

**roc van
twente**

Kwaliteits agenda 2024-2027

Verbindend & grensverleggend



Inhoud

Inleiding

5

1. ROC van Twente

7

- 1.1 ROC van Twente in cijfers 7
- 1.2 Organisatie 8
- 1.3 Herijking strategische koers:
Verbindend & grensverleggend 8
- 1.4 Kwaliteitsagenda 2019-2022 9

2. ROC van Twente in de regio

11

- 2.1 Twente Board 12
- 2.2 Twentse Belofte 12
- 2.3 Twents Aansluitingsnetwerk 13
- 2.4 Toptraject 13
- 2.5 STO Twente 13
- 2.6 Endoor 13
- 2.7 Leerwerkloket Twente 14
- 2.8 Pluspunt Twente 14
- 2.9 Twee ontwikkelingen in de
samenwerkingen 14

3. SWOT

17

- 3.1 Het bevorderen van kansengelijkheid 19
- 3.2 Het verbeteren van de
aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt 20
- 3.3 Onderwijs voor de toekomst:
kwaliteit, onderzoek en innovatie 21

4. Ambities en maatregelen

23

- Prioriteit 1. Het bevorderen van
kansengelijkheid 24
- Prioriteit 2. Versterking van de
aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt 37
- Prioriteit 3. Onderwijs voor de toekomst:
kwaliteit, onderzoek en innovatie 47

5. Uitvoering en evaluatie

57

- 5.1 Rol van de samenwerkingspartners 57
- 5.2 Interne Planning & Control-cyclus 59

6. Kwaliteitsmiddelen

61

- Bijlage 1
Strategische uitgangspunten 63
- Bijlage 2
Beroepsopleidingen ten behoeve van de
maatschappelijke opgaven 64



Inleiding

In enkele maanden tijd is samen met de medewerkers, studenten en samenwerkingspartners een Kwaliteitsagenda opgesteld die herkend en erkend wordt, zowel binnen ROC van Twente als in de regio. Een agenda waarmee we gezamenlijk de komende jaren werken aan het verder verbeteren van de kansengelijkheid van studenten, de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt en het onderwijs voor de toekomst. Met een basis die aansluit op de regionale plannen, de strategische koers *Verbindend & grensverleggend* en de collegeplannen, verrijkt met ambities specifiek gericht op de doelstellingen uit de werkagenda mbo *Samen Werken aan Talent*, slaan we de handen ineen en werken we aan mbo-talent voor de toekomst.

In het **eerste hoofdstuk** van deze agenda geven we een beschrijving van ROC van Twente en de strategische koers die in 2022 is herijkt.

Vervolgens start **hoofdstuk 2** met een schets van de regio Twente en ROC van Twente als partner daarin. De diverse samenwerkingspartners komen hier aan bod, evenals twee belangrijke ontwikkelingen in de samenwerking: het Twents Model en de samenwerking met het Graafschap College.

Waar zijn wij sterk in, wat behoeft extra aandacht en waar liggen de kansen en uitdagingen? Op deze vragen wordt een antwoord gegeven in **hoofdstuk 3** aan de hand van een SWOT-analyse per prioriteit van de werkagenda.

Hoofdstuk 4 gaat over onze ambities voor de komende jaren en hoe we deze gaan bereiken aan de hand van uit te voeren maatregelen.

Wat de rol van de samenwerkingspartners hierin is en hoe de regie, aansturing en verantwoording plaatsvindt, is te lezen in **hoofdstuk 5**.

Hoofdstuk 6 geeft de verdeling van de kwaliteitsmiddelen weer aan de hand van een indicatieve begroting.

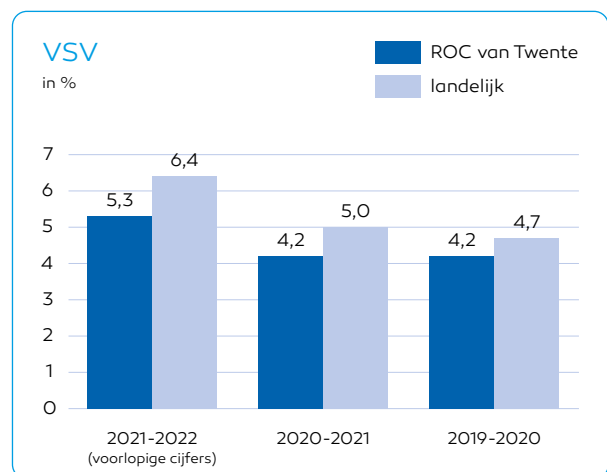
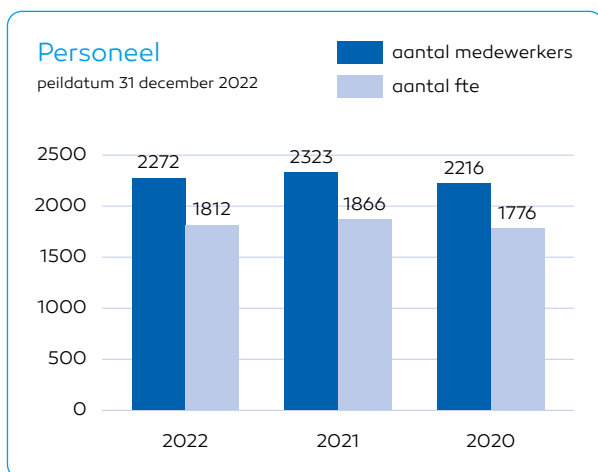
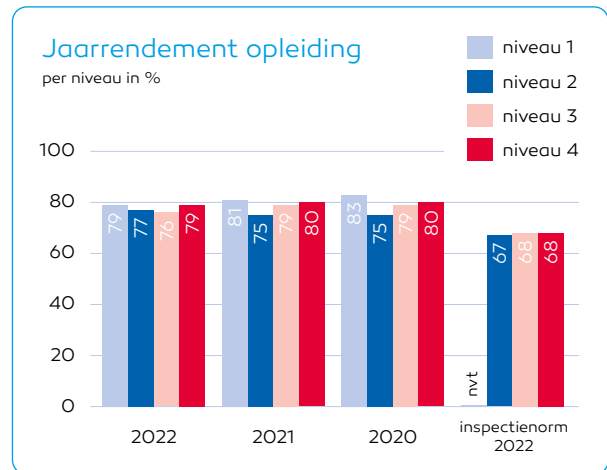
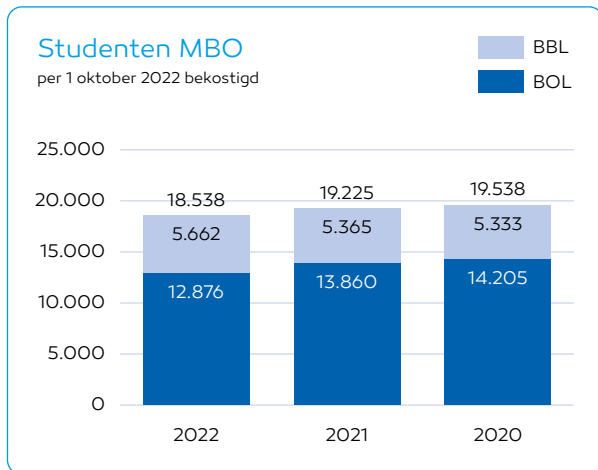
In de **bijlage** is, conform de Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 (prioriteit 2), een selectie gemaakt van beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio Twente.



ROC van Twente

Enkele cijfers geven een eerste schets van ROC van Twente. In de paragrafen die volgen, is te lezen hoe de organisatie is vormgegeven, hoe de herijkte strategische koers *Verbindend & grensverleggend* tot stand is gekomen en wordt teruggeblikt op de *Kwaliteitsagenda 2019-2022 Verbeteren met het oog op de toekomst*.

1.1 ROC van Twente in cijfers



Studenttevredenheid



Opleiding:

6,8

2020: **6,8**
landelijk 2022: **6,8**

School:

6,6

2020: **6,7**
landelijk 2022: **6,6**

Bpv-tevredenheid

Rapportcijfer van
praktijkopleiders:

7,6

2020: **7,5**
landelijk 2022: **7,6**

Rapportcijfer
van studenten:

8,3

2020: **8,1**
landelijk 2022: **8,2**

Medewerkerstevredenheid

Algemeen cijfer:

8,3

2020: **8,3**
landelijk 2022: **7,6**

Betrokkenheid:

8,3

2020: **8,6**
landelijk 2022: **7,4**



Onze medewerkers waarderen het werkgeverschap van ROC van Twente hoger dan het Nederlandse gemiddelde.

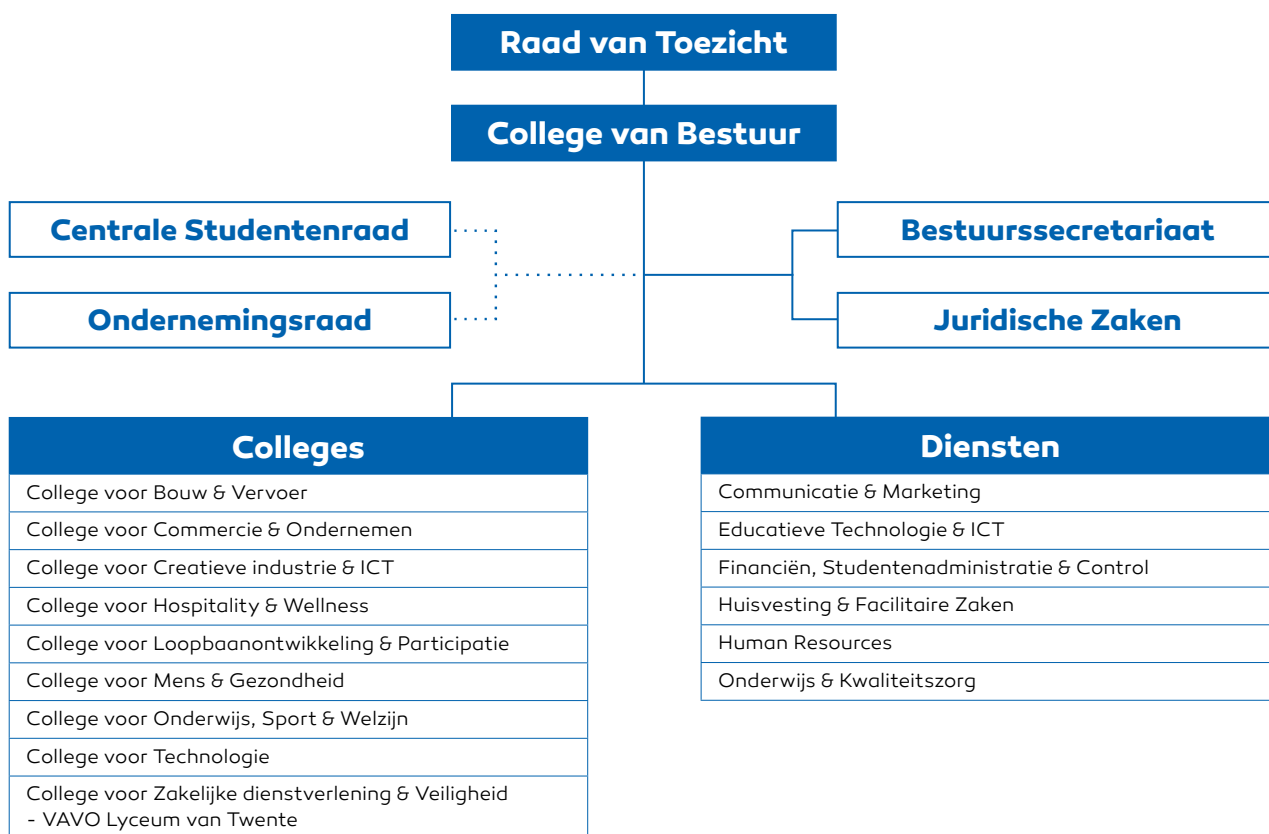
1.2 Organisatie

Bij ROC van Twente voelen studenten en medewerkers zich gekend en erkend. ROC van Twente heeft een eenvoudige organisatiestructuur, bestaande uit drie lagen (team, college/dienst en CvB) met een helder onderscheid tussen lijn en staf. Het onderwijs is georganiseerd binnen negen colleges, waar ook het VAVO Lyceum, Loopbaancentrum, Educatie en Inburgering onder vallen. Ieder college bestaat uit een aantal onderwijsteams en elk team staat onder leiding van een manager onderwijs. De dienstverlening is in de organisatie centraal geïmplementeerd en zet hoogwaardige voorzieningen neer. De besturing van de organisatie is zo ingericht dat ze recht doet aan eigenaarschap, verantwoordelijkheid en de innovatiekracht in teams en deze vergroot.

Vooruitlopend op de krimp in de demografische ontwikkeling is een toekomstbestendige onderwijsorganisatie ontworpen (in 2021) door het aantal colleges van 11 naar 9 terug te brengen en de samenwerking tussen colleges verder te versterken. Deze samenwerking heeft onder andere geleid tot het gezamenlijk aanbieden van een keuzedelenmiddag van twee colleges en het gezamenlijk aanbieden van een aantal opleidingen.

1.3 Herijking strategische koers: Verbindend & grensverleggend

Meer dan ooit, zeker sinds de coronapandemie, is aandacht nodig voor het persoonlijk welzijn van studenten en hun eigen groei. Dit vraagt een betrokken houding en tomeloze inzet. We leveren een belangrijke bijdrage aan hun goede toekomst en zijn ons bewust van de maatschappelijke opdracht die daarin ligt. Eén die verder reikt dan de muren van de onderwijsinstelling. Verbinding is hierin het sleutelwoord. Samenwerking binnen onze onderwijsinstelling, in de Twentse regio en daarbuiten. Samen versterken we onze rol als betrokken beroepsopleider van én voor Twente voor iedereen die aan het begin van zijn of haar carrière staat, maar ook voor de om-, her- en bijscholers. Wij bieden onderwijs dat oog heeft voor meer dan het beroep en zijn graag partner in een Leven Lang Ontwikkelen. Dit is waar de herijkte strategische koers *Verbindend & grensverleggend* voor staat. Om te komen tot deze koers, zijn in 2022 vele gesprekken gevoerd en analyses gedaan. Ook is afgestemd met de diverse stakeholders, zowel intern als in de regio. Deze input is een belangrijke bron geweest bij het opstellen van deze Kwaliteits-



Organogram ROC van Twente

agenda en in het bijzonder bij het formuleren van de ambities en maatregelen. Hiermee is een deel van de strategische koers uitgewerkt in deze Kwaliteitsagenda.

De koers is opgebouwd rondom de waarden verbindend en grensverleggend. Verbindend omdat ROC van Twente zich verbindt met de student, het beroepenveld, de regio én intern om het beste onderwijs te geven. Grensverleggend omdat we studenten en medewerkers uitdagen het beste uit zichzelf te halen en verder te kijken dan het gebruikelijke, zodat ze een betekenisvolle bijdrage leveren aan de samenleving van morgen.

De koers is uitgewerkt aan de hand van 16 uitgangspunten (zie bijlage 1). Belangrijke thema's hierin zijn inclusie en diversiteit, internationalisering en duurzaam denken en doen.

Nieuwe onderdelen zijn een ROC-brede pedagogische en onderwijsvisie. Met deze pedagogische visie:

- bieden we sociale veiligheid;
- hebben we aandacht voor onze studenten en voeren we het goede gesprek met als doel de ander te zien en te horen;
- tonen we vertrouwen door te geloven in het eigen kunnen van de student;

- geven we ruimte, zodat de student zich optimaal kan ontwikkelen en ontplooiën en we begrenzen waar nodig.

De onderwijsvisie gaat uit van drie principes:

- de persoonlijke ontwikkeling van de student staat centraal;
- het onderwijs is inclusief;
- het onderwijs komt tot stand vanuit verbinding.

1.4 Kwaliteitsagenda 2019-2022

In 2022 is de Kwaliteitsagenda 2019-2022 *Verbeteren met het oog op de toekomst* afgerond. De afgelopen vier jaar is door medewerkers en met de regio hard gewerkt aan het actualiseren van het onderwijsaanbod met aandacht voor gepersonaliseerd onderwijs en versterking van de loopbaanontwikkeling en -begeleiding, doorstroom, beroepspraktijkvorming, taal, rekenen en examinering, waarmee studenten worden voorbereid op en begeleid naar hun toekomst. Ondanks een gewijzigde situatie door COVID-19, is het overgrote deel van de ambities uit de Kwaliteitsagenda behaald.



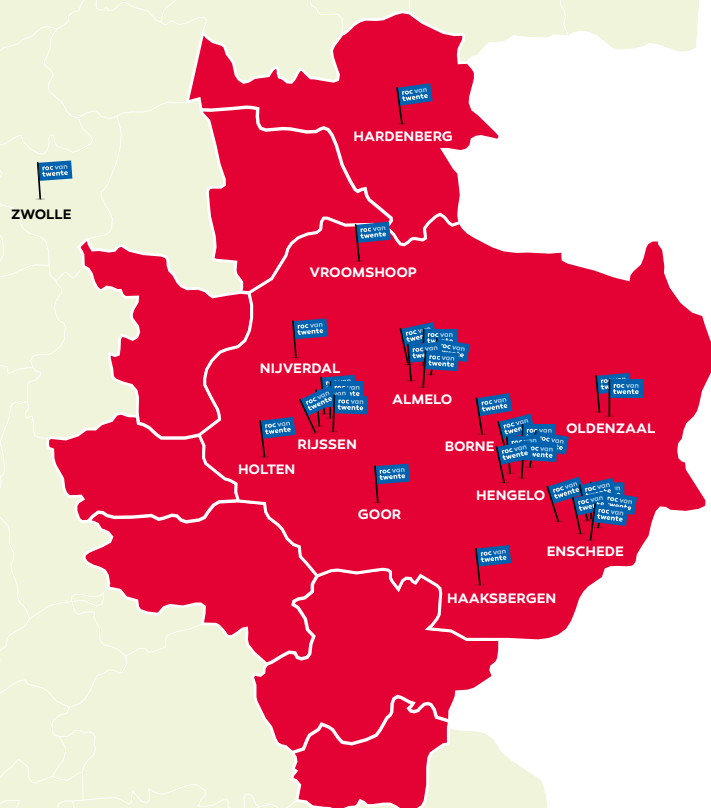
ROC van Twente in de regio

Twente is geografisch helder af te bakenen. De grootste steden zijn Hengelo, Enschede en Almelo, waar ook onze grootste ROC-locaties zijn gehuisvest. Twente bestaat uit 14 gemeenten, 16 vmbo-scholen, één hogeschool (Saxion), één universiteit (Universiteit Twente) en twee mbo-instellingen (ROC van Twente en Zone.college).

Twente heeft een vrij stabiel aantal inwoners met een lichte groei van 629.284 in 2019 naar 633.017 in 2023 (CBS). Van de potentiële beroepsbevolking lag de netto participatiegraad (aandeel van de werkzame beroepsbevolking van de totale bevolking) in 2022 op 72%. Dit percentage toont in Twente sinds 2020 een stijgende lijn (68,4%: 2020, 70,1%: 2021).

In 2022 is het aantal beroepsgroepen met een (zeer) krappe arbeidsmarkt in Twente gestegen naar 82. Van de in totaal 112 te onderscheiden beroepsgroepen heeft bijna driekwart te maken met veel vraag naar personeel. Voor iedere persoon met een kortdurend WW-recht staan er 4,5 vacatures open (Twentse arbeidsmarktmonitor, 2023). Structureel kansrijke beroepen lijken minder last te hebben van schommelingen in de economie en bieden al minimaal 4 jaar kansen voor werkzoekenden. In totaal gaat het in de regio Twente om 91 structureel kansrijke beroepen (UWV, 2023). Deze beroepen bevinden zich vooral in de bouw, industrie en techniek.

Samenwerking in en met de regio is randvoorwaardelijk voor het bieden van onderwijs dat aansluit bij de (regionale) arbeidsmarkt, vervolgopleidingen en de Twentse samenleving. Als ROC van Twente vinden wij het belangrijk om in alle haarvaten van Twente vertegenwoordigd te zijn, waardoor wij als onderwijsinstelling zowel letterlijk als figuurlijk centraal staan in de regio.



2.1 Twente Board

Om de brede welvaart in de regio Twente te versterken werken we in de Twente Board samen met gemeenten, de provincie Overijssel, ondernemers en andere onderwijsinstellingen aan het verhogen van het Bruto Twents Geluk. Dit krijgt vorm in de Agenda voor Twente 2023-2027. Een agenda die zich focust op drie maatschappelijke opgaven: een slimme toekomstbestendige energievoorziening, transformatie naar een duurzame en circulaire economie en innovatieve gezondheidszorg. Naast de Twente Board wordt ook in andere partnerschappen gewerkt aan het versterken van het techn(olog)isch onderwijs, onder andere binnen Sterk Techniek Onderwijs en Scale-up TechWise Twente.

In 2023 is de Regio Deal toegekend die door Twente Board is aangevraagd. Samen met o.a. Ondernemend Twente, de provincie Overijssel, Twentse onderwijsinstellingen en gemeenten wordt in deze Regio Deal gewerkt aan het weerbaar en toekomstbestendig houden van bedrijven. Belangrijke thema's hierin zijn het verduurzamen van de energievoorziening, het vergroten van het aantal technische studenten, de toegankelijkheid van de zorg en het zo goed mogelijk gebruik maken van het beschikbare arbeidspotentieel in de regio en in de grensregio.

2.2 Twentse Belofte

Twentse Belofte is opgericht om voortijdig schoolverlaten van (vaak kwetsbare) jongeren te voorkomen en jongeren een goed toekomstperspectief te bieden. Dat doet Twentse Belofte door samen met partners in de keten een regionale aanpak te ontwikkelen. Zo ontstaat een professioneel netwerk waarin gemeenten, onderwijs, arbeidsmarkt en (jeugd)zorg elkaar goed weten te vinden.

Deze vijf beloften aan de jongeren in Twente staan hierin centraal:

1. De overstap naar een nieuwe school: jongeren die de overstap maken naar een nieuwe school zijn goed voorbereid en op de nieuwe school komt de (extra) ondersteuning direct op gang.
2. Op school: jongeren met een hogere kans op schooluitval worden op school extra ondersteund om zich te ontwikkelen en een startkwalificatie te halen.
3. Van school: jongeren die zonder startkwalificatie van school gaan worden persoonlijk begeleid naar een passende vervolgstap.
4. Aan het werk blijven: werkende jongeren die ondersteuning nodig hebben worden goed begeleid zodat ze aan het werk blijven en daarnaast ook blijven leren.
5. Als school en werk allebei niet (meer) lukt: jongeren die niet op school zitten of aan het





werk zijn worden benaderd en begeleid zodat ze terug naar school kunnen, aan het werk of allebei.

De stuurgroep Twentse Belofte is tevens het Twents OOGO (Op Overeenkomst Gericht Overleg) waarmee de afstemming van het onderwijs met de samenwerkingsverbanden passend onderwijs en de gemeenten geborgd is. Door met elkaar in gesprek te blijven, wordt samenhang gecreëerd vanuit alle invalshoeken en zijn we in staat maatregelen op basis van de gemaakte beloften voortdurend te evalueren en bij te stellen.

2.3 Twents Aansluitingsnetwerk

Het Twents Aansluitingsnetwerk is een regionaal samenwerkingsverband van 21 scholen bestaande uit (v)mbo-, vso-, isk-, en praktijkscholen in Twente. Het zorgt voor een goede aansluiting voor studenten die van het vmbo naar het mbo doorstromen. Het netwerk staat voor het verbeteren van de aansluiting van het vmbo op het mbo en andersom, het verminderen van voortijdig schooluitval en het onderhouden en intensiveren van een netwerk tussen deelnemende scholen.

2.4 Toptraject

In het Toptraject kunnen getalenteerde en praktisch ingestelde vmbo'ers die via het mbo een hbo-diploma willen halen zich voorbereiden op het hbo. Dit is een samenwerking met de Twentse

vo-scholen en Hogeschool Saxion. Leerlingen/studenten krijgen gedurende hun onderwijsloopbaan op het vmbo, mbo en eerste jaar hbo verdiepend en soms extra onderwijs. Hierdoor worden zij ondersteund en voorbereid op het niveau van een hbo-opleiding. Het verdiepende onderwijs richt zich onder andere op studieloopbaanbegeleiding, studievaardigheden en taal- en rekenvaardigheid. Toptraject-onderwijs wordt bij ROC van Twente binnen de colleges (geïntegreerd) aangeboden, maar er zijn ook ROC-brede (opleidingsoverstijgende) activiteiten in de vorm van Topclasses of projecten.

2.5 STO Twente

Binnen Sterk Techniekonderwijs Twente (STO Twente) werken Twentse vmbo-scholen, waaronder scholen voor speciaal onderwijs, intensief samen binnen het landelijk subsidieprogramma Sterk Techniekonderwijs (2020 – 2023). De subsidie richt zich op de samenwerking tussen het primair onderwijs, de technische profielen in het vmbo en het mbo. Vanuit een centraal activiteitenplan worden thema's rondom verbeteren en bevorderen van techniekonderwijs aangepakt. In dit plan staan vier strategische doelen centraal:

1. Meer leerlingen in aanraking laten komen met techniek en technologie en meer leerlingen die kiezen voor een opleiding in de techniek.
2. Goed en toekomstbestendig onderwijs in een goede omgeving.
3. Voldoende docenten en begeleiders van de leerlingen die goed geschoold zijn en blijven.
4. Een goede en slimme samenwerking tussen de verschillende partners zodat we maximaal gebruik maken van de beschikbare middelen. Zo blijft technisch onderwijs ook mogelijk bij teruglopen leerlingaantallen.

Onlangs is deze subsidie met een jaar verlengd. ROC van Twente is partner in dit programma en maakt deel uit van de stuurgroep.

2.6 Endoor

ROC van Twente draagt bij aan het op maat, modulair en via BBL, bij- en omscholen van werkenden en werkzoekenden. Deels wordt dit aangeboden door de colleges in samenwerking met regionaal verenigde praktijkopleiders zoals REMO West-Twente, STODT, SMEOT en TZA. Daar waar het gaat om trajecten die niet via het reguliere onderwijs kunnen worden aangeboden werken we samen met de nevenstichting Endoor.



Endoor haalt leervragen op uit de markt bij bedrijven en instellingen en ontwikkelt passende scholing. Dit kunnen bestaande trajecten zijn, trajecten die zijn doorontwikkeld of trajecten die ontwikkeld moeten worden. Bij nieuw te ontwikkelen trajecten wordt samengewerkt met collega's uit een onderwijsteam van ROC van Twente. Het onderwijs wordt verzorgd door docenten van ROC van Twente, waardoor ook de kwaliteit van het initiële onderwijs een impuls krijgt. Samen zijn we dé beroepsopleider van Twente. Er worden opleidingstrajecten aangeboden voor bedrijven, organisaties, gemeenten en overheden, zoals:

- diplomagericht BBL-onderwijs voor bedrijfs-groepen;
- 3e leerweg (diploma en certificaat);
- maatwerk (getuigschrift);
- skillsgerichte trainingen voor bepaalde doelgroepen in specifieke branches (over organisaties heen).

2.7 Leerwerkloket Twente

Om een leven lang ontwikkelen voor iedereen mogelijk te maken wordt ook samengewerkt met het Leerwerkloket Twente. Het loket verbindt onderwijs, opleidingsmarkt en arbeidsmarkt en

adviseert werkenden, werkzoekenden en zzp'ers bij vragen rondom leren en werken. Het leerwerkloket heeft een vestiging op de hoofdlocatie van ROC van Twente in Hengelo.

2.8 Pluspunt Twente

Samen met ondernemers, overheid en vakbonden bundelen we onze krachten voor een duurzame arbeidsmarkt. Pluspunt Twente is het Regionale Mobiliteitsteam van Twente (RMT). Twentenaren die ondersteuning nodig hebben in hun zoektocht naar werk wordt bijvoorbeeld (extra) begeleiding, scholing, workshops en/of coaching geboden. Deelnemers worden onder andere geholpen bij het ontdekken van talenten en interesses, het maken van keuzes in een loopbaan, kennismaken met werk in andere sectoren, het opstellen van een nieuw cv, hulp bij solliciteren of het vinden van een passende werkgever.

2.9 Twee ontwikkelingen in de samenwerkingen

Twents Model

In de samenwerking tussen vmbo, mbo en hbo bestaan diverse samenwerkingsverbanden, zoals



het hierboven genoemde Toptraject, Sterk Techniek Onderwijs en Twents Aansluitingsnetwerk. Al deze initiatieven richten zich op een soepele doorstroom in de beroepskolom. Er zijn gesprekken gevoerd om te kijken of een overkoepelend Twents Model mogelijk is. Een model dat, voor elk bestaand en komend initiatief, een soepele doorstroom mogelijk maakt waarin geen ruimte is voor onnodige herhalingen van lesstof, voor deficiënties op vakinhoudelijke gebied, voor afhankelijkheid van bepaalde programma's of voor pedagogisch-didactische belemmeringen. Een model dat zowel rekening houdt met de inhoud, de samenwerking, en de organisatie van de doorstroom. Deze gesprekken hebben er toe geleid dat de besturen van Saxion, ROC van Twente en de Stedenband (een samenwerkingsverband van Twentse vo-scholen) in voorjaar 2023 een projectgroep gestart zijn. Naast vertegenwoordiging vanuit de Stedenband, Saxion en ROC van Twente, zijn het Toptraject en het Twents Aansluitingsnetwerk ook vertegenwoordigd.

Het doel van Twents Model is door optimale ketensamenwerking, de kanselijkheid van leerlingen en studenten te bevorderen. Twents Model richt zich in eerste instantie op de doorstroom vanuit vso, praktijkonderwijs en

vmbo naar mbo en vanuit mbo naar hbo (ad en bachelor), en op de begeleidingsstructuur binnen het onderwijs.

Gestart wordt met een vooronderzoek dat erop gericht is om beeldvorming, verwachtingen en behoeften inzichtelijk te krijgen van de diverse stakeholders. Dit moet meer inzicht geven in belemmerende en bevorderende factoren t.a.v. aansluiting en doorstroming in de regio Twente en daarmee het vertrekpunt vormen voor de ontwikkeling van het Twents Model.

Het Graafschap College

ROC van Twente werkt samen met het Graafschap College. Deze samenwerking heeft als doel de kwaliteit van het beroepsonderwijs hoog te houden, te blijven innoveren en een ruime opleidingskeuze te bieden aan iedereen met een scholingsvraag. Dat dit een succes is blijkt uit voorbeelden van de afgelopen jaren: het uitwisselen van examinatoren en docenten en de samenwerking bij het Euregionale project Leren zonder Grenzen.

Het Graafschap College en ROC van Twente spelen allebei in op stevige vraagstukken, waaronder demografische ontwikkelingen als vergrijzing, kleinere en diverse doelgroepen en het tekort aan vakmensen. Overeenkomsten op het gebied van visie voor opleiden voor een beroep, werk en leven, de wijze van samenwerken met het bedrijfsleven en overheden én vervlechting met de regio maken dat met een intensievere samenwerking hier nog beter op kan worden ingespeeld.

De afgelopen periode is in kaart gebracht op welke onderdelen de samenwerking kan worden geïntensiveerd. Hierbij is zowel gekeken naar de inhoud als de organisatie van het onderwijs en de bedrijfsvoering. De ambities en doelen zijn in een activiteitenplan opgesteld. Het plan heeft een looptijd van augustus 2023 tot en met december 2024. Voorafgaand aan studiejaar 2023-2024 wordt een samenwerkingsovereenkomst met een looptijd van 4 jaar ondertekend: een extra steun in de rug voor het duurzaam realiseren van goed en innovatief middelbaar beroepsonderwijs in Oost-Nederland.



SWOT

De uitvoering van de Kwaliteitsagenda vindt plaats in een ROC dat de basis op orde heeft. Dit start met het geven van goed onderwijs. Onderwijs dat steeds meer aansluit bij de student door het toepassen van meerdere vormen van en experimenten met gepersonaliseerd onderwijs.

Studenten kunnen opleidingen in eigen tempo volgen en nieuwe opleidingen worden steeds meer modulair ingericht, waardoor studenten de mogelijkheid hebben een eigen leerroute samen te stellen. Op het gebied van LOB worden de loopbaan-competenties in toenemende mate geïntegreerd in het onderwijs. Ook is er veel aandacht voor studentparticipatie. Collegeraden, studenten-arena's en lesevaluaties stellen onderwijsteams in staat steeds beter aan te sluiten bij de student.

ROC van Twente heeft daarbij van oudsher en nature een sterk netwerk in en betrokkenheid bij de regio. Een logische en veel gevraagd partner voor het werkveld, lokale/provinciale overheden en collega-onderwijsinstellingen. Soms als gangmaker en soms als gesprekspartner en/of medebestuurder en/of uitvoerder. Daarbij staat het maatschappelijk belang voorop. We zijn daardoor goed op de hoogte van wat er speelt in Twente en we stemmen ons (strategisch) beleid hierop af. Binnen de organisatie bestaat binnen kaders veel vrijheid voor teams. Onze interne Planning & Control-cyclus (zie pagina 59) zorgt voor een goede beheersbaarheid van de organisatie. Uit zowel gesprekken die gevoerd zijn in het kader van de herijking strategische koers als uit ons MTO blijkt dat het overgrote deel van ons personeelsbestand bevlogen en betrokken is.

In de afgelopen jaren is veel geïnvesteerd in de verdere ontwikkeling van de kwaliteitscultuur. Teams die blijf geven van meer reflectief vermogen, hebben veel vrijheid in de opzet van het kwaliteitsonderzoek. 'Traditionele' kwaliteitsaudits in opdracht van het CvB blijven mogelijk, bijvoorbeeld wanneer er signalen zijn dat de kwaliteit mogelijk niet op orde is.



We investeren bewust bij voortduring in ons unique selling point: onze medewerkers. Veel aandacht gaat uit naar het blijven ontwikkelen en leren. Het eerder ingezette Management Development traject (3 jaar) heeft een vervolg gekregen met wandel-expedities. Een nieuw traject wordt ontwikkeld ter versterking van de onderlinge verbinding en reflecties op individuele leervragen.

Op bestuursniveau is de samenwerking met de Ondernemingsraad goed. Dit geldt ook voor de samenwerking met de Centrale studentenraad (CSR) die uit gedreven studenten bestaat die in contact staan met de achterban. Studentparticipatie is verder georganiseerd via college-



raden. Op teamniveau is er in een aantal gevallen een klassenvertegenwoordingsstructuur of een studentenpanel. We hechten veel belang aan het betrekken van onze studenten en omarmen studentinitiatief. De komende jaren staat het naar een hoger niveau tillen van studentparticipatie dan ook hoog op onze agenda.

Binnen het ROC worden systematisch en periodiek de volgende onderzoeken uitgezet: studenttevredenheid (JOB, tweejaarlijks), medewerkers- tevredenheid (tweejaarlijks), schoolverlaters (jaarlijks de cijfers), de bpv-enquête van het SBB (jaarlijks). Op pagina 8 staan de tevredenheids- cijfers van studenten, medewerkers en praktijk-

opleiders weergegeven. Resultaten waar we trots op zijn.

ROC van Twente staat er financieel goed voor en de ruime financiële reserves bieden ruimte om geld uit te geven aan innovatie van het onderwijs.

Hieronder een overzicht per prioriteit naar: wat doen we goed, wat kan beter, waar liggen onze kansen en onze uitdagingen. De aanvullende analyse op doelstellingsniveau wordt beschreven in hoofdstuk 4.

Wat doen we goed

- ROC van Twente heeft een uitgebreid internationaliseringsaanbod.
- Studenten voelen zich veilig binnen ROC van Twente.
- Het Loopbaancentrum heeft een netwerk aan contacten met externe partners in voorliggende onderwijsinstellingen, gemeentes en maatschappelijke zorginstellingen; de lijnen zijn kort.
- Het team Bijzondere Instroom adviseert aspirant-studenten, colleges, voorliggend onderwijs en gemeentelijk netwerk over instroommogelijkheden en alternatieven.
- Er is een team Inclusief dat onderzoek doet naar interventies gericht op inclusie en diversiteit.
- Diverse activiteiten op het gebied van inclusie: regenboogcafé, Meiden in Techniek, extra ondersteuning voor studenten die het nodig hebben om aan het onderwijs deel te kunnen nemen.
- Er zijn loopbaancoaches aangesteld voor extra begeleiding van studie naar werk.
- Participatie in Twentse Belofte: een samenwerking tussen onderwijs en gemeenten om jongeren zonder diploma te ondersteunen naar minimaal een startkwalificatie en verder te begeleiden naar passend werk of terug naar het onderwijs.
- Sterke samenwerkingsverbanden in de beroepsketen: Twents Aansluitingsnetwerk en Toptraject.
- Diverse programma's voor scholing op het gebied van taal.

Wat kan beter

- Bij taalontwikkeling aandacht voor meertaligheid.
- Doorstroom NT2-studenten naar beroeps-onderwijs.
- Afstemming bij de doorstroom van entree naar niveau 2 en niveau 2 naar niveau 3 en 4.
- Meer gerichte en gecoördineerde inzet op beleid op diversiteit en inclusie.
- Benutten van resultaten practoraat ten behoeve van kansengelijkheid op gebied van burgerschap en LOB.

3.1 Het bevorderen van kansengelijkheid

Waar liggen onze kansen

- Inzetten op internationalisering.
- Deelname aan Fieldlabs gericht op weerbaarheid en sociaal-emotionele ontwikkeling van studenten.
- Onderzoek naar effect van inzet van NPO-middelen.
- Versterking beroepsketen, een Twents Model voor samenwerking vo-mbo-hbo.
- Deelname aan LLO-collectief laagopgeleiden en/of laaggeletterden.

Waar liggen onze uitdagingen

- Toenemende problematieken bij de student onder andere door veranderingen in de maatschappelijke context.
- Stijgend aantal voortijdig schoolverlaters in relatie tot factoren waar we geen of weinig invloed op hebben.
- In blijven zetten op inburgering en educatie als logische publieke aanbieder, in de commerciële wereld waartoe wij ons te verhouden hebben.

Wat doen we goed

- Veel activiteiten vanuit STIPT en Twents Aansluitingsnetwerk voor keuzeproces.
- Uitgedragen visie op loopbaanontwikkeling en -begeleiding.
- Oriëntatieprogramma's in loopbaancentrum.
- We worden gezien als dé beroepsopleider van Twente.
- Bpv-bedrijven zijn tevreden en waarderen de samenwerking tussen de opleiding en het leerbedrijf.
- Colleges hebben goede contacten met het beroepenveld.
- Duidelijk stagebeleid.
- Diverse maatwerktrajecten die in en met de regio zijn ontwikkeld en uitgevoerd.
- Endoor als nevenstichting voor contract-activiteiten op basis van de behoefte in Twente rondom leven lang ontwikkelen.

Wat kan beter

- Aandacht voor de juiste matching tussen student en opleiding.
- Meer aandacht voor mentale weerbaarheid bij studenten in de onderwijsprogramma's.
- Effectieve afstemming tussen colleges en Endoor.

3.2 Het verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Waar liggen onze kansen

- Samenwerking met het Graafschap College om goed onderwijs voor de regio te bieden mede met het oog op het dalend aantal studenten.
- Aandacht voor (potentiële) switchers tussen opleidingen: plan 'Student op de juiste plek'.
- Het bieden van oriëntatietrajecten voor (aspirant-)studenten die nog niet kunnen kiezen.
- Realistisch praktijkonderwijs binnen de school in samenwerking met werkveld.

Waar liggen onze uitdagingen

- Ontwikkelingen in het bedrijfsleven gaan sneller dan wij kunnen opleiden: nog meer de verbinding zoeken, nog meer samen opleiden.
- Overspannen arbeidsmarkt – grote vraag naar personeel in bijna alle sectoren leidt tot groenpluk, kortlopende cursussen i.p.v. opleidingstrajecten om mensen te scholen en de strijd om de student als werknemer.
- Samenwerken met vo waar het gaat om informatie uitwisseling studenten met ondersteuningsbehoefte.
- Het principe van leven lang ontwikkelen meer vanzelfsprekend onderdeel uit laten maken van het onderwijs en de begeleiding van de student.

Wat doen we goed

- Visie en bekwaamheidseisen omschreven op gebied van taal en rekenen en burgerschap.
- Succesvol taalbeleid.
- Inzet op onderzoek en onderzoekende houding door middel van practoraten, professionele leergemeenschappen en een masternetwerk.
- Excellentietrajecten waarbij studenten de mogelijkheid wordt geboden een stapje extra te zetten.
- Potential-traject voor potentiële leidinggevenden.
- Inzet werkplekbegeleiders en schoolopleiders voor startende docenten.
- Delen kennis en ervaring door Kennisfestival en medewerkersstage.
- Een Learning & Development Centre voor verbreding en verdieping van leren en ontwikkelen.
- Veel scholingsmogelijkheden voor medewerkers (eigen ROC Academie en Good Habitz).

Wat kan beter

- Het verduurzamen van interventies taalbeleid.
- Het pedagogisch-didactisch handelen van (veelal zij-instromende) docenten kan worden versterkt. Niet alle docenten hebben een adequaat antwoord op de student die in houding en gedrag is veranderd.
- Teams elkaar laten vinden en elkaar tot voorbeeld dienen (sharing good practices).
- Meer gebruikmaken van data en onderzoeksresultaten en nog groeien in de attitude om interventies te funderen op onderzoeksresultaten. Het leren van successen en fouten kan nog worden versterkt door meer data-gedreven te werken.
- De opgedane kennis vanuit de practoraten meer in de organisatie en onderwijs brengen.

3.3 Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie

Waar liggen onze kansen

- Veranderende arbeidsmarkt vraagt om flexibiliteit.
- Meer vraag naar LLO biedt kansen voor docenten om andere doelgroepen les te geven en vanuit een andere rol (leercoaches).
- Duurzaamheid, internationalisering, diversiteit en inclusie worden steeds belangrijker. ROC van Twente pakt haar rol en stimuleert regie bij student en medewerker.

Waar liggen onze uitdagingen

- Achterstanden vanuit vo met name bij generieke vakken.
- Overspannen arbeidsmarkt die docenten uit onderwijs trekt of uit het onderwijs houdt.



Voor alles is een woord
Verhalen van Kim-Lian van der Meij - Tooske Ragas
de schrijvers van Sesamstraat

De wereld wemelt van de woorden!
Lees, kijk en tel mee met Tommie, Pino,
Berf, Emile, Ieniemiente en Elmo.
Over woorden als **lux** en **likkerdril**, **blauw**
die aan de boom hangen, woorden maken
in het **zand** en op **reis** gaan.

De verhalen zijn geschreven door Kim-Lian
van der Meij, Tooske Ragas en de schrijvers
van **Sesamstraat**. In combinatie met de
en kleurrijke illustraties van Ery
En Emile de Cock is 'Voor alles is
een heerlijk voorleesboek.

Verhalen van Kim-Lian van der Meij
de schrijvers van Sesamstraat

Illustraties van Ery
En Emile de Cock

ISBN 978-90-216-1000-0

9 789021 610000

FOC voor
twente

Ambities en maatregelen

Trots zijn wij op ons ROC van Twente, onze studenten, onze medewerkers en de samenwerkingspartners. Iedereen zet zich in om de kansen en uitdagingen te benutten en de kwaliteit van het onderwijs en de organisatie te versterken.

Om tot een eerste raamwerk voor de Kwaliteitsagenda te komen die herkend en erkend wordt door de interne en externe stakeholders zijn o.a. collegeplannen, plannen met onze samenwerkingspartners en de input voor de strategische koers als basis gebruikt. In de figuur hieronder is de samenhang met de strategische koers geschetst. Vervolgens is in diverse gesprekken input opgehaald voor de keuze en invulling van de ambities en maatregelen. Interne stakeholders waarmee is gesproken zijn onderwijskundigen, directeuren, managers, leden van het Netwerk bpv, de Ondernemingsraad, de Centrale Studentenraad, HR-adviseurs en portefeuillehouders die relevant zijn voor de doelstellingen. Met betrekking tot de regio is afgestemd met de stuur- en regiegroep Twentse

Belofte, stuurgroep Toptraject, de Stedenband, Twente Board en Bestuurlijk Werkbedrijf. Dit samen met de gesprekken die in het kader van het herijken van de strategische koers in 2022 zijn gevoerd, met studenten, medewerkers en met organisaties, instanties, instellingen en bedrijven waarmee we nauw samenwerken, is een breed beeld opgehaald waar deze Kwaliteitsagenda uit is voortgevloeid.

Op de volgende pagina's is per doelstelling uit de *Regeling kwaliteitsafspraken* beschreven wat de huidige situatie is aan de hand van de voorgestelde analyseonderdelen uit de regeling, welke ambities wij hebben voor de voorliggende vier jaar en hoe we dit willen bereiken in de vorm van maatregelen.



Samenhang tussen de drie prioriteiten van de Werkagenda (groen) en de rode draad van de strategische koers (roze).

Prioriteit 1. Het bevorderen van kansengelijkheid

1.1 Gelijkaardige behandeling van alle studenten in Nederland.

Uitgangssituatie

Studentenleven

Twente heeft geen uitgebreid studentenleven voor het mbo. Op Enschede na is er ook geen sprake van het studentenleven (voor mbo, hbo en wo) in de steden zoals bij deze doelstelling wordt bedoeld. ROC van Twente kent nog geen studieverenigingen en neemt niet deel aan introductieweeken georganiseerd door Saxion of de Universiteit Twente. Enschede kent naast twee hbo- en wo-studentambtenaren sinds mei 2023 ook een mbo-studentambtenaar (van ROC van Twente). Zij praten en denken mee over het studentenbeleid in de stad en slaan een brug tussen studenten, stad en gemeente.

Gelijke behandeling

Halverwege 2023 is een convenant getekend door de opleidingen Onderwijsassistent, Pedagogisch Werk en Helpende Zorg en Welzijn en Symbio (scholengemeenschap en kinderopvang). In dit convenant zijn afspraken gemaakt over de gelijke

behandeling van mbo- en hbo-studenten omtrent de verdeling van stageplekken. Daar waar hbo-studenten 'voorrang' hadden op stageplekken is dit gelijkgetrokken. Ook is in het stagetraject meer aandacht voor de mbo-student.

Internationalisering

We hebben een uitgebreid internationaliseringsaanbod. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen mobiliteitsactiviteiten, internationale samenwerkings- of ontwikkelprojecten, excellente internationale stage en Internationalisation@home. In 2022 hebben in totaal 360 studenten een deel van hun opleiding in het buitenland gevolgd in één van de hiervoor genoemde vormen.

Mobiliteitsactiviteiten: voor elke student die een initiële beroepsopleiding volgt is het mogelijk een stage in het buitenland te volgen. Er zijn drie uitvoeringsvormen:

- internationale bpv en werkervaring;
- onderwijsactiviteit in het buitenland, lessen gekoppeld aan een praktijkcomponent;
- skillswedstrijden: Euro of World Skills.

Voor entreestudenten en studenten niveau 2 is er een mogelijkheid om onder het 'students with fewer opportunities' arrangement bijzondere (groeps) activiteiten te organiseren in het buitenland.

Samenwerkings- en ontwikkelprojecten: studenten worden ook betrokken bij samenwerkings- of ontwikkelprojecten die georganiseerd en gesubsidiëerd worden vanuit verschillende programmalijnen:

- Erasmus Plus KA2 Small-scale cooperation projects;
- Interreg projecten; crossborder activiteiten die uitgevoerd worden met partners in de Euregio;
- Horizon Europe projecten: samenwerking mbo-hbo-wo en bedrijven en instellingen.

Excellente internationale stage: samen met het opleidingsteam en stagebedrijf-/instelling wordt een internationale stage op KD+ niveau neergezet.

Internationalisation@home: een aantal onderwijs-teams biedt studenten de mogelijkheid om de internationale en interculturele competenties in het reguliere onderwijs, inclusief de keuzedelen, te ontwikkelen.



Ambitie en beoogd resultaat 2027

- Bijdragen aan gelijke behandeling van mbo-studenten met specifieke aandacht voor gelijkwaardige beloning bij stage, stagediscriminatie op basis van opleidingsniveau en deelname aan studieverenigingen.
- Meer aandacht voor studentparticipatie door op zoek te gaan naar een betere manier

van betrekken van studenten binnen ROC van Twente en studentinitiatief omarmen. Hiermee versterkt ROC van Twente de reeds goed werkende structuur van participatie via collegeraden en Centrale Studentenraad.

- Als experiment worden minimaal twee studieverenigingen gestart. Bij gebleken succes wordt dit uitgebreid.

Maatregelen Regeling kwaliteitsafspraken

Gelijkwaardig positioneren van het mbo en de mbo-studenten.

Creëren van een infrastructuur om studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen, te ondersteunen en begeleiden.

Een fysieke studentenkaart introduceren.

Afspraken maken met gemeenten en andere relevante partijen om mogelijk te maken dat studenten kunnen participeren in het studentenleven, met aandacht voor introductieweken en studentensport.

Invulling ROC van Twente

Toepassen: gelijkwaardige positionering wordt gestimuleerd door:

- mogelijkheden ervaringen in het buitenland (o.a. stages en excursies) op te doen, verder uit te breiden en te stimuleren;
- verschillen in stagebeloningen in de regio in kaart te brengen, van waaruit gesprekken worden gevoerd met het werkveld over gelijkwaardige beloning;
- onderzoek van het practoraat Burgerschap naar stagediscriminatie.

Toepassen: met de Centrale Studentenraad zal worden gesproken over de wensen die er zijn met betrekking tot studieverenigingen voor het ROC. Daarnaast worden in pilotvorm twee studieverenigingen gestart. Bij gebleken succes wordt dit verder uitgebreid.

Toepassen: ROC van Twente heeft de studentenkaart geïntegreerd in de studentenapp. Hiermee heeft de student altijd en overal toegang tot de studentenkaart. Op basis van de wensen van studenten is hieraan ook de faciliteitenpas toegevoegd.

Toepassen: in overleg met de gemeente Enschede – dé studentenstad in de regio – wordt samen met de Centrale Studentenraad in beeld gebracht wat de behoeftes zijn van studenten en daarop volgend afspraken gemaakt.

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

Uitgangssituatie

Mentaal welzijn

COVID-19 heeft zijn sporen achtergelaten.

Tegelijkertijd was er voor de corona(maatregelen) al een tendens gaande dat problematiek van studenten toenam. Veel meer studenten met een

rugzakje (geïndiceerd), met een lastige thuissituatie en met gevoelde druk als gevolg van te hoge verwachtingen van de samenleving en thuis.

Naast verminderde concentratie en motivatie onder studenten tijdens de lockdowns en daarna zijn er

momenteel meer studenten met problemen en deze zijn heftiger van aard. Een deel is onmiskenbaar veroorzaakt door de COVID-maatregelen. Naast het verplichte thuiszitten hebben studenten zich minder goed kunnen voorbereiden op een keuze in het mbo, ondanks de alternatieve voorlichtings- en kennismakingmogelijkheden. De 'duimregeling' zorgde ervoor dat leerlingen in het voortgezet onderwijs die normaal gesproken net niet zouden voldoen aan de diploma-eisen toch hun diploma ontvingen en konden starten met een vervolgopleiding.

Uit de landelijke studentenpeiling NPO (maart 2023) blijkt dat 16% van de respondenten van ROC van Twente aangeeft een slechte tot zeer slechte mentale gezondheid te hebben. In een vergelijkbare peiling in 2022 werd geconcludeerd dat er een sterke relatie is tussen welbevinden en studievertraging: studenten die psychisch niet goed in hun vel zitten, geven vaker aan vertraging te hebben opgelopen. Uit de peiling in maart 2023 blijkt dat er sprake is van minder studievertraging maar dat hulp nodig blijft voor studenten in kwetsbare posities. Met name mannelijke studenten met een niet-westerse achtergrond en ouders in een financieel slechte positie, of studenten die voldoen aan twee van deze criteria zijn kwetsbaar. Hetzelfde geldt voor ouderejaarsstudenten waarbij opeenstapeling van achterstand kan leiden tot uitval net voor de eindstreep. Ook studenten die afgelopen jaren met versoepelde exameneisen instroomden vanuit het vmbo (betreft één op de vijf mbo-studenten) hebben anderhalf keer zoveel kans op uitval.

Ter bevordering van welbevinden en het wegwerken van achterstanden zijn de afgelopen jaren studie- of studentcoaches ingezet in de onderwijsteams. Taken van de studietoetscoach overlappen grotendeels taken van de studieloopbaanbegeleider en de teamdeskundige. De Projectgroep NPO binnen ROC van Twente heeft in 2022 onderzoek gedaan naar de begeleidingsvraag van studenten in relatie tot de rol van de studie- of studentcoach. De conclusie van dit onderzoek is dat studenten niet alleen in de periode van corona(maatregelen), maar altijd behoefte hebben aan begeleiding, individueel contact, persoonlijke aandacht en interesse. Studenten willen de studieloopbaanbegeleider niet vervangen door een studietoetscoach, zij willen alle begeleidende taken beleggen bij één persoon.

Ook wordt geëxperimenteerd met het werken in kleinere klassen. Dit is niet direct een oplossing van het probleem, maar docenten geven wel aan meer aandacht voor de student te hebben en daardoor beter te kunnen differentiëren.

In de huidige context, waarin COVID-effecten en de te verwachten nasleep nog spelen en andere ontwikkelingen in de samenleving ook een rol spelen bij sociaal-emotionele problematieken van studenten, zijn studieloopbaanbegeleiders en teamdeskundigen onvoldoende gefaciliteerd om deze taken op te pakken. Zonder NPO-middelen en de verwachting dat de effecten van corona ook bij de nieuwe instroom 2023-2024 nog aanwezig zijn, wordt rekening gehouden met minder maatwerk, meer begeleidingsdruk en afname van kwaliteit en kwantiteit. Dit heeft ongetwijfeld invloed op de studieresultaten en kan voortijdig schoolverlaten als gevolg hebben. Daarom wordt geïnvesteerd in het versterken en herijken van de staande begeleidingsstructuur en rollen en in de studieloopbaanbegeleiding: facilitering, professionalisering en grenzen in de begeleiding.

Deelname aan een landelijk Fieldlab dat zich richt op de weerbaarheid en sociaal-emotionele ontwikkeling van studenten gaat ons meer inzicht geven. In dit Fieldlab wordt samen met andere mbo-instellingen en CINOP onderzoek gedaan naar NPO-gerelateerde ervaringen met betrekking tot het welbevinden van studenten tijdens de COVID-pandemie. Verder vindt in samenwerking met Saxion Hogeschool en de Universiteit Twente onderzoek plaats naar de effecten van de interventies ingezet met NPO-gelden op het sociaal welbevinden van studenten en de werkzame principes in deze interventies.

Ervaren veiligheid

KBA Nijmegen doet onderzoek (in 2023) naar de ervaren veiligheid binnen ROC van Twente. Eind mei hebben de onderzoekers gesprekken gevoerd met studenten uit verschillende opleidingen. De resultaten zijn nog niet bekend. Uit de JOB 2022 blijkt dat 82% van de respondenten zich veilig voelt op school.

Samenwerking met de derde lijn

Bij het Loopbaancentrum werken specialisten met veel kennis op verschillende gebieden zoals persoonlijke problemen, problemen in de thuis-situatie, depressieve gevoelens en verslavingen.



Studenten krijgen laagdrempelig en preventief gespecialiseerde hulp wanneer nodig. Jeugd-GGZ, Verslavingszorg, GGD-jeugdarts en ook het Doorstroompunt (RMC)/leerplicht zijn fysiek aanwezig op de locatie van het ROC. Door de aanwezigheid is afstemming en overleg met de jeugdhulpverleners van het Loopbaancentrum geborgd en kan snel passende zorg worden geboden met als resultaat dat voortijdig schoolverlaten zoveel mogelijk wordt beperkt. Bij verwijzing van een jongere door de gemeente en andere externe partners in de keten wordt een gespecialiseerd loopbaanadviesgesprek gevoerd om de hulpvraag van de persoon in kwestie in beeld te krijgen. Indien nodig heeft het Loopbaancentrum rechtstreeks contact met politie voor afstemming.

Diversiteit en inclusie

Vanuit het proctoraat Burgerschap is Team Inclusief opgericht. Team Inclusief is een project en richt zich op diversiteit en acceptatie in de klas én in de organisatie. Er wordt onderzoek gedaan door middel van vragenlijsten en groepsgesprekken, maar ook door te reflecteren op praktijkervaringen. Deze data vormen de basis voor het opstellen van interventies, met als doel onderwijsprofessionals sensitief te maken voor de belemmeringen van

inclusie, zodat hun handelingsrepertoire om inclusie te bevorderen kan worden vergroot.

We zetten in op extra ondersteuning voor die studenten die dit nodig hebben om aan het onderwijs deel te kunnen nemen. Voor de doelgroep LHBTIQ+ organiseren we daarnaast diverse activiteiten, zoals een maandelijks regenboogcafé. Ook is er aandacht voor vrouwen in de techniek. De dienst Human Resources (HR) gaat werken met inclusief personeelsbeleid.

Centrale Studentenraad

Daar waar het gaat om (het verbeteren van het) mentaal welzijn en de integrale veiligheid is uiteraard ook gesproken met de Centrale Studentenraad. Onder andere over de handhaving op de mondkapjesplicht, Gezonde school, diversiteit en inclusie, de gevolgen van de coronaperiode voor het mentaal welzijn, herijking van de strategische koers waarin het 'elkaar aanspreken op gedrag' is opgenomen, een enquête m.b.t. stagediscriminatie en instemming bij het reglement schorsen en verwijderen.

Ambitie en beoogd resultaat 2027

- Persoonlijk welbevinden van studenten in de context van het onderwijs is verbeterd (nieuwe eigen vraag JOB) en het aandeel studenten dat zich veilig voelt op school is minimaal 82% (JOB, 2022). Deze twee ambities sluiten aan op de uitdaging van de toenemende problematiek van de student. Deelname aan fieldlabs die gericht zijn op weerbaarheid en sociaal-emotionele ontwikkeling van studenten biedt kansen. Ook het investeren in het versterken en herijken van de staande begeleidingsstructuur en rollen en in de studieloopbaanbegeleiding: facilitering, professionalisering en grenzen in de begeleiding, draagt hier aan bij.
- Diversiteit en inclusie op school bevorderen waardoor de student zich meer geaccepteerd voelt en tot beter presteren komt. Zoals in de uitgangssituatie beschreven, wordt hier aan de hand van diverse activiteiten al aan gewerkt. Kansen hierin liggen bij een meer gerichte en gecoördineerde inzet op beleid en uitvoering, zoals in de maatregelen hieronder opgenomen.
- Het aandeel studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf is in de periode tot en met 2027 gestegen*.

* Dit betreft een nieuwe indicator die wordt ontwikkeld door OCW. Er is nog geen nulmeting voorhanden.

Maatregelen Regeling kwaliteitsafspraken

In gesprek gaan met studenten over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid om taboe te doorbreken.

Invulling ROC van Twente

Toepassen:

- Sociale veiligheid zal onderdeel vormen van de professionalisering van de studieloopbaanbegeleiding.
- Uit de gesprekken met studenten worden risico's geïnventariseerd ten aanzien van sociale veiligheid (op college- of opleidingsniveau).
- Onderzocht wordt hoe mentale weerbaarheid sterker verankerd kan worden in de opleiding/het curriculum.
- Op basis van het onderzoek onder mbo, hbo en wo, gericht op de effectiviteit van ingezette interventies op basis van NPO-gelden en op basis van het Fieldlab gericht op de weerbaarheid en sociaal emotionele ontwikkeling van studenten, worden werkzame principes geformuleerd tbv doorontwikkeling van interventies.

Uitbreiding sociaal veiligheidsplan.

Toepassen:

- Het Sociaal veiligheidsplan wordt herijkt. De huidige activiteiten in het kader van integrale veiligheid worden verbonden en centraal belegd, met als doel efficiënter organiseren.
- ROC-breed beleid gericht op inclusie en diversiteit met daaraan gekoppeld concrete activiteiten om inclusie en diversiteit te bevorderen. Bij deze activiteiten wordt gebruikgemaakt van resultaten uit onderzoeken die in het Team Inclusief van het practoraat Burgerschap plaatsvinden.
- Ter bevordering van studentwelzijn en socialisatie een "Social HUB" inrichten.

Aandacht, kennis en kunde in de ondersteuningsstructuur voor dreigende depressieve- of suïcidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten.

Toepassen: docenten worden geschoold in het signaleren van mentale disbalans bij studenten, in het herkennen van de eigen persoonlijke en professionele grenzen van de ondersteuning en weten hoe te handelen in de keten.

Aansluiten bij de bestaande integrale aanpak Gezonde School en de programma's Welbevinden op school en Helder op school.

Toepassen: doorontwikkeling aanpak Gezonde School, methodieken als Positief Educatief Programma (PEP) en Positive Behavior Support (PBS) en het toepassen van het gedachtegoed Positieve Gezondheid.

Inzet op de vier thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs.

Toepassen:

- Extra aandacht voor studenten met een ondersteuningsbehoefte in de gehele keten. Het gesprek wordt gevoerd met de ketenpartners (waaronder vo), studenten zelf en ouders/verzorgers.
- Meer aandacht voor extra ondersteuningsbehoefte in de bpv gericht op betere afstemming tussen leerbedrijf, teamdeskundige, bpv-docent, student en evt. ouders/verzorgers.

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.

Uitgangssituatie

Tevredenheid onderwijs en begeleiding

In de JOB 2022 is studenten gevraagd naar wat zij vinden van de begeleiding tijdens de opleiding. 53,5% geeft aan dat zij goed/heel goed zijn begeleid. Hieronder is dit verder uitgesplitst op basis van het opleidingsniveau en het hebben van wel/geen ondersteuningsbehoefte.

Begeleiding tijdens de opleiding

Leerproblemen, beperkingen of blijvende ziektes?*	Nee		Ja	
	N	%	N	%
Entree	180	80,0	74	76,3
Niveau 2	550	63,4	275	58,7
Niveau 3	852	53,9	414	53,6
Niveau 4	2108	50,7	932	50,6
Totaal	3690	54,8	1695	53,8

*Studenten (n=451) die niet wilden aangeven of ze een beperking hebben, zijn buiten deze aantallen gehouden.

Voortijdig schoolverlaters

Het percentage voortijdig schoolverlaters ligt bij ROC van Twente al jaren onder het landelijk cijfer. Het voorlopig cijfer voor 2021-2022 is 5,3 (landelijk 5,9). Hieronder zijn de vsv-percentages uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg.

Percentage vsv per opleidingsniveau en leerweg (DUO, 2023).

Vsv 2021-2022 (voorlopig)	ROC van Twente			Landelijk		
	BOL	BBL	Totaal	BOL	BBL	Totaal
Entree	26,3	10,2	24,1	23,8	27,3	24,2
Niveau 2	10,7	7,4	9,5	10,7	11,7	11,0
Niveau 3	4,8	3,2	4,1	5,6	5,0	5,4
Niveau 4	3,7	6,1	3,8	4,5	4,3	4,5

In het kader van Twentse Belofte werken de samenwerkingsverbanden vo, de mbo-scholen en de 14 Twentse gemeenten intensief en constructief samen om het voortijdige schoolverlaten (vsv) te voorkomen. Het percentage vsv in Twente stijgt: relatief veel jongeren hebben moeite naar school te

gaan, studenten lijken steeds sneller de handdoek in de ring te gooien en willen switchen van opleiding of stoppen en gaan aan het werk, zelfs als ze al bijna het diploma hebben gehaald. Daarnaast is door krapte op de arbeidsmarkt sprake van groenpluk, studenten worden verleid de school te verlaten en aan het werk te gaan. Vanuit het perspectief van de jongere is dat een aantrekkelijk aanbod. Stijging van vsv op dit moment is niet te voorkomen. Op de oorzaken waar wel invloed uit te oefenen is, kijkt Twentse Belofte of bestaande interventies nog passend zijn en of aanscherping nodig is. Wanneer het ministerie van OC&W na de zomer van 2023 het aanvalsplan voortijdig schoolverlaten en begeleiden naar een kansrijke toekomst presenteert, wordt gekeken of de interventies aangepast moeten worden.

ROC van Twente heeft daarnaast het plan *Student op de juiste plek* dat zich richt op (potentiële) switchers en uitvallers. Het plan zorgt enerzijds dat switchen wordt voorkomen door in te zetten op aanpassingen in de voorlichting, verdere professionalisering van de intake en LOB en anderzijds door switchers beter te ondersteunen met (oriëntatie) trajecten en extra instroommomenten.

Van school naar werk

Daarnaast is er een groep jongeren die wel een diploma gaat halen, maar ondersteuning nodig heeft om zijn draai op de arbeidsmarkt te vinden. Vooruitlopend op de nieuwe wetgeving 'Van school naar werk', waarbij het doel is dat meer jongeren doorleren en/of duurzaam aan het werk komen, worden verschillende projecten uitgevoerd gericht op de voorbereiding van de overstap van school naar werk. Het gaat dan om de volgende projecten:

- Aanpak vsv: jongeren die vroegtijdig de school verlaten worden gemeld bij het Doorstroompunt (RMC): zij gaan in gesprek met de jongeren en kijken wat nodig is om terug naar school te kunnen (Twentse Belofte).
- Samenwerking gemeenten vso- en pro-scholen (Jongeren In Kwetsbare Posities - JiKP): kwetsbare jongeren worden een jaar voor het verlaten van de school voorbereid op de overstap naar werk, vervolgonderwijs of dagbesteding. De jongeren die de overstap naar werk of dagbesteding maken, worden nog twee jaar begeleid door de school (Twentse Belofte).

- Project WILS: een samenwerking tussen het onderwijs, de overheid en het Twentse bedrijfsleven gericht op entreestudenten tot 27 jaar die een bewuste keuze maken voor de stap naar een vaste plek op de arbeidsmarkt. Tijdens dit maatwerktraject worden studenten arbeidsfit gemaakt en als dit het geval is, gaan ze via een BBL-constructie aan het werk bij een bedrijf dat is of wordt aangesloten bij project WILS.
- Van school naar werk ROC van Twente (Nazorg): een project dat nazorg biedt voor studenten die in deze snel veranderende maatschappij gebaat zijn bij een duurzaam loopbaanperspectief. Daarbij is van belang dat zij actuele kennis hebben van de arbeidsmarkt en voorbereid zijn om een kansrijke baan te vinden én te behouden. Met name studenten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt door bijvoorbeeld taalachterstand, beperkingen of een instabiele thuissituatie, hebben baat bij extra begeleiding en nazorg. Om deze extra begeleiding en nazorg te kunnen bieden, zijn vier loopbaancoaches aangesteld. Samen met de student maken zij een plan, waarmee hij of zij zich zo goed mogelijk kan voorbereiden op de periode na diplomering. Hierbij werken ze toe naar een succesvolle start op de arbeidsmarkt of vervolgopleiding. Door middel van gerichte coaching en de module *Werk in zicht* en een aantal verdiepende workshops vergroten de loopbaancoaches de wendbaarheid van laatstejaars studenten, wat leidt tot duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. De loopbaancoaches zijn een aanvulling op de bestaande begeleidingsstructuur binnen ons ROC en zetten zich in voor de extra ondersteuning bij uitstroom van laatstejaars studenten.



Arbeidsmarktrendement

Onderstaande tabel laat zien hoeveel procent van de studenten één jaar na het diplomeren in 2019-2020 werk heeft van 12 uur of meer per week.

Studenten die in 2019-2020 zijn gediplomeerd en 1 jaar later werk hebben van 12 uur of meer per week (DUO).

Schooljaar 2019-2020	BOL	BBL	Totaal
Entree	37%	51%	46%
Niveau 2	62%	85%	77%
Totaal	77%	87%	83%

Ambitie en beoogd resultaat 2027

- De begeleiding van studenten niveau 2 in het onderwijs en bij de stap van school naar werk is versterkt. De inzet van loopbaancoaches voor extra begeleiding van studie naar werk draagt bij aan het realiseren van deze ambitie.
- Het aandeel studenten niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk (12 uur of meer per week) heeft, is gestegen van 77% (DUO, 2019-2020) naar 79%.
- Het aandeel studenten niveau 2 dat economisch zelfstandig is na schoolverlaten, is met 1% per jaar gestegen van 60% (CBS, 2021) naar 65%.
- Het aandeel studenten niveau 2 dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding is gestegen van 61% (JOB, 2022) naar minimaal 70%.
- Het percentage nieuwe vsv'ers is, na eerst te zijn gestegen, in 2026 terug op het niveau van 2021-2022. Participatie in de Twentse Belofte, de sterke samenwerkingsverbanden in de beroepsketen en het team Bijzondere Instroom zijn krachtige instrumenten waarop wordt voortgebouwd. De uitdagingen hierin liggen bij de toenemende problematieken onder studenten en het stijgend aantal voortijdig schoolverlaters in relatie tot factoren waar ROC van Twente geen of weinig invloed op heeft.
- Het percentage nieuwe vsv'ers niveau 2 voor beroepsopleidingen (bc-codes) met een startpopulatie groter dan 50 studenten is in 2026 gedaald van 11,9% naar 9,5% (2026) en daarmee terug op het niveau van 2020-2021 voor gemiddeld alle niveau 2-opleidingen. Het gaat hier om de beroepsopleidingen ICT support, keuken, particuliere beveiliging, dienstverlening, haarverzorging, schilderen, verkoop en elektro-technische installaties.

Maatregelen Regeling kwaliteitsafspraken

Invulling ROC van Twente

Extra inzet op niveau 2. Deze kan bestaan uit:

- extra inzet van docenten ten behoeve van kleinere klassen;
- extra begeleiding in het onderwijs/bpv;
- inzet op goede voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt.

Toepassen:

- Opleidingen/colleges hebben ruimte te anticiperen op de behoeften bij niveau 2-opleidingen ten aanzien van ondersteuning en begeleiding ter preventie van vsv.
- Er komt een traject gericht op sectordoorsnijdende niveau 2-opleidingen. Studenten kunnen hiermee een definitieve keuze voor een opleiding uitstellen;
- Uitvoering geven aan het ROC-brede plan *Student op de juiste plek* gericht op het voorkomen van vsv, de interventies daarin genoemd zijn daarmee van toepassing op alle maatregelen in het kader van de kwaliteitsafspraken. De interventies luiden als volgt: warme overdracht en kennismaking, oriëntatieprogramma's in alle colleges, tussentijdse instroom in alle opleidingen, versterken en herijken van de studieloopbaanbegeleiding (zie 1.2) en het waar mogelijk toepassen van data en onderzoek.

Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school.

Toepassen:

- Entreestudenten die willen uitstromen richting de arbeidsmarkt (met of zonder diploma) of entreestudenten die voortijdig uitvallen (zonder diploma of zonder werk) worden via een onderwijsprogramma en begeleidingsmethodiek geleid naar duurzaam werk met eventueel een entree BBL-diploma.
- Verkennen of bestaande voorzieningen binnen de entreeopleidingen gericht op het voorkomen van verstoring van de groepsdynamiek in de klas ook ingezet kunnen worden als voortraject voor uitvallers van het vmbo.
- Op basis van intensieve samenwerking met gemeenten (o.a. Doorstroompunten (RMC's)) en gemeentelijk netwerk worden de instroommogelijkheden van oud-vsv'ers onderzocht (Twentse Belofte).

Nazorg bieden aan studenten die dat nodig hebben.

Toepassen: studenten van alle opleidingsniveaus die de instelling verlaten (met of zonder diploma) krijgen nazorg wanneer de student daar behoefte aan heeft.

Voortzetten en uitbreiden van de bestaande vsv-aanpak. Maken van nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring i.s.m. gemeenten/RMC.

Toepassen:

- Ontwikkelen van een visie op vsv waarbij de focus ligt op de inspanning (sverplichting) en niet op het uiteindelijke percentage.
- Met in het achterhoofd dat vsv zal stijgen, werken we vanuit Twentse Belofte samen aan:
 - meer datagedreven werken om de effectiviteit van interventies beter te kunnen monitoren;
 - het ontwikkelen van een verzuimaanpak gericht op schoolaanwezigheid en preventie, in samenwerking met het Doorstroompunt (RMC) en Leerplicht;
 - het uitbreiden van de inzet van jeugdartsen, JGGZ-medewerkers en medewerkers verslavingszorg;
 - het blijvend evalueren van het bestaande en uitgebreide pakket Plus-voorzieningen (bij het Team Trajecten & Projecten) en bijstellen waardoor een vraaggestuurd aanbod mogelijk is;
 - het persoonlijk en in samenwerking met externe partners begeleiden naar een passende vervolgstap van jongeren die zonder startkwalificatie van school dreigen te gaan (ook als ze niet komen van vso, pro of Entree);
 - interventies voor (tijdelijk) niet belastbare studenten;
 - bijdragen aan de toekomstplannen (leefgebied onderwijs) die opgesteld worden in de Jeugdzorg, voor jongeren tot 18 jaar;
 - het oplossen van structurele knelpunten in complexe casuïstiek oplossen op basis van casuïstiekbespreking.

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 beroeps- onderwijs als positieve keuze.

Uitgangssituatie

Aansluiting vo-mbo-hbo

89% van de eerstejaarsstudenten (2021-2022) staat een jaar later nog steeds ingeschreven of heeft een diploma behaald (bron: DUO)*. Een soepele overgang is erg belangrijk daarom werken we samen met vmbo- en vso-scholen in Twente in het regionale samenwerkingsverband Twents Aansluitingsnetwerk. Hier wordt het gesprek gevoerd over de aansluiting en inrichting van het onderwijs (o.a. doorlopende leerlijnen) en worden LOB-activiteiten georganiseerd, waaronder meeloopdagen in het mbo. In gezamenlijkheid wordt gebruikgemaakt van een digitaal doorstroomdossier om informatie over te dragen van vmbo naar mbo bij de overstap van (aspirant-)studenten. Informatie in dit dossier richt zich op het keuzeproses van de leerling (LOB) en de ondersteuningsbehoefte van de leerling (Passend Onderwijs). In samenwerking met gemeenten (Twentse Belofte, zie 2.2) wordt onderzoek gedaan naar de aansluiting vo-mbo in Twente: hoe is die aansluiting nu en waar liggen verbeterpunten?

Specifiek voor de aansluiting binnen en de aantrekkelijkheid van het techniek onderwijs in Twente, wordt via Sterk Techniek Onderwijs het technisch vmbo versterkt (zie ook paragraaf 2.5). Samen met Zone.college, Hogeschool Saxion, Universiteit Twente, 19 vmbo-scholen en basis- en speciaal onderwijs wordt samengewerkt aan een duurzaam, dekkend en kwalitatief sterk technisch onderwijs.

Via het Toptraject kunnen leerlingen van de gemengde of theoretische leerweg zich voorbereiden op een route via het mbo naar het hbo. Er is een pilot bij twee scholen voor een Toptraject voor vmbo-kader leerlingen die voornemens zijn door te stromen naar het hbo. Ook wordt een leerlijn Technologie ontwikkeld in samenwerking met Sterk Techniek Onderwijs. Het Toptraject heeft sinds anderhalf jaar een werkplaats waar acht docenten samenwerken om het bovenschoolse Toptraject om te zetten in keuzedelen. Het betreft hier een keuzedeel *Voorbereiding hbo-vaardigheden en -oriëntatie* en het keuzedeel *Verdieping hbo-vaardigheden*. Beide zijn als pilot in 2023

gestart. Naast het Toptraject zijn, in samenwerking met Saxion, mhbo-routes ontwikkeld voor laatstejaars niveau 4 studenten. Er zijn onder andere routes voor de opleidingen Pabo, Mechatronica, Werktuigbouwkunde, Gezondheidszorg, Social Work en Laboratorium- & Procestechniek. Van de studenten die in 2020-2021 diplomeerden en doorstroomden naar het hbo, stond 82% een jaar later nog steeds ingeschreven bij de hbo-instelling of was gediplomeerd*.

Op decentraal niveau vinden diverse activiteiten plaats die bijdragen aan een betere aansluiting. Denk aan het aanbieden van keuzedelen vmbo door mbo-opleidingen, het delen van faciliteiten tussen vmbo en mbo of het gezamenlijk organiseren van (oriënterende) activiteiten. Ten behoeve van een verdere versterking van de aansluiting is onder andere een convenant afgesloten met het Alma College met als doel dat leerlingen van het Alma College eerder een realistisch opleidings- en beroepsbeeld krijgen. Hiertoe worden diverse vormen van samenwerking gestart, waaronder kennismaking tussen docententeams, het delen van faciliteiten en het verzorgen van gastlessen. Deze samenwerking richt zich onder andere op profielen in de tekortsectoren zoals Transport & Logistiek en Zorg & Welzijn. Ook vindt afstemming plaats tussen het profiel Dienstverlening & Producten en de opleidingen Sport en Bewegen en worden mogelijkheden verkend met Horeca Bakkerij en Recreatie. Opgedane kennis en ervaringen worden gedeeld in het Twents Aansluitingsnetwerk zodat, waar mogelijk, ook andere scholen kunnen aansluiten.

In het kader van de subsidieregeling Versterking Aansluiting Beroepsonderwijs zijn twee subsidieaanvragen ingediend: één gericht op de leerroute ICT, de ander op Sport en Bewegen. De eerste aanvraag sluit aan bij de (regionale) vraagstukken rondom tekortsectoren en is gericht op het ontwikkelen van een aansluitende leerroute ICT. Het doel is de aansluiting van vmbo-opleidingen op de mbo-opleiding software ontwikkelaar en hbo ICT te verbeteren en uitval, en zo nodig studiewissel naar een andere sector, te voorkomen.

*Voor een uitsplitsing naar beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zie bijlage 2.



In de JOB 2022 is aan studenten gevraagd of ze bij ROC van Twente al eerder een diploma hebben gehaald op een lager niveau. Aan de studenten die deze vraag met een 'ja' beantwoorden is de vervolgvraag gesteld wat ze vinden van de aansluiting tussen de inhoud van de lessen nu en van de voorgaande opleiding. Studenten beoordeelden dit met een 3,3 op een vijfpuntsschaal.

Interne doorstroom

Steeds meer opleidingen sluiten naadloos op elkaar aan en worden gecombineerd met als doel een beter arbeidsmarktperspectief. De doorstroom van studenten naar een hoger niveau gaat niet altijd vlekkeloos. Studenten die doorstromen van de Entreeopleidingen naar niveau 2 hebben moeite met het (taal)niveau. Naast warme overdracht van de individuele student op alle niveaus wordt ingezet op student-overstijgend contact tussen entree en niveau 2. Ook de doorstroom van niveau 2 naar 3 vraagt aandacht. Met name de niveau 2 opleidingen die 1-jarig zijn bieden (te) weinig rijpingstijd voor een deel van de studenten. Bij het onderzoek naar sectordoorsnijdende samenwerking op niveau 2 wordt daar aandacht voor gevraagd.

Ambitie en beoogd resultaat 2027

- Samenwerken aan data-uitwisseling door en benutting ervan tussen onderwijsinstellingen, waarbij de mogelijkheden binnen de huidige wet- en regelgeving benut worden.
- Opleidingsanalyse van aansluiting bij in- en externe doorstroom.
- Ontwikkeling en implementatie van Twents Model, gericht op optimale ketensamenwerking in de beroepskolom. De sterke samenwerkingsverbanden in de beroepsketen worden hierin meegenomen.
- Het startersresultaat is minimaal 90% (DUO, 2021-2022).
- De tevredenheid (3,3 in de JOB, 2022) over de aansluiting van studenten die doorstromen naar een vervolgopleiding binnen ROC van Twente is gestegen. De afstemming over deze doorstroom is waar we aan gaan werken.
- Van de studenten die zijn doorgestroomd naar het hbo, is het aandeel dat na het eerste jaar nog steeds staat ingeschreven of is gediplomeerd, minimaal 82% (DUO, 2020-2021). De sterke samenwerking in de beroepskolom en de kansen die hier liggen zullen hier onder andere aan bijdragen.

Maatregelen Regeling kwaliteitsafspraken

Maken van een opleidingsanalyse met partners in vo en ho.

Met partners in het onderwijs zorgen dat leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroeps-onderwijs.

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.

Invulling ROC van Twente

Toepassen:

- Maken van een opleidingsanalyse met partners in vo en ho, maar ook een analyse van de aansluiting bij interne doorstroom.
- Data-uitwisseling en benutting faciliteren tussen onderwijsinstellingen.

Toepassen:

- Samenwerking met het Alma College biedt mogelijkheden voor andere scholen om aan te sluiten.
- Doorontwikkeling van LOB en de inzet van oriënterende stages.

Zie ook diverse maatregelen bij 2.1.

Toepassen:

- Inrichting van het Twents Model (zie ook paragraaf 2.9), om te komen tot een passende infrastructuur t.b.v. samenwerking tussen onderwijsinstellingen in de regio. Hierbij richten we ons op opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke regionale opgaven en gaan we uit van 'student op de juiste plek'.
- Vanuit het Twents Aansluitingsnetwerk werken aan het vergroten van de kans voor leerlingen in een leerwerktraject om uiteindelijk een niveau 2 diploma te behalen. Hiervoor worden samenwerkingsovereenkomsten gesloten met de vmbo-instellingen, waarin afspraken worden opgenomen t.a.v. tijdige herkenning en selectie, inhoud van de onderwijsprogramma's en overdracht.



1.5 Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's

Uitgangssituatie

Scholingsprogramma's

Het blijvend ontwikkelen van taal-, reken- en digitale vaardigheden is essentieel om mee te kunnen blijven doen in een veranderende maatschappij. Dit maakt dat mensen meer zelfredzaam zijn en actief kunnen participeren én het kan bijdragen aan een positief zelfbeeld.

Voor mensen die beschikken over onvoldoende basisvaardigheden bieden we diverse soorten onderwijs aan:

- entreeopleiding voor jongeren en volwassenen;
- educatie voor volwassenen;
- inburgering;
- diverse opvangtrajecten en projecten ter voorkoming van vsv;
- ondersteuning door het Loopbaancentrum.

Van de 1091 educatietrajecten die in 2022 (2021: 1299) zijn uitgevoerd, zijn 321 trajecten met succes afgerond (2021: 585). 63 deelnemers zijn vanuit Educatie doorgestroomd naar een beroepsopleiding (2021: 87). Er zijn geen gegevens van het aantal deelnemers dat vanuit Educatie is doorgestroomd naar de arbeidsmarkt.

Regionale taalpunten

In de regio is via de samenwerkingsverbanden van de taalpunten aandacht voor het werven en begeleiden van laaggeletterde volwassenen. Hoewel de doelgroep laaggeletterden grotendeels bestaat uit mensen met Nederlands als eerste taal, wordt via de taalpunten (taalsamenwerking) voornamelijk de doelgroep NT2 bereikt.

NT2

De doelgroep NT2 is zeer divers samengesteld: 'dé NT2-student' bestaat niet en dus ook 'hét taalverwervingsproces' niet. Dit maakt dat differentiatie en maatwerk noodzakelijk zijn wat resulteert in verschillende interventies.

Voorbeelden van interventies, zowel binnen specifieke colleges als ROC-breed zijn:

- het keuzedeel Toewerken naar Nederlands 2F;
- een loopbaanadviseur NT2 bij het team bijzondere instroom;
- taalreis bij de kappersopleiding niveau 2 in Enschede;
- een NT2-variant voor de opleiding Zorg en welzijn niveau 2 in Hengelo;
- de 2-jarige entreeopleiding voor NT2-studenten die dit nodig hebben.

Het is moeilijk zicht te krijgen op voortgang van effecten van deze interventies. Dit hangt deels samen met een gebrekkige registratie en het ontbreken van eenduidige doelgroepkenmerken in de systemen. De meeste interventies kenmerken zich door een eenzijdige benadering gericht op de taalontwikkeling waarbij de thuistaal geen rol speelt of als belemmering wordt gezien. Meertaligheid bevordert de leeransen van en participatie in de klas door studenten met een NT2-achtergrond. Meertaligheid heeft daarnaast een positief effect op de inclusiviteit van het onderwijs, de socialisatie en burgerschapsvorming van NT2-studenten.

De doorstroom van studenten met een NT2-achtergrond naar het beroepsonderwijs is een aandachtspunt. Het gaat hier met name om de begeleiding in de colleges en kennis en kunde van onderwijs aan deze doelgroep. Het practoraat Versterken Leerproces Niveau 2 onderzoekt hoe deze doelgroep door docenten ervaren wordt, welke ondersteuningsvragen docenten hebben en hoe NT2-studenten de benadering en begeleiding door hun docenten ervaren. Doel hiervan is aanknopingspunten voor de onderwijspraktijk en het beleid te formuleren, zodat alle studenten het ROC voldoende taalvaardig verlaten.

LLO Collectief laagopgeleiden en laaggeletterden

Om ook de NT1-doelgroep te bereiken zijn verschillende initiatieven uitgevoerd. Voorbeelden zijn *Knoot op de computer* een project waarbij door middel van digitale vaardigheden geprobeerd wordt om laaggeletterden meer basisvaardigheden aan te bieden. Een ander voorbeeld is een project in samenwerking met het UWV, waarbij basisvaardigheden worden aangeboden aan cliënten van het UWV. Met deze initiatieven wordt een deel van de doelgroep bereikt. Om dit bereik te vergroten, wordt deelgenomen aan het LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden. ROC van Twente is geselecteerd als een van de twee pilotregio's. Dit wordt gefinancierd vanuit het Nationaal Groeifonds. In deze pilot werken we samen met UWV, Twentse gemeenten en werkgevers om laagopgeleiden en/of laaggeletterden in de regio te helpen aan een stevige plek op de arbeidsmarkt, door onder andere te werken aan taalontwikkeling. Het betreft zowel NT1- als NT2-scholing.

Ambitie en beoogd resultaat 2027

- Instroomadvies en taalportfolio voor (aspirant-) studenten met een NT2-achtergrond in samenspraak met vakdocenten.
- Soepele doorstroom van studenten met een NT2-achtergrond vanuit de entreeopleiding naar beroepsonderwijs d.m.v. geïntegreerde trajecten en doorlopende leerlijnen.
- Bevorderen bekendheid en vertrouwdheid van docenten met meertaligheid en functioneel meertalig leren.
- Binnen ROC van Twente, is daar waar nodig (op alle opleidingsniveaus) aandacht voor laaggeletterdheid op het gebied van taal (o.a. vakjargon), rekenen en digitale vaardigheden. De successen van de huidige programma's voor scholing op het gebied van taal worden hierbij benut.
- Vanuit het LLO Collectief zijn minimaal 200 laagopgeleiden en laaggeletterden begeleid naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt.

Maatregelen Regeling kwaliteitsafspraken

Deelname aan of medewerking verlenen aan het Nationaal Groeifondsproject LLO collectief.

Invulling ROC van Twente

Toepassen:

- In kaart brengen van de problematiek rondom alle vormen van laaggeletterdheid binnen ROC van Twente.
- In beeld brengen en delen van succesvolle interventies ten aanzien van het verkleinen van het aantal laaggeletterden in de context van het mbo.
- Professionalisering van medewerkers om laaggeletterdheid te herkennen en op te intervensiëren.
- Loopbaanadviseur NT2 bij Team Bijzondere Instroom.
- Deelname aan het LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden (zie voor een verdere beschrijving de uitgangssituatie van deze doelstelling); formuleren van beleid op NT2 met onder andere aandacht voor functioneel meertalig leren, begeleiden van docenten in de beroepsopleiding, betere registratie, analyse en evaluatie van studiedata en interventies.

Prioriteit 2. Versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Conform de *Regeling kwaliteitsafspraken mbo* is op basis van de arbeidsmarkt en het opleidingsaanbod in de regio een selectie gemaakt van beroepsopleidingen (bc-codes) die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in Twente op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant. Deze selectie is te vinden in bijlage 2.

2.1 Studenten maken een 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.

Uitgangssituatie

Doelmatigheid

Mbo-instellingen hebben een zorgplicht rond arbeidsmarktperspectief. Jaarlijks maken we een analyse van de arbeidsmarktontwikkelingen die gebruikt wordt bij het maken van keuzes in het opleidingsaanbod en vooral de instroombeperking. Naast de jaarlijkse doelmatigheidsanalyse, waarbij ook sprake is van een terugblik, wordt iedere nieuw te starten opleiding tegen het licht gehouden via de procedure starten-stoppen. Daarbij worden de arbeidsmarktrelevantie en kwaliteit van de onderbouwing van een aanvraag (voornemen) door de colleges getoetst.

UWV publiceert regelmatig overzichten met kansrijke beroepen. Vanwege de extreme krapte bevatte het meest recente overzicht meer kansrijke beroepen dan ooit. Een aantal van deze beroepen geldt al langer als kansrijk. Deze beroepen gaven de laatste jaren structureel kansen voor werkzoekenden en lijken minder last te hebben van schommelingen in de conjunctuur. In totaal gaat het in de regio Twente om 91 structureel kansrijke beroepen. Deze beroepen bevinden zich vooral in de bouw, industrie en techniek (UWV (2023), Structureel kansrijke beroepen Twente).

De ambitie van Twente is om te ontwikkelen tot groene technologische topregio. Door de Twente Board, waar ROC van Twente een belangrijk onderdeel van is (paragraaf 2.1) zijn maatschappelijke opgaven geformuleerd voor de regio. Deze hebben betrekking op de thema's: duurzaamheid & circulariteit, slimme energie en innovatieve gezondheidszorg. Binnen ROC van Twente krijgt dit onder andere vorm in het proctoraat Zorg & Technologie, Sterk Techniek Onderwijs (zie paragraaf 2.5) en door het aanbieden van keuzedelen techniek bij colleges waar dit minder direct voor de hand ligt, zoals het

college Onderwijs, Sport & Welzijn en Zakelijke Dienstverlening & Veiligheid. Maar ook de samenwerking met de zorgorganisatie Carintreggeland om meer mensen voor de zorg te enthousiasmeren door een leerwerktraject met baangarantie aan te bieden, draagt hieraan bij. Een ander voorbeeld is de Triple T High Tech Academy, waar een onderwijsprogramma is vormgegeven in samenwerking met hightech bedrijven in de regio en voetbalclub Heracles, ondersteund door de gemeente Almelo. De Academy heeft als doel technisch talent breder



op te leiden en voor de regio te behouden. Naast een vaktechnisch leerwerktraject werken de studenten in dit onderwijsprogramma aan hun soft skills en worden daarnaast ook sportief uitgedaagd. Tevens is in 2023 vanuit het Nationaal Groeifonds een subsidie toegekend voor Tech Oost. Tech Oost bestaat uit vijf publiek-private samenwerkingen in Oost-Nederland waar ROC van Twente deel van uitmaakt: TechYourFuture, TechForFuture, CIVON Innovatiecentrum, Techwise Twente en Process Your Future – Praktijkcentrum voor Procestechologie Oost-Nederland en heeft als doel de samenwerking tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven te versterken en een duurzame (technische) arbeidsmarkt te behouden. Activiteiten van Tech Oost moeten ervoor zorgen dat jongeren worden opgeleid met de juiste vaardigheden, die aansluiten bij de regionale arbeidsmarkt. Met om- en bijscholing probeert Tech Oost ervoor te zorgen dat professionals ‘een leven lang’ inzetbaar blijven.

Om te helpen bij de juiste keuze voor een opleiding, worden - naast de vier open dagen bij ROC van Twente - ook voorlichtingen gegeven aan derdejaars vmbo-leerlingen op de vo-scholen. Daarnaast worden diverse meeloopactiviteiten georganiseerd voor leerlingen, zodat zij zich beter kunnen oriënteren op een opleiding, goed kunnen kiezen en beter voorbereid zijn op de overstap. Binnen de voorlichtingsactiviteiten speelt arbeidsmarktinformatie een bescheiden rol. Op de website heeft iedere opleiding een bijsluiters ‘studie in cijfers’ (zoals de kans op werk en het gemiddeld bruto uurloon) die afkomstig is van SBB. Daarnaast werken enkele teams samen met werkgevers in het voorlichten van aspirant-studenten om te laten zien wat ze kunnen verwachten in het werk waarin ze geïnteresseerd zijn. Dit is niet specifiek gericht op kansrijke beroepen. In het project ‘De reis van leerling naar student’ (2022) is onderzoek gedaan naar de communicatievoorkeuren van vo-leerlingen in de periode die zit tussen oriëntatie op ons onderwijs, tot daadwerkelijk kiezen en starten van een opleiding. Resultaten van dit onderzoek worden de komende jaren verder uitgewerkt en geïmplementeerd.

Loopbaanontwikkeling en -begeleiding

Om studenten zo goed mogelijk voor te bereiden en toe te leiden naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt is in 2019 de visie *Loopbaanontwikkeling en -begeleiding: naar een toekomstgerichte en duurzame leeromgeving voor de student* geformuleerd. In deze visie zijn de rollen

en taken binnen de loopbaanbegeleidsstructuur beschreven. Ieder college heeft deze visie op eigen wijze geïntegreerd in het onderwijs. Een paar voorbeelden. Het College voor Zakelijke dienstverlening & Veiligheid waar LOB is opgenomen in Job Skills. Hierbij ligt het accent bij studenten op het zelf eigenaar zijn van je werknemersvaardigheden en bewust worden wie jij bent en wat jij kunt. In het College voor Mens & Gezondheid zijn de vijf loopbaancompetenties duidelijk verwerkt in de nieuwe visie: Word EigenWijzer. Het College voor Onderwijs, Sport & Welzijn heeft LOB geïntegreerd in MindM: een integrale leerlijn voor persoonlijke en professionele ontwikkeling van studenten.

Ook zijn er vier loopbaancoaches die extra begeleiding en nazorg bieden aan studenten (zie ook 1.3 Nazorg op pagina 30). Samen met de student en de slb'er brengt de loopbaancoach in kaart welke kansen en risico's er zijn voor het succesvol vinden en behouden van een baan of vervolgopleiding. Dit doen zij aan de hand van de



vijf leefgebieden: arbeidsmarktperspectief, sociaal vangnet, gezondheid, huisvesting en inkomen/schulden. Naast de loopbaancoaches is voor laatstejaars een programma ontwikkeld met de module Werk in Zicht en een aantal loopbaan-gerelateerde workshops. Tijdens dit onderdeel doet de student onderzoek naar de arbeidsmarkt, worden de drijfveren nog een keer bekeken en dan verbindt de student deze met de beroepspraktijk. Daarnaast verdiept de student zich in kansrijke/kansarme en overstapberoepen.

In de JOB 2022 is studenten gevraagd hoe tevreden ze zijn over de hulp van school bij de keuze om verder te leren of te gaan werken. 34% geeft hierbij aan 'goed' of 'heel goed' (entree: 66%; niveau 2: 45%, niveau 3: 34%; niveau 4: 30%).

Oriëntatieprogramma's

Doel is te zorgen dat iedere (aspirant-)student terecht komt bij de opleiding waar zijn hart sneller van gaat kloppen: de student op de juiste plek. Naast de voorlichting, is er studiekeuzeadvies (bij aanmelding), maar ook aanbod vanuit het Loopbaancentrum, zoals een loopbaanonderzoek en het Studie- en Beroepskeuzetraject. De student op de juiste plek begint bij voorlichting en intake, maar vraagt ook om oriëntatiemogelijkheden voor (aspirant-)studenten die nog niet kunnen kiezen én extra momenten om in te stromen bij een andere opleiding.

Door een toenemend aantal switchers zijn er ook in de colleges programma's gericht op de oriëntatie op een juiste opleidingskeuze. Het aanbod in het Loopbaancentrum en de programma's bij de colleges vragen om afstemming in de begrenzing van eerste- en tweedelijns studieloopbaanbegeleiding. Dit wordt meegenomen bij het versterken en het herijken van de begeleidingsstructuur.

Momenteel is er nog geen domeinoverstijgend oriëntatieprogramma voor nieuwe studenten. Bij uitzondering kan het Team Bijzondere Instroom vmbo-leerlingen deel laten nemen aan het last minute-traject.

Ambitie en beoogd resultaat 2027

- Voorlichting, intake en warm welkom zijn binnen ieder college gericht op het maken van een weloverwogen keuze met aandacht voor arbeidsmarktinformatie, interesse, talent en capaciteiten. Het plan 'student op de juiste plek' biedt hiervoor kansen en de activiteiten vanuit

STIPT en het Twents Aansluitingsnetwerk geven hier mede een goede basis voor. Uitdagingen hierin liggen bij de overspannen arbeidsmarkt, waardoor studenten eerder geneigd zijn te gaan werken zonder diploma en in de samenwerking met het vo waar het gaat om informatie uitwisseling over studenten met een ondersteunings-behoefte.

- Mbo-studenten beter voorbereiden op (de keuze voor) een eventuele hbo-opleiding. De sterke samenwerking in de beroepskolom en de kansen die hier liggen zullen hier onder andere aan bijdragen.
- Alle studenten worden gestimuleerd, indien nodig, een oriënterend traject te volgen. Bij het loopbaancentrum zijn hier al meerdere oriëntatieprogramma's voor, het plan 'student op de juiste plek' biedt kansen meer maatwerk te bieden, o.a. in de colleges.
- Bewustzijn bij het werkveld vergroten m.b.t. LOB door naast beroepsinhoud, -identiteit en -houding ook aandacht te vragen voor loopbaancompetenties. De goede contacten in het beroepenveld die de colleges hebben zullen hiervoor ingezet worden. De tevredenheid van bpv-bedrijven over de samenwerking tussen opleiding en bedrijfsleven (blijkend uit de bpv-tevredenheidsenquête), zal hier aan bijdragen.
- Het hebben van een loopbaangerichte leer-omgeving aansluitend op de vraag vanuit de student. Dit sluit aan op de uitdaging dat het principe van leven lang ontwikkelen nog niet overal een vanzelfsprekend onderdeel is van het onderwijs en de begeleiding van de student.
- Persoonlijke vorming van studenten door te werken aan (werknemers)vaardigheden en rekening te houden met 'rijpingstijd'.
- Visie op toekomstbestendig regionaal aanbod van bij-, om- en scholingsmogelijkheden. Daarbij wordt voortgebouwd op het gegeven dat ROC van Twente dé beroepsopleider van Twente is, de succesvolle diverse maatwerktrajecten die in en met de regio ontwikkeld zijn en de positieve ervaringen van Endoor. Deze hebben een basis gelegd voor contractactiviteiten op basis van de behoefte in Twente rondom leven lang ontwikkelen. Ook biedt de samenwerking met het Graafschap College kansen om dit aanbod vorm te geven.
- Het aandeel studenten dat de hulp van school bij het kiezen om na de opleiding verder te leren of te gaan werken positief beoordeelt, is gestegen van 34% (JOB, 2022) naar minimaal 50%.

Maatregelen Regeling kwaliteitsafspraken

Verplicht: investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB, met name voor de opleidingen verbonden met de maatschappelijke opgaven. Extra inzet kan bestaan uit:

- extra fte voor LOB;
- meer en effectieve, oriënterende beroeps- of bedrijfsbezoeken;
- meer/beter begeleiden van studenten bij het kiezen van een stageplek en -richting;
- LOB bijscholingscursus of -training voor docenten loopbaanbegeleiders.

Invulling ROC van Twente

Toepassen:

- Aansluiten bij de leervraag van de student door de student inzicht te geven en bewust te maken van mogelijkheden en belemmeringen.
- Opstellen van opleidingsprofielen aanvullend op eisen die een opleiding stelt en gericht op o.a. arbeidsmarkt-informatie en competenties van de potentiële student.
- Meer en bredere voorlichting vanuit de colleges/teams, gericht op het loopbaanperspectief, kennis van het werkveld, o.a. door inzet van alumni.
- Effectiever inzetten op LOB door voorlichters, intakers en docenten door:
 - hen bewust te maken van signalen die wijzen op keuze- en/of motivatieproblemen;
 - professionalisering in het voeren van gesprekken over beweegredenen en twijfels in het keuzeproces;
 - aandacht op het reflectief vermogen van studenten om te bepalen of de huidige opleiding nog passend is.
- Waar mogelijk kunnen studenten een oriënterende stage volgen voorafgaand aan of z.s.m. na de start van de opleiding, zodat studenten eerder een beeld krijgen waarvoor ze opgeleid worden.
- Inzet ROC-breed van bpv-opdrachten, specifiek gericht op LOB.

Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven.

Toepassen:

- Er worden afspraken met werkgevers gemaakt over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven.
- In overleg met deze leerbedrijven wordt invulling gegeven aan een passende voorlichtingsactiviteit, zodat studenten kennis maken met het beroep én met de beroepsgroep.

Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat.

Toepassen:

- naast dat wat we al doen (Twents Aansluitingsnetwerk, digitaal doorstroom dossier (DDD), Overstaptafels, Toptraject) zijn extra maatregelen:
- het aanbieden van havo-keuzevakken door de colleges in samenwerking met het VAVO Lyceum;
 - jongeren op de vo-scholen die de overstap maken naar het mbo voorbereiden op die overstap;
 - samenwerking Entreeopleidingen met vso-scholen en praktijkscholen (Entreeroute voor ongediplomeerde vso-leerlingen en Pro-ROC voor praktijkschool-leerlingen voortzetten, blijvend evalueren en anticiperen op ontwikkelingen);
 - het stimuleren van het 100 dagen-programma bij studenten die de overstap naar het hbo (Saxion) willen maken.

Deelname aan het experiment van een domein-overstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt.

Toepassen: het realiseren van een oriëntatietraject dat wordt afgestemd op verschillende trajecten die door het Loopbaancentrum en in de colleges wordt aangeboden. Zodra het OCW-experiment van een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma bekend is, wordt een besluit genomen over deelname.

Afspraken maken over de nadere invulling van de *Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau*.

Toepassen: er worden afspraken gemaakt over de nadere invulling van de *Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau*.

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.

Uitgangssituatie

Beroepspraktijkvorming (bpv) in het algemeen

Voor ROC van Twente is relatiebeheer hét mechanisme voor kwalitatief goede stageplekken en leerbanen en de basis voor het gesprek over stagediscriminatie en -vergoedingen. We werken naar een cultuur van wederkerigheid en houden daarbij rekening met verschillen in de onderwijs-teams en/of het werkveld. Een begeleidingsdialoog op een hoger niveau geeft een betere infrastructuur om gewenste, minder gewenste en ongewenste zaken rondom bpv beter te bespreken, zoals het bestrijden van stagediscriminatie.

De bpv-docenten, die regelmatig 12.000 instellingen en bedrijven in de regio bezoeken, hebben hierin een belangrijke rol. Door het relatiebeheer te professionaliseren versterken we meerdere aspecten rondom het bpv-proces. Bijvoorbeeld de omarming van gepersonaliseerd onderwijs in de bpv. Over stagediscriminatie en studentveiligheid zijn we in gesprek met SBB over ieders rol hierin.

Tevredenheid bij stage en leerbedrijf

In de JOB 2022 is studenten gevraagd naar hun tevredenheid met betrekking tot de begeleiding bij de stage en in het leerbedrijf. 40% van de BOL-respondenten geeft aan dat ze goed of heel goed zijn begeleid door de school tijdens de stage en 65% geeft aan goed of heel goed te zijn begeleid door het leerbedrijf. 74% van de BBL-respondenten beoordeelt de begeleiding door het leerbedrijf als goed of heel goed. In de bpv-tevredenheidsenquête (2021) van de SBB is praktijkopleiders gevraagd naar de tevredenheid over de bpv. Zij beoordelen de begeleiding van de student door de opleiding met een 3,8, de eigen samenwerking met de

school met een 4,0 en match tussen de student en het leerbedrijf met een 3,8 (vijfpuntsschaal). Een aandachtspunt is dat studenten dat wat ze op school hebben geleerd niet altijd goed kunnen gebruiken in de bpv. Ook sluiten de bpv-opdrachten niet altijd goed aan bij het werk dat ze moeten doen in de bpv.

Stagediscriminatie

In 2022 heeft het Team Inclusief onderzoek gedaan naar stagediscriminatie binnen ROC van Twente door middel van focusgroepen (6-10 deelnemers, 9 sessies) en gesprekken bij verschillende teams, zowel met docenten als studenten. Eén van de conclusies is dat er weinig zicht is op stagediscriminatie binnen de organisatie. Ook de voorbereiding op de bpv met betrekking tot wat er eventueel mis kan gaan bij het zoeken naar een leerbedrijf behoeft aandacht. Tevens komt het voor dat docenten handelingsverlegen zijn wanneer er moeilijke gesprekken moeten worden gevoerd met leerbedrijven. Als vervolg is in februari 2023 een enquête uitgezet onder alle studenten. 2500 studenten hebben deze ingevuld en 5,4% geeft aan dat ze te maken hebben gehad met stagediscriminatie. Bijna geen van de studenten heeft dit gemeld bij de opleiding. Opvallend was dat er onder de respondenten kritiek was op de vragen over genderproblematiek. Deze vragen werden soms als onprettig ervaren en de verbinding met discriminatie werd niet altijd gelegd. Een aangepaste vragenlijst kan in de toekomst dus niet één op één vergeleken worden met deze resultaten.

Ook de leden van het Netwerk bpv (1-2 personen per college) hebben m.b.t. stagediscriminatie rondvraag gedaan binnen hun eigen college.

Docenten gaven aan zelden iets te horen van studenten over stagediscriminatie. Voor een gesprek met de inspectie over dit onderwerp (maart 2023) is gepoogd om zowel docenten als studenten bereid te vinden om met de inspectie in gesprek te gaan. Docenten hebben persoonlijk studenten aangesproken en gevraagd of zij, als ze te maken hebben gehad met stagediscriminatie, bereid zouden zijn daar iets over te vertellen. Helaas is het niet gelukt om zelfs maar één student te vinden die hierover wilde vertellen. Docenten wilden wel in gesprek, maar gaven ook aan dat zij geen ervaring met stagediscriminatie hadden.

Een belangrijk aspect waar ROC van Twente zich op richt in het tegengaan en voorkomen van stagediscriminatie is het inzetten op relatiebeheer, om zo een sterke(re) relatie met bedrijven te krijgen.

In het Handboek bpv en in de bpv-gidsen is opgenomen hoe te handelen wanneer er sprake is van stagediscriminatie. Studenten wordt gevraagd stagediscriminatie te melden bij het meldpunt van SBB en bij de bpv-docent. Er wordt gewerkt aan een bpv-loket met een meldpunt stagediscriminatie, hierdoor zal stagediscriminatie ook centraal worden geregistreerd. Momenteel is er nog geen procedure richting het leerbedrijf over hoe om te gaan met stagediscriminatie. Wel wordt door bpv-coördinatoren aangegeven dat bij het plaatsen van studenten geen rekening kan worden gehouden met voorkeuren voor bepaalde studenten.



Stagevergoeding

Als stageverlenende organisatie heeft ROC van Twente een stagebeleid dat zorgt voor een eenduidige aanpak en heldere richtlijnen met betrekking tot stage- en afstudeeropdrachten. Alle stagiairs (mbo, hbo en wo) krijgen nu een stagevergoeding van €325,- per maand (op basis van fulltime). Voor LIO-stagiairs geldt een andere regeling. Daarnaast zijn er onbetaalde stages zoals snuffelstages en stages korter dan een maand.

Ambitie en beoogd resultaat 2027

- Verbeteren relatiebeheer met bpv-bedrijven t.b.v. het onder andere beter bespreekbaar maken van stagediscriminatie en stagevergoeding. Dit zal plaatsvinden vanuit de goede relaties die de colleges al met de leerbedrijven hebben. De tevredenheid van bpv-bedrijven over de samenwerking (zie de uitgangssituatie) zal hierbij helpend zijn.
- Alle docenten hebben de module e-learning stagediscriminatie gevolgd, om bewustwording rondom stagediscriminatie te vergroten.
- Vanuit de opleidingen is er dialoog over stagediscriminatie met praktijkopleiders/leermeesters uit de leerbedrijven.
- Investeren in inhoudelijke afstemming van wat studenten leren op school en wat studenten leren in de bpv. Dit sluit ook aan op de kans om, vanuit de goede relatie met de bpv-bedrijven, realistisch praktijkonderwijs binnen de school met het werkveld te realiseren.
- Studenten hebben een passende stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte. De tevredenheid van studenten over de stage/leerbaan is minimaal een 8.
- Er is een bpv-loket met een meldpunt voor stagediscriminatie, stagediscriminatie wordt centraal geregistreerd. Bij dit traject zijn o.a. de Centrale Studentenraad, leerbedrijven en de regio-adviseurs van SBB betrokken.
- Stagediscriminatie wordt door studenten gemeld, docenten reageren conform de nog op te stellen procedure.
- Het aandeel BOL-studenten dat tevreden is over de begeleiding door school tijdens de stage is gestegen van 40% (JOB, 2022) naar minimaal 50%.
- Het aandeel BOL-studenten dat tevreden is over de begeleiding door het leerbedrijf is gestegen van 65% (JOB, 2022) naar minimaal 70%.
- Het aandeel BBL-studenten dat de begeleiding van het leerbedrijf positief beoordeeld is minimaal 74% (JOB, 2022).

Maatregelen Regeling kwaliteitsafspraken	Invulling ROC van Twente
Goede link tussen LOB/arbeidsmarktvoorbereiding en stages.	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De docent neemt in de voorbereiding van de student op de bpv de volgende onderdelen verplicht mee: stagediscriminatie, vaststellen leerdoelen, oriëntatie op de arbeidsmarkt en stagevergoeding. • Aan de JOB-enquête wordt een vraag toegevoegd over de voorbereiding op de bpv.
Sociale normstelling rondom stagediscriminatie (visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten).	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bestuursleden, directieleden en leidinggevendenden van ROC van Twente spreken zich expliciet uit tegen stagediscriminatie. • Er wordt een statement op de website van de instelling geplaatst. • Er wordt frequent aandacht voor het onderwerp gevraagd, via nieuwsberichten in de eigen organisatie.
Instellen toegankelijk, laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning voor student.	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Een relatiescan ontwikkelen en van daaruit een programma opzetten om te investeren op relatiebeheer. • Intern gesprek voeren over stagediscriminatie en dit terug laten komen in de viermaands-rapportage. • Er wordt een meldpunt stagediscriminatie opgericht, dit wordt gekoppeld aan het bpv-loket.
Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie.	<p>Toepassen:</p> <p>In samenwerking met SBB en het werkveld wordt een regionale werkwijze ontwikkeld voor het opvolgen en aanpakken van stagediscriminatie.</p>
Meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan SBB.	<p>Toepassen:</p> <p>Samen met SBB wordt een meldprotocol afgesproken.</p>
Stagematching bij eerste stage van BOL-studenten in jaar 1.	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • In beeld brengen van het aantal BOL-opleidingen waar stagematching bij de eerstejaars plaatsvindt. Op basis daarvan wordt het jaarlijkse groeipercentage bepaald. • In 2024 starten met een pilot stagematching met opleidingen die nog geen stagematching toepassen.

3 contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen, op locatie leerbedrijf.

Toepassen:

Bpv standaarden worden bijgesteld van zelf bepalen door het team naar minimaal drie keer per stage een contactmoment tussen school, student en leerbedrijf (waarvan tenminste één fysiek op locatie van het leerbedrijf), passend bij de locatie en de duur van de stage. De contactmomenten worden geregistreerd in OnStage*.

Verplicht: professionaliseren stagebeleid en professionalisering stagebegeleiders o.a. om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan.

Toepassen:

- Een module e-learning stagediscriminatie wordt ontworpen en docenten zijn verplicht deze te volgen.
- Externe organisaties die werken aan bewustwording van stagediscriminatie worden ingezet.

Verplicht: studenten op de hoogte brengen van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden.

Toepassen:

- Het meldpunt stagediscriminatie wordt ingericht, inclusief communicatie op Plaza, aangepaste bpv-documenten en bijbehorende procedures.
- Er worden procedures voor de opleidingen ontwikkeld en onder de aandacht gebracht over hoe om te gaan met stagediscriminatie.
- Studenten worden actief bevraagd.

Extra:

- Verder uitbreiden van het bedrijvenportaal in het registratiesysteem (OnStage)
- In alle bpv-gidsen wordt aangegeven dat het wenselijk is een passende stagevergoeding te geven en dat afspraken vastgelegd dienen te worden in OnStage. Er wordt een minimale stagevergoeding per dag als richtlijn genoemd.
- Met de SBB zal worden afgestemd of de bereidheid een stagevergoeding te geven kan worden toegevoegd aan de leerbedrijf-omschrijving op Stagemarkt en/of men dit wil bespreken bij de erkenning van leerbedrijven.

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 gebruikgemaakt van de Subsidierегeling praktijkleren.

Uitgangssituatie

Maatwerktrajecten

Het onderwijs wordt samen met de regio ontwikkeld en uitgevoerd. Samen met bijvoorbeeld REMO West-Twente, Restauratie & Innovatie in de Bouw

in Overijssel (RIBO), STODT en Stichting Metaal-Elektro Opleidingen Twente (SMEOT) zijn vele BBL-opleidingen voor de technieksector ontwikkeld voor de praktisch ingestelde student. Onderwijs vindt zoveel mogelijk plaats in het bedrijf. 31% van de

* Afwijking van deze regel is mogelijk indien in de situatie drie contactmomenten of fysieke contactmomenten niet mogelijk of wenselijk zijn.

studenten volgden in 2022-2023 een BBL-opleiding (bron: DUO). Daarnaast zijn enkele colleges gestart met het meer modulair en flexibel inrichten van het onderwijs. Dit gebeurt onder andere bij het college voor Technologie en het college voor Mens & Gezondheid.

In 2022-2023 waren er 859 eerstejaars studenten die 23 jaar of ouder waren (783 in 2020-2021). Dit is 11,8% van het totaal aantal eerstejaars (10,5% in 2020-2021).

Met behulp van Endoor geeft ROC van Twente invulling aan het vergroten en verrijken van het postinitieel onderwijs. Endoor biedt vak- en skills-gerichte cursussen, trainingen en opleidingen voor het bedrijfsleven, organisaties en hun werknemers en voor werkzoekenden, herintreders, doorstromers en zij-instromers. Maatwerk voor organisaties en open aanbod voor individuen. Voorbeelden zijn de samenwerking met TenneT voor het ontwikkelen en aanbieden van de cursus Hoogspanningstechniek en de trainingen diabetesscholing, BIG-scholing en een training gericht op de ouder wordende client in samenwerking met de Twentse zorgorganisatie Aveleijn. Deze samenwerkingen hebben geleid tot korte lijntjes waardoor met elkaar blijvend wordt geïnventariseerd waar de scholingsvragen liggen en hoe het onderwijs hier het beste op kan inspelen. Zo worden gezamenlijk opleidingen en trajecten ontwikkeld passend bij de vraag van nu en later.

In 2022 waren er 293 cursisten, 932 BBL-deelnemers (bedrijfsgroepen) en 1752 deelnemers die via de werkgever een cursus op maat hebben gevolgd.

Momenteel kent ROC van Twente 26 erkenningen in de derde leerweg. Keuzedelen zijn hierin een veelvoorkomende vorm en worden op twee manieren ingezet: (1) als onderdeel van de keuzedeelverplichting voor wie via de derde leerweg een volledig diplomagericht traject doorloopt en (2) voor wie alleen zelfstandig een keuzedeel waaraan een certificaat is verbonden volgt in het kader van om- of bijscholing.

Er worden mbo-certificaten (136 in 2022) uitgereikt aan studenten die een 'zelfstandig' traject volgden (een deel van de beroepsopleiding). 'Helpende Plus' (64) en 'Hoogspanningstechniek' (26) springen er hierbij uit. Bij deze certificaattrajecten wordt samengewerkt met partnerstichting Endoor. Op basis van onder andere de vraag uit de markt worden nieuwe certificaattrajecten ontwikkeld.

Naast de derde leerweg organiseren opleidingen in toenemende mate het onderwijs in modulaire blokken om daarmee ook steeds beter aan te sluiten op het LLO-aanbod. Voor de zorg hebben we inmiddels een aanbod van leereenheden die stapelbaar zijn.

Werkenden of werkzoekenden zonder startkwalificatie en voor wie het behalen van een mbo-diploma of mbo-certificaat niet haalbaar is, kunnen de route voor een praktijkverklaring volgen. Deelnemers leren direct in de praktijk. Op basis van de vraag van de werkgever en de mogelijkheden van de deelnemer wordt gekeken welke werkprocessen uit het kwalificatiedossier de deelnemer bij een erkend leerwerkbedrijf kan uitvoeren. Deze leerwerkprocessen bestaan uit opdrachten waarbij vakvaardigheden en algemene werknemersvaardigheden aangeleerd worden. Praktijkleren wordt alleen ingezet bij studenten die geen mogelijkheden hebben om een diploma of certificaat te halen.

Naast het blijven bieden van kwalitatief goed initieel onderwijs willen we ruimte maken en bepalen we hoe we met de noodzakelijke innovaties aan de slag gaan om uiteindelijk LLO een integraal onderdeel te maken van de organisatie. Dit is een grote meerjarige veranderkundige opgave die veel expertise en werkwijzen raakt. Van flexibel en versneld onderwijs, andere bedrijfsvoering, flexibiliteit in capaciteit, andere diensten en producten naast scholing tot en met de veranderende rol van de docent. Een uitdaging waarin we samenwerken met regionale partners in de arbeidsbemiddeling en werkgevers.

Ambitie en beoogd resultaat 2027

- LLO-arrangement om- en bijscholing wordt uitgebreid en verstevigd. Gericht op de samenwerking met regionale ketenpartners. Diverse succesvolle maatwerktrajecten en de positieve ervaringen van Endoor hebben hiervoor een basis gelegd. De uitdaging ligt bij de overspannen arbeidsmarkt waar de druk om te gaan werken in plaats van te gaan leren erg groot is.
- De tevredenheid (3,4) in de JOB 2022 onder de groep BBL 22 jaar en ouder, ten aanzien van de aansluiting van de opdrachten van school op het werk op de werkplek, is gestegen (algehele score 2022: 3,3).
- De tevredenheid (3,5) in de JOB 2022 onder de groep 22 jaar en ouder, ten aanzien van de

aansluiting van de lessen op het eigen niveau, is gestegen (algehele score 2022: 3,5).

- Het rapportcijfer voor de opleiding (7,0) in de

JOB 2022 onder de groep 22 jaar en ouder, is gestegen (algehele score 2022: 6,8).

Maatregelen Regeling kwaliteitsafspraken	Invulling ROC van Twente
Vergroten van het aanbod en de bekendheid van BBL-opleidingen, met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven.	Toepassen: <ul style="list-style-type: none">• Praten met het werkveld over de lange termijn-visie, bewustwording van toekomstbestendige samenwerking. Afspraken maken over LLO-arrangementen om- en bijscholing.• Bijscholing deelnemers moet plaatsvinden op de diverse niveaus: beroepsinhoud, beroeps-identiteit, beroepshouding (werknemersvaardigheden) en loopbaancompetenties.• Inzetten op de begeleiding van BBL-studenten bij het vinden van een werkplek wanneer ze deze nog niet hebben.
BBL-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen.	Toepassen: <p>Meer aandacht voor de leervraag van studenten in de intake: waar sta je, waar wil je naartoe en wat is daar voor nodig? Daaruit voortkomend individueel maatwerk kan betekenen dat er extra onderdelen worden ingezet en/of onderdelen vervallen.</p>
BBL-aanbod expliciet bekend maken in de regio.	Toepassen: <p>BBL-aanbod expliciet bekend maken in de regio.</p>
Vergroten aanbod certificaatgericht onderwijs leidend tot certificaten of praktijkverklaringen.	Toepassen: <ul style="list-style-type: none">• Vervolgstappen m.b.t. de LLO-strategie voor de regio worden bepaald.• M.b.t. praktijkverklaringen zie huidige situatie van doelstelling 2.3.
Sluiten van regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en -aanbod goed op elkaar aan te sluiten.	Wordt al toegepast: <p>In samenwerking met het bedrijfsleven zijn al BBL-trajecten opgezet gericht op met name de techniek en zorg. Voorbeelden zijn STODT, SMEOT, REMO-west Twente en Technologie & Zorg Academie.</p>
Leveren van bijdrage aan arbeidsmarkt-infrastructuur, waaronder deelname aan de RMT (Regionaal Mobiliteitsteam), om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken.	Wordt al toegepast: <ul style="list-style-type: none">• Deelname aan het RMT (Pluspunt Twente) om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken.• Samenwerking met het Leerwerkloket Twente waar inwoners en werkgevers terecht kunnen voor loopbaan- en scholingsvragen.

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

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

Uitgangssituatie

Corona-achterstanden

Studenten die tijdens de coronamaatregelen op een vo-school zaten en afgelopen en komende schooljaren instromen, hebben achterstanden opgelopen die vooral merkbaar zijn bij de generieke vakken Nederlands, rekenen en burgerschap. Deze vakken kregen minder en in het geval van rekenen nauwelijks aandacht omdat ze niet van directe invloed waren op de aangepaste slaag- en zakregeling. Colleges zetten in op extra aandacht voor taal en rekenen maar vragen ook het gesprek met vo-scholen te blijven voeren over de aansluiting vmbo-mbo. Ook los van coronagerelateerde achterstanden zijn de niveauverschillen tussen studenten van de verschillende vo-scholen groot.

Taal en rekenen in de beroepscontext

In 2018 is de ROC-brede visie 'Rekenen en

Nederlandse taal? Cruciaal! Een taak van ons allemaal' vastgesteld. Vervolgens is een ROC-breed plan van aanpak rekenen en een projectplan *Taalontwikkeling stimuleren in de beroepscontext* geformuleerd.

Het doel van het project taal is het bevorderen van de taalontwikkeling van alle studenten door taalvaardigheidsonderwijs integratief en expliciet te verweven in de beroepscontext. Dit project loopt in 2023 ten einde. Op basis van de huidige ervaringen kan worden geconcludeerd dat de colleges goede stappen hebben gezet. Er is meer bewustwording bij de docenten van beroepsgerichte vakken met betrekking tot de rol van taal in hun vakken en hoe zij een rol hierin kunnen pakken. Docenten met onderzoekende taken zorgen voor aansluiting, samenwerking tussen de colleges en duurzaamheid. De werkgroepen per college voor dit



thema zorgen voor gedeelde verantwoordelijkheid en slagingskracht. Het werken in een 'tandem' waarbij de manager onderwijs, de taalcoördinator en de docent een gedeelde taak en verantwoordelijkheid hebben bij het bevorderen van taalbewustzijn en vakoverstijgend (taalontwikkeland) onderwijs is hier een goed voorbeeld van. Ook vindt professionalisering plaats met betrekking tot onderzoeksvaardigheden en taalgericht lesgeven. Aandachtspunten zijn onder andere de facilitering voor de bemensing van de werkgroepen en projectgroepen, eigenaarschap en het betrekken van docenten beroepsgerichte vakken en de overdracht van projecten naar de staande organisatie, het verduurzamen van de resultaten uit de uitgevoerde interventies.

Op het gebied van rekenen is de aandacht voor rekenen in de beroepscontext aan het groeien. De afgelopen jaren is de energie vooral gestoken in de voorbereiding op de nieuwe rekeneisen.

In de JOB 2022 is aan studenten gevraagd hoe tevreden zij zijn met de lessen Nederlands en rekenen. Bij zowel Nederlands als rekenen geeft 49% aan dat ze de lessen goed of heel goed te vinden.

Extra ondersteuning

Op verschillende manieren kunnen studenten worden ondersteund bij de ontwikkeling van hun taal- en rekenvaardigheden. Zo heeft het College voor Loopbaanontwikkeling & Participatie een NT2-Taalteam ingesteld, dat colleges adviseert in de ondersteuning van taalzwakke en rekenzwakke studenten of studenten met een NT2-achtergrond. Het Steunpunt Bijles Nederlands en rekenen van ROC van Twente biedt studenten ondersteuning bij het verbeteren van hun taal- en rekenvaardigheden, dit wordt modulair aangeboden. Ook is er een Keuzedeel Op weg naar 2F voor studenten die wel toelaatbaar zijn tot een niveau 2-opleiding, maar die nog onvoldoende taalvaardig zijn. Verder kunnen studenten die vanuit het vmbo of de entreeopleiding instromen in een beroepsopleiding zich voorbereiden door in de laatste week van de vakantie deel te nemen aan de Zomerschool, o.a. voor Nederlands en rekenen.

Hoewel er diverse mogelijkheden zijn voor studenten in het kader van extra ondersteuning, is minder goed in beeld wat de effecten hiervan zijn. De kwantitatieve en kwalitatieve informatie die er is op het gebied van taal en rekenen staat nog te

veel los van elkaar. Door meer datagedreven en evidence based te gaan werken (zie de ambities bij doelstelling 3.4) kunnen interventies effectiever worden toegepast. Bij het college voor Creatieve industrie en ICT wordt in 2024 gestart met gericht dataonderzoek bij de niveau 2 opleidingen om van daaruit interventies te ontwikkelen gericht op remediëring voor Nederlands en de effectiviteit hiervan te onderzoeken.

In de tabel hieronder is aangegeven hoeveel procent van de gediplomeerde studenten het getoetste examenniveau heeft gehaald (5,5 of hoger) voor Nederlands (CE en IE) en rekenen, uitgesplitst naar opleidingsniveau en examenniveau.

Examenresultaat 5,5 of hoger, 2021-2020 DUO

	Nederlands CE	Nederlands IE	rekenen
Entree (2F)	69%	98%	24%
Niveau 2 (2F)	88%	96%	39%
Niveau 3 (2F)	95%	97%	63%
Niveau 4 (3F)	72%	96%	38%

Profiel docenten Nederlands en rekenen

In de visie op Nederlands en rekenen is opgenomen waar docenten Nederlands en rekenen aan moeten voldoen. Voor rekendocenten geldt dat zij moeten voldoen aan het bekwaamheidsprofiel rekendocent mbo.

Voor de docenten Nederlands geldt dat zij:

- een onderzoekende houding hebben;
- in staat zijn formatief te werken en daarbij bijvoorbeeld gebruik maken van instaptoetsen om deficiënties te bepalen;
- informatie kunnen benutten uit de analyses om hun didactisch handelen af te stemmen op de behoeften van de student.

Ketensamenwerking

Zowel vanuit ROC van Twente als vanuit het vo is de wens de basisvaardigheden (waaronder burgerschap) vanuit een ketenbenadering te versterken.

Ambitie en beoogd resultaat 2027

- De lesstof voor Nederlands en rekenen sluit aan op de beroepscontext en is herkenbaar voor studenten). Dit sluit aan op het huidige taalbeleid. De uitdaging ligt bij het onderzoeken

en verduurzamen van de interventies, zoals ook in de uitgangssituatie is beschreven.

- Studenten ervaren het ondersteuningsaanbod voor taal en rekenen als toegankelijk en zijn positief over de inhoud/wat het hen brengt. Ook hier ligt de uitdaging bij het onderzoeken en verduurzamen van interventies.
- Het aandeel studenten dat positief is over de lessen Nederlands en rekenen is gestegen

van 49% (JOB, 2022) naar minimaal 55%.

- Het aandeel studenten dat een voldoende scoort voor het centraal examen Nederlands is minimaal 80% (DUO, 2021-2022).
- Het aandeel studenten dat een voldoende scoort voor het examen rekenen is gestegen van 45% (DUO, 2021-2022) naar minimaal 60%.

Maatregelen Regeling kwaliteitsafspraken

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

Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student, aangeboden met meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau.

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

Maatregelen om professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. Nederlands en rekenen te bevorderen (staat in de werkagenda mbo onder 3.3).

Invulling ROC van Twente

Toepassen: het instapniveau van de student wordt in kaart gebracht zodat de uitgangssituatie en de leerwinst zichtbaar wordt. Voor het wegwerken van achterstanden wordt ingezet op de maatregel bij c.

Toepassen: daar waar het meerwaarde heeft worden Nederlands en rekenen aangeboden in de (leef-) en beroepscontext van de student, cq meer geïntegreerd met de beroepsgerichte vakken. Hierbij opgemerkt dat het helpend is als de landelijke examens meer beroepsgericht en passend bij de leefomgeving aangeboden worden.

Toepassen: remediëring wordt laagdrempelig aangeboden: op locaties in Almelo, Enschede, Hengelo en Rijssen (nu alleen Hengelo) kunnen studenten terecht voor extra ondersteuning Nederlands en rekenen.

Toepassen:

- Een definitie wordt opgesteld waarin staat wat ROC van Twente verstaat onder bekwame docenten ten aanzien van Nederlands en rekenen.
- Nederlands en rekenen worden sterk gepositioneerd en sluiten aan bij de andere vakken in het curriculum zodat het team gezamenlijk verantwoordelijk is – het team bespreekt/legt vast hoe ze dit zichtbaar maakt. Waar nodig vloeit hieruit professionalisering voort.

Extra:

Om te zorgen voor verbinding, synergie tussen colleges en het realiseren van de (landelijke) doelstellingen wordt een programmamanager basisvaardigheden aangesteld die verantwoordelijk is voor de algehele kwaliteit van het programma. Dit omvat niet alleen Nederlands en rekenen, maar ook burgerschap en digitale geletterdheid.

3.2 De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter.

Uitgangssituatie

Visie op burgerschap

ROC van Twente hecht aan het verzorgen van goed burgerschapsonderwijs. Studenten wordt de mogelijkheid geboden te oefenen in de schoolse context (studentparticipatie naar hoger niveau) en ondersteund in het opdoen van kennis hoe zij een bijdrage kunnen leveren aan de samenleving en in het bedrijf waar ze uiteindelijk gaan werken. In de visie op burgerschap staat:

- de student ervaart dat burgerschap om hem/haar draait en hij/zij krijgt kansen dat in de maatschappij van de school te oefenen: de student aan zet;
- de dimensies van burgerschapsonderwijs niet los van elkaar behandeld/gezien kunnen worden maar juist met elkaar geïntegreerd aangeboden worden;
- burgerschapsonderwijs wordt in samenwerking met de beroepsvakken contextrijk;
- wat bij burgerschap aangeleerd wordt staat in relatie tot andere vakken en/of thema's die vergelijkbare vaardigheden bevorderen;
- burgerschapsvorming is van en voor iedereen en burgerschapsonderwijs voor de docent burgerschap;
- burgerschapsvorming is daarmee vooral ook een teamaangelegenheid.

De colleges hebben deze visie vertaald naar hun eigen onderwijs op hun eigen manier. Dit varieert van burgerschap als apart vak in relatie met het beroep tot aan burgerschap verweven in een breder programma voor persoonlijke en professionele ontwikkeling van de student.

De Werkplaats Democratisering van kritisch denken, onderdeel van het proctoraat Burgerschap, heeft een toolkit gemaakt voor docenten die hen ondersteunt in het verbinden van kritisch denken en burgerschap in de beroepspraktijk.

De burgerschapsdocent

In het verlengde op de visie op burgerschap is uitgewerkt wat van een docent burgerschap verwacht wordt. In het kort is dat: 'De docent burgerschap weet actuele thema's waar studenten vanwege burgerschap in hun dagelijks leven iets mee moeten, zo te verwerken in educatie dat dit leidt tot vorming. Het is een docent die de verbinding kan maken tussen beroep en burgerschap. Daar heeft hij/zij de volgende kennis, vaardigheden en attitude voor nodig'. In de visie zijn kennis, vaardigheden en attitude verder uitgewerkt. De profielschets van deze ideale burgerschapsdocent is mede gebruikt als basis voor het landelijk opgestelde profiel.



Inspanningsverplichting

Voor burgerschap geldt een inspanningsverplichting, wat inhoudt dat de opleiding in het onderwijsprogramma en examenplan vastlegt hoe het onderwijs er voor de opleiding uitziet en dat de student daar vervolgens aan deel moet nemen. De opleiding bepaalt of de student aan de criteria voldaan heeft, de examencommissie borgt dat dit gebeurt. Dit betekent veel vrijheid en ruimte om maatwerk te leveren en het burgerschapsonderwijs aan te passen aan het type student, de opleiding

en/of de regio. De mogelijkheden voor dit maatwerk is een belangrijke grondlegger voor burgerschap binnen ROC van Twente.

Ambitie en beoogd resultaat 2027

De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs is versterkt en de studenttevredenheid over burgerschap is goed*. Een kans is om de opgedane kennis vanuit het practoraat Burgerschap meer naar de organisatie en het onderwijs te brengen.

Maatregelen Regeling kwaliteitsafspraken	Invulling ROC van Twente
Docenten aanstellen op basis van het bekwaamheidsprofiel. Bijscholing waar nodig.	Toepassen: de omschrijving van ROC van Twente van 'De ideale burgerschapsdocent' wordt gebruikt bij werving en selectie.
Opleidingsachtergrond van docenten burgerschap volgen en bespreken met de ondernemingsraad.	Toepassen: de opleidingsachtergrond van nieuwe docenten burgerschap wordt gevolgd.
Maatregelen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap (staat in de werkagenda onder 3.3)	Toepassen: burgerschap wordt sterk gepositioneerd en sluit aan op de andere vakken in het curriculum zodat het team gezamenlijk verantwoordelijk is – het team bespreekt en legt dit vast. Professionalisering met betrekking tot burgerschap vloeit hier uit voort.

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

Uitgangssituatie

Instroom

Ondanks de krimp van de benodigde formatie de komende vier jaar is door uitstroom ook weer behoefte aan nieuwe instroom en mogelijkheden voor tijdelijke medewerkers voor een duurzaam dienstverband. Medewerkers uit de flexibele schil benutten namelijk vacatures vaak als kans om door te stromen naar een reguliere aanstelling. Knelpunten worden met name voorzien bij de vervulling van vacatures in de techniek, ICT en algemene vakken.

Via het samenwerkingsverband Part2 in het kader van Samen Opleiden en het bijbehorende

begeleidingsprogramma voor aankomende docenten en pdg-opleidingen voor zij-instromers, wordt ingespeeld op de vervangingsvraag van de komende jaren. Tevens wordt samengewerkt met vo-scholen in Twente en de Achterhoek (VOTA). Met een vacaturebank, een gedeelde vervangingspool, loopbaancoaching en een vitaliteitsprogramma voor docenten van alle aangesloten scholen, helpt VOTA met de gevolgen van het lerarentekort en de bevolkingskrimp om te gaan. Het is de ambitie om 100% van de leraren op te leiden via de systematiek van het Samen Opleiden in regionaal verband. We willen samen met onze partnerschappen ervaring opdoen met deze ambitie en hebben als lid van VOTA een aanvraag als voorloper voor de ontwikkeling tot

* Op initiatief van OCW wordt er een indicator ontwikkeld m.b.t. het aandeel studenten dat tevreden is over de lessen burgerschap.

onderwijsregio onderschreven. Deze aanvraag van VOTA is gehonoreerd door OCW. Samen met het vo en de lerarenopleidingen worden de plannen om te komen tot een onderwijsregio in 2023 en 2024 verder uitgewerkt en geïmplementeerd.

Startende docenten

Om uitval van startende docenten zoveel mogelijk te voorkomen krijgen deze docenten bij indiensttreding een inwerkprogramma. In het team wordt een werkplekbegeleider aangewezen die de startende docent begeleidt en inwerkt. ROC-breed is er een tweejarig begeleidingsprogramma. In dit programma zitten verschillende trainingen en workshops waar de docent zich voor kan inschrijven. De manager faciliteert de scholings- en opleidingsbehoefte. De workshops en trainingen zijn gericht op pedagogische en didactische vaardigheden, maar er is ook aandacht voor ontwikkelingen binnen ROC van Twente (bijv. de wijze van examineren). Als rode draad zijn er maandelijks intervisiebijeenkomsten waar de docent aan kan deelnemen. Op die manier is er ook contact met andere startende docenten.

Daarnaast is er een speciaal begeleidingsteam dat bestaat uit zes schoolopleiders. Het begeleidingsteam heeft als doel stagiairs, zij-instromers en bevoegde docenten te begeleiden en te faciliteren in het nemen van verantwoordelijkheid en eigenaarschap voor professionele ontwikkeling om zo de eigen ontwikkeling optimaal tot stand te laten komen. Zij leggen o.a. lesbezoeken af, geven feedback en helpen bij het samenstellen van het individuele portfolio of het doen van onderzoek.

In het MTO 2022 is aan onderwijsgevend personeel met een dienstverband korter dan 2 jaar de stelling voorgelegd 'Ik vind het leuk om de komende 1 tot 2 jaar bij ROC van Twente te blijven werken'. Deze indicator scoort een 8,5 (DUO, 2022).

Doorgroeimogelijkheden

Onderwijspersoneel wordt bij indiensttreding ingeschaald conform cao mbo. Dit betekent een horizontale inschaling op basis van het laatstverdiende salaris. Voor docenten (LB) zijn er twee doorgroeiprofielen in het onderwijs, namelijk senior docent innovator-projectleider (LC) en senior docent onderscheidend pedagogisch didactisch (LC). In onderwijsteams is de gewenste verhouding 50% LB, 25% LC IP (innovator/projectleider) en 25% LC OPD (onderscheidend pedagogisch-didactisch). Daarnaast bestaat er een functie

docent-onderzoeker (LD). De docent-onderzoekers werken in een van de practoraten. De huidige verhouding in 2022 instellingsbreed is 62% LB, 36% LC en 2% LD (bron: DUO, 2022). Verder faciliteren we ook scholingen om onderwijs-assistenten door te laten groeien naar een instructeursfunctie en instructeurs door te laten groeien naar docent. Dit zijn vaak individuele maatwerktrajecten. Tevens is er een potential-traject voor medewerkers die de ambitie hebben leidinggevende te worden.

Loopbaanperspectief betekent niet per definitie een 'hogere' functie. Medewerkers worden gestimuleerd zich breed te ontwikkelen binnen de functie, denk aan het oppakken van taken en projecten binnen het team of ROC-breed. Het beroepsbeeld van de mbo-docent sluit hier mooi bij aan. Er is veel aandacht voor talentontwikkeling en loopbaanontwikkeling, o.a. een breed scholingsaanbod bij de ROC-academie en een interne loopbaanadviseur.

Professionele ontwikkeling

Professionele ontwikkeling blijft noodzakelijk om onderwijskwaliteit te waarborgen: het vakgebied wijzigt, studenten en beroepen veranderen, het onderwijs ondergaat aanpassingen en de samenleving stelt steeds nieuwe eisen. Op diverse wijzen wordt medewerkers de mogelijkheid geboden zich te professionaliseren. Voorbeelden hiervan zijn:

- De ROC Academie: het centrum voor professionele ontwikkeling binnen ROC van Twente, waarbij ook veel gebruik wordt gemaakt van de kennis en didactische kwaliteiten van onze eigen ROC-medewerkers. Bijna alle medewerkers (97%) maakt gebruik van de ROC Academie en volgt gemiddeld ruim drie keer per jaar een training, cursus of workshop.
- Medewerkersstage: alle medewerkers lopen ieder jaar stage om een goed beeld te houden op wat er in de beroepscontext buiten de eigen organisatie(-eenheid) gebeurt en de eigen leergierigheid te onderhouden.
- Management Developmenttraject: traject voor het management met de focus op onderwijskundig leiderschap waarbij de nadruk ligt op innovatie, wendbaarheid en verbinding.

In de praktijk komt het soms voor dat onderwijspersoneel de door hen gewenste training of opleiding niet kan volgen omdat ze ingeroosterd staan of er geen vervanger kan worden gevonden. Om dit nog beter te faciliteren worden trainingen zoveel mogelijk op verschillende momenten, locatie en in verschillende vormen (zoals online)



aangeboden. Een voorbeeld hiervan is het online platform GoodHabitZ dat aan alle medewerkers wordt aangeboden. Hierin kan ieder een training vinden die kennis en inzichten biedt en deze in eigen gekozen tijd en overal kan volgen. Daarnaast worden managers gestimuleerd zoveel mogelijk de scholingsvraag van het personeel te faciliteren.

In het MTO in 2022 is gevraagd naar de tevredenheid over de eigen ontwikkelingsmogelijkheden. Zowel OP als OBP gaven dit gemiddeld een rapportcijfer van 7,5.

Werkdruk

Om de werkdruk te verbeteren is van 2019 tot 2022 gewerkt aan het project Werkplezier. Het doel hiervan was teams verder te helpen in het verminderen van werkdruk en vergroten van werkplezier. In het MTO 2022 is gevraagd naar de ervaren werkdruk. 74% (landelijk 59%) van de respondenten geeft aan dat de werkdruk goed is, in het MTO 2020 was dit percentage 71%. Nog steeds blijkt dat 23% van de medewerkers de werkdruk te hoog vindt. Voor onderwijsgevend personeel dat korter dan 2 jaar in dienst is, is dit percentage hoger, namelijk 30% (DUO, 2022). Vanzelfsprekend blijft het thema een belangrijk aandachtspunt.

Voor ondersteuning van teams dan wel individuele medewerkers bij het terugdringen van werkdruk wordt maatwerk geleverd. Naast inmiddels reguliere voorzieningen/regelingen zoals thuiswerken, vitaliteitsscan, toolkit mantelzorg en het programma Fit in je Loopbaan wordt extra aandacht gegeven aan ondersteuning bij rouwverwerking.

Desalniettemin ervaren onderwijsteams pedagogische en/of didactische achterstand ten aanzien van het onderwijs en de begeleiding van de student. Met name teams met veel zij-instromers zien de noodzaak van bijscholingen, trainingen en extra ondersteuning van collega's. Het vooruitzicht dat de extra inzet vanuit het Nationaal Programma Onderwijs binnenkort stopt vraagt bij meerdere teams oplossingen op zeer korte termijn. Een aantal (vak)docenten beperkt zich bij voorkeur tot het aanleren van beroepsvaardigheden en verwacht dat o.a. LOB en SLB door andere collega's worden opgepakt. Bij werving en selectie van nieuw personeel kan meer aandacht gevraagd worden voor het volledige profiel van de mbo-docent. De vraag is dan wel of er sollicitanten zijn die al bij aanname aan het profiel voldoen. De vraag is ook waar de grens ligt en waar het pedagogisch en didactisch handelen een antwoord vormt op de problematiek waar studenten mee worstelen. Niet in alle gevallen is het de docent, met al zijn kwaliteiten, die het antwoord vormt op een studentenpopulatie die in houding en gedrag is veranderd.

Ambitie en beoogd resultaat 2027

- Wij bieden een vitale werkomgeving waarbij oog is voor het persoonlijk welbevinden. Het aantal medewerkers dat aangeeft een goede werkdruk te hebben is minimaal 74% (MTO, 2022). Het eigen scholingsaanbod via de ROC Academie kan hierbij ondersteunen.
- Startende docenten worden goed begeleid en de rollen die zij vervullen (zoals studieloopbaanbegeleider) zijn passend bij hun ervaring. Hierbij is ook aandacht voor het versterken van het pedagogisch-didactisch handelen.
- Medewerkers beoordelen de eigen ontwikkelingsmogelijkheden met minimaal een 7,5 (MTO, 2022). Het learning en development centre, het rijke scholingsaanbod en het goed gewaarde potential-traject voor potentiële leidinggevenden zullen hierbij helpend zijn.
- Het aandeel docenten met een LC functie is gestegen van 43% (eigen gegevens, 2023) naar 50%, gemeten over het aandeel docenten met een vast dienstverband.

Maatregelen Regeling kwaliteitsafspraken

Verplicht: ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen maken in samenspraak met de ondernemingsraad op de volgende thema's:

- inschaling onderwijspersoneel;
- professionalisering onderwijspersoneel;
- werkdruk onderwijspersoneel;
- begeleiding van startend onderwijspersoneel.

Verplicht: 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 onderwijsgevenden/personeelsbestand in de instelling.

Verplicht: intensiveren van de inzet op zij-instromers in het aannamebeleid

Invulling ROC van Twente

Toepassen: afspraken op het gebied van inschaling, professionalisering en werkdruk zijn gemaakt in samenspraak met de OR. Samen met hen wordt gekeken hoe deze ambities (zoals beschreven in de uitgangssituatie) versterkt kunnen worden.

Toepassen: de kwaliteitscriteria voor doorstroom van docenten zijn onderdeel van het loopbaanbeleid (zie beschrijving uitgangssituatie). Personeelsbeleid op doorstroom voor niet-onderwijzend personeel wordt uitgebreid met LB/LC-beleid en potentials als voorbeeld (waarbij oog voor kwaliteit voorop staat en niet het streven naar percentages).

Toepassen: inzetten op meer zij-instromers, met daarbij speciaal aandacht voor de ontwikkeling van pedagogisch-didactische bekwaamheden.

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

Uitgangssituatie

Onderzoekvisie

In 2023 is een onderzoeksvisie voor ROC van Twente geformuleerd. De basis van het praktijk-gerichte onderzoek komt voort uit drie belangrijke principes:

1. De persoonlijke ontwikkeling van de student staat centraal.
2. Innovatie als gevolg van onderzoek komt tot stand vanuit verbinding.
3. Onderzoek draagt primair bij aan professionalisering, verandering en/of ontwerp.

De principes van de onderzoeksvisie geven medewerkers houvast bij het organiseren van onderzoek en het formuleren van onderzoeksvragen, onder andere in de practoraten, professionele leer-gemeenschappen en masteronderzoek.

Practoraten

ROC van Twente kent drie practoraten die in 2017 zijn gestart. De practoraten slaan de brug tussen wetenschap en praktijk door interdisciplinaire samenwerking met o.a. studenten, docenten, overheid, bedrijven en kennisinstellingen.

Het practoraat Burgerschap heeft als hoofddoel om te onderzoeken wat nodig is met betrekking

tot burgerschapsvorming en burgerschapsvorming te monitoren en waar nodig te verbeteren. Hierin wordt onder meer samengewerkt met Landstede, Haagse Hogeschool, Kennispunt Gelijke Kansen, Cito, Deltion College en de provincie Overijssel. Het practoraat Versterken Leerproces Niveau 2 heeft als doel om de betrokkenheid van de studenten bij het beroepsonderwijs te vergroten, hiervoor wordt samengewerkt met de Universiteit Twente, Positief Educatief Programma, Hack Je Les en de Universiteit van Amsterdam. Een derde practoraat, het practoraat Zorg & Technologie, werkt aan het realiseren van de optimale match tussen mens en technologie in zorg en welzijn. Samenwerkingspartners hierin zijn Saxion, Windesheim en Graafschap College en de zorgaanbieders Avelijn, Ambiq en Livio. In 2022 is een vierde practoraat met het vertrek van de practor geëindigd. Dit practoraat heeft een visie op internationalisering ontwikkeld alsmede een praktische toolbox met bijbehorend stappenplan (in samenwerking met Nuffic) die onderwijsteams gebruiken bij de implementatie van de visie.

Naast de practoraten wordt ook op andere manieren gewerkt aan het verstevigen van onderzoek en innovatie, bijvoorbeeld in projecten

gesubsidieerd door het Regionaal Investeringsfonds zoals: Scale-up TechWise Twente en Duurzaam werk voor Entree en pro-studenten (Direct2Job). Ook hebben de afgelopen schooljaren diverse opleidingen ervaring opgedaan met het werken in kleine(re) klassen. De eerste resultaten uit het onderzoek laten zien dat docenten positieve ervaringen hebben als het gaat om de organiseerbaarheid en de mogelijkheid te kunnen differentiëren. Studenten ervaren vooral een betere docent-studentrelatie, meer individuele aandacht en minder ordeverstoring. Dit experiment is samen met de practor van het practoraat Versterken Leerproces niveau 2 onderzocht.

Excellentie

Binnen ROC van Twente bieden we studenten de gelegenheid een stapje extra te zetten, uit te blinken. Hiervoor zijn excellentietrajecten ontwikkeld. Deze trajecten vereisen van de student een bijzondere prestatie op het gebied van vakmanschap, kennis of de inzet van specifieke persoonlijkheidskenmerken in een (inter)nationale context. Dit is omschreven in het excellentiekader. Er zijn acht excellentietrajecten (o.a. Project Entree en ontvangstruimte Techniekhuis, Tweetalig Onderwijs, Excellent English, NOVUM, De kunst van..., Educatieve voorstelling Podium Academie).

Daarnaast zijn er de college-overstijgende excellentietrajecten: Internationale Stage, het Toptraject en de Skills-vakwedstrijden. In 2022 namen 139 studenten (excl. Toptrajectverklaringen) deel aan een excellentietraject. Van alle excellentiedeelnemers hebben 85 studenten het traject succesvol afgerond. Zij ontvangen een excellentieverklaring.

Ambitie en beoogd resultaat 2027

- Onderzoeksresultaten worden slimmer benut en ter beschikking gesteld aan de colleges. Colleges zijn beter in staat de resultaten van onderzoek te verbinden aan de onderwijspraktijk. Zo kan het leren van successen en fouten verbeterd worden door meer datagedreven werken.
- Processen rondom monitoring en besluitvorming zijn meer datagedreven ingericht. Effecten van interventies worden vaker onderzocht en meegenomen bij vervolgbesluiten.
- Er zijn excellentiemogelijkheden voor studenten op alle opleidingsniveaus én voor medewerkers. De reeds bestaande excellentiemogelijkheden worden goed gewaardeerd en zullen vergroot worden.
- Het aantal studenten dat aan een excellentietraject heeft deelgenomen is gestegen (139 studenten in 2022).

Maatregelen Regeling kwaliteitsafspraken

Verplicht: intensivering van bestaande practoraten dan wel oprichting van nieuwe practoraten.

Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden (voor studenten).

Vergroten van rol onderzoek en innovatie binnen de instelling.

Invulling ROC van Twente

Toepassen:

- Vergroten van disseminatie van het onderzoek dat in de practoraten uitgevoerd wordt.
- Uitbreiden personele inzet in de practoraten en mogelijke uitbreiding van het aantal practoraten.

Toepassen: excellentiemogelijkheden worden versterkt voor alle opleidingsniveaus.

Toepassen:

- Het ontwikkelen van ROC-brede kaders voor het positioneren van onderzoek binnen ROC van Twente, op basis van de onderzoeksvisie.
- Onderzoeken en evalueren van effecten van interventies en reflecteren op eerder ingezette interventies, zowel best als bad practices.



Uitvoering en evaluatie

5.1 Rol van de samenwerkingspartners

Als ROC ván Twente hechten wij groot belang aan de inbreng van onze regionale partners. Bij de voorbereiding van deze agenda zijn zij direct en indirect betrokken. Direct door de verschillende bijeenkomsten waar input is geleverd voor deze agenda (Twentse Belofte, Stedenband, Toptraject, TwenteBoard, Bestuurlijk Werkbedrijf) en indirect doordat de afspraken die met elkaar zijn gemaakt om ons in te zetten voor de regio zijn vertaald naar de ambities en maatregelen. Ook zijn zij betrokken geweest bij de totstandkoming van de strategische koers. De ambities en maatregelen die hier zijn beschreven vloeien daar voor een deel uit voort. Vanzelfsprekend worden zij ook betrokken bij de uitvoering. Zonder hen kan de agenda niet worden gerealiseerd. Ook hebben zij een rol bij de regie en aansturing. Jaarlijks zullen wij aan diverse gremia rapporteren over de voortgang en behaalde resultaten en daarover met elkaar in gesprek gaan aan de hand van vragen als: 'Is er voldoende voortgang geboekt?' 'Waar stukt het?' 'Wie moet vanuit zijn of haar verantwoordelijkheid actie ondernemen?' 'Zijn de resultaten conform de verwachtingen?' Gremia waarmee wordt gesproken zijn onder andere:

- een representatieve vertegenwoordiging van bedrijven en (zorg)instellingen in het kwaliteitsberaad;
- het College van Bestuur van Saxion;
- de Stedenband, het bestuurlijk overleg van de 14 scholen voor voortgezet onderwijs in Twente;
- de Stuurgroep Twentse Belofte, het regionaal overleg met vso/pro, vmbo en de Doorstroompunten (RMC's) over kwetsbare jongeren;
- Twente Board, een samenwerking tussen de regionale overheid (de Twentse gemeenten en de provincie Overijssel), ondernemers en onderwijs in het kader van de sociaaleconomische opgaven in de regio;
- Bestuurlijk Werkbedrijf bestaande uit VNO-NCW

Midden, MKB Nederland Midden, FNV, CNV, UWV en Twentse gemeenten ten behoeve van de uitdagingen op de arbeidsmarkt;

- Het Graafschap College.



Als mbo-instelling staan we voor de opgave om zelf, vanuit een doorvoeld eigenaarschap, gesteund door verdiend vertrouwen, de verantwoordelijkheid te nemen voor kwaliteitsborging. Dit doen we onder andere door deelname aan een proeftuin van het Kwaliteitsnetwerk mbo. We gaan in de proeftuinen het gesprek aan met studenten, het regionale werkveld en alle andere denkbare stakeholders over de kwaliteit van het onderwijs: hoe zorgen we voor wendbaar beroepsonderwijs dat voortdurend





actuele leerroutes van goede kwaliteit biedt? Waar staan we en hoe kunnen we verbeteren? We laten zien waar we staan, zijn daar transparant in en leggen rekenschap af aan onze stakeholders. Met behulp van proeftuin opbrengsten zetten we de komende jaren in op het verder werken aan toekomstbestendige kwaliteit van onderwijs.

Twente heeft een uitstekende overleg- en netwerkstructuur waar we elkaar, ook met betrekking tot de Kwaliteitsagenda snel weten te vinden.

5.2 Interne Planning & Control-cyclus

De regie, aansturing en verantwoording van de Kwaliteitsagenda vindt zoveel mogelijk plaats binnen de reguliere Planning & Control-cyclus. De Kwaliteitsagenda is na instemming van de Centrale Studentenraad en Ondernemingsraad door het College van Bestuur vastgesteld. Verantwoording vindt plaats via de:

- Kwaliteitsmonitor: het instrument voor zelf-evaluatie en teamactiviteitenplannen van de teams;
- Viermaandsrapportages: management-rapportages op collegeniveau;
- Voor- en najaarsoverleggen tussen colleges en het College van Bestuur;
- Bilaterale overleggen tussen directeur en CvB;
- Geïntegreerd jaarverslag.

Het College van Bestuur doet integraal verslag over de voortgang van de Kwaliteitsagenda en de geboekte resultaten* in het geïntegreerd jaardocument dat ieder jaar door iedere mbo-instelling dient te worden opgesteld. Tevens worden de voortgang en resultaten met de Ondernemingsraad en Centrale Studentenraad besproken.

* In het geïntegreerd jaardocument wordt de voortgang van de realisatie van de ambities en maatregelen verantwoord waarbij gebruik gemaakt wordt van de indicatoren zoals opgenomen in de Regeling Kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027.



Kwaliteits- middelen

Voor het uitvoeren van de maatregelen zijn kwaliteitsmiddelen beschikbaar gesteld door het ministerie van OC&W.

Naar verwachting zal dit in 2024 € 25,4 miljoen* bedragen voor ROC van Twente. De verdeling van de kwaliteitsmiddelen zal plaatsvinden op de drie prioriteiten van de Werkagenda:

1. bevorderen van kansengelijkheid;
2. verbeteren aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt;
3. verbeteren kwaliteit van het mbo-onderwijs.

Voor de financiële verdeling zal sprake zijn van toewijzing van kwaliteitsmiddelen aan een aantal ROC-brede onderwerpen en aan de thema's per college. Hiervoor worden addenda bij de collegeplannen opgesteld.

De kwaliteitsmiddelen voor 2024 van € 25,4 miljoen bestaan uit:

- de reguliere kwaliteitsmiddelen: € 15,2 miljoen;
- middelen voor niveau 2: € 5,7 miljoen;
- middelen voor carrièreperspectief: € 4,5 miljoen.

Daarnaast is € 1,2 miljoen beschikbaar voor loopbaanbegeleiding, totaal dus € 26,6 miljoen.

In de tabel *Verdeling kwaliteitsmiddelen 2024-2027* (pagina 62) is de verwachte ontwikkeling van de kwaliteitsmiddelen per jaar opgenomen, op basis van de huidige prognose van onze studenten-aantallen.

De extra middelen voor niveau 2 zijn tot stand gekomen n.a.v. een onderzoek van PWC Strategy in opdracht van OC&W, waaraan ROC van Twente heeft meegewerkt. Uit dit onderzoek is gebleken dat ROC van Twente door de toepassing van zijn eigen bekostigingsfactoren, bijna € 6,0 miljoen extra besteedt aan niveau 2 t.o.v. de CFI-prijsfactoren.

Vooruitlopend op de verhoging van de lumpsum in 2025 met de niveau 2 gelden, zal daarom in 2024, conform 2023, het deel van de kwaliteitsmiddelen voor niveau 2 worden verdeeld als ware het lumpsum. Hiermee wordt blijvend recht gedaan aan de extra inspanning die moet worden verricht voor niveau 2 en dus ook de extra beschikbare middelen, zonder dat daarvoor de gehanteerde allocatie van de lumpsum dient te worden aangepast.

In de landelijke kwaliteitsmiddelen is een bedrag van € 24,5 miljoen opgenomen voor practoraten. Dit betekent dat van de reguliere kwaliteitsmiddelen 6,17% voor practoraten is. Dit is voor ROC van Twente een bedrag van ruim € 0,9 miljoen. Daarmee resteert aan te verdelen kwaliteitsmiddelen een bedrag van € 14,3 miljoen. Dit is ongeveer € 3,0 miljoen minder dan in de afgelopen jaren.

Omdat de kwaliteitsmiddelen bij de colleges een substantieel deel uitmaakt van de baten, zal voor 2024 worden gekozen voor een verdeling zoals in voorgaande jaren. Dat betekent dat voor 2024 wordt uitgegaan van een verdeling naar:

- ROC van Twente-brede onderwerpen**;
- een vaste voet per college van € 200.000,- ;
- het restant wordt verdeeld op basis van de lumpsum van colleges, diensten en algemeen beheer.

Een grofmazig overzicht van de middelen verdeeld over de ROC-brede onderwerpen en de verhouding tot geformuleerde prioriteiten en de daarbij horende doelstellingen is te vinden in de tabel op de volgende pagina. Hierin kunnen nog wijzigingen optreden op basis van de addenda bij de collegeplannen.

* Alle bedragen zijn gebaseerd op ongecontroleerde teldatum 1 oktober 2022 (TBG 16 januari 2023). Bedragen zullen daarom in werkelijkheid verschillen. Hetzelfde geldt voor de niveau 2-gelden, deze zijn gebaseerd op het aantal niveau 2- studenten op 1 oktober 2022.

** De begrote middelen voor deze categorie zijn hoofdzakelijk bedoeld voor kosten die college-overstijgend zijn. De kosten die de colleges zelf maken ten aanzien van de maatregelen benoemd in deze Kwaliteitsagenda worden bekostigd vanuit de vaste voet voor colleges.

Verdeling kwaliteitsmiddelen 2024-2027

Prioriteit met korte omschrijving doelstelling	Ref.	Kwaliteitsmiddelen (€ x 1000)			
		2024	2025	2026	2027
1. Gelijkwaardige behandeling van alle studenten.	1.1	75	75	75	75
1. Verbeteren studentenwelzijn, versterken veiligheid en vergroten toegankelijkheid.	1.2	1.410	1.410	1.410	1.410
1. Versterken begeleiding in het onderwijs en daarna, terugbrengen en reduceren vsv.	1.3	1.000	1.000	1.000	1.000
1. Versterken van de beroepsgerichte route door stimuleren in- en doorstroom.	1.4	250	250	250	250
1. Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's.	1.5	200	200	200	200
2. Studenten maken weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten.	2.1	1.405	1.405	1.405	1.405
2. Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte.	2.2	150	150	150	150
2. Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via de BBL.	2.3	550	550	550	550
3. De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter en er wordt beter burgerschapsonderwijs gegeven.	3.1/3.2	200	200	200	200
3. Practoraten specifiek als onderdeel van doelstelling 3,4***.	3.4	700	700	700	700
3. Mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken***.	3.4	250	250	250	250
Inzet van kwaliteitsmiddelen op ROC van Twente niveau.		6.190	6.190	6.190	6.190
Vaste voet colleges		1.800	1.800	1.800	1.800
Variabel deel budget		8.410	8.246	8.061	7.853
Inzet van kwaliteitsmiddelen op collegeniveau op basis van collegeplan		10.210	10.046	9.861	9.653
Totaal		16.400	16.236	16.051	15.843
Beschikbaar budget 2024*		26.600	20.691	20.484	20.218
Af: middelen voor niveau 2 (lumpsum)**	1.3	5.700	-	-	-
Af: middelen voor carrièreperspectief: 3.3 Werken in het onderwijs blijft aantrekkelijk.	3.3	4.500	4.455	4.433	4.375
Jaarlijks beschikbare kwaliteitsmiddelen		16.400	16.236	16.051	15.843

* Het beschikbare budget is vanaf 2025 aangepast aan de verwachte daling van de studentenaantallen.

** Vanaf 2025 onderdeel van de lumpsum.

*** De € 900.000 wat vanuit de landelijke kwaliteitsmiddelen is toegewezen aan practoraten, is verdeeld over € 700.000 specifiek voor de practoraten en € 200.000 voor het verstevigen van onderzoek en innovatie. Daarbij komt nog een aanvulling van € 50.000 uit de reguliere kwaliteitsmiddelen (zie doelstelling 3.4).

Bijlage 1

Strategische uitgangspunten

De Strategische koers *Verbindend & grensverleggend* kent naast een onderwijsvisie en pedagogische visie 16 uitgangspunten:

1. Wij bieden **scholing op maat** voor medewerkers van organisaties en instanties binnen en buiten onze regio.
2. Wij bieden studenten de mogelijkheid een **oriëntatietraject** te volgen om de juiste opleidingskeuze te maken.
3. Wij werken vanuit **één ROC-brede onderwijsvisie** en **pedagogische visie**.
4. Het **talent** en de **kracht** van de student is altijd het vertrekpunt voor het onderwijs en de (loopbaan)begeleiding die hij of zij krijgt.
5. Wij bieden een **vitale leer- en werkomgeving** voor student en medewerker. Daarbij hebben we altijd oog voor hun persoonlijk welbevinden, want wie zich gezien voelt, kan boven zichzelf uitstijgen.
6. Wij zorgen ervoor dat de **persoonlijke leerdoelen** van de student naadloos aansluiten op datgene wat hij/zij kan leren tijdens de stageperiode.
7. Wij stimuleren een **leven lang ontwikkelen** voor student en medewerker.
8. Wij bieden elke student de mogelijkheid te kiezen uit ons **keuzedelenaanbod**.
9. Wij spreken niet alleen uit wat we van onze student verwachten als het aankomt op zijn/haar houding, gedrag, resultaat en het nemen van **eigen verantwoordelijkheid**, wij leven dat ook voor.
10. Wij **werken samen** met het bedrijfsleven, zodat ons onderwijs aansluit op de behoeften van de arbeidsmarkt en ontwikkelingen in de samenleving. Vandaag, maar ook in de toekomst.
11. Onze opleidingen én de **kennis en vaardigheden van onze medewerkers** sluiten aan op de behoeften en ontwikkelingen in het beroepenveld.
12. Wij bieden alleen nieuwe modules en opleidingen aan als wij én onze partners ook **voldoende arbeidsmarktpotentieel** en **toekomst** zien, stageplekken beschikbaar worden gesteld en deelnemers worden aangeleverd.
13. Wij zijn een partner in het **actief opzoeken van ongekend talent** in de regio en bieden een passend onderwijsaanbod, zodat deelnemers makkelijker toe kunnen treden tot de arbeidsmarkt.
14. Wij zijn een **lerende organisatie**. We leren van elkaar door medewerkers met elkaar te verbinden. We leren van anderen door actief de samenwerking op te zoeken buiten de muren van onze onderwijsinstelling. Zo kunnen wij doelgericht innoveren waardoor we het elke dag weer een beetje beter doen.
15. Wij **werken nauw samen** met andere onderwijsinstellingen binnen en buiten onze regio om de beroepsroute (vo-mbo-hbo) voor de student zo optimaal mogelijk in te richten. Zo komt iedere student op de juiste plek.
16. Wij zijn **open** over wat medewerkers van elkaar mogen verwachten als het aankomt op houding, gedrag en resultaat. We durven elkaar in alle lagen van de organisatie hierop aan te spreken, omdat we **altijd respectvol** met elkaar omgaan.

Bijlage 2

Beroepsopleidingen ten behoeve van de maatschappelijke opgaven

Conform de regeling *Kwaliteitsafspraken mbo* zijn in onderstaand overzicht de beroepsopleidingen (bc-codes) opgenomen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in Twente op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant.

Aan de hand van enkele indicatoren (bron: DUO) is een beschrijving gegeven van deze opleidingen in de tabel *Beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in Twente*.

Deze indicatoren zijn:

- instroom studenten totaal en uitgesplitst tussen nieuwe inschrijvingen en switches vanuit andere opleidingen;
- aantal gediplomeerde studenten;
- percentage gediplomeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is in een baan in een gelijke of verwante richting als de beroepsopleiding (aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt);
- succes eerstejaarsstudenten (startersresultaat);
- studiesucces in het hbo van mbo-doorstromers (studiesucces hbo).

Voor het selecteren van de bc-codes is gebruikgemaakt van twee bronnen:

1. Een overzicht met structureel kansrijke beroepen in de regio Twente (UWV, 2023). Structureel kansrijke beroepen lijken minder last te hebben van schommelingen in de economie en bieden al minimaal 4 jaar kansen voor werkzoekenden. De verwachting is dat deze beroepen voorlopig kansrijk blijven.

2. Het PBL-ROA model dat is ontwikkeld door het Planbureau voor de Leefomgeving en het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt van de Universiteit Maastricht (ROA, 2022). Met het PBL-ROA-model laten beide partijen voor een periode van vijf jaar vooruit zien welke knelpunten op de regionale (provinciale) arbeidsmarkt tot problemen kunnen leiden voor de uitvoering van het klimaatbeleid.

De combinatie van beide bronnen leidt tot een totaal van 72 beroepsopleidingscodes (hierna bc-codes) die én structureel kansrijk zijn op basis van de afgelopen vier jaar én mogelijk de komende vijf jaar structurele tekorten kennen. Een koppeling van deze combinatie met het actuele opleidingsaanbod van ROC van Twente leidt tot de onderstaande 48 bc-codes die onderdeel uitmaken van het actieve aanbod.

Beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in Twente

Bc-code	instroom (n) 2022/2023			gediplomeerde studenten (n) 2021/2022	aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt (%) 2019/2020	starters- resultaat 2021/2022	studiesucces hbo 2020/2021
	totaal	nieuwe inschrijvingen	switches				
bc031	24	16	8	14	.	0,94	0,88
bc047	59	30	29	57	.	0,97	n.b.
bc048	n.b.	n.b.	n.b.	0	.	n.b.	n.b.
bc058	57	29	28	13	n.b.	.	n.b.
bc080	71	51	20	59	20,10	0,82	n.b.
bc084	49	42	7	27	35,10	0,89	0,86
bc089	64	50	14	24	69,60	0,88	.
bc113	422	326	96	267	90,20	0,93	0,94
bc165	59	32	27	17	.	0,87	n.b.
bc172	17	11	6	10	.	.	.
bc223	303	213	90	271	84,10	0,89	n.b.
bc280	152	152	.	24	66,50	0,88	n.b.
bc296	64	45	19	24	n.b.	0,83	0,85
bc300	76	46	30	12	33,10	0,86	0,81
bc301	473	269	204	425	47,00	0,88	n.b.
bc303	194	128	66	51	n.b.	0,70	0,64
bc307	162	100	62	33	61,90	0,80	.
bc310	414	291	123	41	86,40	0,84	0,76
bc313	217	70	147	126	n.b.	0,82	0,81
bc314	41	21	20	12	.	.	.
bc320	38	23	15	19	.	0,75	n.b.
bc323	106	72	34	87	44,00	0,93	0,79
bc325	17	12	5	5	.	.	n.b.
bc326	65	53	12	27	52,90	0,89	.
bc334	71	55	16	74	48,40	0,84	0,86
bc337	485	298	187	49	80,80	0,98	0,83
bc339	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	.	n.b.
bc348	143	93	50	103	59,30	0,89	0,83
bc355	143	95	48	46	71,30	0,93	n.b.
bc358	127	26	101	106	n.b.	0,86	n.b.
bc359	105	47	58	99	n.b.	0,79	n.b.
bc362	37	30	7	.	.	0,83	0,83
bc371	99	68	31	27	64,80	0,76	n.b.
bc372	73	47	26	22	71,60	0,79	n.b.
bc401	17	11	6	31	77,50	.	0,63
bc405	31	7	24	13	.	.	.
bc406	29	16	13	13	.	0,94	n.b.
bc409	60	52	8	68	68,20	0,95	0,92
bc411	42	34	8	0	73,70	.	0,62
bc416	85	46	39	50	46,40	0,85	n.b.
bc425	173	139	34	79	n.b.	0,91	0,86
bc426	13	.	13	9	.	0,83	0,86
bc427	62	44	18	42	51,80	0,81	.
bc475	66	47	19	0	n.b.	.	1
bc478	48	29	19	39	n.b.	0,89	1
bc479	107	75	32	50	76,60	0,82	n.b.
bc488	636	420	216	134	n.b.	n.b.	0,81
bc490	72	37	35	52	n.b.	n.b.	.





