



KWALITEITSPPLAN 2015 - 2018

Missie

Het succes van de student is de reden van ons bestaan

Visie

Gewoon een goede school

Kernwaarden

Het Koning Willem I College hanteert de volgende kernwaarden:

- Wij zijn een community college
- Wij spreken alle talenten aan
- Wij voeden creatief denken
- Wij verleggen grenzen
- Wij gaan voor een betere wereld

Koning Willem I College

Postbus 122

5201 AC 's-Hertogenbosch

T: 073 624 96 24

E: info@kw1c.nl

W: www.kw1c.nl

's-Hertogenbosch, april 2015

Dit kwaliteitsplan is in september 2015 goedgekeurd
door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

INHOUDSOPGAVE

Inleiding	4
Leeswijzer	5
1. Beginsituatie	6
2. Strategische koers	9
3. Kwaliteitsborging	11
4. Thema's in beeld	13
5. Begroting	15

Bijlagen

- A. Richting 2018, meerjarenplan
- B. Professionalisering
- C. Intensivering van het onderwijs in de Nederlandse taal en in rekenen
- D. Terugdringen van voortijdig schoolverlaten
- E. 1. Het bevorderen van de beschikbaarheid en de kwaliteit van de bpv-plaatsen
2. Het verbeteren van de bpv-begeleiding
- F. Het stimuleren van excellentie
- G. Het verbeteren van studiesucces (studiewaarde)

Een klik op de regel onderin brengt u naar deze inhoudsopgave.

INLEIDING

Als antwoord op het actieplan 'Focus op Vakmanschap 2011-2015' van het ministerie van Onderwijs, publiceerde het Koning Willem I College in 2011 'Op expeditie naar mbo'15' en in 2012 'Op koers naar mbo'15'. Het strategische expeditieplan en het tactische en operationele koersboek vormden samen het strategische en operationele beleidskader voor het college, voor de periode 2011-2015.

Richting 2018

In de zomer van 2014 is het nieuwe meerjarenplan 2015-2018 vastgesteld: 'Richting 2018'. Dit meerjarenplan 2015-2018 bouwt voort op het expeditieplan en het koersboek. Aan onze missie, visie, kernwaarden blijven we als Koning Willem I College trouw. We willen 'gewoon een goede en innovatieve school' blijven. Wel zijn er nieuwe ontwikkelingen en nieuwe opdrachten waar we de komende jaren rekening mee moeten houden. Die worden in het meerjarenplan toegelicht en vertaald naar een nieuw actieplan voor de komende vier jaar dat vervolgens zijn beslag dient te krijgen in de jaarplannen van de onderwijsafdelingen, diensten en projectbureaus.

Inbedding kwaliteitsplan in strategische koers

Het meerjarenplan 2015-2018 van het Koning Willem I College vormt de basis voor dit kwaliteitsplan. Hierin staan de college-ambities en een tijdpad. In zes deelplannen zijn vervolgens voor de periode 2015-2018 de doelstellingen, resultaten, activiteiten, planning en middelen beschreven voor de zes thema's uit de Regeling Kwaliteitsafspraken:

1. Professionalisering
2. Intensivering van het onderwijs in de Nederlandse taal en in rekenen
3. Terugdringen van voortijdig schoolverlaten
4. Het bevorderen van de beschikbaarheid en de kwaliteit van de bpv-plaatsten
5. Het stimuleren van excellentie
6. Het verbeteren van studiesucces (studiewaarde)

Totstandkoming deelplannen

De deelplannen voor *Professionalisering, Intensivering van het onderwijs in de Nederlandse taal en rekenen en Terugdringen van voortijdig schoolverlaten* zijn tot stand gekomen door reeds bestaande plannen te actualiseren. In de plannen wordt de beginsituatie van het desbetreffende onderwerp beschreven op basis van doelstellingen tot 2015 en behaalde resultaten. Op basis van die analyse zijn de doelstellingen bepaald voor 2018 en is bekeken welke activiteiten (al dan niet bijgesteld) voortgezet worden en welke nieuwe activiteiten er in gang worden gezet. Deze activiteiten borduren voort op bestaand beleid, waarvoor draagvlak aanwezig is in de organisatie.

Het plan voor het *bevorderen van de beschikbaarheid en de kwaliteit van de bpv-plaatsen* richt zich zowel op het uitbreiden en het versterken van de relatie met bedrijven (ook kleine zelfstandigen binnen het mkb) en instellingen, als op het verbeteren van de tevredenheid van studenten over de begeleiding tijdens de stage/beoepspraktijkvorming. Voor het verbeteren van de bpv-begeleiding is een onderzoek uitgevoerd (Business Process Management-analyse) in samenwerking met een aantal onderwijsafdelingen.

Voor het opstellen van het excellentieplan is in november 2014 een bijeenkomst georganiseerd met (oud-)studenten, leraren, afdelingsdirecteuren en medewerkers van diensten. In die bijeenkomst zijn verschillende ideeën verzameld op het gebied van excellentie. Vervolgens is in een kleinere werkgroep de focus bepaald en zijn op basis daarvan de afdeling Economie en het bedrijfsbureau Internationale projecten aan de slag gegaan om input te verzamelen binnen het college en het excellentieplan op te stellen.

Op basis van die input is voor het *stimuleren van excellentie* een plan opgesteld gericht op het ontwikkelen en uitvoeren van excellente leerroutes inclusief internationalisering. Omdat we als college vinden dat de aandacht van leraren gericht moet blijven op de begeleiding van alle studenten en er al op heel veel verschillende terreinen inzet gevraagd wordt van het personeel, zetten we (vooralnog) niet in op eigentijdse meester-gezeltrajecten.

Voor het *verbeteren van studiesucces (studiewaarde)* is een voorlopig plan opgesteld, in afwachting van verdere cijfers en informatie vanuit OCW.

Het kwaliteitsplan als geheel is in maart/april 2015 besproken met de ondernemingsraad en de studentenraad. Suggesties van de verschillende organen zijn verwerkt in het plan, waarna het kwaliteitsplan eind april 2015 definitief is vastgesteld door het college van bestuur.

Het kwaliteitsplan zal de aankomende maanden nog besproken worden met het beroepenveld tijdens regulier overleg vanuit de verschillende onderwijsafdelingen.

LEESWIJZER

In hoofdstuk 1 van dit kwaliteitsplan wordt de beginsituatie van het Koning Willem I College beschreven. Vervolgens wordt in hoofdstuk 2 ingegaan op de strategische koers en in hoofdstuk 3 op de kwaliteitsborging van het college. Hoofdstuk 4 gaat in op de doelstellingen van de zes thema's. In hoofdstuk 5 ten slotte wordt aangegeven hoe het college de aanvulling op de bekostiging gaat besteden ten aanzien van het bereiken van de doelstellingen.

Als bijlagen zijn opgenomen het meerjarenplan 'Richting 2018' en de zes deelplannen per thema uit de Regeling Kwaliteitsafspraken.

Een klik op de regel onderin brengt u naar de inhoudsopgave.

1. BEGINSITUATIE

De kwaliteit van het onderwijs van het Koning Willem I College is goed.

Het Koning Willem I College behoorde de afgelopen jaren tot de top van de roc's in Nederland. In de Keuzegids Mbo stond het college de afgelopen jaren steeds in de top 10 van de brede mbo-scholen; op de 9^e plaats in 2011 en op de 3^e plaats in 2012. In de Keuzegids Mbo 2015 staat het college op de vierde plaats achter drie kleinere vakinstellingen, net zoals in 2013 en 2014 het geval was. Dit maakt het Koning Willem I College, voor de derde keer achtereenvolgend, tot het beste grote mbo-college van het land.

De rangorde in de keuzegids wordt bepaald op basis van landelijke gegevens over studententevredenheid (de JOB-enquête), de behaalde rendementen en de

rapportages van de onderwijsinspectie. Het is de ambitie van het college om deze positie de komende jaren te handhaven of zelfs te verbeteren, waarbij we alert moeten zijn op 'de wet van de remmende voorsprong'.

Om onze positie in de Keuzegids Mbo te behouden zet het college in op een verhoging van de rendementen, een reductie van het aantal voortijdig schoolverlaters (vsv) en een verhoging van de tevredenheid van de belangrijkste stakeholders op basis van een goed personeelsbeleid waarbinnen het ziekteverzuim nog verder wordt teruggedrongen.

In tabel 1 is deze ambitie vertaald naar het resultaat dat het Koning Willem I College uiterlijk 31 december 2018 wil realiseren.

Tabel 1. Rendementen, tevredenheid en ziekteverzuim Koning Willem I College

1.	Rendementen		Resultaat 2012-2013	Resultaat 2013-2014	Ambitie KW1C 2018
1.1	Jaarresultaat	afdeling	73,1%	75,2%	≥ 75%
1.2	Vsv	niveau 1	30,5%	34,5%	≤ 22,5%
		niveau 2	10,5%	7,6%	≤ 10,0%
		niveau 3/4	3,0%	2,85%	≤ 2,75%
2.	Tevredenheid		Resultaat 2010-2012	Resultaat 2014-2015	Ambitie KW1C 2018
2.1	Tevredenheid student		7,1	7,2	≥ 7,5
2.2	Tevredenheid medewerker		7,7	7,8	≥ 7,7
2.3	Tevredenheid beroepenveld		6,6	7,1	≥ 7,0
3.	Ziekteverzuim		Resultaat 2013	Resultaat 2014	Ambitie KW1C 2018
3.1	Ziekteverzuimpercentage		4,40	4,17	≤ 4,5%
3.2	Ziekmeldingsfrequentie		1,09	1,03	≤ 1,0

Jaarresultaat

Voor het jaarresultaat ligt de ambitie van het Koning Willem I College op $\geq 75\%$ voor de afdelingen en voor de opleidingen minimaal gelijk aan de inspectienorm (niveau 1 $\geq 60,7\%$, niveau 2 $\geq 56,5\%$, niveau 3 $\geq 65,3\%$, niveau 4 $\geq 64,2\%$). Met ingang van 2016 komt daar vanuit de kwaliteitsafspraken een norm voor studiewaarde bij.

De ambitie voor 2018, een jaarresultaat van minimaal 75%, is op instellingsniveau gerealiseerd. De resultaten op afdelingsniveau maken duidelijk dat inmiddels de helft van de onderwijsafdelingen die ambitie ook op afdelingsniveau heeft gerealiseerd; een enkele afdeling zelfs voor alle opleidingen (clusters) waarvoor de afdeling verantwoordelijk is. In totaal wordt voor 61% van de opleidingen (clusters) de ambitie van het Koning Willem I College waargemaakt (maart 2015).

Vsv

Het Koning Willem I College doet het goed op het gebied van het terugdringen van vsv. We zagen de afgelopen jaren conform het landelijke beeld al een absolute terugloop van 909 vsv'ers in 2005-2006 naar 433 vsv'ers in 2013-2014. Daarmee heeft ons college een vsv-percentagte van 4,4% (voorlopige cijfers). Dat is onder het landelijk gemiddelde van 5,2% en daarmee staat het Koning Willem I College landelijk in de top-10 van mbo-instellingen met de laagste vsv-percentages. Alleen een aantal kleine roc's evenals een aantal roc's uit het noorden van het land scoort lager. Toch zitten we met dit lage percentage op de kritische grens ten aanzien van de door het ministerie gestelde prestatienormen.

Het is de ambitie van het college om het vsv-percentagte blijvend laag te houden en de landelijke streefpercentages op niveau 2 en 3/4 te behalen. We realiseren ons dat vooral het percentage op niveau 3/4 hoog gegrepen is.

Ten aanzien van niveau 1 (entreeopleiding), waarbij de landelijke vsv-cijfers in het afgelopen jaar (schrikbarend) snel zijn gestegen, achten we het streefpercentagte van 22,5% niet haalbaar. We streven naar een percentage van 30% of lager, waarbij we ons realiseren dat dit streven niet makkelijk te behalen is.

Tevredenheid

Op de indicator tevredenheid scoort het college goed. Het is de ambitie van het college om in 2018 de tevredenheid van studenten te verhogen van een 7,2 naar een 7,5. Voor de tevredenheid van medewerkers en werkveld geldt dat we de huidige resultaten willen behouden en zo mogelijk nog verder willen verhogen.

Daarbij zetten we de aankomende jaren specifiek in op het vergroten van de tevredenheid door studenten betreffende de bpv-begeleiding en het versterken van de relaties met bedrijven.

Ziekteverzuim

In 2013 en 2014 was het ziekteverzuim binnen het college al minder dan 4,5%. Het streven is om dat lage ziekteverzuimpercentage vast te houden. De ziekmeldingsfrequentie daalde tot 1,03; nog net boven de collegenorm van 1,0. De proactieve benadering ten aanzien van verzuimreductie, met onder meer nadruk op loopbaanontwikkeling en 'employability', heeft zijn vruchten afgeworpen. De komende jaren ligt de prioriteit bij het begrip preventie, met als doelstelling 'duurzame inzetbaarheid en vitaliteit'.

Inspectie van het Onderwijs

Het rapport van de onderwijsinspectie over de 'staat van de instelling' is in 2014 helaas niet gunstig uitgevallen, omdat een gedeelte van onze examens niet is goedgekeurd en de kwaliteitsborging op opleidingsniveau onvoldoende is bevonden.

We hebben stevige verbeteracties in gang gezet om weer te voldoen aan alle kwaliteitsgebieden uit het toezichtkader van de onderwijsinspectie en onze plaats in de voorhoede te behouden. Er ligt een integraal verbeterplan voor de examens dat in het najaar van 2013 in uitvoering is genomen, waarin sterk wordt ingezet op standaardisatie door aan te sluiten bij landelijk ontwikkelde kaders en door 'in te kopen' waar dat mogelijk is. Het inkopen van examens zal niet in alle gevallen de meest efficiënte oplossing zijn. Onderzocht moet worden bij welke opleidingen de kosten van het inkopen lager zijn, bij gelijke of hogere kwaliteit, dan het in eigen beheer ontwikkelen van examens.

Daarnaast is het kwaliteitszorgsysteem herijkt en de interne planning- & control-cyclus vernieuwd, waarbij via jaarplannen met onderwijsafdelingen, diensten en projectbureaus jaarlijkse doelstellingen en resultaatafspraken worden vastgelegd. Ook is een nieuwe kwaliteitsmonitor geïmplementeerd (BONE-BVE) die volledig op het toezichtkader van de onderwijsinspectie is geënt. BONE-BVE is een van de 'kerninstrumenten' binnen het kwaliteitszorgsysteem van het Koning Willem I College.

Sinds 2014 wordt deze monitor bij alle onderwijsafdelingen ingezet met als doel tekorten in beeld te brengen, zodat er gericht verbeteracties kunnen plaatsvinden.

In de jaarplannen 2015 hebben de onderwijsafdelingen aangegeven welke verbeteracties worden ingezet om de geconstateerde tekorten uit het BONE-BVE-onderzoek op te heffen, waar nodig afdelingsbreed, om eind 2015 te voldoen aan alle kwaliteitsgebieden uit het toezichtkader van de inspectie.

We gaan ervan uit dat we met deze aanpak weer ruim voldoende greep op de basis-kwaliteit krijgen om in de jaren 2015-2018 vooral op innovatie en verdere kwaliteitsverhoging te kunnen inzetten. De doelstellingen uit dit kwaliteitsplan zullen daarbij (naast het toezichtkader van de onderwijsinspectie) richtinggevend zijn.

2. STRATEGISCHE KOERS

De belangrijkste uitdaging voor de aankomende jaren is de herinrichting van het onderwijs om op die manier aan alle opdrachten waar het mbo voor staat te kunnen voldoen (zie: 'Richting 2018', pagina 17).

Het Koning Willem I College heeft bijna alle opdrachten die voortkwamen uit 'Focus op Vakmanschap' gerealiseerd. De implementatie van de centrale examens voor Nederlands, rekenen en Engels loopt nog tot 2017 en de invoering van de nieuwe kwalificatiedossiers is vertraagd. Deze zal definitief in het studiejaar 2016-2017 plaatsvinden. We grijpen die invoering aan om ons opleidingsaanbod te herzien, gericht op de toekomst, waarbij we vooral kansrijke kruisverbindingen tussen verschillende opleidingen zullen moeten benutten.

Daarom zijn er drie sectorplannen ontwikkeld: voor Techniek, Economie en Zorg, welzijn en sport. Tevens is er een plan ontwikkeld door de creatieve opleidingen en hebben de afdeling FBO (entreeopleidingen) en KMVO (niveau 2) een gezamenlijk plan opgesteld. In die plannen wordt aangegeven welke opleidingen (op basis van de nieuwe kwalificatiestructuur) het Koning Willem I College wel en niet zal aanbieden, hoe die opleidingen er in hoofdlijnen uitzien, welke 'cross-overs' mogelijk zijn, in welke verhouding we verwachten bol- of bbl-varianten in te zetten (of een combinatie daarvan), hoe de opbouw van de onderwijsprogramma's en de examens er uitziet, voor welke pedagogisch-didactische aanpak wordt gekozen en welke consequenties dit heeft voor de organisatorische inrichting van de onderwijsafdelingen en voor onze (IT-)systemen.

Dit doen we in nauwe afstemming met de afspraken die op provinciaal niveau tussen onderwijs, ondernemers en overheid in het Pact Brabant worden gemaakt en de afspraken binnen de Vijf Sterrenregio van Noordoost-Brabant (onder andere het project Leren en Werken Noordoost-Brabant, Ondernemerslift+, Actieplan Leerbanen) (zie: 'Richting 2018', pagina 25).

De afzonderlijke afdelingen zijn op basis van de sectorplannen in maart 2015 aan het werk gegaan om nieuwe opleidingsplannen te gaan maken op basis van de nieuwe kwalificatiestructuur en het inhoudelijk beleidskader van het college. De onderwerpen en doelstellingen uit het kwaliteitsplan worden meegenomen in de uitwerking van de nieuwe opleidingsprogramma's. Het ontwikkelen van de afzonderlijke

opleidingsprogramma's moet in december 2015 gereed zijn. De afdelingen blijven op sectoraal niveau onderling samenwerken en afstemmen.

Ambitie

Uitgangspunt bij de herinrichting van het onderwijs is het vasthouden van het hoge kwaliteitsniveau waar het Koning Willem I College landelijk om bekend staat: het college wil ook de komende jaren het beste grote roc van Nederland blijven.

In 2015-2018 zet het college onverminderd in op een verhoging van de opbrengsten/jaarresultaat, het (nog) verder terugdringen van het voortijdig schoolverlaten (met extra aandacht voor kwetsbare jongeren), een verdere verhoging van de tevredenheid van studenten, leraren en leerbedrijven en verlaging van ziekteverzuim. Hierover worden resultaatafspraken vastgelegd in de jaarplannen van onderwijsafdelingen, diensten en projectbureaus (zie tabel 1, pagina 6).

Daarnaast wordt jaarlijks een aantal collegebrede speerpunten vastgesteld op basis waarvan resultaatafspraken worden gemaakt in de jaarplannen van de onderwijsafdelingen en de diensten. In 2015 zijn dat voor de onderwijsafdelingen: het voldoen aan alle kwaliteitsgebieden van het toezichtkader BVE 2012, het verbeteren van de bpv-begeleiding en professionalisering.

Met de diensten en projectbureaus zijn resultaatafspraken gemaakt over de processen in control, dienstbaarheid aan de afdelingen en professionalisering.

Vanaf 2016 worden de thema's van het kwaliteitsplan hieraan toegevoegd (voor zover dat nog niet het geval was).

De thema's uit het kwaliteitsplan dragen direct of indirect bij aan de collegeambitie en de gewenste resultaten op het gebied van:

- intensivering taal en rekenen, het stimuleren van excellentie en het verbeteren van studiesucces: jaarresultaat
- terugdringen van voortijdig schoolverlaten: vsv
- het bevorderen van de beschikbaarheid en de kwaliteit van de bpv-plaatsen: tevredenheid
- professionalisering: ziekteverzuim.

Monitoring

Monitoring van de ambities/doelen uit het meerjarenplan vindt plaats middels kwartaalrapportages en een jaarlijks managementreview. Via regelmatige jaarplangesprekken met het college van bestuur en door middel van audits door de dienst Governance & Control wordt de voortgang van de resultaatafspraken in de jaarplannen bewaakt.

Monitoring van de doelen/resultaten uit het kwaliteitsplan vindt plaats middels kwartaalrapportages (intern) en de jaarlijkse tussenrapportages voor het ministerie van Onderwijs. In 2019 wordt een eindrapportage opgesteld. Verantwoording vindt vanaf 2016-2019 jaarlijks plaats in het jaarverslag.

3. KWALITEITSBORGING

Het Koning Willem I College werkt met één systeem voor kwaliteitszorg op basis van een transparante planning- & controlcyclus met de belangrijkste activiteiten op opleidings-, afdelings- en instellingsniveau. De jaarplannen en jaarplangesprekken zijn verankerd in die planning- & controlcyclus waardoor het college van bestuur sturing kan geven aan het maken, monitoren en verantwoorden van resultaatafspraken voor de belangrijkste speerpunten.

Uitgangspunt is dat de onderwijsafdelingen zelf integraal verantwoordelijk zijn voor de kwaliteit van het onderwijs en het monitoren ervan. De diensten monitoren of de kaders die centraal door het college van bestuur zijn gesteld bij de onderwijsafdelingen worden gerealiseerd en de diensten ondersteunen en helpen de onderwijsafdelingen bij het vormgeven van kwalitatief hoogwaardig onderwijs.

Herijkt kwaliteitszorgsysteem

Vanuit de constatering dat kwaliteitszorg in veel (onderwijs)organisaties zich richt op 'procedureel op orde zijn', hebben we eerder stappen gezet om kwaliteitszorg hier boven uit te tillen: gewoon een goede school zijn, betekent dat gedrag en houding van medewerkers de gewenste kwaliteit dagelijks weerspiegelen.

Naar aanleiding van het onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs en het onderzoek vanuit het Kwaliteitsnetwerk MBO (een landelijk netwerk waaraan ruim dertig onderwijsinstellingen zijn verbonden) naar de kwaliteit van het kwaliteitszorgsysteem bleek in 2013 dat dit nog niet voldoende was. Rode draad in deze onderzoeken was dat het normenkader van het college transparanter kan aansluiten bij het waarderingskader van de inspectie, dat het kwaliteitsonderzoek zich meer moet richten op het niveau van de opleiding, dat de check- en de actfase verbetering behoeven, dat het zelfkritisch vermogen van de instelling omhoog kan en dat het gehele systeem eenvoudiger en compacter kan worden vormgegeven. In 2014 is daarom het kwaliteitszorgsysteem herijkt.

Belangrijk instrument in het herijkte kwaliteitszorgsysteem is de Kwaliteitsmonitor BONE-BVE waarmee bij de onderwijsafdelingen de onderwijskwaliteit in beeld wordt gebracht. Deze kwaliteitsmonitor sluit één op één aan bij het toezichtkader van de Inspectie van het Onderwijs. Dit instrument wordt binnen de afdelingen ontwikkelingsgericht ingezet.

Voor een volledige werking van het systeem wordt in 2015 een aantal vervolgstappen gezet:

- de ontwikkeling van een eigen kwaliteitsgebied binnen de Kwaliteitsmonitor BONE-BVE om de eigen ambitie van het Koning Willem I College een plek te geven;
- de ontwikkeling van een checklist kwaliteit opleiding;
- naast het format examenplan, de ontwikkeling van één of meerdere formats leerplannen;
- de implementatie van de lerarenevaluatie als onderdeel van de 360 gradenfeedback;
- inzetten op deelname aan het project leerKRACHT;
- de implementatie van een instrument (zoals Mindjet) om de voortgang van uitgezette actieplannen te monitoren.

Duurzame kwaliteitsontwikkeling

De aanwezigheid van een kwaliteitssysteem bevordert het werken aan onderwijskwaliteit. Binnen het Koning Willem I College werken we op basis van de PDCA-cyclus:

- PLAN: formuleren of bijstellen van de beoogde doelen/resultaten.
DO: uitvoeren van activiteiten om de beoogde doelen/resultaten te realiseren.
CHECK: meten, analyseren en evalueren of de beoogde doelen/resultaten bereikt zijn en in beeld brengen van mogelijke verklaringen daarvoor.
ACT: vaststellen welke acties nodig zijn om de behaalde resultaten te borgen of te verbeteren aan de hand van de gevonden resultaten bij CHECK.

Duurzame kwaliteitsontwikkeling vraagt echter niet alleen om een kwaliteitssysteem, maar ook om kwaliteitsgericht handelen, kwaliteitsbewustzijn en een kwaliteitscultuur.

Sinds 2015 maakt een analyse onderdeel uit van het jaarplan. De analyse bevat een terugblik (wat waren de doelstellingen, wat is er gerealiseerd, zijn alle resultaat-afspraken behaald) en een vooruitblik (wat wil de afdeling in het aankomende jaar bereiken, wat gaat goed, wat kan beter en wat moet beter). Hiervoor wordt gebruik gemaakt van collegebrede onderzoeken (JOB-monitor, bpv-plaatsenonderzoek, medewerkerstevredenheidsonderzoek, thema-onderzoek rendementen etc.) en eigen onderzoek en evaluaties (studentenlunches, lerarenevaluatie, evaluatie examencommissie etc.)

De teams van de afdelingen, diensten en projectbureaus gebruiken de bevindingen van de analyse voor het opstellen van de actieplannen. Door deze manier van werken wordt gestimuleerd dat de onderwijsteams en de medewerkers van de diensten/projectbureaus nauw betrokken worden bij het opstellen en de uitvoering van de actieplannen en het behalen van de resultaten, met als doel het bevorderen van kwaliteitsgericht handelen enerzijds en het vergroten van de kwaliteit van het onderwijs anderzijds.

Een substantiële vervolgstap is nodig om kwaliteit iets te laten zijn van de teams zelf en een duurzame kwaliteitscultuur te creëren binnen het Koning Willem I College gebaseerd op samenwerken, feedback geven en meepraten over het hoe en wat. In 2018 zou werken aan kwaliteit niet iets moeten zijn 'omdat het moet' (cao/Professioneel Statuut), maar omdat het tot onze eigen professionele standaard behoort.

Om dit doel te bereiken, wordt vanaf 2015 ingezet op kennisdeling tussen afdelingen, het versterken van de zeggenschap binnen teams (door onder andere meer tijd voor teamoverleg, vervolgtraject van het onderzoek naar energie in teams, deelname aan project leerKRACHT) en is duurzame kwaliteitsontwikkeling een onderdeel van het nieuw te ontwikkelen Management Development traject en talentprogramma.

4. THEMA'S IN BEELD

Zoals reeds aangegeven in hoofdstuk 1, zullen de doelstellingen uit dit kwaliteitsplan (naast het toezichtkader van de onderwijsinspectie) richtinggevend zijn voor de resultaatafspraken in de jaarplannen. Onderstaand worden per thema de doelstellingen benoemd voor 2018.

Professionalisering

De doelstelling op het gebied van professionalisering is en blijft: het Koning Willem I College beschikt over voldoende en kwalitatief uitstekende medewerkers.

Concrete resultaten voor 2018:

- bekwaamheidsdossiers zijn 100% op orde
- 100% realisatie van de functionerings- en beoordelingsgesprekken conform vierjarencyclus
- 99% van de leraren is bevoegd
- elke leraar besteedt minstens 80 uur per jaar aan deskundigheidsbevordering
- minimaal 80% van de medewerkers voldoet aan de vereisten van scholing (80 uur)
- minimaal 80% van de medewerkers heeft een POP, die aansluit bij de ontwikkeling van de teams, zoals in het scholingsplan beschreven
- minimaal 15% van de leraren heeft een mastertitel
- alle interne leergangen zijn gevalideerd voor de professionele ontwikkeling in het lerarenregister
- rapportcijfer onderwijsteams is ≥ 7
- brede 360 gradenmethodiek voor leidinggevend, leraren (OP) en OOP is ingevoerd
- iedere medewerker die belast is met het verzorgen van onderwijs, krijgt van de studenten een positieve waardering $\geq 3,5$ (vijfpuntschaal lerarenevaluatie)
- 100% van de betrokkenen bij examinering, zowel de leraren als het secundair proces (m.n. de Dienst Examinering) zijn geschoold.

Nederlandse taal en rekenen

De doelstelling voor 2018 is: taal en rekenen zijn integraal onderdeel van elke beroepsopleiding. Integraal betekent dat alle leraren zich bewust zijn van het belang van taal en rekenen in het beroepsonderwijs. Dit wordt zichtbaar doordat zij in hun lessen gebruikmaken van 'cross-overs' zodat studenten maximale synergie tussen de verschillende vakken/onderdelen van hun opleiding ervaren.

Concrete resultaten voor 2018:

- minimaal 80% van de taal- en rekenleraren maakt gebruik van het aanbod voor professionalisering
- het slagingspercentage voor de examens Nederlandse taal en rekenen is minimaal gelijk aan de collegeambitie van minimaal 75%.

Voortijdig schoolverlaten en kwetsbare jongeren

De doelstellingen voor 2018 zijn:

- Betrokken begeleiding voor alle studenten, die minimaal voldoet aan de visie en doelstelling uit het visiestuk 'Visie op Loopbaanoriëntatie en begeleiding'.
- Vsv-percentages blijvend laag.
- Doen wat nodig is, maar het vsv-beleid waar nodig bijstellen op basis van een tussenevaluatie begin 2017.
- Intensieve samenwerking met lokale en regionale overheden op het gebied van kwetsbare jongeren.

Concrete resultaten voor 2018:

- een gemiddeld vsv-percentage van 4%
- voldoen aan de convenantsnormen voor niveau 2 en niveau 3/4
- behoud van een plaats in de top 10 van mbo-instellingen met landelijk de laagste vsv-percentages
- een uitgevoerde tussenevaluatie begin 2017.

Beroepspraktijkvorming

De tevredenheid van studenten over de begeleiding tijdens de beroepspraktijkvorming is bij het Koning Willem I College al jaren een minder sterk punt. Deze begeleiding dient dus verbeterd te worden. Onlangs is er een analyse uitgevoerd naar het proces en het systeem, die handvatten biedt voor verbeteracties. In 2015 wordt er een visienotitie met beleidsadviezen uitgewerkt. Tevens gaan we de aankomende jaren investeren in een betere relatie met het bedrijfsleven.

Op het gebied van het bevorderen van de beschikbaarheid en de kwaliteit van de bpv-plaatsen is het doel om ook bedrijven die minder bekend zijn met het mbo de weg naar ons te laten vinden.

Concrete resultaten voor 2018:

- een Bedrijvencontactpunt
- een BPV-Platform
- een BPV-Key Account Management
- een BPV-Registratie Systeem.

De ambitie voor 2018 ten aanzien van de bpv-begeleiding is om als beste roc uit de toekomstige BPV-monitor en JOB-monitor te komen.

Concrete resultaten voor 2018:

- Een JOB-score van 4.0 in JOB-monitor 2018
- BPV-monitor bedrijven en studenten: *nader te bepalen bij introductie*

Excellentie

Het Koning Willem I College wil excellente studenten een leerroute bieden, naast de reguliere leerroute, waar zij hun talenten en passies tot volle wasdom kunnen laten komen begeleid door inspirerende (gast)leraren. Het college streeft ernaar dat eind 2018 minimaal 230 studenten hebben deelgenomen aan een extra leerroute voor excellente studenten.

Studiewaarde

Het college zal minimaal aansturen op een verbetering van de studiewaarde voor die domein-niveau-combinaties die (nog) niet tot de top behoren en op handhaving in de topgroep voor die domein-niveau-combinaties die tot de topgroep behoren.

Om de concrete resultaten voor 2018 te kunnen vaststellen en de activiteiten die nodig zijn om die doelen te realiseren, is een nadere analyse van de startsituatie (per domein-niveau-combinatie) noodzakelijk. Het ministerie van OCW heeft aangegeven dat de informatieproducten over studiewaarde niet eerder dan eind maart 2015 beschikbaar komen.

5. BEGROTING

Per thema (bedragen in euro's)

Professionalisering

	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Kwaliteitsverbetering HRM-beleid	150.000	150.000	150.000
Extra teamleiders	800.000	800.000	800.000
Extra stageconsulenten	333.000	666.000	1.000.000
Project organisatie-energie	200.000		
Scholing (intern)	150.000	150.000	150.000
Scholing (extern)	550.000	550.000	550.000
Project FLOT/VLSL	50.000	50.000	50.000
Ontwikkelen MD-traject	150.000		
Deelname MD-traject	120.000		
Professionalisering examenfunctionarissen	100.000	100.000	100.000
TOTAAL	2.603.000	2.466.000	2.800.000

Nederlandse taal en rekenen

	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Professionalisering	120.000	120.000	120.000
Extra onderwijstijd	350.000	350.000	350.000
Nieuwe of aangepaste faciliteiten*	610.000	610.000	610.000
Andere activiteiten	103.000	103.000	103.000
Coördinatie	100.000	100.000	100.000
TOTAAL	1.283.000	1.283.000	1.283.000

Voortijdig schoolverlaten en kwetsbare jongeren

	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Voorzieningen op niveau 1 en 2 (incl. kwetsbare jongeren)	320.000	480.000	480.000
Voorzieningen op niveau 3 en 4	320.000	320.000	320.000
Vsv naar de afdelingen/sectoren	240.000	240.000	240.000
Coördinatie verzuim/exit en overstap vo-mbo	120.000	120.000	120.000
Beheerskosten	30.000	15.000	15.000
Systeemkosten	60.000	60.000	60.000
Programmamanagement	80.000	40.000	40.000
TOTAAL	1.170.000	1.275.000	1.275.000

Beroepspraktijkvorming

Het bevorderen van de beschikbaarheid en de kwaliteit van de bpv-plaatsen

	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Bedrijvencontactpunt	83.244	39.200	39.200
BPV-Platform	18.700	18.700	18.700
BPV-Key Account Management	11.950	11.950	11.950
BPV-Registratiesysteem	50.000	50.000	
TOTAAL	163.894	119.850	69.850

Verbeteren bpv-begeleiding

	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Vervanging bpv-info	50.000	50.000	
Extra stageconsulenten*			
TOTAAL	50.000	50.000	

* zie begroting professionalisering

Excellentie

	2015-2016	2016-2017	2017-2018
3D voor F&D-studenten	64.000	46.000	46.000
Cross-over-trajecten	100.800	100.800	201.600
Stages excellente studenten	145.000	232.500	320.000
Global learning	130.000	70.000	130.000
Start-ups-trajecten	71.200	63.200	126.400
Skills-traject	107.000	128.125	167.000
Coördinatie	60.000	60.000	60.000
TOTAAL	678.000	700.625	1.051.000

Studiewaarde

	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Aanpassen Management Informatie Portaal	7.500		
Opstellen verbeterplan op basis van beginsituatie	7.500	5.000	5.000
Programmatische afstemming	25.000		
TOTAAL	40.000	5.000	5.000

Integrale begroting kwaliteitsplan (bedragen in euro's)

	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Professionalisering	2.603.000	2.466.000	2.800.000
Nederlandse taal en rekenen	1.283.000	1.283.000	1.283.000
Vsv	1.170.000	1.275.000	1.275.000
Bpv	213.894	169.850	69.850
Excellentie	678.000	700.625	1.051.000
Studiewaarde	40.000	5.000	5.000
Coördinatie	33.000	33.000	33.000
ICT-ondersteuning	25.000	25.000	25.000
TOTAAL	6.045.894	5.957.475	6.541.850

BIJLAGE **A.**

MEERJARENPLAN

Richting 2018



Klik **hier** voor de bijlage in PDF

BIJLAGE B.

PROFESSIONALISERING

Plan van aanpak 2015-2018

Update februari 2015



Voortzetting professionalisering gerelateerd aan de vier onderwerpen uit de Regeling Kwaliteitsafspraken

- kwaliteitsverbetering HRM-beleid (eerste element)**
- professionalisering van onderwijspersoneel (tweede element)**
- bekwaamheid van het management (derde element)**
- professionalisering van examenfunctionarissen (vierde element)**

Kwaliteitsplan Koning Willem I College 2015-2018

EERSTE ELEMENT	KWALITEITSVERBETERING HRM-BELEID					
Huidige situatie	Gewenste situatie	Acties en tijdpad	Actuele stand van zaken	Nieuwe ontwikkeling	Planning	Eigenaarschap
Focus op meerjarenplanning.	<ul style="list-style-type: none"> - HRM-onderwerpen in Meerjarenplan KW1C. - Meerjarenformatieplan. 	<p>Q3 2014.</p> <p>Q4 2014.</p>	<p>Gerealiseerd.</p> <p>Gerealiseerd, ter instemming aangeboden aan OR.</p>	<p><i>Extra investering in primair proces, met als doel versterken teamontwikkeling/teams in positie en afname span of control management. Concreet extra inzet van teamleiders en stageconsulenten.</i></p> <p><i>Formalisering strategische personeelsplanning inhoud gaan geven.</i></p>	<p><i>Implementatie voorzien 2018.</i></p>	<p>CvB / HRM.</p> <p>Samenwerking intern met diensten DGC, ATL en FZ.</p>
Kwaliteitsmonitoring en controle HRM- beleid.	<p>Vanuit 'cultuur/structuur en Professionalisering': in control. Toetsing en evaluatie.</p> <p>Vanuit 'structuur': in control scan PWC. Toetsing en evaluatie.</p>	<p>Via actieve bijdrage aan de professionaliserings-versneller (RA/HRM). Q4 2014.</p> <p>Q4 2014.</p>	<p>Gerealiseerd (6 maart 2015 boekpresentatie).</p> <p>Gerealiseerd. Uitkomsten: goed, kwalitatief en effectief HRM-beleid.</p>	<p><i>Op enkele onderdelen, zoals benoemd in de professionaliserings-versneller, nog niet in fase 3.</i></p> <p><i>Acties opvolgen uit In Control Scan (plan on a page).</i></p>	<p><i>Met alle ingezette acties realisatie fase 3 voorzien in 2018.</i></p> <p><i>Acties gerealiseerd in 2016.</i></p>	<p>Samenwerking extern: o.a. Argumenten-fabriek, Nova, Deltion, ROC van Twente, PWC.</p>
Tevredenheid.	MTO uitzetten om 'terugkoppeling' te krijgen over medewerkers tevredenheid en acties uit te zetten daar waar nodig.	Twee MTO 's (Intern en Effectory) uitvoeren.	<p>Q1 2015 uitgevoerd.</p> <p>Zeer hoge tevredenheid (scores vanaf 7,8 en hoger).</p>	<p><i>Vervolgacties uit MTO, vanaf februari 2015, sluiten aan bij speerpunten HRM-ontwikkeling KW1C meerjarenplan, professionalisering-agenda en de lerarenagenda.</i></p>	<p><i>Vervolgacties en planning vaststellen in Q2 2015. Daarna uitvoeren.</i></p>	<p>Samenwerking extern: Effectory.</p>

EERSTE ELEMENT	KWALITEITSVERBETERING HRM-BELEID					
Huidige situatie	Gewenste situatie	Acties en tijdpad	Actuele stand van zaken	Nieuwe ontwikkeling	Planning	Eigenaarschap
Totale (relatief nieuw) HRM-beleid vastgesteld en operationeel.	Alle medewerkers zijn bekend met, en conformereren zich aan het HRM-beleid.	Communicatie, voorlichting, werkoverleg 2012-2014.	Diverse overleggrema actief. Voorlichting door HRM en afstemming met leidinggevenden laatstelijk december 2012. <i>Dit is in jaareinde 2014 gerealiseerd, via werkoverleg en voorlichting. Op onderdelen bekendheid getoetst via MTO's.</i>	<i>Nieuwe situatie: een modern digitaal handboek HRM wordt uitgewerkt en ingevoerd gericht op vereenvoudiging, rekening houdend met veranderingen.</i>	2015-2018.	Regie: HRM. Uitvoering: leidinggevenden met teams.
Teamontwikkelplan en -actieplan (afdelingsplan) van alle afdelingen uitwerken en implementeren (inclusief werkoverleg structuur).	Alle afdelingen hebben teamontwikkelplan en -actieplan ingevoerd.	Teams worden begeleid bij implementatie. Afronding aantoonbaar jaareinde 2012.	Op een aantal onderwijsafdelingen na, gerealiseerd. Actieplannen worden in schooljaar 2013-2014 omgezet in een activiteitenplan met formatieplan en scholingsplan. Gekoppeld aan de dienstbaarheids-overeenkomst en plan van inzet.	<i>Sinds 2014: nieuwe situatie succesvol: jaarplan per organisatie-eenheid, inclusief scholingsplan. Alle organisatie-eenheden (teams) hebben jaarplannen, SMART geformuleerd.</i> <i>Nieuw: keuzes maken: wel/niet doorgaan met dienstbaarheidsovereenkomst. Tevens: vereenvoudiging jaarcyclus/jaarplannen.</i> <i>Nieuw: deelname aan project LeerKRACHT (sedert Q4 2014).</i>	<i>Norm behaald in 2015. Continueren 2015 e.v.</i> <i>Besluit voorzien eind 2015.</i> 2015-2016: <i>start project LeerKRACHT enkele teams.</i> 2016-2017: <i>verbreden andere teams.</i>	Afdelingsdirecteuren in zeggenschaps-overleg met teams. Regie: CvB, DGC en HRM. ATL.

EERSTE ELEMENT	KWALITEITSVERBETERING HRM-BELEID					
Huidige situatie	Gewenste situatie	Acties en tijdpad	Actuele stand van zaken	Nieuwe ontwikkeling	Planning	Eigenaarschap
Notitie werkoverleg en teamontwikkeling (zeggenschap) gereed (OR).	Akkoord met OR over raamwerknotitie.	Overleg OR, instemming, voorlichting teams/ organisatie met OR jaareinde 2012.	OR akkoord met nieuwe notitie werkoverleg. Voorlichting via leidinggevenden in teams, voorlichting OR en HRM aan personeel heeft plaatsgevonden in november 2012. <i>Verdiert nog geen schoonheidsprijs bij sommige organisatie-eenheden. Mede gezien de complexiteit en grootte van sommige teams.</i>	<i>Daarom, in combinatie met werkdruk(beleving): onderzoek naar organisatie energie en werkdruk binnen (onderwijs)teams gestart met follow-up/project organisatie-energie.</i>	<i>2014- 2016: werkoverleg vindt overal plaats.</i> <i>Verbeteracties follow up uiterlijk eind 2016 uitgevoerd.</i>	Regie: HRM. Uitvoering: teams. Samenwerking intern met DGC, ATL. Extern met NewGo (De Caluwé en Van der Zwan).
Vierjarencyclus functioneren en beoordelen, gehele college (start augustus 2010).	<u>Alle medewerkers (100%) hebben gesprekken gehad conform vierjarencyclus en de kwaliteitsvereisten.</u>	Monitoren, faciliteren, proces bewaken, afgerond: Q4 2014. Evaluatie cyclus (waaronder proces, criteria, formulieren: 2015).	Vierjarencyclus loopt achter. Verwachting vooralsnog behaald in Q4 2014. Monitoren door HRM adequaat.	<i>Achterlopen proces is gemeld. Benoemd tijdens jaargesprekken. Nieuw traject Ontwikkelingsgericht beoordelen door 360 gradenfeedback gestart in januari 2015. Zowel voor leidinggevenden als medewerkers.</i>	<i>Uitlooptijd nu tot midden 2015 (inhaalslag). Norm midden 2015: 100% behaald.</i> <i>Implementatie nieuwe traject voorzien in 2016.</i>	Leidinggevenden Monitoren: HRM Evaluatie: HRM met leiding. HRM.
Notitie bekwaamheidsdossier is leidend, wordt uitgevoerd. Update is gestart. Bekwaamheidsdossier systeem werkt.	<u>Bekwaamheidsdossier medewerker 100% op orde.</u>	Q4 2014.	Systeem is bijgewerkt. Cyclus loopt achter (zie boven). Analyse bevoegdheden en overige waardepapieren is afgerond per eind 2013 (zie professionalisering onderwijspersoneel hieronder). <i>Alle dossiers zijn in 2014 op orde, worden 100% onderhouden en bijgehouden. Norm behaald.</i>	<i>Aangepaste notitie bekwaamheidsdossier zal worden geschreven op basis van nieuwe ontwikkelingsgericht beoordelen'.</i>	<i>Aangepaste notitie voorzien midden 2016.</i>	HRM.

EERSTE ELEMENT	KWALITEITSVERBETERING HRM-BELEID					
Huidige situatie	Gewenste situatie	Acties en tijdpad	Actuele stand van zaken	Nieuwe ontwikkeling	Planning	Eigenaarschap
Medewerkers werken aan verplichte scholing en maken gebruik van intern-extern scholingsaanbod (momenteel per jaar 6000 scholingsaanvragen).	<p><u>80% van medewerkers voldoen aan vereisten scholing.</u></p> <p><u>Elke leraar besteedt minstens 80 uur per jaar aan deskundigheidsbevordering.</u></p> <p>Medewerkers initiëren proactief scholing voor professionalisering. Teamscholing: 100%. Norm teamscholing in 2015 behaald.</p>	<p>Monitoren scholing, registratie borgen via scholingsaanvraagstelsel 2010-2015.</p> <p>Dit wordt voortgezet.</p>	<p>Scholing loopt achter. Mede door veranderingen in aanbod (waaronder wijziging scholing NL, informatiekunde, examinering en rekenen).</p> <p>Scholing aug 2010 tot en met 31 dec 2014: 70.6% (geplaatst) van norm (80 uur per jaar, SBU binnen norm en SBU buiten norm). Norm individuele scholing als gevolg van opleidingsdoelen in 2015 behaald (mede in het licht van aanpassing norm OBP, minder strikt). Leraar schoolt meer dan OBP. Leraren: afgerond en SBU buiten norm: 83% van norm. Geplaatst en SBU buiten norm: 99,1%. Scholing intern: 30% extern: ongeveer 70%.</p>	<p><i>Norm van verplicht 80 uur scholing per jaar voor OP wordt gehandhaafd. Voor OBP is deze norm verlaten. Wordt wel gestimuleerd.</i></p> <p><i>Op basis van ITS-onderzoek en aanbevelingen (kwaliteit scholing, begin 2014) is het interne scholingsaanbod verbeterd.</i></p> <p><i>Gedifferentieerd aanbod voor onderwijspersoneel, rekening houdend met 'loopbaanfase'.</i></p> <p><i>Elk jaar wordt het aanbod geëvalueerd en een vernieuwd scholingsaanbod aangeboden.</i></p>	<p><i>Dit blijft doelstelling tot 2018.</i></p> <p>2015-2018.</p> <p>2015-2018.</p>	<p>Eigen verantwoordelijkheid medewerkers (sturing leidinggevenden, regie en monitoring door HRM).</p> <p>ATL.</p>
Scholingsaanbod op het gebied van o.a. examinering, Nederlands, rekenen etc. wordt aangepast aan nieuwste ontwikkelingen.	Vernieuwd scholingsaanbod (intern en extern) aangepast.	Schooljaar 2012-2013 (eigenlijk 'ongoing').	Nieuw aanbod Nederlands, rekenen en examinering nagenoeg afgerond. Zowel verplichte als vrijwillige scholing. Leergang Toetsing & Examinering vernieuwd in schooljaar 2013-2014. Informatiekunde: start pilot vernieuwd aanbod per juni 2013. Uitrollen programma 2013-2014.	<p><i>Professionaliseringsbeleid leraren vernieuwd per 1 januari 2015. Voortzetting beleid, inclusief vernieuwd scholingsaanbod: onderhoud en promotie met nuanceringen op basis van evaluatie ITS-onderzoek en evaluatie intern. Scholingsaanbod sluit aan bij ambitie 4 en 6 Lerarenagenda.</i></p>	<p><i>Looptijd 2015-2018.</i></p> <p><i>Per 2015: meer differentiatie/moderner.</i></p>	Aanbieders: ATL, DEX, IM/ITF en betrokkenen. Regie: HRM.

EERSTE ELEMENT	KWALITEITSVERBETERING HRM-BELEID					
Huidige situatie	Gewenste situatie	Acties en tijdpad	Actuele stand van zaken	Nieuwe ontwikkeling	Planning	Eigenaarschap
Nieuw HRM-systeem 1 ^e fase ingevoerd (personeelsregistratie, salarisverwerking).	HRM-systeem (unit 4): volledig ingericht en gevuld (voor analysedoeleinden, strategische personeelsplanning).	Fase 2: extra mogelijkheden systeem, keuzes gebruik modules, interfaces en dergelijke realiseren. Schooljaar 2012-2013.	Fase 1 is geborgd. Fase 2 op koers in analyse en ontwikkeling. <i>Fase 2:</i> Koppeling dashboard ken- en stuurgetallen vervolmaakt. Verzuimsignaal ingericht.	<i>Verder ontwikkelen op 'self service'.</i>	2016 e.v.	HRM, samenwerking met IM/ITF.
Functiebouwwerk is verouderd. Project is gestart om dit op te schonen.	Functiebouwwerk opgeschoond en vernieuwd, beduidend minder functies secundair proces en 'alignment' managementfuncties. Verwerking PI's.	Project uitvoeren. Gerealiseerd 2014.	Analyse gereed. Nieuwe profielen gereed. PI's in ontwerp moeten worden verfijnd. Op koers. Nieuw functiehuis: instemming OR dec 2014. Implementatie mei 2015.			HRM.

TWEDE ELEMENT	PROFESSIONALISERING ONDERWIJSPERSONEEL					
Huidige situatie	Gewenste situatie	Acties en tijdpad	Actuele stand van zaken	Nieuwe ontwikkeling	Planning	Eigenaarschap
Professionaliseringsbeleid is op alle fronten operationeel.	Onderwijspersoneel geheel bekend met en gecommiteerd aan noodzaak professionalisering.	Communicatie, voorlichting, werkoverleg 2012-2015.	Is 'ongoing'. In overleggremia wordt expliciet aandacht besteed aan professionalisering.	<i>Nieuw professionaliseringsbeleid onderwijspersoneel 2015-2018.</i>	<i>Uitvoeren beleid 2015-2018.</i>	Alle afdelingen onder regie van HRM, samenwerking ATL.
Eén functie voor leraren.	Eén functie voor leraren met koppeling promotiebeleid.	Niet nodig.		<i>Nieuw functiehuis 2015: drie niveaus: leraar I, II, III. Vervlechting vernieuwde promotiebeleid, 2015-2018.</i>	<i>2015-2018.</i>	HRM.
Doorstroom: onderhoud en promotiebeleid.	Bekwaamheidseisen leraren: % 'onbevoegd' lesgevend < 10%.	Voortzetting huidige beleid, norm 2015 behaald.	Analyse bevoegdheden en overige waardepapieren is afgerond per eind 2013. 99% van de leraren is bevoegd (uitgezonderd lio's). Norm behaald. Inhaalacties/ deskundigheidsbevordering afgerond per maart 2015. Norm in 2015 behaald. Zo ook voor bekwaamheid (onderhoud), zie ook 99,1% van norm 80 uur scholing per jaar uitgevoerde scholing leraren.	<i>Nieuw scholingsaanbod. Zie ook hierboven bij HRM-beleid.</i> <i><u>Norm 2018 bevoegde leraren: 99%.</u></i> <i><u>Norm 80 uur verplicht scholen per jaar blijft.</u></i> <i>Scholing is gerelateerd aan de organisatiedoelen, in het bijzonder voor de functie van leraar. <u>Doelstelling norm periode 2015-2018: 80% scholing van norm 80 uur behaald.</u></i>	<i>2015-2018.</i>	Alle afdelingen onder regie van HRM en ATL.

TWEDE ELEMENT		PROFESSIONALISERING ONDERWIJSPERSONEEL				
Huidige situatie	Gewenste situatie	Acties en tijdpad	Actuele stand van zaken	Nieuwe ontwikkeling	Planning	Eigenaarschap
Kwantiteit masteropgeleide en eerstegraadsleraren is nog niet goed uit het nieuwe systeem te halen, moet nog in kaart worden gebracht.	Streven 50% van de leraren mastertitel.	Op basis van huidige beleid en stimuleren lerarenbeurs: 2015.	Na overleg met MBO Raad: Uitgangspunt is professional master hbo-niveau. Onderzoek door MBO Raad gestart (bevestiging uitgangspunt en vergelijking studies/aanbod, specifiek voor mbo-veld). Master (wo) toch uitgangspunt, zie ook professionaliseringbeleid leraren. Voortschrijdend inzicht: 50% als norm is onrealistisch! Norm niet behaald. KW1C per 2014: 12% master opgeleide leraren.	<i>Stimulans om verder te ontwikkeling (master en/of eerstegraads-bevoegdheid) blijft, zowel via intern beleid als via lerarenbeurs.</i> <u>Nieuwe norm: 15% master per 2018.</u>		Regie: HRM, uitvoering en stimulering vanuit de onderwijsafdeling door medewerkers zelf en leidinggevendenden. Mede afhankelijk van uitspraak MBO Raad.
Doorstroom/employability tutoren en instructeurs naar functie leraar. Incidenteel, individuele trajecten.	40% van de tutoren en instructeurs benoembaar conform wetgeving in functie van leraar.	Vernieuwd programma 2012-2013, norm behaald: 2015.	Vernieuwd programma is geïmplementeerd. Maatwerk per ontwikkelingsvraagstuk. Momenteel ca. 15% gestart. Trajecten 70% in 2014 succesvol afgerond.	<i>Voortzetting programma, te weten het stimuleren, via loopbaantrajecten, van tutoren en instructeurs om door te groeien naar bevoegd leraar.</i>	2015 e.v.	Regie: HRM, stimulering vanuit de eigen afdeling, medewerker zelf verantwoordelijk.
Instream leraren: minimaal hbo-diploma met Beroepscomponent BVE.	Voortzetting beleid.	Voortzetting beleid.	Op koers. Norm behaald 2014.	<i>Nieuw initiatief in het kader van de Lerarenagenda: KW1C heeft ambitie om opleidingsschool te worden (Project FLOT), i.s.m. Fontys lerarenopleidingen. Doelstelling: de beste (jonge) mbo-leraren voor de klas.</i>	2015 e.v. voortzetting beleid. Realisatie uiterlijk 2017.	HRM. ATL.

TWEEDE ELEMENT	PROFESSIONALISERING ONDERWIJSPERSONEEL					
Huidige situatie	Gewenste situatie	Acties en tijdpad	Actuele stand van zaken	Nieuwe ontwikkeling	Planning	Eigenaarschap
Zij-instroom succesvol.	Voortzetting beleid.	Voortzetting beleid.	Op koers. Norm behaald.	<i>Zij-instroom-traject met Fontys opleidingscentrum, het PDG.</i>	<i>2015 e.v. voortzetting beleid.</i>	HRM.
Project 'opleiden in de school' gestart (o.a. focus op stagiaires, stageplaatsen, high potentials, binding met onze school vroegtijdig entameren, recruitment versterken en kosten verlagen).	Onderzoek afgerond, stages geborgd, succesvolle doorlopende leerlijn geborgd (start hbo-opleiding tot en met werving jong talent).	Continuering project, afronding en implementatie voorzien: midden 2014.	Op koers.	<i>Project gestart om in 2017 opleidingsschool van Fontys lerarenopleiding Tilburg te worden (project FLOT). Zie ook hierboven.</i>	<i>2015 e.v. voortzetting beleid in de vorm van versterking samenwerking met Fontys.</i>	ATL/leraren en leidinggevenden uit de diverse afdelingen/HRM.
Scholingsaanbod is in alle facetten (aangepast) operationeel.	Scholing wordt als een goede arbeidsvoorwaarde beschouwd (via MTO). Alle leraren professionaliseren/ scholen conform vereisten (minimaal 80 uur per jaar, exclusief 59 uur CAO).	Scholingsaanbod aanpassen op versteviging van o.a. pedagogisch, didactisch, vakinhoudelijk, examinering, Nederlands, rekenen, informatiekunde, mediawijsheid en denkvaardigheden (2013-2014).	Nieuw aanbod Nederlands, rekenen en examinering nagenoeg afgerond. Zowel verplichte als vrijwillige scholing. Leergang Toetsing & Examinering vernieuwd in schooljaar 2013-2014. Informatiekunde: start pilot vernieuwd aanbod per juni 2013. Uitrollen programma 2013-2014. Uitrollen programma Nederlands en rekenen succesvol verlopen. Voor wat betreft revisie scholing examinering en ICT: heeft aandacht nodig. Revisie wordt door betreffende diensten vanaf 2015 opgepakt.	<i>In 2014 is de Academie voor mbo-taalleraren' (NL taal) opgericht. Dit samenwerkingsverband met andere roc's en Fontys moet bijdragen aan verbetering van kwaliteit van het taalonderwijs. Het plan is om deze vorm van scholing/ professionalisering ook op het gebied van rekenen bij deze academie onder te brengen. De uitvoering verloopt naar wens.</i>	<i>2015 e.v.</i>	Aanbieders: ATL, DEX, IM/ ITF en derden betrokkenen. Regie: HRM.

TWEDE ELEMENT		PROFESSIONALISERING ONDERWIJSPERSONEEL				
Huidige situatie	Gewenste situatie	Acties en tijdpad	Actuele stand van zaken	Nieuwe ontwikkeling	Planning	Eigenaarschap
Bekwaamheidsdossier (zie HRM onder 1).	Alle leraren voldoen aan vereisten en hebben ook een bedrijfsstage afgerond.	Faciliteren, proces bewaken, monitoren, registreren en certificeren. Eind 2014 afgerond.	Vierjarencyclus en bedrijfsstage loopt achter. Verwachting vooralsnog behaald in kwartaal 4 2014. Monitoren door HRM adequaat. <i>Uitlooptijd huidige bekwaamheidsdossier tot en met kwartaal 2 2015. Norm 2015: 100% behaald.</i> <i>Bedrijfsstage minder succesvol, er vindt nog een inhaalslag plaats.</i>	<i>Voor de bedrijfsstage wordt in Q3 2015 een ander, flexibeler, raamwerk ingericht. Dit mede n.a.v. het ITS-rapport en terugkoppeling vanuit de lerarenpanels.</i>	<i>2015.</i> <i>2015 e.v.</i>	Verantwoordelijkheid: medewerkers en leidinggevenden. Regie en monitoring door HRM. ATL.
Lerarenevaluatie is ontwikkeld.	Lerarenevaluatie ingevoerd. Goedkeuring OR. Lerarenevaluatie uitgevoerd en feedback op leraar- en teamniveau.	Q2 2013. Eind schooljaar 2014-2015.	Op koers. OR heeft goedkeuring gegeven voor een pilot onder voorwaarden. <i>Pilot bij verschillende afdelingen in 2014 e.v. is goed verlopen. Nog niet uitgezet in de gehele organisatie.</i> Op koers. <i>Zie hierboven.</i>	<i>Uitdaging: hoe de lerarenevaluatie te integreren in nieuwe te ontwikkelen cyclus 'ontwikkelingsgericht beoordelen', via 360 gradenfeedback bij OP en OOP.</i>	<i>2015-2016: invoering 360 gradenmethodiek.</i> <i>Implementatie begin 2016.</i>	Regie: DGC in samenwerking met directies afdelingen, HRM en ATL.

TWEDE ELEMENT		PROFESSIONALISERING ONDERWIJSPERSONEEL				
Huidige situatie	Gewenste situatie	Acties en tijdspad	Actuele stand van zaken	Nieuwe ontwikkeling	Planning	Eigenaarschap
Lerarenregister is 'gereed'.	Conform opzet mbo-sector, stimuleren tot inschrijving in het lerarenregister. Via voorlichting op teamniveau, nieuwsbrief, digitaal (Portaal) en OR. 'Vrijwilligheid' kan niet worden 'verplicht'.	Regelmatig 'herinneren' aan de mogelijkheid tot inschrijving. Aangezien het lerarenregister 'vrijwillig' is, kan geen uitspraak worden gedaan over een tijdspad.	Via verschillende informatie-kanalen intern mogelijkheden en nut van het lerarenregister benadrukt. Lerarenregister is nu verplicht.	<i>Scholingsaanbod KW1C integreren via 'validatieproces' in lerarenregister. Succesvol eerste leergang gevalideerd (LDM-leergang). Verdere integratie scholingsaanbod, in het bijzonder de leergangen, is hoopvol.</i> <i>In 2016 staan alle interne leergangen in het register.</i>	<i>2015 e.v.</i>	HRM/ATL.

DERDE ELEMENT	BEKWAAMHEID MANAGEMENT					
Huidige situatie	Gewenste situatie	Acties en tijdpad	Actuele stand van zaken	Nieuwe ontwikkeling	Planning	Eigenaarschap
Dienstbaarheidsconcept is gereed (afdeling en verschillende diensten/ projectbureaus).	Dienstbaarheidsovereenkomst operationeel.	Invoeren Q1 2013.	Invoering vertraagd. Verwachting invoering kwartaal 3 2013. Invoering Q4 2013 gerealiseerd.	<i>Gedeeltelijk vervangen door jaarplancyclus KW1C.</i>	<i>2014 e.v.</i>	Regie: CvB. Uitvoering DGC in samenwerking met HRM.
Alle leidinggevenden hebben de scholing MD-programma gevolgd. Noodzaak tot versterking professionalisering (BPM, HRM, excellent (strategisch, situationeel) leiderschap).	Leidinggevenden hebben extra scholing MD-programma gevolgd (o.a. de opleiding BPM en excellent leiderschap (Covey). Intervisie en opleidingen ter verbetering van kwaliteit functioneren en beoordelen, verzuim en re-integratie etc.	Programma wordt al ontwikkeld. Opleidingen aanbieden en uitvoeren schooljaar 2012-2013.	BPM is gestart. Afronding verwacht: schooljaar 2012-2013. <i>Gerealiseerd.</i> <i>Modulaire opbouw van het MD-scholingsprogramma loopt achter.</i> Nieuw initiatief. Management Game in ontwikkeling. Opbrengst nog onbekend. <i>Verandering van visie: Management Game gestaakt.</i>	<i>2014 gestart met Assessment Center Methode (ACM) voor vacatures en posities van leidinggevenden en zware staffuncties.</i> <i>Nieuw scholingsprogramma leidinggevenden.</i> <i>Nieuw te ontwikkelen MD- en talentprogramma, o.a. gerelateerd aan opvolgingsplanning.</i>	<i>2014 e.v.</i> <i>Q2 2015 Uitvoering schooljaar 2015-2016.</i> <i>Uitrol voorzien in schooljaar 2015-2016.</i>	Regie CvB. Eigen verantwoordelijkheid leidinggevenden onder supervisie van HRM met samenwerking DGC en ATL.
	Kwaliteitsverbetering (o.a. functioneren en beoordelen) zichtbaar in verslaglegging.	Q1 2014.	HRM bewaakt uitkomsten. Leidinggevenden krijgen feedback, dienaangaande gestadige verbetering. Norm behaald Q1 2015. Alle leidinggevenden hebben functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken gehad.		<i>Continueren 2015 e.v.</i>	Eigen verantwoordelijkheid leidinggevende onder supervisie van HRM.

DERDE ELEMENT	BEKWAAMHEID MANAGEMENT					
Huidige situatie	Gewenste situatie	Acties en tijdpad	Actuele stand van zaken	Nieuwe ontwikkeling	Planning	Eigenaarschap
Functioneren en beoordelen leidinggevenden vond plaats via management-contract. Dit wordt dienstbaarheids-overeenkomst.	Alle leidinggevenden zijn door CvB beoordeeld conform uitgangspunten dienstbaarheids-overeenkomst.	Eind 2014.	Op koers. Functioneringsgesprekken leidinggevenden afgerond Q1 2014. Beoordelingsgesprekken leidinggevenden afgerond Q1 2015.	<i>Nieuw te ontwikkelen methodiek ontwikkelingsgericht beoordelen voor leidinggevenden en voor het CvB middels 360 gradenfeedback.</i>	<i>Implementatie begin 2016.</i>	Eindverantwoordelijkheid CvB. Facilitering: HRM.
Gebruik Assessment Center Methode (ACM) voor instroom-doorstroom leidinggevende.	Vernieuwd MD-programma ontwikkeld o.a. op basis van vernieuwde functieprofielen.	Programma ontwikkelen conform veranderde rol, nieuw profiel, na match MBO Raad profiel in 2014-2015.	Op koers. Nieuwe functieprofielen leidinggevende functiehuis afgerond.	<i>In 2014 gestart met ACM voor vacatures leidinggevende posities en zware staffuncties.</i>	<i>Continueren 2015 e.v.</i> <i>Nieuwe functieprofielen voor CvB: eind 2015.</i>	Eindverantwoordelijkheid CvB. Regie HRM. Uitvoering HRM in samenwerking met ATL.
Management-register, niet zijnde MD/ACM informatie, niet aanwezig.	In afwachting van mbo-sector ontwikkeling.	In afwachting van mbo-sector ontwikkeling.	In afwachting van mbo-sector ontwikkeling. (noodzaak/nut?).	<i>Wederom blijft de vraag of dit nuttig of noodzakelijk is.</i>		Onbekend.

VIERDE ELEMENT		PROFESSIONALISERING EXAMENFUNCTIONARISSEN				
Huidige situatie	Gewenste situatie	Acties en tijdpad	Actuele stand van zaken	Nieuwe ontwikkeling	Planning	Eigenaarschap
Professionalisering betrokkenen examinering.	<u>Alle betrokkenen bij examinering, zowel de leraren als het secundair proces (met name de dienst Examinering) zijn geschoold.</u>	Eind 2015: alle betrokkenen, zowel primair als secundair proces zijn geschoold op basis van nieuwe kwalificaties examinering (examinatoren, (sub) examencommissies etc.).	Scholingsaanbod examinering is na analyse van benodigde veranderingen in overleg met afdelingen aangepast. Match oude scholingen en nieuwe scholingen gerealiseerd. Leergang Examinering nog aan te passen. Tussen eind 2011 en begin 2015 hebben 383 leraren één of meerdere scholingen op het gebied van examinering gevolgd. Norm is niet geheel behaald omdat niet alle leraren de scholing Basis Examinering hebben gevolgd. Er vindt derhalve nog een inhaalslag plaats. De medewerkers van de dienst Examinering, intensief betrokken bij de verdergaande professionalisering op het gebied van examinering, zijn allen de afgelopen jaren 'state of the art' geschoold. Voorbeelden van de verschillende scholingen op het gebied van examinering zijn op verzoek beschikbaar.	<i>Inhoud scholing heeft revisie nodig (vorm is bekend). E.e.a. is afhankelijk van keuzes op het gebied van organisatie t.a.v. examinering (inkoop of zelf ontwikkelen examens, taken en verantwoordelijkheden binnen teams, synergie (sub) examencommissies, rol en verantwoordelijkheid DEX en afdelingen.</i>	2015 e.v. <i>Nieuw model voorzien eind 2016.</i>	Regie: dienst Examinering (DEX) in afstemming met HRM en ATL.

BIJLAGE C.

INTENSIVERING VAN HET ONDERWIJS IN DE NEDERLANDSE TAAL EN REKENEN

Visie en kaders 2015-2018



Voortzetting beleid gerelateerd aan de vier onderwerpen uit de Regeling Kwaliteitsafspraken

- professionalisering docenten
 - extra onderwijstijd
- nieuwe of aangepaste faciliteiten
 - andere activiteiten

Kwaliteitsplan Koning Willem I College 2015-2018

INHOUDSOPGAVE

Stand van zaken taal- en rekenbeleid Koning Willem I College januari 2015	34
Visie en kaders 2015-2018	37
Modelmatig overzicht	38
Doelstelling 2018	39
Activiteiten 2015-2018	39
Begroting	42

STAND VAN ZAKEN TAAL- EN REKENBELEID KONING WILLEM I COLLEGE JANUARI 2015

Hieronder is een overzicht van resultaten beschreven, die bereikt zijn op het gebied van (Nederlandse) taal en rekenen, gerelateerd aan de speerpunten die in 2010 zijn geformuleerd in het implementatieplan taal en rekenen (KW1C, 2010)¹.

In dit implementatieplan waren de volgende speerpunten beschreven:

1. extra (individuele) ondersteuning van de studenten
2. meten van beginsituatie, de voortgang en de eindsituatie (de examinering)
3. professionaliseren van medewerkers (leraren, teamleden en afdelingsdirecteuren)
4. kennisdeling

5. ontwikkelen en opzetten van een goed curriculum voor de bbl-opleidingen

Deze speerpunten werden gecoördineerd door twee projectgroepen, een projectgroep Nederlands en een projectgroep rekenen. De bedoeling was na afloop van de projectperiode (2012) de uitvoering van het taal- en rekenbeleid een vaste plek in de organisatie te geven.

Wat is er gerealiseerd?

1. Extra (individuele) ondersteuning van studenten

Medio 2010 is begonnen met het opzetten van een bijlesstructuur in samenwerking met de afdeling Educatie (NT2-en NT1-onderwijs). Onderwijsafdelingen konden op verschillende manieren gebruikmaken van de bijlessen.

- Afdelingen huurden een leraar van Educatie voor een vaste tijd in de week. Deze leraar gaf bijles aan individuele of kleine groepjes studenten van één afdeling.
- Op drie plekken in de school was gedurende een middag per week een Educatieleraar aanwezig. Aangemelde studenten van verschillende afdelingen werden hier bijgespijkerd gedurende een afgesproken periode.

Na kleine bijstellingen en een grondige evaluatie in 2014, hebben we de organisatie en uitvoering van deze lessen (inmiddels STER-lessen geheten) gecentraliseerd onder de hoede van de Academie voor Teaching en Learning (KW1C, 2014)². De uitvoering vindt op dit moment plaats op één plek in de school, gedurende vier hele middagen per week.

De uitvoerende leraren worden ingeleend vanuit de afdeling Educatie. Naast de uitvoering van de lessen hebben de leraren structureel overleg over de voortgang, zowel organisatorisch als inhoudelijk. Per schooljaar maken ongeveer 200 studenten gebruik van de STER-lessen.

Naast deze STER-lessen hebben we in de zomers van 2012, 2013 en 2014 een Zomerschool-aanbod gehad voor startende studenten die laag scoorden op de instaptoetsen. Door een afnemend aantal deelnemende studenten was dit niet langer rendabel en hebben we het aanbod van deze Zomerschool geïntegreerd in de STER-lessen.

2. Meten van beginsituatie, de voortgang en de eindsituatie (de examinering)

Gedurende drie schooljaren (2010-2013) zijn studenten direct na inschrijving, vóór de start van hun opleiding, getest op taal- en rekenvaardigheid met een collegebrede instaptoets. Met ingang van het schooljaar 2014-2015 wordt deze toets uitgevoerd onder begeleiding van de leraren, in de eerste weken van het schooljaar. Deze aanpassing is doorgevoerd omdat het leraren veel inzicht geeft in het niveau en de capaciteiten van hun studenten als zij zelf aanwezig zijn. Daarnaast verhoogt het de betrouwbaarheid, studenten nemen de toets serieuzer als deze tijdens de les afgenomen wordt.

De digitale lesprogramma's hebben inmiddels ook (goede) instaptoetsen, hierdoor wordt de instaptoets die collegebreed beschikbaar is, niet door alle afdelingen gebruikt.

Op basis van de gegevens van de afnames kunnen we constateren dat het instapniveau gedurende de jaren omhoog is gegaan, hoewel het voor rekenen nog een bescheiden vooruitgang is. Hieronder een uitwerking van het domein getallen (basisvaardigheid rekenen) en de vaardigheid lezen. Het domein getallen en de subvaardigheid lezen zijn het meest voorspellend om een uitspraak te doen over het reken- of taalniveau van studenten, daarom is ervoor gekozen om deze onderdelen hier op te nemen.

¹ KW1C. (2010). implementatieplan taal en rekenen. 's-Hertogenbosch.

² KW1C. (2014). afspraken STER-lessen 2014-2015. 's-Hertogenbosch.

In de tabel staat het percentage studenten dat bij binnenkomst op het KW1C een reken- en taalniveau op of onder 1F scoorde. Wat betreft rekenen is het niveau van startende studenten licht omhoog gegaan. Wat betreft taal is het leesniveau sterk omhoog gegaan. Dit betere resultaat wordt echter deels verklaard doordat de gebruikte toets (TNT) na 2012 veranderd is van opzet. De betrouwbaarheid is echter vergroot, dus het percentage van 13% studenten dat 1F of lager scoort, schatten wij wel als reëel in. Het college heeft als uitgangspunt dat studenten gedurende hun onderwijstijd op het mbo in ieder geval één niveau omhoog gebracht kunnen worden.

Rekenen	2012	2015
Getallen intake		
≤ 1F	30%	27%
Nederlands		
Lezen intake		
≤ 1F	56%	13%

Het meten van de voortgang via een collegebrede toets wordt door ongeveer 30% van de afdelingen gedaan. Dit lage cijfer wordt veroorzaakt doordat, zoals hierboven ook is aangegeven, in veel methodes diagnostische instrumenten beschikbaar zijn, waardoor de noodzaak om gebruik te maken van de collegetoets, ontbreekt.

De examenresultaten worden, net als de intakeresultaten, structureel vergeleken met eerdere afnames. We constateren dat het college ten opzichte van landelijke cijfers goed scoort, en dat er een stijgende lijn zit in de resultaten van de school. Hieronder een uitwerking voor 3F. In 2012 werd er voor rekenen nog gebruik gemaakt van het APS-examen. Voor Nederlands werd er gebruik gemaakt van het pilotexamen. De cijfers van 2015 zijn gebaseerd op pilotexamens (rekenen) en centrale examens (Nederlands). De gegevens zijn gebaseerd op resultaten van zo'n 800 studenten.

Zowel voor rekenen als taal is een flinke vooruitgang gerealiseerd. Daar komt nog bij dat het in 2012 gebruikte APS-examen over het algemeen beschouwd wordt als gemakkelijker dan het pilotexamen.

De 82% voldoende voor het centraal examen zou echter volgend jaar weer iets lager kunnen uitvallen, omdat dan de referentiecesuur ingesteld wordt en deze is zwaarder dan de gebruikte cesuur voor het schooljaar 2014-2015.

Rekenen 3F	2012	2015
≥ 5.5	14,5%	50%
5	15,5%	33%
≤ 4	70%	17%
Nederlands 3F		
≥ 5.5	55%	82%
< 5.5	45%	18%

3. Professionaliseren van medewerkers (leraren, teamleden en afdelingsdirecteuren)

Er is geïnvesteerd in het professionaliseren van leraren.

Voor leraren Nederlands is er een samenwerkingsverband opgericht met Fontys Hogeschool en twee andere roc's, te weten ROC Tilburg en ROC ter AA. Dit samenwerkingsverband, de Academie voor mbo-taalleraren, heeft een scholingsaanbod ontwikkeld (Fontys, 2013)³ dat voor het eerst is uitgevoerd in het schooljaar 2013-2014. De Academie wil het aanbod laten opnemen in het lerarenregister en werkt toe naar het versterken van het civiel effect. Bovengenoemde scholen hebben zich, met toevoeging van het Summacollege, ook verenigd voor de professionalisering van de rekenleraren. De bedoeling is om te komen tot één Academie voor het professionaliseren van zowel de taal- als rekenleraren.

Voor teamleden is er een scholingsaanbod ontwikkeld met betrekking tot het taalgericht vakonderwijs. De bedoeling hiervan is om het taalbewustzijn te vergroten. Daarnaast is in ander aanbod, soms impliciet, taal als noodzakelijke motor voor het leren opgenomen. Een voorbeeld hiervan is het aanbod voor activerende werkvormen.

³ Fontys. (2013). www.taalleraar-academie.nl. Opgehaald van taalleraar-academie.

4. Kennisdeling

Al sinds de start van de projecten Nederlands en rekenen informeren we de school over taal en rekenen, dit geldt voor alle lagen binnen de school.

Enkele voorbeelden:

- Nieuwsbrieven voor leraren en directeurs
- Taal en rekenen regelmatig als agendapunt op het overleg van het middenmanagement
- Taal- en rekencoach overleggen, 10 maal per jaar.

De echte kennisdeling vindt plaats in of door:

- Themawerkgroepen. In deze groepen verenigen zich een aantal leraren rond een specifiek thema. Zij werken gedurende een schooljaar dit thema uit tot bijvoorbeeld lesmateriaal, een lerarenhandleiding of een onderzoek. Aan het eind volgen presentaties voor alle leraren en geïnteresseerde directeurs.
- Deelname aan de taalcoach academie (Kennisinstituut voor taalontwikkeling ITTA)
- Deelname aan landelijke netwerken taal en rekenen
- Overleggen met de klankbordgroep. De klankbordgroep bestaat uit een afvaardiging van directeurs. Deze klankbordgroep wordt ingezet om nieuwe ontwikkelingen te bespreken en hierover mee te denken en om feedback te geven op voorstellen.

5. Ontwikkelen en opzetten van een goed curriculum voor de bbl-opleidingen

Alle afdelingen die bbl-opleidingen aanbieden, hebben de afgelopen jaren gewerkt aan een goed curriculum voor hun studenten.

De afdelingen waar naast bbl- ook veel bol-opleidingen worden aangeboden, hebben hun curriculum afgeleid van de bol-opleidingen.

Op het Koning Willem I College zijn twee afdelingen die grotendeels bestaan uit bbl-opleidingen.

De afdeling Mobiliteit & Logistiek (automonteurs, fietsmakers, logistiek medewerkers) heeft een curriculum gerealiseerd in samenwerking met het vak loopbaan en burgerschap. De afdeling Middelbare Techniek School (elektro, procestechiek, schilders, stukadoors, metselaars, timmerman etc., voornamelijk niveau 2 en 3) is nog bezig met het ontwikkelen van een curriculum dat ingezet kan worden voor de verschillende opleidingen.

Behalve bovenstaande speerpunten is het volgende gerealiseerd.

- Op alle opleidingen taal- en rekenonderwijs.
- Uitvoering van een lessentabel met daarin een voorgeschreven aantal lessen voor de verschillende opleidingsniveaus.
- Aannamebeleid aangescherpt: alleen leraren Nederlands met een eerste- of tweedegraadsbevoegdheid voor Nederlands.
- Leraren rekenen en Nederlands verzorgen het vak voor minimaal 7 lessen per week (om de versnippering tegen te gaan en de kwaliteit te verhogen).
- Collegebrede standaarden voor de instellingsexamens.
- Uitvoeren van trainingen voor taalassessoren.
- Alle studenten nemen deel aan de pilot- of centrale examens Nederlands en rekenen.
- Participatie van het Koning Willem I College in de gemeentelijke taalbeleidsgroep. Zowel op strategisch niveau als op beleids-/uitvoeringsniveau. Dit heeft geresulteerd in het organiseren en uitvoeren van een conferentie voor zowel het basisonderwijs, voortgezet onderwijs, mbo en de pabo. Ook heeft het Koning Willem I College deelgenomen aan een project met als doel het versterken van het taalgericht vakonderwijs.

Van projectgroep naar Academie voor Teaching & Learning

De projectgroepen Nederlands en rekenen zijn in het voorjaar van 2008 van start gegaan. In het najaar van 2012 zijn de eerste gesprekken gevoerd om de overgang van project naar staande organisatie te realiseren.

Dat heeft ertoe geleid dat met ingang van januari 2013 de activiteiten voor taal en rekenen zijn ondergebracht bij de Academie voor Teaching & Learning (ATL). Deze academie heeft vier pijlers, te weten professionalisering, onderzoek, innovatie en expertisecentrum. Nederlands en rekenen behoren bij het expertisecentrum. In dit expertisecentrum zijn vanzelfsprekend experts werkzaam. De experts bij Nederlands en rekenen bestaan uit enthousiaste en bekwame leraren Nederlands en rekenen en beleidsmedewerkers.

Het expertisecentrum heeft de regie op de kwaliteit van Nederlands en rekenen en voert in dat kader allerlei activiteiten uit in alle lagen van de organisatie. De activiteiten worden gestructureerd middels een jaarplan. In het jaarplan staat beschreven wat de doelen zijn voor een jaar, welke resultaten bereikt moeten worden, welke activiteiten uitgevoerd worden om de doelen en resultaten te realiseren en wie deze activiteiten uitvoeren.

Conclusie

We concluderen dat taal en rekenen stevig is ingebed in de structuur van het college, zowel op beleidsniveau als op uitvoeringsniveau, echter taal en rekenen is nog wel behouden aan de taal- en rekenleraren.

De ambitie voor 2018 is te komen van 'taal en rekenen is onderdeel van het opleidingsprogramma', naar 'taal en rekenen is een integraal onderdeel van het opleidingsprogramma'. Integraal betekent dat alle leraren zich bewust zijn van het belang van taal en rekenen in het beroepsonderwijs.

VISIE EN KADERS 2015-2018

De doelstelling van het Koning Willem I College is de kwaliteit van het taal- en rekenonderwijs verder te optimaliseren, zodat studenten maximaal uitgedaagd worden om het beste uit zichzelf te halen en zij toegerust met uitstekende taal- en rekenvaardigheden hun (school)loopbaan kunnen vervolgen.

Om deze doelstelling te kunnen bereiken, heeft het college ervoor gekozen om taal- en rekenleraren te positioneren op de onderwijsafdelingen. Deze leraren zijn daarmee onderdeel van de opleidingsteams. Iedere afdeling beschikt over een taal- en rekencoach. Deze coaches zijn de spil op de afdeling en zijn verenigd via schoolbrede bijeenkomsten voor taal- en rekencoaches.

De regie op taal en rekenen is belegd bij het expertisecentrum van de Academie voor Teaching & Learning. De experts van dit expertisecentrum bestaan uit enthousiaste en bekwame leraren Nederlands en rekenen en beleidsmedewerkers. Het centrum initieert, samen met het college van bestuur de beleidsafspraken, voert de beleidsafspraken uit, verzorgt de programma-coördinatie, professionalisering, kennisdeling, en ondersteuning en coaching.

Zie voor de uitwerking het negenvlakmodel op de volgende pagina.

	KONING WILLEM I COLLEGE	ONDERWIJSAFDELING	LERAAR
Strategisch - richten	<p>Visie Taal- en rekenbeleid omvat alle maatregelen die een school treft om op structurele en systematische wijze de taal- en rekenvaardigheid van studenten te vergroten en het onderwijs toegankelijker te maken. Hiermee is taal- en rekenbeleid dus niet alleen de verantwoordelijkheid van taal- en rekenleraren. Het is een zaak van iedereen die bij het onderwijsproces betrokken is.</p>	<p>Kader</p> <ul style="list-style-type: none"> - Referentiekader taal en rekenen - Wet op Educatie en Beroepsonderwijs - Kwalificatiedossiers - Het meerjaren beleidsplan Richting 2018 - Het actuele toezichtkader - Vastgestelde urennorm per vakgebied. Link naar nieuwe lessentabel - Studiepunten collegebreed per vakgebied - Beleids- en uitvoeringsnotitie professionalisering leraren - Afspraken STER-lessen 2014-2015. 	<p>Normen en waarden</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kwalitatief goede leraren: leraren voldoen aan de collegenorm/-eisen. - Het beleid sluit aan bij de visie en kernwaarden van het Koning Willem I College.
Tactisch - inrichten	<p>Programma-coördinatie Het ATL bestaat uit (een) expert(s) per sectie (Nederlands, rekenen) en ondersteunende functionarissen (ingehuurd vanuit andere geledingen). Het ATL werkt nauw samen met de ondersteunende diensten. Leraren hebben in hun jaarrooster geplande momenten voor overleg (op basis van jaarplanning). Daarnaast voeren zij taken uit ten behoeve van ontwikkeling materiaal / examentrainingen en dergelijke.</p>	<p>Beleid De drieslag is richtinggevend: 1. Taal en rekenen in de taal- en rekenles 2. Taal en rekenen in de vakles 3. Taal en rekenen in de STER-les Leraren werken op de onderwijsafdelingen en zijn onderdeel van een opleidingsteam Taal- en rekencoaches zijn ondersteuners en ambassadeurs op hun afdeling. Het onderwijsprogramma is relevant, consistent, transparant, uitdagend, gestructureerd en effectief. Dit wordt zichtbaar gemaakt via het document 'opzetten leerlijn' en bijbehorende studiewijzers.</p>	<p>Regels</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eenmaal per maand bijeenkomst voor taal- en rekencoaches. - Tweemaal per jaar een studiedag ter evaluatie en uitwisseling. - Ondersteuningslessen volgens voorschrift. - Standaarden voor examinering door middel van schrijfwijzers. - Standaarden voor onderwijs door middel van formats voor leerlijnen en studiewijzers. - Afdelingen kiezen uit een beperkt aantal leermiddelen ter ondersteuning van het onderwijs.
Operationeel - verrichten	<p>Centrale werkwijze Leraren werken op de afdelingen en vallen formatietechnisch onder de onderwijsafdelingen. Leraren zijn daarmee onderdeel van het opleidingsteam. Afname en registratie examinering door DEX.</p>	<p>Verantwoordelijkheid afdeling De lessen zijn betekenisvol, dat betekent dat ze</p> <ul style="list-style-type: none"> - contextrijk; - interactief; - ondersteunend en - effectief (doelgericht, leerzaam aanbod, met aandacht voor woordenschat en feedback) zijn. <p>Er is een duidelijk onderscheiden curriculum voor mbo, mvo en entreeopleidingen.</p>	<p>Uitvoering</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vastgesteld aantal lessen per week voor reguliere lessen (lessentabel) - Opzetten van examentraining - Toetsconstructeurs werken met de schrijfwijzers voor de instellingsexamens Nederlands. - Uitvoering STER-lessen.

DOELSTELLING 2018

De doelstelling voor 2018 is: taal en rekenen zijn integraal onderdeel van elke beroepsopleiding.

Integraal betekent dat alle leraren zich bewust zijn van het belang van taal en rekenen in het beroepsonderwijs. Dit wordt zichtbaar doordat zij in hun lessen gebruikmaken van 'cross-overs' zodat studenten maximale synergie tussen de verschillende vakken/onderdelen van hun opleiding ervaren.

De activiteiten om dit doel te behalen worden jaarlijks uitgebreid beschreven in jaarplannen. De activiteiten kunnen geclusterd worden in de hieronder genoemde onderwerpen.

- Professionalisering
- Extra onderwijstijd
- Nieuwe of aangepaste faciliteiten
- Andere activiteiten

Ieder jaar wordt bekeken welke doelstellingen zijn gehaald. Op basis van de resultaten en landelijke, regionale en college-ontwikkelingen worden de activiteiten voor het nieuwe jaar beschreven in het dan geldende jaarplan.

ACTIVITEITEN 2015-2018

In het algemeen zullen de activiteiten de komende jaren doorlopen, met wellicht wat accentverschillen. Een overzicht van activiteiten, gekoppeld aan de genoemde onderwerpen, met doelstellingen en een globaal tijdpad is beschreven op de volgende pagina's.

DEELONDERWERP	DOELSTELLING/RESULTAAT	STAPPEN/ACTIVITEITEN	PERIODE
Algemeen	Vastgesteld (door CvB) visiedocument voor taal en rekenen.	Op papier zetten van de visie van het college door de beleidsmedewerkers, samen met de experts en de taal- en rekencoaches.	Juni 2015.
Professionalisering	<p>80% van de taal- en rekenleraren maakt gebruik van het aanbod voor professionalisering.</p> <p>Alle leraren zijn zich bewust van het belang van taal en rekenen in het beroepsonderwijs. Dit wordt zichtbaar doordat zij in hun lessen gebruikmaken van 'cross-overs' zodat studenten maximale synergie tussen de verschillende vakken/onderdelen van hun opleiding ervaren.</p> <p>Het scholingsaanbod van de Academie voor mbo-taalleraren wordt opgenomen in het lerarenregister.</p> <p>Het scholingsaanbod voor taal en rekenen wordt geïntegreerd in één academie.</p>	<p>Vorbereiden en uitvoeren van scholingen voor management, taalcoaches en leraren: vooral Academie voor mbo-taalleraren en rekendidactiek. Differentiatie en taalgericht vakonderwijs zijn hierbij onderwerpen die de komende jaren extra aan de orde zullen komen.</p> <p>Uitvoeren van individuele coaching.</p> <p>Professionalisering voor medewerkers.</p> <p>Deelnemen aan gemeentelijke taalbeleidsgroep.</p>	2015-2018.
Het accent zal verschuiven van groepsscholingen naar peer-coaching en maatwerk. Bovendien zullen we meer gaan professionaliseren richting de vakleraar (taalbewust beroepsonderwijs).			
Extra onderwijstijd	<p>Studenten maximaal ondersteunen in hun leerproces, zodat zij alle kansen krijgen om hun gewenste eindniveau te behalen.</p> <p>Het slagingspercentage is minimaal gelijk aan de collegeambitie van minimaal 75%.</p>	<p>Uitvoeren van bijlessen (STER-lessen)</p> <p>Opzetten van een taal- en rekencentrum voor studenten dat activiteiten uitvoert als aanvulling op de reguliere lessen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Remediëring op maat (STER-lessen) - Examentraining - Kilometers maken met digitaal materiaal - Afname en beoordeling van de instellingsexamens - Vervanging van lessen bij ziekte of scholing. 	2015-2018.
Op dit moment besteden we nog veel tijd aan het organiseren van de bijlesstructuur. Zodra deze 'staat' kan de aandacht gericht worden op het opzetten en organiseren van examentrainingen en het verbreden van het aanbod van het taal- en rekencentrum.			

DEELONDERWERP	DOELSTELLING/RESULTAAT	STAPPEN/ACTIVITEITEN	PERIODE
Nieuwe of aangepaste faciliteiten	Expertise ontwikkeling en kennisdeling, waarmee leraren toewerken naar de uitvoering van een gezamenlijk taal- en rekenbeleid.	Voortzetten van de taal- en rekencoach op iedere afdeling.	2015-2018.
		Voortzetten van de structuur van de inleerleraren: jaarlijks vier taal- en vier rekenleraren. Dit zijn experts die andere leraren ondersteunen, activiteiten verrichten in het kader van de uitvoering van het taal- en rekenbeleid en meedenken over nieuwe ontwikkelingen.	
		Voortzetten van de themawerkgroepen: groepen van leraren die gezamenlijk (over de afdelingen heen) aan de slag gaan met het ontwikkelen van producten ter verbetering van de kwaliteit van het onderwijs.	
		Monitoren op basis van examenresultaten.	
		Deelname aan gemeentelijke en landelijke netwerken.	
Andere activiteiten: toetsing en examinering	In kaart brengen van het beginniveau ten einde het onderwijsprogramma te kunnen laten aansluiten bij de student.	Afnemen van de intake-toets. Het is de verwachting dat deze binnen twee jaar niet meer afgenomen hoeft te worden, omdat de aspirant-studenten examen hebben gedaan op een van de referentieniveaus. Het diploma-resultaat voor Nederlands en rekenen geeft dan inzicht in het behaalde niveau.	2015-2016.
		Opzetten van een organisatie voor de centrale afname en beoordeling van instellingsexamens. Uiteindelijk wordt dit een onderdeel van het taal- en rekencentrum.	2015-2017.
	De afname en beoordeling van de instellingsexamens voldoen aan de kwaliteitseisen die het college stelt.	Continueren en optimaliseren van het proces van toetsvaststelling.	2015-2018.
	De instellingsexamens voldoen aan de eisen die het college stelt.	Opzetten van de digitale opdrachtenbank voor de instellingsexamens.	2015-2017.
De digitale opdrachtenbank voor de instellingsexamens is gerealiseerd en operationeel.			

BEGROTING

Hieronder staat de begroting voor 2015 gekoppeld aan de hoofdactiviteiten die uitgevoerd worden voor taal en rekenen. Een specifiek overzicht van de activiteiten is te vinden in het jaarplan 2015. Dit jaarplan is samen met de verantwoording 'taal en rekenen 2014' uitgangspunt geweest voor deze begroting. Deze begroting wordt jaarlijks bijgesteld, indien nodig, op basis van de evaluatie en het nieuwe jaarplan. Tot en met 2018 zet het Koning Willem I College jaarlijks 1.150.000 euro in voor Nederlands en rekenen, buiten de lessen Nederlands en rekenen.

Anders		
Afname intake-toets	30.000	
Centrale afname en beoordeling instellingsexamens (in het nog te ontwikkelen taal- en rekencentrum)	70.000	
Uitvoering toetsvaststelling door centrale vaststellingscommissie	20.000	
Subtotaal		€ 120.000
Extra onderwijstijd		
Bijlesstructuur uitvoeren (STER-lessen) (in het nog te ontwikkelen taal- en rekencentrum)		
Subtotaal		€ 350.000
Nieuwe of aangepaste faciliteiten		
Opzetten en uitvoeren van het taal- en rekencentrum voor studenten	200.000	
Taal- en rekencoach op elke afdeling	200.000	
Inleerleraren: 40 weken - vier taalleraren en vier rekenleraren. Experts die de leraren ondersteunen en meedenken over de ontwikkelingen	60.000	
Themawerkgroepen	150.000	
Subtotaal		€ 610.000
Professionalisering van leraren		
Vorbereiden en uitvoeren van scholingen voor management, taalcoaches en leraren: nadruk op Academie voor mbo-taalleraren en rekendidactiek	40.000	
Differentiatie en taalgericht vakonderwijs	60.000	
Professionalisering voor medewerkers	3.000	
Subtotaal		€ 103.000
Coördinatie		
Individuele coaching		
Deelname gemeentelijke taalbeleidsgroep en landelijke netwerken		
Coördinatie door beleidsmedewerkers		
Subtotaal		€ 100.000
Totaal		€ 1.283.000

BIJLAGE D.

TERUGDRINGEN VAN VSV

Beleidsplan vsv/kwetsbare jongeren 2015-2018

10-03-2015



MOTTO: WORTELS EN VLEUGELS

“Onze studentenpopulatie is zeer divers en niemand kan ontkennen dat van al onze medewerkers veel professionaliteit en inventiviteit wordt verwacht. Er is een categorie studenten die door allerlei oorzaken en vaak domme maatschappelijke pech met beperkte bagage binnenkomt. Die jonge mensen moeten nog de tijd krijgen zich te ‘wortelen’, door goede begeleiding en aandacht moeten ze nog kunnen ontdekken waar hun kracht ligt om zich pas daarna zelfstandig verder te ontwikkelen. Anderzijds kennen we studenten die zelfverzekerd binnenkomen, die precies weten wat ze willen en de ruimte willen krijgen om onmiddellijk de vleugels uit te slaan.

Goethe schreef ooit: ‘Zwei Dingen sollen Kinder von ihren Eltern bekommen: Wurzeln und Fluegel’

En zo is het. Maar ouders vertrouwen hun kinderen al vroeg toe aan het onderwijs en die opdracht ligt dus net zo goed bij ons.”

Uit: Richting 2018, meerjarenplan Koning Willem I College

INHOUDSOPGAVE

Motto	44
1. Waarom dit beleidsplan?	46
2. Beginsituatie	46
3. Ambitie: doelstellingen 2015-2018	47
4. Activiteiten	48
5. Aandachtspunten	53
6. Kosten	55
7. Tijdpad	57
Onderliggende documenten	58

1. WAAROM DIT BELEIDSPLAN?

Met de naderende afloop van het regionale vsv-convenant en de komst van de Kwaliteitsafspraken mbo is er behoefte om met het oog op de toekomst de notitie 'Goede prestaties door goede relaties' te herijken en de veelheid van zaken die de afgelopen twee jaar op papier zijn gezet nu wat korter en krachtiger te beschrijven.

Waar nodig wordt verwezen naar 'Goede prestaties door goede relaties' of naar andere onderliggende documenten.

Documenten op het Portaal

Op het Portaal bevindt zich het centrale documentencentrum van het Koning Willem I College. Documenten en beleidsstukken die vsv aangaan zijn voor alle medewerkers te vinden onder:

[Documentencentrum / college van bestuur / vsv-verslagen](#)

De documenten zijn geordend in twee mapjes:

1. Beleidsplan vsv/kwetsbare ongeren 2015-2018
2. Vsv-documenten 2012-2015

In het eerste mapje is dit beleidsplan samen met alle onderliggende documenten terug te vinden.

2. BEGINSITUATIE: KRITISCHE GRENS LIJKT BEREIKT

Het Koning Willem I College doet het goed op het gebied van het terugdringen van vsv. We staan landelijk in de top 10 van mbo-instellingen met de laagste vsv-percentages en daar zijn we trots op. We zagen de afgelopen jaren conform het landelijke beeld al een absolute terugloop van 909 vsv'ers in 2005-2006 naar 433 vsv'ers in 2013-2014.

Daarmee heeft ons college een vsv-percentage van 4,4%*.

Schooljaar	Percentage
2008-2009	9,2%
2009-2010	6,4%
2010-2011	6,3%
2011-2012	6,1%
2012-2013	5,0%
2013-2014*	4,4%

* voorlopige cijfers

Alleen een aantal kleine roc's alsmede een aantal roc's uit het noorden van het land scoort lager. Toch zitten we met dit lage percentage op de kritische grens ten aanzien van de door het ministerie gestelde prestatienormen.

3. AMBITIE: DOELSTELLINGEN 2015-2018

In hoofdstuk 2 is de huidige situatie in 2015 beschreven. Het logische vervolg is het beschrijven van de gewenste situatie in 2018. In dit hoofdstuk wordt onze ambitie beschreven op basis van vier doelstellingen.

Doelstelling 1: Betrokken begeleiding voor alle studenten

We willen jonge mensen wortels en vleugels meegeven. De hoofddoelstelling is daarom betrokken begeleiding voor alle studenten, die minimaal voldoet aan de omschreven visie en doelstelling uit het visiestuk 'Visie op Loopbaanoriëntatie en begeleiding' van het Koning Willem I College.

Doelstelling 2: Vsv-percentages blijvend laag

Onze doelstelling is de komende jaren het vsv-percentage blijvend laag te houden. Daarmee streven we naar een gemiddeld vsv-percentage van 4% en het behoud van een plaats in de top 10 van mbo-instellingen met landelijk de laagste vsv-percentages.

Ook streven we naar het behalen van de streefpercentages op niveau 2 (10%) en op niveau 3/4 (2,75%). We realiseren ons dat vooral het percentage op niveau 3/4 hoog gegrepen is.

Ten aanzien van niveau 1 (entreeopleiding), waarbij de landelijke vsv-cijfers in het afgelopen jaar (schrikbarend) snel zijn gestegen, achten we het streefpercentage van 22,5% niet haalbaar. We streven naar een percentage van 30% of lager, waarbij we ons realiseren dat dit streven niet makkelijk te behalen is. We zijn ook afhankelijk van de ondersteuning vanuit de lokale overheid als het gaat om arbeidstoeleiding.

Doelstelling 3: Doen wat nodig is, maar daar kritisch naar blijven kijken

We willen de goede dingen die we doen, blijven doen. Tegelijkertijd beseffen we dat de getroffen maatregelen en interventies geen doel op zich zijn. Het is dus ook van belang om kritisch te blijven kijken naar de dingen die we doen en open te blijven staan voor innovaties. Vandaar dat dit beleidsplan ook tussentijds bijgesteld moet kunnen worden en plannen we een tussenevaluatie begin 2017.

Doelstelling 4: Samenwerken voor kwetsbare jongeren

Kwetsbare jongeren is nog een redelijk onontgonnen beleidsthema. Uiteraard willen we onze verantwoordelijkheid nemen. Dat kunnen we niet zonder de samenwerking met lokale en regionale overheden. Doelstelling is daarom om de komende jaren in te zetten op een intensieve samenwerking met lokale en regionale overheden.

4. ACTIVITEITEN

De activiteiten voor de komende jaren zijn erop gericht om de in hoofdstuk 3 benoemde doelstellingen te behalen. De activiteiten worden per doelstelling weergegeven.

Doelstelling 1: Betrokken begeleiding voor al onze studenten

Betrokken begeleiding

De aanval op schooluitval draait uiteindelijk om betrokken begeleiding. Betrokken begeleiding betekent dat de mensen die werken als begeleiders van jonge mensen, moeten investeren in zichzelf en in de relatie met die jonge mensen.

Dat betekent automatisch ook dat vsv-beleid nooit op zichzelf staat en dus meer is dan sturen op cijfers alleen. Professionalisering van docenten en overige medewerkers is essentieel. Het is belangrijk medewerkers te versterken in hun pedagogische taak.

In het document 'Uiteindelijk draait het om betrokken begeleiding' wordt een aantal aanbevelingen gedaan. De belangrijkste aanbevelingen staan hieronder:

1. Zorg voor betrokken begeleiding tijdens de gehele studieloopbaan.
2. Investeer in betrokken begeleiding juist in het eerste jaar.
3. Voer de loopbaandialoog.
4. Kijk buiten de muren van je eigen school en werk samen met anderen.
5. Denk in mogelijkheden, niet in zorgen.
6. Studenten hebben ouders. Betrek ze bij de school.
7. Versterk je medewerkers ook in hun pedagogische taak.

Deze punten komen ook terug in ons Zorgbeleid (2013) alsmede in onze Visie op loopbaanoriëntatie en- begeleiding (2013). Vanuit de expertisegroep Onderwijslogistiek, subgroep begeleiding, werkt men aan een compleet kaderdocument ten aanzien van betrokken begeleiding. De wens is een digitaal pedagogisch-didactisch begeleidingsdossier te ontwikkelen dat ondersteunend is aan de integrale visie op begeleiding.

Begeleiding op afdelingsniveau

Extra begeleiding op de afdeling vereist een goede begeleidingsstructuur en een inspanning van alle medewerkers. In de stuurgroep vsv zijn zeven thema's geformuleerd die op afdelingsniveau spelen. In het actieplan 'Vsv naar de afdelingen' worden de zeven thema's kort uitgewerkt:

1. Een goede start
2. Een goede doorstart
3. (Het intern beter organiseren van de) afstroom
4. (Het intern beter organiseren van) stap 1 van het verzuimprotocol
5. Ouderbetrokkenheid
6. Verbetering begeleidingsstructuur op afdelingsniveau
7. Peer-coaching

Alle thema's doen er toe, maar per afdeling kunnen er accentverschillen zijn. In de jaarplannen van de afdelingen dienen deze thema's te worden meegenomen de aankomende jaren.

Concretiseren en het delen van good practices

Thema's kunnen op afdelingsniveau verder geconcretiseerd worden. Daarnaast is het belangrijk dat we good practices delen. Daarom organiseren we in schooljaar 2014-2015 en 2015-2016 een aantal vsv-inspiratiebijeenkomsten. Deze bijeenkomsten worden in 2016 geëvalueerd om te bezien hoe we na 2016 hiermee verder gaan.

Sectorplannen

Afdelingen worden gestimuleerd waar nodig de middelen vanuit 'Vsv naar de afdelingen' afdelingsoverstijgend in te zetten vooruitlopend op de sectorplannen.

Op het Koning Willem I College wordt momenteel gewerkt aan

1. Sectorplan Techniek
2. Sectorplan Gezondheid, Welzijn en Sport
3. Sectorplan Economie
4. Sectorplan FBO/KMVO
5. Sectorplan Creatief

Binnen de sectorplannen is het belangrijk aandacht te besteden aan vsv. Daarbij lijkt vooral het gezamenlijk organiseren van afstroom, instroom en doorstroom belangrijk.

De sector Gezondheid, Welzijn en Sport onderzoekt bijvoorbeeld de mogelijkheid om op sectorniveau een Supportklas te starten zoals momenteel ook bij de afdeling Verpleging & Verzorging het geval is. De Supportklas heeft twee doelen. Allereerst moet deze klas de mogelijkheid bieden voor studenten die tussentijds in willen stromen op niveau 4 (maar wat gedurende het lopende jaar niet meer kan) reeds delen uit het studieprogramma te laten volgen, zodat zij tijdens de wachttijd toch studieprestaties leveren. Daarnaast moet de klas aan studenten die (nog) geen stageplaats gevonden hebben een zinvolle invulling geven van hun wachttijd. Ook in andere sectoren worden de mogelijkheden voor gezamenlijke opvangmogelijkheden onderzocht.

Vanaf 2016-2017 wordt gestart met de uitvoering van de sectorplannen. Het actieplan 'Vsv naar de afdelingen' loopt af aan het eind van schooljaar 2015-2016 en wordt vervangen door een nieuw op te stellen actieplan gericht op 'vsv naar de sectoren'.

Handboekje voor betrokken begeleiders

In het 'handboekje voor betrokken begeleiders' proberen we een overzicht te geven van alles wat we extra doen in de begeleiding van onze studenten. Het beoogt begeleiders te ondersteunen in hun dagelijks werk. Het handboekje beleefde zijn eerste druk in januari 2015. Zo'n boekje is nooit af en verdient een jaarlijkse gedrukte update. Dit is iets wat vanuit het Studenten Succes Centrum (SSC)

gecoördineerd wordt. In het handboekje wordt ook aandacht besteed aan onze zorgstructuur met een eigen Zorg Advies Team. Ook een aantal externe partners is opgenomen.

Loopbaanbegeleiding bij een verkeerde keuze

Hoe goed de loopbaanbegeleiding op het vmbo ook is, toch zullen er studenten zijn die niet op de juiste opleiding zitten en een verkeerde keus gemaakt hebben.

- Loopbaanbegeleiding in het eerste leerjaar van het mbo dient er mede op gericht te zijn leerlingen te begeleiden naar het tweede leerjaar van hun opleiding, dan wel naar het beëindigen van hun huidige opleiding en het doorstromen naar een nieuwe opleiding binnen of buiten ons college. Natuurlijk zullen er incidenteel ook ouderejaars uitvallen, maar het streven moet zijn dat iedereen die doorgaat naar het tweede leerjaar ook de eindstreep of, als het echt niet anders kan, een eindstreep haalt.

Het is belangrijk zorg te hebben bij instroom, afstroom en doorstroom. Daarvoor werken wij met een checklist bij andere studiekeuze gedurende schooljaar.

Inschrijven nieuwe opleiding

1. Instroom in nieuwe keuze
2. Instroom als nuldejaars in nieuwe keuze

Ingeschreven blijven bij huidige opleiding

3. Doorgaan met opleiding tot eind schooljaar en dan overstappen
4. Beroepsoriënterende stage richting nieuwe keuze + algemene vakken
5. Alleen 18-: werken + afspraken over contact vanuit school (afgestemd met leerplicht; nooit helemaal geen contact ...)
6. Alleen als plusvoorziening: Startklas

Uitgeschreven op school

7. Alleen 18+: werken (afgestemd met RMC)

Extra voorzieningen

Op het Koning Willem I College vullen we 'betrokken begeleiding' niet alleen in op afdelings- en sectorniveau, maar ook met extra voorzieningen.

Veel van deze extra voorzieningen zijn de afgelopen jaren opgezet vanuit het regionale aanjaagbudget vsv en zijn inmiddels onderdeel geworden van onze begeleidingsstructuur.

Het is belangrijk hier de komende jaren tijd, aandacht en dus geld aan te blijven besteden.

Dit bieden we momenteel als extra voorzieningen. Deze worden deels betaald vanuit het vsv-convenant 2012-2016.

- A. Succesklas
- B. Startklas
- C. Techniekmakelaar
- D. Focus, oplossingsgericht werken op niveau 2
- E. Coachklas, extra begeleiding op de Entreeopleiding
- F. Jongerenwerker op de afdelingen Ondernemersacademie, FBI en KMVO
- G. Samenwerking met leerplicht/RMC in Suc6punt
- H. A-Coach van de A-Academy

Deze extra voorzieningen hebben hun bestaansrecht bewezen en zullen waarschijnlijk ook in de periode 2015-2018 blijven bestaan. Op punten zal herijking of samenvoeging nodig zijn, e.e.a. hangt ook nauw samen met de sectorplannen.

Daarbij: al deze extra voorzieningen zijn geen doel op zich. Extra voorzieningen kunnen ook weer verdwijnen. In het vsv-convenant 2008-2011 was er bijvoorbeeld ook sprake van een Koersklas op niveau 2 en een Toekomstloket voor dreigende uitvallers. Beide voorzieningen bestaan niet meer.

A. Succesklas

De Succesklas is bedoeld voor studenten van niveau 3 en 4 die op zoek zijn naar een nieuwe opleiding en/of studenten die vastlopen in hun opleiding vanwege persoonlijke, psychische of sociale problemen. De Succesklas bestaat dit jaar tien jaar en heeft zich een plek verworven binnen ons college. De studieadviseurs op het Studenten Succes Centrum verwijzen studenten naar de Succesklas.

B. Startklas

De Startklas is een tussenoplossing en is vooral bedoeld voor studenten die in de Succesklas een nieuwe keuze hebben gemaakt. Vastgesteld is dat de Startklas in feite een Plusvoorziening met Startkwalificatiemogelijkheid is. Er wordt dus zorgvuldig gekeken wie de Startklas echt nodig hebben. De Startklas dient te

voldoen aan wet- en regelgeving. Het gaat immers om een verkort en in feite individueel traject. Jaarlijks zullen de wettelijke mogelijkheden en onmogelijkheden opnieuw bekeken moeten worden. Daarbij is het wel belangrijk om te constateren dat als de Startkwalificatiemogelijkheid zou komen te vervallen er wel een plusvoorziening voor deze groep studenten moet blijven.

C. Techniekmakelaar

De Techniekmakelaar is sinds 2013-2014 actief op ons college op projectbasis vanuit vsv. De techniekmakelaar heeft zijn dienst bewezen als extra voorziening voor uitvallers in de techniek en/of uitvallers van andere opleidingen die een doorstart willen maken in de techniek. Het merendeel van de studenten komt/gaat naar een niveau 2-opleiding. De Techniekmakelaar zal als project ingebed moeten gaan worden in de begeleidingsstructuur binnen de techniek in het bijzonder en binnen niveau 2 in het algemeen.

D. Focus

Focus, oplossingsgericht werken op niveau 2 is de afgelopen jaren ingezet als extra voorziening op niveau 2. De tijd heeft geleerd dat de voorziening alleen binnen de afdeling Kort Middelbaar Vak Onderwijs (KMVO) heeft gewerkt. Focus zal als project ingebed moeten gaan worden in de begeleidingsstructuur binnen het KMVO in het bijzonder en binnen niveau 2 in het algemeen.

E. Coachklas

De Coachklas heeft zijn dienst bewezen bij de Entreeopleidingen als extra voorziening. De Coachklas zal als project ingebed moeten gaan worden in de begeleidingsstructuur binnen de Entreeopleidingen.

F. Jongerenwerker

Regionaal is er geen gezamenlijke Plusvoorziening en zijn de plusgelden verdeeld over de scholen. De jongerenwerker wordt betaald vanuit die gelden. Dit is geborgd t/m schooljaar 2015-2016. Het is belangrijk om voor 1 januari 2016 een beslissing te nemen over de inzet van jongerenwerk binnen ons college na de convenantsperiode. Na herijking in 2014 werkt de jongerenwerker wel op drie relevante afdelingen. Positief is dat de jongerenwerker op die afdelingen van meerwaarde is voor de mentoren en in feite tussen de studenten werkt. Punt van aandacht is dat de jongerenwerker los van de bestaande zorgstructuur lijkt te

opereren, dus los van het Studenten Succes Centrum (SSC) en van de Zorgcoaches op de afdelingen. Ook lijkt het los te staan van de zorgstructuur zoals die op dit moment op gemeentelijk niveau wordt vormgegeven middels wijkgericht werken.

G. Samenwerking met leerplicht/RMC in Suc6punt

De samenwerking met leerplicht/RMC in het Suc6punt dateert al van 2008. Vanuit vsv is in de convenantsperiode 2008-2011 het Suc6punt opgezet. Ook vanuit het Convenant 2012-2015 gingen er gelden naar de gemeentes en wel voor de aanpak Verzuim 18+. Deze middelen blijven in het extra convenantsjaar 2015-2016 overeind. Dit vanwege de landelijke herijking van het RMC. Hierin is al aangegeven dat de aanpak verzuim 18+ een structurele taak wordt van het RMC. Na het convenant krijgt het RMC hier middelen voor van het ministerie OCW. Om de werkzaamheden door te kunnen zetten zijn in de tussentijd de convenantsmiddelen nodig. Binnen de regionale aanpak verzuim 18+ wordt met de betrokken partijen bepaald waar processen geoptimaliseerd kunnen worden. Op dit moment lopen op een aantal afdelingen 'pilots' preventieve spreekuren.

H. A-Coach

A-Coach is in 2014-2015 opgezet door A-Academy. A-Coach wordt niet financieel ondersteund vanuit vsv, wel inhoudelijk door Ingrid Mollen van ATL. Peer-coaching is één van onze speerpunten en ook een thema binnen 'Vsv naar de afdelingen'. Het slagen van het project is in beginsel een verantwoordelijkheid van de A-Academy en het is belangrijk hen daarbij inhoudelijk te ondersteunen.

Doelstelling 2: Vsv-percentages blijvend laag

Sturen op cijfers

Met behulp van cijferinformatie is gericht sturen op vermindering van schooluitval mogelijk. Cijferinformatie over schooluitval biedt bovendien aanknopingspunten om in proces, aanpak en samenwerking structurele verbeteringen aan te brengen waar nodig.

Resultaatafspraken

Iedere afdelingsdirecteur maakt in het reguliere jaarplan met het college van bestuur resultaatafspraken over het vsv-percentage op niveau 1, niveau 2 en niveau 3/4. Daarbij worden de landelijke normpercentages van respectievelijk 22,5%, 10% en 2,75% als norm gehanteerd. Daarbij stellen we wel vast dat het evident is, dat het voor bepaalde afdelingen qua doelgroep moeilijker is de norm te halen dan voor andere afdelingen.

Informatie over cijfers en gezichten

Afdelingsdirecteuren hebben baat bij informatie over namen en gezichten. Om afdelingen niet dood te gooien met cijfers, lijstjes en tabellen wordt het informatiepatroon gehanteerd zoals vastgelegd op 2 februari 2015 door de stuurgroep vsv.

Doelstelling 3: Doen wat nodig is, maar daar kritisch naar blijven kijken

We willen de goede dingen die we doen, blijven doen. Tegelijkertijd beseffen we dat de getroffen maatregelen en interventies geen doel op zich zijn. Het is dus ook van belang om kritisch te blijven kijken naar de dingen die we doen en open te blijven staan voor innovaties. Vandaar dat dit beleidsplan ook tussentijds bijgesteld moet kunnen worden. Het is belangrijk om begin 2017 de tussenbalans op te maken. In samenwerking met de dienst Governance & Control brengen we de resultaten in beeld en sturen we bij waar nodig.

Doelstelling 4: Samenwerken voor kwetsbare jongeren

Kwetsbare jongeren

Het thema vsv is geen aflopend beleidsthema. Vsv zal de komende jaren echter niet meer als zelfstandig beleidsthema worden gepresenteerd. Het is vanaf 2015 een onderdeel van de kwaliteitsafspraken. Wel zal er de komende jaren meer aandacht komen voor het thema kwetsbare jongeren. In december 2014 is hier een kamerbrief over verschenen. Naar aanleiding van deze brief wordt voor 1 oktober 2015 een visie en plan opgesteld betreffende het creëren van extra kansen voor jongeren in een kwetsbare positie.

Het gaat om ongeveer 30.000 jongeren per jaar die vanwege een bijzondere thuissituatie, gedragsproblemen of specifieke leerbehoeften kwetsbaar zijn om uit te vallen zonder afgeronde opleiding of goed arbeidsperspectief. Zij bevinden zich op het snijvlak van onderwijs, arbeidsmarkt en (jeugd)zorg en hebben extra aandacht nodig om goed te worden voorbereid op de toenemende eisen die de samenleving, het onderwijs en de arbeidsmarkt aan hen stellen. Hierbij gaat het dus ook om jongeren uit het praktijkonderwijs (pro) en het voortgezet speciaal onderwijs (vso).

In regio Noordoost-Brabant gaat het om naar schatting minder dan 1000 leerlingen per jaar. Voor exacte cijfers zijn we afhankelijk van lokale en regionale overheid.

Er is nog veel onduidelijk over wat dit precies voor onze school gaat betekenen.

Ook zullen we ons standpunt in deze nog helder moeten bepalen. Momenteel wordt hier zowel regionaal als intern over gepraat. Grote lijn is meer oog voor kwetsbare jongeren die tot op heden buiten de DUO vsv-definitie vallen (pro/vso), zonder kwaliteit in te leveren op de huidige aanpak van vsv. Doel is een sluitende aanpak waardoor geen kwetsbare jongere tussen wal en schip valt.

Wat wel duidelijk is, is dat ons beleid omtrent kwetsbare jongeren zich met name zal afspelen op niveau 1 en 2. Het Koning Willem I College heeft de wens om het beleid in samenwerking met lokale en regionale overheden vorm te geven. Een eerste stap daartoe is het naar elkaar uitspreken van wie waarvoor verantwoordelijk is.

5. AANDACHTSPUNTEN

Naast de activiteiten die we ontplooiën om de doelstellingen te behalen, is een aantal zaken van belang om op het netvlies te houden of om meer zicht op te krijgen.

Samenwerking voortgezet onderwijs

Het blijft belangrijk om samen te werken met het voortgezet onderwijs (vo). Het is wel belangrijk vast te stellen dat loopbaanoriëntatie in beginsel een taak is van het voortgezet onderwijs. Het is onrealistisch te verwachten dat door goede loopbaanoriëntatie alle studenten die van het voortgezet onderwijs komen in één keer een goede keuze maken.

In de overstap vo-mbo zijn we in schooljaar 2014-2015 begonnen met de producten 'Overstap vo-mbo' en 'Digitaal Doorstroomdossier' van Intergrip. Het is belangrijk dat aandacht blijft voor de overstap. Tegelijkertijd moeten we inspelen op landelijke ontwikkelingen rond de verplichte aanmelddatum.

Samenwerking met de overheid

We werken samen met lokale, regionale en landelijke overheden. Waar nodig zetten we onze eigen lijnen uit, waarbij we aandacht hebben voor wet- en regelgeving.

Samenwerken met het bedrijfsleven

Het is belangrijk te blijven samenwerken met het bedrijfsleven. De samenwerking is belangrijk als het gaat om het samen zoeken naar nieuwe onderwijsvormen en het met elkaar te werken aan vernieuwing van de (economische) structuur van de samenleving. Uitgangspunt daarbij is dat het Koning Willem I College zeggenschap houdt over de vorm en inhoud van het onderwijs.

In de samenwerking speelt ook het Actieplan Leerbanen een rol, zeker als het gaat om kwetsbare jongeren.

Doelgroepenbeleid

Alle studenten tellen en alle studenten verdienen betrokken begeleiding. Dat betekent dat wij op ons college vooralsnog geen specifiek doelgroepenbeleid hebben.

Aantal vsv'ers	Deelnemers	Vsv'ers	Vsv %	Landelijk %
totaal	9828	488	5,00%	5,70%
NAAR GESLACHT				
man	5319	339	6,40%	6,70%
vrouw	4509	149	3,30%	4,50%
ETNICITEIT				
autochtoon	8108	360	4,40%	4,70%
niet westerse allochtonen	1256	98	7,80%	9,00%
westerse allochtonen	463	30	6,50%	7,70%
onbekend	1	0	0,00%	47,20%
GENERATIE				
autochtoon	8108	360	4,40%	4,70%
1e generatie allochtoon	343	33	9,60%	9,90%
2e generatie allochtoon	1376	95	6,90%	8,30%
herkomst onbekend	1	0	0,00%	47,20%
LEEFTIJD				
18-	1439	22	1,50%	1,60%
18+	8389	466	5,60%	6,30%

Bron: www.vsvverkenner.nl MBO Factsheet Convenantjaar 2012-2013

Op basis van bovenstaande cijfers kunnen de volgende conclusies worden getrokken:

- Jongens vallen procentueel meer uit dan meisjes.
- Op het college zijn naar verhouding meer autochtonen dan allochtonen.
- Binnen de groep allochtonen is het vsv-percentages hoger dan binnen de groep autochtonen, maar wel lager dan het landelijk gemiddelde van 9%.
- Het merendeel van de vsv'ers is 18+.

Het merendeel van onze allochtone studenten zit op afdelingen waar specifieke vsv-maatregelen gelden. In alle gevallen zijn deze maatregelen niet specifiek gericht op allochtonen, maar bereiken ze de doelgroep wel. Daarbij past de opmerking dat het Koning Willem I College al jaren een UNESCO-school is, waarmee we uitstralen bij te dragen aan vrede en verdraagzaamheid.

Op dit moment wordt in het college de discussie gevoerd of er meer aandacht zou moeten zijn voor specifieke doelgroepen.

Pesten en veilig leerklimaat

Een thema dat tot nu wellicht onderbelicht is gebleven is het thema 'Pesten en veilig leerklimaat'. Het is evident dat pesten en je niet veilig voelen een reden kan zijn van schooluitval. Er is een pestprotocol en het is belangrijk om oog te hebben voor dit thema volgens een integrale aanpak.

Je volkomen veilig voelen en mee kunnen doen geldt voor iedereen. Allochtoon of Autochtoon, jongen of meisje, 18+ en 18-.

6. KOSTEN

Een goede begeleidingsstructuur vraagt een investering. Er is het afgelopen jaar geïnvesteerd in een goede afwezigheidsregistratie en er dient geïnvesteerd te worden in een digitaal begeleidingsinstrument. In de expertisegroep Onderwijslogistiek is er momenteel aandacht voor dit onderwerp. Een aantal maatregelen of interventies uit het verleden is inmiddels in het college ingedaald. We hebben een SSC met een interne verwijzingsstructuur. We hebben een Succesklas en een Startklas voor studenten van niveau 3 en 4, en proberen nu ook op niveau 1 en 2 een aantal zaken structureel vorm te geven.

Extra begeleiding op de afdeling kost iets. Het vereist een goede begeleidingsstructuur en een inspanning van alle medewerkers.

Met de verlenging van het vsv-convenant is er ook in schooljaar 2015-2016 een prestatiesubsidie beschikbaar. Zie hiervoor pagina 32 en 33 van de beleidsnotitie 'Goede Prestaties door Goede Relaties'.

Daarnaast is er een bedrag beschikbaar vanuit de regionale aanjaagmiddelen. Dit zal exact vastgesteld worden in een regionaal bestuurlijk overleg op 19 maart 2015 maar zal grotendeels overeenkomen met de bedragen die de afgelopen jaren beschikbaar waren. Zie hiervoor pagina 32 van 'Goede Prestaties door Goede Relaties'.

In het extra jaar zal voorgesorteerd worden op de aanpak van kwetsbare jongeren. In het extra jaar gaan we ook door met 'Vsv naar de afdelingen'. Daarbij proberen we voor te sorteren op de sectorplannen.

Programmamanagement en projectaansturing

In 2015-2016 wordt zowel het regionale programmamanagement alsmede de interne projectaansturing vormgegeven door één persoon. Maar terugdringen van schooluitval is geen project met een begin en een eind. Er zal ook na 2015-2016 sturing nodig zijn. Hoe dit exact ingevuld gaat worden, zowel regionaal als binnen ons eigen college is onderwerp van gesprek gedurende schooljaar 2015-2016.

Begroting vanaf 2016-2017

We werken volgens het principe: eerst het plan en dan het geld. In doelstelling 3 stellen we ook dat we willen doen wat nodig is. Toch moet er ook gekeken worden naar de kosten.

Het is op dit moment niet duidelijk hoe de geldstromen ten aanzien van vsv en kwetsbare jongeren er na 2016 exact uitkomen te zien. Vast staat dat er net als nu sprake zal zijn van een vast en een variabel deel.

In april 2014 is een globale opzet gemaakt voor de toewijzing van formatie vanuit de mbo-prestatiebox zoals die nu geldt. Daarmee proberen we de extra voorzieningen te bekostigen.

Het is nu zaak dit in orde te maken voor de jaren tot 2018 en verder.

In de volgende paragraaf staat een globaal overzicht van de benodigde formatie om de extra begeleiding te blijven bieden die we willen bieden.

Voor het overeind houden van het jongerenwerk zijn we afhankelijk van de toekomst van de plusgeldten alsmede van de samenwerking met de gemeente. Hetzelfde geldt voor het overeind houden van de extra aanwezigheid van leerplicht/RMC in het Suc6punt.

Begroting per schooljaar

Dit is een globale inschatting voor de benodigde middelen voor de komende jaren.

	2015-2016	2016-2017	2017-2018
1. Succesklas/Startklas	320.000	320.000	320.000
2. Voorziening op niveau 2, incl. Techniekmakelaar	240.000	320.000	320.000
3. Voorziening op niveau 1, incl. Coachklas	80.000	160.000	160.000
4. Vsv naar de afdelingen	240.000	0	0
5. Vsv naar de sectoren	0	240.000	240.000
6. Coördinatie Verzuim/Exit	80.000	80.000	80.000
7. Coördinatie overstap vo-mbo	40.000	40.000	40.000
8. Programmamanagement	80.000	40.000	40.000
TOTAAL	1.080.000	1.200.000	1.200.000

Toelichting:

1. Naar verwachting zullen de Succesklas en Startklas bestaande voorzieningen blijven.
2. Afhankelijk van de regionale afspraken omtrent kwetsbare jongeren zal er hier sprake zijn van een stijgende lijn in fte's.
3. Zie toelichting bij 2.
4. Actieplan 'Vsv naar de afdelingen' loopt tot het eind van schooljaar 2015-2016.
5. In 2016-2017 start de uitvoering van de sectorplannen.
6. Deze functie wordt op het SSC ingevuld en verdient wellicht extra aandacht gezien het verzuim 18+.
7. De coördinatiefunctie blijft beperkt aanwezig. E.e.a. is ook afhankelijk van landelijke ontwikkelingen rond een verplichte aanmelddatum.
8. Regionale samenwerking, projectaansturing en sturen op cijfers blijft nodig om de doelstellingen te halen, maar zal geen fulltime baan meer omvatten.

Het is wel belangrijk dat het hier gaat om een globale inschatting. Afstemming tussen dit beleidsplan en de exacte fte-inzet op algemeen, sector- en afdelingsniveau moet namelijk nog plaatsvinden.

Niet-personele kosten

De niet-personele kosten bestaan uit beheerskosten voor kennisdeling alsmede systeemkosten.

Beheerskosten

In 2015-2016 hebben we vanuit het regionale convenant een jaarlijks budget van 30.000 euro voor kennisdeling. Het lijkt reëel dit bedrag voor de jaren 2016-2017 en 2017-2018 te halveren.

Systeemkosten

Er is het afgelopen jaar geïnvesteerd in een systeem voor goede afwezigheidsregistratie en er dient geïnvesteerd te worden in een digitaal begeleidingsinstrument. Dit zijn investeringen die het Koning Willem I College tot op heden vanuit eigen middelen heeft bekostigd.

Vanuit vsv zijn de enige systeemkosten de kosten rond het Programma Overstap vo-mbo en Digitaal Doorstroomdossier. Deze worden in schooljaar 2015-2016 nog uit het regionaal convenant betaald. Voor de schooljaren na 2015-2016 worden deze begroot op maximaal 60.000 euro, maar dit is ook afhankelijk van landelijke ontwikkelingen rond de verplichte aanmelddatum.

7. TIJDPAD

2014-2015

- Sturen op cijfers intern vorm en inhoud geven
- Afdelingsdirecteuren maken resultaatafspraken met college van bestuur
- Gestart met actieplan 'Vsv naar de Afdelingen'
- Gestart met vsv-inspiratiebijeenkomsten
- Eerste druk van het 'handboekje voor betrokken begeleiders'
- Gestart met A-Coach
- Extra voorziening Succesklas is ingedaald in het college
- Extra voorziening Startklas verdient aandacht i.v.m. wet- en regelgeving
- Vsv-project Techniekmakelaar loopt
- Vsv-project Focus loopt
- Vsv-project Coachklas loopt
- Regionaal het gesprek voeren over de Plusvoorziening, gemeente is 'in the lead'
- Doorgaan met jongerenwerker op ons college
- Regionaal afstemming bereiken over het extra convenantsjaar 2015-2016
- Het gesprek voeren verduurzaming voorzieningen op niveau 1 en 2
- Het (regionale) gesprek voeren over kwetsbare jongeren
- Implementatie Intergrip-producten bij overstap vo-mbo

2015-2016

- Doorgaan met sturen op cijfers
- Doorgaan met resultaatafspraken in jaarplan, verbetering onderwijsprogramma's waar mogelijk, actieplan vsv in jaarplan waar nodig
- Doorgaan met actieplan 'VSV naar de afdelingen'
- De zeven thema's kritisch bekijken en bijstellen waar nodig
- Voorsorteren op sectorplannen, opstellen actieplan gericht op vsv naar de sectoren
- Doorgaan met Succesklas en Startklas
- Startklas verdient blijvende aandacht i.v.m. wet- en regelgeving
- Techniekmakelaar inbedden in begeleidingsstructuur op niveau 2
- Focus inbedden in begeleidingsstructuur op KMVO
- Starten met een duurzame voorziening op niveau 2

- Coachklas inbedden in begeleidingsstructuur op niveau 1 (Entreeopleiding)
- Doorgaan met jongerenwerker op ons college
- Beslissing nemen over blijvende inzet jongerenwerk op ons college
- Regionaal afspraken maken over al dan niet doorgaan met programmamanagement na het convenant
- Intergrip-producten bij overstap vo-mbo aanhouden

2016-2018

- Tussenevaluatie beleidsplan vsv/kwetsbare jongeren (begin 2017)
- Doorgaan met sturen op cijfers
- Doorgaan met resultaatafspraken, verbetering onderwijsprogramma's waar mogelijk, actieplan vsv in jaarplan waar nodig
- Starten met actieplan 'Vsv naar de sectoren'
- Doorgaan met Succesklas en Startklas, maar kritisch kijken naar het aantal fte's
- Startklas verdient blijvende aandacht i.v.m. wet- en regelgeving
- Techniekmakelaar moet ingebed zijn in begeleidingsstructuur op niveau 2
- Focus moet ingebed zijn in begeleidingsstructuur bij KMVO
- Er is een duurzame voorziening op niveau 2 voor extra (keuze)begeleiding voor (uitvallende) jongeren
- De Coachklas is ingebed in de begeleidingsstructuur op niveau 1 (Entreeopleiding)
- Met gemeente en Divers zijn afspraken over de inzet van een jongerenwerker op ons college
- Aan de hand van landelijke ontwikkelingen beslissing nemen over voortzetting gebruik Intergrip-producten

8. ONDERLIGGENDE DOCUMENTEN

- Zorgbeleid (2013)
- Visie en loopbaanoriëntatie en -begeleiding (2013)
- Pestprotocol (2013)
- Richting 2018, Meerjarenplan (2014)
- Goede prestaties door goede relaties, beleidsnotitie (2014)
- Uiteindelijk draait het om betrokken begeleiding (2014)
- MBO Factsheet Convenantjaar 2012-2013 (2014)
- Notitie Vsv naar de afdelingen (2014, herzien 2015)
- Notitie werkwijze sturen op cijfers (2015)
- Handboekje voor betrokken begeleiders (2015)

BIJLAGE E1.

HET BEVORDEREN VAN DE BESCHIKBAARHEID EN DE KWALITEIT VAN DE BPV-PLAATSEN

19-03-2015



DEELONDERWERP	OMSCHRIJVING	
Beginsituatie	<p>De tevredenheid van studenten over de begeleiding tijdens de beroepspraktijkvorming is bij het Koning Willem I College al jaren een minder sterk punt. Deze begeleiding dient dus verbeterd te worden. In 2014 is om die reden een B(usiness) P(roces) M(anagement)-analyse op de beroepspraktijkvorming uitgevoerd die voldoende handvatten moet bieden voor verbeteracties (zie bijlage E2). Parallel hieraan voeren we een aantal verbeteringen door, onder andere het opzetten van een centraal bedrijvenpunt, alsmede het opzetten en implementeren van een klantregistratiesysteem. Doel is dat ook bedrijven die minder bekend zijn met het mbo, vooral de kleine zelfstandigen binnen het mkb, de weg naar ons weten te vinden (pag. 19 meerjarenplan 'Richting 2018').</p> <p>Deze verbeteringen worden uitgevoerd door Projectbureau J4. Projectbureau J4 is een organisatorische eenheid ter ondersteuning van het primaire proces. Doel is een bijdrage te leveren aan de economische en maatschappelijke omwenteling in de regio zodat er voldoende kansen blijven voor onze studenten. Dat vraagt om externe gerichtheid, om ondernemerschap, privaat-publieke samenwerking en onderwijskundige innovatie in nauwe samenwerking met alle instellingen, bedrijven en overheden (pag. 10 meerjarenplan 'Richting 2018').</p> <p>Het projectbureau richt haar kernactiviteiten op:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Acquisitie in de verschillende sectoren. 2. Het uitbreiden en versterken van zowel de naamsbekendheid als het kwalitatieve relatienetwerk in de regio Noordoost-Brabant. 3. Het optimaliseren van de dienstverlening aan studenten en afdelingen, diensten en projectbureaus van het Koning Willem I College. 	<p>Een belangrijk onderdeel van de taak- en doelstelling is de beschikbaarheid en de kwaliteit van de bpv-plaatsen te verhogen o.a. door :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Een bedrijvencontactpunt ➤ Een bpv-platform ➤ Een bpv-Key Account Management ➤ Een bpv-Registratie Systeem <p>De operationele uitwerking van gestelde taak-en doelstelling zal worden gerealiseerd m.b.v. de volgende kritische activiteiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Directe persoonlijke acquisitie (bezoeken prospects) • Bijeenkomsten (voorlichting) • Indirecte acquisitie (website, promotie, relatiebeheer) • Reeds uitgevoerd tevredenheidsonderzoek (0-meting tevredenheid leerbedrijven en 0-meting tevredenheid studenten) • Vervolg tevredenheidsonderzoek (1-meting tevredenheid leerbedrijven en 1-meting tevredenheid studenten). In dit onderzoek worden de te meten doelen van de vier deelonderwerpen tussentijds en aan het eind meegenomen • Marktonderzoek (beheer kwalitatieve vraag van prospects en klanten) <p>Per doelactiviteit is een kostenbegroting opgesteld met het daarbij behorende tijdspad.</p>

DEELONDERWERP	OMSCHRIJVING	
Bedrijvencontactpunt	<p>Projectbureau J4 richt een bedrijvencontactpunt in om een effectief en efficiënt contact met bedrijven te realiseren en te optimaliseren. Het bedrijvencontactpunt is een servicepunt voor alle interne medewerkers en externe partners van het college.</p> <p>Doelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het bedrijvencontactpunt draagt zorg voor de follow-up van binnengekomen vragen en afhandeling daarvan. • Eén bedrijvencontactpunt van waaruit men wordt verder geholpen. • Uniforme wijze en adequate doorverwijzing van vragen, praktijkopdrachten, stage- en leerbanen. • Publieke samenwerking met studenten van het college. • Acquisitie van nieuwe contacten (netwerkfunctie) t.a.v. stage en leerbanen. <p><u>Tijdpad:</u> Doelen worden gerealiseerd gedurende het tijdpad 2015-2018.</p>	<p><u>Jaar 2015-2018:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan van aanpak opzet bedrijvencontactpunt (2015) • Uitwerken plan van aanpak bedrijvencontactpunt (2015) • Inrichten registratiesysteem bedrijvencontactpunt leerbedrijven (2015) • Inrichten loketfunctie binnenkomende vragen bedrijven (callcenter) (2015) • Organiseren uniforme wijze en adequate doorverwijzing van vragen, praktijkopdrachten, stage- en leerbanen (2016-2018) • Versterken en positioneren nieuwe stage- en leerbaancontacten (2016-2018) <p><u>Kostenbegroting 2015-2018:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Aanschaf registratiesysteem bedrijvencontactpunt € 44.044,- incl. BTW • Projectleider € 67.200,- • Projectdeelnemers € 50.400,-

DEELONDERWERP	OMSCHRIJVING	
Bpv-platform	<p>Projectbureau J4 organiseert in samenwerking met de afdelingen en per sector (Techniek, Economie en Gezondheid, Zorg & Welzijn en Sport) een bpv-platform overleg. Het bpv-platform kent de volgende activiteiten en doelen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het bpv-platform komt vier keer per jaar bij elkaar. Tijdens deze bijeenkomsten wordt gesproken over actuele thema's, die spelen binnen de afdelingen van het KW1C op het gebied van beroepspraktijkvorming. • Dit bpv-platform geeft adviezen om het onderwijs beter aan te laten sluiten op de beroepspraktijk. • Het centrale doel van het bpv-platform is het jaarlijks monitoren, evalueren en bijstellen van de afspraken uit het bpv-begeleidingsplan. <ul style="list-style-type: none"> o Bij de beroepspraktijkvorming zijn vier partijen betrokken. Naast de student zijn dat: de opleidingen, de brancheorganisaties en SBB. o Een bpv kan alleen maar goed verlopen, als elk van deze partijen weet, wat er van hen wordt verwacht en de partijen hun verantwoordelijkheden daarin nakomen. o Deze afspraken zijn opgenomen in het bpv-begeleidingsplan KW1C februari 2015 waar de indicatoren zijn opgenomen m.b.t. het bpv-begeleidingssysteem. 	<p><u>Tijdpad:</u> Continue doorlooptijd 2015-2018.</p> <p><u>Kostenbegroting 2015-2018:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Projectleider: zie bedrijvencontactpunt • Projectdeelnemers € 56.000,-

DEELONDERWERP	OMSCHRIJVING	
Bpv-Key Account	<p>Projectbureau J4 beijvert zich om de kwaliteit van de bpv-plaatsen te verhogen d.m.v. een efficiënt en effectief bpv-Key Account Management.</p> <p><u>Tijdpad:</u> Continue doorlooptijd 2015-2018. De volgende stappen staan centraal in het Key Account Managementproces:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het vaststellen van het belang van Key Account Management (2015) • Analyse van de klantenportfolio (2015) 	<ul style="list-style-type: none"> • De selectie van de Key Accounts (2015) • Het vergroten van de effectiviteit in termen van Key Account Management (2016) • Het ontwikkelen van klantstrategieën, bedieningsconcepten en Key Accountplannen op maat (2017) • De implementatie en monitoring van activiteiten en resultaten (2018). <p><u>Kostenbegroting 2015-2018</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Projectdeelnemers € 35.840,-.
Bpv-Registratie (CRM)	<p>Projectbureau J4 richt een bpv-registratie systeem in, inclusief bedrijvencontactpunt-registratiesysteem om gegevens van klanten op te slaan die van belang zijn voor het bpv-proces.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Om de behoeften en eigenschappen van bedrijven te kennen, dienen gegevens van die bedrijven te worden verzameld, zoals contactgegevens etc. • CRM (Customer Relationship Management) is een bedrijfsstrategie die de relatie met de klant als uitgangspunt neemt. • Door de verzamelde klantgegevens te classificeren in te realiseren bedrijfsdoelen (beschikbaarheid en kwaliteit van bpv-plaatsen) kan de bedrijfsvoering daar beter op worden afgestemd. • Zodoende kan meer tijd en aandacht worden besteed aan die bedrijven/klanten die voor afdelingen het waardevolst zijn. 	<ul style="list-style-type: none"> • Voor het opslaan, beschikbaar hebben en met elkaar in verband brengen van klantgegevens wordt een CRM-registratiesysteem ingericht. <p><u>Tijdpad:</u> Continue doorlooptijd 2015-2018</p> <ul style="list-style-type: none"> • De ontwikkeling van het bpv-registratiesysteem (CRM) inclusief het bedrijvencontactpunt-systeem wordt gestart in 2015 in samenwerking met ICT. <p><u>Kostenbegroting 2015-2018:</u> Geschatte kosten voor het ontwikkelen van een bpv-Registratie, inclusief bedrijvencontactpunt-systeem: € 100.000,-</p>

BIJLAGE E2.

RAPPORT BPM-ANALYSE

Verbeteren bpv-begeleiding

februari 2015



HOOFDSTUK 1

INLEIDING EN ONDERZOEKSOPZET

1.1 Aanleiding

Dit onderzoek naar bpv-begeleiding heeft meerdere aanleidingen. Een eerste aanleiding is de aanstaande vervanging van bpv-info. De tweede aanleiding is het feit dat in de bestaande landelijke tevredenheidsonderzoeken onder bedrijven en studenten de tevredenheid over de bpv achter blijft. Daarnaast geeft de minister van OCW, in haar brief van 16 december 2013, aan dat, ondanks inspanningen van de sector om de begeleiding bij de bpv te verbeteren, de tevredenheid van de studenten niet significant is toegenomen. Door middel van een kwaliteitsafspraken wil de minister extra stimuleren dat de begeleiding verbetert. Ten behoeve van het meten van de vorderingen wordt een bpv-monitor ontwikkeld, waarmee op schoolniveau uitspraken gedaan kunnen worden over de tevredenheid van studenten en leerbedrijven over de door de school geboden begeleiding. Goed presterende scholen worden financieel beloond.

1.2 Scope

De scope¹ van dit onderzoek en rapport is de bpv-begeleiding in alle facetten. Zowel vanuit het oogpunt van de student (tevredenheid), het leerbedrijf (tevredenheid) als de eigen organisatie (procesmatige, systeemtechnische en functionele inrichting). Het project neemt uitdrukkelijk de financiële aspecten van de bpv-begeleiding mee zoals daar zijn kostenbeheersing, bekostiging (aantal stageplaatsen) en de komende prestatiebeloning.

Verwachte baten van het onderzoek zijn de volgende.

1. Vergroten tevredenheid.
 - a. Verbetering van de tevredenheid van het leerbedrijf.
 - b. Verbetering van de tevredenheid van de student.
2. Verminderen van de kosten van bpv-begeleiding

De meetbaarheid van de tevredenheid gaat via JOB-enquête, eigen bpv-enquête en indien deze wordt gerealiseerd de bpv-monitor 2016. De meetbaarheid van de kostenvermindering vraagt om een financiële onderbouwing.

Om recht te doen aan de scope is in het onderzoek uitgegaan van een brede definitie van bpv-begeleiding.

Het proces bpv-begeleiding start vanuit de matching en loopt tot en met de vaststelling of aan de bpv is voldaan. Bpv-begeleiding bestaat uit alle activiteiten die erop zijn gericht, dat de student de leerdoelen van de bpv behaalt.

1.3 Opzet onderzoek en verantwoording

In dit rapport wordt in hoofdstuk 2 eerst de huidige situatie in het Koning Willem I College beschreven. In hoofdstuk 3 wordt beschreven wat de ambitie is van het Koning Willem I College (wat willen we bereiken) en daar worden in hoofdstuk 4 de verbetervoorstellen voor gepresenteerd (hoe gaan we het bereiken). In dit rapport worden vooral de belangrijkste cijfers, de conclusies en de verbetervoorstellen van het onderzoek gepresenteerd. Dit bevordert de leesbaarheid. Een beschrijving van de ondernomen activiteiten en een verantwoording van de cijfers en bevindingen is op te vragen en/of via het Portaal in te zien.

Bpv-begeleiding is een zeer breed onderwerp. Op opleidingsniveau wordt daar verschillend invulling aan gegeven. Om de focus te houden op die onderdelen die de meeste invloed op de doelstelling van het onderzoek hebben, is gedurende het onderzoek aandacht gegeven aan drie hoofdthema's. Op deze drie thema's wordt de huidige situatie beschreven en worden verbetervoorstellen gepresenteerd. Het betreft de volgende drie thema's.

1. Het proces
2. Het systeem
3. Het personeel

Deze drie thema's hebben samen de grootste invloed op de twee aspecten

¹ Tijdens het project is het onderdeel potentiële leerbedrijf (vergroten van het aantal stageplaatsen) komen te vervallen. Dit is onderdeel van het onderzoek van Projectbureau J4.

die we door middel van dit onderzoek beogen te beïnvloeden: tevredenheid en betaalbaarheid. Een andere reden om de focus te leggen op deze drie onderwerpen is de insteek van het onderzoek en rapport om de soll-situatie te beschrijven. De aanleiding van dit onderzoek is de wens de tevredenheid te vergroten, goed te scoren op de bpv-monitor, de randvoorwaarden voor een nieuw systeem in kaart te brengen en de betaalbaarheid te garanderen. Dit leidt tot de vraag:

Hoe kunnen we de bpv-begeleiding op de drie genoemde thema's zo organiseren dat onze doelstellingen worden gehaald?


In zoverre als dat voor het beantwoorden van deze vraag noodzakelijk was, hebben wij de ist-situatie beschreven. Voor het overige is terug geredeneerd vanuit het beoogde doel (de soll).

HOOFDSTUK 2 HUIDIGE SITUATIE

2.1 De huidige situatie beschreven: tevredenheidscijfers collegebreed

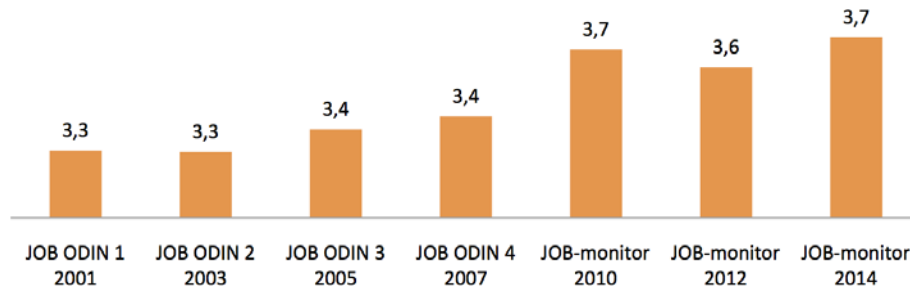
Onderstaand is een tabel opgenomen die de tevredenheid ten aanzien van de bpv-begeleiding afzet tegen de landelijke tevredenheid. De conclusie die we hieruit kunnen trekken is dat we het collegebreed gemiddeld goed doen.

Op afdelingsniveau zijn de verschillen (zowel in positieve als in negatieve zin) met het landelijk gemiddelde groter. Dit betekent dat er voor opleidingen binnen de afdelingen winst te boeken valt. De cijfers op opleidingsniveau zijn beschikbaar via het Portaal.

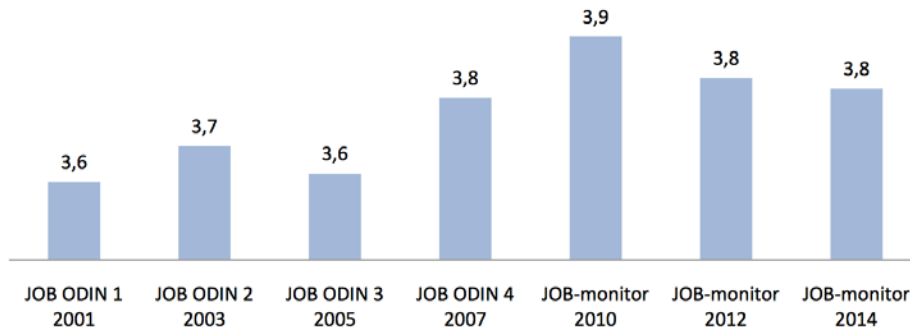
	KW IC aantal respondenten: n= 7.021 BOL 5.694 en BBL 1.327	landelijk aantal respondenten: n= 255.851 BOL 210.928 en BBL 44.923	KW IC aantal respondenten: n= 6.765 BOL 4.984 en BBL 1.781	landelijk aantal respondenten: n= 212.985 BOL 128.295 en BBL 41.557
	2014	2014	2012	2012
Stage BOL: % Ja	72% (n = 4068)	73% (n= 153598)	66 % (n = 3292)	
Stage (BOL): clusterscore gemiddelde	3,7	3,6	3,6	3,6
Vorbereiding op stage: gemiddelde	3,5	3,4	3,4	3,3
Moeite stageplek vinden: gemiddelde (5puntschaal van 'veel moeite' tot 'geen moeite')	3,8	3,7	3,7	3,8
Hulp school bij vinden stageplek: gemiddelde	3,8	3,6	3,7	3,6
Voldoende leren op stageplek: gemiddelde	4,2	4,1	4,1	4,1
Theorie sluit aan bij praktijk: gemiddelde	3,6	3,4	3,5	3,4
Tevredenheid begeleiding op stage door school: gemiddelde	3,3	3,3	3,3	3,3
Tevredenheid begeleiding door stagebedrijf: gemiddelde	4,0	3,9	4,0	3,9
Voldoende contact tussen schoolbegeleider en stagebegeleider: gemiddelde	2,99	3,1	3,0	3,0
Tevredenheid beoordeling stage: gemiddelde	3,8	3,8	3,8	3,8
aantal respondenten Koning Willem I College	BBL n = 1319	BBL n= 44499	BBL n = 1781	
Werkplek (BBL): clusterscore gemiddelde	3,8	3,8	3,8	3,8
Moeite werkplek vinden: gemiddelde	4,2	4,2	4,2	4,3
Tevredenheid begeleiding op werkplek door leerbedrijf: gemiddelde	4,1	4,0	4,1	4,0
Voldoende mogelijkheid bespreking werkervaringen: gemiddelde	3,8	3,8	3,8	3,8
Voldoende leren op werkplek: gemiddelde	4,2	4,2	4,2	4,2
Theorie sluit aan bij praktijk: gemiddelde	3,5	3,5	3,4	3,4
Tevredenheid beoordeling praktijkdeel: gemiddelde	3,8	3,8	3,8	3,8
Voldoende contact leerbedrijf en school: gemiddelde	3,3	3,2	3,2	3,2

Collegebreed zijn de tevredenheidscijfers de afgelopen twaalf jaar eerst gestegen om de laatste jaren te stagneren. Dit blijkt uit de volgende twee tabellen.

Stage (BOL)



Werkplek (BBL)



De conclusie die we hieruit mogen trekken, is dat de eerste jaren sinds het meten winst is geboekt maar dat we de afgelopen jaren er niet in slagen om de stijgende lijn voort te zetten.

Voor dit rapport is een uitgebreide analyse van de JOB-scores van 2012² opgenomen per sector, leerweg en niveau. Deze analyse maakt duidelijk dat het KW1C op collegeniveau met dezelfde problematiek kampt als landelijk het geval is. Dit versterkt het beeld dat de grootste winst op opleidingsniveau zal moeten worden geboekt.

Daarnaast is een vergelijking gemaakt van de JOB-scores van het KW1C t.o.v. landelijke gemiddelden op domeinniveau. Deze vergelijking ondersteunt de getrokken conclusie dat op afdelings- en opleidingsniveau nog winst valt te boeken maar geeft ook aan waar deze winst te behalen is. Hieronder een voorbeeld uit dit overzicht.

² De verschillen tussen de scores van 2012 en 2014 zijn zo gering dat er gelet op de beschikbare tijd voor is gekozen om de gedurende dit onderzoek beschikbaar gekomen scores uit 2014 niet aan een soortgelijke analyse te onderwerpen.

- Negatieve afwijking ten opzichte van landelijk gemiddelde van 0.2 of meer
- Positieve afwijking ten opzichte van landelijk gemiddelde van 0.2 of meer
- Er is sprake van inspectierisico (<3) aangevuld met afwijking landelijk gemiddelde

JOB-MONITOR 2012

Totaaloverzicht vergelijking JOB-scores t.o.v. landelijke gemiddelden op domeinniveau

Stap 2 - Onderwerpen	Leerweg	Niveau	Afbouw	Bouw	Economie	Handel	Informatie	Media	Mobiliteit	Sport	Techniek	Toerisme	Verzorging	Zorg	
Aantal respondenten	bol	1													
		2			62		98		152	90				152	
		3			59		80		402	45			126	402	
		4			264	679	477	302	337	1.072	180	140	149		1.053
	bol totaal				292	800	502	483		1.626					1.607
	bbl	1		11	2										
		2		102	87			196		26		229		73	
		3		68	141			113		187		59			180
		4		13	65			63		84					84
	bbl totaal			194	295		86	378		297					290
	Hulp school bij vinden stageplek: gemiddelde	bol	1												
			2			0,5	0,4			0,4	-0,5				
3						-0,2		0,3		0,6	0,5		2,6/0,0		
4					-0,4	0,2			2,9 -0,5	0,3	0,2	-0,3	1,0		
bbl		1													
		2													
		3													
		4													

2.2. De huidige situatie beschreven: omvang bpv

Onderstaande opsomming maakt duidelijk wat kwantitatief de omvang van de bpv-begeleiding is op het Koning Willem I College voor het schooljaar 2013-2014.

- Bpv-bol: 7232 overeenkomsten
- Bpv-bol duur gemiddeld: 541 uur
- Bpv-bbl: 3283 overeenkomsten
- Bpv totaal: 10515 overeenkomsten
- Aantal leerbedrijven waarmee in het schooljaar een bpv-o is afgesloten: 4023 bol
- Aantal leerbedrijven: bbl: max. 3283 (= aantal bbl studenten)

Meer informatie is beschikbaar op het Portaal in de vorm van een Excelbestand uit EduArte, beschikbaar gesteld door DIM.

2.3 De huidige situatie beschreven: het proces

De beschrijving van het huidige proces bij de afdelingen is lastig omdat dit proces in elke afdeling en zelfs - binnen een afdeling - per opleiding kan verschillen. Om toch de huidige processen met betekenis te kunnen analyseren zijn de volgende afdelingen bezocht: KMVO, FBI, MAP, LS en M&L. Er zijn afspraken gemaakt met de afdelingsdirecteuren van deze afdelingen en de direct betrokkenen bij de bpv-begeleiding zoals docenten, stageconsulenten en stagecoördinatoren.

De doelstellingen van de gesprekken waren de volgende.

- Inzicht krijgen in de huidige processen.
- Inzicht krijgen in de beïnvloedbare factoren binnen het proces ten aanzien van tevredenheid en betaalbaarheid.
- Inzicht krijgen in de gebruikte systemen.
- Inzicht krijgen in mogelijke 'best practices'.

Tijdens de gesprekken en door analyse van de processen is geconstateerd dat de factoren die de tevredenheid en betaalbaarheid het meest kunnen beïnvloeden de volgende zijn.

- Contactmomenten: hoe vaak wordt een bedrijf of student bezocht.
- Functie: stageconsulent of docent.
- Focus: relatiebeheer met bedrijf of bezoeken van studenten
- Stagevorm: lintstage of blokstage
- Matching: door school of door student zelf.

Deze factoren komen daarom terug in de aanbevelingen in hoofdstuk 5. Een verdere constatering is dat er geen tot weinig kwalitatieve kwaliteitsdoelstellingen zijn op zowel college- als afdelingsniveau. De stand van zaken wordt bijgehouden via de JOB-monitor maar het is zeldzaam dat er een meetbare doelstelling aan wordt gekoppeld.

Uit de gesprekken hebben we ook conclusies kunnen trekken ten aanzien van personeel en gebruikte systemen. Deze conclusies zijn opgenomen in de volgende twee paragrafen.

2.4 De huidige situatie beschreven: systeem

Uit de gesprekken is gebleken dat de informatie ten aanzien van bpv-begeleiding wordt gehaald uit de volgende systemen.

1. Bpv-info
 - Gegevens leerbedrijven
 - Pedagogisch-didactisch dossier
2. N@tschool
 - Leermiddelen
 - Praktijkopdrachten
 - Informatie over bpv

De eerste conclusie ten aanzien van de systemen is dat het KW1C geen systeem heeft dat de communicatie met studenten ondersteunt en de voortgang van studenten monitort. Tevens is er geen collegebreed systeem waar informatie over de bpv centraal is te vinden. Een specifiek **begeleidingssysteem** ontbreekt.

2.5 De huidige situatie beschreven: de functie

Er zijn momenteel drie verschillende manieren om de pure bpv-begeleidingsactiviteiten functioneel te organiseren. Met deze activiteiten bedoelen we het bezoeken en volgen van de student tijdens zijn bpv-periode en de voorbereiding daarop.

1. Stageconsulent
2. Iedere docent begeleidt zijn eigen studenten
3. De taak begeleiding wegzetten bij enkele docenten

Daarnaast zijn er nog de administratieve taken. Deze taken kunnen worden weggezet bij de volgende functie(typen).

1. Stageconsulent
2. Docent
3. Secretariaat

Tot slot zijn er de taken die zijn gericht op het relatiebeheer met de leerbedrijven. Deze taken kunnen worden weggezet bij de volgende verschillende functie(typen).

1. Stageconsulent
2. Docent
3. Secretariaat

Ingezet personeel is op twee fronten relevant voor dit onderzoek en de aanbevelingen voor de toekomst. Het ingezet personeel beïnvloedt de betaalbaarheid van de bpv-begeleiding en de tevredenheid van de studenten. De betaalbaarheid wordt beïnvloed door de functieschaal van het ingezet personeel en de tijd die in de bpv-begeleiding wordt gestoken (efficiëntie). De tevredenheid wordt -is onze aanname- beïnvloed door de kennis en de capaciteiten van het ingezette personeel.

Ten aanzien van het laatste hebben we de tevredenheid die wordt gehaald door het ingezette personeel tegen elkaar afgezet. Daarbij is een onderscheid gemaakt tussen afdelingen en opleidingen (bij diversiteit binnen een afdeling) die ofwel een stageconsulent inzetten, ofwel de mentor, ofwel van bpv-begeleiding een taak hebben gemaakt die aan een beperkt aantal docenten is toegewezen. De tevredenheid waartegen deze functionarissen zijn afgezet, is gemeten op die factoren waar de functionaris invloed op heeft. Deze factoren zijn het aantal contactmomenten met de student en de tevredenheid over de begeleiding door school. Voor de verantwoording is ook het aantal ondervraagde studenten (bron JOB-monitor) en het jaar van de meting opgenomen. Dit leidt tot de volgende tabellen, gevolgd door een korte toelichting (zie volgende pagina).

Tevredenheid begeleiding school

Bol	M&C	95	MAP	204	K&E	450		
Geconcentreerde taak	2012	2014	2012/men	2014/bep	2012	2014		
Tevredenheid begeleiding door school	3,3	3,3	2,7	3,1	3,5	3,5		
Contactmomenten	3,1	2,9	2,6	2,9	3,1	3,1		
Totaal	3,6	3,7	3,7	3,7	3,9	3,8		
Bol	SMS	282	MHS	102	ONAC	173	K&E	450
Bpv-consulent	2012	2014	2012	2014	2012	2014	2012	2014
Tevredenheid begeleiding door school	3,2	3,2	3,1	3,5	3,1	3,3	3,5	3,5
Contactmomenten	2,8	2,7	3,0	3,0	2,9	3,2	3,1	3,1
Totaal	3,7	3,7	3,8	3,7	3,5	3,7	3,9	3,8
M&L bol 2014	Mentor (118)	GT	BPV-c (66)					
Tevredenheid begeleiding door school	3.3	X	3.3					
Contactmomenten	3.2	X	2.8					
Totaal	3.5	X	3.5					
LS bol 2014	Mentor (227)	GT	BPV-c (144)					
Tevredenheid begeleiding door school	3.0	X	3.0					
Contactmomenten	2.8	X	2.8					
Totaal	3.4	X	3.6					
FBI bol 2014	Mentor (136)	GT	BPV-c (43)					
Tevredenheid begeleiding door school	2.8	X	3.1					
Contactmomenten	3.0	X	3.2					
Totaal	3.4	X	3.4					

MAP: deze afdeling is na 2012 overgeschakeld van mentorenbegeleiding naar begeleiding door een paar docenten.

K&E: deze afdeling gebruikt docenten en bpv-consulenten door elkaar.

De afdelingen M&L, LS en FBI kennen een diversiteit per opleiding.

Mentor (men) staat voor de vorm waarbij iedere mentor de bpv-begeleiding van zijn eigen studenten verzorgt. Geconcentreerde taak (GT) staat voor de vorm dat een beperkt aantal docenten hun taakuren volledig besteden aan bpv-begeleiding. Stageconsulent staat voor de vorm waarbij een aparte functie is gecreëerd voor de bpv-begeleiding en relatiebeheer. Voor de cijfers van 2014 is tevens in de tabellen aangegeven hoeveel studenten de tevredenheidsenquête hebben ingevuld.

De meest interessante metingen zijn de metingen bij M&L, LS en FBI, omdat daar binnen de afdeling diverse vormen van bpv-begeleiding zijn toegepast. Daarmee is de factor branche als mogelijke reden voor een verschil grotendeels verdwenen. De voor het vervolg belangrijke conclusie die uit de cijfers kan worden getrokken is dat stageconsulenten en docenten gemiddeld dezelfde tevredenheid realiseren (al kunnen de verschillen tussen opleidingen en afdeling groot zijn). Of consulenten of docenten moeten worden ingezet, is dus vooral afhankelijk van de betaalbaarheid (schaal en tijdsbesteding). Eventuele branchegerichte en opleidingsspecifieke overwegingen daargelaten.

Helaas zijn er geen gegevens beschikbaar waaruit de tijdsbesteding kan worden gemeten. Het systeem laat dit wel toe, maar de planning wordt collegebreed niet uniform en gedetailleerd genoeg ingevoerd om hier betrouwbare conclusies uit te kunnen trekken. Wel is uit de gesprekken de conclusie te trekken dat de stageconsulent het voordeel heeft dat hij de bezoeken efficiënter kan plannen en dat hij minder last heeft van een conflict in prioritering (tussen lesgeven en overige taken waaronder bpv-begeleiding). Hier wordt in de aanbevelingen op teruggekomen.

HOOFDSTUK 3

AMBITIE: KWALITATIEVE DOELSTELLINGEN EN INDICATOREN VOOR KWALITEIT

3.1 Inleiding

In hoofdstuk 2 is de huidige situatie beschreven (het 'Ist'). Het logische vervolg is het beschrijven van het 'Soll'. Waar willen we als college over een paar jaar staan inzake de bpv-begeleiding.

De logische ambitie van het Koning Willem I College ten aanzien van de bpv-begeleiding is om als beste roc uit de toekomstige bpv-monitor en JOB-monitor te komen. Deze ambitie is daarmee gerelateerd aan de tevredenheid van de gebruikers (student en leerbedrijf). Deze ambitie strookt niet met het in hoofdstuk 2 geconstateerde gebrek aan uitgesproken kwaliteitsdoelstellingen. Om een ambitie bereikbaar en meetbaar te maken, is de eerste stap het formuleren van concrete normen en doelstellingen voor tevredenheid. Daarna dient het proces zo te worden ingericht dat de normen ook daadwerkelijk kunnen worden gehaald.

Het behalen van de vastgestelde normen is uiteraard afhankelijk van de kwaliteit die wij leveren bij de bpv-begeleiding. Kwaliteit is echter een moeilijk te beschrijven begrip. Om deze kwalitatieve doelen te realiseren en meetbaar te maken moeten er kwantitatieve indicatoren zijn. Deze indicatoren moeten zodanig geformuleerd zijn dat ze objectief meetbaar zijn. Een indicator moet op ja of nee kunnen staan en niets er tussen in.

De aanname is dat wanneer je aan de indicatoren voldoet je de benodigde randvoorwaarden hebt gecreëerd om de kwalitatieve doelstellingen te realiseren. De volgende en laatste aanname is dat het leveren van kwaliteit vanzelf zorgt voor tevredenheid bij de gebruiker en daarmee het behalen van de normen. Daarom hebben we een instrumentarium ontwikkeld dat er primair op is gericht de kwaliteit van de bpv-begeleiding te vergroten. Deze indicatoren zijn bepaald aan de hand van de vragenlijsten uit de tevredenheidsonderzoeken en de uitkomsten van ons BPM-onderzoek (o.a. gesprekken medewerkers, opgevraagde data, analyse huidige processen gerelateerd aan een analyse van onze huidige resultaten). Bij de ontwikkeling van de indicatoren hebben we rekening gehouden met de betaalbaarheid (en daarmee haalbaarheid).

3.2 Normen

Aan een uitgesproken ambitie moeten meetbare normen worden gekoppeld. Dit rapport stelt de volgende normen voor tevredenheid over de bpv-begeleiding voor.

JOB-score: 4.0 in JOB-monitor 2018

BPV-monitor bedrijven: **nader te bepalen bij introductie**

BPV-monitor studenten: **nader te bepalen bij introductie**

Om deze normen te halen moeten we op die aspecten van bpv-begeleiding waar deze normen op zijn gebaseerd, kwaliteit leveren. Deze aspecten hebben wij voor de studenttevredenheid als volgt onderverdeeld.

- Informatieverstrekking/instructie
- Feedback
- Beoordeling

Voor ieder aspect is een doelstelling geformuleerd.

3.3 Kwaliteitsdoelstellingen

Ten behoeve van het verbeteren van de tevredenheid van de student stellen wij voor om als college de volgende doelstellingen na te streven voor de bpv-begeleiding:

Wij informeren en instrueren de student schriftelijk en mondeling vóór de start van de bpv helder en eenduidig over wat van hem/haar wordt verwacht. Ook informeren wij de student over wat hij van ons kan verwachten ten aanzien van het vinden van een leerbedrijf en doorlopen zijn/haar bpv-periode. Voorafgaand aan zijn bpv ontvangt iedere student zijn leerdoelen en praktijkopdrachten.

Wij geven de student tijdens zijn bpv-periode een terugkoppeling over zijn/haar prestaties met betrekking tot gemaakte afspraken, de leerdoelen en praktijkopdrachten.

Wij geven de student na zijn bpv-periode een oordeel over zijn/haar prestaties met betrekking tot de leerdoelen en praktijkopdrachten.

Ten behoeve van het verbeteren van de tevredenheid van de leerbedrijven stellen wij voor om als college de volgende doelstelling na te streven voor de bpv-begeleiding:

Na iedere bpv-periode wordt de bpv met het leerbedrijf geëvalueerd en worden indien hier aanleiding voor is nieuwe afspraken gemaakt.

De kwalitatieve doelstellingen zijn de schakel tussen de meetbare normen en de meetbare indicatoren. De indicatoren zijn gekoppeld aan doelstellingen.

3.4 Indicatoren

Hieronder worden per doelstelling de indicatoren benoemd.

Wij informeren en instrueren de student schriftelijk en mondeling vóór de start van de bpv helder en eenduidig over wat van hem/haar wordt verwacht. Ook informeren wij de student over wat hij van ons kan verwachten ten aanzien van het vinden van een leerbedrijf en doorlopen zijn/haar bpv-periode. Voorafgaand aan zijn bpv ontvangt iedere student zijn leerdoelen en praktijkopdrachten.

- Ten aanzien van de bpv worden voorafgaand aan de matching de leerwensen en de verwachtingen van de student in kaart gebracht.
- De leerdoelen en praktijkopdrachten zijn voor de start van de bpv besproken met de student.
- De leerdoelen en praktijkopdrachten staan in een (digitaal) bpv-werkboek.
- De praktijkopdrachten zijn over de bpv-periode gespreid en gepland.
- De beoordelingscriteria voor de leerdoelen en praktijkopdrachten zijn voor de start van de bpv besproken met de student.
- De beoordelingscriteria voor de leerdoelen en praktijkopdrachten staan in een (digitaal) bpv-werkboek.
- De van de student verwachte beroepshouding is besproken in de les.
- Er zijn over de bpv individuele en op de persoon gerichte afspraken gemaakt en vastgelegd met de student.

- Er is een informatiefolder verstrekt en op het Portaal geplaatst waar in ieder geval is opgenomen:
 - o wie de contactpersoon is bij vragen over en tijdens de bpv;
 - o waar de student met klachten over begeleiding door bedrijf en school terecht kan;
 - o hoe de matching tussen student en leerbedrijf is georganiseerd;
 - o het aantal contactmomenten; en
 - o hoe de bpv begeleid wordt.
- Er ligt voor de start van de bpv (een bijlage bij) een bpv-overeenkomst met afspraken tussen leerbedrijf en student waarin minimaal is opgenomen:
 - o de naam van degene die de student begeleidt vanuit school en vanuit leerbedrijf;
 - o het aantal uur per week dat de student op het bedrijf aanwezig is; en
 - o het soort werk dat de student gaat uitvoeren.

Wij geven de student tijdens zijn bpv-periode een terugkoppeling over zijn/haar prestaties met betrekking tot gemaakte afspraken, de leerdoelen en praktijkopdrachten.

- Er zijn met de student en de praktijkbegeleider twee gesprekken gepland en gevoerd waarbij de leerdoelen en praktijkopdrachten onderwerp zijn van het gesprek.
- De praktijkbegeleider is tijdens de bpv-periode minimaal twee keer gevraagd om een schriftelijk oordeel te geven over de vorderingen ten aanzien van de leerdoelen en praktijkopdrachten van de student.
- De student wordt aangesproken op het niet (op tijd) inleveren van praktijkopdrachten.
- De student wordt door school aangesproken op het niet nakomen van de gemaakte afspraken.

Wij geven de student na zijn bpv-periode een oordeel over zijn/haar prestaties met betrekking tot de leerdoelen en praktijkopdrachten.

- Het oordeel van het leerbedrijf is meegenomen als onderdeel van de beoordeling van de student.
- De student heeft een oordeel over de bpv ontvangen dat ingaat op elk beoordelingscriterium.
- Het niet behalen van de leerdoelen heeft consequenties voor het oordeel over de bpv.

Na iedere bpv-periode wordt de bpv met het leerbedrijf geëvalueerd en worden indien hier aanleiding toe is nieuwe afspraken gemaakt.

- De leerdoelen en praktijkopdrachten zijn voor de start van de bpv besproken met de praktijkbegeleider.
- Het (digitaal) bpv-werkboek is beschikbaar en inzichtelijk voor de praktijkbegeleider.
- De praktijkbegeleider wordt gevraagd om de bpv-periode te evalueren.

3.5 Implementatie

De route naar tevredenheid en kwaliteit bij de bpv-begeleiding bereik je in 1 of 2 stappen. Stap 1 voor de afdelingen is om het proces zo in te richten dat je op alle punten aan de indicatoren voldoet. Wanneer je dit hebt gedaan en je behaalt daarmee de tevredenheidsnormen dan heb je het proces bpv-begeleiding kwalitatief goed op orde. Wanneer je aan alle indicatoren voldoet maar je behaalt toch je normen niet, dan is het nodig om een laag dieper te gaan.

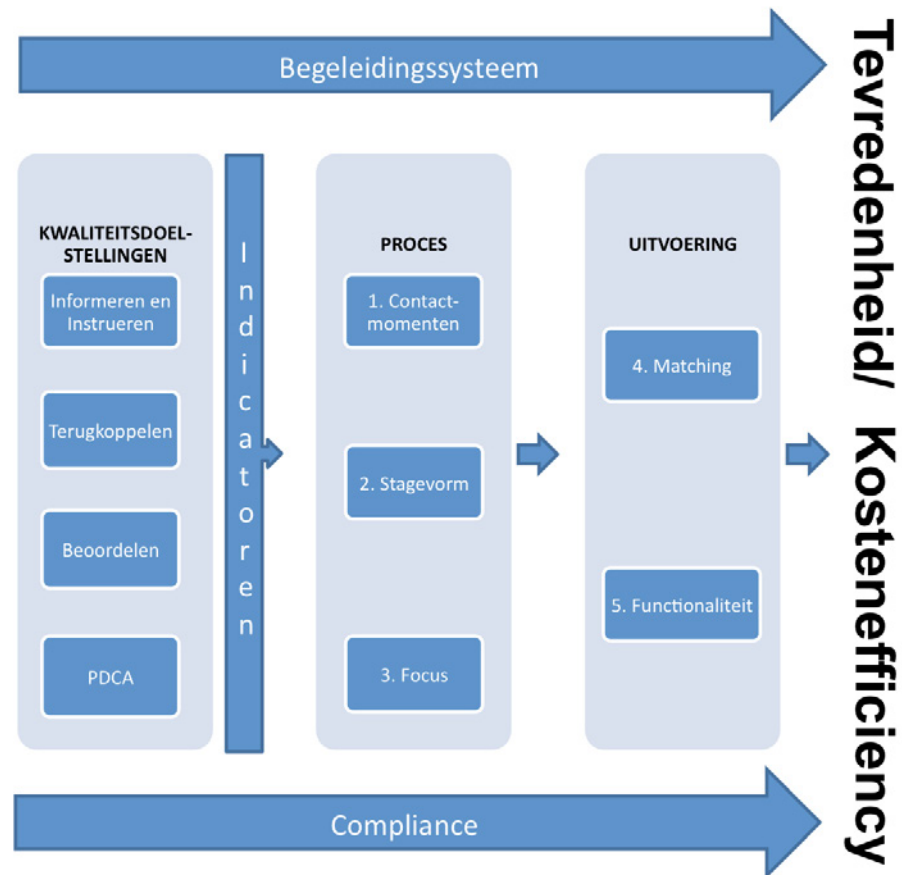
Stap 2 is dan het kwalitatief evalueren van het proces op het niveau van de indicatoren.

HOOFDSTUK 4 VERBETEROORSTELLEN

4.1 Inleiding

De verbetervoorstellen zijn erop gericht om de in hoofdstuk 3 benoemde ambitie te behalen. De kwaliteitsdoelstellingen zijn het uitgangspunt waarbij de voorstellen ingaan op die factoren waarvan in hoofdstuk 2 is geconstateerd dat ze het meest beïnvloedbaar zijn.

Dit ziet er schematisch als volgt uit.

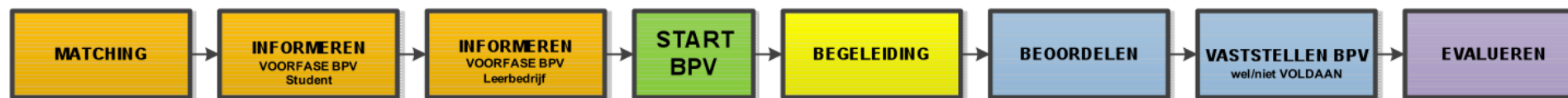


4.2 Toetsingscriteria

Alle hierna volgende verbetervoorstellen zijn getoetst aan de volgende criteria.

- Betaalbaarheid
 - bronnen: EduArte, bestede uren, functieniveau.
- Compliance
 - bronnen: wet- en regelgeving, onderzoeken OCW/Inspectie, vragenlijst bpv-monitor, servicedocument beroepspraktijkvorming, bpv-protocol.
- Tevredenheidsenquêtes
 - bronnen: JOB-enquête, bpv-monitor.

PROCES BPV BEGELEIDING



4.3 Verbetervoorstellen

4.3.1 Het proces

Iedere afdeling zal zijn processen en informatieverstrekking zo inrichten dat aan de indicatoren genoemd in hoofdstuk 3 wordt voldaan. De hoofdlijnen van het proces worden hierboven weergegeven.

Bij de implementatie van het proces is het aan te raden dat de opleidingen die onder het landelijk gemiddelde scoren in de JOB-monitor, in de keuken kijken bij opleidingen met een bovengemiddelde score in dezelfde branche. Gebruik de kennis en ervaringen die beschikbaar zijn bij je collega's.

4.3.2 Het systeem

Op dit moment wordt in het Koning Willem I College nog niet gewerkt met een bpv-begeleidingssysteem. Het verbetervoorstel is om met een bpv-begeleidingssysteem te gaan werken. Dit systeem moet aan volgende randvoorwaarde voldoen.

Het systeem moet ondersteunend zijn aan de wijze waarop we aan de afdelingen gevraagd hebben het voorgestelde proces in te richten.

Concreet betekent dit dat het systeem:

- het doorlopen van het proces faciliteert;
- de contactgegevens noodzakelijk voor begeleiding bevat;
- de leerdoelen en praktijkopdrachten van de student inzichtelijk maakt;
- de planning van leerdoelen en praktijkopdrachten van de student faciliteert;
- de beoordeling van praktijkopdrachten en de realisatie van leerdoelen door de docent en praktijkbegeleider faciliteert en registreert;
- een eigentijds communicatiemiddel voor student, docent en praktijkbegeleider is; en
- goed moet samenwerken met de elektronische leeromgeving en pedagogisch-didactisch dossier (incl. zorginformatie).

4.4 Overige verbetervoorstellen

4.4.1 Inleiding

Hierna volgen de aanbevelingen op de factoren die voortvloeien uit de gesprekken met de vijf afdelingen. Die factoren zijn de volgende.

- Functie: stageconsulent, taakconcentratie of mentor.
- Contactmomenten: hoe vaak wordt een bedrijf of student bezocht.
- Matching: door school of door student zelf.
- Stagevorm: lintstage of blokstage.
- Focus: relatiebeheer met bedrijf of bezoeken van studenten.

Op deze factoren wordt gekeken hoe de verschillende mogelijke keuzes de drie toetsingscriteria beïnvloeden. Op basis van deze toetsing en een verantwoording wordt het advies geformuleerd. De toetsing is in schematische vorm weergegeven waarbij de volgende legenda geldt.

	Deze keuze heeft een positieve invloed op dit criterium
	Deze keuze heeft geen impact op dit criterium
	Deze keuze heeft een negatieve invloed op dit criterium

De adviezen zijn al verwerkt in de procesbeschrijving van paragraaf 4.3.1.

4.4.2 Functie

Functie	Bpv-c	Leraar (c)	Mentor
Tevredenheid			
Compliance			
Betaalbaarheid			

Advies: Het advies is om voor de uitvoering van de bpv-begeleiding te werken met stageconsulenten, tenzij er aantoonbaar branche- of opleidings specifieke overwegingen zijn die om een andere keuze vragen.

Verantwoording: In paragraaf 2.5 is aangetoond dat de stageconsulent dezelfde tevredenheidscijfers haalt als een docent. Dit betekent dat op het criteria tevredenheid geen verschil bestaat, mits de stageconsulenten goed thuis zijn in de branche en de benodigde pedagogisch-didactische vaardigheden hebben. De wetgever en de inspectie stellen omtrent de functie van de begeleider geen eisen hieromtrent, dus hetzelfde geldt voor compliance. De doorslag geeft dus betere betaalbaarheid van de stageconsulent. Een stageconsulent zit in een lagere schaal dan een docent en kan het werk efficiënter inrichten. Een stageconsulent kan gelet op de gevoerde gesprekken iedere dag 5 of 6 bezoeken plannen. Een docent kan door de lesgevendende taken bezoeken minder goed plannen en behaalt deze efficiëntie gemiddeld genomen niet.

Implementatie: Het is niet reëel om te verwachten dat een vervanging van een docent door een stageconsulent snel en simpel is uit te voeren. Het is wel mogelijk om in de formatiegesprekken aan te geven dat het de bedoeling is om bij de vervanging van een docent de introductie van een stageconsulent mogelijk te maken door taken te herverdelen. Dit kan dus op een natuurlijke manier via de werving van personeel worden geïmplementeerd.

4.4.3 Contactmomenten

Het aantal contactmomenten op de werkplek is nu divers. Dit varieert van afdelingen die twee contactmomenten hebben op de werkplek tot afdelingen die alleen contactmomenten op school hebben.

Contacten	0	1	2
Tevredenheid			
Compliance			
Betaalbaarheid			

Advies: Het advies is om bij een blokstage twee contactmomenten te hebben en bij lintstages één contactmoment op de werkplek en meerdere contactmomenten op school te hebben.

Verantwoording: Compliance speelt hier een grote rol. De inspectie geeft aan dat twee fysieke bezoeken nodig zijn om compliant te zijn. Dat is dus het uitgangspunt. Het is wel onze mening dat het door de wekelijkse of tweewekelijkse begeleiding op school bij een lintstage verdedigbaar is om dan één expliciet contactmoment op de werkplek te hebben wanneer er contactmomenten op school worden gepland. Het is dan wel essentieel om dit contactmoment expliciet in te plannen in het schoolrooster. Bijvoorbeeld en bij voorkeur klassikaal.

Implementatie: Afhankelijk van de huidige werkwijze is dit per afdeling snel of zeer lastig te realiseren. In het geval de afdeling nu geen contactmomenten heeft kan de introductie van een stageconsulent helpen. Op de kosten wordt in de laatste paragraaf ingegaan.

4.4.4 Matching

Matching	School	Student
Tevredenheid		
Compliance		
Betaalbaarheid		

Advies: Het advies is om de matching van de student aan een leerbedrijf, door school uit te laten voeren.

Verantwoording: De voordelen zijn dat de leerbedrijven daardoor geografisch beter bereikbaar blijven wat efficiencywinst oplevert. Daarnaast kan er worden gestuurd op de kwaliteit van leerbedrijven. Tevens past door matching door school het leerbedrijf beter bij de behoefte van de student. De tevredenheid wordt groter doordat dit punt een onderdeel is van de vragenlijst van de JOB-monitor en de concept bpv-monitor. Initieel is er wel sprake van hogere kosten, doordat dit een half uur per student kan kosten. Deze kosten vallen echter weg indien de matching een onderdeel wordt van het klassikaal onderwijsprogramma. Hier zijn goede voorbeelden van (bijvoorbeeld MHS).

Implementatie: Aanpassing onderwijsprogramma en werkwijze.

4.4.5 Stagevorm

Stagevorm	Blokstage	Lintstage
Tevredenheid		
Compliance		
Betaalbaarheid		

Advies: Het advies is om een stage in lintvorm te organiseren, tenzij dit door branche- of opleidings specifieke redenen niet mogelijk is.

Verantwoording: Het organiseren van een lintstage verbetert de kwaliteit van de begeleiding en de tevredenheid. De enquêtes vragen naar de tevredenheid over de

begeleiding door school en de essentie van een blokstage is nu juist dat de student wordt losgelaten en zelfstandig leert te werken. Dit kan pedagogisch-didactische voordelen hebben, maar bevordert zelden het gevoel van de student dat hij goed wordt begeleid. De betaalbaarheid wordt niet direct beïnvloed maar indirect wel, doordat een lintstage het aantal noodzakelijke begeleidingsbezoeken terugbrengt (zie paragraaf 4.4.3).

Implementatie: De implementatie van dit advies betekent soms een stevig gesprek met het bedrijfsleven en de noodzaak van een goede planning. Het is daarom goed om te benadrukken dat onder lintstage in dit rapport ook een tweewekelijkse terugkomdag wordt verstaan.

4.4.6 Focus

Focus	Student	Relatiebeheer
Tevredenheid		
Compliance		
Betaalbaarheid		

Advies: Het advies is om bpv-begeleiding te organiseren als het bezoeken van de student en niet het bezoeken van het leerbedrijf.

Verantwoording: Uit de gesprekken is gebleken dat bpv-begeleiding op twee manieren wordt georganiseerd. Door het inplannen van bezoeken aan het bedrijf waarbij het als een voordeel wordt gezien indien de student er ook is (relatiebeheer), of als het bezoek aan de student in het bijzijn van de praktijkbegeleider (bpv-begeleiding). Hier geeft compliance de doorslag. De eerste variant valt niet onder bpv-begeleiding. Dit betekent wel een toename van het aantal bezoeken. Hier wordt in de volgende paragraaf verder op ingegaan.

4.5 Kosten

Het kostenaspect kent twee facetten. Wat zijn de kosten nu en wat zijn de kosten wanneer de adviezen zijn overgenomen en de gewenste situatie is gerealiseerd. Het laatste facet is onderdeel van dit rapport.

De benodigde tijd voor het uitvoeren van alle bezoeken door een stageconsulent is op de volgende wijze in kaart gebracht.

- Per dag 5 à 6 bezoeken (spreiding)
- 0,5 uur matching per bol-student (4023)
- 1 uur voorbereiding per 2 bezoeken
- 0,5 uur verwerking per 2 bezoeken
- 1 uur administratie en relatiebeheer per bedrijf per jaar (7306 leerbedrijven max.)

Voor matching, het uitvoeren van 21.030 bezoeken en relatiebeheer zijn de stageconsulenten 53.230 uur (6 bezoeken per dag) tot 58.838 uur (5 bezoeken per dag) kwijt. Wanneer we uitgaan van 1530 beschikbare uren per fte zal het aantal benodigde stageconsulenten tussen de 35 en 38 uitkomen.

Daarbij is nog winst te boeken door de matching klassikaal te organiseren en door het relatiebeheer door administratief personeel telefonisch uit te laten voeren. Dit laatste is verdedigbaar, doordat de stageconsulent ieder bedrijf sowieso bezoekt in het kader van de bpv-begeleiding. Een centraal CRM-systeem kan hier ook bij helpen.

Idealiter wordt het aantal van 35-38 fte in dit rapport afgezet tegen het aantal uren dat de bpv-begeleiding nu kost. Helaas zijn er geen gegevens beschikbaar waaruit de tijdsbesteding kan worden berekend. Het systeem laat dit wel toe, maar de planning wordt collegebreed niet uniform en gedetailleerd genoeg ingevoerd om hier betrouwbare conclusies uit te kunnen trekken. Naar aanleiding van een gesprek met DIM is er wel de hoop dat deze cijfers door uniformering van de registratiewijze relatief snel (na een schooljaar) te genereren zijn. Dit kan aanleiding zijn om de implementatie van de aanbeveling om het aantal contactmomenten te verhogen, pas uit te voeren na het beschikbaar komen van deze data.

Een andere optie is om via gesprekken op alle afdelingen de huidige tijdsbesteding in kaart te brengen. Dit is om tijdstechnische redenen geen optie geweest in dit onderzoek. Een bijkomend voordeel van een gefaseerde invoering is dat het opvoeren van het aantal contactmomenten dan in de pas kan lopen met de overheveling van de begeleidingstaken naar stageconsulenten.

Naast de transitie van docenten naar stageconsulenten is een investering voor de aanschaf van een nieuw systeem nodig. Door DIM kan een indicatie worden gegeven van de kosten hiervan.

4.6 Tijdsfad

Hieronder wordt een reëel tijdsfad voorgesteld. Het voorstel is om het schooljaar 2015-2016 te gebruiken als een voorbereidingsjaar en de invoering van de nieuwe kwalificatiedossiers in schooljaar 2016-2017 te gebruiken als het moment waarop de eerste verbeteringsvoorstellen geïmplementeerd moeten zijn. De verbetervoorstellen die een relatie hebben met de overgang naar stageconsulenten vereisen een langere voorbereiding.

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Proces	Red	Green		
Systeem	Red	Green		
Matching	Red	Green		
Stagevorm	Red	Green		
Focus	Red	Red	Red	Green
Contactmomenten	Red	Red	Red	Green
Functie	Red	Red	Red	Green

BIJLAGE F.

HET STIMULEREN VAN EXCELLENTIE

3 juli 2015



EEN EXCELLENTE LEERROUTE

<p>Vraagstelling/ probleemstelling</p>	<p>Vakmanschap bepaalt de veerkracht van de samenleving. Daarvoor is goed beroepsonderwijs vereist. Iedere student heeft recht op een goede opleiding. Een opleiding waarmee de studenten ambities kunnen waarmaken en talenten kunnen benutten. Zodat ze kunnen groeien en sterk genoeg zijn om hun eigen toekomst vorm te geven en op diverse niveaus hun bijdrage te leveren aan de zich steeds ontwikkelende samenleving. Hier ligt de verantwoordelijkheid van het Koning Willem I College.</p> <p>Onze samenleving snakt naar nieuwe ideeën, naar innovatie en duurzame oplossingen. Het Koning Willem I College heeft studenten die excelleren in vakmanschap, die beschikken over een groot innovatief vermogen en/of blijk geven van een grote maatschappelijke betrokkenheid.</p>	<p>Deze studenten hebben behoefte aan meer uitdaging in het onderwijs. Dat zal ook helpen in het bestrijden van voortijdig schoolverlaten van studenten met veel potentie.</p> <p>Er bestaat nog geen excellente leerroute voor studenten die naast hun reguliere leerroute ook willen gaan voor excellentie. Het is wenselijk dat het Koning Willem I College dergelijke routes gaat aanbieden om studenten blijvend te kunnen uitdagen om het beste uit zichzelf te halen.</p> <p>In de periode van 2015-2018 worden pilots opgezet voor diverse opleidingen om hiervan te leren, zodat er een 21^e eeuwse excellentiecultuur ontstaat.</p>
<p>Doelstellingen</p>	<p>Een leerroute ontwikkelen voor excellente studenten die aansluit op de 'skills of the future' als ICT-vaardigheden, creativiteit, ondernemendheid, wereldburgerschap, denkvaardigheden in een context van duurzame ontwikkeling. Een leerroute op mbo-niveau die beter aansluit bij de wensen, talenten en passie van de student en die valt buiten de kaders van de opleidingen die regulier worden aangeboden.</p>	<p>Het kan een individuele, boven op het reguliere curriculum komende, leerroute zijn uitgaande van de interesse en intrinsieke motivatie van de student, waardoor het beste in haar/hem naar boven komt.</p>
<p>Beginsituatie</p>	<p>Een student op het Koning Willem I College mag rekenen op boeiend en uitdagend onderwijs dat recht doet aan individuele ambities en talenten, met goede begeleiding door inspirerende docenten.</p>	<p>Maar er bestaat op het college nog geen mogelijkheid voor excellente studenten om een extra programma naast het reguliere curriculum te volgen dat uitdaagt om haar/zijn grenzen nog verder te verleggen.</p>
<p>Kwantitatieve ambities</p>	<p>Excellente studenten een leerroute bieden, naast de reguliere leerroute, waar zij hun talenten en passies tot volle wasdom kunnen laten komen begeleid door inspirerende (gast)docenten. Per opleiding worden studenten voorgedragen om aan een excellentietraject deel te mogen nemen.</p>	<p>Selectiecriteria zullen daarvoor worden opgesteld in de eerste fase van het traject. Uitwerking van de trajecten is als bijlage toegevoegd. Het Koning Willem I College streeft ernaar dat eind 2018 zo'n 230 studenten hebben deelgenomen aan een extra leerroute voor excellente studenten.</p>
<p>Kwalitatieve ambities</p>	<p>Koning Willem I College excellentieprogramma's kenmerken zich door de volgende kernwaarden die het college hanteert:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wij zijn een community college. • Wij spreken alle talenten aan van onze studenten. • Wij voeden creatief denken. • Wij verleggen grenzen (ook internationale) om onze studenten het beste te kunnen bieden. • Wij gaan voor een betere, duurzame wereld. <p>Studenten met speciale talenten en passies die aangeven meer uitdaging te zoeken krijgen de kans om zich te ontplooiën tot excellente werknemers.</p> <p>Een verklaring 'Excellentie' kunnen studenten behalen indien ze bovenop het reguliere programma een prestatie verrichten die als excellent te bestempelen is, te bepalen door een op basis van deskundigheid samen-</p>	<p>gestelde commissie aan de hand van vooraf opgestelde beoordelingscriteria. Trajecten die kunnen leiden tot het behalen van de verklaring 'Excellentie' kunnen aanvullende onderwijsprogramma's zijn specifiek gericht op de opleiding (en dus op excellent vakmanschap) of op multidisciplinaire samenwerking op basis van opdrachten vanuit de community (en dus op innovatief vermogen en maatschappelijke betrokkenheid).</p> <p>Uitwerking van de trajecten die kunnen leiden tot een verklaring 'Excellentie' zijn als bijlage toegevoegd.</p> <p>Daarnaast bestaat de mogelijkheid om een 'Cum Laude' verklaring te behalen, indien studenten excellent scoren binnen de reguliere opleiding (gemiddeld minimaal 8,0), te bepalen aan de hand van het gemiddelde op de resultatenlijst.</p>

<p>Activiteiten en programma om doelen te halen</p>	<p>Het college gaat samen met de excellente studenten op zoek naar een leerroute die nog meer energie en excellentie geeft. Dat kan op verschillende manieren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bij uitdagende plekken in de samenleving, via de mogelijkheden geboden door internet (MOOC's, Spocs, forums, hulp van specialisten, ondernemerslift plus) en in samenspraak met de jongeren zelf (A-Academy) en crosssectoraal in uitdagende opdrachten (in samenwerking met interne leerbedrijven zoals: Productiehuis, Service Center, Evenementenbureau en Bureau Sterk). • Samenwerking met excellente stagebedrijven met excellente begeleiding vanuit school en stagebedrijven waar excellente studenten zich voor kunnen kwalificeren door middel van een selectieprogramma. • Opzet van een traject dat studenten uitdaagt na te denken over de veranderingen en ontwikkelingen in ontwerpen van kleding in 3D. 	<ul style="list-style-type: none"> • Stage in de Derde Wereld in samenwerking met VSO waar excellente studenten zich voor kunnen kwalificeren door middel van een selectieprogramma. • Masterclasses door inspirerende externe deskundigen. • Cambridge-certificaat voor verworven vaardigheden in het Engels of certificaat voor een andere moderne vreemde taal. • Europees certificaat (e-learning module hiervoor te ontwikkelen): dat de opleiding verzwaart, verblijf van een periode in buitenland verplicht en dat wordt afgesloten met een toetsing door een commissie met mensen uit de branche. • Studenten uitdagen het uiterste uit zichzelf te halen door wedstrijd-elementen in te bouwen in het curriculum wat uitmondt in deelname aan regionale, nationale en internationale skillswedstrijden. 														
<p>Evaluatie</p>	<p>Criteria worden met betrokkenen opgesteld om het programma, de skills-opdrachten en de beoordeling van de opgeleverde resultaten door zorgvuldig samengestelde commissies te toetsen aan de vereiste kwaliteit. Daarnaast worden de continuïteit en de borging van alle deeltrajecten binnen het college stevig verankerd door een nog op te richten stuurgroep en</p>	<p>wergroep om brede betrokkenheid en draagvlak te bewerkstelligen (zowel intern als extern). Tevens vindt monitoring van de resultaten plaats door middel van het bestaande kwaliteitszorgsysteem van het Koning Willem I College.</p>														
<p>Begroting</p>	<p>De totale begroting van alle deeltrajecten, uitgedrukt in euro's, voor 2015-2018:</p> <table border="0"> <tr> <td>3D voor Fashion & Design-studenten</td> <td>156.000</td> </tr> <tr> <td>Cross-overtrajecten</td> <td>403.200</td> </tr> <tr> <td>Stages excellente studenten</td> <td>697.500</td> </tr> <tr> <td>Global learning</td> <td>330.000</td> </tr> <tr> <td>Start-uptrajecten</td> <td>260.800</td> </tr> <tr> <td>Skillstraject</td> <td>402.125</td> </tr> <tr> <td>TOTAAL</td> <td>2.429.625 (incl. coördinatie)</td> </tr> </table>		3D voor Fashion & Design-studenten	156.000	Cross-overtrajecten	403.200	Stages excellente studenten	697.500	Global learning	330.000	Start-uptrajecten	260.800	Skillstraject	402.125	TOTAAL	2.429.625 (incl. coördinatie)
3D voor Fashion & Design-studenten	156.000															
Cross-overtrajecten	403.200															
Stages excellente studenten	697.500															
Global learning	330.000															
Start-uptrajecten	260.800															
Skillstraject	402.125															
TOTAAL	2.429.625 (incl. coördinatie)															

EXCELLENTIE-ARRANGEMENT: 3D VOOR FASHION & DESIGN-STUDENTEN

Vraagstelling/ probleemstelling	Talentvolle mbo Fashion & Design studenten dient een ambitieus onderwijsprogramma te worden aangeboden om ze zo de mogelijkheid te bieden binnen hun vakgebied door te kunnen blijven groeien naar excellent vakmanschap.	Opleiden tot ontwerper binnen de modewereld is een samenspel tussen creativiteit en techniek. De technische mogelijkheden en beperkingen geven de kaders aan waarbinnen een kledingstuk ontworpen moet/kan worden.
Doelstellingen	Uitzetten van een traject op het gebied van ontwerpen van 3D geprinte kleding.	
Beginsituatie	Door nieuwe technologische ontwikkelingen, met name de ontwikkeling van de 3D-printer, gaat naar verwachting de techniek van kledingproductie veranderen.	Dat heeft tot gevolg dat er voor een ontwerper nieuwe mogelijkheden en wellicht nieuwe beperkingen gaan ontstaan.
Kwantitatieve ambities	Jaarlijks maximaal twaalf studenten de kans bieden door te groeien naar excellentie via een individuele leerroute (samen met andere leerlingen) bovenop het reguliere programma.	De kwantitatieve verzwaring van het reguliere lesprogramma door deze excellente leerroute bedraagt gemiddeld 120 klokuren.
Kwalitatieve ambities	Studenten die aangeven meer uitdaging te zoeken (en door de opleiding geschikt geacht worden op basis van nog nader te bepalen selectiecriteria) de kans bieden om zich te ontplooiën tot excellente (toekomstige) werknemers.	Deze studenten verzamelen op deze wijze een kennisvoorsprong op een nieuwe manier van kleding ontwerpen, die gericht is op kledingproductie met een 3D-printer.
Activiteiten en programma om doelen te halen	De afdeling Fashion & Design gaat samen met de talentvolle studenten op zoek naar een leerroute waardoor deze kennisvoorsprong gerealiseerd kan worden.	Fablab-instellingen (Tilburg en Eindhoven) zijn hierbij het startpunt.
Evaluatie	De examencommissie zal de portfolio's van de studenten beoordelen om na te gaan of het gewenste niveau behaald is zodat gesproken kan worden van excellentie.	Criteria worden met deskundigen opgesteld om het programma, de skillsopdrachten en de beoordeling van de opgeleverde resultaten te toetsen aan de vereiste kwaliteit. Borging van de resultaten door middel van het bestaande kwaliteitszorgsysteem van het Koning Willem I College.
Begroting	<p>2015-2016: € 64.000 Scholing/oriëntatie, ontwikkelen programma en skillsopdrachten voor studenten door twee docenten. Begeleiding door twee docenten van groep van maximaal 12 studenten</p> <p>2016-2017: € 46.000 Bijstelling programma en skillsopdrachten voor studenten door twee docenten. Begeleiding door twee docenten van groep van maximaal 12 studenten.</p>	<p>2017-2018: € 46.000 Bijstelling programma en skillsopdrachten voor studenten door twee docenten. Begeleiding door twee docenten van groep van maximaal 12 studenten.</p> <p>Totaal voor ontwikkeling, bijstellen, uitvoeren en begeleiden van gehele excellentietraject € 156.000.</p>

EXCELLENTIE-ARRANGEMENT: CROSS-OVERTRAJECTEN

<p>Vraagstelling/probleemstelling</p> <p>Daan Roosegaarde: artiest en innovator</p>	<p>Onze samenleving snakt naar nieuwe ideeën, naar innovatie en duurzame oplossingen. We zouden meer oog moeten krijgen voor creatieve studenten die vaak het etiket van autistisch, dyslectisch, ADD of ADHD opgeplakt krijgen, omdat ze zich snel vervelen, te lang stil moeten zitten en als voortijdig schoolverlater uitvallen. Een excellentieprogramma voor deze groep zou het onderwijs aan onze 'reguliere' studenten ook ten goede komen.</p>	<p>'Think different' Reclamecampagne van Apple (1997)</p> <p>"Here's to the crazy ones. The misfits. The rebels. The troublemakers. The round pegs in the square holes. The ones who see things differently. They're not fond of rules. And they have no respect for the status quo. You can quote them, disagree with them, glorify or vilify them. About the only thing you can't do is ignore them. Because they change things. They push the human race forward. And while some may see them as the crazy ones, we see genius. Because the people who are crazy enough to think they can change the world, are the ones who do."</p>
<p>Doelstellingen</p> <p>Vereniging van alumni (awardwinnaars) van het Koning Willem I College</p>	<p>Excellente cross-overs van opleidingen realiseren die meerwaarde opleveren voor afgestudeerden als zij de arbeidsmarkt betreden of de overstap maken naar vervolgonderwijs.</p> <p>De programma's kenmerken zich door interdisciplinaire onderwerpen waardoor studenten over de grenzen van hun opleiding kunnen kijken en komen tot innovatieve oplossingen.</p>	<p>Veel nadruk ligt op vaardigheden zoals: onderzoeken, ontwerpen en ondernemen zodat de studenten een brug kunnen slaan tussen creativiteit en zakelijk denken.</p> <p>Skillsopdrachten van startende ondernemers dagen de studenten uit om oplossingen te vinden voor ondernemersproblemen en adviezen te formuleren.</p>
<p>Beginsituatie</p>	<p>Ontwikkelen excellentieprogramma (verzwaring in tijd en inhoud t.o.v. het reguliere programma) en KW1C-skillsopdrachten.</p> <p>Betrekken van startende ondernemers (via de A-Academy) voor bijdragen aan skillsopdrachten op het gebied van ondernemerschap.</p> <p>Noodzakelijke expertise binnenhalen door bijscholing en bedrijfsstages voor docenten en externe deskundigheid (via A-Academy).</p>	<p>Formatie vaststellen voor personele inzet van docenten, externe deskundigen en alumni.</p> <p>Pilot draaien van een excellentieprogramma met drie afdelingen gedurende tien weken. Ervaringen gebruiken voor opschaling naar andere opleidingen.</p>
<p>Kwantitatieve ambities</p>	<p>Studenten die naar het 3^e of 4^e leerjaar bevorderd worden met alle 60 studiepunten en geselecteerd worden door hun docententeam voor deelname aan het geïntensiverde excellentieprogramma (de tien beste studenten van een opleiding op grond van een uitstekend portfolio).</p> <p>Buitenbeentjes en 'over-gediagnosticeerde' studenten moeten nadrukkelijk een kans krijgen voor deelname. Selectie op grond van hun portfolio bij de lessen Denkvaardigheden en voordracht van studieloopbaanbegeleiders en mentoren.</p>	<p>Het excellentie-arrangement duurt ongeveer tien weken (250 uur) met werkweken in binnenland (voorjaarsvakantie) en buitenland (paasvakantie) in een voor de opleiding relevante stad (Londen, Parijs, Madrid, Barcelona, Berlijn, Orlando, Dublin of Milaan).</p> <p>De winnaars per afdeling/opleiding worden genomineerd voor de jaarlijkse KW1C-award.</p> <p>De kwantitatieve verzwaring van het reguliere lesprogramma door deze excellente leerroute bedraagt gemiddeld 150 klokuren.</p>

<p>Kwalitatieve ambities</p>	<p>Een cross-over: Marketing-Evenementenorganisatie-Fashion-Techniek. Opleidingen: medewerker evenementenorganisatie, commercieel medewerker confectiekunde, standbouwer.</p> <p>Ontwikkelen van begeleiding-op-maat voor de buitenbeentjes die meer persoonlijke aandacht en zorg nodig hebben om hun talenten te ontwikkelen.</p> <p>Professionalisering van begeleidende docenten door intensieve samenwerking met toppers uit de beroepspraktijk (bedrijfsstage).</p> <p>Een toegevoegde waarde voor de Bossche community door jaarlijks terugkerende activiteiten voor opdrachtgevers. Bijv. de gehele organisatie van een modeshow in winkelcentrum De Helftheuvel.</p>	<p>Studenten de mogelijkheid geven te werken in School voor de Toekomst: het 'ontwikkel- en experimentercentrum' voor onderwijs en lokaal bedrijfsleven.</p> <p>Samenwerking in een excellente doorlopende leerlijn met vmbo (Van Maerlant, voor Ondernemend Onderwijs) en hbo (HAS en Avans). Bij opschaling, in samenwerking met Ondernemend Onderwijs, insteken op samenwerking van vmbo-mbo en hbo-studenten zodat zij kunnen profiteren van elkaars ervaringen en inzichten.</p> <p>Bevorderen van ondernemerschap door deelname aan regionale valorisatieprogramma's. Het Koning Willem I College is partner in het Valorisatieplan 5-sterren Noordoost-Brabant. Dit programma is gericht op startende, innovatieve ondernemers.</p>
<p>Activiteiten en programma om doelen te halen</p>	<p>Kick-off en 1^e KW1C-skillsopdracht In periode 3 van het 3^e of 4^e jaar (begin februari tot eind april) vormen de tien excellentiestudenten, een aparte groep die in de voorjaarsvakantie samen op de hei (jeugdherberg) een kick-offprogramma volgen.</p> <p>Kick-off bestaat uit: 1^e KW1C-skillsopdracht. Masterclass door externe deskundige van naam (bijv. voor mode: Addy van den Krommenacker; voor marketing: Jos Burgers). Trainingen in softskills voor ontwikkelen relevante competenties (proactief, ondernemend, teamspeler, stressbestendig, innovatief) Excursies naar voor opleidingsgebied relevante bedrijven, musea. Eind van de werkweek steeds opleveren van uitwerking.</p> <p>2^e KW1C-skillsopdracht Studenten van cross-overopleidingen komen bij elkaar voor interdisciplinaire opdracht.</p> <p>Integreren van opdrachten en uitwerkingen. Bijv. concepten en moodboards ontwikkelen, organiseren van modeshow, ontwerpen van kleding, bouwen van decorstukken en het verzorgen van de bijbehorende techniek.</p>	<p>Gebruikmaken van bestaande contacten waaronder School voor vormgeving in Trento (Italië). Uitwerkingen opleveren op school voor vakjury bestaande uit docenten en deskundigen uit de beroepspraktijk.</p> <p>Meesterproef KW1C-skills Uitvoering van de cross-overopdracht in passende setting. Tijdens Communityweek in School voor de Toekomst of op locatie. Beoordeling door vakjury. Winnaars komen in aanmerking voor naschoolse begeleiding: (internationale) studiebeurs voor een passende studie op niveau Associate Degree of hbo, subsidie voor opzetten start-up, en begeleiding door ervaren beroepsbeoefenaars volgens een: 'maatjessysteem'.</p> <p>Communicatie Excellentiegroepen per opleiding worden gevolgd d.m.v. filmpjes, foto's en nieuwsberichten via KW1C-Facebook. Presentaties dienen ook als good practice voor andere studenten.</p> <p>Wedstrijdelement toevoegen bij presentaties (pitch beoordeeld door vakjury en stemmen op excellentiestudenten door reguliere studenten).</p>

<p>Evaluatie</p>	<p>Beoordeling door vakjury Vakdocenten, externe deskundigen -zo mogelijk oud- studenten die carrière gemaakt hebben zoals Jeroen Spierings (directeur marketing bij RICOH) of Minke Booij (top hockeyspeelster), oud-Awardwinnaars c.q. alumni vanuit A-Academy.</p> <p>Ervaren beroepsbeoefenaars die bereid zijn als coach te fungeren voor winnaars van het excellentieprogramma.</p> <p>Na een pilot bij enkele opleidingen kunnen de verbeterde excellentieprogramma's uitgerold worden over het hele college: - programma's en skillsopdrachten verbeteren; - professionalisering begeleidende docenten evalueren; - samenwerking met beroepsbeoefenaars onderzoeken op gewenste effecten; - tevredenheid deelnemende studenten meten.</p>	<p>Tijdpad</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 november 2015: plan voor pilot gereed - 1 februari 2016: start eerste excellentieprogramma's via cross-overtrajecten - 1 mei 2016: evaluatie uitvoering - 1 augustus 2016: opzetten verbeterde programma's - 1 augustus 2017: verbreden naar andere sector/opleidingen <p>Kwaliteitsborging Opstellen van criteria met betrokkenen om het programma, de skillsopdrachten en de beoordeling van de opgeleverde resultaten te toetsen aan de vereiste kwaliteit. Borging van de resultaten door middel van het bestaande kwaliteitszorgsysteem van het Koning Willem I College.</p>
<p>Begroting</p>	<p>2015-2016: € 100.900 Ontwikkelen programma en skillsopdrachten i.s.m. veelbelovende start-ups bij drie verschillende bedrijven die resulteren in een uitdagende skillsopdracht.</p> <p>Begeleiding door 2 docenten van groep van maximaal 10 studenten.</p> <p>Drie beroepsbeoefenaren verzorgen elke week een masterclass.</p> <p>Drie beroepsbeoefenaren voor verzorgen van feedback aan studenten.</p> <p>Reis- en verblijfkosten en programma tijdens werkweken in binnenland en buitenland.</p>	<p>2016-2017: € 100.900 Voor aanpassing / verbetering en uitvoering van het programma conform de aanpak 2015-2016.</p> <p>2017-2018: € 201.800 Voor aanpassing / verbetering en uitvoering van het programma conform de aanpak 2015-2016.</p> <p>Verbreding naar andere sector/opleidingen.</p> <p>Totale kosten van dit excellentie cross-overtraject: € 403.600.</p>

EXCELLENTIE-ARRANGEMENT: STAGES VOOR EXCELLENTE STUDENTEN

Vraagstelling/ probleemstelling	Thema: het bieden van uitdagend beroepsonderwijs. Talentvolle mbo-studenten op met name mbo 4-niveau dient een ambitieus onderwijsprogramma aangeboden te worden om binnen hun vakgebied door te groeien naar excellent vakmanschap en zo optimaal geëquipeerd te zijn voor een professionele carrière eventueel na een succesvolle doorstroom naar het hbo. Een internationale werkervaring kan de professionele en persoonlijke ontwikkeling een geweldige stimulans geven.	Onderzoek heeft aangetoond dat deelname aan een internationale stage de employability skills van studenten vergroot: meer zelfvertrouwen, tolerantie, daadkracht, leergierigheid, evenwichtigheid en besluitvaardigheid. Internationale stage vergroot de attractiviteit van een opleiding. Het college wil boven op de reguliere stage een mogelijkheid creëren voor excellente studenten om zich nog meer te laten uitdagen om het uiterste uit zichzelf te halen.
Doelstellingen	Voor excellente niveau 4-studenten (selectiecriteria worden nog nader bepaald) een internationale studie- en stagemobiliteit mogelijk maken, die boven op het reguliere curriculum komt. Deze studenten krijgen hiervoor een zogenaamde excellentiebeurs, waar reis-en verblijfkosten uit worden betaald.	De expertise bij de excellente stagebedrijven/instellingen mobiliseren en supportfaciliteiten (training van begeleiders, erkenning van excellente leerbedrijven/instellingen) verder ontwikkelen. Stageplaatsen creëren voor excellente studenten waar, buiten de reguliere stageopdrachten om, de mogelijkheid wordt geboden om extra te worden uitgedaagd.
Beginsituatie	Op dit moment maken jaarlijks ruim 200 studenten gebruik van de mogelijkheid om, al dan niet, ondersteund door het Erasmus+-programma in het buitenland stage te gaan lopen.	Deze stages maken deel uit van het reguliere curriculum en bieden (nog) niet dat extra's dat wordt gezocht voor de excellente student.
Kwantitatieve ambities	In de periode 2015-2018 minimaal 90 studenten de gelegenheid bieden om een in een excellent internationaal bedrijf/instelling stage te kunnen lopen boven op de verplichtingen die voortvloeien uit het reguliere curriculum.	De kwantitatieve verzwaring van het reguliere lesprogramma door deze excellente leerroute bedraagt gemiddeld 200 klokuren.
Kwalitatieve ambities	Het netwerk van stagebedrijven/instellingen kwalitatief versterken en uitbouwen in samenwerking met interne netwerk op het college, vso en (inter)nationale partners. Waar nodig: decisionmakers/coördinatoren binnen afdelingen/teams mobiliseren en informeren en daar waar nodig scholen op excellentie.	Infrastructuur voor werving, promotie en uitvoering binnen het Koning Willem I College verstevigen. Speerpunt: informatievoorziening richting studenten, docenten en bedrijfsleven.
Activiteiten en programma om doelen te halen	2015-2016 15 excellente stageplaatsen werven en werkafspraken maken, voorbereidingsprogramma voor studenten vormgeven, inclusief taaltraining in samenwerking met begeleidende docenten. Eerste pilot draaien voor 15 studenten.	2016-2017 Bijstellen van het programma 30 studenten selecteren en voorbereiden voor een excellente internationale stage. 2017-2018 Bijstellen van het programma 45 studenten selecteren en voorbereiden voor een excellente internationale stage.

Evaluatie	Bureau (Inter)nationale Projecten ziet erop toe dat jaarlijks de resultaten gegeven de ambities -kwantitatief en kwalitatief- worden geëvalueerd en de doelen op basis van de bevindingen worden bijgesteld.	Criteria worden opgesteld met betrokkenen om het programma en de opdrachten en de beoordeling van de opgeleverde resultaten door een nog samen te stellen commissie te toetsen aan de vereiste kwaliteit. Borging van de resultaten door middel van het bestaande kwaliteitszorgsysteem van het Koning Willem I College.
Begroting	<p>2015-2016: € 145.000 Studentenmobiliteit/excellentiebeurs (15) Mobiliteitskosten, ureninzet en scholing begeleiders</p> <p>2016-2017: € 232.500 Studentenmobiliteit/excellentiebeurs (30) Mobiliteitskosten, ureninzet en scholing begeleiders</p>	<p>2017-2018: € 320.000 Studentenmobiliteit/excellentiebeurs (45) Mobiliteitskosten, ureninzet en scholing begeleiders</p> <p>Totale kosten 2015-2018: € 697.500</p>

EXCELLENTIE-ARRANGEMENT: GLOBAL LEARNING - THINK GLOBAL, ACT GLOBAL

Vraagstelling/ probleemstelling	Het Koning Willem I College heeft de ambitie het beste te halen uit iedere student en wil alle talenten van onze studenten aanspreken. Creatief denken wordt gevoed. Het college wil eraan bijdragen dat studenten een opleidingsprogramma kunnen volgen waarin ze uitgedaagd worden om het beste uit zichzelf te halen en daarbij ook goed begeleid worden.	Sommige studenten voelen zich echter nog te weinig uitgedaagd in het reguliere programma. Daarvoor verlegt het college internationale grenzen om onze studenten het beste te kunnen bieden.
Doelstellingen	Excellente studenten in een internationale omgeving de mogelijkheid bieden een stapje extra te zetten en daarbij ook een klimaat te creëren waarin studenten zich uitgenodigd voelen dat stapje extra te zetten.	Excellente internationale cross-overs van opleidingen realiseren die meerwaarde opleveren voor afgestudeerde studenten als zij de arbeidsmarkt betreden of de overstap maken naar vervolgonderwijs.
Beginsituatie	Sedert acht jaar werkt het Koning Willem I College nauw samen met Valencia College in Florida, USA. Individuele studenten liepen stage in Orlando, docenten van het Koning Willem I College verbleven voor korte of langere tijd op het Amerikaanse college, professionals van beide colleges verzorgden scholing voor medewerkers van beide colleges en een Memorandum of Understanding (MoU) werd ondertekend.	Twee jaar geleden begonnen de voorbereidingen voor een intensief samenwerkingsproject dat als extra zou moeten worden aangeboden aan studenten van beide colleges. Excellente studenten zou de mogelijkheid geboden gaan worden om in een internationale leeromgeving het beste uit zichzelf te (gaan) halen.
Kwantitatieve ambities	Maximaal 20 studenten worden per jaar op basis van nog te bepalen selectiecriteria geselecteerd voor dit internationale programma dat bovenop het reguliere programma wordt aangeboden. Programma heeft doorlooptijd van 1 jaar. De geselecteerde Koning Willem I College-studenten werken gedurende het jaar samen met studenten van Valencia College.	Onderwerp varieert per jaar, maar gestreefd wordt naar cross-overs waarbij veel nadruk zal liggen op onderzoeken, ontwerpen, out-of-the-boxdenken en interculturele vaardigheden en communicatie. De kwantitatieve verzwaren van het reguliere lesprogramma door deze excellente leerroute bedraagt gemiddeld 125 klokuren.
Kwalitatieve ambities	Dit programma geeft studenten de mogelijkheid leren in een internationale omgeving te ervaren. Studenten worden in de gelegenheid gesteld de andere cultuur aan den lijve te ondervinden door intensief virtueel en in realtime met buitenlandse studenten, docenten en andere professionals samen te werken.	Hierdoor worden de studenten volop in de gelegenheid gesteld competenties van een wereldburger te ontwikkelen en zichzelf in een internationale leeromgeving verder te professionaliseren.
Activiteiten en programma om doelen te halen	<p>2015-2016 Format ontwikkelen in een samenwerking tussen docenten/professionals van Koning Willem I College en Valencia College. Uitvoeren van een pilot waarin studenten van beide colleges samenwerken. Pilot wordt afgesloten met werkbezoek van een week aan Valencia College.</p> <p>2016-2017 Format wordt doorontwikkeld in een samenwerking tussen docenten/professionals van Koning Willem I College en Valencia College. Studenten van beide colleges werken samen in een virtuele setting aan de opdrachten. Traject wordt afgesloten met een werkbezoek van een week aan Koning Willem I College door de studenten van Valencia College.</p>	<p>2017-2018 Format wordt doorontwikkeld in een samenwerking tussen docenten/professionals van Koning Willem I College en Valencia College. Studenten van beide colleges werken samen in een virtuele setting aan de opdrachten. Traject wordt afgesloten met een werkbezoek van een week aan Valencia College.</p>

Evaluatie	Bureau (Inter)nationale Projecten ziet er op toe dat jaarlijks de resultaten worden geëvalueerd en de doelen op basis van de bevindingen worden bijgesteld.	Criteria worden opgesteld met betrokkenen om het programma en de opdrachten en de beoordeling van de opgeleverde resultaten door een nog samen te stellen commissie te toetsen aan de vereiste kwaliteit. Borging van de resultaten gaat door middel van het bestaande kwaliteitssystem van het Koning Willem I College.
Begroting	<p>2015-2016: € 130.000 Studentenmobiliteit, mobiliteit begeleiders, programmakosten en ureninzet begeleiders.</p> <p>2016-2017: € 70.000 Mobiliteit begeleiders, programmakosten en ureninzet begeleiders.</p>	<p>2017-2018: € 130.000 Studentenmobiliteit, mobiliteit begeleiders, programmakosten en ureninzet begeleiders.</p> <p>Totale kosten: € 330.000</p>

EXCELLENTIE-ARRANGEMENT: START-UPTRAJECTEN

Vraagstelling/ probleemstelling	Nederland telt ruim 1 miljoen zzp'ers die in steeds wisselende teams ideeën, producten en diensten leveren. De samenstelling van het team wordt bepaald door de expertise die nodig is naar aanleiding van de vraag van de opdrachtgever.	Voorbeelden zijn de Gruyterfabriek en OndernemersRijk, beide in 's-Hertogenbosch.
Doelstellingen	Het excellentietraject: 'start-up' biedt ondernemende studenten een programma om besmet te raken met het ondernemersvirus.	Succesvolle studenten krijgen na afloop van dit excellentietraject fysieke ondersteuning van het college en adviezen van docenten en externe adviseurs in een 'maatjessysteem' van alumni (A-Academy).
Beginsituatie	Studenten maken kennis met startende ondernemingen en 21 ^e eeuwse vaardigheden die hen leren een eigen bedrijfje op te zetten als zzp'er.	
Kwantitatieve ambities	Studenten solliciteren naar deelname aan het excellentieprogramma: start-ups. Een commissie van ondernemers uit de Bossche community selecteert jaarlijks de tien meest getalenteerde en gemotiveerde studenten aan de hand van een intakeopdracht.	De kwantitatieve verzwarende van het reguliere lesprogramma door deze excellente leerroute bedraagt gemiddeld 180 klokuren.
Kwalitatieve ambities	Kansrijke opleidingen om te starten als Zelfstandige Zonder Personeel worden gecombineerd (bijvoorbeeld opleidingen op het gebied van zorg of techniek en ondernemen). Het excellentieprogramma is gebaseerd op de nieuwe kwalificatiedossiers. Het programma wordt bovenop het reguliere programma aangeboden.	Excellentiestudenten doen ervaring op in KW1C-shop-in-shops in winkelcentrum van 's-Hertogenbosch. Excellentiestudenten lopen een stage in Zuid-Afrika om hun ondernemersvaardigheden in de praktijk te brengen. Bij diplomering van de reguliere opleiding ontvangen de studenten die het excellentietraject start-ups met succes hebben gevolgd gedurende 1 jaar een 'KW1C-startersbeurs' in de vorm van fysieke ondersteuning en adviezen van geslaagde alumni van het college.

<p>Activiteiten en programma om doelen te halen</p>	<p>Kick-off en 1° KW1C-skillsopdracht Via het Theater van de Techniek maken de studenten kennis met vragen en problemen van startende ondernemingen. Ze denken na over oplossingen en presenteren die aan deelnemende ondernemers. Excursies naar 'Ideeënfabrieken' zorgen voor inspiratie en het verlangen zelf te ondernemen. In groepjes starten zij student companies en verwerven startkapitaal.</p> <p>2° KW1C-skillsopdracht De studenten krijgen de opdracht een onderneming op te zetten en brainstormen over 'het gat in de markt'. Het interne leerbedrijf ZZ1PP zorgt voor acquisitie van opdrachten en klussen van opdrachtgevers. Samenwerking met onze zusterschool: College of Cape Town in Kaapstad Zuid-Afrika levert uitdagende klussen. Zie ook: www.ondernemeninontwikkelingslanden.nl. Via gerichte trainingen van externe adviseurs ontwikkelen de studenten ondernemersvaardigheden zoals: pionieren, netwerken, initiatieven nemen. Excursie naar Kamer van Koophandel en lessen marketing, bedrijfsadministratie, inkoop, boekhouden.</p>	<p>3° KW1C-skillsopdracht De studenten maken kennis met Jong Ondernemen (jongondernemen.nl). Zij presenteren hun ideeën en producten op marktdagen. Via skype leggen zij contact met studenten uit Zuid-Afrika. Engels is voertaal. Ze maken kennis met denkvaardigheden en zeven eigenschappen van effectieve mensen (Covey). Eindresultaat is een concrete dienst of een product dat bruikbaar is voor ontwikkelingslanden (zoals de townships in Kaapstad).</p>
<p>Evaluatie</p>	<p>De beoordelingscommissie van ondernemers uit de Bossche community beoordelen het ondernemingsplan, stageverslagen en presentaties voor het toekennen van de KW1C-startersbeurs.</p>	<p>Criteria worden opgesteld met betrokkenen om het programma en de opdrachten en de beoordeling van de opgeleverde resultaten door een nog samen te stellen commissie te toetsen aan de vereiste kwaliteit. Borging van de resultaten gaat door middel van het bestaande kwaliteitssysteem van het Koning Willem I College.</p>
<p>Begroting</p>	<p>2015-2016: € 71.200 Ontwikkeling programma en skillsopdrachten. Beoordeling door ondernemerscommissie. Mobiliteitskosten studenten, huur shop-in-shop, adviezen aan start-ups door docenten en alumni via helpdesk.</p> <p>2016-2017: € 63.200 Bijstelling programma en skillsopdrachten. Beoordeling door ondernemerscommissie. Mobiliteitskosten studenten, huur shop-in-shop, adviezen aan start-ups door docenten en alumni via helpdesk.</p>	<p>2017-2018: € 126.400 Bijstelling programma en skillsopdrachten. Beoordeling door ondernemerscommissie. Mobiliteitskosten studenten, huur shop-in-shop, adviezen aan start-ups door docenten en alumni via helpdesk. Programma verbreden binnen het college, volgens bijgestelde aanpak.</p> <p>Totaal voor ontwikkeling, bijstelling, uitvoeren en begeleiden van excellentietraject start-ups: € 260.800</p>

SKILLS: ACHTERGROND VAKWEDSTRIJDEN IN HET MBO: TONEEL VOOR EXCELLENTIE

Het verhogen van de kwaliteit en de excellentie in het beroepsonderwijs kan niet zonder een uitdaging. Een uitdaging niet alleen voor studenten maar ook voor de docententeams zijn de vakwedstrijden zoals Skills Netherlands die al sinds jaar en dag samen met verschillende partners organiseert. Deze vakwedstrijden laten niet alleen het vakmanschap van de studenten zien maar ook van de docententeams en de stagebedrijven achter de studenten. Door de vakwedstrijden te organiseren op open dagen is het ook mogelijk om vmbo-leerlingen en hun ouders voor het beroep en de opleiding te interesseren (in het kader van Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding). Tot slot is het een uitdaging voor de branches zowel vanuit werkgevers als werknemers om na de landelijke finale de nationale winnaars te meten met de buurlanden. De hoeveelheid betrokken partijen; scholen met docententeams, studenten (en ouders), leerbedrijven met leermeesters, branches met werkgevers- en werknemersorganisaties en het ministerie van OCW maakt de organisatie van vakwedstrijden een complexe zaak. Je hebt iedereen nodig om werkelijk uitdagende wedstrijden te organiseren waar studenten kunnen excelleren en de overige betrokkenen zich allemaal 'eigenaar' voelen en de wedstrijden gebruiken in de eigen (media) kanalen om te laten zien welke kwaliteit het beroepsonderwijs oplevert. Vakwedstrijden zijn dan met ieders medewerking het toneel waar studenten in het beroepsonderwijs hun excellentie kunnen laten zien.

Gezamenlijke inzet om vanuit een breedte strategie meer te excelleren

Dit alles overwegend hebben de mbo-scholen, verenigd in de MBO Raad besloten om in gezamenlijkheid een deel van het excellentiebudget te besteden aan de vakwedstrijden. De wedstrijden waren er wel maar in aantal beperkt (ongeveer 20) en een beperkt aantal scholen (ongeveer 40) en branches participeerden. Nu valt er met het tijdelijke excellentiebudget een stevige impuls te geven aan het breed uitrollen van de vakwedstrijden in het format van Skills Heroes. De mbo-scholen hopen hiermee ook alle mbo-branches met sociale partners zoveel als mogelijk te betrekken bij de vakwedstrijden. Het voor vier jaar beschikbare excellentiebudget is een ideale gelegenheid om op een structureel hoger niveau te komen: over de volle breedte van het mbo: de breedte strategie. Vanuit deze breedte kan er werkelijk geëxcelleerd worden en kan het beroepsonderwijs in Nederland op een hoger plan

komen. We willen winnen toch; als student, docententeam, leerbedrijf, school en als branche?

Doel, resultaat en werkwijze

Doel deelname aan vakwedstrijden in het kader van excellentie: In vier jaar tijd breed uitrollen binnen de school (teams en regionale leerbedrijven) en verbreden over alle mbo-branches met sociale partners.

Resultaten:

- Over vier jaar in 2019 zijn er over zoveel mogelijk beroepsopleidingen vakwedstrijden die met een landelijke manifestatie afsluiten
- Het gevoel van eigenaarschap moet zoveel mogelijk door alle partijen gedragen worden, SBB kan hierbij dienen als overlegplatform voor de verdere uitrol
- Meer docenten(teams) en leerbedrijven zijn hierdoor betrokken bij de ontwikkeling van wedstrijdopdrachten/schoolvakwedstrijden en excellentieontwikkeling studenten
- Het stimuleren van de professionalisering bij docententeams doordat 'hun' studenten zich meten met anderen
- Het contact met het regionale bedrijfsleven intensiveert door de deelname van 'hun' studenten
- Vakwedstrijden stimuleren per branche de kennisontwikkeling en -uitwisseling op sectoraal niveau met andere scholen over excellentie, vakmanschap, talentontwikkeling en vakinhoud en -didactiek. Het is het als ware een benchmark tussen de sectorale beroepsopleidingen
- Vakwedstrijden maken het ook mogelijk door de Euro- en WorldSkills om per branche het niveau van het nationale beroepsonderwijs te vergelijken met het buitenland
- Vakwedstrijden zijn ook uitstekend te benutten in het kader van LOB en de contacten met het toeleverend en aanpalend onderwijsveld kunnen hierdoor verdiepen en verbeteren
- Een verbetering van het imago van beroepsonderwijs en excellent vakmanschap

Dit alles te bereiken door als mbo-school vier jaar lang te participeren in de Skills vakwedstrijden. De bijdrage aan Skills is voor de ondersteuning en het organiseren van de regionale en landelijke wedstrijden. De eigen schoolwedstrijden organiseert de school zelf en zet hiertoe ook een deel van het excellentiebudget in.

Rol Skills Netherlands en rol SBB

De bovenstaande resultaten zijn alleen te bereiken in nauw overleg. Skills Netherlands is de ideale partij om dit overleg vorm te geven aangezien deze partij door het ministerie is aangewezen als de gedelegeerde voor de EuroSkills en WorldSkills. Hiertoe hebben de mbo-scholen ieder voor zich een afspraak met Skills Netherlands gemaakt. De school is zelf aan zet om de schoolwedstrijden te organiseren en samen met de collega-instellingen de regionale voorronden. Op landelijk niveau werken de scholen onder de regie van Skills Netherlands. Elke mbo-school krijgt de ondersteuning van en gebruikt de materialen en wedstrijd- en beoordelingssystematieken van Skills Netherlands en organiseert jaarlijks de eigen schoolvakwedstrijden. Van de branches met de sociale partners verwachten de mbo-scholen op den duur dat zij zich in zullen zetten voor de landelijke wedstrijden en vooral voor de internationale vakwedstrijden. Hier kunnen de sectorkamers van SBB dienen als overlegplatform tussen de partijen.

Excellentiearrangement skillswedstrijden

Vraagstelling/ probleemstelling	Thema: het bieden van uitdagend beroepsonderwijs. Talentvolle mbo-studenten op alle mbo-niveaus dient een ambitieus onderwijsprogramma aangeboden te worden om binnen hun vakgebied door te groeien naar excellent vakmanschap, het meesterschap. Het competitie-element van vakwedstrijden biedt mogelijkheden om excellent vakmanschap te stimuleren. Studenten (en docenten) willen graag de eigen progressie laten zien, meten om daarin verder te kunnen groeien: vanuit roc-interne voorrondes in regionale, nationale en zeker ook internationale context.	Bovendien biedt een competitie element – behalve de bovengenoemde voordelen – ook nog eens mogelijkheden om opleidingen naar buiten toe duidelijker te profileren. Het regionale bedrijfsleven volgt vakwedstrijden intensief en is, vanwege de positieve uitstraling naar opleiding en bedrijfsleven, ook bereid om te investeren.
Doelstellingen	Wedstrijdelementen inbouwen in een curriculum, om zo studenten te stimuleren het beste uit zichzelf te halen en ook de wat minder sterke studenten door dit pedagogisch-didactische middel extra te enthousiasmeren. Hierdoor ontstaat er een toename van trots bij studenten en docenten op hun prestaties en begeleiding.	Concreet: bij voorkeur in zoveel mogelijk opleidingen van het Koning Willem I College competitieve elementen inbouwen in het onderwijsprogramma in de vorm van vakwedstrijden op niveau 2, 3 en 4. De winnaars op de verschillende niveaus worden afgevaardigd naar (EU-) regionale, nationale en internationale vakwedstrijden (Skills Heroes, Euroskills en Worldskills)
Beginsituatie	Binnen het Koning Willem I College is het wedstrijdelement binnen de onderwijsprogramma's onderbelicht. Slechts bij een twee opleidingen (ICT en tweewielertechniek) wordt deelgenomen aan Skills Heroes-wedstrijden.	Dit wordt als zeer positief ervaren door zowel student, docent als het Koning Willem I College.
Kwantitatieve ambities	2016: 3 opleidingen hebben wedstrijdelementen in het curriculum opgenomen en nemen deel aan nationale en internationale wedstrijden 2017: 6 opleidingen 2018: 12 opleidingen	De verzwaren voor deze leerroute bestaat uit de voorbereiding van en de deelname aan wedstrijden en de uitdaging tot het tonen van excellent vakmanschap die daarmee samenhangt en heeft een kwantitatieve omvang van gemiddeld 50 klokuren.
Kwalitatieve ambities	- ontwikkelen van op kwalificatiedossiers gebaseerde competitieve trajecten in onderwijsprogramma's - organiseren met branchepartners van vakwedstrijden voor niveaus 2, 3 en 4 per afdeling	- deelname aan nationale en internationale vakwedstrijden

<p>Activiteiten en programma om doelen te halen</p>	<p>Het maken van een plan van aanpak met daarin:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interne taken (directie, communicatie, docenten, studenten, facilitaire taken) - Externe taken (lokaal bedrijfsleven, Skills Netherlands, ouders studenten, media) - Resultaatbeschrijving - Kosten - Evaluatie/verantwoording - Planning 	<p>Het uitrollen van opgedane ervaring naar andere opleidingen. Ondersteunen opleidingen om het competitieve deel in het onderwijsprogramma te implementeren. Daarnaast opleidingen ondersteunen in de organisatie van de vakwedstrijden.</p>
<p>Evaluatie</p>	<p>Jaarlijks worden de ontwikkelingen, gegeven de ambities- kwantitatief en kwalitatief- geëvalueerd en de doelen op basis van de bevindingen bijgesteld. Criteria worden met betrokkenen opgesteld om het programma, de</p>	<p>skillsopdrachten en de beoordeling van de opgeleverde resultaten te toetsen aan de vereiste kwaliteit. Borging van de resultaten door middel van het bestaande kwaliteitszorgsysteem van het Koning Willem I College.</p>
<p>Begroting</p>	<p>2015-2016: € 107.000 Vorbereiding en instructie (bij nieuwe start opleiding) Schrijven wedstrijdopdracht Begeleiden tijdens wedstrijden (docent) Regelen bedrijfsvoering (ICT-voorzieningen etc.) Materiële kosten, juryleden, medailles Coördinatie SSC/PR & Communicatie Landelijke bijdrage Skills Heroes</p> <p>2016-2017: € 128.125 Vorbereiding en instructie (bij nieuwe start opleiding) Schrijven wedstrijdopdracht Begeleiden tijdens wedstrijden (docent) Regelen bedrijfsvoering (ICT-voorzieningen etc.) Materiële kosten, juryleden, medailles Coördinatie SSC/PR & Communicatie Landelijke bijdrage Skills Heroes</p>	<p>2017-2018: € 167.000 Vorbereiding en instructie (bij nieuwe start opleiding) Schrijven wedstrijdopdracht Begeleiden tijdens wedstrijden (docent) Regelen bedrijfsvoering (ICT-voorzieningen etc.) Materiële kosten, juryleden, medailles Coördinatie SSC/PR & Communicatie Landelijke bijdrage Skills Heroes</p> <p>Totaal: € 402.125</p>

BIJLAGE G.

HET VERBETEREN VAN STUDIESUCCEES

(studiewaarde)

19 maart 2015



1. HET KONING WILLEM I COLLEGE STUURT OP HET SUCCESVOL ZIJN VAN DE STUDENT

Eén van de succesbepalende factoren van het Koning Willem I College is 'de student is succesvol'. In hoeverre de student van het Koning Willem I College succesvol is wordt gemeten aan de hand van een drietal kritieke prestatie-indicatoren: het jaarresultaat, het diplomaresultaat en het vsv-percentages. In de jaarplannen die de directeuren van de onderwijsafdelingen jaarlijks opstellen maken de directeuren van de onderwijsafdelingen per opleiding(encluster) resultaatafspraken met het college van bestuur. De ambitie van het Koning Willem I College voor 2018 is dat het jaarresultaat en diplomaresultaat van alle opleidingen(clusters) minimaal boven de inspectienorm liggen met een gemiddelde op afdelingsniveau van minimaal 75%. Voor de vsv-percentages per niveau binnen de afdeling geldt als ambitie dat deze onder de convenantnormen liggen voor de afzonderlijke niveaus: dus niveau 1 beneden de 22,5%, niveau 2 beneden de 10% en niveau 3/4 beneden de 2,75%. Binnen de Regeling Kwaliteitsafspraken wordt een tweetal thema's benoemd dat samenhangt met het succesvol kunnen zijn van de student: vsv en studiewaarde. In onderliggend plan wordt invulling gegeven aan het thema studiewaarde; het thema vsv wordt in een separaat plan uitgewerkt.

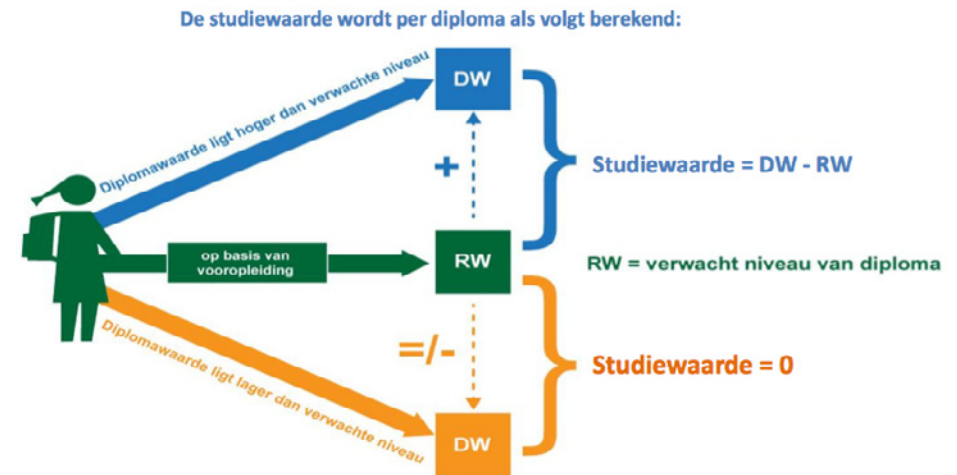
2. DE INDICATOR STUDIEWAARDE¹

Studiewaarde is een van de landelijk vastgestelde beleidsthema's waarop mbo-instellingen gericht in gaan zetten om de onderwijskwaliteit verder te verhogen. Onder studiewaarde wordt de mate verstaan waarin een mbo-instelling erin slaagt studenten – gegeven hun vooropleiding – naar een diploma toe te leiden op het niveau dat bij hun talenten past. Op deze manier worden instellingen gestimuleerd om onderwijs van zodanige kwaliteit te geven, dat de student het hoogst haalbare niveau kan bereiken. De indicator studiewaarde wordt als volgt gedefinieerd:

$Studiewaarde = Diplomawaarde - Referentiewaarde$

- De diplomawaarde is de waarde van het behaalde diploma.
- De referentiewaarde voor een vooropleiding in het vo is de waarde van het verwachte diploma op basis van het landelijk gemiddelde in de afgelopen vier jaar.
- De studiewaarde wordt per jaar voor ieder bekostigd diploma berekend en gemiddeld voor elke domein-niveaucombinatie. De studiewaarde wordt gelijkgesteld aan 0 indien de diplomawaarde lager is dan de referentiewaarde.

Indicator studiewaarde



¹ Bronnen: www.kwaliteitsafsprakenmbo.nl en presentatie studiewaarde tijdens regiobijeenkomst op 25 februari 2015 in Eindhoven.

In onderstaande tabel is per vooropleiding (in het vo) de (voorlopige) referentiewaarde weergegeven.

Vooropleiding	Referentiewaarde
Praktijkonderwijs	1,27
Vmbo zonder diploma	1,79
Havo/vwo zonder diploma	3,50
Vmbo-b	2,61
Vmbo-k	3,34
Vmbo-g	3,65
Vmbo-t	3,71
Havo/vwo met diploma	3,69
Leeftijd 27 jaar en ouder	2,63
Vooropleiding onbekend	2,32

Voor de beloning wordt voor iedere mbo-instelling een basiswaarde per domein-niveaucombinatie berekend: de gemiddelde studiewaarde over de afgelopen vier jaar. Indien een mbo-instelling voor een domein-niveaucombinatie een hogere studiewaarde dan de basiswaarde bereikt en/of tot een vooraf gedefinieerde topgroep blijft behoren ontvangt de mbo-instelling een prestatiebeloning.

3. DE STARTSITUATIE VAN HET KONING WILLEM I COLLEGE IN BEELD

Het Koning Willem I College heeft de beschikking over een Management Informatie Portaal (MIP) waarin actuele gegevens staan over studenten, personeel, financiën en imago. Voor de verschillende opleidingen(clusters) zijn de opbrengsten (jaarresultaat en diplomaresultaat) continu op studentniveau te volgen. In het MIP zijn de opbrengsten nog niet gerelateerd aan de hoogste vooropleiding in het voortgezet onderwijs waarmee de student in het mbo instroomt. De recent landelijk ontwikkelde indicator studiewaarde moet nog worden ondergebracht in het MIP. De startsituatie van het Koning Willem I College kan worden ingeschat op basis van de benchmark 2013 studiesucces, waarin de opbrengsten van het teljaar 2012-2013, gerelateerd aan de vooropleiding, zijn verwerkt. Deze kunnen worden verrijkt met de gegevens over het teljaar 2013-2014 die in het MIP van het Koning Willem I College beschikbaar zijn.

3.1 De benchmark 2013²

In de benchmark 2013 studiesucces wordt een zevental indicatoren uitgewerkt:

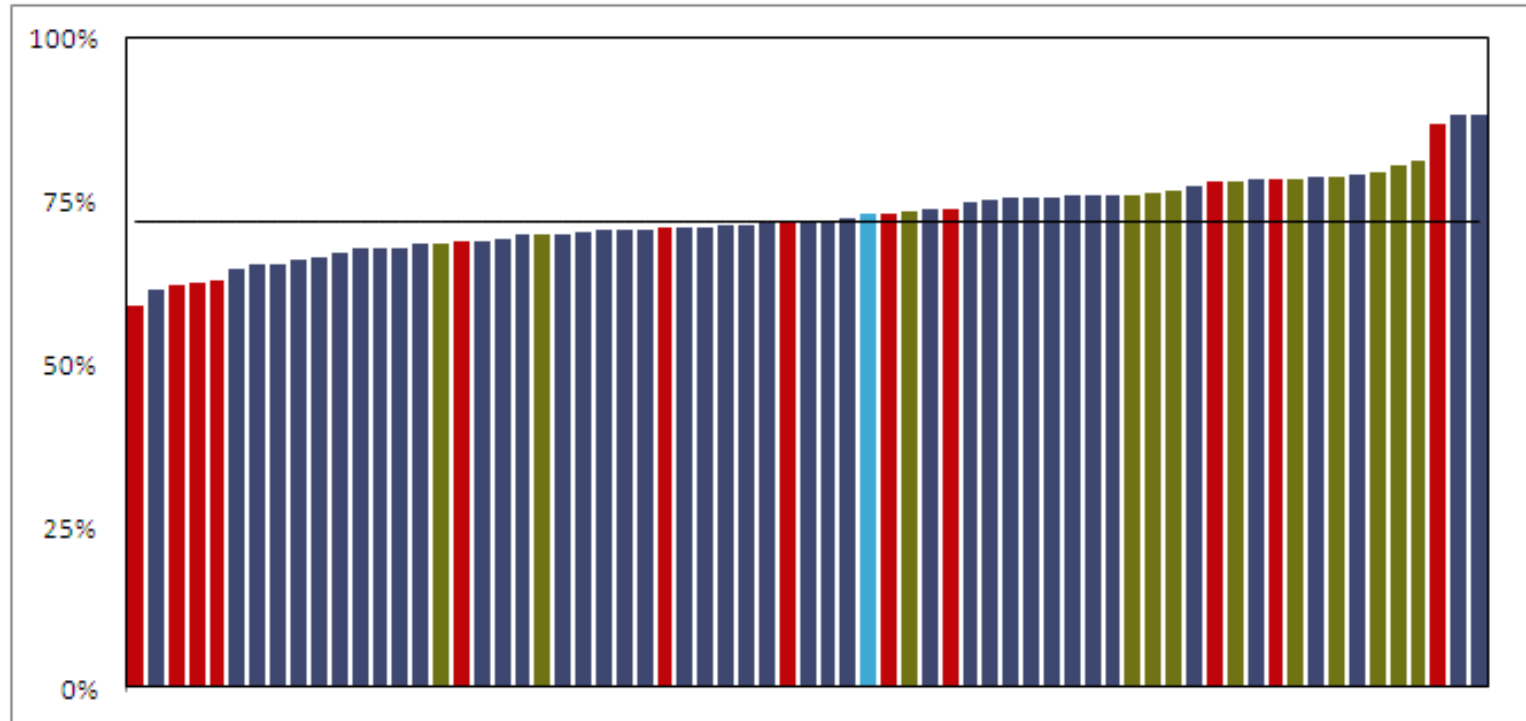
- jaarresultaat;
- diplomaresultaat;
- succes eerstejaars;
- diploma na vier jaar;
- diploma binnen de nominale studieduur;
- kwalificatiewinst;
- opstroom na diploma.

Aangezien de indicatoren jaarresultaat, diplomaresultaat en kwalificatiewinst het best zijn te relateren aan de nieuwe indicator studiewaarde, worden deze indicatoren nader belicht.

² Bron: Benchmark middelbaar beroepsonderwijs 2013, instellingsrapportage Koning Willem I College (mei 2014).

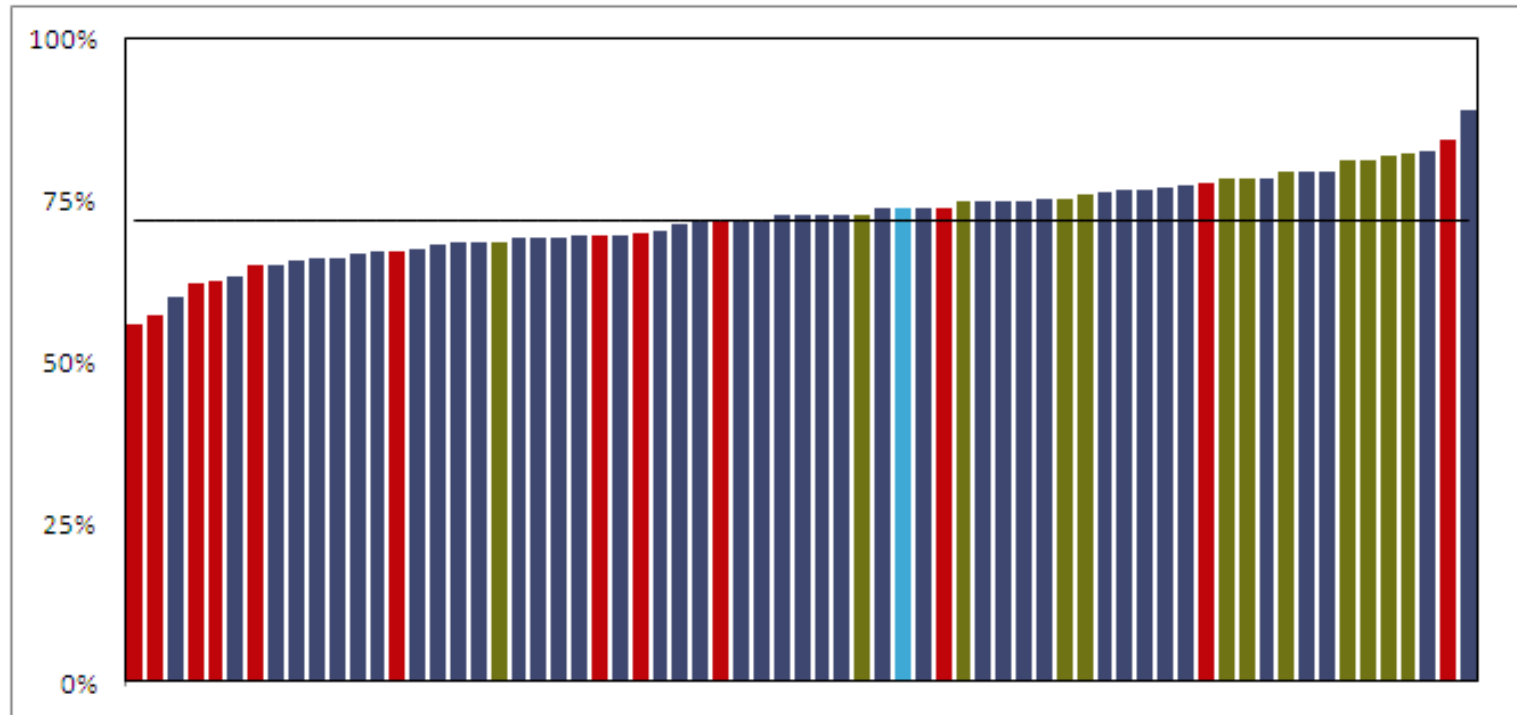
3.1.1 Beelden op instellingsniveau

Jaarresultaat 2012-2013



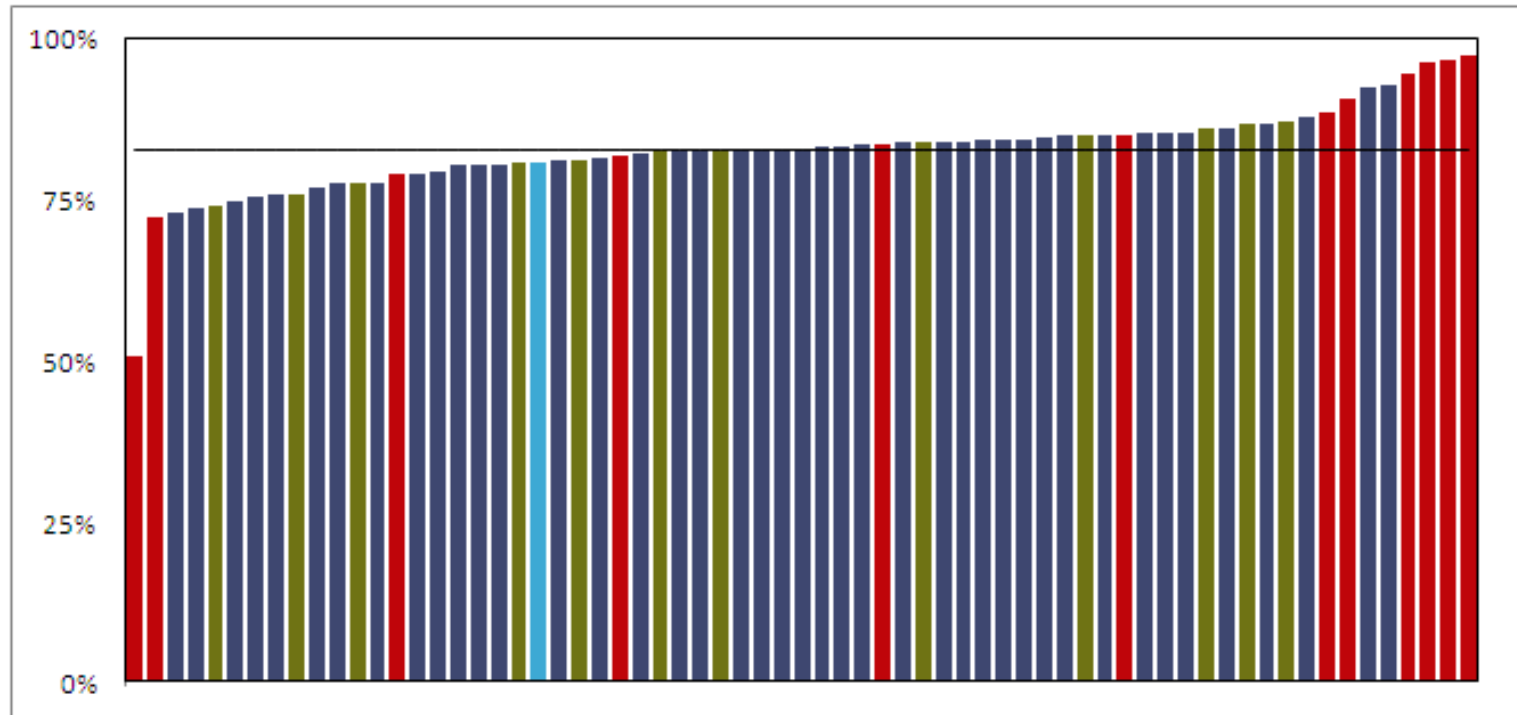
- Jaarresultaat Koning Willem I College (73,3%)
- Gemiddeld jaarresultaat roc's (72,0%)
- Gemiddeld jaarresultaat aoc's (74,7%)
- Gemiddeld jaarresultaat vakinstellingen (69,9%)
- Gemiddeld jaarresultaatmbo (72,0%)

Diplomaresultaat 2012-2013



- Diplomaresultaat Koning Willem I College (74,2%)
- Gemiddeld diplomaresultaat roc's (71,9%)
- Gemiddeld diplomaresultaat aoc's (75,4%)
- Gemiddeld diplomaresultaat vakinstellingen (68,3%)
- Gemiddeld diplomaresultaatmbo (72,0%)

Kwalificatiewinst 2012-2013



- Kwalificatiewinst Koning Willem I College (81,2%)
- Gemiddelde kwalificatiewinst roc's (82,7%)
- Gemiddelde kwalificatiewinst aoc's (81,5%)
- Gemiddelde kwalificatiewinst vakinstellingen (83,4%)
- Gemiddelde kwalificatiewinst mbo (82,7%)

3.1.2 De beelden nader geduid

De beelden van het teljaar 2012-2013 maken duidelijk dat het Koning Willem I College bovengemiddeld scoort op de indicatoren jaarresultaat en diplomaresultaat, maar dat er voor die indicatoren zeker nog ruimte is ter verbetering. De kwalificatiewinst die het Koning Willem I College realiseert blijft echter achter bij de landelijke resultaten, hetgeen vraagt om een nadere verkenning van deze indicator aan de hand van de definitie:

Kwalificatiewinst is het verschil tussen het behaalde diplomaniveau in het mbo en het niveau van de vooropleiding in het vo. Er is sprake van een positieve score voor kwalificatiewinst bij:

- *vmbo (alle leerwegen) zonder diploma, pro en vmbo-b met diploma indien minimaal een niveau 2-diploma is behaald;*
- *vmbo-k met diploma indien minimaal een niveau 3-diploma is behaald;*
- *vmbo-g of vmbo-t met diploma en havo/vwo met of zonder diploma indien minimaal een niveau 4-diploma is behaald.*

Voor de indicator kwalificatiewinst gelden vergelijkbare uitgangspunten als voor de nieuwe indicator studiewaarde. Een kanttekening is wel te maken: in de indicator kwalificatiewinst leidt een niveau 2-diploma voor een student met vooropleiding vmbo-b en een niveau 3-diploma voor een student met vooropleiding vmbo-k al tot kwalificatiewinst terwijl voor een positieve bijdrage aan de indicator studiewaarde respectievelijk een niveau 3-diploma of een niveau 4-diploma nodig is.

Gezien de achterblijvende resultaten voor de indicator kwalificatiewinst, is het wenselijk om deze nader te duiden aan de hand van gedetailleerdere informatie over de vooropleiding. In de nevenstaande tabel is daartoe voor het Koning Willem I College de kwalificatiewinst per vooropleiding weergegeven en afgezet tegen de gemiddelde kwalificatiewinst binnen het mbo, de roc's, de aoc's en de vakinstellingen.

Vooropleiding	KW1C	mbo	roc	aoc	vak-instelling
praktijkonderwijs	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
vmbo zonder diploma	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
havo/vwo zonder diploma	73,4	72,9	73,5	59,8	74,6
vmbo-b met diploma	98,7	98,0	98,0	96,3	98,9
vmbo-k met diploma	83,0	81,1	80,9	82,5	82,5
vmbo-g met diploma	64,9	70,1	69,8	68,5	77,0
vmbo-t met diploma	73,0	74,6	74,6	69,4	80,0
havo/vwo met diploma	84,9	69,7	69,9	67,2	69,2
Gemiddeld	81,2	82,7	82,7	81,5	83,4

Wanneer de resultaten van het Koning Willem I College vergeleken worden met het landelijk gemiddelde en het gemiddelde dat door roc's wordt behaald, valt op dat voor het college vooral nog winst te behalen is voor studenten die met een vmbo-g- of een vmbo-t-diploma instromen. Aangezien het aantal studenten dat met een vmbo-t-diploma een groot deel van de studentenpopulatie uitmaakt (en het aandeel studenten met een vmbo-g-diploma zeer beperkt is), is de grootste kwalificatiewinst te boeken door het aantal studenten dat met een vmbo-t-diploma instroomt naar een diploma op niveau 4 te leiden. Een verhoging van het aantal diploma's op niveau 4 zal ook leiden tot een hogere studiewaarde voor de domein-niveaucombinaties op niveau 4.

Kwalificatiewinst wordt bereikt zodra een diploma op een vooraf gedefinieerd niveau behaald wordt. Zoals eerder aangegeven gaat de indicator studiewaarde voor de vooropleidingen vmbo-b en vmbo-k daarbij uit van een hoger diploma binnen het mbo. De indicator kwalificatiewinst houdt geen rekening met een eventueel hoger behaald diploma; de indicator studiewaarde daarentegen stijgt indien een student een (nog) hoger diploma behaalt dan verwacht zou mogen worden. Dat betekent dat het, naast het verhogen van het aantal diploma's op niveau 4 voor studenten met een vmbo-t-vooropleiding, 'loont' om de interne doorstroom van studenten naar een hoger diploma (dan verwacht mag worden) te verbeteren. Dat vraagt om een verbetering van de programmatische afstemming tussen opleidingen op niveau 1 en 2, 2 en 3 en 3 en 4 en om een stimulans voor studenten om door te stromen naar dat hogere niveau. Dat past ook bij de kernwaarde dat het Koning Willem I College alle talenten van de student aanspreekt.

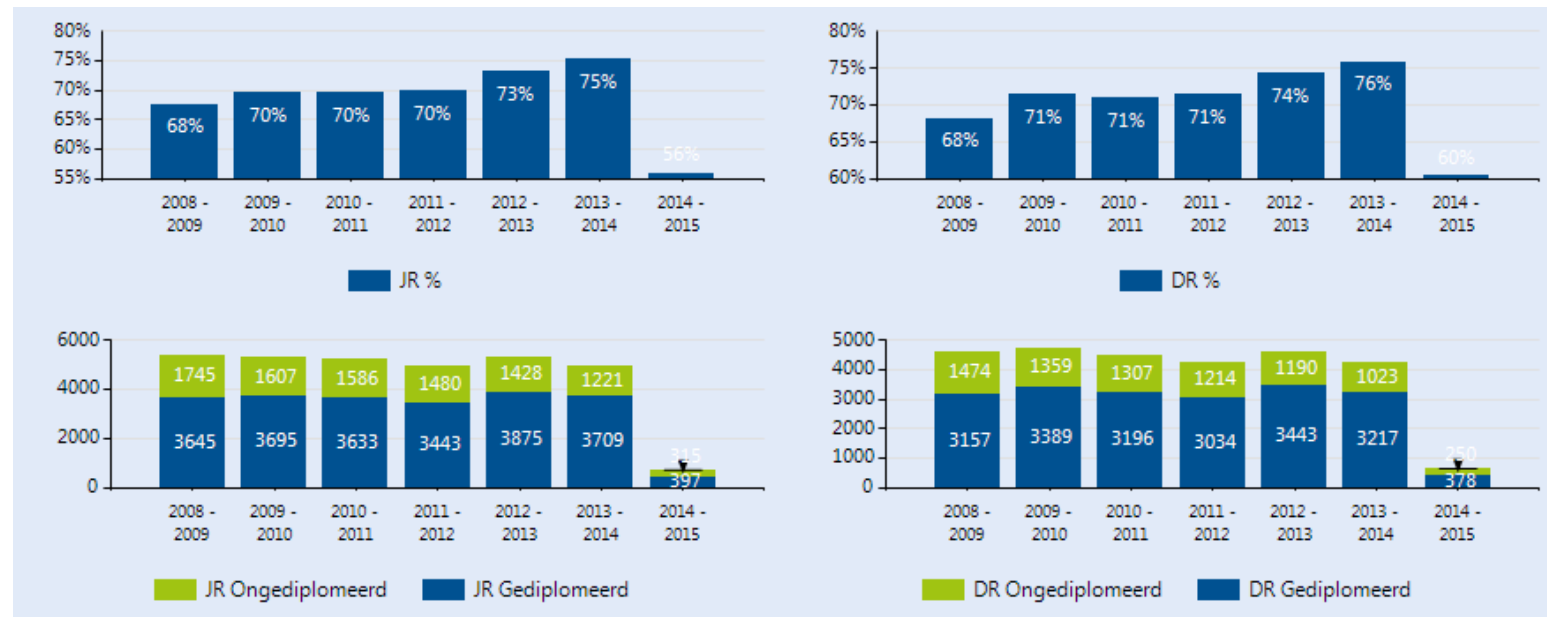
Verder blijkt nog uit het overzicht dat het Koning Willem I College in staat blijkt om voor studenten met of zonder havo-vwo-diploma een hoge kwalificatiewinst te realiseren, zeker wanneer dat wordt afgezet tegen de resultaten in de sector. De specifieke mhbo-trajecten spelen daar wellicht een belangrijke rol in. Reden te meer om te verkennen op welke wijze we deze specifieke opleidingen binnen de kaders van de nieuwe wet- en regelgeving betreffende studieduur in stand kunnen houden.

3.2 Het Management Informatie Portaal (MIP)

In de benchmark 2013 wordt nog uitgegaan van het teljaar 2012-2013. In het Management Informatie Portaal zijn inmiddels de resultaten voor het teljaar 2013-2014 beschikbaar. Deze resultaten laten zien dat het Koning Willem I College de opgaande lijn in 2012-2013 in 2013-2014 verder heeft doorgezet. Zie de tabellen hieronder.

De ambitie voor 2018, een jaarresultaat en een diplomaresultaat van minimaal 75%, is op instellingsniveau gerealiseerd. De resultaten op afdelingsniveau maken duidelijk dat inmiddels de helft van de onderwijsafdelingen die ambitie ook op afdelingsniveau heeft gerealiseerd; een enkele afdeling zelfs voor alle opleidingen(clusters) waarvoor de afdeling verantwoordelijk is. In totaal wordt voor 61% van de opleidingen(clusters) de ambitie van het Koning Willem I College waargemaakt.

De resultaten voor 2013-2014 bevestigen het beeld dat niveau 4 om specifieke aandacht blijft vragen. Met een gemiddeld jaarresultaat voor niveau 4 van 72% en het gegeven dat 13 opleidingen(clusters), om verschillende redenen, (nog) niet (meer) voldoen aan de inspectienormen, maakt duidelijk dat voor dat niveau verbeteractiviteiten noodzakelijk zijn. Te beginnen bij de onderwijsafdelingen zelf, maar ook vanuit een sectorale aanpak die enerzijds gericht moet zijn op het opstromen van niveau 3 naar niveau 4 en anderzijds moet voorzien in een 'vangnet'-constructie voor die studenten die niveau 4 niet kunnen behalen.



4. EEN HOGERE STUDIEWAARDE IN 2018

4.1 De eerste contouren

In paragraaf 3 is op basis van de benchmark 2013 en het Management Informatie Portaal een eerste analyse gemaakt van de positie waarin het Koning Willem I College zich bevindt. De eerste contouren van de gerichtheid van mogelijke acties tekenen zich af: verhoging van de rendementen op niveau 4 en optimalisering van de interne doorstroom.

Verhoging van de rendementen op niveau 4 start bij een analyse in de onderwijsafdelingen op basis van de volgende vragen: worden de resultaten voor 2013 (h)erkend, zijn deze resultaten te verklaren en (vooral) welke verbeteracties zijn mogelijk. Daarmee wordt de vanaf 2011-2012 ingezette lijn doorgezet. Niet alle studenten met voldoende vooropleidingsniveau zijn in staat om een diploma op niveau 4 te behalen. Voor deze studenten zal (bij voorkeur binnen de sectoren) een 'vangnet'-constructie ingericht moeten worden. Enerzijds gericht op diplomering op een lager afstroomniveau; anderzijds gericht op een overschrijving naar een andere beroepsopleiding met meer kans op succes. De huidige voorzieningen zoals succesklas, startklas en koersklas kunnen daarbij als vertrekpunt dienen.

Optimalisering van de interne doorstroom zal worden meegenomen in de herinrichting van de opleidingen als gevolg van de invoering van de herziene kwalificatiestructuur per 1 augustus 2016. Het opnemen van niveau 3-opleidingen in de opleidingenportefeuille vraagt daarbij om specifieke aandacht. Daarnaast zullen de afdelingen bij die herinrichting moeten zorgen voor een optimale programmatische afstemming tussen de niveaus 1 en 2, 2 en 3 en 3 en 4.

4.1 Doelen voor 2018

Om de concrete doelen voor 2018 te kunnen bepalen en de activiteiten die nodig zijn om die doelen te realiseren is een nadere analyse van de startsituatie (per domein-niveaucombinatie) noodzakelijk. Het ministerie van OCW heeft aangegeven dat de informatieproducten over studiewaarde niet eerder dan eind maart 2015 beschikbaar komen. Dat betekent dat het Koning Willem I College in dit deelplan nog geen exacte doelen en activiteiten gericht op een hogere studiewaarde in

2018 kan vaststellen. Wel staat vast dat het college minimaal zal aansturen op een verbetering van de studiewaarde voor die domein-niveaucombinaties die (nog) niet tot de top behoren en op handhaving in de topgroep voor die domein-niveaucombinaties die in tot de topgroep behoren.

De formulering van doelen en activiteiten gebeurt op basis van de volgende stappen:

- voor 1 augustus 2015 vindt een instellingsbrede analyse plaats op basis van de informatieproducten van OCW en de gegevens in het Management Informatie Portaal van het college;
- voor 1 augustus 2015 formuleert het Koning Willem I College op basis van die analyse SMART-ambities betreffende studiewaarde voor 2018;
- voor 1 augustus 2015 verwerkt het Koning Willem I College deze SMART-geformuleerde ambities in het format jaarplan 2016;
- voor 1 januari 2016 maken het college van bestuur en de directeuren van de onderwijsafdelingen vertrekkend vanuit de meest recente situatie en de ambitie voor 2018 resultaatafspraken ten aanzien van de studiewaarde voor 2016 en verankeren die in de jaarplannen 2016;
- voor 1 januari 2016 geven de directeuren van de onderwijsafdelingen in de jaarplannen 2016 concreet aan op basis van welke analyse welke activiteiten (binnen de afdeling of binnen de sector) moeten bijdragen aan de realisatie van die resultaatafspraken;
- voor 1 januari 2016 is in het Management Informatie Portaal de indicator studiewaarde ondergebracht;
- jaarlijks in oktober wordt nagegaan in hoeverre de resultaatafspraken betreffende studiewaarde zijn gerealiseerd;
- jaarlijks in november worden op basis van de realisatie van het lopende jaar en de daaronder liggende analyse nieuwe resultaatafspraken gemaakt voor het eerstvolgende jaar die worden verankerd in het jaarplan voor dat eerstvolgende jaar.

5. BEGROTING

Een begroting kan pas daadwerkelijk opgesteld worden zodra de informatieproducten van OCW beschikbaar zijn, op basis waarvan een analyse heeft kunnen plaatsvinden, die moeten leiden tot SMART geformuleerde doelen en resultaten en activiteiten op basis waarvan die resultaten moeten worden waargemaakt. Onderstaande begroting moet dan ook slechts als een eerste indicatie worden gezien.

Onderbrengen van de indicator studiewaarde in het Management Informatie Portaal	€ 7.500
In beeld brengen van de beginsituatie van het KW1C op basis van de informatie vanuit OCW	€ 2.500
Opstellen van een verbeterplan met SMART-doelen, resultaten en activiteiten voor het college en de afdelingen in 2016-2018	€ 15.000
Programmatische afstemming tussen de niveaus 1, 2, 3 en 4	€ 25.000
Totaal	€ 50.000