaan oriëntatie en begeleiding)	306	387	307	320
	2.2	296	263	262	272
	2.3	574	472	341	234
Prioriteit 3	3.1	233	156	108	104
	3.2	84	74	78	81
	3.3, overige maatregelen	444	445	459	477
	3.4, overige maatregelen	430	521	566	593
Totaal verwachte kosten	Totaal 2024-2027	3831	3856	3810	3848

Bijlage 1. Overzicht mbo-opleidingen SintLucas

Inhoud

Boxtel			Eindhoven		
Onderwijscluster	Opleiding	Diploma (crebo)	Onderwijscluster	Opleiding	Diploma (crebo)
Ruimtelijk vormgeven	Ruimtelijk vormgeven (richtingen: interieur, styling, product, event)	Ruimtelijk vormgever (25811)	Vormgeven, media en technologie ⁵	Crossmedia vormgeving	Mediavormgever (25633)
				Digital design & motion	Mediavormgever (25633)
				Creative technologies	Mediavormgever (25633)
				Software development	Software development (25604)
				Allround mediamaker	Allround Mediamaker (25592)
				Mediamanager /Creative Producer	Mediamanager (25199)
Vormgeven & Ambacht	Creatief vakman (richtingen: leer, textiel, keramiek, glas)	Creatief vakman (25548)	Beeld & geluid	Audiovisueel specialist	AV-specialist (25717)
				Fotografie	Fotograaf (25718)
	Decoratie- en restauratieschilder	Decoratie- en restauratieschilder (25036)		Podium- en evenementen-techniek	Allround Podium- en evenementen-technicus (25798)

⁵ Binnen dit cluster zijn ook de bachelors Visual communication en 3D Design gepositioneerd. Deze bachelors zijn een samenwerking met de University of Northampton.

VISIE 2027

CREATING OPPORTUNITIES

In 2027 is SintLucas hét vmbo en mbo voor creatief onderwijs.

SintLucas begeleidt creatieve talenten naar een mooie toekomst en draagt daarmee bij aan creativiteit in de samenleving.

'Waar anderen stoppen, gaan wij door. Dromers, denkers, ontwerpers, makers; ze zijn allemaal hier. We leren jou zien wat nog geen vorm heeft, bouwen wat nog niet bestaat. Dit is een plek om te leren, te ondernemen, te maken.'

De behoefte aan creativiteit is groter dan ooit. Om te kunnen innoveren, verduurzamen, inspireren of te verbinden hebben we vernieuwing nodig in de economie, maar ook in de zorg, bij de overheid, in de hele samenleving. Creativiteit is het vermogen om anders te kijken naar situaties, producten of organisaties. En door anders te kijken ontstaat er ruimte voor groei, voor verandering en soms zelfs voor doorbraken.

Daarom leidt SintLucas mbo-studenten op tot creatieve vakmensen die kunnen vormgeven (oplossingen bedenken, ontwerpen en maken) en die vakmanschap combineren met verbeeldingskracht. SintLucas is trots op haar eigen creatief vmbo, als voor-portaal van ons mbo, waar we inspringen op technologische ontwikkelingen en waar jezelf en je talent ontdekken voorop staat. Creativiteit is gestructureerd anders kijken en gaat dus verder dan die strakke videoclip, spannende game, dat kleurrijke glas-in-lood raam, de Lego league, of dat slim vormgegeven meubel. Vakmensen zijn onmisbaar omdat zij met hun kennis en (ambachtelijke en technische) vaardigheden dingen kunnen maken die waardevol gevonden worden. En als zij het vakmanschap kunnen combineren met verbeeldingskracht, kunnen ze ook dingen zichtbaar maken die er nog niet zijn. En juist die kracht is belangrijk voor innovatie en verandering.

Al meer dan 75 jaar begeleiden we jonge mensen in de ontwikkeling van hun creatieve talenten en ontwikkelen we het creatief vakmanschap. En dit willen we met succes blijven doen. Onze omgeving; leerlingen,

studenten, ouders, alumni, de inspectie en het werkveld bevestigen hoe toonaangevend we hierin zijn. We willen hét vmbo en mbo zijn voor creatief onderwijs; SintLucassers hebben een goede naam met hun opgedane kennis, vaardigheden en houding. Ze vinden een mooie baan, doen het goed als ondernemer, of stromen succesvol door naar een vervolgstudie. SintLucas blijft hen stimuleren om zich een leven lang te ontwikkelen in én buiten de creatieve industrie.

Wij vinden de band met onze leerlingen en studenten belangrijk. SintLucas is een veilige, inclusieve leeromgeving, waar je gezien wordt, waar je plezier mag hebben, fouten mag maken en waar de nadruk ligt op het proces van ontwikkeling van jezelf. Bij ons kun je jezelf zijn en help je anderen om mee te groeien.

Bij SintLucas werken we vanuit vijf kernwaarden die ons verbinden in ons handelen. We leven ze samen na. Zo maken we bij SintLucas creativiteit blijvend van betekenis voor mensen, organisaties en samenleving.

Kernwaarden

Groei: als je goed kijkt zie je overal kansen om verder te groeien.

Eigenheid: wie je bent is wat jou en de ander bijzonder maakt.

Plezier: doe waar je samen gelukkig van wordt.

Zelfvertrouwen: geef vertrouwen en vertrouw jezelf, en niets houdt je tegen.

Trots: ga voor dat grootse gevoel en geniet.

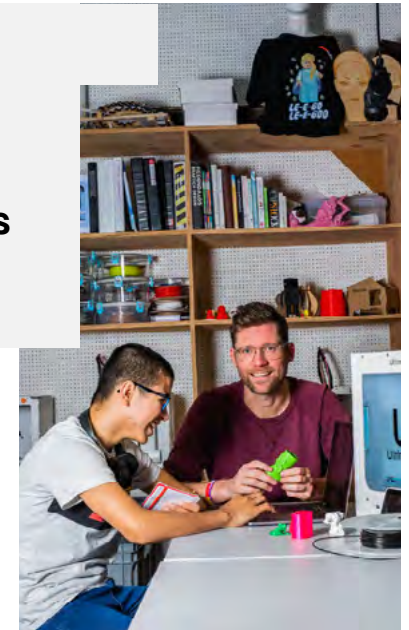
Missie: SintLucas begeleidt creatieve talenten naar een mooie toekomst en draagt daarmee bij aan creativiteit in de samenleving.

SINTLUCAS
CREATING OPPORTUNITIES

Toonaangevend creatief onderwijs in 2027

Een leerling of student wordt zich bij SintLucas bewust van 'Wie ben ik?' 'Wat wil ik?' 'Wat kan ik?' en 'Wie ben ik in relatie tot de wereld om me heen?'; gericht op groei.

Dat vraagt om persoonlijk onderwijs binnen een veilige, inclusieve leeromgeving. We zorgen voor een stevige vakinhoudelijke basis. We prikkelen nieuwsgierigheid in ons onderwijs, stimuleren om te experimenteren met ideeën, materialen, technieken en AI. En bovenal, we begeleiden leerlingen en studenten in hun persoonlijke ontwikkeling: want als vakman in de creatieve sector moet je niet alleen die goede vormgever zijn, maar ook zelfvertrouwen hebben om je vernieuwende ideeën te presenteren, mensen mee te nemen in jouw verhaal en kunnen samenwerken in teams om samen trots die ideeën tot leven te laten komen. Creatieve oplossingen kunnen vormgeven vraagt om samenwerking vanuit verschillende disciplines. Hierbij is een goede beheersing van basisvaardigheden, zoals communicatievaardigheden, digitale geletterdheid en burgerschap van belang. Wij voelen een verantwoordelijkheid om jongeren voor te bereiden op een duurzame samenleving waarin iedereen thuishoort en iedereen zichzelf mag zijn, ongeacht ieders achtergrond of identiteit. Plezier en aandacht staan dan ook centraal.



Het werkveld en onze (toekomstige) leerlingen en studenten vragen om een curriculum dat steeds meer op maat tegemoet komt aan hun ontwikkeling. Ons mbo streeft daarom naar een meer open en flexibel curriculum in interactie met het werkveld. In 2027 kunnen leerlingen van ons creatief-technisch vmbo via een doorlopende leerlijn een verkorte leerroute lopen in het mbo. Leerlingen en studenten maken op basis van hun eigenheid, talent en persoonlijke ontwikkelbehoefte keuzes.

Om te realiseren wat we hierboven beschrijven, vormen vier SintLucas fundamentals de basis voor ons vmbo- en mbo-onderwijs: creativity, personality, technology en practice. In het mbo geldt als vijfde, entrepreneurship.

SINTLUCAS
CREATING OPPORTUNITIES

Toonaangevende organisatie in 2027

Onze kernwaarden vormen de basis voor onze cultuur, identiteit en dagelijks handelen. Een omgeving waarin we samen ontdekken, experimenteren en oplossingen bedenken. We werken met resultaatverantwoordelijke teams. In de organisatie geven leidinggevenden richting en ruimte, zodanig dat het collectief eigenaarschap toeneemt. De teams en afdelingen hebben de ruimte om initiatieven te nemen en realiseren deze zoveel mogelijk zelf en met elkaar. We streven naar een vanzelfsprekende verbinding en heldere rolverdeling tussen onderwijs en ondersteuning; een standaard basisdienstverlening met ruimte voor ad-hoc service. En we werken aan een onderzoekende en lerende cultuur, waarbij elke medewerker persoonlijk leiderschap laat zien op zijn

eigen groei én op de ontwikkeling van onze leerlingen en studenten. In ons expertisecentrum werken we samen aan onderwijsontwikkeling, onderzoek en aan de kwaliteit van het vakmanschap.

SintLucas gaat duurzaam om met mensen. We geloven erin dat we vanuit een optimale en vitale medewerkersbeleving het beste onderwijs kunnen bieden. Een veilige leeromgeving, een inspirerende fysieke omgeving waar je kunt maken én een innovatieve digitale leeromgeving vormen hiervoor het fundament. We groeien in onze persoonlijke kwaliteiten door continu in ontwikkeling te zijn. In dialoog met elkaar. Hierdoor groeien we zelf, groeien we als team én als SintLucas.



SINTLUCAS
CREATING OPPORTUNITIES

Toonaangevend in samenwerking met de omgeving in 2027

Ambities waarmaken kan alleen als we ook toonaangevend zijn in de interactie met onze omgeving. We willen midden in de samenleving staan en met (internationale) partners kunnen sparren en inspelen op thema's als de doorontwikkeling van creatief vakmanschap, duurzaamheid, diversiteit en een leven lang ontwikkelen. De verbinding met bedrijven en organisaties leert ons niet alleen hoe de creatieve behoeften in het werkveld zich ontwikkelen, maar het geeft ons ook zuurstof en inspiratie. Onze alumni en studenten zorgen voor kruisbestuiving tussen onderwijs en praktijk en voor uitwisseling van ideeën, kennis en ervaring. Zo houden we ons onderwijs up to date.

Leerlingen, studenten en medewerkers van SintLucas tonen hun eigen werk, openen de deuren, richten zich naar buiten en halen relaties in huis. Onze studenten komen vanaf de start van hun opleiding met de praktijk in contact. Ook binnen het vmbo komen leerlingen al in contact met de praktijk.

Onze gebouwen zijn toegankelijke ontmoetingsplekken voor creatieve makers. Nauwe contacten met het toeleverend onderwijs (primair onderwijs en voortgezet onderwijs) en met relevante mbo's en hbo's zorgen voor een optimale doorlopende leerlijn en garanderen dat leerlingen en studenten hun talenten verder kunnen ontwikkelen en hun ambities waar kunnen maken.

Onze uitdaging is om onderling en met onze omgeving verder te intensiveren en met z'n allen actiever te netwerken en relaties te bouwen met de praktijk. We zullen daarbij stevig inzetten op onderzoekend leren waarbij we samen met organisaties, studenten, leerlingen en docenten onze kennis en creativiteit inzetten, delen én vergroten. Want juist in de praktijk liggen die maatschappelijke vraagstukken, situaties en uitdagingen die 'creative opportunities' bieden.



SINTLUCAS
CREATING OPPORTUNITIES

Instemming op kwaliteitsagenda 2024-2027

Op 14 maart 2023 is de Regeling voor de kwaliteitsafspraken mbo (2024-2027) in de Staatscourant gepubliceerd. De regeling bevat de 'spelregels' voor de nieuwe kwaliteitsafspraken (de kwaliteitsagenda).

De kwaliteitsagenda van SintLucas is tot stand gekomen door de werkagenda mbo 2023-2027 als uitgangspunt te nemen. Binnen en buiten SintLucas hebben diverse stakeholders input geleverd voor onze Kwaliteitsagenda 2024-2027. We hebben ambities geformuleerd op de drie prioriteiten uit de werkagenda:

- Bevorderen van kansengelijkheid.
- Versterken van de aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt.
- Onderwijs van de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie.

De medezeggenschap (OR en de studentenraad) stemt in met de kwaliteitsagenda zoals deze op 29 september 2023 is ingediend bij het CKMBO.

Informatie

De medezeggenschap heeft voldoende informatie gekregen om de genoemde bevoegdheid te kunnen uitoefenen.

Medezeggenschapsoverleg

Voor het verkrijgen van instemming op de kwaliteitsagenda door de ondernemingsraad en studentenraad is door Lindy Wijsman, manager Expertisecentrum, diverse malen een bijeenkomst georganiseerd om de totstandkoming en de beschreven prioriteiten en doelstellingen toe te lichten.

Op 24 augustus 2023 heeft de OR haar feedback gegeven op de kwaliteitsagenda. Op 6 september heeft de OR de definitieve versie ontvangen en tijdens de overlegvergadering op 13 september ingestemd.

Op 7 september 2023 heeft de studentenraad de definitieve versie ontvangen en op 22 september schriftelijk ingestemd.

Ondertekening, februari 2024

André Gehring, college van bestuur
Eindhoven, februari 2024

Coen van Dijk, voorzitter OR
Eindhoven, februari 2024

Wen Bregonje, voorzitter studentenraad
Eindhoven, februari 2024

Bijlage 4. Overzicht van het LLO aanbod

Inhoud

Titel	Inhoud	Vorm (aantal dagen/ dagdelen/online/op locatie)	Doelgroep	Waardering
Basis en gevorderden niveau: Adobe 1. InDesign, 2. Illustrator, 3. Photoshop	1. Ontwerpen en opmaken van gedrukte en digitale publicaties. 2. Werken met vectorafbeeldingen en illustraties. 3. Ontwerpen en bewerken van afbeeldingen.	4 dagdelen per Adobe onderdeel en per niveau	Creatieve professional, waaronder collega's, alumni en werkende professional	Bewijs van deelname
Basis en gevorderden niveau: Blender	3D modellen, animaties en visuele effecten creëren	4 dagdelen	Creatieve professional, waaronder collega's, alumni en werkende professional	Bewijs van deelname
Basis en gevorderden niveau: SketchUp Pro	Visualiseren in 3D voor ieder vakgebied	2 dagen per niveau	Creatieve professional, waaronder collega's, alumni en werkende professional	SketchUp Certificaat
3D Ontwerpen met Unlit	Ultrarealistisch 3D visualiseren van je in-/exterieur	1 dagdeel	Creatieve interieur professional, waaronder collega's, alumni en werkende professional	Bewijs van deelname
SketchUp Pro trainer	Leer visualiseren in 3D voor ieder vakgebied	8 dagen	Docent, Instructeur SintLucas	SketchUp Trainers Certificaat
Ondernemen voor alumni	Intervisie, wat speelt, welke vragen en leer van elkaar	bijeenkomsten 1/maand	Alumni, jonge ondernemers	Geen
Professioneel innoveren	In ontwikkeling, training/inspiratiesessie	In ontwikkeling	Werkende professional	In ontwikkeling

Titel	Inhoud	Vorm (aantal dagen/ dagdelen/online/op locatie)	Doelgroep	Waardering
Immersive Design/ AI	In ontwikkeling, training/inspiratiesessie	In ontwikkeling	Creatieve professional, waaronder collega's, alumni en werkende professional	In ontwikkeling
Prompt Engineering	Leer sneller en slimmer werken met AI	3 uur	Creatieve professional, waaronder collega's, alumni en werkende professional	Bewijs van deelname
Ambachten textiel, keramiek, glas in lood	In ontwikkeling, training/inspiratiesessie	In ontwikkeling	Creatieve professional, waaronder collega's, alumni en werkende professional	In ontwikkeling
Conceptuele fotografie	In ontwikkeling, training/inspiratiesessie	In ontwikkeling	Creatieve professional, waaronder collega's, alumni en werkende professional	In ontwikkeling
Content creator	In ontwikkeling, training/inspiratiesessie	In ontwikkeling	Creatieve professional, waaronder collega's, alumni en werkende professional	In ontwikkeling