

# KWALITEITSAGENDA DA VINCI COLLEGE 2024-2027







# LEESWIJZER

Voor u ligt de Kwaliteitsagenda 2024-2027 van het Da Vinci College (DVC). Deze Kwaliteitsagenda omvat onze vertaling van de Samen Werken aan Talent - Werkagenda mbo 2023-2027 naar DVC-specifieke context, focus en maatregelen. Het document is opgebouwd uit vier delen:

## ANALYSE

In het eerste deel wordt een analyse van de instelling gegeven. We gaan achtereenvolgens in op kenmerken van de instelling, afbakening van het werkgebied, de vertreksituatie in 2023 en een SWOT-analyse. Tot slot wordt hier beschreven hoe we de Kwaliteitsagenda uitvoeren en verduurzamen.

## PRIORITEITEN, AMBITIES EN MAATREGELEN

In het tweede deel geven we onze focus aan. Ook geven we per doelstelling uit de Werkagenda aan hoe we als DVC daar invulling aan geven: we beschrijven we per doelstelling de context, de maatregelen die we inzetten en waar we in 2027 willen staan.

## BEGROTING

In het derde deel volgt de begroting van de Kwaliteitsgelden.

## BIJLAGEN

Tot slot zijn de te monitoren indicatoren opgenomen in de bijlagen, evenals een selectie van relevante beroepsopleidingscodes voor onze regio.

In het gehele document zijn delen van de tekst weergegeven in een **blauwe kleur**. Dit betreft verplichte onderdelen uit de Werkagenda en de Regeling Kwaliteitsafspraken, waaronder analyseonderdelen, maatregelen, samenwerkingen en indicatoren.

# INHOUD

LEESWIJZER	3
WELKOM BIJ DA VINCI	6
ANALYSE	
Context van de instelling	8
Kenmerken van de instelling in schooljaar 2022/2023	8
Afbakening van het werkgebied	9
Vertreksituatie DVC in 2023	13
Krachten en ontwikkelpunten van de instelling	15
Kansen en uitdagingen in het werkgebied	21
Draagvlak en Samenwerking	23
Uitvoeren en verduurzamen	24
PRIORITEITEN, AMBITIES EN MAATREGELEN	
Focus van het Da Vinci College	26
<b>Doelstelling 1.1</b> Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland	27
<b>Doelstelling 1.2</b> Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op instellingen en in leerbedrijven, vergroten toegankelijkheid mbo voor studenten met hulpbehoefte en het mbo inclusiever maken	28
<b>Doelstelling 1.3</b> Versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding (met name voor studenten niveau 2). Ombuigen en afremmen stijging vsv'ers en toewerken naar minder dan 18.000 nieuwe vsv'ers in 2026	32
<b>Doelstelling 1.4</b> Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom. Positioneren van de keuze voor het beroepsonderwijs als positieve keuze	36
<b>Doelstelling 2.1</b> Studenten maken weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. Opleidingen bieden duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt en baan zekerheid. Bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo zijn transparant	40
<b>Doelstelling 2.2</b> Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte. Stagediscriminatie wordt uitgebannen en studenten krijgen een passende vergoeding.	43
<b>Doelstelling 2.3</b> Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via de bbl, met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn. Ten behoeve daarvan wordt samengewerkt in de LLO-katalysator en gebruik gemaakt van de Subsidieregeling praktijkleren.	47
<b>Doelstelling 3.1</b> 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	50
<b>Doelstelling 3.2</b> 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	54

**Doelstelling 3.3** 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. 56

**Doelstelling 3.4** We zorgen ervoor dat het mbo op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken wordt 60

## BEGROTING

Begroting 54

## BIJLAGE

58



## WELKOM BIJ DA VINCI

Op 31 augustus 2023 vierden we met onze eerstejaars studenten de start van hun opleiding bij Da Vinci met het Warm Welkom Festival op ons Leerpark in Dordrecht. Dat welkom werd verzorgd door onze collega's maar een belangrijke rol was daarnaast ook weggelegd voor onze tweede en derdejaars studenten die hun enthousiasme en passie voor het vak en hun opleiding deelden met hun nieuwe medestudenten. Mooi om te zien hoe het festival eigenlijk meteen al een eerste bescheiden bijdrage leverde aan twee van onze belangrijkste doelstellingen uit deze Kwaliteitsagenda: begeleiding van studenten en vermindering van VSV en het vergroten van het studentenwelzijn. Een goede landing voor eerstejaars studenten kan een belangrijke bijdrage leveren aan het studiesucces van studenten en natuurlijk is een warm welkom nog maar het begin maar het is wel de start van een studieloopbaan van onze studenten waarbij ze zich gezien en gehoord voelen en waarbij we begeleiding centraal stellen. Een prettig en veilig schoolklimaat is van cruciaal belang om tot leren te komen en met dit warme welkom wilden we in de eerste week van deze studenten ook de focus leggen op het welzijn van onze studenten. Laat deze eerste keer het begin zijn van een mooie nieuwe Da Vinci traditie!



Een kleine week daarvoor heetten we onze collega's welkom bij de jaaropening: kleinschalig, informeel en in het teken van ontmoeting. Want met elkaar maken wij het verschil voor onze studenten en daarom leggen we ook de focus op onze derde doelstelling: goed werkgeverschap met als belangrijke thema's professionalisering en gezonde werkbelasting. Een prettige werkomgeving waar onze betrokken en gedreven collega's met plezier en goed toegerust bijdragen aan het succesvol leren en ontwikkelen van onze studenten, ieder vanuit zijn of haar eigen expertise en rol. Een belangrijke opdracht daarbij is het zorgdragen voor een gezonde werkbelasting zodat onze medewerkers met betrokkenheid, gedrevenheid en professionaliteit zich dagelijks kunnen blijven inzetten voor onze studenten.

In deze Kwaliteitsagenda beschrijven we - naast de focusdoelstellingen zoals hierboven verwoord - onze ambities op een brede reeks van kwaliteitsthema's die ieder een belangrijke bijdrage leveren aan de belangrijke maatschappelijke opdracht waar we als Da Vinci voor staan: onze studenten op te leiden tot goede vakmensen, voor en met onze regio en ze daarnaast voor te bereiden op de samenleving en een leven lang ontwikkelen.

Kortom: in lijn met onze kernwaarden ambitieus, betrokken en professioneel is het bij Da Vinci goed samen leren en werken in een prettige en veilige sfeer. Er is ruimte voor ambitie, we hebben oog voor elkaar en goed vakmanschap is vanzelfsprekend. Vanuit onze locaties in de regio's Drechtsteden en Gorinchem zetten we ons hier ook de komende jaren iedere dag voor in, met en voor elkaar: studenten, medewerkers en onze partners in de regio.

Henrik Stevens (voorzitter College van Bestuur)  
Ingrid Tuinenburg (lid College van Bestuur)



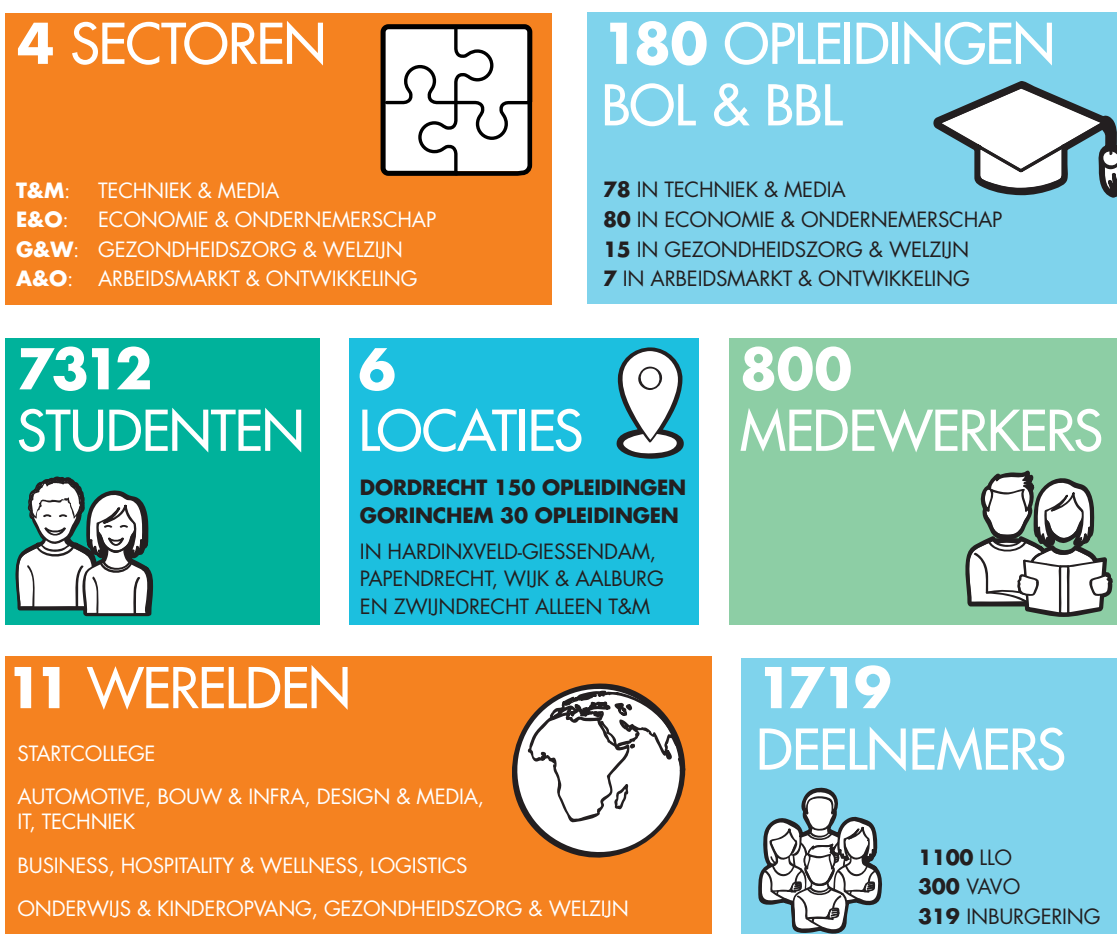


# 1

# ANALYSE

## CONTEXT VAN DE INSTELLING

## CONTEXT VAN DE INSTELLING



## KENMERKEN VAN DE INSTELLING IN SCHOOLJAAR 2022/2023

Het Da Vinci College (DVC) kenmerkt zich door kleinschaligheid, verschillende vormen van hybride leeromgevingen, onderwijsinnovaties en een gekende positie in onze regio waarin we met veel partners samenwerken.

Wij willen onderwijs bieden dat onze studenten goed toerust voor hun toekomst en hen inspireert tot persoonlijke en professionele groei en volwaardige deelname aan de maatschappij. Ons onderwijs vindt plaats in een omgeving van onderling respect en verdraagzaamheid. We stemmen ons onderwijs af op de leervragen van studenten en de behoeften van de regionale arbeidsmarkt. Ons onderwijs is actueel, innovatief en hoogwaardig. Voor onze studenten creëren we een kansrijke positie op de arbeidsmarkt en/of opstap naar vervolgonderwijs. Zo dragen we bij aan de ontwikkeling van onze studenten en van de regio. We doen dit in het licht van de kernwaarden van onze organisatie: betrokken, ambitieus en professioneel.

### **Betrokken**

Wij kennen onze studenten, verdiepen ons in hun mogelijkheden en spannen ons samen met hen in het beste uit hun talenten te halen. We stimuleren onze studenten medeverantwoordelijkheid te nemen voor hun leerprocessen. We betrekken ook hun ouders hierbij.

### **Ambitieux**

We werken samen met het bedrijfsleven om leren in de praktijk te optimaliseren. Samen zorgen we voor voldoende goed geschoolde arbeidskrachten. Wij dragen met ons onderwijs bij aan het oplossen van vraagstukken en aan innovaties in de regio. Samen met vo en hbo realiseren we een krachtige beroepskolom.

### **Professioneel**

Onze docenten nemen als professionele teamspelers verantwoordelijkheid voor het succes van hun studenten. Ze zetten zich in om hun studenten te vormen tot burgers met grote maatschappelijke verantwoordelijkheid. Wij investeren in onze docenten op het gebied van pedagogiek, didactiek en actuele vakdeskundigheid.

## AFBAKENING VAN HET WERKGEBIED

### Sectoren

DVC biedt opleidingen aan in vier sectoren. Onze sector Techniek en Media is sterker vertegenwoordigd dan het landelijk gemiddelde, waar landelijk 26% van de studenten kiest voor een opleiding in deze sector, is dat bij DVC 38%. Zo'n 9% van onze studenten kiest voor een opleiding bij Entree, wat gelijk is aan het landelijk gemiddelde. De sectoren Zorg en Welzijn en Economie en Ondernemerschap zijn wat kleiner dan landelijk gemiddeld. Landelijk kiest 33% van de studenten voor de sector Zorg en Welzijn, bij DVC is dat 30%. Voor de sector Economie en Ondernemerschap geldt dat landelijk 32% van de studenten voor een opleiding in deze sector kiest, bij DVC ligt dat op 28%. We bieden zo'n 180 mbo-opleidingen verdeeld over vier sectoren waarbinnen we 11 Werelden hanteren waar de opleidingen onder vallen. Daarnaast bieden we ook vavo, educatie, inburgering en trajecten op maat (LLO) aan.

SECTOR	WERELDEN	AANTAL OPLEIDINGEN
Arbeidsmarkt en Ontwikkeling	Start College	7
Techniek en Media	Automotive Bouw en Infra Design en Media IT Techniek	78
Economie en Ondernemerschap	Business Logistics Hospitality en Wellness	80
Gezondheidszorg en Welzijn	Gezondheidszorg en Welzijn Onderwijs en Kinderopvang	15

## Regio

Het DVC bedient met deze opleidingen de regio Zuid-Holland Zuid, waar de arbeidsmarktregio's Drechtsteden en Gorinchem onder vallen. De hoofdlocatie is het Leerpark in Dordrecht. Daarnaast is er een grote locatie in Gorinchem en zijn er enkele kleinere locaties waar alleen opleidingen uit het technische domein gegeven worden in Hardinxveld-Giessendam, Papendrecht, Wijk en Aalburg en Zwijndrecht. We bevinden ons hiermee tussen de arbeidsmarktregio's Rijnmond, Midden-Holland en West-Babant. In deze omliggende regio's zijn aan de Rotterdamse kant onder andere mbo instellingen Zadkine en Albeda voor onze studenten dichtbij, richting het zuiden is dat onder andere Curio en voor onze studenten in Gorinchem zijn dat Koning Willem I, MBO Utrecht en ROC Midden Nederland.

Uitgangspunt bij het portfolio-beleid van het DVC is dat opleidingen aansluiten bij de behoefte van onze regionale arbeidsmarkt van vandaag en die van morgen. Daartoe heeft The Next School eind 2022 een portfolioanalyse gemaakt van al onze opleidingen. In het kader van 'De bakens verzetten' (hierover later meer bij 'Vertreksituatie DVC in 2023') en op basis van deze analyses is gestart met het maken van keuzes over het opleidingenportfolio. Leidend in deze keuzes zijn de behoeften in de regio (Regiodeal en Smart Delta Drechtsteden), de belangstelling vanuit de (potentiële) studenten en naar het aantal arbeidsplaatsen en (mbo)-vacatures op dit moment.

Smart Delta Drechtsteden vormt een economische regio en leefomgeving voor 300.000 inwoners aan de zuidrand van de Randstad. Hierin werken zeven Zuid-Hollandse gemeenten samen, die het grootste deel van onze regio vormen. Deze **samenwerking** omvat verder het onderwijs (mbo en hbo) en het regionale bedrijfsleven. De zwaartepunten in de regionale ambities en ontwikkelingen zijn:

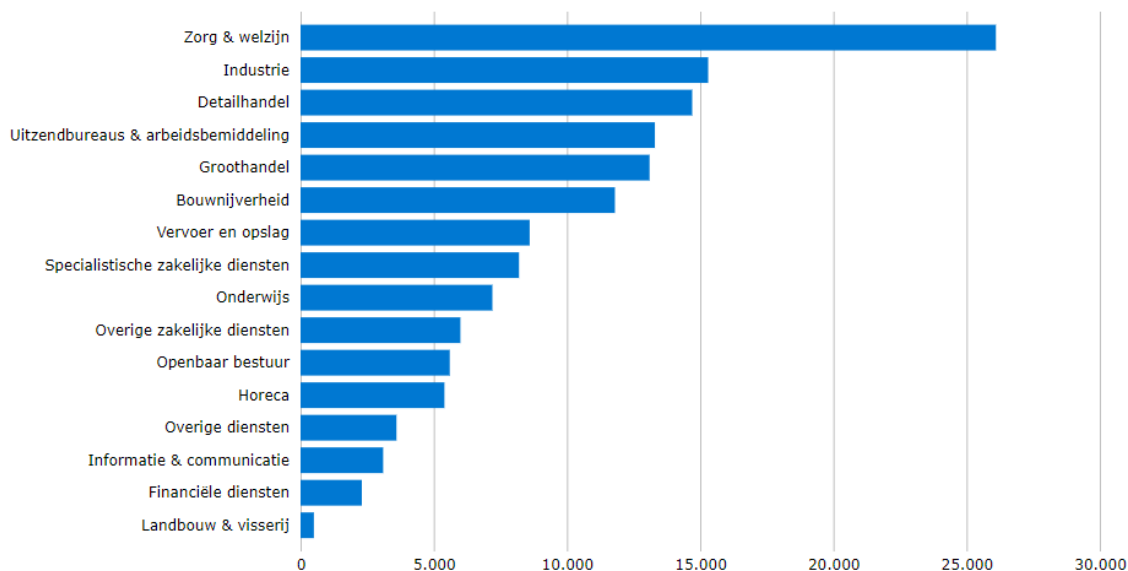
- Maakindustrie, in het bijzonder in de maritieme sector
- Leefbaarheid: sociale versterking, zorg en welzijn
- Verduurzaming: energietransitie en gebouwde omgeving
- Transport en logistiek, zeker ook in het licht van verduurzaming

Kijkend naar de arbeidsmarktprognose voor de regio Drechtsteden van het UWV, dan zien we dat in de top 3 de meeste werkgelegenheid in 2024 wordt verwacht in zorg en welzijn, industrie en detailhandel (zie grafiek 1). Het huidige aantal arbeidsplaatsen in de regio laat eenzelfde beeld zien, met de meeste werkgelegenheid in de zorg, de detailhandel en bouwnijverheid (grafiek 2). Specifiek kijkend naar de mbo-vacatures van 2022, dan zijn de belangrijkste branches retail, gastvrijheid en transport en logistiek (grafiek 3).

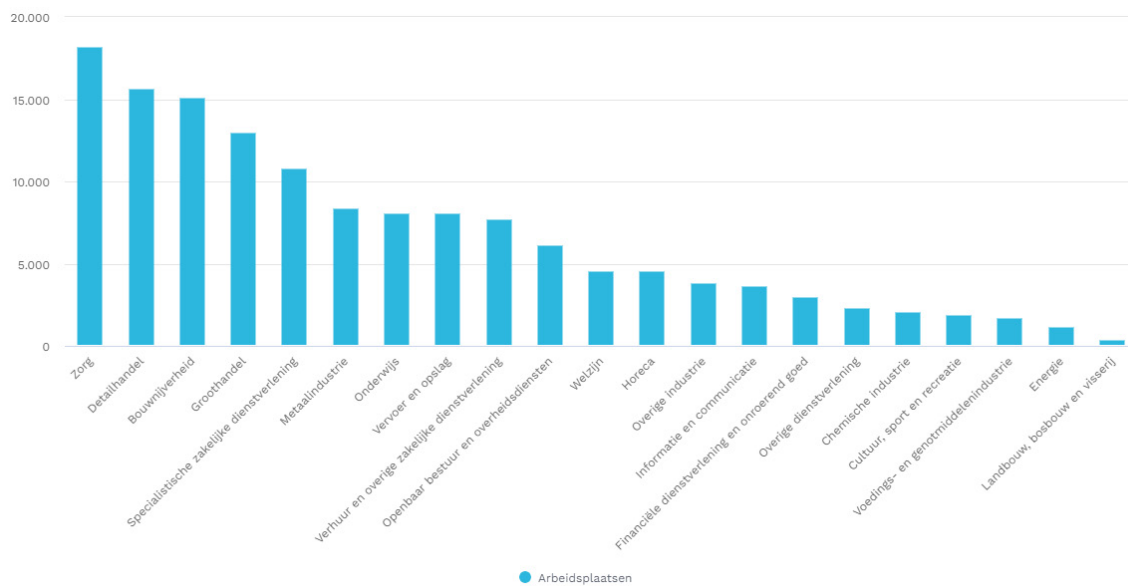
Als we de regionale ontwikkelingen en ambities, de huidige regionale arbeidsmarkt en ons huidige opleidingsaanbod met elkaar in verband brengen, komen we tot de focus op de volgende branches:

- Techniek, Maakindustrie
- Zorg en Welzijn
- Retail en commercie, Transport en logistiek

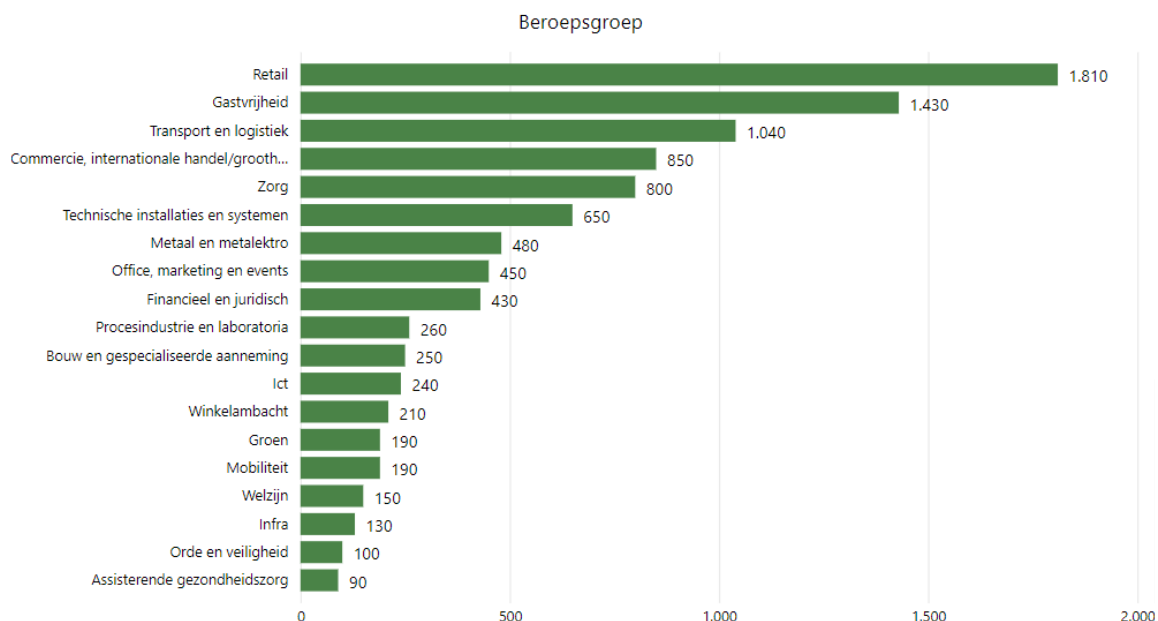
De vertaling naar **beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio**, met daarbij de **instroom per opleiding**, is te vinden in bijlage 1. In de komende drie jaar zullen binnen 'De bakens verzetten' nadere keuzes worden gemaakt over het portfolio van het Da Vinci College, passend bij de genoemde focus.



Grafiek 1. Aantal banen per sector, prognose 2024, van werk.nl, regio Drechtsteden.



Grafiek 2: Arbeidsplaatsen naar sector (peildatum 1 april 2023), van: drechtstedeninzicht.nl



**Grafiek 3: Ontstane mbo vacatures Drechtsteden 2022, van s-bb.**

## Studenten

Onze studenten zijn grotendeels afkomstig uit de regio Dordrecht, 65% van onze studenten komt uit deze regio. Daarnaast hebben we studenten uit regio's Rotterdam, Gorinchem en Breda, respectievelijk 12%, 13% en 4% van onze studenten komt uit die regio's. Van onze studenten volgt 63,5% een bol opleiding en 36,5% een bbl opleiding.

Onze studentaantallen dalen en dalen ook meer dan het landelijk gemiddelde. In 2022 is door The Next School een marktanalyse uitgevoerd voor het DVC, waaruit bleek dat ons marktaandeel de afgelopen jaren gekrompen is, terwijl dat van Zadkine en Albeda gestegen is en van Curio slechts licht gedaald is. Dit heeft niet alleen te maken met dalende studentaantallen in onze regio. Hoewel er minder studenten naar het mbo gingen, kozen er ook meer studenten voor een andere instelling. Met name in de sector Gezondheidszorg en Welzijn hebben we studenten aan andere instellingen verloren en is ons marktaandeel gekrompen. In mindere mate geldt dit ook voor de sector Economie en Ondernemerschap waar krimp overigens ook bij andere instellingen is te zien. In de sector Techniek en Media zien we juist een lichte groei. Dit is een belangrijke reden voor het verzetten van de bakens. Hierdoor kunnen we met een weerbare en wendbare organisatie goede, regiorelevante en voor de student aantrekkelijke opleidingen aanbieden.

## Samenwerkingen

Binnen de beroepskolom hebben we goede samenwerkingen met zowel het vo als het hbo. Er zijn contacten met alle vo scholen uit de regio en samen met hen hebben we het Windroos programma (waarover verderop meer bij doelstelling 2.1.) opgezet om studenten goed voor te bereiden op hun studiekeuze binnen het mbo. We zien kansen deze contacten te intensiveren door bijvoorbeeld meer ruimte te bieden aan vo voorlichters in onze teams en een warme overdracht te realiseren.

Deze intensivering betreft ook specifiek onze goede buur Yuverta, die ook vmbo in huis heeft. Met Yuverta werken we samen in het Windroos project. In dit Windroosproject werken het DVC en de vo-scholen in de regio samen door een oriëntatieprogramma aan te bieden met opdrachten, proeflessen en reflectiemomenten. Zo kunnen leerlingen tot een goede studiekeuze komen. We werken samen met de Dordrecht Academy en HBO Academy (voorheen HBO Drechtsteden) aan doorstroom naar ad- en hbo-opleidingen. Dit doen we door samen keuzedelen en programma's te ontwikkelen en studenten te begeleiden bij een stap in deze doorstroom. Zowel met het vo als met het hbo leggen we verbinding op onderwijs om de doorstroom binnen de beroepskolom te bevorderen.

Binnen de regio hebben we met verschillende partijen structurele samenwerkingen en goede contacten. De sectoren onderhouden via werkveldbijeenkomsten en reguliere overlegmomenten de relaties met hun eigen werkveld. Daar wordt gesproken over onder andere de aansluiting van ons onderwijs op de arbeidsmarkt, de stages en begeleiding van de studenten. Het DVC neemt deel aan regionale overlegstructuren als De Regio Deal Drechtsteden-Gorinchem, het Hoboken-overleg met de collega-ROC's in Rijnmond, de Economic Development Board, de werkgevers in de zorg en in Smart Delta Drechtsteden.

We werken intensief samen met gemeenten in onze regio op onderwerpen als zorg en nazorg. Denk daarbij aan sociale diensten, UWV, Leerwerkloket, RMT's en professionals voor psychosociale zorg voor studenten. Uiteraard hebben we ook een samenwerking met SBB en de MBO Raad en zijn we lid van het Kwaliteitsnetwerk MBO.

Binnen het kader van hybride onderwijs heeft het DVC, in de meeste gevallen in samenwerking met gemeente en bedrijfsleven, verschillende leerbedrijven opgezet waar onze studenten leren en werken: *LEO* (restaurant), *Salon Da Vinci* (kapsalon), *We-Pair* (samen met Dordtse computerhandel), *Mobiliteit Academie*, *Helpende Handen* (met Internos, Trivire en Calibris), *Parkmanagement* (met gemeente Dordrecht), *Entree Klus*, *Emphasis* (medialeerbedrijf) en *Beveiligingsdienst Da Vinci College*.

Op het vlak van leven lang ontwikkelen (LLO) heeft Da Vinci een samenwerking met vijf ROC's in onze omgeving, waarover meer bij doelstelling 2.3.

## VERTREKSITUATIE DVC IN 2023

De afgelopen jaren hebben zich gekenmerkt door een brede strategie en een breed portfolio. Ondanks dat daaruit veel goede initiatieven voortvloeiden, is de focus dusdanig breed geworden dat de uitvoering en afstemming over die gehele breedte, zeker in combinatie met dalende studentaantallen en stijgende kosten, niet meer haalbaar is en er behoefte is aan meer prioritering en focus.

De afgelopen jaren hebben we ook te maken met teruglopende studentaantallen en een stijging van de VSV cijfers, meer dan het landelijk gemiddelde. Er is daarom behoefte en noodzaak aan een smallere focus en veranderingen binnen de organisatie.

De Raad van Toezicht heeft het CvB als opdracht meegegeven: "Zorg dat het DVC een zelfstandig ROC blijft met een relevant, onderscheidend, betaalbaar en organiseerbaar opleidingsportfolio dat aansluit bij maatschappelijke behoefte van studenten, bedrijven en instelling in de regio Zuid-Holland Zuid." Om deze koerswijziging te realiseren, is er binnen DVC een traject gestart: 'De bakens verzetten'. Hiermee werken we aan een stabiele basis om de zelfstandigheid van het DVC op langere termijn te waarborgen. De kern van het traject 'De bakens verzetten' bestaat uit 3 onderdelen:

- Kosten in lijn met opbrengsten brengen
- Groei van aantal studenten/marktaandeel realiseren
- Een bijpassende organisatie realiseren

In deze Kwaliteitsagenda brengen we focus aan op ons onderwijs, onze studenten en onze medewerkers. We trekken in deze Kwaliteitsagenda ook de lijnen door van het Strategisch beleid 2019-2022 en de in 2022 herijkte onderwijsvisie. Met de combinatie van de Kwaliteitsagenda, de Onderwijsvisie en het traject 'De bakens verzetten', werken we de komende jaren op alle fronten aan een sterker Da Vinci College.

## KRACHTEN EN ONTWIKKELPUNTEN VAN DE INSTELLING

<b>KRACHTEN</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Kleinschaligheid en professionaliteit</li><li>• Onderwijsvisie</li><li>• Kwaliteitsstructuur</li><li>• Innovatiekracht en practoraten</li></ul>	<b>ONTWIKKELPUNTEN</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Structuur en cultuur</li><li>• Prioriteiten stellen</li><li>• Grip op VSV</li><li>• Lerende organisatie</li></ul>
<b>KANSEN</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Positie verstevigen</li><li>• Samenwerkingen intensiveren</li><li>• Flexibilisering van onderwijs</li></ul>	<b>UITDAGINGEN</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ambities bereiken als relatief klein ROC</li><li>• Dalende studentaantallen en complexere doelgroepen</li><li>• Krapte op de arbeidsmarkt/groenpluk</li></ul>

### SWOT-analyse

## KRACHTEN

### Kleinschaligheid en professionaliteit

Voor onze regio is het Da Vinci College een belangrijke instelling. We bieden onderwijs aan ruim 7000 studenten, we zijn een partner voor het bedrijfsleven in de regio en dé instelling voor de studenten in onze regio. DVC kenmerkt zich door professionaliteit: betrokken medewerkers en beroepsgerichte docenten. Onze kleinschaligheid en professionaliteit zijn onze kracht: we zijn groots in klein zijn. Onze instelling is toegankelijk, betrokken en veilig en we hebben onze studenten goed in beeld. Daarnaast onderhouden we veel samenwerkingen met externe partijen, van vo tot hbo en van bedrijfsleven tot gemeente, en worden onze hybride leeromgevingen zowel door intern als extern goed benut.

### Onderwijsvisie

In 2022 is de Onderwijsvisie van DVC herijkt. De visie is goed bekend in de organisatie en heeft een breed draagvlak. In het rapport van het vierjaarlijks onderzoek in 2022 geeft de Onderwijsinspectie aan dat DVC een 'ambitieuze en breed gedragen visie op de kwaliteit van het onderwijs' heeft. Deze [onderwijsvisie] geeft onderwijsteams handvatten en richting bij het ontwikkelen van hun onderwijs. Daarbij weet het bestuur de onderwijsteams te enthousiasmeren en te activeren om de visie verder vorm te geven in de inrichting en uitvoering van het onderwijs.' De onderwijsvisie bevat vier uitgangspunten waarin de, volgens DVC-visie, belangrijke invloeden op goed onderwijs samengevoegd worden:

### 1. **Persoonlijke aandacht en begeleiding in een positief leerklimaat**

In een gastvrije, veilige, positieve en Sociaal-pedagogisch stimulerende leeromgeving kunnen alle studenten hun identiteit en hun talenten optimaal ontwikkelen en inzetten. Daarbij krijgen zij de begeleiding die nodig is om zich op het juiste niveau te kwalificeren voor werk, regie te pakken op hun professionele ontwikkeling en volwaardig te kunnen deelnemen aan de maatschappij.

### 2. **Maatwerk en flexibel onderwijs**

We bieden alle doelgroepen een flexibele, persoonsgerichte en groepsgerichte benadering. Door verkennen en onderzoeken ondersteunen we de student bij het bepalen van zijn leervraag. Door het herkennen en erkennen van talenten stimuleren we hem te excelleren. Daarbij is het lesprogramma flexibel en afgestemd op de student en zijn leergroep.

### 3. **Hybride leeromgevingen en blended learning**

Hybride leeromgevingen zijn ons antwoord op de noodzaak om beroepspraktijk en onderwijs optimaal op elkaar aan te sluiten. We brengen studenten in krachtige, contextrijke leeromgevingen, ontworpen door onderwijs en beroepspraktijk samen, waardoor het leren meer betekenis krijgt en innovaties organisch worden geborgd in het onderwijsprogramma. Een breed scala aan blended didactische werkvormen en een optimaal gebruik daarvan ondersteunt studenten bij hun leertaak en helpt om hun leerrendement te verhogen.

De grootste en meest bekende hybride leeromgeving van het DVC is de Duurzaamheidsfabriek, gericht op de technische industrie. Het Drechtsteden ondernemerscentrum (DOC) richt zich op ondernemerschap, marketing, media en ict. De sector Gezondheidszorg en Welzijn heeft de beschikking over een simulatieomgeving met o.a. twee levensechte simulatiepoppen die op afstand door de docent bestuurd kunnen worden. Daarnaast zijn op het Leerpark verschillende leerbedrijven te vinden.

### 4. **Evalueren om te leren**

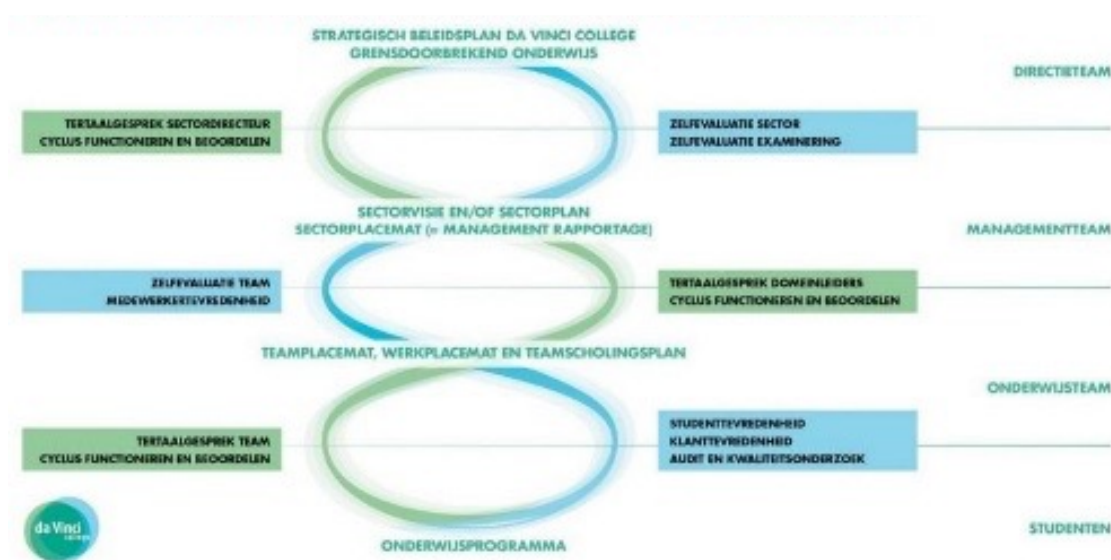
Bij de toepassing van maatwerk, persoonsgericht onderwijs en blended learning hechten we veel belang aan de relatie tussen de docent en de student en de begeleidingscomponent daarin. Formatief handelen vormt dan ook een cruciaal onderdeel van ons onderwijs: de ontwikkeling is minstens zo belangrijk als het resultaat. Door regelmatig tussentijds te evalueren krijgen studenten meer grip op hun eigen leerproces en kunnen docenten hen hier beter bij ondersteunen. Het motto is dan ook: evalueren om te leren.

## **Kwaliteitsstructuur**

Onze kwaliteitsstructuur wordt intern 'de achtbaan' genoemd. Dit vanwege de visuele weergave van het systeem en vanwege de sturing en het leren dat binnen het systeem van boven naar beneden en weer terug plaatsvindt. Via de sturende lijn (groen) wordt gewerkt aan organisatie brede doelen en ambities. Het bestuur stelt het Strategisch beleid op met een looptijd van vier jaar. De sectoren stellen een sectorplan met een looptijd van twee jaar op dat is afgeleid van het Strategisch beleidsplan, de Onderwijsvisie en de Kwaliteitsagenda. Teams stellen een teamplan met een looptijd van een jaar op dat is afgeleid van het sectorplan. Zo werken alle teams aan organisatie brede doelen en ambities. Via de lerende lijn (blauw), in onze achtbaanstructuur, reist input en feedback op de plannen en de voortgang daarvan via gesprekken en evaluaties van de teams naar het CvB en terug.

Bij het vierjaarlijks onderzoek merkt de Onderwijsinspectie op dat we een degelijke kwaliteitsstructuur hebben neergezet: 'Het college van bestuur van het DVC heeft een breed gedragen visie op kwaliteit en goed onderwijs, heeft daarvoor ambities geformuleerd en geeft daar in voldoende mate sturing aan. Het bestuur heeft een stelsel van kwaliteitszorg ingericht dat wordt gebruikt in de gehele organisatie. Dit stelsel besteedt op alle niveaus aandacht aan het verbeteren en versterken van de onderwijskwaliteit. Sterk daarbij is de kwaliteitsdialog die tussen en binnen de verschillende lagen van het DVC wordt gevoerd. Het DVC kent een cultuur waarin binnen alle lagen van de organisatie wordt samengewerkt aan de verbetering van het onderwijs.'

De komende jaren maken we een verdiepingsslag op onze kwaliteitsstructuur en de achtbaan. Nadruk hierbij ligt op resultaatgericht werken en het voeren van het 'goede gesprek' over onderwijskwaliteit. In de mbo sector wordt via het Kwaliteitsnetwerk mbo door mbo instellingen gewerkt aan een gezamenlijk model voor kwaliteitsborging, het referentiewaardenmodel. Het biedt ons een integrale blik op kwaliteit, gericht op het doorlopend verbeteren van het onderwijs door het continu versterken van de waarden: eigenaarschap, dialoog, ontwikkeling, vertrouwen en continuïteit. Het voorziet daarnaast ook in het bieden van rekenschap. Ook binnen DVC gaan we de in de komende jaren ervaring opdoen met dit model, in combinatie met de achtbaan. We maken hierbij gebruik van de ondersteuning die het Kwaliteitsnetwerk mbo ons biedt.



#### De achtbaan

## Innovatiekracht en practorat

Binnen onze hybride leeromgevingen zoals de Duurzaamheidsfabriek en het Drechtsteden Ondernemerscentrum wordt samen met het bedrijfsleven gewerkt aan actuele casuïstiek en innovatieve projecten in het onderwijs. Ook bieden we simulatieonderwijs aan. In de sector Gezondheidszorg en Welzijn wordt bijvoorbeeld gewerkt met simulatiepoppen in een huiskamer- en verpleegomgeving. Simulatieonderwijs biedt studenten de kans om met authentieke casuïstiek te oefenen in een veilige omgeving.

Sector Gezondheidszorg en Welzijn heeft een practor en drie docent onderzoekers. Het Practoraat heet Krachtige Leeromgeving in Zorg en Welzijn en heeft als doel het verbeteren van de aansluiting onderwijs en de arbeidsmarkt, door samen met het werkveld (in co-creatie) krachtiger onderwijs en leeromgevingen te ontwikkelen. Sector Techniek en Media heeft een practor en vier docentonderzoekers. Het thema is daar Datagedreven Werken. De sector Techniek en Media wil haar studenten namelijk optimaal voorbereiden op het data gedreven werken. In het verlengde daarvan wil het practoraat kennis ontwikkelen over het werken in data-intensieve productieomgevingen. Die inzichten dienen als basis voor het vernieuwen van het onderwijs. Bij de sector Economie en Ondernemerschap is het practoraat Krachtige Dienstverlening in de maak. De vacature voor practor is opgesteld en de sector verwacht in 2023 te kunnen starten met het practoraat.

In de sector Economie en Ondernemerschap wordt binnen opleidingen constant gewerkt aan het verwerken van actuele onderwerpen in het onderwijs, zoals affiliate marketing, dropshipping, e-mailmarketing en AI toepassing in blog schrijven (chatGPT) en podcast maken. Dit gebeurt onder andere door werkervaring van docenten in te zetten, samenwerkingen met het Drechtsteden OndernemersCentrum (DOC) aan te gaan en trainingen door ondernemers aan studenten.

Onze practoren werken samen en onderhouden goede contacten met hun collega's bij andere mbo-instellingen, zeker in en rondom onze regio. Denk aan STC, Albeda College en Zadkine. Er liggen kansen in verdere verkenningen met bijvoorbeeld Yuverta, het collega-mbo in onze regio.

## ONTWIKKELPUNTEN

### Structuur en cultuur

De organisatiestructuur van DVC is wat versnipperd. Er zijn vier sectoren, een centrale dienst bedrijfsvoering, stafafdelingen Onderwijs & Kwaliteit, Concern Control en Service Centrum en daarnaast is er een aantal coöperaties en Bv's waarin DVC deelneemt. Voorts werkt het DVC op een vijftal locaties en heeft het voor een wat kleiner ROC relatief veel opleidingen. Dit compliceert de overleg- en besluitvormingsstructuur. Ook leidt dit tot een brede focus met veel prioriteiten en op een aantal plekken tot organisatorische dubbelingen. Binnen het DVC is veel loyaliteit, flexibiliteit, samenwerking en mensgerichtheid. Maar er zijn ook valkuilen zoals het (te) soepel omgaan met afspraken en procedures, een intern gerichte blik en rolonduidelijkheid op verschillende lagen. Binnen het traject van 'De bakens verzetten' is de gewenste stap naar een lerende en resultaatgerichte organisatie een belangrijk thema:

### Prioriteiten stellen

Zoals beschreven, heeft DVC een stevige kwaliteitsstructuur neergezet. Binnen de organisatie is de structuur bekend en er wordt goed mee gewerkt. Het is nu tijd voor een verdiepingsslag in onze kwaliteitszorg. Belangrijk daarin vinden wij het voeren van het goede gesprek: doen we de juiste dingen om ons onderwijs nog beter te maken en welk effect heeft ons handelen, met name voor onze studenten? Daartoe nemen we drie ontwikkelpunten ter hand:

- Stellen van prioriteiten, het maken van keuzes
- Resultaatgericht werken en stellen van meetbare en werkbare doelen
- Real time data inzetten bij evaluatie en sturing

### Grip op VSV

Voortvloeiend uit het vierjaarlijks onderzoek in 2022, ligt er voor DVC een opdracht op de sturing op onderwijsresultaten. We hebben nog te veel opleidingen waar studenten stoppen met hun opleiding zonder dat ze een diploma hebben. De sturing moet daarom explicieter gericht zijn op de resultaten, dat vindt de inspectie van het onderwijs en dat vinden wij ook. Onderwijsresultaten blijven weerbarstige materie, maar het succes van onze studenten staat voorop. Om betere grip op onze vsv en onderwijsresultaten te krijgen, leggen we de focus op goed onderwijs én goede begeleiding. We zetten in op voortzetten van een aantal ingezette maatregelen zoals onderwijs gebaseerd op onze onderwijsvisie en een nieuwe begeleidingsstructuur. De begeleiding is nog dichter bij het onderwijs en rond de student geplaatst. Hierdoor zijn begeleidingsissues van de student eerder in beeld en is begeleiding voor de student direct toegankelijk. Daarnaast zetten we in op versteviging van onze kwaliteitsstructuur door deze aan te vullen met real time beschikbare data en professionalisering op het gebruik van data en het voeren van het goede gesprek over onderwijskwaliteit.

## Lerende organisatie

Er zijn voor medewerkers intern mogelijkheden voor verbreding, verdieping en (door)groei. Er is veel aandacht voor de individuele medewerker. We zien hier nog kansen in het benutten van deze professionaliteit voor de gehele organisatie. Horizontaal leren binnen de sectoren komt redelijk goed van de grond maar sectoroverstijgend is van elkaar leren nog wel eens lastig. Het horizontaal leren binnen de organisatie krijgt vorm in netwerken en onze focusgroepen. In een focusgroep zijn alle sectoren vertegenwoordigd op domeinleider-niveau en sluit een sectordirecteur aan. In de focusgroepen worden DVC brede onderwerpen besproken op het gebied van onderwijs, begeleiding, kwaliteit en HR. De groepen zijn in 2023 geëvalueerd en de focus ligt de komende jaren op HRM, onderwijs en begeleiding, waarbij we kwaliteit binnen elke focusgroep opnemen.

Het benutten van de individuele professionaliteit voor de gehele organisatie is van groot belang voor ons onderwijs en het goede werkgeverschap dat wij willen bieden. Er ligt hier een kans voor DVC om werken bij DVC zo aantrekkelijk mogelijk te maken. Uit het Medewerker-tevredenheids-onderzoek begin 2023 blijkt dat de werkdruk als hoog ervaren wordt, 36,4% van de medewerkers geeft aan de werkdruk te hoog te vinden. Daarnaast geven de uitkomsten van het MTO aan dat medewerkers zich graag willen ontwikkelen maar niet iedereen daarvoor de mogelijkheden ziet of krijgt. Het mogelijk maken van en benutten van interne mobiliteit van medewerkers kan hier uitkomst bieden.

## KANSEN EN UITDAGINGEN IN HET WERKGEBIED

### KANSEN

#### Positie verstevigen

DVC staat voor de opdracht om de komende jaren te werken aan een steviger en toekomstbestendige positie. Dit doen we door het bieden van flexibel en aantrekkelijk onderwijs, een (kleiner en steviger) portfolio, het aantrekken van voldoende studenten, het grip krijgen op de VSV en door het intensiveren van samenwerkingen. De stap die we intern gaan zetten naar een resultaatgerichte organisatie die op basis van heldere afspraken, open dialoog en meer centrale sturing, zullen we ook naar buiten zetten. Voor zowel studenten en ouders als onze externe partners en stakeholders moet duidelijk zijn: dit is waar het Da Vinci College voor staat en dit is hoe wij werken.

Daarnaast zien we ook een snel veranderende arbeidsmarkt waarin veel commerciële aanbieders actief zijn. Het ontwikkelen van passend onderwijs bij vragen van de arbeidsmarkt kan nu nog te langzaam gaan in vergelijking met de commerciële aanbieders. Er is veel vraag vanuit de regionale arbeidsmarkt, daar liggen voor DVC kansen. Met name door flexibilisering van ons onderwijs en het intensiveren van samenwerkingen kunnen we sneller gaan inspelen op vragen van de arbeidsmarkt.

#### Samenwerkingen uitbouwen

Het Da Vinci College is heel actief in veel succesvolle samenwerkingen in onze regio. Het verstevigen van onze positie gaat hand in hand met het verder uitbouwen van onze samenwerkingen. Binnen de beroepskolom zien we kansen in (uitbreiden van) geïntegreerde leerroutes, gezamenlijke keuzedelen, warme overdracht, (vo) voorlichting en gezamenlijke oriëntatieprogramma's. Binnen de begeleiding- en zorgstructuur zien we kansen in heldere afspraken, korte lijnen en goede afstemming over ondersteuning van studenten. Binnen de regio en met gemeenten zien we kansen in het neerzetten van een sterk aanbod beroepsonderwijs dat onze regio aantrekkelijk maakt voor studenten en dat goed aansluit op wat nodig is voor bedrijven en instellingen.

#### Flexibilisering van onderwijs

Flexibel onderwijs is een wens van de arbeidsmarkt maar ook vanuit onze huidige studentenpopulatie. Zowel in bol als bbl opleidingen bestaat behoefte aan flexibiliteit. Vanuit het verder te ontwikkelen alumni-beleid zal in de toekomst ook nog vraag komen. De komende jaren ligt de focus dan ook op modularisering van ons onderwijs. Maatwerk kunnen bieden door versnelling, verdieping of meer instroommomenten. Naast flexibeler onderwijs richten we ons met modularisering in dit kader ook op mbo-certificaten en LLO. Hierin werken we ook samen met collega-ROC's. Flexibeler onderwijs biedt mogelijkheden voor sneller inspelen op vragen vanuit de arbeidsmarkt, vergroten van ons marktaandeel en verkleinen van onze VSV. De ontwikkeling van flexibilisering van ons onderwijs is al in gang gezet en verschillende opleidingen hebben al een deel van hun onderwijs flexibel ingericht of zijn met de ontwikkeling hiervan bezig. Dit zal de komende jaren geïntensiveerd worden.

## UITDAGINGEN

### Ambities bereiken als relatief klein ROC

We willen als relatief kleine speler in een relatief kleine regio, in een periode van bakens verzetten en organisatorische veranderingen, op een snel veranderende arbeidsmarkt met veel commerciële aanbieders toch veel bereiken. Dit betekent dat we de komende jaren keuzes moeten maken en een duidelijk en herkenbaar profiel moeten kiezen.

### Dalende studentaantallen en complexere doelgroepen

De afgelopen jaren hebben we te maken met een daling in onze studentenaantallen. Deels is dit demografisch ingegeven. Op basis van de referentieraming van DUO is de prognose dat in de periode 2022-2036 het studentaantal in de brede regio zal dalen en dat DVC daarin een daling van zo'n 13% kan verwachten. Minder studenten gingen naar het mbo, maar ook meer studenten kozen voor een andere instelling. Dat geeft ons zowel een kans als een uitdaging. We zien kansen om ons marktaandeel te vergroten, maar werken tegelijk met dat teruglopende studentaantal. Onze inkomsten dalen terwijl de kosten stijgen. Dat levert een uitdaging op in het realiseren van onze ambities.

Naast de omvang van onze studentpopulatie, speelt ook de samenstelling een rol. We zien steeds complexere doelgroepen ontstaan, studenten hebben meer en meer complexe ondersteuningsbehoeften. Het is zaak dat wij in staat zijn daarmee om te gaan en tijdig op in te spelen. Daarom focust DVC in deze kwaliteitsagenda op welzijn en studiesucces van onze studenten en de professionalisering van onze medewerkers.

### Krapte op de arbeidsmarkt/groenpluk

Door een grote krapte op de arbeidsmarkt, kunnen studenten makkelijk overstappen van studie naar werk. Regelmatig doen ze dit voor ze hun diploma behalen. Deze groenpluk door bedrijfsleven op de agenda houden is een belangrijk aandachtspunt voor DVC. We moeten met het bedrijfsleven blijvend het gesprek voeren over het belang van een startkwalificatie voor de student en gezamenlijk zoeken naar mogelijkheden om de student toch tot een diploma te leiden. Dit is een gesprek dat we op alle lagen van de organisatie voeren met externe partijen, van de bestuurslaag tot de docententeams.

## DRAAGVLAK EN SAMENWERKING

INSTEMMING  
ONDERNEMERSRAAD  
EN STUDENTENRAAD

REGULIERE OVERLEGGEN  
O.A. GEMEENTE, SBB,  
BEDRIJVEN,  
ACCOUNTMANAGER  
OCW

CONSULTATIE  
WERKVELD

CONSULTATIES  
MEDEWERKERS

CONSULTATIE  
STUDENTEN  
EN OUDERS

Bij de ontwikkeling van deze Kwaliteitsagenda hebben we veel gebruik gemaakt van inbreng, verkregen via reguliere overleggen met werkveld, gemeente, SBB en regiopartners waar onderwerpen van het Strategisch Beleid (waarin bij DVC de Kwaliteitsagenda 2019-2022 verweven is) regelmatig aan bod komen. Ook leveren deze contacten input op voor samenwerking en (onderwijs)ontwikkelingen. De vier sectoren werken met een sectorplan, afgeleid van het Strategisch Beleid en gevoed door ontwikkelingen in de regio en input van reguliere contacten tussen onderwijs en werkveld. Deze sectorplannen zijn gebruikt bij het bepalen van focuspunten voor de Kwaliteitsagenda. Zo is alle input via reguliere contacten meegenomen bij het opstellen van de Kwaliteitsagenda.

Specifiek voor de Kwaliteitsagenda 2024-2027 zijn daarnaast ook consultatierondes georganiseerd: een ronde voor werkveld, drie rondes voor medewerkers en een ronde voor studenten en ouders. Tijdens deze bijeenkomsten is de mogelijkheid geboden om mee te denken over de invulling van de Kwaliteitsagenda. Deze consultaties hebben veel bruikbare input opgeleverd.

Daarnaast heeft de Ondernemingsraad (OR) inbreng gegeven op alle doelstellingen en heeft de OR vanaf de eerste conceptversie meegelezen. De input van alle consultaties is meegenomen bij het bepalen van de uiteindelijke focuspunten voor de Kwaliteitsagenda. Ook de Studentenraad heeft inbreng gegeven op de Kwaliteitsagenda. Zowel de **Ondernemingsraad** als de **Studentenraad** hebben hun **instemming** verleend aan deze Kwaliteitsagenda.

## UITVOEREN EN VERDUURZAMEN

Tijdens jaarlijkse bijeenkomsten met werkveld, met studenten en ouders en met medewerkers zullen we de Kwaliteitsagenda op de voor hen relevante doelstellingen evalueren. Daar waar deze bijeenkomsten nog niet structureel op jaarbasis georganiseerd worden, voeren we dit in. Niet alleen willen we de uitvoering van de Kwaliteitsagenda hiermee monitoren en waar nodig bijsturen, we creëren hiermee ook draagvlak en betrokkenheid bij de Kwaliteitsagenda én we gaan regelmatig het goede gesprek aan. De uitkomsten hiervan zullen ook meegenomen worden bij het opstellen van nieuw Strategisch Beleid in 2025.

Daarnaast wordt intern de Kwaliteitsagenda verankerd in ons kwaliteitssysteem 'de achtbaan'. In onze achtbaan vinden op vaste momenten gesprekken plaats tussen teams en hun domeinleider, tussen domeinleider en sectordirecteur en tussen CvB en directie. Informatie loopt via deze gesprekken van teams naar CvB en weer terug. Deze gesprekken gaan buiten de reguliere werkoverleggen om en richten zich op vaste onderwerpen. De Kwaliteitsagenda komt op de agenda van deze gesprekken. In ons kwaliteitssysteem is het Strategisch beleid het leidende plan. Sectoren maken op basis van het Strategisch Beleidsplan en de Kwaliteitsagenda een vertaling in hun sectorplan. Teams maken op hun beurt weer een vertaling van het sectorplan naar hun teamplan. Op deze manier gaan de gesprekken in de achtbaan over dezelfde onderwerpen en kan input door de lagen van de organisatie stromen.







# 2

## PRIORITEITEN, AMBITIES EN MAATREGELEN

## FOCUS VAN HET DA VINCI COLLEGE

De maatschappelijke opgaven voor het mbo en zeker ook voor DVC tekenen zich duidelijk af en de prioriteiten van de Kwaliteitsagenda MBO 2023-2027 verwoorden die ook. De opgaven zijn breed en binnen deze breedte wil het DVC nadere prioriteiten stellen. Vanuit onze ambities en kijkend naar de eerder beschreven SWOT-analyse, leggen we de focus op de volgende drie doelstellingen:

- Begeleiding en verminderen VSV
- Studentenwelzijn
- Goed werkgeverschap (met name professionalisering en werkdruk)

Wij willen onze studenten het best mogelijke beroepsonderwijs bieden, zodat zij maximaal toegerust hun weg gaan vinden in de samenleving. Daarom stellen we alles in het werk om onze studenten optimaal te **begeleiden** bij het succesvol doorlopen van hun studie. Dit helpt ook bij het voorkomen van voortijdige uitval. Uit de SWOT-analyse blijkt dat er voor het DVC zeker werk aan de winkel is, omdat onze VSV bovengemiddeld is. Dat willen we beter doen. Onze relatieve kleinschaligheid kunnen we inzetten om dicht bij onze studenten te zijn en een goede, veilige en nabije leeromgeving te maken. Daarnaast is het noodzakelijk de student zich prettig, veilig en gestimuleerd voelt, zodat hij of zij tot studeren kan komen. Daarom onze focus op **studentenwelzijn**.

Ten slotte, onderwijs is mensenwerk. Om het best mogelijke beroepsonderwijs te bieden en onze studenten maximaal tot leren te brengen, hebben we goede, betrokken medewerkers nodig, die wij een prettige werkomgeving bieden. Onze focus ligt daarom op professionalisering en gezonde werkbelasting ('werkdruk') voor onze medewerkers. Zodat ze bij blijven in hun vak en gezond en gelukkig blijven in hun werk. Het recent uitgevoerde medewerkers-tevredenheidsonderzoek benadrukt het belang van **goed werkgeverschap**. Onze mensen voelen zich betrokken, maar geven ook aan dat de werkdruk hoog is. Ook in de gesprekken met onze Ondernemingsraad is veelvuldig aandacht voor dit onderwerp en zoeken we samen naar goede oplossingen.

Wij zijn ervan overtuigd dat met onze nadere focus op begeleiding, studentenwelzijn en onze medewerkers, helpt in het realiseren van de andere doelstellingen van de Kwaliteitsagenda.

## Doelstelling 1.1 Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland

Dordrecht is nog geen typische studentenstad, maar gemeente, onderwijs en bedrijfsleven werken er hard aan om te zorgen dat de huidige en toekomstige generatie jongeren geen reden meer heeft om de regio te verlaten voor de opleiding, het werk of een woning. Het onderwijsaanbod bestaat uit het mbo-aanbod van het DVC en ook het hbo-aanbod groeit de laatste jaren flink. Er is de afgelopen jaren, ook in samenwerking met het DVC, gewerkt aan de ontwikkeling van een hbo-aanbod in de stad via de HBO Academy (voorheen HBO Drechtsteden) en de Dordrecht Academy. De gemeente Dordrecht wil de komende jaren inzetten op de ontwikkeling van de Smart Campus Leerpark, waar bedrijfsleven en onderwijs samenkomen om zowel de Dordtse bedrijven sterker te maken als het onderwijsaanbod te vergroten. Toch moet Dordrecht niet uit zijn jasje groeien, zo geeft de gemeente aan, want juist het kleinschalige karakter valt goed in de smaak bij de studenten. In onze gesprekken en **samenwerking** met bijvoorbeeld gemeente of (leer)bedrijven ligt de focus nog niet op de gelijkwaardige positie van de mbo student in het studentenleven van onze regio. DVC heeft geen **afspraken in de regio over de gelijkwaardige positie van studenten** i.r.t. het studentenleven.

Er bestaat binnen DVC geen **studenten- of studievereniging**. De sectoren zijn verantwoordelijk voor **eigen studenteninitiatieven**. De wens van onze studenten op dit onderwerp is DVC breed nog niet in kaart gebracht. Binnen DVC zijn opleidingen verantwoordelijk voor een **introductieprogramma** voor hun eigen studenten, de activiteiten verschillen daardoor per opleiding en per sector. Wel is er in 2023 voor het eerst een DVC breed programmaonderdeel, het Warm Welkom in Dordrecht en de Lifestyle in Gorinchem, waarbij alle studenten van DVC samenkomen. De introductieprogramma's richten zich met name op kennismaking met elkaar, de opleiding en de instelling, maar ook op de stad Dordrecht of Gorinchem. Voor hbo studenten is er in Dordrecht sinds 2019 de Dordtse Introductiedag, het mbo neemt daaraan nog geen deel.

DVC biedt alle studenten **de mogelijkheid om internationale ervaringen op te doen** via internationale mobiliteit van studenten en docenten (waaronder internationale stages, gastlessen en collegiale bezoeken van en bij internationale collega's) en internationale projecten waarbij studenten en/of docenten samenwerken aan projecten en/of het ontwikkelen van nieuw onderwijs, bijvoorbeeld op het gebied van zorginnovatie, voorkomen uitval of simulatieonderwijs. DVC neemt binnen Europa deel aan KA2-, KA3- en Centre of Vocational Excellence projecten.

MAATREGEL WERK-AGENDA	ACTIVITEITEN DVC	RESULTATEN DVC 2027
Gesprek voeren over het gelijkwaardig positioneren van het mbo en de mbo studenten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elke medewerker van DVC neemt in externe contacten een ambassadeursrol aan voor het mbo en de mbo student</li> </ul>	
Afspraken maken met gemeenten en andere relevante partijen om mogelijk te maken dat studenten kunnen participeren in het studenten- leven, met aandacht voor introductieweken en studentensport	<ul style="list-style-type: none"> <li>• We zetten een <b>samenwerking met het hbo</b> op om activiteiten voor studenten te organiseren</li> <li>• We benutten de locaties van DVC om tegemoet te komen aan wensen en behoeften van studenten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In <b>samenwerking met het hbo</b> wordt vanaf 2025 jaarlijks 1 activiteit georganiseerd voor studenten gedurende het jaar</li> <li>• Studenten ervaren het DVC als een aantrekkelijke omgeving</li> </ul>
In samenwerking met gemeente, MKB, bioscoop en culturele instellingen verkennen wat de mogelijkheden zijn voor kortingen met onze eigen DVC studentenpas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• We verkennen de mogelijkheden in de regio voor activiteiten met een DVC studentenpas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• We streven naar 5 afspraken in 2027 voor onze eigen DVC Studentenpas</li> </ul>
Creëren van een infrastructuur om studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen, te ondersteunen en begeleiden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• We inventariseren in 2024 de wensen van studenten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In 2025 zijn plannen ontwikkeld op basis van de geïnventariseerde wensen van studenten.</li> </ul>
MAATREGEL DVC	ACTIVITEITEN DVC	RESULTATEN DVC 2027
Behouden van het aandeel studenten dat gebruik maakt van de mogelijkheden voor internationale mobiliteit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• We continueren de huidige activiteiten op het gebied van internationale mobiliteit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4,5% van de studenten maakt gebruik van de mogelijkheden voor internationale mobiliteit</li> </ul>

Geen verplichte indicatoren bij doelstelling 1.1.

## Doelstelling 1.2 Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op instellingen en in leerbedrijven, vergroten toegankelijkheid mbo voor studenten met hulpbehoefte en het mbo inclusiever maken

Het DVC heeft een Beleidsplan Integrale Schoolveiligheid uit 2020, sociale veiligheid is een onderdeel hiervan. Dit beleidsplan wordt in de doorlooptijd van deze Kwaliteitsagenda geüpdatet en er wordt bekeken of er een apart sociaal veiligheidsplan moet komen. Hierbij nemen we input (en **medezeggenschap van de studenten(raad)** en medewerkers mee. Sociale veiligheid wordt met name binnen de sectoren opgepakt. Het is nog niet overal in de organisatie vanzelfsprekend om **het gesprek over sociale veiligheid en welzijn** te voeren, wel wordt overal ruimte gemaakt voor persoonlijke aandacht voor de student en zorgt onze begeleidingsstructuur voor passende begeleiding. Vanuit het programma Diversiteit, Inclusie en Gelijke kansen wordt gewerkt aan kennisdeling en bewustwording omtrent omgaan met en benutten van verschillen tussen studenten en docenten. We hanteren ook DVC breed een positieve pedagogische benadering en bieden onder andere Rots en Water trainingen aan in groepen waar sociale drempels ervaren worden.

Daarnaast spelen de vertrouwenspersonen een rol bij de sociale veiligheid door het bieden van een luisterend oor, meedenken in oplossingen en helpen met de weg vinden in de organisatie.

Het DVC kent interne vertrouwenspersonen voor studenten en medewerkers. Er is in 2023 veel aandacht voor de bekendheid, vindbaarheid en laagdrempeligheid van deze interne vertrouwenspersonen. Ook zijn er externe vertrouwenspersonen die vrij benaderd kunnen worden. Alle vertrouwenspersonen zijn geschoold. Tot slot is er een Aandachtsfunctionaris huiselijk geweld ingeregeld die jaarlijks aan CvB rapporteert.

We hebben een goede **samenwerking** met gemeenten, lokale politie en zorgpartijen met betrekking tot de hulp en ondersteuning aan studenten en docenten. Onze **ketenpartners** zijn sociale wijkteams, Stichting Jeugdteams Zuid Holland Zuid, jeugdhulpverlening en jeugdwerk. Ook is er een jeugdprofessional mbo (deze is ook begeleidend voor onze medewerkers). We bieden gezamenlijk begeleiding binnen de school, buiten de school en bij (tijdelijke) uitval begeleiden we studenten terug naar school, naar werk of naar specialistische zorg.

Op het gebied van sociale veiligheid scoren we goed in de JOB enquête en NPO Studententeiling.

- Het **percentage studenten dat zich binnen onze instelling veilig voelt**, ligt op 76% (JOB 2022). Dat is t.o.v. de andere deelnemende instellingen aan de JOB wel relatief laag, de gemiddelde score is 81,73% (laagste score 73,8%, hoogste 91,1%). In de ranking heeft het DVC plaats 51 van de 54.
- Het **aandeel studenten met een slechte/zeer slechte mentale gezondheid** is 19% (NPO Studententeiling 2022). Dat is t.o.v. andere deelnemende instellingen goed. Het gemiddelde is 21% (laagste score 7%, hoogste score 35%). Het DVC heeft in de ranking plaats 21 van de 56.
- We volgen bij deze doelstelling ook het **percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf**, deze data worden in een later stadium door DUO aangeleverd.

Uit de consultaties met medewerkers, studenten en ouders komt naar voren dat we meer ruimte kunnen creëren voor gesprekken en leren over mentaal welbevinden. Dat kan klein, bijvoorbeeld de tijd nemen voor gesprekjes in de wandelgangen, en dat kan groot, zoals het instellingsbreed delen van succesvolle interventies. Ook worden bewustwordingsactiviteiten voor studenten en professionaliseringsactiviteiten voor docenten genoemd. Zowel docenten als studenten kunnen dan sterkere 'voelsprietten kweken'.

Daarnaast speelt ook de fysieke ruimte hier een rol, zo blijkt uit gesprekken met studenten en medewerkers. Er bestaat een wens voor meer ruimtes om in stilte te studeren, in groepen te werken of voor sociale contacten. Meer van dit soort ruimtes houdt studenten op de locatie waardoor er meer ontmoetingen ontstaan en de gebouwen meer gaan 'leven'. Studenten krijgen meer plezier in het studeren. Tot slot zien we kansen in het combineren van dit soort ruimtes met van elkaar leren, bijvoorbeeld via huiswerkbegeleiding of peer coaching. Op deze manier groeit het gemeenschapsgevoel en worden gesprekken over veiligheid en welzijn makkelijker. DVC heeft De Huiskamer, een ruimte vanuit waar studenten met elkaar eigen initiatieven kunnen organiseren. Zo heeft recentelijk een student een inzamelingsactie voor slachtoffers van de aardbevingen in Turkije georganiseerd. Ook organiseert DVC vanuit deze ruimte initiatieven zoals contact met DUO, een paasontbijt of iftar of een vintage markt. Dit gedachtegoed kan binnen DVC nog verder gebracht worden.

Vanuit de Gezonde School gaan we de komende jaren aan de slag met gezond en veilig werken. In 2023 is er een pilot bij zeven opleidingen. Studenten krijgen daar handvatten voor veilig en gezond werken voor het beroep dat zij gaan uitoefenen hierbij wordt ook het psychosociale aspect meegenomen. De Gezonde School wordt vanuit een aparte subsidieregeling vormgegeven.

We leggen in onze Kwaliteitsagenda een belangrijke focus op doelstellingen 1.2 m.b.t. welzijn van studenten en 1.3 m.b.t. de begeleiding van studenten, waarbij onze begeleidingsstructuur de bindende factor tussen de doelstellingen is. Bij doelstelling 1.3 gaan we uitgebreider in op de begeleidingsstructuur, binnen deze doelstelling beperken we ons tot het onderdeel studentenwelzijn. We zien hier kansen in vroegsignalering waarbij we al voor of aan de start van de studieloopbaan van de student de ondersteuningsbehoefte in kaart hebben gebracht. Daarnaast zien we kansen in het herkennen van signalen van problemen en het gesprek voeren over mentaal welzijn.

MAATREGEL WERK-AGEND	ACTIVITEITEN DVC	RESULTATEN DVC 2027
In gesprek gaan met studenten over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid om taboe te doorbreken	<ul style="list-style-type: none"> <li>• We faciliteren het gesprek over mentaal welzijn en veiligheid binnen de gehele organisatie</li> <li>• We inventariseren in 2024 de wensen van onze studenten</li> <li>• <b>Met de studentenraad</b> wordt jaarlijks als vast agenda onderdeel een gesprek gevoerd over studentenwelzijn</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er is in 2025 een horizontale mogelijkheid gecreëerd (bijvoorbeeld een netwerk) waarbinnen docenten en studieloopbaanbegeleiders (slb) van elkaar kunnen leren over het voeren van een gesprek met de student over welzijn</li> <li>• In 2025 zijn plannen ontwikkeld op basis van de geïnventariseerde wensen. Te denken valt aan creatief benutten van ruimtes om tegemoet te komen aan verschillende behoeftes of naast de studie een aanbod in sport, muziek, kunst en cultuur</li> </ul>
Aandacht, kennis en kunde in de ondersteuningsstructuur voor dreigende depressieve- of suïcidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• We continueren de implementatie van de nieuwe begeleidingsstructuur</li> <li>• We onderzoeken in 2024 welke tool passend is in de vroegsignalering</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Slb'ers zijn toegerust op de nieuwe begeleidingsstructuur</li> <li>• In 2026 maakt elke opleiding gebruik van een tool voor vroegsignalering</li> </ul>
Inzet op de vier thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• We continueren de implementatie van de nieuwe begeleidingsstructuur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De begeleidingsstructuur wordt uitgevoerd zoals beschreven in Inrichting Begeleidingsstructuur Studenten (zie ook doelstelling 1.3). Hiertoe <b>werken we samen met vo scholen</b> (warme overdracht, Windroos, intake), <b>jeugdhulp en volwassenenhulp en gemeente</b> (begeleiding en stap naar arbeidsmarkt)</li> <li>• Met betrekking tot TaalSupport verwijzen we naar doelstelling 3.1</li> </ul>

MAATREGEL WERK-AGEND	ACTIVITEITEN DVC	RESULTATEN DVC 2027
Uitbreiding sociaal veiligheidsplan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Het veiligheidsplan wordt geüpdatet</li> <li>Er wordt een sociaal veiligheidsplan opgesteld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Er is in 2025 een up to date veiligheidsplan, met eventueel voor studenten en medewerkers een apart sociaal veiligheidsplan</li> </ul>
Aansluiten bij de bestaande integrale aanpak Gezonde School en de programma's Welbevinden op school en Helder op school	<ul style="list-style-type: none"> <li>De Gezonde School aanpak wordt vanuit een eigen subsidie uitgevoerd, en niet vanuit de Kwaliteitsgelden</li> </ul>	

INDICATOR	BEOOGDE RESULTATEN DVC	BEOOGD RESULTAAT 2027
Percentage studenten dat zich veilig voelt op de instelling (instellingsniveau, JOB)	76%	80%
Percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf (instellingsniveau, DUO)	*	
Aandeel studenten met een slechte/zeer slechte mentale gezondheid (instellingsniveau, NPO)	19%	19%

\* Data bij opleveren van deze Kwaliteitsagenda nog niet aangeleverd door DUO

**Doelstelling 1.3** Versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding (met name voor studenten niveau 2). Ombuigen en afremmen stijging vsv'ers en toewerken naar minder dan 18.000 nieuwe vsv'ers in 2026

Onze inzet is de komende jaren, zowel vanuit ons doorgetrokken Strategisch beleid als het traject 'De bakens verzetten', sterk gericht op het omlaag brengen van vroegtijdig schoolverlaten en op het doorbreken van de trend van stijgende uitval. Ons aandeel vsv ligt hoger dan het landelijk gemiddelde en hoger dan wij zelf acceptabel vinden. De hoogste vsv cijfers zien we op niveau 1, waarbij het aandeel vsv in de BBL de afgelopen jaren hoger ligt dan in de BOL. Bij de voorlopige **vsv cijfers van niveau 2** van '21/'22 zien we dat deze beduidend lager liggen dan die van niveau 1, maar hoger dan op niveau 3 en 4. Het verschil tussen BOL en BBL is op niveau 2 klein: 14% in de BBL en 13% in de BOL. We zien bij omliggende ROC's dezelfde verdelingen in de vsv cijfers. Wanneer we de vsv cijfers van de vijf omliggende ROC's en het DVC met elkaar vergelijken, dan komt Da Vinci er op één na het ongunstigst uit.

LEERWEG EN NIVEAU	2020/2021		2021/2022 (VOORLOPIGE CIJFERS)	
	BOL	BBL	BOL	BBL
niveau 1	17%	31%	24%	31%
niveau 2	12%	14%	13%	14%
niveau 3	5%	6%	8%	7%
niveau 4	4%	5%	5%	7%

**vsv cijfers per niveau en per leerweg.**

De **tevredenheid van studenten op niveau 2 over de begeleiding** is in de openbare onderwijsdata ten tijde van schrijven van deze kwaliteitsagenda nog niet bekend. Wel is de instelling brede score bekend, voor het DVC is dat 44,9%. In vergelijking met het landelijk gemiddelde van de totaalscore (50,98%) op tevredenheid over begeleiding, scoren we laag. In de ranking nemen we plaats 49 van de 54 in.

In 2022/2023 is besloten tot een nieuwe inrichting van onze begeleidingsstructuur aangenomen. Er vanuit gaande dat begeleiding die dicht bij de student georganiseerd wordt de meeste impact heeft, mikken we op een eenvoudige begeleidingsstructuur waarbij we meer samenwerken met specialisten elders in de keten of de studenten naar hen doorverwijzen. Dat kunnen specialisten in ons eigen servicecentrum zijn, maar het zal ook steeds vaker een verwijzing naar externe hulpverleners betreffen. Ook die zijn vanaf nu opgenomen in onze begeleidingsstructuur. Het doel is om te komen tot een overzichtelijke inrichting van de eerste-, tweede- en derdelijns begeleiding van onze studenten, waarbij taken en rollen duidelijk gedefinieerd zijn en leiden tot **samenwerking** en overlap voorkomen. We kiezen hierbij een preventieve insteek. In de eerste schil rondom de student zit de eerstelijnsbegeleiding, deze vormt de basis. Daar omheen is de extra begeleiding, gepositioneerd in ons Servicecentrum. In de derde lijn zitten tenslotte de externe hulpverleners en andere ketenpartners.

Andere maatregelen die binnen DVC worden ingezet om vsv terug te dringen zijn:

- Het Windroos-programma: in **samenwerking** met het vo maken we een LOB-programma om leerlingen in een interactief programma te ondersteunen bij het maken van een studiekeuze.
- Verzuim-aanpak: extra begeleiding wordt ingezet om studenten met problematisch verzuimgedrag te helpen weer in het schoolritme te komen.
- Voorkomen van stagediscriminatie: vanuit het thema 'diversiteit en inclusie' wordt extra tijd en aandacht gegeven aan studenten die (nog) geen stageplaats hebben of die zich niet veilig voelen op de stageplaats. Zij worden geholpen met het nemen van vervolgstappen.
- Rots en Water: een intensief trainingsprogramma dat zowel wordt ingezet voor individuele studenten als op opleidingsniveau in de groepen. Het programma richt zich op zelfverzekerdheid van studenten en leert studenten en docenten op een andere manier met hun eigen emoties en met die van anderen om te gaan.

Bij het tegengaan van VSV zien we ook kansen in het begeleiden van studenten bij het switchen tussen opleidingen. Daarin zijn binnen een sector nu vaak wel al mogelijkheden, maar gedurende een schooljaar switchen tussen sectoren is nog lastig te organiseren. We zien daarbij kansen in bijvoorbeeld flexibelere instroming, modulair onderwijs en maatwerk. Er zal de komende jaren dan ook steeds meer focus komen te liggen op maatwerk en certificering. Een ontwikkeling die sterk samenhangt met doelstelling 2.3 waarin dieper ingegaan wordt op LLO en BBL.

Tot slot zijn er succesvolle initiatieven binnen de sectoren waar studenten worden opgevangen met verschillende doeleinden: het versneld behalen van een NT2-diploma (startkwalificatie) of het begeleiden naar de juiste opleiding. De komende jaren kunnen we leren van deze good practices en dit breder uitrollen binnen het DVC. Bij doelstelling 2.1 wordt hier in het kader van LOB ook op ingegaan.

De **aansluiting van het onderwijs op niveau 2 op de arbeidsmarkt** wordt per sector in beeld gebracht en besproken met het eigen werkveld in reguliere werkveldbijeenkomsten. Instellingsbreed is het uitgangspunt dat we ons onderwijs zo vormgeven dat we de aansluiting zo optimaal mogelijk inrichten. Per sector is de uitwerking hiervan anders. In de sector Techniek en Media is bijvoorbeeld een techniek brede opleiding voor niveau 2 een interessante mogelijkheid, terwijl in de sector Economie en Ondernemerschap juist een sterke vraag is naar smallere, meer specifieke profielen op niveau 2. Daarnaast moet ook de doorstroom naar niveau 3 en niveau 4 gewaarborgd blijven en willen we tegemoetkomen aan de wensen van onze studenten. Het vraagt daarom een continue dialoog met het werkveld en studenten.

De **nazorg** pakken we op vanuit de subsidie nazorg waarbij we ons richten op loopbaanadvies en zorgbegeleiding vanuit de sectoren/opleidingen, evaluatie en bijstelling van het nazorgtraject en bekendheid van het nazorgtraject bij studenten, zowel voor bol als bbl. De aanpak bestaat uit een warme overdracht van school naar naar werk, van school naar gemeentelijke dienstverlening en het voorkomen na overlap in de inzet van middelen. Binnen deze aanpak zijn er **samenwerkingen** met RMC-contactgemeente Dordrecht, centrumgemeenten: Drechtsteden en Gorinchem, andere instanties die jongeren begeleiden naar werk: Werk in Zicht, Sity Academy, Baanbrekend, UWV, Leerwerkloket, platform Wijij, SBB en regionale mobiliteitsteams.

De loopbaanadviseurs van DVC maken deel uit van de uitvoerende teams, van zowel de RMT's als de LeerWerkLoketten in de arbeidsmarktregio's Drechtsteden als Gorinchem.

MAATREGEL WERKAGENDA		ACTIVITEITEN DVC	RESULTATEN DVC 2027
Extra inzet op niveau 2	Extra inzet op niveau 3 en 4		Een VSV daling naar een gemiddelde van 6% instellingsbreed
√	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Behouden van de zo klein mogelijke klassen door het hanteren van een aangepaste formatienorm op niveau 2</li> </ul>	
√		<ul style="list-style-type: none"> <li>Overgang van niveau 1 naar niveau 2 beter afstemmen door een warme overdracht, een doorlopende begeleidingsstructuur en uitgebreide beroepsoriëntatie</li> </ul>	
√	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>De bestaande VSV aanpak is uitgebreid met de nieuwe begeleidingsstructuur (alle schillen/lijnen functioneren zoals beschreven in de begeleidingsstructuur)</li> </ul>	
√	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>De groenpluk is een blijvend onderdeel op de agenda in <b>contacten met het bedrijfsleven</b> en we spreken met de bedrijven over de noodzaak voor het behalen van een startkwalificatie</li> </ul>	
√	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>De huidige programma's bij uitval of dreigende uitval zijn geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Succesfactoren verder delen binnen de organisatie. Zie ook doelstelling 2.1</li> </ul>	
	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elke sector heeft mogelijkheden voor niveau 3 en 4 om versneld niveau 2 te behalen</li> </ul>	
√		<ul style="list-style-type: none"> <li>Er is onderzocht of we in breder palet niveau 2 kunnen aanbieden</li> </ul>	
√	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>De student journey is zo lean mogelijk ingericht zodat de student zo min mogelijk loketten langs moet bij een overstap tussen de niveaus</li> </ul>	

INDICATOR		STARTSITUATIE 2023	BEOOGD RESULTAAT 2027
De aantallen nieuwe voortijdig schoolverlaters per jaar (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg)	BOL niveau 1	<b>Schooljaar 2021/2022 (voorlopige cijfers)</b> 24%	Een daling naar een gemiddelde van 6% instellingsbreed waarbij de grootste winst te behalen is op niveau 2 en 4, waarbij deze beide niveaus een daling van minimaal 2% laten zien
	BOL niveau 2	13%	
	BOL niveau 3	8%	
	BOL niveau 4	5%	
	BBL niveau 1	31%	
	BBL niveau 2	14%	
	BBL niveau 3	7%	
	BBL niveau 4	7%	
	Instellingsgemiddelde	8%	
Het aandeel uitstromers vanuit entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg)	BBL niveau 1	<b>Teldatum 1 oktober 2021</b> 44%	Behoud van het huidige aandeel, omdat we het belangrijk vinden dat studenten op de plek terecht komen die voor hen juist is, dat kan zowel een baan als doorstromen naar een andere opleiding zijn
	BBL niveau 2	8 %	
	BOL niveau 1	38%	
	BOL niveau 2	57%	
	Instellingsgemiddelde niveau 1 en 2	60%	
Het aandeel studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding, (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en naar wel/geen ondersteuningsbehoefte)	Instellingsniveau*	44,9%	Ambitie wordt geformuleerd wanneer de data in beeld zijn

\* Data uitgesplitst naar opleidingsniveau en ondersteuningsbehoefte bij opleveren van deze Kwaliteitsagenda nog niet aangeleverd door DUO

## Doelstelling 1.4 Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom. Positioneren van de keuze voor het beroepsonderwijs als positieve keuze

Binnen de beroepskolom hebben we **samenwerkingen** met het vo en het hbo. Zowel met het vo als met het hbo leggen we verbinding op onderwijs om de doorstroom binnen de beroepskolom te bevorderen. Er zijn contacten met alle vo scholen uit de regio en samen met hen nemen we deel aan het Windroos programma om studenten goed voor te bereiden op hun studiekeuze binnen het mbo. Het Windroos programma wordt door alle betrokken partijen goed gewaardeerd. We zien kansen in het versterken van de contacten met het vo, bijvoorbeeld via vo voorlichters in een loopbaanteam, de warme overdracht of afstemming in het burgerschapsonderwijs, waar we in doelstelling 3.2 verder op ingaan.

In 2024 worden twee aanvragen gedaan voor de **regeling doorstroom en** in 2025 wordt er nog een aanvraag gedaan om te werken aan een soepelere doorstroom binnen de beroepskolom. De **toereikendheid van de onderwijsinhoud van op elkaar aansluitende opleidingen in vmbo-mbo-hbo voor (regionale) tekortsectoren** verschilt per opleiding. Er zijn in de afgelopen jaren binnen DVC meerdere initiatieven opgezet voor doorlopende leerlijnen van vo naar mbo. We zien met name verdere mogelijkheden voor geïntegreerde leerroutes met gezamenlijke docententeams van vo en mbo en zijn hierover in gesprek. De invoering van de nieuwe leerweg in 2024 kan hier ook een nieuwe impuls aan geven.

Ook met het hbo in Dordrecht hebben we korte lijnen. Er is een goede **samenwerking** met de Dordrecht Academy en hbo Academy (voorheen HBO Drechtsteden) aan doorstroom naar ad en hbo-opleidingen.

Zoals in de algemene analyse genoemd heeft Next School een portfolio analyse uitgevoerd voor het DVC. Hierbij is voor alle opleidingen geanalyseerd welke rol de opleiding speelt als doorstroomportaal naar hogere niveaus of hbo en hoe goed de opleiding aansluit op de arbeidsmarkt. In 2023 zullen in het kader van 'De bakens verzetten' en op basis van deze analyses keuzes worden gemaakt over het opleidingsaanbod (portfolio) van het DVC. Dit opleidingsaanbod moet waar mogelijk goed aansluiten op het hbo-aanbod.

Binnen het DVC wordt gewerkt aan een soepele doorstroom tussen de mbo-niveaus. Een deel hiervan bestaat uit maatwerk. We zien hier kansen in de modularisering van onderwijs. Wanneer we daar grotere stappen in gemaakt hebben, kunnen we dat inzetten bij de doorstroom.

In alle sectoren wordt gewerkt aan doorlopende curricula, de mate waarin verschilt per sector:

- Bij Techniek en Media wordt doorstroom als een maatwerktraject ingezet. Omdat studenten veranderen van profiel lukt het niet om hele klassen door te laten stromen. Bij de individuele trajecten wordt goed gekeken naar de behoefte van studenten en de mogelijkheden, in samenwerking met niveau 2.
- Economie en Ondernemerschap heeft een goedlopende samenwerking met Vlot Logistics waar Entree studenten (BBL) en niveau 2 studenten samen in de klas zitten.

- Gezondheidszorg en Welzijn werkt op drie manieren aan een doorlopende leerlijn met Entree:
  - NT2-studenten verlengen op entree om meer Nederlands te bieden waardoor de kans groter is op een succesvol vervolg op niveau 2.
  - Een versnelde route voor de studenten met meer cognitieve kwaliteiten.
  - Voor de algemene doorstroom de optie om na anderhalf jaar Entree alvast met niveau 2 te starten.

Daarnaast zijn keuzedelen belangrijk in het kader van het bevorderen van doorstroommogelijkheden voor studenten. De keuzedelen stellen ons in staat om aan de basis uit te gaan van bredere opleidingen en om cross-overs tussen opleidingen te creëren. Elk jaar komen er nieuwe keuzedelen bij die aansluiten bij de laatste ontwikkelingen in de branche en er verdwijnen er ook weer. Het DVC wijkt in het aanbod van keuzedelen nauwelijks af van het landelijk beeld. Het DVC had in 2022 een aanbod van 176 keuzedelen.

MAATREGEL WERK-AGENDA	ACTIVITEITEN DVC	RESULTATEN DVC 2027
Maken van een opleidingsanalyse met partners in vo en ho	<ul style="list-style-type: none"> <li>• We voeren opleidingsanalyses <b>uit in samenwerking met partners in de beroepskolom</b>, waarbij we ons focussen op de geselecteerde kansrijke beroepen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In 2027 is <b>in samenwerking met 5 partners in het vo en/of hbo</b> een opleidingsanalyse gemaakt</li> </ul>
Met partners in het onderwijs zorgen dat leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsonderwijs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• We onderzoeken een geïntegreerde leerlijn niveau 2, 3 en 4 in Gorinchem</li> <li>• We onderzoeken hoe Ad geïntegreerd kunnen worden in het mbo</li> <li>• Windroos wordt gecontinueerd (zie maatregelen bij 2.1) waarbij we extra aandacht besteden aan de geselecteerde kansrijke beroepen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uitkomsten uit het onderzoek naar een geïntegreerde leerlijn niveau 2, 3 en 4, zijn DVC breed opgepakt.</li> <li>• In ten minste 1 sector is de Ad geïntegreerd in het mbo <b>via projecten die gezamenlijk</b> ontwikkeld zijn</li> </ul>
Aansluiting tussen onderwijsinstellingen (vo-mbo-ho) versterken door afstemming inhoud en inrichting onderwijsprogramma, met focus op opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven en waar studenten drempels ervaren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• We evalueren keuzedelen met aandacht voor de connectie van het keuzedeel met de geselecteerde kansrijke opleidingen</li> <li>• We versterken de warme overdracht binnen de beroepskolom</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uiterlijk in 2027 is de pilot keuzedeel 'drempelloos doorstromen pabo' <b>in samenwerking met het hbo</b> is omgezet naar een structurele oplossing</li> <li>• Uiterlijk in 2027 is het keuzedeel 'voorbereiding op hbo' is geëvalueerd en bijgesteld</li> <li>• Het aanbod in keuzevakken en -modules voor het vo wordt uitgebreid</li> <li>• We hanteren <b>in samenwerking met het vo en ho</b> een warme overdracht van studenten</li> </ul>

INDICATOR		STARTSITUATIE 2023	BEOOGD RESULTAAT 2027
Succes in eerste jaar mbo (startersresultaat)		<b>Schooljaar 2021/2022 (voorlopige cijfers)</b>	Behoud van het huidige succes, waarbij opleidingen die onder de 80% scoren een stijging van minimaal 5 % laten zien
	bc113 Mbo-Verpleegkundige	80%	
	bc223 Verzorgende IG	88%	
	bc310 Maatschappelijke zorg	93%	
	bc313 Retail management	65%	
	bc328 Middenkader engineering	92%	
	bc337 Pedagogisch werk	86%	
	bc358 Retail advies	87%	
	bc359 Retail operationeel	81%	
	bc371 Elektrotechnische installaties	81%	
	bc372 Werktuigkundige installaties	84%	
	bc388 Commercie	81%	
	bc411 Service- en onderhoudstechniek	80%	
	bc416 Logistiek	80%	
bc490 Management transport en logistiek	-		
Succes in het eerste jaar hbo van studenten die doorstromen vanuit het mbo.		<b>Schooljaar 2019/2020</b>	Behoud van het huidige succes, waarbij opleidingen die onder de 90 % scoren een stijging van minimaal 5 % laten zien
	bc113 Mbo-Verpleegkundige	100%	
	bc310 Maatschappelijke zorg	-	
	bc313 Retail management	100%	
	bc328 Middenkader engineering	77%	
	bc337 Pedagogisch werk	85%	
	bc388 Commercie	97%	
	bc411 Service- en onderhoudstechniek	100%	
bc490 Management transport en logistiek	88%		

## Doelstelling 1.5 Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's

Geletterdheid In Zicht toont aan dat gemiddeld in Nederland zo'n 12% van de mensen laaggeletterd is, in de gemeente Dordrecht ligt dit percentage op 22%. Ook in omliggende gemeenten Altena en Zwijndrecht ligt het percentage laaggeletterden hoger dan het landelijk gemiddelde. Gorinchem zit op het landelijk gemiddelde met 12%. Wanneer we kijken naar de arbeidsmarktregio's, dan zit Drechtsteden met 14% iets hoger dan het landelijk gemiddelde, Gorinchem met 11% nét onder het landelijk gemiddelde en Rijnmond weer hoger met 16%. We mogen ervan uitgaan dat een deel van onze studenten, met name in Dordrecht, ook laaggeletterd is (moeite heeft met (begrijpend) lezen en schrijven).

**Het onderwijsaanbod voor laaggeletterden in de regio** bestaat uit verschillende initiatieven. Via de WEB-gelden heeft de gemeente aan (taal)aanbieders opdrachten gegeven voor het versterken van de basisvaardigheden van volwassenen. Bij DVC worden de opdrachten uitgevoerd door het domein Educatie en Inburgering, onderdeel van de sector Arbeidsmarkt en Ontwikkeling. Per sector verschillen de toegekende opdrachten. Ondersteuning van laaggeletterden (NT1) wordt meestal uitgevoerd bij de bibliotheek. Bij twee sectoren is DVC daar in verschillende rollen bij betrokken. In drie sectoren verzorgen wij onderwijsaanbod voor anderstaligen. Digitale vaardigheden maakt ook onderdeel uit van de basisvaardigheden, hiervoor hebben we de diploma-erkenning. Vanaf schooljaar 2023-2024 kunnen we een diplomagericht scholingsaanbod voor digitale vaardigheden aanbieden.

In juni 2023 hebben Bibliotheek AanZet en Educatie van de Drechtsteden een opdracht gekregen om vanaf 2024 een aanbod te doen voor laagtaalvaardige ouders op scholen. Enerzijds om ouders meer te betrekken bij het onderwijs van hun kinderen, anderzijds uit preventieve overwegingen en de spiraal in gezinnen te doorbreken. Met de bibliotheek gaan we in overleg voor een **samenwerkingsovereenkomst**.

Onze ervaring met **het bereiken van de doelgroep** is dat met name het bereiken van de laaggeletterde volwassenen (> 18 jaar) NT1 doelgroep (lezen en schrijven) erg lastig is. Een aanbod, waarbij met vrijwilligers wordt gewerkt, blijkt het best te werken. De **mate waarin de doelgroep**, de volwassen doelgroep NT1, **doorstroomt naar een beroepsopleiding of de arbeidsmarkt** is beperkt. We hebben daarin bijvoorbeeld succes geboekt met een aanbod 'taal op de werkvloer' bij een thuiszorginstelling waarmee de kansen op de arbeidsmarkt aanmerkelijk verhoogd zijn.

MAATREGEL WERK-AGENDA	ACTIVITEITEN DVC	RESULTATEN DVC 2027
Deelname aan of medewerking verlenen aan het Nationaal Groeifondsproject LLO collectief	<ul style="list-style-type: none"><li>• We volgen de koplopersgroep</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Afhankelijk van de uitkomsten van de Koplopersgroep, doen we een aanvraag voor dit groeifonds</li></ul>
Monitoren van het aantal laaggeletterde studenten bij Da Vinci	<ul style="list-style-type: none"><li>• We monitoren de aantallen laaggeletterde studenten via de begeleidingsstructuur (van vroeg signalering tot diploma)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• We hebben het aantal laaggeletterden in beeld</li></ul>

Geen verplichte indicatoren bij doelstelling 1.5

## **Doelstelling 2.1** Studenten maken weloverwogen keuze 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

Om studenten te begeleiden bij een opleidingskeuze worden verschillende instrumenten ingezet. Naast open dagen, meeloopdagen en kennismakingsbijeenkomsten draait nu al een aantal jaar het Windroosprogramma, waarbij het DVC en de vo-scholen in de regio **samen** een oriëntatieprogramma aanbieden met opdrachten, proefflessen en reflectiemomenten, om zo tot een goede studiekeuze te komen. In 2023 staat een breed overleg met decanen op de agenda om verdere ontwikkelstappen te bespreken, hieruit zal een werkgroep in een kleinere setting verder gaan met de actiepunten. Bij aanvang van het **oriëntatieprogramma van OCW** zullen we de aansluiting met Windroos onderzoeken.

Uit de consultatiebijeenkomsten met de medewerkers blijkt dat de voorlichting op sommige punten wel beter kan. In de analyse van The Next School wordt aanbevolen om Windroos strakker te organiseren en opleidingen beter te profileren. Sommige studenten blijken ook niet altijd een goed beeld te hebben van het beroep. Bij sommige opleidingen is daarom **het werkveld ook betrokken bij de voorlichting**, door aanwezigheid bij open dagen. Ook worden later in de opleiding bijvoorbeeld gastlessen en/of bedrijfsbezoeken georganiseerd.

De begeleiding van de studenten bestaat uit meerdere componenten. Bij deze doelstelling focussen we op LOB. Dit wordt verzorgd door de onderwijsteams, waarbij de aansluiting wordt gemaakt met de opleiding. In 2023 is **een analyse van de verschillende LOB-programma's** binnen het DVC uitgevoerd. Hieruit blijkt dat de loopbaancompetenties benoemd door het expertisepunt LOB expliciet of impliciet al terugkomen in de meeste programma's. Er is nog verschil in de duur van de programma's en de verdeling van de loopbaancompetenties over de lessen. Daarnaast is geen eenduidige benaming van het programma, waardoor geen duidelijkheid bestaat over de inhoud van het programma.

Het komt helaas ook voor dat studenten **uitvallen**. Belangrijk is dan dat studenten goed worden opgevangen en zo opnieuw een keuze kunnen maken voor een opleiding. Dit gebeurt indien mogelijk in de sector door direct in te stromen in een andere opleiding. Om dit gemakkelijker te maken, is het noodzakelijk dat flexibel instromen en maatwerk mogelijk is. Daarnaast kunnen studenten gebruik maken van ZOW, hier krijgen studenten een eigen programma aangeboden, met scholing en/of stage. Het doel is om de studenten te begeleiden naar een passende studie. Jaarlijks worden op die manier 200-220 studenten opgevangen, waarbij 75-80% van de studenten succesvol start met een nieuwe studie.

Zoals eerder beschreven, moeten opleidingen die het Da Vinci college aanbiedt **goed aansluiten bij de arbeidsmarkt in de regio**. Daartoe hebben we in de regioanalyse de branches benoemd waarop het Da Vinci College wil focussen:

- Techniek, maakindustrie
- Zorg en Welzijn
- Transport en logistiek, retail en commercie

MAATREGEL WERKAGENDA	ACTIVITEITEN DVC	RESULTATEN DVC 2027
<p>Investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB, met name voor de opleidingen verbonden met de maatschappelijke opgaven</p> <p>Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er is een coherent LOB-programma dat wordt uitgevoerd in de verschillende sectoren, waarbij aandacht is voor: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Loopbaancompetenties en de medewerker van de toekomst</li> <li>– Maatschappelijke ontwikkelingen</li> <li>– Individuele begeleiding</li> <li>– Begeleiden van studenten bij het kiezen van een stagerichting en stageplek, met aandacht voor kansrijke beroepen*</li> <li>– Oriëntatie op werken in diverse branches, met aandacht voor kansrijke beroepen, door middel van bedrijfsbezoeken*</li> <li>– Doorlopende leerlijn vo-mbo-hbo met aandacht voor doorleren of gaan werken</li> <li>– Oriëntatie op doorstroom naar kansrijke opleidingen (vanuit onderwijsroute of niveau 2-opleiding) door voorlichting en meelopen</li> </ul> </li> <li>• Er wordt de komende 4 jaar extra fte ingezet voor LOB*</li> <li>• Er is een scholingsaanbod gericht op beroepsgerichte loopbaancompetenties en het bespreekbaar maken van maatschappelijke problematiek, waar minimaal 10% van de SLB-LOB docenten aan heeft deelgenomen*</li> <li>• Windroos wordt gecontinueerd en regelmatig geëvalueerd en indien nodig bijgesteld, waarbij we extra aandacht besteden aan de geselecteerde kansrijke beroepen</li> </ul> <p>* Dit wordt gefinancierd vanuit de tijdelijke bekostiging LOB mbo 2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In 2027 heeft elke opleiding het LOB-programma geïmplementeerd</li> <li>• In 2027 heeft 10% van de SLB-LOB docenten deelgenomen aan scholing</li> <li>• In 2027 is minimaal 35% van de studenten tevreden over de begeleiding bij de keuze voor een vervolgopleiding of werk</li> <li>• In 2027 nemen 2000 scholieren deel aan Windroos</li> </ul>
<p>Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De voorlichting <b>in samenwerking met werkgevers</b> wordt versterkt door: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Centrale afstemming van bedrijfsbezoeken en gastlessen</li> <li>– Oriëntatie op werken in verschillende branches, met aandacht voor kansrijke beroepen</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In 2027 is bij minimaal 60% van de opleidingen het werkveld vertegenwoordigd op de open dagen</li> </ul>
<p>Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er worden maatwerktrajecten opgestart aansluitend bij de behoefte van de regionale arbeidsmarkt <b>in samenwerking met relevante werkgevers</b>. Zie maatregelen bij 2.1</li> <li>• De aanpak Kansrijk Opleiden wordt vormgegeven <b>in samenwerking met Hoboken</b></li> </ul>	
<p>Deelname aan het experiment van een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bij aanvang van het programma onderzoeken wij de aansluiting bij Windroos en kunnen we vaststellen of en hoe we dit in elkaar kunnen verweven</li> </ul>	

INDICATOR		STARTSITUATIE 2023	BEOOGD RESULTAAT 2027
Het aandeel (huidige) studenten dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau, JOB)	Instelling	<b>Afname 2022</b> 30,3%*	35%
Instroom studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd bij de analyseonderdelen, op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant, totalen en uitgesplitst tussen nieuwe inschrijvingen en switches vanuit andere opleidingen (uitgesplitst naar beroepsopleiding, DUO)		<b>Schooljaar 22-23 (voorlopige cijfers)</b>	We streven niet naar specifieke aantallen, maar naar het goed begeleiden van de studenten die instromen naar een diploma
	bc113 Mbo-Verpleegkundige	94 (73/21)**	
	bc223 Verzorgende IG	65 (47/18)	
	bc310 Maatschappelijke zorg	88 (61/27)	
	bc313 Retail management	68 (38/30)	
	bc328 Middenkader engineering	39 (28/11)	
	bc337 Pedagogisch werk	227 (158/69)	
	bc358 Retail management	67 (19/48)	
	bc359 Retail operationeel	173 (77/96)	
	bc371 Elektrotechnische installaties	80 (48/32)	
	bc372 Werktuigkundige installaties	38 (25/13)	
	bc388 Commercie	252 (166/86)	
	bc411 Service- en onderhoudstechniek	66 (44/22)	
bc416 Logistiek	70 (33/37)		
bc490 Management transport en logistiek	31 (23/8)		

\* Data uitgesplitst naar opleidingsniveau bij opleveren van deze Kwaliteitsagenda nog niet aangeleverd door DUO

\*\* 99 (90/9) = totaal (nieuw/switchers)

## **Doelstelling 2.2** Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte. Stagediscriminatie wordt uitgebannen en studenten krijgen een passende vergoeding.

De beroepspraktijkvorming wordt per sector georganiseerd en is verschillend in aanpak. Er is een DVC-brede werkgroep, het BPV-netwerk, die twee keer per jaar bij elkaar komt. Dit netwerk heeft een lijn ingezet op het thema 'begeleiding van de student tijdens BPV'. In 2022 is een sessie gehouden met VR-brillen **ter vergroting van de bewustwording rondom stagediscriminatie**. Hieraan hebben mensen van verschillende plekken uit de organisatie deelgenomen: docenten, BPV-begeleiders, HR en Dienst Onderwijs. Om **stagediscriminatie tegen te gaan** en kansengelijkheid te vergroten is er geëxperimenteerd met Hiretime (app voor video-solliciteren). Door middel van video-solliciteren wordt de positie bij het werven en behouden van een stageplaats versterkt. Het experiment zal een bijdrage leveren aan het strategisch doel "gelijke kansen in het onderwijs". De themabijeenkomst stagediscriminatie "met andere ogen" heeft als doel om door middel van een VR-tool het gesprek aan te gaan over sociale uitsluiting, discriminatie en racisme om zo **samen te komen tot handelingsperspectieven** richting een inclusieve- positieve sociale norm. In 2023 zal dit verder worden ingezet.

Per 1 augustus 2023 is er een nieuw, laagdrempelig en digitaal klachtenloket voor studenten. Dit als onderdeel van de wetwijziging rechtsbescherming studenten. Hier kunnen studenten een **melding maken van stagediscriminatie**. Tevens heeft de **klachtenregeling** voor studenten een update gekregen. Hierin is onder andere opgenomen dat wanneer er een melding van stagediscriminatie is, de student kan worden ondersteund door één van de vertrouwenspersonen.

Vanuit de consultaties met de studenten is aangegeven dat de contactmomenten geïntensiveerd mogen worden waarbij de nadruk wordt gelegd op een betere afstemming tussen school en bedrijf. Ook wordt aangegeven dat niet altijd alle stageplekken geschikt zijn. Stagematching en een betere **samenwerking met SBB** kan ervoor zorgen dat iedere student wel een geschikte stageplek vindt. Ook bij de consultaties met het werkveld wordt een betere afstemming met DVC en het leerbedrijf als belangrijk ervaren. Nu zit daar nog veel verschil in. Samen opleiden is belangrijk, de leervraag van de student moet centraal staan.

**Het percentage studenten dat tevreden is** ('goed' of 'heel goed', *JOB-monitor 2022*) over de begeleiding tijdens de bpv vanuit de instelling bij de bol-studenten is 27% en **vanuit het leerbedrijf** 59%. Het landelijk gemiddelde is respectievelijk 36% en 64%. Het Da Vinci college scoort dus lager dan het landelijk gemiddelde waardoor het focuspunt in deze doelstelling ligt op het versterken van deze begeleiding. **Het percentage studenten dat tevreden** ('goed' of 'heel goed' *JOB-monitor 2022*) is over de begeleiding tijdens de bpv **vanuit het leerbedrijf** bij de bbl-studenten is 68% en het landelijk gemiddelde ligt op 69%.

Meldingen van stagediscriminatie wordt momenteel nog niet geregistreerd. Wel is gebleken dat er gesproken is met vertrouwenspersonen en/of studieloopbaanbegeleiders met studenten die hebben aangegeven te maken hebben gehad met stagediscriminatie. Hier zijn geen concrete cijfers van.

In mei 2022 heeft Da Vinci deelgenomen aan het onderzoek stagediscriminatie van het Onderzoekcentrum Drechtsteden die in opdracht van de gemeenteraad Dordrecht. (*Onderzoeksrapport mei 2022: Gelijke kansen op de Dordtse stagemarkt; stagediscriminatie bij mbo-studenten in Dordrecht in beeld*) Hieruit is gebleken dat onder Dordtse studenten er sprake is van stagediscriminatie. Bij een aantal vragen is gefilterd op alleen de studenten van DVC. Op de vraag wie discriminatie heeft gevoeld tijdens het zoeken naar een stage heeft 20% met 'ja zeker' geantwoord.

**De sectoren dienen in hun beleid een visie op te nemen over het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie.** De aanbevelingen vanuit het onderzoek kunnen hierbij helpend zijn.

De Studentenraad heeft ook een onderzoek onder 334 studenten van DVC uitgevoerd. Daaruit blijkt dat er 21 studenten discriminatie tijdens de stage hebben ervaren. Dit onderzoek vraagt nog wel een vervolgonderzoek om de definitie van stagediscriminatie in deze context verder uit te diepen.

Het Da Vinci College sluit per augustus 2023 aan bij het in te richten **Kennispunt BPV van de MBO Raad** met één coördinatiepunt/ instellingsvertegenwoordiger die als verdeler van informatie kan functioneren voor relevante informatie over de BPV en het stagepact.

MAATREGEL WERKAGENDA	THEMA STAGEPACT	ACTIVITEITEN DVC	RESULTATEN DVC 2027
Professionaliseren stagebeleid en professionalisering stagebegeleiders o.a. om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan	Verbeteren van stagebegeleiding	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er wordt vanaf 2024 ingezet op het vergroten van het bewustzijn met betrekking tot stagediscriminatie en daarnaar kunnen handelen, waarbij gebruik wordt gemaakt van verschillende interventies, waaronder een VR-tool</li> <li>• Het BPV-netwerk wordt gecontinueerd, waarbij jaarlijks twee bijeenkomsten worden georganiseerd</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In het schooljaar 2023-2024 zijn de stagebeleidsstukken geoptimaliseerd, waarbij een groot accent ligt op de begeleiding en stagediscriminatie</li> <li>• In 2027 zijn docenten zich bewust van dat stagediscriminatie een feit is en kunnen daarnaar handelen.</li> <li>• Uiterlijk in 2027 heeft ieder domein jaarlijks een <b>afstemmingsoverleg met het werkveld</b> waar stagediscriminatie een terugkerend thema op de agenda is. Via de pdca-cyclus wordt dit gemonitord</li> <li>• In 2027 is het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding van school tijdens de stage/ bpv minimaal met 5% toegenomen tot 32%</li> </ul>
3 contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen, waarvan één op locatie leerbedrijf		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bij een jaar stage drie contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen, waarvan één fysiek op locatie leerbedrijf</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uiterlijk in 2027 heeft elke student drie contactmomenten tijdens één jaar stage</li> </ul>

MAATREGEL WERKAGENDA	THEMA STAGEPACT	ACTIVITEITEN DVC	RESULTATEN DVC 2027
Sociale normstelling rondom stagediscriminatie (visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten)	Uitbannen van stagediscriminatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er wordt vervolg gegeven aan de themabijeenkomsten stagediscriminatie 'met andere ogen'</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In 2027 heeft ieder domein een BPV-handboek waarin de visie en het handelingsrepertoire van DVC m.b.t. dit thema staat beschreven</li> </ul>
Studenten op de hoogte brengen van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden		<ul style="list-style-type: none"> <li>• De informatie wordt geplaatst op het intranet voor studenten en de openbare website</li> <li>• De studenten worden hierover jaarlijks geïnformeerd tijdens de introductieweek</li> <li>• De studenten worden geïnformeerd tijdens de voorbereiding op de bpv</li> <li>• De SLB-er bespreekt het onderwerp tijdens de voortgangsgesprekken die vier keer per jaar plaatsvinden</li> </ul>	
Instellen toegankelijk, laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning voor student		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Per 1 augustus 2023 staat het klachtenloket online en is de klachtenregeling voor studenten ge-updatet</li> <li>• Er wordt verder onderzocht of dit klachtenloket voldoende is of dat er een apart meldpunt moet komen voor alleen stagediscriminatie. Einde schooljaar 2023-2024 vindt een evaluatie plaats</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In 2027 functioneert het klachtenloket en weten studenten dit te vinden. De meldingen worden adequaat opgepakt</li> </ul>
Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie		<ul style="list-style-type: none"> <li>• We <b>betrekken gemeente en anti-discriminatie initiatieven van andere instellingen</b> bij de planvorming voor de aanpak van stagediscriminatie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uiterlijk in 2027 ligt er een gezamenlijk plan voor de aanpak van stagediscriminatie</li> </ul>
Meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan SBB		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Met SBB</b> wordt een samenwerkingsagenda opgesteld waarin afspraken worden gemaakt over het melden van stagediscriminatie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vanaf 2024 worden meldingen van stagediscriminatie doorgegeven aan de SBB</li> </ul>

MAATREGEL WERKAGENDA	THEMA STAGEPACT	ACTIVITEITEN DVC	RESULTATEN DVC 2027
Stagematching bij eerste stage van BOL-studenten in jaar 1	Realiseren van voldoende stageplaatsen	<ul style="list-style-type: none"> <li>In 2023-2024 wordt gestart met stagematching in bol jaar 1: <ul style="list-style-type: none"> <li>Bij sector T&amp;M starten 4 opleidingen</li> <li>Bij de sector A&amp;O 1 opleiding (entree)</li> </ul> </li> <li>Bij de <b>werkveldbijeenkomsten</b> is stagematching onderdeel van het gesprek</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vanaf 2024 wordt 1 keer per jaar <b>samen met het leerwerkloket</b> een stage-markt georganiseerd</li> </ul>
Goede link tussen LOB/arbeidsmarktvoorbereiding en stages	Bieden van een passende vergoeding	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bij <b>de werkveldbijeenkomsten</b> wordt aandacht besteed aan de onderwerpen: <ul style="list-style-type: none"> <li>Stagediscriminatie</li> <li>Passende stagevergoeding</li> <li>Professionele beroepshouding</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>In 2027 is voorbereiding op stage een vast onderdeel van het curriculum</li> <li>Uiterlijk vanaf 2026 vindt in alle sectoren twee keer per jaar een evaluatie plaats tijdens <b>de werkveldbijeenkomsten</b></li> </ul>

INDICATOR	STARTSITUATIE 2023	BEOOGD RESULTAAT 2027
Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit de instelling: Wat vind je van hoe school je heeft begeleid tijdens je stage/bpv? (alleen bol, JOB)	<b>Afname 2022</b> 27%	32%
Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit het leerbedrijf: Wat vind je van hoe het leerbedrijf je heeft begeleid tijdens je stage/bpv? (alleen bol, JOB)	59%	60%
Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit het leerbedrijf: Wat vind je van de manier waarop het leerbedrijf je begeleidt? (alleen bbl, JOB)	68%	68%
Het aantal meldingen op de instelling over stagediscriminatie (instellingsniveau)	Geen geregistreerde meldingen. Vanaf schooljaar 2023-2024 hebben we een laagdrempelig, digitaal klachtenloket voor studenten waardoor het doen van een melding makkelijker wordt	Het klachtenloket functioneert. De meldingen worden adequaat opgepakt

**Doelstelling 2.3** Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via de bbl, met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn. Ten behoeve daarvan wordt samengewerkt in de LLO-katalysator en gebruik gemaakt van de Subsidieregeling praktijkleren.

Leven Lang Ontwikkelen is voor het Da Vinci College een centraal thema in de strategie. Om daarin bij te blijven en te ontwikkelen doen wij mee in diverse LLO-verbanden in de regio's Dordrecht, Gorinchem en Hoeksche Waard. Het Da Vinci College wil onder invloed van de arbeidsmarkt en demografische ontwikkeling transformeren van een instelling voor voornamelijk regulier onderwijs naar ook een gewaardeerd partner voor werknemers, bedrijven en instellingen in de regio in het kader van de implementatie en realisatie van leven lang ontwikkelen. Dit is ook nodig wanneer er wordt gekeken naar het **onbenut arbeidspotentieel**. In Nederland is er een groep van naar schatting 1.3 miljoen personen in Nederland, die zou kunnen werken, maar onvoldoende geschoold is of anderszins niet aan het werk komt. Volgens het CBS behoren in 2021 in de Drechtsteden 22.000 mensen tot het onbenut arbeidspotentieel, dit betekent 10% van de 15 tot 75-jarigen die in de regio wonen (Regio in beeld Drechtsteden, november 2022).

Door **op de praktijk afgestemde**, steeds vernieuwende curricula met een focus op metacognitieve vaardigheden én ons Leven Lang Ontwikkelen (LLO) concept, rusten wij onze studenten toe voor de arbeidsmarkt van nu en morgen. Door de opleiding in modules op te delen kan het onderwijs wendbaarder worden georganiseerd, om mee te bewegen met de ontwikkelingen en behoeften op de arbeidsmarkt en maatwerk te beiden aan studenten. Dit **modulair onderwijs** geeft ruimte voor certificaatgericht onderwijs. Door **nauwe samenwerking met het bedrijfsleven** bieden we een opleidingsportfolio met nieuwe leerarrangementen dat gestoeld is op **regionale ontwikkelingen en vraagstukken**. Afhankelijk van de doelstellingen, wensen en planning van regionale bedrijven ontwikkelt het Da Vinci College een aanbod op maat. Bij iedere sector zijn maatwerk BBL trajecten te volgen. Een gedeelte van het aanbod van het Da Vinci College kan afgesloten worden met **een examen en erkend mbo-certificaat of een mbo-(praktijk)verklaring**. Een goed voorbeeld is het project Zorgtalent in **samenwerking met de werkgeversvereniging Zuid-Holland-Zuid** waarin deelnemers zowel voor het mbo-certificaat als BBL zijn en worden opgeleid. Via de praktijkverklaring (het praktijkleren op maat, waarbij in de praktijk werkprocessen uit mbo-opleidingen worden geleerd op basis van de mogelijkheden van de kandidaat en het leerbedrijf) **zijn samenwerkingsverbanden aangegaan met o.a. leerwerkbedrijven, Sociale Dienst Drechtsteden, en het Regionaal Mobiliteitsteam**.

Om de juiste handvatten te krijgen om flexibilisering en modularisering in de teams verder te brengen hebben leidinggevenden en curriculumexperts (met name uit de sector Gezondheidszorg en Welzijn) in 2023 de leergang 'flexibilisering' gevolgd bij CINOP. Daarnaast heeft een aantal medewerkers (alle vier de sectoren vertegenwoordigd) deelgenomen aan de leergang "flexibiliseren in het mbo en de impact op onderwijslogistiek" van MBO Digitaal.

De arbeidsmarkt staat voor een aantal pittige uitdagingen. De vraag naar personeel is op dit moment erg groot. Dat biedt veel kansen voor mensen die een (andere) baan zoeken. Maar er zijn ook mensen die (nog steeds) moeilijk toegang vinden tot de arbeidsmarkt. Er zijn kwantitatieve en kwalitatieve tekorten in vrijwel alle sectoren, en op meerdere onderdelen is de marktwerking lastig. We constateren ook dat publieke aanbestedingsprogramma's en directe

marktwerking met elkaar concurreren. Ondanks het feit dat alle overheden het thema 'Leven Lang Ontwikkelen' al lange tijd agenderen, blijven de resultaten achter bij de verwachtingen. De volgende initiatieven zijn genomen:

- Landelijk is er in 2017 een zogenoemde 'skills'-agenda geïnitieerd door de Sociaal Economische Raad en heeft het Nationaal Groeifonds in 2022 een subsidie toegekend voor een te ontwikkelen LLO-katalysator (een meerjarig programma waarmee onderwijsinstellingen vanuit middelbaar beroepsonderwijs, hogescholen en universiteiten een stevige impuls geven aan een leven lang ontwikkelen (LLO), zowel landelijk als in de regio's);
- In de provincie Zuid-Holland is er sinds 2018 een provinciale arbeidsmarktagenda ondertekend door 66 organisaties, die sinds kort 'Human Capital-agenda' wordt genoemd, waarin het thema 'Leven Lang Ontwikkelen' is opgenomen;
- In de grote steden in Zuid-Holland zijn specifieke initiatieven genomen om te komen tot een sterke verbetering van de integratie in de arbeidsmarkt van personen uit het sociaal domein. Voor de regio Drechtsteden zijn dit o.a. KickStart Drechtsteden, Regionaal Mobiliteitsteam en een scholingsovereenkomst met het UWV.

Tegen deze achtergrond constateren vijf mbo-instellingen: Da Vinci College te Dordrecht, mbo Rijnland te Leiden, ROC Mondriaan te Den Haag, Albeda en Zadkine te Rotterdam, dat ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de samenleving vragen om een extra inspanning op het terrein van Leven Lang Ontwikkelen. De instellingen hebben een intentieverklaring met elkaar ondertekend om **samen te gaan werken in het verbeteren van de aansluiting van het onderwijsaanbod op de regionale vraag.**

MAATREGEL WERKAGENDA	ACTIVITEITEN DVC	RESULTATEN DVC 2017
Vergroten van het aanbod en de bekendheid van bbl-opleidingen, met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er is een intentieverklaring <b>met 5 ROC's (DVC, Mbo Rijnland, ROC Mondriaan, Albeda en Zadkine)</b>, waarbij een kwartiermaker benoemd is die een business case gaat ontwikkelen</li> <li>• Scenario-analyse intern: bestaande cursussen en programma's worden t.o.v. van elkaar geordend</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eind 2027 hebben alle opleidingen voor minimaal 1 leerjaar leereenheden ontwikkeld</li> <li>• Eind 2027 wordt er op alle mogelijke vlakken maatwerk geboden</li> </ul>
Bbl-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Externe analyseoverzicht wordt opgesteld <b>van bestaande samenwerkingsverbanden met het private onderwijs, UWV en sociale diensten</b></li> </ul>	
Bbl-aanbod expliciet bekend maken in de regio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inzet van accountmanagers per sector: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Up-to-date houden van de website</li> <li>– Deelname aan projectengroepen</li> <li>– <b>Huidige contacten</b> onderhouden en <b>nieuwe contacten</b> aangaan</li> <li>– Sparringpartner bij opleidingsvraagstukken</li> </ul> </li> <li>• Aanbod op maat (bijv. vrijstelling verlenen)</li> <li>• Accountmanagers en domeinleiders benoemen het aanbod tijdens <b>(werkveld) bijeenkomsten</b>, project overleggen etc.</li> </ul>	

MAATREGEL WERKAGENDA	ACTIVITEITEN DVC	RESULTATEN DVC 2017
Sluiten van regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en -aanbod goed op elkaar aan te sluiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voortzetten van succesvolle projecten (zoals Zorgetalent)</li> <li>• Zie ook de maatregelen doelstelling 2.1 over de aanpak kansrijke opleidingen</li> </ul>	
Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur, waaronder deelname aan de RMT, om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voortzetten van mbo-certificaattrajecten waarbij deelnemers <b>vanuit UWV, SDD (Sociale Dienst Drechtsteden) AVwerkdor (RMT arbeidsmarkt Gorinchem) en RMT Drechtsteden</b> opleiding volgen</li> </ul>	
Vergroten aanbod certificaatgericht onderwijs leidend tot certificaten of praktijkverklaringen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De onderwijsorganisatie- en logistiek wordt parallel aan de scholing ontwikkeld en er vindt waar nodig ook bijscholing plaats binnen de diensten</li> <li>• Op de routekaart modulair onderwijs staat aangegeven welke stappen worden gezet om het onderwijs zo in te richten om het aanbod certificaatgericht onderwijs te vergroten</li> </ul>	

INDICATOR	STARTSITUATIE 2023	BEOOGD RESULTAAT 2027
Binnen welke opleidingsdomeinen en leerwegen zijn er maatwerkopleidingen beschikbaar	Entree niveau 1 Audiciens Helpende zorg en welzijn VIG flexibel Kindprofessional Doktersassistente Logistiek Hospitality Wellness Retail en ondernemerschap Safety & security Automotive Bouw en infra Design en Media It Techniek	Eind 2027 hebben alle opleidingen voor minimaal 1 leerjaar leereenheden ontwikkeld

INDICATOR	STARTSITUATIE 2023	BEOOGD RESULTAAT 2027
Voor welke doelgroepen zijn maatwerkopleidingen beschikbaar	Reguliere studenten	We streven niet naar meer doelgroepen maar naar het bieden van meer maatwerkoplossingen om onze verschillende doelgroepen te bedienen
	Medewerkers van stakeholders	
	Zij-instromers	
	Doelgroep vanuit een uitkeringssituatie	
	Kwetsbare doelgroep werkenden	
	Statushouders	
Op welke vlakken wordt maatwerk geboden, zoals onderwijsduur (verkorting voor mensen die al relevante leer- en werkervaring hebben), en organisatie van de opleiding (meerdere startmomenten, leren op bedrijfslocaties etc.)	ODT derde leerweg (mbo certificaten, trajecten tussen 10 en 20 weken, diverse instroommomenten gedurende het schooljaar	Eind 2027 wordt er op alle mogelijke vlakken maatwerk geboden
	ODT derde leerweg voor niveau 2 en 3 Praktijkverklaringen derde leerweg vanaf niveau 2, bij vraag	
	BBL maatwerkopleidingen 2 instroommomenten, startdata divers	
	Eventueel vrijstelling bij zij instromers met ander mbo diploma op bijv. generieke vakken en/of op basis van werkervaring.	
	Meerdere startmomenten	
	Leren bij leerwerkbedrijven/in-company	
	Individuele instroom op praktijkverklaringen	
	Individuele instroom mbo certificaten en BBL maatwerktrajecten (Jill, Leren op Maat)	
	Extra begeleiding bij vinden en behouden van leerwerkplek	
	STO vmbo trajecten	
	Flexibele instroom	

### Doelstelling 3.1 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

In 2022 heeft het DVC een breed gedragen **visie ontwikkeld op het Nederlandse taalonderwijs**, die aansluit bij en ondersteunend is aan de onderwijsvisie van het DVC. In deze visie is beroepsgericht taalonderwijs en taalontwikkellend beroepsonderwijs als speerpunt benoemd, waarbij aanbevelingen worden gedaan voor de onderwijsteams. Met deze visie is een fundament gelegd voor de verdere ontwikkeling van ons taalonderwijs.

Als we kijken naar teams die al aan de slag zijn gegaan met beroepsgericht Nederlands, zien we dat deze in **de tevredenheid over de lessen Nederlands** hoger scoren dan gemiddeld. De gemiddelde score binnen het Da Vinci College is 43,5%, terwijl binnen de opleidingen van Business Services 50% van de studenten (Finance en Management Support) en 56% van de

studenten (Legal en HRM) tevreden is over de lessen Nederlands. Ook binnen Pedagogisch Werk (59% van de studenten tevreden) en binnen Entree onderwijs (71% van de studenten tevreden) wordt beroepsgericht Nederlands gegeven. In de consultatiebijeenkomsten gaven studenten ook aan dat de koppeling van Nederlands aan het beroep als waardevol wordt beschouwd.

Uit de consultatiebijeenkomst met docenten blijkt dat zij het eveneens belangrijk vinden dat Nederlands (beroeps) contextrijk wordt aangeboden, waarbij ook meer aandacht is voor taal in andere vakken. Als voorbeeld wordt genoemd integraal lesgeven, waarbij de docent van de algemene vakken samen met de beroepsdocent het onderwijs ontwerpen. Om deze visie verder te brengen in de organisatie, is deskundigheidsbevordering van docenten nodig. Momenteel is er een nog niet ver genoeg gevorderd aanname- en/of scholingsbeleid, waardoor het profiel van de docenten Nederlands te veel uiteenloopt. Ook de ondernemingsraad herkent dit.

Voor **extra ondersteuning in Nederlands** kunnen studenten momenteel terecht bij Taalsupport, waar steeds meer studenten gebruik van maken. In 2022-2023 waren dit 65 studenten. Hierbij ligt vooral de focus op extra ondersteuning voor NT2-studenten. Om deze ondersteuning dicht bij de onderwijsteams en de studenten te kunnen bieden, wordt ingezet op ondersteuning en advies over de omgang met de toenemende aantallen anderstaligen in hun klassen. In de praktijk blijkt deze aanpak nog onvoldoende omarmd in de organisatie. In 2023-2024 wordt met subsidie vanuit het regionaal VSV-programma de pilot Uitbreiding Taalsupport gestart waarbij in elke sector een NT2-docent Nederlands voor het gehele studiejaar wordt gekoppeld aan een docent, om zo ondersteuning voor NT2-studenten direct in de klas te kunnen aanbieden. Doel hiervan is de werkzame elementen van ondersteuning in de klas op te halen, zodat dit verder ingezet kan worden.

De algehele **kwaliteit van het geboden onderwijs in Nederlands** is nu nog onvoldoende in kaart gebracht. De docenten geven in de consultatiebijeenkomsten aan dat de kwaliteit van het Nederlandse taalonderwijs op diverse vlakken beter kan en beter moet. Uit een analyse binnen de sector Economie en Ondernemerschap blijkt dat studenten over het algemeen slagen voor hun examen Nederlands. Echter, bij nadere inspectie van de afzonderlijke resultaten blijkt dat de cijfers voor schrijfvaardigheid worden gecompenseerd door de cijfers voor mondelinge vaardigheden en gespreksvaardigheden. Bij andere sectoren is dit nog niet onderzocht.

Vanaf cohort 2022 zijn de nieuwe rekeneisen ingegaan. Om hier goed op in te spelen is in 2022 een nieuwe rekenmethode gekozen, die past bij deze eisen en daarnaast ook goed aansluit bij de onderwijsvisie van het DVC. Hoewel niet vastgelegd in **een visie op rekenonderwijs**, is het gedeelde uitgangspunt om rekenen contextrijk aan te bieden. De nieuwe rekeneisen en de examinering ervan lenen zich hier ook uitstekend voor. Context is dan met name de functionaliteit voor studenten in het hier en nu en ons hybride onderwijs, waardoor studenten het belang van rekenen zien. In de consultatiebijeenkomsten van zowel de studenten als de docenten werd aangegeven dat contextrijk rekenen zeker een aanvulling is voor het onderwijs. Ook zou rekenen in elk studiejaar terug moeten komen, door ook in beroepsgerichte vakken aandacht te hebben voor rekenen. Professionalisering van docenten wordt hierbij als belangrijk element genoemd. Momenteel is er een nog niet ver genoeg gevorderd **aanname- en/of scholingsbeleid**, waardoor ook het profiel van de docenten rekenen te veel uiteenloopt.

Een ander belangrijk element dat werd genoemd in de consultatie van docenten is de **extra ondersteuning van studenten**. Momenteel wordt gewerkt met een inloopsprek voor studenten

dat wordt gegeven door de docenten van RekenSupport. Dit was een pilot in het voorjaar van 2023 die vanwege de grote animo is gecontinueerd. Op deze manier worden veel meer studenten bereikt dan voorheen. Voor enkele studenten die meer intensieve ondersteuning nodig hebben is individuele begeleiding beschikbaar. Eind volgend schooljaar wordt naar aanleiding van de rekenresultaten bekeken of deze begeleidingsstructuur voldoende is of verder uitgebreid dient te worden.

Op dit moment is er nog geen volledig beeld van **de algehele kwaliteit van het rekenonderwijs** beschikbaar. Belangrijk is dat de resultaten in kaart worden gebracht en dat we in beeld hebben wat de knelpunten van de studenten zijn. Mogelijk zijn dit hiaten in de vooropleiding binnen rekenen of speelt rekenangst een rol. Wanneer dit helder is, kan zowel het rekenonderwijs als de begeleiding hier beter op inspelen. Dat zou ook de studenttevredenheid over de lessen rekenen kunnen verhogen. Nu is over **de lessen rekenen 43,8% (JOB 2022) van de studenten positief**. Dat is iets onder het landelijk gemiddelde van 44,1%. In de ranking staat het DVC op plaats 27 van de 54.

MAATREGEL WERKAGENDA	ACTIVITEITEN DVC	RESULTATEN DVC 2027
<p>Investeren in wegwerken corona-achterstanden van studenten die instromen vanuit het vo</p> <p>Maatregelen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er wordt in 2023 een pilot gedaan met extra NT2-ondersteuning in de klas. De werkzame elementen hieruit worden gebruikt om in 2024 vervolgstappen te zetten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In 2027 zijn de Inloopsprekuren RekenSupport volledig ingebed en een vaste waarde in de ondersteuning</li> <li>• In 2027 zijn de opdrachten, brieven, folders en andere teksten die wij aanbieden aan studenten zijn geschreven op B1-niveau</li> </ul>
<p>Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student, aangeboden met meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De kwaliteit van het taal- en rekenonderwijs wordt in kaart gebracht, waarbij ook de cijfers van de deexamens wordt onderzocht. Naar aanleiding hiervan wordt bepaald waar in de lessen extra aandacht voor moet zijn</li> <li>• Uiterlijk in 2026 wordt een pilot gedaan voor integraal lesgeven, waarbij Nederlands volledig wordt verweven in de beroepsvakken</li> <li>• Om de discrepantie tussen het instellingsexamen en het centraal examen Nederlands te verkleinen, wordt nu vooral de focus gelegd om de slagingspercentages voor het centraal examen te verhogen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In 2027 zijn beroepsgerichte instellingsexamens Nederlands ontwikkeld dan wel ingekocht</li> <li>• Uiterlijk in 2027 is maatwerk voor studenten mogelijk met eerder of later examineren, met meer of minder lessen ter voorbereiding</li> <li>• In 2027 is de tevredenheid van de studenten minimaal gelijk aan het landelijk gemiddelde voor Nederlands (nu gemiddeld 46,9%) en rekenen (nu gemiddeld 44,1%)</li> <li>• In 2027 is de gemiddelde discrepantie tussen het instellingsexamen Nederlands en het centraal examen Nederlands afgenomen tot maximaal 10%</li> </ul>

MAATREGEL WERKAGENDA	ACTIVITEITEN DVC	RESULTATEN DVC 2027
Maatregelen om professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. Nederlands en rekenen te bevorderen (staat in de werkagenda mbo onder 3.3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er wordt vanaf 2024 ingezet op het vergroten van het bewustzijn met betrekking tot basisvaardigheden, met daarbovenop scholing: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Er wordt aandacht besteed aan de problematiek waar NT2-studenten binnen alle vakken tegen aan lopen</li> <li>– Er wordt aandacht besteed aan het belang van beroepsgericht Nederlands en contextrijk Nederlands</li> <li>– Er is een scholingsaanbod op taalontwikkeland lesgeven binnen beroepsvakken</li> <li>– Er is een scholingsaanbod op contextrijk rekenen</li> <li>– Er doen twee docenten mee in <b>het Lerend Netwerk Rekenen</b>, waarvan de bevindingen en opbrengsten worden gedeeld met de rekencoaches</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In 2027 heeft minimaal 10% van de docenten heeft deelgenomen aan de scholing op het gebied van Nederlands of rekenen</li> <li>• Uiterlijk in 2026 is een profiel voor de docenten rekenen opgesteld</li> <li>• Uiterlijk in 2026 is een profiel voor de docenten Nederlands (zowel NT1 als NT2) opgesteld</li> </ul>

INDICATOR	STARTSITUATIE 2023	BEOOGD RESULTAAT 2027	
Aandeel studenten dat positief is over de lessen Nederlands (instellingsniveau, JOB)	43,5%	47%	
Aandeel studenten dat positief is over de lessen rekenen (instellingsniveau, JOB)	43,8%	44%	
Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) voor Nederlands (CE)	<b>Schooljaar 2020/2021</b>	Een stijging naar een gemiddelde van 80%, waarbij alle niveaus die daar nu onder scoren een stijging laten zien van minimaal 5%	
	N1, 2F		66%
	N2, 2F		80%
	N3, 2F		91%
	N3, 3F		69%
	N4, 3F		69%
Gemiddeld	76%		
Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) voor Nederlands (IE)	<b>Schooljaar 2020/2021</b>	Behoud van een gemiddelde van 90%, waarbij niveaus die daar nu onder scoren een stijging laten zien	
	N1, 2F		80%
	N2, 2F		93%
	N3, 2F		90%
	N3, 3F		94%
	N4, 3F		89%
Gemiddeld	90%		

INDICATOR		STARTSITUATIE 2023	BEOOGD RESULTAAT 2027
Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) rekenen (eindcijfer)		<b>Schooljaar 2020/2021</b>	Een stijging naar een gemiddelde van 50%, waarbij alle niveaus die daar nu onder scoren een stijging laten zien van minimaal 5%
	N1, 2F	45%	
	N2, 2F	41%	
	N3, 2F	65%	
	N3, 3F	35%	
	N4, 3F	39%	
	N2, 2er	14%	
	N3, 2er	45%	
	N4, 3er	25%	
Gemiddeld	46%		

### Doelstelling 3.2 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

Het burgerschapsonderwijs is in alle opleidingsteams een vast onderdeel van het curriculum. Centraal hierin staat het begeleiden van studenten naar een volwaardige deelname in de maatschappij en het goed kunnen voorbereiden op hun beroep. De invulling wordt momenteel bepaald door de onderwijsteams, zodat zij met dit programma kunnen aansluiten bij hun onderwijs. Op die manier werkt elk team aan een passende **burgerschapontwikkeling van studenten**. Daarbij is de afronding centraal vastgelegd door middel van aftekening van de vier dimensies. Het onderwijsprogramma varieert van elke week les aan de hand van een methode tot enkele opdrachten gekoppeld aan enkele andere vakken. Ook **het bijhouden van de studievoortgang** verschilt per opleiding. In de consultatiebijeenkomsten geven de studenten aan dit oneerlijk te vinden. In een aantal sectoren wordt daarom gewerkt aan meer coherente afspraken, om zo de lessen te geven vanuit dezelfde uitgangspunten. Dit willen we graag breder trekken naar het gehele Da Vinci College om zo te komen tot een actuele **visie op het burgerschapsonderwijs**. Studenten geven aan dat ze daarin thema's als democratie, politiek, racisme en maatschappelijke vraagstukken belangrijk vinden, met daarbij geen herhalingen van de stof van de middelbare school.

Net als het onderwijsprogramma, verschilt ook het **profiel van de docenten burgerschap** per opleidingsteam. Veel docenten hebben affiniteit met het vak en hebben veel ervaring, maar zij hebben niet altijd een aansluitende vooropleiding. De ondernemingsraad geeft dit ook aan en wil toewerken naar een passend profiel voor de burgerschapsdocent.

MAATREGEL WERKAGENDA	ACTIVITEITEN DVC	RESULTATEN DVC 2017
Docenten aanstellen op basis van het bekwaamheidsprofiel. Bijscholing waar nodig	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er is een scholingsaanbod op burgerschap passend bij het bekwaamheidsprofiel en de visie op burgerschap voor docenten die bijscholing nodig hebben, waarbij ook de landelijke leergang wordt ingezet</li> <li>• Er worden DVC-brede netwerkbijeenkomsten georganiseerd voor de docenten burgerschap voor inspiratie en uitwisseling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uiterlijk in 2026 is een bekwaamheidsprofiel opgesteld <b>in samenwerking met de ondernemingsraad</b>, rekening houdend met eventuele landelijke bekwaamheidseisen</li> <li>• Van de docenten burgerschap voldoet 80% aan het bekwaamheidsprofiel</li> </ul>
Opleidingsachtergrond van docenten burgerschap volgen en bespreken met de ondernemingsraad		
Maatregelen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap (staat in de werkagenda onder 3.3)		

MAATREGEL DVC	ACTIVITEITEN DVC	RESULTATEN DVC 2017
Maatregelen om te komen tot een eenduidige invulling qua normering en uren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In 2024 wordt een breed gedragen visie op het burgerschapsonderwijs ontwikkeld, met aandacht voor invulling vanuit studenten en actuele maatschappelijke thema's, waarbij indien mogelijk <b>samenwerking wordt gezocht met het vo</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er zijn afspraken gemaakt over de uitvoering in zowel urennorm als afronding</li> <li>• In 2027 heeft elke opleiding het burgerschapsonderwijs geïmplementeerd volgens de visie en gemaakte afspraken</li> <li>• In 2027 heeft 10% van de docenten burgerschap deelgenomen aan scholing</li> <li>• In 2027 is de tevredenheid van de studenten minimaal 50% volgens de landelijke indicator</li> </ul>

INDICATOR	STARTSITUATIE 2023	BEOOGD RESULTAAT 2027
Aandeel studenten dat positief is over de lessen burgerschap (instellingsniveau)	-	-

\* **Nieuwe indicator.** Deze wordt op initiatief van OCW na de planvorming opgenomen in een bestaand of nieuw meetinstrument. Instellingen hoeven deze indicator pas mee te nemen in de jaarverslagen zodra deze indicator beschikbaar is.

**Doelstelling 3.3** 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.

Het Da Vinci College heeft goed werkgeverschap als strategisch thema. Centraal daarin staat de ambitie om vorm te geven aan hybride onderwijs en leven lang ontwikkelen in een nauwe verwevenheid met het bedrijfsleven. Dat vraagt om een wendbare organisatie en een krachtig personeelsbeleid. Om het best mogelijke beroepsonderwijs te bieden en onze studenten maximaal tot leren te brengen, zijn goede, betrokken medewerkers nodig, en een prettige werkomgeving waar zij in kunnen werken. **De instroom van nieuw onderwijspersoneel is op dit moment voldoende.** Vacatures worden vervuld, wel met moeite. Zeker op enkele specifieke vakgebieden vraagt dit aandacht. Door contacten met o.a. de stagebedrijven en andere werkveldpartners lukt het om zij-instromers aan te trekken. Op langere termijn, als huidige medewerkers met pensioen gaan, kan de uitstroom niet meer opgevangen worden. Daarom blijven wij aandacht bieden aan **de begeleiding van startend personeel** zodat de medewerkers die binnenkomen ook bij het Da Vinci blijven. Het Da Vinci College heeft een beleidsplan introductie onderwijsgeevenden (2021). Naast generieke bijeenkomsten en scholing voor nieuwe medewerkers heeft elke nieuwe collega een 'maatje' op de werkvloer. Voor de collega's die nog niet in het bezit zijn van een pedagogisch didactische bevoegdheid is een Kick Startprogramma ontwikkeld.

Op dit moment bestaan er **geen personeelstekorten**. In algemene zin voorzien we voor de komende jaren geen grote knelpunten, al is niet uit te sluiten dat de onderwijsarbeidsmarkt nog krappere wordt. Wel kan op een specifiek vakgebied gebrek zijn aan medewerkers. Daarnaast zien we dat het verloop redelijk hoog is. Al met al wil het Da Vinci College stevig inzetten op goed en dus aantrekkelijk werkgeverschap.

Vanuit de Randstadmiddelen salarismix is de afgelopen jaren ingezet op het vergroten van het carrièreperspectief. **LB-docenten** (startende docenten worden ook in LB ingeschaald) kunnen zich in overleg met hun leidinggevende aanmelden voor het **LB-LC-traject**. Na het met goed gevolg doorlopen van dit traject volgt **promotie naar LC**. Daarna is **doorgroei mogelijk naar de LD**, rol van curriculum expert op vacaturestelling. Hetzelfde geldt voor de functie van proctor of domeinleider. In 2023-2024 start het Project Functiegebouw bij het Da Vinci. In dit project worden alle functies, dus ook de docentfuncties, gemoderniseerd en wordt opnieuw **het loopbaanperspectief** bekeken.

Vanuit het medewerkers-tevredenheidsonderzoek mbo bij Da Vinci is het aandeel respondenten dat **de werkdruk** te hoog vindt 36,4% (benchmark 34,9%) en veel te hoog 7,9% (benchmark 5,5%). Het Werkdrukplan 2019 is de basis voor de maatregelen rond de werkdruk bij het Da Vinci. Voor de komende jaren wordt dit plan jaarlijks bijgesteld o.b.v. evaluaties. In het herstelplan zijn ten aanzien van de werkverdeling en het terugdringen van het ziekteverzuim afspraken gemaakt. Het MT kiest voor proceseigenaren gebaseerd op de referentiearchitectuur MORA. Hiermee wordt een boost gegeven aan procesbeschrijvingen die verduidelijken welke activiteiten wanneer door wie moeten worden gedaan (en hoe).

Conessione is de interne opleidingsacademie van het Da Vinci College en biedt een breed palet aan ontwikkel- en scholingsactiviteiten. Op deze manier investeert de organisatie in kennis, vaardigheden en ontwikkeling van medewerkers, teams en leidinggevend. Uitgangspunt is dat alle **scholingsactiviteiten** in relatie staan tot het strategisch beleid en de sector- en teamplannen. Conessione maakt daarbij gebruik van de expertise van externe partners en benut daar waar mogelijk kennis en kunde vanuit de organisatie. In 2022 heeft Conessione zich ingespannen om het ontwikkelvermogen van de organisatie te vergroten en een boost te geven aan de lerende organisatie. Wij benadrukken dat het daarbij niet alleen gaat om scholing in de vorm van traditionele cursussen en trainingen, het gaat ook om intervisie/digitale bijeenkomsten/netwerk-bijeenkomsten. Jaarlijks ontvangen de leidinggevend een scholingsoverzicht via Conessione. In dit overzicht staan voor al hun medewerkers welke scholing gevolgd is. In de jaargesprekken bespreken de leidinggevend het bekwaamheidsdossier met hun medewerkers en verder hun **scholingswensen- en mogelijkheden**. Vanuit het medewerkers-tevredenheidsonderzoek mbo bij Da Vinci is de score op de vraag **'Ik ben tevreden over mijn ontwikkelingsmogelijkheden'** voor de groep onderwijspersoneel (OP) 5,9. De Benchmark ligt behoorlijk hoger, namelijk op 6,8. Vanuit het MTO zijn voorbeelden van **(ervaren) barrières om gebruik te maken van professionaliserings mogelijkheden** dat de volle agenda's van personeel het niet altijd toe laat om een training of cursus naast hun werkzaamheden te volgen. Een gevolg hiervan is dat leidinggevend er hierdoor weinig prioriteit aan geven. Ook weinig doorgroeimogelijkheden en de bezuinigingen binnen DVC wordt als een barrière genoemd. Door naast verticaal georiënteerde scholingsmogelijkheden voor onze medewerkers ook horizontale mogelijkheden zichtbaar te maken en met hen te bespreken, kan dit de leercultuur in de organisatie versterken.

MAATREGEL DVC	ACTIVITEITEN DVC	RESULTATEN DVC 2027
Ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen maken in samenspraak met de ondernemingsraad op het thema: <i>Werkdruk onderwijspersoneel</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sturing op de processen (MORA) door de proceseigenaren zodat er efficiënter gehandeld wordt en duidelijkheid wordt geven over de activiteiten die een medewerker moet doen</li> <li>• Jaarlijkse evaluatie/herziening van het bestaande Werkdrukplan</li> <li>• •Ieder team heeft jaarlijks uiterlijk 1 juni het plan van inzet opgesteld en handelt daarnaar</li> <li>• Aanbieden van diverse leefstijlcursussen (denk aan sporten, gezond leven, mentale gezondheid)</li> <li>• Standaardisatie van diverse taken bijvoorbeeld de studieloopbaanbegeleiding (heldere procesbeschrijving)</li> <li>• Blijvende aandacht voor teamontwikkeling en inspirerende studiemogelijkheden</li> <li>• Aanbieden van webinars georganiseerd voor medewerkers over eigen regie m.b.t. werkdruk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle leidinggevend worden getraind in (verzuim)gesprekken</li> <li>• o.b.v. het Huis van Werkvermogen: <ul style="list-style-type: none"> <li>– In 2024 50%</li> <li>– In 2025 100%</li> </ul> </li> </ul> <p>Daarna wordt dit geborgd in de leidinggevendtraining voor nieuwe leidinggevend</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• We streven naar minimaal rond de benchmark bij MTO 2027. Naar huidig inzicht is dat:</li> </ul> <p>Ervaart de werkdruk als goed: 58%</p> <p>Ervaart de werkdruk als te hoog: 34,9%</p> <p>Ervaart de werkdruk als veel te hoog: 5,5%</p>

MAATREGEL DVC	ACTIVITEITEN DVC	RESULTATEN DVC 2027
<p>Onderdeel van het loopbaanbeleid vormen de kwaliteitscriteria voor doorstroom van docenten van LB naar LC en LD en de eventuele limiteringen aan de aantallen die kunnen doorstromen en welke consequenties dit heeft voor het ontwikkelperspectief van docenten in verhouding tot het totale aantal onderwijsgeevenden/personeelsbestand in de instelling.</p> <p>Ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen maken in samenspraak met de ondernemingsraad op het thema: <i>Inschaling onderwijspersoneel</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In 2023-2024 start het Project Functiegebouw bij het Da Vinci. In dit project worden alle functies, dus ook de docentfuncties, gemoderniseerd en wordt opnieuw het loopbaanperspectief bekeken</li> <li>• Na een evaluatie in 2022-2023 is het LB-LC-traject inhoudelijk en procesmatig bijgesteld</li> <li>• Uitvoering en monitoring van het vernieuwde LB-LC traject</li> <li>• Er wordt een online mobiliteitscentrum/loopbaancentrum ingericht waarbij de medewerker horizontaal en verticaal kan doorstromen en er mogelijkheden zijn voor loopbaancoaching</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In 2024 is het Project Functiegebouw gereed.</li> <li>• In 2024 is het vernieuwde LB-LC traject definitief vastgesteld</li> <li>• Door invoering van het nieuwe functiegebouw, de uitfasering van LE, de verwachte stijging instroom LB, doorgroei van LB naar LC maar ook een grotere uitstroom LC vanwege pensioenge-rechtigde leeftijd, streven we naar de volgende percentages: LB: 35% LC: 60% LD: 5%</li> <li>• In 2024 is het online mobiliteitscentrum/loopbaancentrum ingericht</li> </ul>
<p>Ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen maken in samenspraak met de ondernemingsraad op het thema: <i>Professionalisering onderwijspersoneel</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Op basis van de jaarlijkse professionaliseringsgesprekken met alle leidinggeevenden komen tot een actueel en passend scholingsaanbod</li> <li>• Het scholingsaanbod wordt jaarlijks besproken in de managementgesprekken</li> <li>• Een scholingsparagraaf opnemen in diverse beleidsstukken</li> <li>• Op basis van de scholingsoverzichten komen tot (een gesprek over) kengetallen en scholingswensen</li> <li>• Alle leidinggeevenden en HR adviseurs worden geschoold in het opstellen van strategische personeelsplanning. Daarnaast zal het een onderdeel worden van de training voor nieuwe leidinggeevenden</li> <li>• Voeding houden <b>met het werkveld</b> per sector kan dit verschillend zijn (Stage, inspiratieweek etc.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In 2027 zijn alle leidinggeevenden en HR-adviseurs geschoold in het opstellen van strategische personeelsplanning</li> <li>• De tevredenheid van het onderwijspersoneel over de ontwikkelingsmogelijkheden ligt in 2027 rond de benchmark (naar huidig inzicht 6,8)</li> </ul>
<p>Intensiveren van de inzet op zij-instromers in het aannamebeleid. Ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen maken in samenspraak met de ondernemingsraad op het thema: <i>Begeleiding van starten onderwijspersoneel</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het inductiebeleid is voor 2024 geïmplementeerd en wordt jaarlijks geëvalueerd hoofd HR en het MT</li> <li>• Iedere vertrekkende medewerker heeft een Exit formulier ingevuld (en desgewenst een Exitgesprek)</li> <li>• De Exit formulieren/gesprekken worden geanalyseerd t.b.v. de verbeterpunten voor de organisatie</li> <li>• Iedere nieuwe studieloopbaanbegeleider volgt de scholingsmodule</li> <li>• Modernisering van de werving en aandacht voor zij-instromers en inclusiviteit/diversiteit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• We zijn erg tevreden over dit rapportcijfer wat boven het landelijk gemiddelde ligt (7,9). We streven er naar in 2027 dit cijfer te behouden</li> </ul>

MAATREGEL DVC	ACTIVITEITEN DVC	RESULTATEN DVC 2027
Opstellen Strategische Personeelsplanning	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alle sectoren gaan werken met een Strategische Personeelsplanning volgens de DVC kaders/beleid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>In 2024 zijn de nieuwe kaders voor een Strategische Personeelsplanning klaar</li> <li>In 2027 werken alle sectoren met een Strategische Personeelsplanning</li> </ul>

INDICATOR	STARTSITUATIE 2023	BEOOGD RESULTAAT 2027	
Tevredenheid van onderwijspersoneel over ontwikkelingsmogelijkheden (instellingsniveau)	5,9	Benchmark bij MTO 2027 (naar huidig inzicht 6,8)	
Ervaren werkdruk van onderwijspersoneel (instellingsniveau)	Ervaart de werkdruk als goed	Benchmark bij MTO 2027. Naar huidig inzicht is dat:  Ervaart de werkdruk als goed: 58%  Ervaart de werkdruk als te hoog: 34,9%  Ervaart de werkdruk als veel te hoog: 5,5%	
	Ervaart de werkdruk als te hoog		36,4%
	Ervaart de werkdruk als veel te hoog		7,9%
Inschaling onderwijspersoneel (instellingsniveau)		<b>Onderwijspersoneel 2022*</b>	
	LB	28,9%	
	LC	54%	
	LD	10,5%	
	Schaal 8	<b>Instructeurs 2022</b> 70%	
	Schaal 9	30%	
Mate waarin onderwijspersoneel met een dienstverband van 0-2 jaar in de komende jaren graag bij de instelling blijft werken (instellingsniveau)	8,1	Behouden van 8,1	

\* In 2023 zijn er nog 3 medewerkers ingeschaald in LE, dit wordt met het moderniseren van het functiegebouw uitgefaseerd

### **Doelstelling 3.4** We zorgen ervoor dat het mbo op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken wordt

Er zijn inmiddels **2 practoraten gestart** binnen het DVC: binnen de sector Gezondheidszorg en Welzijn is dat *Krachtige leeromgeving in Zorg en Welzijn*. Dit practoraat heeft als doel het verbeteren van de aansluiting onderwijs en de arbeidsmarkt, door samen met het werkveld (in co-creatie) krachtiger onderwijs en leeromgevingen te ontwikkelen en loopt af in 2024. Het practoraat Data Gedreven werken loopt binnen de sector Techniek en Media en heeft als doel de studenten optimaal voor te bereiden op datagedreven werken. Bij de sector Economie en Ondernemerschap zijn de voorbereidingen zo goed als afgerond en verwacht men in 2023 met een practoraat Krachtige Dienstverlening te kunnen starten.

Nu de practoraten zijn gestart, is het zaak om **onderzoek en innovatie binnen het DVC** beter te verankeren in de organisatie en de activiteiten breder te verbinden. Op dit moment staat dat vaak nog naast de onderwijspraktijk. Medewerkers bevestigen dat in de consultatiebijeenkomsten, ze geven aan dat de practoraten nu nog te los staan van het onderwijs. Aanbevelingen die genoemd worden om de positie van onderzoek en innovatie te verstevigen zijn onder andere het onderbrengen van 'losse' initiatieven en pilots bij de practoraten en het koppelen van professionalisering aan practoraten, door bijvoorbeeld docenten die een LB-LC traject of een master volgen hun onderzoek bij het practoraat te laten doen. In de *Vervolgotitie Practoraten* worden deze elementen ook benoemd als kansen om de doorwerking van de practoraten te intensiveren.

Daarnaast wordt gekeken hoe de **samenwerking** met andere practoraten en lectoraten in de regio opgezet of versterkt kan worden, om zo de impact van het onderzoek te vergroten. Zo zijn er al contacten gelegd met STC Group en worden andere **samenwerkingen** onderzocht. In het kader hiervan zijn de practoren van het Da Vinci College de initiatiefnemers van de regionale practoratendag in november 2023.



Binnen het Da Vinci wordt al een aantal jaar gewerkt vanuit het Landschap van Talent. Dit is bottom-up ontwikkeld en hierin zijn diverse programma's en projecten ondergebracht voor excellentie en activiteiten naast je studie, waarmee studenten hun talenten kunnen ontdekken en ontwikkelen. Binnen het Landschap van Talent kan onderscheid worden gemaakt in de activiteiten naast de studie, die vanuit de Huiskamer worden gefaciliteerd. Hierbij staat persoonlijke ontwikkeling, teamwork en communicatie centraal. Aan de andere kant staat de doorontwikkeling van Excellentie binnen de studie of het beroep. Ideeën om dit verder uit te breiden zijn experimenteren met een honoursprogramma, samenwerking met AD-opleidingen of participeren in een practoraat.

Een belangrijke pijler binnen Excellentie is daarnaast de deelname aan Skills Heroes, waar gemiddeld 20 opleidingen per jaar aan meedoen. Bij een aantal opleidingen zit dit programma in het curriculum verweven. De komende jaren ligt de focus op het bestendigen van deze deelname en het uitbreiden van de rol van de docenten en het werkveld, bijvoorbeeld door plaats te nemen in een jury, een wedstrijd te hosten of een masterclass te verzorgen.

In 2021-2022 hebben studenten binnen het Landschap van Talent **deelgenomen aan de volgende programma's** of activiteiten:

- In de consultatiebijeenkomsten geven de studenten aan dat bekend is dat er 'mogelijkheden' zijn, maar dat niet altijd duidelijk is wie hiervoor in aanmerking komen. Daardoor laten mogelijk studenten de kans liggen om mee te doen. De communicatie verdient dus aandacht in de doorontwikkeling. De studentenraad geeft daarnaast aan dat ook het aanbod verder uitgebreid mag worden.

MAATREGEL WERKAGENDA	ACTIVITEITEN DVC	RESULTATEN DVC 2027
<p>Intensivering van bestaande practora-ten dan wel oprich-ting van nieuwe practoraten</p> <p>Vergroten van rol onderzoek en innovatie binnen de instelling</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vanuit de practoraten worden activitei-ten georganiseerd, waarbij docenten worden geïnformeerd en geïnspireerd over het doen van praktijkonderzoek</li> <li>• Er wordt waar relevant <b>samenwerking gezocht met lectoraten en practoraten in de regio</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In 2027 hebben de twee practoraten als onderzoekshub een centrale rol in de organisatie.</li> <li>• Uiterlijk in 2027 doen minimaal vier docenten per jaar een praktijkonderzoek, eventueel gekoppeld aan practoraat</li> <li>• In 2027 wordt <b>samengewerkt met ten minste vijf practoraten van collega-instellingen</b></li> </ul>
<p>Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vanuit het Landschap van Talent wordt een gevarieerd programma geboden met zowel aanbod voor excellentie binnen je studie als voor persoonlijke ontwikkeling naast je studie</li> <li>• De communicatie naar studenten rondom het Landschap van Talent wordt zichtbaarder: <ul style="list-style-type: none"> <li>– In het introductieprogramma van alle opleidingen wordt aandacht besteed aan de mogelijkheden voor excellen-tie of activiteiten naast je studie</li> <li>– Gedurende de studie wordt vanuit de SLB'er aandacht besteed over activiteiten naast de studie en excelleren binnen de studie</li> <li>– Tijdens het Warm welkom-festival is het Landschap van Talent zichtbaar aanwezig</li> </ul> </li> <li>• De deelname aan Skills Heroes wordt voortgezet. Er wordt extra aandacht besteed aan een actievere rol van docenten en de <b>samenwerking met het werkveld</b></li> <li>• Uiterlijk in 2026 wordt een pilot gestart waarbij studenten meedoen in een practoraat om zo hun onderzoeks-vaardigheden te versterken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In 2027 nemen minimaal 250 studenten deel aan de verschillende programma's en activiteiten binnen het Land-schap van Talent</li> <li>• In 2027 nemen minimaal 20 opleidingen deel aan Skills Heroes</li> </ul>

INDICATOR	STARTSITUATIE 2023	BEOOGD RESULTAAT 2027
Aantal practoraten, lopend en in oprichting (instellingsniveau, DUO)	2	2







# 3

## BEGROTING

TE BESTEDEN BUDGET		2024	2025	2026	2027	
Type middelen	Instrument	Totaal	Totaal	Totaal	Totaal	Toelichting (niet noodzakelijk maar kan gebruikt worden om bedragen te verklaren of om verschillen toe te lichten)
<b>Reguliere deel</b>	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027	5,06	5,06	5,06	5,06	
<b>Practoraten</b>	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027	0,34	0,34	0,34	0,34	
<b>Mbo 2 deel</b>	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027	2,30				
<b>Carrièreperspectief onderwijspersoneel</b>	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027	2,40	2,40	2,40	2,40	
<b>Totaal</b>		<b>10,10</b>	<b>7,80</b>	<b>7,80</b>	<b>7,80</b>	
<b>Mbo 2</b>	Lumpsum		2,09	2,09	2,09	
<b>Nazorg</b>	Regeling nazorg mbo	0,14				
<b>Nazorg</b>	Lumpsum		0,14	0,14	0,14	
<b>Begeleiding laatste jaar</b>	Lumpsum	0,20	0,20	0,20	0,20	
<b>Doorstroom beroepskolom (vmbo/mbo/hbo)</b>	Regeling versterken van de aansluiting in de beroepsonderwijskolom	0,15	0,23	0,23	0,23	
<b>Schoolkosten 18- basisvaardigheden</b>	Lumpsum	0,14	0,14	0,14	0,14	
<b>Loopbaanoriëntatie en -begeleiding</b>	Regeling aanvullende bekostiging LOB MBO 2023-2027	0,44	0,44	0,44	0,44	
<b>Oriëntatieprogramma's</b>	Lumpsum	0,19	0,19	0,19	0,19	
<b>Professionaliseringsruimte mbo-docenten</b>	Lumpsum	0,41	0,41	0,41	0,41	
<b>Veilig digitaal onderwijs</b>	Subsidie aan MBO Raad	0,07	0,07	0,07	0,07	
<b>Totaal besteedbaar budget</b>	Totaal 2024-2027	<b>11,83</b>	<b>11,70</b>	<b>11,70</b>	<b>11,70</b>	

# BEGROTING

VERWACHTE KOSTEN		2024	2025	2026	2027	
Verplichte thema's in de begroting	Doelstelling	Totaal	Totaal	Totaal	Totaal	Toelichting (niet noodzakelijk maar kan gebruikt worden om bedragen te verklaren of om verschillen toe te lichten)
<b>Extra ondersteuning voor studenten in niveau 2</b>	1.3 Begeleiding, niveau 2 en VSV	2,30	2,09	2,09	2,09	Bedrag gelijk aan te verwachten middelen voor extra ondersteuning voor studenten in niveau 2
<b>Carrièreperspectief onderwijspersoneel</b>	3.3 Werkdruk en carrièreperspectief	2,40	2,40	2,40	2,40	Bedrag gelijk aan te verwachten voor carrièreperspectief onderwijspersoneel
<b>Practoraten</b>	3.4 Onderzoek en innovatie	0,34	0,34	0,34	0,34	Bedrag gelijk aan te verwachten middelen voor practoraten (incl. docentonderzoekers)
<b>Verdere begroting</b>						
<b>Prioriteit 1</b>	1.1 Gelijkwaardige behandeling	0,10	0,10	0,10	0,10	
	1.2 Studentenwelzijn en integrale veiligheid	1,27	1,27	1,27	1,27	
	1.3 Begeleiding, niveau 2 en VSV	1,35	1,35	1,35	1,35	Betreft kosten voor Begeleiding en VSV uit reguliere deel en overige financieringsstromen
	1.4 Beroepsgerichte route	0,32	0,40	0,40	0,40	
	1.5 Laaggeletterdheid	0,15	0,15	0,15	0,15	
<b>Prioriteit 2</b>	2.1 Kansrijke beroepen	0,88	0,88	0,88	0,88	
	2.2 Stagepact	0,51	0,51	0,51	0,51	
	2.3 Om- en bijscholing, op maat en modulair	0,15	0,15	0,15	0,15	
<b>Prioriteit 3</b>	3.1 Nederlands en rekenen	0,91	0,91	0,91	0,91	
	3.2 Burgerschap	0,59	0,59	0,59	0,59	
	3.3 Werkdruk en carrièreperspectief, overige maatregelen	0,46	0,46	0,46	0,46	Betreft extra kosten voor werkdruk en carrièreperspectief uit reguliere deel vanwege focus op deze doelstelling
	3.4 Onderzoek en innovatie, overige maatregelen	0,10	0,10	0,10	0,10	Betreft kosten voor excellentie binnen onderzoek en Innovatie uit reguliere deel
<b>Totaal verwachten kosten</b>	Totaal 2024-2027	<b>11,83</b>	<b>11,70</b>	<b>11,70</b>	<b>11,70</b>	

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

\* Alle bedragen zijn gebaseerd op ongecontroleerde teldatum 1 oktober 2022 (TBG 16 januari 2023) en structureel doorgetrokken. Bedragen zullen daarom in werkelijkheid verschillen.



da Vinci  
college



# 4

## BIJLAGE

## Prioriteit 2

INDICATOR		STARTSITUATIE 2023	BEOOGD RESULTAAT 2027
Aantal gediplomeerde studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd bij de analyseonderdelen (uitgesplitst naar beroepsopleiding, DUO)		<b>Schooljaar 2021/2022 (voorlopige cijfers)</b>	We streven niet naar specifieke aantallen, maar naar het goed begeleiden van de studenten die instromen naar een diploma.
	bc113 Mbo-Verpleegkundige	35	
	bc223 Verzorgende IG	55	
	bc310 Maatschappelijke zorg	116	
	bc313 Retail management	8	
	bc328 Middenkader engineering	38	
	bc337 Pedagogisch werk	161	
	bc358 Retail advies	29	
	bc359 Retail operationeel	49	
	bc371 Elektrotechnische installaties	79	
	bc372 Werktuigkundige installaties	20	
	bc388 Commercie	51	
	bc411 Service- en onderhoudstechniek	29	
	bc416 Logistiek	53	
bc490 Management transport en logistiek	16		

INDICATOR		STARTSITUATIE 2023	BEOOGD RESULTAAT 2027
Percentage gediplomeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is in een baan in een gelijke of verwante richting als de beroepsopleiding, van beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd bij de analyseonderdelen (uitgesplitst naar beroepsopleiding, CBS/DUO)		<b>Kalenderjaar 21</b>	Behouden van huidige percentage, in een veranderende arbeidsmarkt
	bc113 Mbo-Verpleegkundige	93%	
	bc223 Verzorgende IG	86%	
	bc310 Maatschappelijke zorg	88%	
	bc313 Retail management	55%	
	bc328 Middenkader engineering	61%	
	bc337 Pedagogisch werk	83%	
	bc358 Retail advies	54%	
	bc359 Retail operationeel	34%	
	bc371 Elektrotechnische installaties	75%	
	bc372 Werktuigkundige installaties	-	
	bc388 Commercie	48%	
	bc411 Service- en onderhoudstechniek	79%	
	bc416 Logistiek	49%	
	bc490 Management transport en logistiek	62%	
Totaal	66%		