

# Het leren centraal

Kwaliteitsplan MBO  
Grafisch Lyceum Rotterdam  
Januari 2019

# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b> -----	2
<b>Voorwoord</b> -----	3
<b>Deel 1 integrale kwaliteitsanalyse</b> -----	4
<b>0 Inleiding algemeen</b> -----	4
<b>1 Hoe staan we ervoor</b> -----	6
1.1 SWOT analyse-----	6
1.2 Definitie werkgebied-----	7
1.3 Inspectie-----	9
1.4 Studenten tevredenheid-----	9
1.5 Medewerkers tevredenheid-----	9
1.6 Bedrijven-----	9
1.7 Alumni-----	10
1.8 Overlegstructuren-----	10
1.9 Cijfermatige analyse-----	11
<b>2 Thema's in beeld</b> -----	21
2.1 Aansluiting onderwijs arbeidsmarkt-----	21
2.2 Gelijke kansen-----	25
2.3 Kwetsbare jongeren-----	26
2.4 Overige onderwerpen-----	27
2.5 Aansturing-----	28
2.6 Afstemming stakeholders-----	28
<b>Deel 2 Kwaliteitsplan</b> -----	29
<b>A. Thema aansluiting onderwijs arbeidsmarkt</b> -----	29
<b>B. Thema gelijke kansen</b> -----	32
<b>C. Thema kwetsbare jongeren</b> -----	34
<b>Thema overig</b> -----	35
<b>Bijlagen</b> -----	39
<b>Kwaliteitsagenda vakscholen</b> -----	39
<b>HOBOKEN kwaliteitsafspraken</b> -----	40

## Voorwoord

Het vorige kwaliteitsplan had als ondertitel “op zoek naar een nieuw normaal”. Met andere woorden; een nieuw evenwicht vinden waarin alle wijzigingen die de afgelopen jaren in het MBO zijn doorgevoerd een plek hebben gekregen. Dit nieuwe normaal is gevonden. Alle wijzigingen hebben een plek gekregen en zijn onderdeel van de opleidingsprogramma’s, administratieve processen en werkwijzen. In het kader van de kwaliteitscyclus is het nu vooral zaak om alle doorgevoerde wijzigingen te borgen en aan te scherpen.

Dit nieuwe plan krijgt als titel mee ‘Het leren centraal’ en illustreert vooral dat het leren van studenten mogelijk wordt gemaakt door een wendbare en lerende organisatie waarin door wendbare en lerende medewerkers onderwijs wordt verzorgd en gefaciliteerd. Dit wendbare aspect vinden we van groot belang omdat de ontwikkelingen in de creatieve sector en de samenleving als geheel, razendsnel gaan en het vooral onze zorg is om snel en tijdig op die veranderingen in te kunnen spelen zodat studenten met actuele kennis en vaardigheden de arbeidsmarkt betreden.

De strategie van het GLR is gericht op deze wendbaarheid. Niet een in beton gegoten plan of scenario’s waarmee we de toekomst voorspellen, maar zorgen dat we wendbaar genoeg zijn om de soms onvoorspelbare ontwikkelingen in de markt te herkennen en te vertalen naar onderwijs. De plannen die in het vervolg worden benoemd hebben dan ook vooral ten doel om deze wendbaarheid te realiseren. Het bijkomende aspecten van deze keuze is dat een concrete invulling van noodzakelijke activiteiten om dat doel te bereiken soms lastig te definiëren is.

# Deel 1 integrale kwaliteitsanalyse

## 0 Inleiding algemeen

“Wij zijn de belangrijkste bron van kennis en informatie voor de wereld van media, entertainment en technologie in Europa en wij leiden in de regio op voor beroepen van nu en in de toekomst op het snijvlak van creativiteit en technologie. Wij spelen snel in op relevante ontwikkelingen voor ons vakgebied en leveren met de modernste media innovatief onderwijs waarin het leren van onze studenten centraal staat. Wij streven ernaar om onszelf telkens te vernieuwen en staan nooit stil. Ons onderwijs heeft een grote toegevoegde waarde voor studenten, bedrijven en alumni en zij spelen allen een belangrijke rol bij de co-creatie van ons onderwijs. Wij zijn een aantrekkelijke en veilige school om in te leren en een goede werkgever om voor te werken. Wij hechten grote waarde aan inbreng en betrokkenheid van studenten, medewerkers, bedrijven en maatschappelijke partners.”

Dit is onze missie voor de komende vier jaar. Nog meer dan ooit zijn we bewust van de snelle ontwikkelingen in de sector waar wij voor opleiden. De visie van het GLR is dat de grafische sector ontwikkeld is tot een creatieve sector waar media, entertainment en technologie geen gescheiden werelden zijn, maar elkaar sterk beïnvloeden, aanvullen en samensmelten. Stilstaand beeld wordt in motionposters vermengt met bewegend beeld, ICT en de audiovisuele wereld vervloeien, het toepassingsgebied van de digital signage lijkt eindeloos en de virtuele wereld doet niet alleen haar intrede in de traditionele media, maar ook binnen de podium- en evententechneek. Het zijn slechts een aantal voorbeelden van ontwikkelingen die nu gaande zijn en in het onderwijs van het GLR verwerkt worden.

Door de sterke focus en de concentratie op media, entertainment en technologie onderscheidt het GLR zich van andere scholen. Door deze focus is het mogelijk om de verwevenheid van disciplines uit de beroepspraktijk in volle breedte te vertalen naar ons onderwijsportfolio, inclusief de dwarsverbanden.

Actueel hoogwaardig onderwijs aanbieden is vanzelfsprekend voor het GLR. Maar onze ambities reiken verder: we willen *innovatief* onderwijs. Het gaat om de wijze van lesgeven en ook op de technologie waarmee en waarover we lesgeven. Deze ambitie is onvermijdelijk wanneer je onderwijs wilt verzorgen voor een sector waar de technologische ontwikkelingen zo snel gaan. Achterover leunen is geen optie.

Een voorhoede positie is belangrijk om ons te onderscheiden van een steeds groter wordende concurrentie van andere scholen die opleidingen uit ons portfolio gaan aanbieden. Daarnaast bestaat de creatieve sector in Nederland uit heel veel kleine bedrijfjes die onderling niet sterk zijn georganiseerd. We kunnen voor innovatie niet aanhaken bij een brancheorganisatie en daarom zetten we zèlf extra sterk in op innovatie. Er zijn daarvoor tal van maatregelen genomen om de continuïteit van de innovatie binnen de school te optimaliseren. Wij hopen dat onze innovatiekracht de student op een voorspog zet en dat zij zèlf het voortouw nemen bij het vernieuwen en innoveren zodra ze de arbeidsmarkt betreden. Wij leiden niet alleen op voor de huidige arbeidsmarkt maar vooral voor de arbeidsmarkt van morgen die mede door onze afgestudeerden wordt vormgegeven. Bij innovatie gaat het niet alleen om de aanschaf en inzet van de nieuwste technologie; het gaat bovenal om de mensen. Zij moeten in staat worden gesteld om met elkaar samen te werken, van elkaar te leren en kennis te delen. Daarbij biedt de samenwerking tussen docenten en hybride werknemers die nog steeds met één been in de praktijk staan, veel potentie. Sociale innovatie is voor

het GLR een belangrijk onderdeel van de verdere professionalisering van haar medewerkers. We leiden op het GLR op voor de creatieve beroepen van vandaag, maar ook voor de beroepen van morgen. Daarom besteden we aandacht aan generieke vaardigheden zoals als samenwerken, communiceren en bovenal leren leren. Dat geldt voor zowel de studenten, de medewerkers als de organisatie als geheel. De titel van dit kwaliteitsplan 'Het leren centraal' is dan ook niet toevallig gekozen.

We verwachten dat onze focus op de wereld van media, entertainment en technologie het toepassingsgebied voor onze studenten in de toekomst zal verbreden. De vraag naar flexibele, creatieve probleemoplossers zal in de toekomst enkel toenemen en dit zal zich niet beperken tot de creatieve industrie.

Voor onze ambitieuze missie streven we binnen de school naar een cultuur met gedeelde waarden als betrokkenheid, samenwerking, flexibiliteit, resultaatgericht, innovatief en durf. Als organisatie hechten we aan onze zelfstandigheid. We richten ons expliciet op de buitenwereld, maar maken wel onze eigen keuzes. Samenwerking met derden stellen we op zeer prijs, zolang dit onze autonomie en wendbaarheid niet beperkt. We zijn overtuigd van de meerwaarde van co-creatie en delen graag onze kennis. Echter, bij elke beslissing die genomen wordt, ligt de onderliggende vraag: 'Hoe wordt ons onderwijs hier beter van, welk profijt gaat de student dit opleveren'. Want het succes van onze studenten is ons grootste belang. Wij kiezen daarom bewust voor initieel onderwijs en proberen activiteiten die niet direct van belang zijn voor onze studenten of vanuit wettelijke eisen gesteld worden, zoveel mogelijk te beperken.

## 1 Hoe staan we ervoor

Sinds 4 jaar wordt binnen het MBO gewerkt met kwaliteitsplannen gericht op verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. In de afgelopen jaren is daar een specifiek plan voor de BPV bijgekomen. De reguliere bekostiging wordt daarbij ingezet voor de reguliere kwaliteit van het onderwijs en de bekostiging van de kwaliteitsafspraken is daarbij ingezet op de extra's en de plus die we als GLR willen bieden. Ook voor de nieuwe planperiode zal dat het uitgangspunt zijn. Het bestaansrecht van het GLR hangt nu eenmaal samen met het surplus dat we als vakinstelling ten opzichte van het reguliere MBO kunnen bieden. Dat surplus zien we zelf vooral in de kruisbestuiving die de opleidingen in één pand elkaar te bieden hebben, het niveau van de faciliteiten, het niveau van de investeringen in innovatie, de kwaliteit van de docenten, de veilige sfeer en de wijze waarop we het contact met het beroepenveld hebben ingericht. Al deze factoren leiden ertoe dat alumni van het GLR voorlopen op de ontwikkelingen in de markt en daarbij een streepje voor hebben op alumni van andere scholen.

Onderstaande SWOT is opgesteld om de verdere analyse meer structuur te geven.

### 1.1 SWOT analyse

Voor de totstandkoming van de SWOT-analyse hebben we gebruik gemaakt van de input die door het managementteam tijdens de evaluatie van het jaarplan 2017-2018 is gegeven. Daarnaast kregen we veel informatie via onze stakeholders die we regelmatig spreken, zoals beschreven in het onderdeel *Afstemming stakeholders*. Ook de resultaten van het inspectiebezoek en enquête-uitslagen zoals de JOB monitor en BPV enquête geven input aan de SWOT-analyse. Tenslotte is er deskresearch gedaan naar o.a. de arbeidsmarktontwikkelingen en demografische ontwikkelingen. Met behulp van het zogenaamde 7s Model van McKinsey is de verzamelde informatie geanalyseerd. Op basis van dit model zijn vervolgens de sterkten en zwaktes in onze interne organisatie benoemd. Deze analyse is aangevuld met externe oriëntatie op basis van het vijfkrachtenmodel van Porter. Hierbij keken we naar de huidige en nieuwe concurrentie, de leveranciers, de afnemers en de substituten. Om ons onderwijsportfolio te analyseren hebben we gebruik gemaakt van de BCG matrix met de bijbehorende product-marktcombinaties. Vervolgens is er met onze missie en visie als uitgangspunt, de SWOT-analyse zoals hieronder gepresenteerd, samengesteld.

Extern	Kansen	Bedreigingen
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Nieuwe technologie</i></li> <li>- <i>Nieuwe beroepen</i></li> <li>- <i>Nieuwe doelgroep</i></li> <li>- <i>Organisatiegraad beroepenveld</i></li> <li>- <i>Toenemende waardering voor creatief vermogen</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Overbelaste jongeren</i></li> <li>- <i>Toenemende ondersteuningsbehoefte</i></li> <li>- <i>Noodzakelijke Investeringsomvang</i></li> <li>- <i>Arbeidsmarkt onderwijspersoneel</i></li> </ul>
Intern	Sterktes	Zwaktes
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Onafhankelijkheid</i></li> <li>- <i>Financieel gezond</i></li> <li>- <i>Stabiele instroom</i></li> <li>- <i>Efficiënte organisatie</i></li> <li>- <i>Innovatief</i></li> <li>- <i>Relatie beroepenveld</i></li> <li>- <i>Imago, Sfeer</i></li> <li>- <i>Tevredenheid studenten en medewerkers</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Opleidingsrendementen</i></li> <li>- <i>Kunnen bijhouden ontwikkelingen</i></li> <li>- <i>Studeerbaarheid programma's</i></li> <li>- <i>Snelheid van aanpassen programma en aanbod</i></li> <li>- <i>Veranderende rol van de docent</i></li> </ul>

In onderstaande tekst wordt deze SWOT analyse verder geduid.

## 1.2 Definitie werkgebied

De creatieve sector in de meest brede zin van het woord vormt het werkgebied van het GLR. Daarbij ligt onze focus in het bijzonder op media, (digitale) entertainment en ict. Studenten komen van ver buiten Rotterdam om bij ons een opleiding te volgen en ook hun werkgebied na hun afsturen, beperkt zich niet tot de regio. Zoals bij de inleiding al aangegeven, gaan de ontwikkelingen binnen de wereld van media, entertainment en technologie razendsnel. Dit biedt kansen en ook uitdagingen voor onze school. Daarnaast zijn andere externe factoren om rekening mee te houden, zoals de maatschappelijke ontwikkelingen en specifiek ontwikkelingen op de Rotterdamse arbeidsmarkt. We stippen de demografische ontwikkelingen even aan en we besluiten dit onderdeel met onze school zelf, want wij zijn ook een kleine wereld met alles wat daarbij hoort. Bij de uitwerking van ons kwaliteitsplan hebben we rekening gehouden met deze aspecten.

### *Technologische ontwikkelingen*

Ontwikkelingen waar we veel van verwachten zoals Immersive sound; digital signage; VR/AR/ Motion design, datavisualisatie en robotica passen goed binnen het opleidingsportfolio van het GLR. We zien dat de scheiding tussen disciplines steeds meer vervagen en dit zorgt voor een constante heroriëntatie op de onderwijsorganisatie. De snelheid van de technologische ontwikkelingen geeft wel een uitdaging voor de doorvertaling van het onderwijs. Ook de wijze waarop we onderwijs aanbieden is aan technologie onderhevig. Verandering is de enige constante en dat vraagt om een andere manier met de creatie van (technologische) onderwijs om te gaan. Ook wordt er steeds meer een beroep gedaan op de pedagogische didactische kwaliteiten van docenten. De traditionele grafische beroepen zijn aan het verdwijnen en wij passen onze onderwijsportfolio daarop aan.

### *Maatschappelijke ontwikkelingen*

De creatieve industrie is één van de negen topsectoren van Nederland. De maatschappelijke waardering voor creativiteit en design thinking is groeiende en de toenemende populariteit voor de beeldcultuur in onze samenleving is voor onze school een geschenk.

De aantrekkelijkheid van onze opleidingen wordt ook door andere scholen opgemerkt. We ervaren een toenemende concurrentie van ROC's die vergelijkbare opleidingen aanbieden en van Havo's met een creatief profiel. De opkomst van de associated degrees is voor onze studenten als doorstroommogelijkheid prettig, meer de AD's concurreren met 'onze' stageplaatsen. Dat is een punt van aandacht. Dat geldt ook voor de werkgelegenheid voor bepaalde nivo 2 opleidingen. Die is gering. De belangstelling voor deze opleidingen op het GLR is echter ook beperkt en we moeten ons over de toekomst van deze opleidingen beraden.

We maken ons geen zorgen over de werkgelegenheid binnen de ict; die neemt alleen maar toe. Studenten van onze afdeling Mediatechnologie zullen hiervan profiteren. Maar ook voor andere studenten is er groei aan werkgelegenheid te verwachten; door technologische ontwikkelingen verbreedt het toepassingsgebied van onze huidige opleidingen.

De arbeidsmarkt in de creatieve sector is zeer versplinterd. Er zijn veel zzp-ers werkzaam. Meer aandacht voor het zelfstandig ondernemerschap is voor het GLR een logische conclusie.

Internationale oriëntatie en samenwerking is gemeengoed in Nederland en als school spelen we hier goed op in met veel internationale reizen en projecten. De hoogwaardige internetfaciliteiten van het GLR maakt samenwerking ook buiten Nederland makkelijk.

Leven lang ontwikkelen is een must, en zeker in een sector die zo door technologie wordt beïnvloed, moet dit als vanzelfsprekend worden. Het GLR wil hier een rol van betekenis voor haar alumni in spelen.

### *Ontwikkelingen Rotterdamse arbeidsmarkt*

De creatieve sector in Rotterdam ontwikkelt zich voorspoedig. De creatieve industrie en de sector informatie- en communicatietechnologie, die samen de creatieve sector vormen, laten de laatste jaren, in vergelijking met de landelijk trend, bovengemiddelde banengroei zien. Daarmee overtreft de creatieve sector ook de gemiddelde banengroei van de Rotterdamse economie. Creatieve industrie en ICT zijn stuwende krachten van de economische groei van de stad. Een op de vier nieuwe banen die er sinds 2014 in Rotterdam is bijgekomen is afkomstig van de creatieve sector. Van de groei in toegevoegde waarde van de Rotterdamse economie sinds 2014 komt twintig procent op het conto van de creatieve sector. Het groeiende belang van de creatieve sector illustreert de ontwikkeling van Rotterdam van een voornamelijk op de haven gebaseerde economie naar een economie die naast het logistieke cluster vaart op consumenten- en kennisintensieve diensten. Dat komt de vestiging van de bedrijven en de ontwikkeling van de werkgelegenheid ten goede.

De studenten van het GLR reageren op deze groei. De arbeidsmarkt trekt. Het aantal studenten dat doorstudeert op het HBO neemt de laatste jaren gestaag af en het aantal afstudeerders dat na het GLR gaat werken neemt juist toe. Alleen die arbeidsmarkt is wel aan het veranderen.

‘De trend van schaalverkleining die onmiskenbaar doorzet in de Nederlandse economie is in versterkte mate terug te zien in de creatieve industrie en ook binnen ICT. Rotterdam vormt daarop geen uitzondering. Vooral de creatieve industrie wordt gedomineerd door zzp’ers en kleine bedrijven, waaronder startups die zich bij voorkeur vestigen in hoog stedelijk gebied. Hier profiteren ze van elkaars nabijheid, stedelijke voorzieningen en infrastructuur. In de kunsten domineren de freelancers. Binnen de creatieve zakelijke dienstverlening werken naast veel zzp’ers ook een fors aantal mensen bij kleine bureaus van tussen de twee en de tien werknemers in mindere mate bij bedrijven van elf of meer banen. Zij zijn de voortrekkers van de creatieve netwerkeconomie. Binnen de ICT is het patroon anders, al laten recente trends zien dat een belangrijk deel van de banengroei daar ook bij zzp’ers en kleine bedrijven plaatsvindt.

(Rotterdam monitor creatieve industrie, kenniscentrum creating 010, september 2018 ).

### *Demografische ontwikkelingen*

Er wordt in Rijnmond geen krimp onder de jongeren verwacht. We verwachten dat de samenstelling wel meer gedifferentieerd zal worden. Hierdoor nemen de verschillen in normen en waarden en de contrasterende beelden en opvattingen toe. Uit onderzoek blijkt dat Sociale economische ongelijkheid in de samenleving groter wordt. De psychosociale problematiek bij jongeren lijkt te groeien of wordt eerder onderkend. Dit heeft gevolgen voor de ondersteuning die onze studenten nodig hebben. Daarnaast is er de vergrijzing van de samenleving en dit zal ook zijn weerslag hebben op ons gemiddelde personeelsleeftijd.

### *Ontwikkelingen op het GLR*

Wij zijn ‘groos’ met onze school. Studenten geven aan dat ze zichzelf kunnen zijn. Er heerst een sfeer van sociale veiligheid, respect en waardering. We hebben medewerkers met een passie voor creatie, communicatie, technologie en betrokkenheid bij het proces rondom media. Er is veel ruimte voor initiatief en persoonlijke ontwikkeling van studenten en medewerkers. Er is bij het personeel veel bereidheid tot verbetering. Er wordt veel energie gestoken in innovatie waarbij we moeten letten op een gelijke verdeling van aandacht binnen onze school en de voorwaarden om tot schoolbrede samenwerking verder uit te bouwen. De faciliteiten op onze school zijn uitstekend. Het GLR heeft een goede reputatie en is een populaire school. We ontvangen ook veel belangstelling en waardering vanuit scholen in het buitenland.

De aanmeldingen voor de opleidingen op het GLR zijn niet evenredig verdeeld. Het aantal

aanmeldingen overstijgt soms 5 maal het aantal beschikbare plaatsen. Daarentegen worden opleidingen die zich bevinden op het snijvlak van ICT en audiovisueel door de potentiële doelgroep nog niet voldoende herkend en gewaardeerd.

Als MBO vakschool is de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt van essentieel belang en we maken graag gebruik van professionals uit de praktijk en we zien dan ook goede mogelijkheden voor docenten met een hybride beroepspraktijk. Er is wel een spanningsveld tussen de beroepscultuur en de eisen die het onderwijs aan vakmensen stelt. Daarbij staat de traditionele docent voor de uitdaging van zijn veranderende rol in het klaslokaal. Mede door de samenstelling van de studentenpopulatie en de toenemende psychosociale problematiek wordt er steeds meer een beroep gedaan op zijn pedagogische didactische kwaliteiten en minder op zijn inhoudelijke vakkennis. Het is een verandering die nog niet door elke docent wordt omarmd.

### 1.3 Inspectie

In 2016 is door de Inspectie van het Onderwijs een onderzoek naar de Staat van de Instelling uitgevoerd.

*'We concluderen dat de kwaliteitsborging op instellingsniveau bij het Grafisch Lyceum Rotterdam voldoende is. De risico's die de instelling ziet, komen nagenoeg overeen met de risico's die de inspectie signaleert. Wij gaan er op basis van deze conclusie vanuit dat de instelling voldoende zicht heeft op de bestaande risico's voor de onderwijskwaliteit en in staat is deze risico's te verhelpen.'*

Daarnaast stelt de inspectie:

*'We zien geen risico's voor de kwaliteit van het onderwijsproces, voor de tevredenheid van studenten, medewerkers en werkgevers, voor de stabiliteit van organisatie en management en voor de financiële continuïteit.'*

### 1.4 Studenten tevredenheid

Studenten van het Grafisch Lyceum Rotterdam zijn zeer tevreden over hun opleiding en school. Dat blijkt uit de laatste JOB-monitor, een landelijk tevredenheidsonderzoek van de Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs dat elke twee jaar wordt gehouden. Het Grafisch Lyceum Rotterdam krijgt het rapportcijfer 7,8 van zijn studenten en behoort daarmee tot de top van de mbo-scholen in ons land.

### 1.5 Medewerkers tevredenheid

In juni 2016 is het meest recente Effectory Medewerkers Tevredenheids Onderzoek (MTO) afgenomen en daaruit blijkt dat op de thema's bevoegenheid (7,6), betrokkenheid (8,1) en tevredenheid (7,8) hoger is gescoord dan bij de vorige afname van het onderzoek en ook aanzienlijk hoger is gescoord dan de benchmark van de MBO sector.

### 1.6 Bedrijven

Als MBO vakschool is de relatie met het bedrijfsleven sterk. Op uiteenlopende wijze wordt zij bij het onderwijs betrokken. Omdat grote koepelorganisaties binnen de sector ontbreken, zijn we vooral aangewezen op enkele middelgrote en meerdere kleine bedrijven en bovenal veel zzp-ers. Deze professionals geven reflectie of verzorgen een deel van het onderwijs, geven feedback op bijvoorbeeld de examinering of zijn betrokken bij de totstandkoming van keuzedelen. Van groot belang zijn de bedrijven voor de invulling van de beroepspraktijkvorming. Stage bedrijven worden regelmatig uitgenodigd om middels bedrijvenarena's en een enquête over de BPV hun mening te geven over datgene wat de studenten op het GLR leren. De wijze waarop de begeleiding is vormgegeven komt daarbij ook regelmatig aan bod. De tevredenheid is hoog en stabiel.

We geven nog een aantal voorbeelden van de input van bedrijven aan ons onderwijs:

- Groot aantal workshops, gastlessen en presentaties door personen uit het bedrijfsleven bij alle onderwijsafdelingen van het GLR.
- Bezoeken van docenten en afdelingsdirecteuren aan de stagebedrijven.
- Docentenstages; docenten gaan zelf bij de bedrijven voor een bepaalde periode aan de slag.
- Stagebedrijven nemen deel aan de schoolbrede studiedag.
- Meet & Matchdag voor (stage) bedrijven en studenten.
- Jaarlijkse portfolio review (fotografie) door beroepsfotografen.
- Inzet van ZZP-ers als praktijkbegeleiders bij ondernemende studenten.
- Deelname en samenwerkingen van studenten aan projecten en events zoals het Incubator Dutch Game Garden, IFFR, het Erasmus mc, Museum Boijmans, Hofbogen, Hogeschool Rotterdam, basisscholen (OBS de Plevier) Middelbare scholen (Hugo Grotius Delft) etc.
- Betrokkenheid van bedrijven bij validering en afname van examens.
- Samenwerking bij internationale projecten (o.a. Commercialpolis) met het regionale bedrijfsleven zoals Eelco de Winter van Kaaps en Mamascreen.
- Het GLR zit in een klankbordgroep van 100% hedendaags van de samenwerkende culturele instellingen op de Witte de With.
- De cloudweek en SURF waarbij meerdere bedrijven ondersteuning bieden.
- Bezoek aan beurzen en bedrijven met studenten en docenten. Jaarlijks terugkerend zijn: o.a. Integrated Systems Europe (ISE) en International Broadcast Convention (IBC).

### 1.7 Alumni

Uit de schoolverlaters en alumni onderzoeken die door onderzoeksbureau DUO jaarlijks worden uitgevoerd komt een positief beeld naar voren. Alumni kijken positief terug op hun schoolloopbaan en een ruime meerderheid van de gediplomeerden geeft aan dat zij opnieuw voor dezelfde opleiding (83%) en voor het Grafisch Lyceum Rotterdam (91%) zouden kiezen.

### 1.8 Overlegstructuren

Het GLR participeert actief in landelijk en regionaal georiënteerde overlegstructuren en samenwerkingsverbanden. Het GLR participeert op bestuurlijk niveau actief in de overlegorganen van de SBB en de MBO Raad waaronder de Sectorkamer 'ICT en Creatieve Industrie', het marktsegment 'Communicatie, media en design' en de Thema Advies Commissies(TAC's). Onze bestuursvoorzitter is voorzitter van deze sectorkamer. De sectorkamers laten zich adviseren door de achterban. Daarvoor zijn marktsegmenten ingericht. De sectorkamer 'ICT en Creatieve industrie' kent drie marktsegmenten: Kunsten en entertainment, ICT en Communicatie, media en design. Onze bestuurder Rianne van der Meij is lid van dit laatst genoemde marktsegment.

De Thema-adviescommissie SBB heeft vier paritair samengestelde thema-adviescommissies (TAC's). Rianne van der Meij is lid van de TAC 'Kwalificeren en examineren'. Fred van Vliet is lid van de TAC 'Beroepspraktijkvorming'.

Het GLR is tevens op bestuurlijk niveau vertegenwoordigd in de BTG van de MBO Raad.

Op regionaal niveau neemt het bestuur van het GLR deel aan de Sectorkamer Rotterdam. In deze sectorkamer overleggen de bestuurders van de Rotterdamse mbo-instellingen met de wethouder voor onderwijs over de uitvoering van het gemeentelijk onderwijsbeleid zoals verwoord in "Leren loont". Een ander belangrijk overlegorgaan is het Hoboken overleg. Dit is een overleg van Rotterdamse MBO instelling over macrodoelmatigheidsaspecten in de regio Rotterdam( in de bijlage meer daarover).

Directeuren en hun medewerkers van de verschillende onderwijsafdelingen hebben zitting uiteenlopende overlegstructuren. Daarbij zijn verschillende MBO's en HBO's betrokken zoals het

Albeda, het Zadkine, het Scheepvaart- en transportcollege, het Hout- en meubileringscollege, Grafisch Lyceum Utrecht, Mediacollege Amsterdam, Sint Lucas, Nimeto, Wellantcollege, Hogeschool Rotterdam, Rotterdam Academie, InHolland. Een aantal voorbeelden hiervan zijn:

- Zitting in de Regiegroep Rotterdam (diverse MBO's) en de daarbij horende werkgroepen Zorg, Overstap, en Verzuim.
- Het samenwerkingsverband over examinering van keuzedelen met Grafisch Lyceum Utrecht, MediaCollege Amsterdam, Sint Lucas de Nimeto.
- Het GLR neemt deel aan een experiment met alternatieve studentenmedezeggenschap van diverse Mbo's waarbij ROC Midden Nederland penvoerder.
- Het GLR neemt deel in het Rotterdams Aansluitings Overleg (RAO), waarbij de doorstroom mbo-hbo centraal staat.
- Een sectortafel om de doorstroom te bespreken met docenten van de aansluitende HBO instellingen.
- Regionaal overleg BPV met HMC en STC.
- Rotterdamse Internationaliseerders overleg. Een initiatief van het GLR waarbij de coördinatoren internationalisering van Albeda, Zadkine, STC, HMC, Wellant en GLR bij elkaar komen om 'good practise' uit te wisselen en mogelijkheden voor samenwerking te onderzoeken.
- Overleg tussen bestuurssecretarissen van de het HMC, Zadkine, Albeda, STC en GLR.
- Samen met het Hout- en Meubileringscollege wordt er een decanendag georganiseerd.
- Scholenbezoek aan o.a. Zoomvlietcollege en Sint Lucas door de afdeling Podium- en evenemententechniek.
- De Make-a-Thon van de afdeling Mediatechnologie, waarbij er een samenwerking met MBO Utrecht is georganiseerd en naar verwachting ook een school uit Ede aansluit.
- Samenwerking van de afdeling Mediatechnologie met IT Academy m.b.t. duaal HBO cloud-engineering.
- Samenwerkingsprojecten met HMC
- Internationale samenwerkingsprojecten met studenten en docenten.

## 1.9 Cijfermatige analyse

Op basis van de eigen en beschikbaar gestelde gegevens volgt onderstaand een duiding en analyse van de begrippen, vsv, kwalificatiewinst, startersresultaat, aandeel werkenden, aandeel doorstroom, succes eerstejaars in het hbo en aandeel BBL'ers. We geven hierbij steeds aan wat de *Huidige situatie* is, daarna *Wat hebben we tot nu toe gedaan*, vervolgens *Onze ambities* voor 2022 en tenslotte *Wat gaan we de komende jaren doen* om deze ambitie waar te maken.

### 1.9.1 VSV

#### **Huidige situatie.**

Al een flink aantal jaren is de VSV langzaam aan het dalen, maar we zien een duidelijke afvlakking van de daling. Onze VSV is nooit erg hoog geweest (5,6%), maar is inmiddels wel hoger dan het landelijk gemiddelde. Ondanks diverse maatregelen lijkt er een ondergrens te zijn bereikt. Voor de opleidingen op niveau 3 en 4 wordt het landelijk gemiddelde goed benaderd. De verschillen zijn gering en variëren per jaar maar vooral ook per opleiding. De meest in het oog springende opleidingen zijn geïdentificeerd en worden doorgelicht op mogelijke oorzaken. Het meest zorgelijk zijn de resultaten voor de niveau 2 opleidingen.

## **Wat hebben we tot nu gedaan.**

### *Verzuimbeleid aangescherpt*

Het afgelopen schooljaar is er een streng beleid gevoerd omtrent verzuim en te laat komen van de studenten om uitval te voorkomen. Dit leek in eerste instantie een positief effect te hebben, maar heeft aan het einde van het eerste leerjaar geen zichtbaar (of meetbaar) verschil opgeleverd t.o.v. voorgaande jaren.

We zullen dit beleid voortzetten, omdat er andere positieve effecten mee zijn behaald en wellicht op langere termijn er positieve effecten op de VSV zijn te behalen.

### *Toelatingsbeleid uitgebreid*

Mede door de invoering van het toelatingsrecht is onze toelatingsprocedure voor 2018/2019 aangepast. Voorlichting over de opleiding hebben we altijd al gezien als een belangrijke factor om de uitval te beperken. Helaas hebben we de ervaring dat men hoort, wat men graag wil horen en de ervaringen van de eerste weken op school pas bepalend zijn of men inderdaad de juiste keuze heeft gemaakt.

De toelatingsprocedure bestaat uit 5 verplichte onderdelen. Eén van de onderdelen is de verplichte deelname aan een voorlichting van een dagdeel over de opleiding door studenten (eerste of tweede jaars) van de betreffende opleiding. Kandidaten bezoeken de school als deze volop in bedrijf is. We proberen dan een zo reëel mogelijk beeld te schetsen van de dagelijkse gang van zaken in deze opleiding. We hebben de ervaring dat men soms zijn keuze aanpast door voor een andere opleiding binnen het GLR te kiezen of zelfs kiest voor een andere school.

### *Studieadvies*

Hoewel het prettig lijkt dat we erg veel aanmeldingen krijgen (meer dan 3600 voor schooljaar 2018/2019) werkt de populariteit ook in ons nadeel. Ruim 2000 kandidaten moeten we teleurstellen, aangezien we willen voorkomen dat we veel te veel afgestudeerden tot een te krappe arbeidsmarkt zullen toelaten.

Maar tevens zien we dat veel van de kandidaten zich niet goed hebben voorbereid op hun aanmelding. Ruim 1000 aanmelders zijn tijdens (of zelfs vooraf) bij het eerste onderdeel al afgehaakt. Dit onderdeel betreft een beroepsbeeldentest. Men maakt deze test niet of maakt deze niet af. Uiteraard geldt dit voor meer onderdelen en uiteindelijk zal er na 5 onderdelen door ons een advies worden afgegeven. Veruit de meeste kandidaten nemen ons advies ter harte. Enkel maken ondanks een negatief advies toch gebruik van hun toelatingsrecht.

We zullen deze kandidaten komend jaar volgen. We zijn benieuwd naar de waarde van ons advies. Het effect van de aangescherpte toelating kunnen we pas merken na verloop van tijd. Uiteraard zal dit ook het starterssucces kunnen beïnvloeden.

### *Her- of overplaatsing*

Helaas zullen er altijd studenten zijn die in de loop van het (eerste) schooljaar tot de conclusie komen dat ze de verkeerde opleiding hebben gekozen.

Ons opleidingsaanbod is beperkt en daardoor zal men al snel naar een andere instelling moeten overstappen. Daarvoor hebben we een specifiek traject ingericht, om te voorkomen dat men het contact met school verliest en uiteindelijk niet in een volgend schooljaar aan een opleiding gaat beginnen. Beroepsoriëntatie, loopbaanbegeleiding en algemene vaardigheden is in dat traject de kern van het curriculum. Maar voorop staat het vasthouden aan het ritme van naar school gaan en herplaatsing in een andere opleiding.

Ook in de agenda voor de komende vier jaar hebben we als Rotterdamse instellingen daar onderling afspraken overgemaakt. Overstappen tussen de instellingen (Zadkine, Albeda, STC en HMC) moet probleemloos kunnen verlopen.

Door veel aandacht te geven aan het pedagogisch en didactisch handelen van de medewerkers zal er meer nadruk komen te liggen op een studeerbaar lesprogramma. Inkorting van de vierjarige opleidingen heeft er hier en daar toe geleid dat lesprogramma's in bepaalde periodes overvol geworden zijn en daarmee voor een aantal studenten onhaalbaar.

#### **Wat gaan we de komende jaren doen.**

##### *Monitoren*

De genoemde maatregelen zullen elkaar versterken. De ambitie is duidelijk: VSV mag niet boven het landelijk gemiddelde liggen. Dat betekent dat jaarlijks bekeken wordt welke maatregel werkt en welke maatregel er nog toegevoegd kan worden.

##### *Pedagogische Didactisch handelen*

Door veel aandacht te geven aan het pedagogisch en didactisch handelen van de medewerkers zal er meer nadruk komen te liggen op de coaching en preventie van uitval.

De uitval van niveau 2 studenten bovendien verminderen door 'De klas als werkplaats' waarbij een schoolmaatschappelijk werker bij de studenten van niveau 2 aanwezig is in hun eigen lesomgeving.

##### *De studeerbaarheid van de programma's verbeteren.*

Inkorting van de vierjarige opleidingen heeft er hier en daartoe geleid dat lesprogramma's in bepaalde periodes overvol geworden zijn en daarmee voor een aantal studenten onhaalbaar.

#### *1.9.2 Kwalificatiewinst*

##### **Huidige situatie**

De meeste studenten volgen bij ons een opleiding op niveau 4. Een veel geringer aantal een niveau 2 opleiding en nog minder studenten een opleiding op niveau 3.

Bijna alle niveau 4 opleidingen kennen in het kwalificatiedossier geen niveau 2 of 3 opleiding. Elke niveau 3 opleiding kent wel een niveau 2 variant. Elke leerling met een vmbo diploma kaderberoepsgerichte-, gemengde - of theoretische leerweg is toelaatbaar tot een niveau 4 opleiding.

Helaas scoren de studenten met een vooropleiding kaderberoepsgerichte leerweg in de niveau 4 opleidingen minder goed dan de overige studenten. Eerst plaatsen in een niveau 3 opleiding en eventueel een vervolg op niveau 4 is niet mogelijk, aangezien er geen logische aansluiting tussen onze niveau 3 en 4 opleidingen bestaat.

Van kwalificatiewinst is bij deze groep dan ook geen sprake; eerder een negatief effect op het starterssucces en VSV. Deze situatie is zoals het is en we kiezen er voor om niet te selecteren op vooropleidingsniveau.

De leerlingen die geplaatst zijn in de niveau 2 opleidingen hebben in de regel een basisberoepsgerichte leerweg als vooropleiding. Zij hebben de mogelijkheid om door te stromen naar een niveau 3 opleiding. Iets dat we ook stimuleren, want binnen de creatieve industrie is de arbeidsmarkt voor studenten met een niveau 2 opleiding nu en in toekomst zeer beperkt.

Een hele kleine groep maakt de overstap van niveau 2 naar niveau 4. De ervaringen hiermee zijn zeer wisselend.

##### **Wat gaan we de komende jaren doen.**

Actief sturen op kwalificatiewinst is bij het GLR geen bewust beleid (geweest).

We streven ernaar om studenten de hoogst mogelijke opleiding met een diploma te laten afronden; ongeacht de vooropleiding. We zien geen redenen om dit beleid te wijzigen.

De studenten die van een niveau 2 naar een niveau 4 opleiding doorstromen gaan we actiever begeleiden.

### 1.9.3. Startersresultaat

#### **Huidige situatie.**

Bij de eerste jaars studenten vallen relatief de meeste studenten uit. Afspraak is dat met elke student die uitvalt een "exit" gesprek wordt gehouden. Bij dit gesprek wordt de reden van uitval genoteerd. Verreweg de meeste eerste jaars studenten geven als reden 'opleiding voldoet niet aan de verwachting'.

Hogere jaars vallen minder vaak uit en (bijna) nooit met de reden dat de opleiding niet aan de verwachting voldoet. Daar zien we juist vaker persoonlijke omstandigheden een grote rol gaan spelen.

#### **Wat hebben we tot nu gedaan.**

Een student kan zich niet zomaar uitschrijven. Daar is een aparte afdeling voor, die ook de absenties van studenten monitort. De afwezigheidsregistratie gebeurt real time en is alleen afhankelijk van het juist invullen door de docent. De twee medewerkers van bureau absentie bellen dagelijks studenten na die niet aanwezig zijn. Vaak zien zij, samen met de mentor van de betreffende student, uitval ontstaan. Als een student zich wil uitschrijven, doet hij dat "samen" met de mentor. Uitschrijven zonder de mentor op de hoogte is, kan niet. Maar het komt ook voor dat de afwezigheid al zo ver is opgelopen dat een student niet eens meer de moeite neemt om zich uit te schrijven.

Nauw contact met de leerplichtambtenaren kan in enkele gevallen tot verbetering leiden, maar vaak is het inschakelen van leerplicht de eerste stap naar het beëindigen van een opleiding.

Over het algemeen is in schooljaar 2017-2018 het resultaat beter dan voorheen. Men verlaat wel vaker de opleiding aan het einde van het schooljaar i.p.v. gedurende het schooljaar; dus we houden de studenten wel langer in de opleiding en dus in het dagelijkse ritme van naar school gaan.

Zoals al genoemd bij VSV hebben we ook bij de toelatingsprocedure meer aandacht voor verplichte deelname aan voorlichting over de opleiding. Uiteraard kunnen we een eventueel effect hiervan pas in 2019 voor het eerst gaan merken.

#### **Wat gaan we de komende jaren doen.**

Net als bij VSV hebben we in onze A3 opgenomen dat het starterresultaat tenminste aan de landelijke eis moet voldoen. Hoewel 100% het streven zou moeten zijn, weten we dat dit nooit haalbaar zal zijn.

Om dit te bereiken gaan we onderzoeken hoe we vanaf het eerste moment al meer maatwerk en differentiatie in ons onderwijs kunnen aanbrengen waardoor de student sneller op zijn eigen niveau extra ondersteuning of uitdaging kan krijgen.

Daarnaast gaan we in de aanvang van een enkele opleiding (pilot) meer aandacht besteden aan het laten landen van de leerlingen. Niet gelijk starten met het geven van cijfers bij de eerste opdracht maar vooral feedback geven en kijken naar wat studenten al wel kunnen. Feedback moet volstaan, altijd met het streven iemand vooruit te helpen. Pas in een tweede periode (een schooljaar bestaat bij het GLR uit 4 perioden) worden resultaten genoteerd, mede om tijdig invulling te kunnen geven aan het bindend studieadvies. Ook voor dit onderwerp is de kwestie van de eerder aangehaalde studeerbaarheid van groot belang.

Komend schooljaar gaan we een afmelding als ongeoorloofd verzuim noteren. Na uitleg aan de mentor wordt dit eventueel omgezet in geoorloofd verzuim.

Daartoe wordt een scholing/instructie voor zowel de mentor als de LOB begeleider georganiseerd. Ook de procedures van het ondersteuningsteam (het zorgteam) worden geëvalueerd. Tevens wordt het ondersteuningsteam uitgebreid met een maatschappelijk werker.

#### 1.9.4. Aandeel werkenden

##### **Huidige situatie.**

Het aandeel werkenden fluctueert met de conjuncturele ontwikkelingen. Nu de arbeidsmarkt weer aantrekt zien we meer studenten direct aan het werk gaan. Als GLR hebben we daar een geringe invloed op. Uit het schoolverlaters onderzoek onder alle gediplomeerden van het GLR in 2017, uitgevoerd door onderzoeksbureau DUO (met een respons van 53%) komt naar voren dat:

- 54% is gaan werken
- Bij 9% is er sprake van een combinatie werken en leren
- 30% heeft gekozen voor een voltijds vervolgopleiding
- 5 % is werkloos
- 2% is iets anders gaan doen (ziek, reizen, enz.)

Als we de uitkomsten voor het Grafisch Lyceum Rotterdam vergelijken met de verschillende spiegels zien we dat:

- Gediplomeerden van het Grafisch Lyceum in 2017 vaker voor de arbeidsmarkt kiezen (54% ) dan we in 2016 zagen (48%).
- Gediplomeerden van het Grafisch Lyceum Rotterdam van 2017 iets minder vaak kiezen voor een voltijds vervolgopleiding.
- Gediplomeerden van het Grafisch Lyceum Rotterdam van 2017 ongeveer even vaak werkeloos zijn als we in 2016 zagen.
- Gediplomeerden van het cluster podiumtechniek duidelijk vaker voor de arbeidsmarkt kiezen (89%) dan de gediplomeerden van de overige clusters.
- Gediplomeerden van het cluster Mediamanagement & Redactioneel medewerker en het cluster Mediatechnologie duidelijk vaker kiezen voor een voltijds vervolgopleiding (beide 46%) dan gediplomeerden van andere clusters.
- De werkloosheid relatief het grootst is onder de gediplomeerden van het cluster AV-productie (8% ).

##### **Wat hebben we tot nu gedaan.**

We organiseren jaarlijks een bedrijvencontactdag. Bedrijven zijn aanwezig in de school en studenten tonen hun portfolio aan de bedrijven. Bedrijven en studenten stellen dit zeer op prijs.

Voor de bedrijven is dit een prima manier om in één dag een goed zicht te krijgen op een aanbod van stagiairs die uiteindelijk vaak op hun stageplek blijven hangen.

Voor de studenten is het een eerste contact met diverse bedrijven en een laagdrempelige manier van solliciteren. Zij moeten uiteraard een bruikbaar portfolio hebben en ook daar wordt zeer serieus aan gewerkt, want het is bij de meeste van onze opleidingen het middel om jezelf te presenteren (soms nog wel belangrijker dan een diploma!).

Al onze studenten gaan stage lopen aan het einde van de opleiding en hierdoor is de kans dat een baan wordt aangeboden nadat de stage is afgerond, aanwezig.

##### **Wat gaan we de komende jaren doen.**

Er is bij het GLR geen streefgetal voor het aandeel werkenden. Bijzondere activiteiten om dit aandeel te veranderen zullen dan ook niet worden ondernomen. Uiteraard houden we wel de arbeidsmarkt ontwikkelingen goed in de gaten en passen daar onze instroom van studenten in de diverse opleidingen op aan.

We willen de kansen voor studenten die als zelfstandig ondernemer aan de slag willen vergroten en bieden daar extra onderwijs voor aan (o.a. GLR-Xtra). Ook studenten van nivo 3 krijgen de kans ervaring op te doen met het ondernemerschap of ondernemende gedrag. Daarbij willen we de overgang van school naar arbeidsmarkt meer geleidelijk laten verlopen. Op basis van feedback van afgestudeerden zal ook het onderwijs in het kader van het onderdeel ondernemersvaardigheden

tegen het licht gehouden worden zodat studenten meer handvaten krijgen om na hun afstuderen ook als ZZP'er aan de slag te kunnen.

#### *1.9.5 Aandeel doorstroom*

##### **Huidige situatie.**

We zien de laatste jaren een kleine terugloop in het aantal studenten dat doorstroomt naar het HBO (zie ook boven). De invoering van het leenstelsel voor het HBO heeft daarnaast ook voor een éénmalige dip gezorgd. Toch is het aandeel nog steeds relatief hoog, maar verschilt enorm per opleiding. Daar is een eenvoudige verklaring voor. Er bestaan voor een aantal van onze opleidingen geen relevante HBO (of AD) opleidingen.

Een hele kleine groep studenten maken de overstap naar een 1 jarige bachelor in Engeland (Northampton). Zij volgen (extra) bij het GLR een speciaal voorbereidingsprogramma in het jaar voorafgaand aan de bachelor in Engeland. Deze groep bestaat meestal uit 10-14 studenten en door selectie van zowel het GLR als Northampton gaan er meestal 5-8 studenten uiteindelijk aan de opleiding beginnen. Tot nu elk jaar met 100% succes.

Interne doorstroom van niveau 2 naar 3 is hoog. Daar zit ook bewust beleid achter, aangezien de arbeidsmarkt voor niveau 2 krap te noemen is en daarom de studenten gestimuleerd worden om op niveau 3 af te studeren.

Doorstroom van niveau 2 of 3 naar niveau 4 is gering. Er is bij het GLR maar één opleiding met een niveau 3 en 4 variant. Alle andere opleidingen zijn er alleen als niveau 2-3 of alleen niveau 4. Een logisch vervolg is er niet altijd. Een overstap van 3 naar 4 is dan ook vaak een verandering van opleiding. Die stap wordt minder vaak gemaakt.

##### **Wat hebben tot nu toe gedaan.**

Net zoals we een bedrijven contactdag organiseren doen we dat ook in de vorm een HBO scholenmarkt voor vele HBO instellingen. In de school zijn er gedurende een dag bij de diverse marktkramen vertegenwoordigers van diverse opleidingen. Zowel HBO instellingen als de studenten zijn hier enthousiast over.

Alle studenten (dus ook eerstejaars) kunnen hier informatie ophalen. Omdat dit duidelijk zichtbaar in het schoolgebouw plaatsvindt is dat telkens weer een trigger voor iedereen om na te denken over de tijd na het GLR.

Op ons initiatief is er in Rotterdam een HBO platform opgericht, waarbij het GLR twee tot drie keer per jaar diverse zaken met het HBO afstemt. Soms leidt dat tot directe contacten van docenten of medewerkers van de verschillende instellingen om lesprogramma's of procedures op elkaar af te stemmen. Met de Hogeschool Rotterdam is een jaarlijks overleg en worden instroom en doorstroom gegevens besproken en dit leidt soms tot bepaalde acties.

In het laatste schooljaar wordt in de opleiding Mediavormgeven een Plusklas gevormd. Zij krijgen wekelijks een extra programma ter voorbereiding op doorstroom naar een Kunst academie. Met de Willem de Kooning Academie is de afspraak dat studenten uit de Plusklas, die het GLR aanbeveelt kunnen instromen.

In samenwerking met de Rotterdam Academy (onderdeel Hogeschool Rotterdam) is er een Associate Degree ontwikkeld, gericht op doorstroom voor de opleiding Mediavormgeven. Op dit moment is een docent van het GLR voor een dag per week gedetacheerd om een AD te ontwikkelen gericht op doorstroom van de opleiding Mediatechnologie.

**Wat gaan we doen de komende jaren.**

Wij zien externe doorstroom en aandeel arbeidsmarkt als communicerende vaten. Gezien de huidige stand van zaken en de activiteiten die we ondernemen zien we geen reden om het beleid aan te passen. We gaan ons (via de sectorkamer ICT en CI en marktsegmenten waar we zitting in hebben) inspannen om de aansluiting van de niveau 2 en 3 interessant te houden door het kwalificatiedossier DTP te verbreden.

We willen niveau 2 studenten beter bij het doorstromen naar niveau 3 begeleiden. We organiseren daarvoor een buddiesysteem.

We onderzoeken of wij nog meer bij de ontwikkeling van aansluitende Associate Degrees kunnen spelen.

We gaan schoolbreed het LOB traject verbeteren waarbij we aansluiten bij een landelijke pilot van Steunpunt LOB.

Voor studenten die vanuit het cluster Podiumtechniek verwant willen doorstromen is eigenlijk geen passende vervolgopleiding voorhanden. In 2019 gaan we onderzoek op welke wijze in een dergelijke relevante vervolgopleiding voorzien kan worden en of daar vanuit het bedrijfsleven ook behoefte aan bestaat.

*1.9.6 Succes eerstejaars HBO***Huidige situatie.**

Een indicator voor het eerstejaars HBO succes is een nieuwe indicator. De eerste beschikbare resultaten bevestigen het beeld dat intern al enige tijd bestaat. Het eerstejaars studiesucces, van de studenten die doorstuderen vanuit onze opleiding ICT- en mediabeheer, is het enige resultaat dat ruim onder de 70% blijft.

De afgelopen jaren is er regelmatig overleg geweest met onze ICT alumni en de collega's van de HRO om dit beperkte doorstroomsucces te bespreken. Twee jaar geleden hebben we zelfs een groepsgesprek tussen uitgevallen HBO studenten, die vervolgens op het GLR in het tweede jaar zijn ingestroomd, en docenten van de HRO georganiseerd. Zonder naar het HBO te willen wijzen is de algemene klacht van studenten dat zij de wijze van begeleiding in het HBO als onpersoonlijk en afstandelijk ervaren. Vervolgens trekt de arbeidsmarkt en maken veel studenten de keuze om te gaan werken.

**Wat hebben we tot nu toe gedaan.**

Er is een jaarlijks overleg met de Hogeschool Rotterdam waar de instroom en doorstroom resultaten worden besproken en vinden daar waar mogelijk bijstellingen plaatst. Er is regelmatig overleg in het ROA (Rotterdams aansluitingsoverleg) over de doorstroom van mbo naar hbo. Knelpunten worden hier besproken en doorstroomprogramma's ontwikkeld.

**Wat gaan we doen de komende jaren.**

Het contact met de Hogeschool Rotterdam zal meer op docentenniveau ingevuld gaan worden. Zodat er een direct contact ontstaat. We zullen allereerst over meerdere jaren de resultaten gaan monitoren en analyseren. Studenten stromen zeer divers door en zeker niet altijd in relevante HBO opleidingen; zoals blijkt uit de doorstroom naar de Hogeschool Rotterdam.

*1.9.7 Aandeel BBL***Huidige situatie.**

In het (verre) verleden was de BBL de grootste afdeling binnen het GLR (en zijn voorganger Rotterdams Grafische School). Er was alleen een LBO (huidig vmbo) en een BLL afdeling. In de topjaren met ruim 900 BBL'ers. Maar al deze leerlingen hadden een leerwerkovereenkomst met de bedrijven in de grafische industrie. De grafische industrie was zeer sterk georganiseerd en zelfs de opleidingen waren gekoppeld aan de CAO. In de afgelopen jaren is deze industrie enorm gekrompen

(ruim 50.000 bedrijven naar nu 10.000). Maar ook de hele grote drukkerijen bestaan niet meer. Het aantal BBL'ers is daarmee steeds verder gedaald.

Alleen het Grafisch Lyceum Utrecht en het GLR boden de laatste jaren deze mogelijkheid nog aan.

Telkens wel met de voorwaarde dat er een leerwerkovereenkomst was.

Vanaf schooljaar 2018-2019 zijn we weer begonnen met een klein groepje BBL studenten.

Traditioneel zijn er in de creatieve sector veel zeer kleine bedrijfjes en komt BBL weinig tot niet voor.

#### **Wat hebben tot nu gedaan.**

Afgelopen jaar is onderzocht of BBL, met de verbeterde vraag op de arbeidsmarkt, nieuw leven ingeblazen kon worden. De (18 fulltime) stage coördinatoren hebben de stagebedrijven bevroegd of zij interesse hadden in een dergelijke leerweg.

Dat heeft uiteindelijk geresulteerd in tot nu toe 3 leerlingen. Reden genoeg om voorlopig door te zetten maar de vraag uit het bedrijfsleven blijkt dus zeer beperkt.

#### **Wat gaan de we komende jaren doen.**

Voor de niveau 2 en 3 opleidingen zien we zeker kansen. Maar ook de bedrijven moeten uiteindelijk mee willen werken. Het verschil tussen overkoepelende brancheorganisaties en een individueel bedrijf is daarbij vaak het struikelblok. De brancheorganisatie kan wel iets graag willen, maar uiteindelijk zal een bedrijf de handtekening moeten zetten. Een combinatie van eerste jaar BOL en daarna BBL is wellicht wel kansrijk, maar ook daarvoor kiezen niet altijd de studenten. We zullen de mogelijkheden onderzoeken en wanneer deze kansrijk blijken, ons onderwijs daarop inrichten. Op zich zien wij het BBL als interessante leerweg, maar een behoefte bij de bedrijven is wel een noodzakelijke voorwaarde.

### 1.10 Verduurzaming

Uit de diverse rapporten, enquêtes en onderzoeken blijkt steeds weer opnieuw dat het GLR zich in de top van het Nederlands onderwijs mag rekenen. Wij zijn trots op deze prestatie en doen er alles aan de kwaliteit van ons onderwijs en onze instelling te blijven bevestigen. Het strategisch beleidsplan en het kwaliteitsplan vormen de basis van en inspiratie voor alle activiteiten van het Grafisch Lyceum Rotterdam. Als handvat voor het ontwikkelen en borgen van de beleidskaders hanteren wij als GLR het zogenaamde INK-model met de daarbij behorende managementcyclus van Plan-Do-Check-Act. Hiermee ontstaat structureel inzicht en overzicht op welke wijze onze activiteiten samenhangen en welke keuzes wij gelet op onze ambities willen maken.

#### *A3 kaderbrief*

Eénmaal per vier jaar stelt het GLR een strategisch beleidsplan op. Het kwaliteitsplan hangt hiermee samen. Op basis van dit strategisch beleidsplan, de politieke en maatschappelijke ontwikkelingen, onderzoeksresultaten (gevraagd en ongevraagd), gesprekken met OR, Raad van Toezicht en studenten, wordt in augustus (direct voorafgaand aan het nieuwe schooljaar) het nieuwe jaarplan in de vorm van aan A3 kaderbrief vastgesteld. Hierin staan de doelstellingen voor het voorliggende schooljaar. Het gaat om doelstellingen die in een schooljaar extra aandacht verdienen en input geven voor GLR-brede projecten. Voordat de A3 voor het nieuwe schooljaar wordt vastgesteld, worden de resultaten van het afgelopen schooljaar integraal met het managementteam en het College van Bestuur besproken.

Elke onderwijsafdeling vertaalt de doelstellingen naar gewenste resultaten en bijbehorende acties voor de eigen afdeling. De voortgang wordt in een wekelijkse stand up met het complete managementteam besproken.

Op basis van de afdelingsplannen vindt de vertaling plaats naar de begroting voor het volgende kalenderjaar. Deze afdelingsplannen worden vervolgens tweemaal per jaar door de afdelingsdirecteur met het College van Bestuur besproken om zodoende inzicht te geven in de belangrijkste successen vanuit het jaarplan. Belemmering die een succesvolle uitvoering van het

jaarplan beïnvloeden, worden vanzelfsprekend ook besproken. Een en ander wordt ook regelmatig met de Raad van Toezicht, Ondernemingsraad en Studentenraad besproken.

### *Projecten*

Uit deze jaarplannen volgen projecten die relevant zijn voor het gehele GLR. Deze projecten worden middels een daarvoor ingericht overleg (MT projecten) aangestuurd en gemonitord. Tevens is een vaste documentenstructuur ingericht voor startdocumenten, voortgangsrapportages en wijzigingsverzoeken.

### *Kennisontwikkeling*

Uit de A3 kaderbrief, afdelingsplannen en projecten komen scholingsvragen voort die in de persoonlijke opleidingsplannen van medewerkers worden opgenomen. Deze scholingsbehoefte van medewerkers worden jaarlijks met de leidinggevende vastgesteld en geëvalueerd. Het GLR heeft een eigen Bureau Scholing dat zowel een adviserende als een uitvoerde functie heeft op gebied van scholing. De invoering van de applicatie 'talentmanager' en de docentenstages zullen ook bijdragen aan de ontwikkeling van docenten.

Daarnaast worden er een groot aantal excursies (zowel nationaal als internationaal), beursbezoeken etc. door het personeel ondernomen. De kennis die hier is opgedaan, wordt actief onder de collega's verspreid. Tenslotte maakt het GLR gebruik van gastdocenten die soms voor een enkele les komen, maar soms ook voor een langere tijd bij de onderwijsontwikkeling betrokken zijn en in dit proces onze eigen docenten bijscholen.

### *Evaluaties*

Door middel van studenten- en docentenarena's - een werkvorm die met de introductie van de leerKRACHT-methodiek is ingevoerd - geven studenten en docenten feedback op de uitvoering van de school- en afdelingsjaarplannen. Dit vormt meteen de input voor de verbeteracties die middels de leerKRACHT-methodiek worden ingezet. Daarnaast leggen leidinggevendenden, in het kader van de functioneringsgesprekken, lesbezoeken af en wordt er op moduleniveau met de studenten geëvalueerd. In 2016 is een begin gemaakt om deze evaluaties van onderwijs en onderwijsmateriaal beter te structureren en waar mogelijk te standaardiseren. In 2017 is een nieuwe elektronische leeromgeving in gebruik genomen. Deze leeromgeving is met input van docenten ontwikkeld en zorgt voor een transparante en overzichtelijke publicatie van het digitale lesmateriaal.

### *'Eigen' onderzoeken*

In het kader van onze 'Plan-Do-Check-Act'-cyclus hechten we veel waarde aan evaluaties. Ook in 2017 hebben we diverse interne en externe onderzoeken laten uitvoeren. Jaarlijks (medio juni) worden alle onderzoeken in relatie met elkaar geïnterpreteerd, zodat we op basis van gerichte informatie ons onderwijs kunnen verbeteren. Denk hierbij aan:

- het Medewerkers Tevredenheidsonderzoek (MTO) om de vier jaar;
- de JOB-enquête onder studenten elke twee jaar;
- het schoolverlatersonderzoek;
- de deelname aan het kwaliteitsnetwerk mbo.

Ook organiseren we inmiddels elk jaar een eigen onderzoek onder praktijkopleiders en onder studenten over de bpv.

### *Monitoring kengetallen*

Om de gegevens rondom lesuitval studenten en docenten, absentie studenten, op tijd ingeleverde cijfers, uitval studenten, meldingen bij leerplicht en de invoer in het gesprekkensysteem goed te kunnen monitoren, is in 2016 de applicatie Qlikview ingericht en ingevoerd. Deze software heeft een

koppeling met de onderliggende administratieve systemen en geeft een real time inzicht in alle kengetallen, die op deze wijze niet meer maandelijks gegenereerd hoeven te worden. Dit zogenaamde dashboard is onderwerp van gesprek bij de prestatie-overleggen van het College van Bestuur en de afdelingsdirecteuren.

### *Onderwijsinhoud*

De inhoud van ons onderwijs wordt voor een groot deel bepaald door de kerntaken uit de kwalificaties en keuzedelen. Ook de eisen die gesteld worden aan de centrale examens voor rekenen en taal en het programma voor loopbaan en burgerschap, zijn van grote invloed. Dat neemt niet weg dat binnen die kaders er veel ruimte is voor de eigen invulling van het onderwijs, met name voor het beroepsgerichte onderwijs. Het GLR heeft als missie innovatief en actueel onderwijs. De samenwerking met de beroepspraktijk is evident en verdient veel aandacht.

#### 1.10 Praktijkvoorbeeld van een project: Mediasystemengineer

Binnen het GLR worden de ontwikkelingen in de sector door een groot aantal medewerkers nauwlettend gevolgd. Onze innovator houdt de ontwikkelingen op lange en middellang termijn scherp in de gaten. Hij rapporteert daar twee wekelijks direct over aan het bestuur van onze school. Hij signaleerde het toenemende belang van het bewegend beeld in onze samenleving en zag daarbij de hoogwaardige technologische ontwikkelingen binnen de audiovisuele media (AV) en de ontwikkeling rondom broadcasting. Er ontstaat een nieuw specialistisch vakgebied met de Mediasystemengineer (MSE) als centraal persoon. Deze man of vrouw werkt op het snijvlak van AV en ICT. Dit idee werd door beursbezoeken en overleg met stakeholders, waaronder hoofdocenten, de afdelingsdirecteur en het bestuur, verder onderzocht. Ook werd de verwachte werkgelegenheid en stagemogelijkheden in dit onderzoek meegenomen. Op basis hiervan werd een projectvoorstel geschreven en besproken met het managementteam in het maandelijks Projectenoverleg. In de projectaanvraag wordt het idee beschreven met daarbij de meerwaarde voor het onderwijs aangegeven, de samenwerking met andere opleidingen binnen de school, de risico's, de scholingsbehoeften, de planning, de inventaris etc. aangegeven.

Een speciale projectgroep werd samengesteld, waarin docenten, adviseurs en ook personen uit het bedrijfsleven zitting hebben. Deze groep werkt het project verder uit en maandelijks wordt aan het voltallige managementteam verslag gedaan van de voortgang van het project. De projectgroep heeft zelf op zeer regelmatige basis met elkaar overleg en volgt scholing, informeert hun onderwijsafdeling etc.

In de projectaanvraag worden vooraf de kosten geraamd en naarmate het proces loopt, worden deze bijgesteld. Bij de kosten wordt opgenomen o.a. de apparatuur en de vervangingsgraad daarvan, de aanpassing van de ruimtes, de inzet van personeel en de scholing daarvan. Bij de aanschaf van duurdere materialen wordt de hoofdkoper betrokken die meerdere offertes aanvraagt en indien noodzakelijk, tot een Europese aanbesteding adviseert. Bij de offertes wordt er rekening gehouden met de duurzame inzetbaarheid ( eventueel ook voor andere opleidingen), service contracten etc. De docenten die uiteindelijk het onderwijs zullen verzorgen, zijn betrokken bij het project en krijgen scholing. Zij hebben het curriculum van de kwalificatie Netwerk- en mediabeheer herzien en succesvol Mediasystemengineer als keuzedeel bij de SBB aangevraagd. Bovendien hebben zij de onderwijspraktijk in het leslokaal aangepast waardoor studenten een soort circuit doorlopen en zo met verschillende technologieën oefenen. Het keuzedeel loopt inmiddels voor het tweede jaar. De wijze van lesgeven wordt door collega's als inspirerend ervaren. Het blijkt in de praktijk ook goed mogelijk passende stageplaatsen te vinden. Door middels van evaluaties wordt het keuzedeel en de uitvoering daarvan beoordeeld door studenten. Jaarlijks wordt het curriculum bijgesteld en de bedoeling is dat het aantal studenten die voor dit keuzedeel kiest, zal groeien.

## 2 Thema's in beeld

Naast de acties zoals die in hoofdstuk 1.9 zijn beschreven benoemen we onderstaand de plannen in het kader van de aandachtspunten zoals die in de regeling voor de kwaliteitsafspraken zijn opgenomen.

### 2.1 Aansluiting onderwijs arbeidsmarkt

Een langjarig en constant niveau van investeren en afschrijven (25 jaar stabiel ) heeft er voor gezorgd dat het GLR staat waar het nu staat.

De technologie waarin nu investeringen worden voorzien worden vanuit dezelfde cyclische opvatting benadert als de afgelopen 25 jaar. Innovatie en nieuwe technologie komt eerst binnen de school als nieuwigheid voor de specialisten en wordt ingezet in bijvoorbeeld excellentie trajecten, vervolgens wordt e.e.a. ingezet richting specialistische keuzedelen en na gebleken succes wordt dit doorvertaald naar het basisprogramma van bestaande reguliere opleidingen. Indien er sprake is van voldoende volume of belang van de technologie en bijbehorende werkwijzen kan het doorgroeien tot een gehele opleiding.

Een gelijktijdige ontwikkeling is dat er natuurlijk ook technologieën en werkwijzen uit het onderwijsprogramma verdwijnen. Momenteel speelt deze vraag expliciet rondom de oude Heidelberg drukpersen. Ooit nieuwe technologie wordt nu uit gefaseerd. Het bepalen van het ritme en het tempo van dergelijke vernieuwingen vormen de kern van de wendbaarheid die we voorzien. Tot nu toe lijken we wendbaar genoeg maar het tempo van technologische veranderingen neemt significant toe en dat stelt bijzonder eisen aan de keuzes op korte termijn.

De investering in de high-speed storage die wordt voorzien is een bijzonder traject omdat deze voorziening vooral een rol speelt als nieuwe basisinfrastructuur die de mogelijkheid biedt om andere innovaties te faciliteren en naar onze verwachting, net als kantoorautomatisering, een basisvoorziening voor alle studenten en medewerkers gaat worden.

#### 2.1.1. Storage

Net als netwerk voorzieningen, werkstations en ...opslag. De cliënten worden steeds kleiner en meer diverse maar de eisen aan de betrouwbaarheid, snelheid en kwaliteit van de opslag en de transport van data over het netwerk nemen alleen maar toe. De kosten verschuiven dan ook van toepassingen en apparaten naar de infrastructuur. Een vergelijkbare ontwikkeling speelt in de energietransitie (betrouwbaarheid productie, netwerk en opslag) het apparaat wat om de elektriciteit/ data vraagt doet er niet toe. Maar kan de energie tijdig en met de juiste kwaliteit en snelheid, betrouwbaar geleverd worden, dat is de nieuwe uitdaging.

De afgelopen jaren is een belangrijke keuze gemaakt binnen het GLR om de vormgeef opleidingen meer vanuit bewegend beeld (AV) en techniek te gaan benaderen. Deze ombouw in het opleidingen portfolio van het GLR is ingegeven door signalen uit de arbeidsmarkt en is mede een gevolg van de snelle technologische ontwikkeling in onze sector. Deze keuze heeft echter nogal wat gevolgen voor veel aspecten van onze school. De geschiktheid van studenten en de voorlichting is een belangrijk aandachtspunt naast de kennis en vaardigheden van de medewerkers die onderwijs moeten ontwikkelen en verzorgen. Daartoe is in de afgelopen jaren een breed scala aan instrumenten ingericht om middels kennistransfer het leren van medewerkers te faciliteren.

Niet in de laatste plaats zijn er grote gevolgen voor de technische infrastructuur binnen het GLR. Investerings in de basisinfrastructuur om de ombouw van Mediavormgeven naar AV vormgeven

mogelijk te maken (en voor het faciliteren van nieuwe opleidingen en innovatie in bestaande opleidingen) staan voor de deur. Reguliere Cloud- en storagevoorzieningen voldoen momenteel niet en zorgen voor te veel beperkingen in de dagelijkse gang van zaken. De omvang van de gebruikte databestanden en de snelheid waarmee deze opgeslagen en weer geraadpleegd kunnen worden vormen daarbij cruciale factoren. Tijd en plaats onafhankelijk samenwerken vormt daarbij een belangrijke randvoorwaarde.

De keuze is nu gemaakt om in 2019 te gaan investeren in een zgn. storagevoorziening binnen het eigen gebouw. Deze operatie is een afronding van jaren geleden ingezette infrastructurele keuzes. Bij de nieuwbouw van het GLR is jaren geleden, d.m.v. het reserveren van fysieke ruimte en het aanleggen van hoogwaardige bekabeling, al rekening gehouden met het op termijn aanleggen van een eigen "cloud" als het gaat om het opslaan van audio en video bestanden ten behoeve van het onderwijs.

Nu het gebouw enkele jaren in gebruik is en er aanvullende voorzieningen zijn getroffen voor het high-end video bewerken doet de noodzaak zich te meer gelden om nu daadwerkelijk tot de aanschaf van een eigen storage voorziening over te gaan. De externe oplossingen schieten te kort en vormen op termijn een ernstige beperking bij de verdere ontwikkeling en wendbaarheid van ons onderwijs.

Een investering die gedegen is voorbereid en zal dienen als een springplank voor het onderwijs van de toekomst.

#### *2.1.2 Immersive video en Experience studio*

Op de 8<sup>e</sup> etage van ons gebouw zijn in de afgelopen jaren high-end video bewerkingslokalen ingericht. Gelukkig zijn die voorzieningen volop in gebruik en is de noodzaak ontstaan om ook het tweede deel van de 8<sup>e</sup> etage voor dit doel te gaan inrichten. Op basis van de ervaring met de nieuwe werkwijzen is voor 2019 een investering in voorbereiding op het gebied van immersive video en wordt ook een vrije werkruimte voor studenten en medewerkers onder de titel Experience studio ingericht

#### *2.1.3 Makerspace*

Naast de ontwikkelingen in de AV industrie wordt ook de investeringen in de innovatie van onze opleidingen die een meer fysiek eindproduct opleveren niet vergeten. Om te voorkomen dat op veel plekken 3D printers en laser cutters worden gekocht, wordt nu onderzocht of het haalbaar is om een zgn. Makerspace in te richten waar voor allerlei opleidingen de nieuwste productietechnieken bij elkaar staan zodat studenten en medewerkers ook los van geroosterde lessen makkelijk gebruik kunnen maken van deze technieken. Op deze wijze is het beheer en de kennisontwikkeling beter te borgen en is de service aan de studenten maximaal.

#### *2.1.4 MET*

Gezien de toenemende afhankelijkheid in het onderwijs (beschikbaarheid, continuïteit, integriteit ) van de nieuwe technologie wordt de ontwikkelings- en beheersstructuur van de ICT organisatie herzien en anders gepositioneerd.

In het voorjaar van 2018 is Twijnstra Gudde gevraagd een analyse te maken van de ICT functie binnen het GLR. De uitkomst van deze analyse was dat de reguliere dagelijkse bedrijfsvoerende aspecten van de ICT naar behoren zijn belegd maar dat de ICT functie op het terrein van de toepassingen van media en technologie in het onderwijs veel sterker moet worden (door)ontwikkeld. Het GLR is te afhankelijk van externe dienstverleners voor een dergelijk cruciaal aspect van de onderwijsuitvoering en de toekomstige ontwikkeling daarvan.

Met ingang van 2019 wordt invulling gegeven aan de adviezen vanuit dit onderzoek door het oprichten van een afdeling MET (Media en Technologie) die dicht tegen de reguliere beheerorganisatie van de ICT wordt gepositioneerd en onder directe aansturing van het CvB komt.

Met de oprichting van deze afdeling is 3 fte gemoeid. Deze afdeling heeft als aandachtsgebied de mediatechnologie die we gebruiken ten behoeve van onze opleidingen. In nauwe samenwerking met o.a. de Directeur ICT en de hoofddocenten zal deze afdeling als belangrijk speerpunt de innovatie van ons media onderwijs hebben. Daarnaast zal ook het leiden van projecten en het (laten) beheren van de aanwezige mediatechnologie een belangrijk bestanddeel vormen van de taken van deze afdeling.

#### *2.1.5 Sociale innovatie*

Naast de technologische innovatie en de daarbij horende beheersstructuren is het van het grootste belang dat dergelijke investeringen renderen in het onderwijs. Projecten worden daartoe continue met docenten uitgevoerd en in het kader van het kennisbeleid is er veel ruimte om d.m.v. congressen en beursbezoek, scholing, docentenstages en studiedagen kennis en vaardigheden bij te houden.

Daarnaast wordt door middel van een structureel aanbod van bijscholing middels ons Bureau Scholing ook het pedagogische en didactische aspect niet vergeten.

#### *2.1.6 Alumni*

Ten aanzien van de kennistransfer die een rol kan spelen bij de sociale innovatie willen we vooral gebruik maken van alle beschikbare kennis die in en rondom het GLR aanwezig is. Daarbij willen we specifiek aandacht besteden aan het inzetten van de kennis en vaardigheden die huidige en ook oud studenten te bieden hebben. Dit naast het al staande beleid om de kennis van de collega's zoveel als mogelijk met elkaar te delen.

Voorbeelden:

- Studenten verrijken lesmateriaal door bijvoorbeeld filmpjes over de lesstof.
- Oudere studenten treden op als junior mentor (buddy) van jongere studenten.
- Studentassistenten assisteren in het onderwijs
- Alumni draaien mee als opdrachtgever in een projectopdracht
- Alumni begeleiden startende ondernemers in de lesroute van GLR extra
- Alumni verzorgen lezingen/workshops voor docenten en studenten over de ontwikkelingen die zij in de markt zien.

Tot op heden is het alumni beleid nog niet succesvol van de grond gekomen. Komende tijd willen we dit alumni beleid opnieuw vorm geven door het zoals gezegd te koppelen aan kennistransfer maar ook door het te verbinden met het onderwerp leven lang ontwikkelen.

#### *2.1.7 Leven lang ontwikkelen*

Het GLR ziet vooralsnog geen rol voor zichzelf weggelegd in de markt voor om-, her- en bijscholing. We zijn vooral een school voor initieel onderwijs aan jongeren.

Daar zijn meerdere redenen voor aan te wijzen:

- We zien geen duidelijk vraag vanuit de creatieve industrie.
- We beperken in het reguliere onderwijs onze omvang en instroom omdat we voor veel opleidingen maar een beperkte arbeidsmarktvaart zien en als we dan vervolgens om-, her- en bijscholing zouden aanbieden kannibaliseren we de werkgelegenheid van onze initiële studenten.

- We hebben geen capaciteit (mensen, middelen en lokalen) over die daarvoor ingezet kan worden. Met andere woorden we zouden extra mensen en ruimte moeten inhuren voor een onzekere vraag.
- De ervaringen uit het verleden zijn niet onverdeeld gunstig.
- Kan de markt dit niet beter?

Ten aanzien LLO voor onze alumni zien we echter wel een rol voor het GLR. We gaan onderzoeken of we een rol kunnen spelen bij het langer “fit” blijven van onze alumni voor de arbeidsmarkt. Gedacht wordt aan het oprichten van een zgn. GLR professional community waarmee we een langjarige relatie met onze alumni willen aangaan.

#### *2.1.8 Excellentie*

Het excellentieonderwijs zal meer richting het uittesten van innovaties worden ingericht waarbij we vooral optimaal gebruik willen maken van het brede scala aan opleiding in het GLR. Opleiding overstijgende samenwerking is de manier waarmee we studenten op basis van hun beroepsidentiteit T vormig willen opleiden. Eerst specialiseren en dan samenwerkend leren.

In 2019 wordt een medewerker aangesteld om deze wijze van onderwijs, over de reguliere opleidingen heen, te faciliteren en ondersteunen. Deze medewerker zal daartoe vooral relevante opleiding overstijgende projecten van buiten de school naar binnen halen en zorgen voor een jaarbrede programmering van projecten waarin deze opleiding overstijgende samenwerking vorm kan krijgen.

#### *2.1.9 GLR-Xtra*

Met ingang van het schooljaar 2018-2019 is onder de titel “GLR-Xtra” een opleiding overstijgende, 1 jarige specialisten opleiding ingericht. In deze opleiding werken studenten die zijn afgestudeerd in verschillende reguliere GLR niveau 4 opleidingen in een extra jaar aan hun ondernemersvaardigheden. 25 studenten volgen momenteel deze opleiding.

Het voornemen is om bij gebleken succes het aantal 1-jarige specialisten opleidingen verder uit te bouwen en zo mogelijk de samenwerking te zoeken met andere vakinstellingen in de regio.

In 2019 wordt onderzocht of het inrichten van een zgn. proriaat een antwoord kan vormen op het toenemende aantal zzp’ers in de creatieve industrie. Op deze wijze kunnen startende ondernemers in een veilige omgeving wennen aan het ondernemerschap in een omgeving die fysiek en in werkwijze een overgang vormt tussen school en arbeidsmarkt. (Tevens relevant voor het onderwerp gelijke kansen)

#### *2.1.10 Keuzedelenstelsel*

Het stelsel is ingevoerd en daarbij zijn door het GLR vanuit inhoudelijke overwegingen en organiseerbaarheid enkele fundamentele keuzes gemaakt. Het keuzedelen aanbod wordt gebruikt om te verdiepen en te specialiseren en de studenten kunnen kiezen uit configuraties van keuzedelen. In het onderwijsaanbod zijn verder weinig generieke keuzedelen opgenomen.

Het voornemen is nu om het stelsel eerst binnen de bestaande opleidingen, daarna binnen de school en zo mogelijk ook buiten de school verder te flexibiliseren zonder daarbij de organiseerbaarheid uit het oog te verliezen.

Ook de inzet van het keuzedelenstelsel om de innovatie, afstemming op de regionale arbeidsmarkt en opleiding overstijgend samenwerken op gang te houden wordt verder ingevuld.

## 2.2 Gelijke kansen

### 2.2.1 Instroom:

In het kader van de wet op de vroegtijdig aanmelding heeft het GLR ervoor gekozen om geen aanvullende eisen te stellen terwijl dit voor veel van onze opleidingen wel mogelijk is. We willen zo veel mogelijk leerlingen de kans geven om bij ons op school te komen. Alle kandidaten met een diploma boven het basisberoepsniveau van het VMBO zijn toelaatbaar op niveau 4. Vervolgens geven we op basis van de kennismakingsactiviteiten wel een advies voor de studiekeuze. Daarin merken we dat niet alle leerlingen en ouders dat advies opvolgen.

Ten aanzien van het onderwerp gelijke kansen is het daarnaast van belang om te vermelden dat het niveau van de schoolkosten op het GLR laag is.

Als gevolg van nieuwe wetgeving en de wijze waarop het GLR daarop heeft geanticipeerd, ervaren docenten momenteel een grote differentiatie in de eerstejaars groepen als het gaat om kennis en vaardigheden. In het eerste jaar worden groepen aselekt ingedeeld en wordt geen rekening gehouden met de vooropleiding en twee ontwikkelingen zijn waar te nemen.

In het VMBO zijn met ingang van 2016-2017 de profielen voor MVI ingevoerd. Voor het studiesucces van de leerlingen die met een dergelijk profiel de school binnen komen is het van belang om aan te sluiten bij de kennis en vaardigheden die VMBO leerlingen opdoen in dit profiel. Daarnaast is het onderwijs in de basis ingericht voor studenten die zonder een dergelijk profiel voor het GLR kiezen.

Het is dan ook van belang dat MBO docenten het MVI profiel op het VMBO beter leren kennen. Bijvoorbeeld door mee te draaien op een VMBO school waarin in het MVI profiel geëxamineerd wordt.

Daarnaast zien we dat MBO studenten die een havo opleiding als vooropleiding hebben soms onvoldoende uitgedaagd worden in hun eerste leerjaar. Om de belofte van maatwerk in de klas waar te kunnen maken is het van belang om de bandbreedte van differentiatie te beperken en in te spelen op het grote verschil in het niveau van kennis en vaardigheden door het opzetten van eerstejaars groepen op basis van vooropleiding.

In 2019 start een onderzoek naar de mogelijkheden van een dergelijk systeem op basis van vooropleiding.

### 2.2.2 Doorstroom:

In enkele gevallen is het mogelijk om van een niveau 2 naar een niveau 4 opleiding binnen de school door te stromen. Dit blijkt in de praktijk een kwetsbaar traject en in 2019 willen we gaan starten met een buddysysteem waardoor een 2<sup>e</sup> jaars student de doorstroom student op weg kan helpen in zijn nieuwe opleiding.

Naar aanleiding van landelijk berichten omtrent stage discriminatie en enkele signalen binnen het GLR gaan we nader onderzoeken in hoeverre afkomst en geaardheid een rol spelen bij het succesvol doorlopen van het stage traject.

Daarnaast zal in het kader van de problematiek rondom kwetsbare jongeren een traject worden gestart omtrent sociale veiligheid en weerbaarheid in de stage.

### 2.2.3 Uitstroom:

Voor opleidingen met een verwante doorstroom wordt regelmatig door medewerkers van het GLR een sectortafel georganiseerd waarop instituutsniveau overleg wordt gevoerd over de wijze waarop

de verwante doorstroom mbo/hbo het beste kan worden vormgegeven. Deze sectortafels worden vooral georganiseerd met de Hogescholen die het grootste aandeel in de doorstroom hebben. In dit proces is nu een volgende stap aan de orde en die houdt in dat per GLR opleiding een vaste contactdocent met collega's in het HBO in overleg treedt om de afstemming op curriculum niveau verder vorm en inhoud te geven.

Voor meerdere opleidingstrajecten binnen het Grafisch Lyceum Rotterdam zijn geen aansluitende HBO opleidingstrajecten beschikbaar. De komende 4 jaar zal onderzocht worden op welke wijze hier structureel in kan worden voorzien om het zodoende voor alle studenten van het GLR mogelijk te maken om een verwant HBO traject te kunnen volgen.

LOB is voor een belangrijk deel ingericht op de doorstroom naar het HBO. In de praktijk blijkt momenteel het doorstroom percentage hard terug te lopen en moet er meer aandacht komen voor de voorbereiding op werk! Daartoe wordt aansluiting gezocht bij een landelijk initiatief op MBO raad niveau.

Naast deze activiteiten is al een langjarige traditie dat onze studenten door middel van diverse excellentie trajecten worden voorbereid op doorstroom naar specifieke HBO opleidingen zoals de Willem de Kooning academie en een traject gericht op een bachelor traject in het Verenigd Koninkrijk.

#### *2.2.4 BBL*

Zoals gezegd is in 2018 een voorzichtige hertstart gemaakt en in 2019 gaan we onderzoeken in hoeverre het mogelijk is om voor alle niveau 2 en 3 opleidingen een BBL traject aangeboden kan worden. De vraag uit de markt is overigens beperkt.

### 2.3 Kwetsbare jongeren

Bij de ondersteuning van kwetsbare jongeren staan de komende jaren 2 doelstelling centraal

1. Van zorg naar ondersteuning
2. Studenten weerbaar maken en leren omgaan met feedback

Deze doelstellingen onderstrepen het belang dat we hechten aan het zelfredzaam maken van onze studenten. We zien een toenemende problematiek op alle niveaus van ons opleidingsaanbod en richten onze begeleiding steeds meer op het leren omgaan met de problematiek.

Wij kunnen de oorzaken niet wegnemen maar we kunnen studenten wel leren de problematiek dusdanig onder de knie te krijgen dat uiteindelijk een diploma wordt behaald en een succesvolle start voor een vervolgtraject mogelijk wordt (opleiding of werk). Daarbij maken we onze docenten er nog meer alert op dat zij medeverantwoordelijk zijn dat de student de eindstreep haalt. Veel docenten gaan er onterecht nog te veel uit dat een student die is geplaatst, de opleiding zelfstandig aankan en het succes afhangt van de mate waarin de student zijn of haar best doet. De overgang van het VMBO naar het MBO blijkt voor veel studenten een behoorlijke stap. GLR heeft er om die reden voor gekozen om in een pilot bij 1 opleiding in de eerste periode van de opleiding geen cijfers meer aan studenten te geven maar in plaats daarvan feedback te geven.

#### *2.3.1 Deskundigheid mentoren vergroten*

Alle docenten worden geacht ook mentor te kunnen zijn en deze mentor is voor studenten het eerste aanspreekpunt bij het invullen van het ondersteuningsaanbod. Deze mentoren dienen verder opgeleid te worden in het omgaan met deze toenemende ondersteuningsvraag van studenten.

Onder de titel “de klas als werkplaats” zal vanaf 2019 een start worden gemaakt met de aanwezigheid van een schoolmaatschappelijk werker in de klas waar tegelijkertijd het onderwijs plaatsvindt. Op deze wijze wordt de tweedelijns ondersteuning dicht bij de student georganiseerd.

### *2.3.2 Zorg en ondersteuningsapp*

In Rotterdam is sinds enige tijd een app beschikbaar waarmee studenten snel duidelijk kunnen krijgen wat er voor het ondersteuningsaanbod in de stad Rotterdam beschikbaar is. Deze app gaan we aan alle studenten beschikbaar stellen.

### *2.3.3 Weerbaarheidstrainingen*

Naar aanleiding van signalen die we hebben opgevangen rondom de BPV periode starten we in 2019 een traject om de sociale veiligheid gedurende de BPV periode beter te waarborgen. Trainingen zijn daarbij gericht op stage coördinatoren om tijdig signalen van onveiligheid te kunnen herkennen en studenten zullen in de voorbereiding op de stage beter worden toegerust om zich staande te houden tijdens de BPV periode.

### *2.3.4 Gelijkgestemden organiseren*

De afgelopen jaren hebben we, in het kader van het organiseren van zelfhulp, goede ervaringen opgedaan met het bij elkaar brengen van studenten die vergelijkbare problemen hebben. Door het bij elkaar brengen kunnen studenten informatie en ervaringen uitwisselen en ze leren daarbij vaak meer van elkaar dan van de begeleiding die we vanuit school kunnen organiseren. De komende jaren gaan we deze wijze van ondersteuning verder uitbouwen.

### *2.3.5 Budget coaching*

De schoolkosten op het GLR zijn zeer laag. Er is geen sprake van een ouderbijdrage, er is geen noodzaak voor het aanschaffen van een laptop en veel studiemateriaal (boeken en software) zijn op school beschikbaar. Met andere woorden schoolkosten hoeven geen enkel probleem te zijn om succesvol op het GLR te studeren.

Veel studenten ervaren echter wel financiële problemen in hun dagelijks leven. Dure huisvesting en weinig inkomsten zijn problemen die we regelmatig terugzien. Ook de ondersteuning op dit vlak willen we in de vorm van een budgetcoach nader uitwerken.

## 2.4 Overige onderwerpen

### *2.4.1 Preventief medisch onderzoek*

Om de wendbaarheid van de organisatie te vergroten is het van belang dat de medewerkers voldoende inzicht hebben in hun mentale en fysieke vitaliteit. Daartoe wordt in 2019 een preventief medisch onderzoek aan alle medewerkers aangeboden om zodoende:

- De organisatie en medewerkers inzicht geven in de eigen gezondheid en leefstijl en eventuele risico's;
- De organisatie en de medewerker inzicht geven in mogelijke gezondheidsrisico's ten gevolge van werk gebonden factoren, om zo gezondheidsklachten te voorkomen en daarmee het risico op uitval te voorkomen c.q. te verminderen;
- Op individueel niveau en op organisatieniveau adviezen geven om de gezondheid en inzetbaarheid van de medewerker te vergroten.

### *2.4.2 Generiek functiehuis*

Een andere maatregel die in 2019 wordt uitgevoerd om de wendbaarheid van de organisatie te vergroten is een onderzoek naar het invoeren van een generiek functiehuis dat uitgaat van abstractere functiebeschrijvingen dan nu vaak het geval is zodat het mogelijk wordt om zo te

organiseren dat de organisatie steeds in staat is om ieders grootste kwaliteiten ('strengths') maximaal te benutten.

#### *2.4.3 Digitaal exposeren*

Bij het binnenkomen van onze school is snel duidelijk dat het hele gebouw gebruikt wordt als expositieruimte waarin studenten een eerste ervaring opdoen met het exposeren van hun werk. De school als galerie is ook een belangrijk aspect bij het uitdragen van onze huisstijl. Tot op heden gebeurt dit vooral met het fysieke werk van studenten. In 2019 willen we dit ook verbreden naar het digitale en audiovisuele werk van studenten dat geëxposeerd kan worden. Daartoe zal geïnvesteerd worden in schermen door het hele gebouw.

#### 2.5 Aansturing

Het GLR is een relatief kleine en platte organisatie. Ten behoeve van de aansturing van GLR brede projecten is een overlegstructuur ingericht (MT projecten) waarin maandelijks wordt gerapporteerd over start, voortgang en afronding van grote projecten. Veel van de benoemde zaken in dit plan zullen in dat overleg worden ondergebracht waarbij 1 lid van het CvB als programmamanager Kwaliteitsafspraken een aanjagende rol zal vervullen.

#### 2.6 Afstemming stakeholders

Het eerste half jaar van 2018 heeft voor een belangrijk deel in het teken gestaan van het ophalen van aandachtspunten bij de stakeholders in onze omgeving.

Daartoe is vooral gebruik gemaakt van reguliere overlegstructuren met o.a. Ondernemingsraad, Raad van Toezicht, Studentenraad, MT, Sectorkamer Rotterdam (gemeentelijke overlegstructuren met de wethouder van onderwijs en MBO instellingen), Hoboken overleg (overleg van Rotterdamse MBO instelling over macrodoelmatigheidsaspecten in de regio Rotterdam), landelijk vakinstellingen overleg, bedrijvenarena's en betrokken bedrijven bij innovatietrajecten(bijlagen ter illustratie).

Op basis van deze aangeleverde aandachtspunten is een eigen selectie gemaakt van onderwerpen die nu aandacht verdienen. De bovengenoemde overlegstructuren zullen ook gebruikt worden om het definitieve plan te toetsen en de uitvoering desgewenst aan te scherpen indien daar aanleiding toe is.

In deel 2 treft een schematische uitwerking van genoemde initiatieven met concrete doelstelling, planning en zo mogelijk budgettaire gevolgen.

## Deel 2 Kwaliteitsplan

### A. Thema aansluiting onderwijs arbeidsmarkt

Deelonderwerp	Doelstelling	Stappen/ activiteiten	Resultaat
1.Storage bits in motion	Studenten betreden de arbeidsmarkt met actuele en specialistische kennis en maken tijdens hun studie kennis met de nieuwste technologie. Stabiele en toekomstbestendige infrastructuur voor tijd, plaats en device onafhankelijke opslag en raadpleging van audiovisuele producties. Tevens vormt deze infrastructuur de basis voor het samenwerken aan producties en het opzetten van nieuwe opleidingen.	Aanbesteding en selectie 2019 Implementatie 2019 - 2020 <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inrichten hard en software</li> <li>- Opleiden docenten</li> <li>- Schrijven lesmateriaal</li> </ul> Uitbreiding Functionaliteit 2021 <ul style="list-style-type: none"> <li>- Naast opslag is ook mogelijk om geavanceerd zoeken en</li> </ul> Uitbreiding gebruikersgroepen 2022 <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alle docenten en medewerkers krijgen toegang tot de infrastructuur.</li> </ul>	2020: 700 studenten maken gebruik van de nieuwe infrastructuur en workflow  2022: Alle studenten (3800) en medewerkers kunnen gebruik maken van de nieuwe infrastructuur.
2.Immersive video en Experience studio	Studenten betreden de arbeidsmarkt met actuele en specialistische kennis en maken tijdens hun studie kennis met de nieuwste technologie op het gebied van AV design.	Aanbesteding en selectie van hard en software.  Inrichten van dedicated lokalen voor het reguliere onderwijs en specialistische keuzedelen.  Opleiden docenten en ontwikkelen onderwijsmateriaal	2020: De nieuwe technologie is beschikbaar voor keuzedelen.  2022: De nieuwe technologie wordt ingezet in het reguliere onderwijs.
3.Makerspace	Studenten betreden de arbeidsmarkt met actuele en specialistische kennis en maken tijdens hun studie kennis	Inrichten en beheren van dedicated lokalen voor het kennismaken met actuele productietechnieken. Opleiden medewerkers.	2020: Makerspace is beschikbaar voor gebruik tijdens geroosterd onderwijs.

	met de nieuwste technologie en leren door te doen.		2022: Makerspace is ook beschikbaar buiten het reguliere geïntegreerd onderwijs.
4.MET	Studenten hebben de beschikking over een actuele, stabiele en betrouwbare technologische lesomgeving.	Inrichten van een wendbare ontwikkelorganisatie die zorgdraagt voor een actueel, stabiel en betrouwbaar aanbod van relevante mediatechnologie.	2020: MET afdeling is volledig operationeel ten behoeve van de interne organisatie.  2022: MET afdeling is daarnaast ook operationeel voor externe kennisdeling.
5. Alumni en LLO	Gebruik van alle kennis die rondom het GLR beschikbaar is.  Alumni ook op langere termijn geschikt houden voor de arbeidsmarkt.	Formuleren en uitvoeren alumni beleid. Benoemen verantwoordelijkheden in de organisatie.  Formuleren en uitvoeren LLO beleid.	2020: Alumni worden structureel bij het onderwijs van het GLR betrokken.  2022: Er is sprake van een Professional Community waarin het GLR een belangrijke rol speelt als motor achter de ontwikkeling van creatieve beroepen.
6. Excellentie	Zoveel mogelijk studenten hebben de mogelijkheid om opleiding overstijgend samen te werken aan beroepsgerichte opdrachten en projecten.	Aanstellen van een coördinator die een aanbod van projecten over de opleidingen heen organiseert en coördineert. Tijd in de jaartaken van docenten inruimen. Faciliteiten in het gebouw.	2020: 10 % van onze studenten heeft in opleiding overstijgende samenwerkingsprojecten meegedraaid.  2022: 30 % van onze studenten heeft in opleiding overstijgende projecten meegedraaid.
7. GLR-Xtra (tevens gelijke kansen)	Studenten worden in staat gesteld om zich goed voor te bereiden op het creatieve en specialistisch ondernemerschap.	Uitbouwen van het aanbod van 1 jarige specialistenopleidingen. Dedicated fysieke ruimte wordt ingericht.	2020: 50 deelnemende studenten  2022: 75 deelnemende studenten
8. Keuzedelen	Studenten krijgen meer keuzemogelijkheden	Keuzedelen aanbod wordt geflexibiliseerd.	2020: Binnen de configuraties is er binnen de opleiding ruimte voor het kiezen van een vervangend keuzedeel.

			2022: Binnen de configuraties is er binnen de school ruimte voor het kiezen van een vervangend keuzedeel.
--	--	--	---

## B. Thema gelijke kansen

Deelonderwerp	Doelstelling	Stappen/activiteiten	Resultaat
9.Instroom	Recht doen aan reeds aanwezige kennis en vaardigheden. Meer maatwerk op basis van vooropleiding.	Onderzoeken op welke wijze havisten en VMBO MVI instromers voldoende uitgedaagd kunnen worden in de opleidingen. Uitwerken programma.	2020: Versnelling, verdieping of verbreding is mogelijk voor VMBO instromers met een MVI profiel.  2022: Versnelling, verdieping of verbreding is mogelijk voor Havo instromers.
10.Doorstroom	Schoolbrede opzet van werkwijze LOB gericht op het creëren van gelijk kansen voor alle studenten.	Deelname aan landelijke pilot van steunpunt LOB	2020: Deelname 1 onderwijsafdeling.  2022: Deelname 3 onderwijsafdelingen.
10.1 Doorstroom	Gelijke kansen ook op stage	Onderzoek naar mogelijke stagediscriminatie. Formuleren van acties om stagediscriminatie tegen te gaan.	2020: Meldpunt stagediscriminatie is binnen de school operationeel  2022: Stagediscriminatie is tot een minimum teruggedrongen
10.2 Doorstroom	Succesvol doorlopen stage	Vergroten van de weerbaarheid van studenten. Passend aanbod van lessen en workshops.	2020: Het aanbod van lessen en workshops is bij studenten bekend.  2022: Studenten voelen zich veilig op stage.
10.3 Doorstroom	Vergroten van het studiesucces van doorstromers van niveau 2 naar niveau 4.	Organiseren van een buddysysteem waarin tweedejaars studenten de eerstejaars doorstromers opvangen en wegwijs maken in hun nieuwe opleiding.	2020: Afhankelijk van het aantal doorstromers.  2022: Afhankelijk van het aantal doorstromers.

11.1 Uitstroom	Passend vervolgopleidingen aanbod (HBO/AD) voor al onze MBO opleidingen is beschikbaar.	Initiëren van AD trajecten. Participeren in de opzet en uitvoering van AD trajecten.	2020: 1 traject is geïnitieerd.  2022: 2 trajecten zijn geïnitieerd.
11.2 Uitstroom	Vergroten succes doorstromers.	10 docenten van het GLR hebben direct contact met docenten van de relevante vervolgopleidingen om na te gaan waar programmatische aanpassingen kunnen bijdragen aan doorstromingsucces.	2020: programmatische aanpassingen gericht op succesvolle doorstroming zijn binnen het GLR zijn gerealiseerd.  2022: programmatische aanpassingen gericht op succesvolle doorstroming zijn binnen het HBO gerealiseerd.
11.3 BBL	Passend opleidingen aanbod gebaseerd op de vraag uit de markt en de behoeften van studenten	Onderzoeken van behoefte aan BBL opleidingen (of een combinatie van een BOL en BBL route).  Opstellen plan, inrichten opleidingen en werven studenten..	2020: 2 opleidingen zijn in BBL te volgen  2022: 4 opleidingen zijn in BBL te volgen

### C. Thema kwetsbare jongeren

Deelonderwerp	Doelstelling	Stappen/activiteiten	Resultaat
12.Deskundigheid mentoren	Alle mentoren zijn handelingsbekwaam. 1 <sup>e</sup> lijns ondersteuning is een gedeelde verantwoordelijkheid.	Creëren van een schoolbreed opleidingsaanbod waarmee alle docenten en mentoren geschoold worden.	2020: 50 % van de docenten en mentoren is geschoold en handelingsbekwaam.  2022: 100% van de docenten en mentoren is geschoold en handelingsbekwaam.
13.De klas als werkplaats	Verminderen uitval door leefomgeving gebonden factoren in niveau 2.	Een schoolmaatschappelijk werker maakt gedurende 2 dagen per week onderdeel uit van de lesomgeving in de opleidingen op niveau 2.	2020: Studenten met behoefte aan ondersteuning van SMW zijn in beeld en hebben de benodigde ondersteuning gekregen. 2022: Uitval in niv 2 vanwege niet leefomgeving gebonden factoren is gehalveerd.
14.Budgetcoach	Studenten leren omgaan met financiële problemen om zo overbelasting en uitval te voorkomen.	2 dagdelen per week is een budgetcoach op school aanwezig waar mentoren actief naar kunnen doorverwijzen	2020: 5 budgettrainingen zijn aangeboden.  2022: 10 budgettrainingen zijn aangeboden.

## Thema overig

<b>Deelonderwerp</b>	<b>Doelstelling</b>	<b>Stappen / activiteiten</b>	<b>Resultaat</b>
15.Beeldschermen	Studenten zijn trots op hun werk en betreden met zelfvertrouwen de arbeidsmarkt.	Digitale expositiemogelijkheden (schermen) voor studentenwerk in het schoolgebouw.	2020: 10 plaatsen zijn operationeel en worden d.m.v. digital signage infrastructuur beheerd.  2022: 20 plaatsen zijn operationeel En worden d.m.v. digital signage infrastructuur beheerd.
16.1 Wendbare organisatie	Een organisatie die in staat is te reageren op actuele ontwikkelingen in de relevante omgeving.	Aanbieden van een preventief medisch onderzoek voor alle medewerkers.	2020: 1 <sup>e</sup> mogelijkheid is aangeboden 2022 : 2 <sup>e</sup> mogelijkheid is aangeboden
16.2 Wendbare organisatie	Een organisatie die in staat is te reageren op actuele ontwikkelingen in de relevante omgeving.	Opbouw van een generiek functiehuis.	2020: Vooronderzoek en pilot zijn uitgevoerd. 2022: Aanpassingen in functiehuis zijn gerealiseerd

I

### Deel 3 Indicatieve begroting Kwaliteitsplan Grafisch Lyceum Rotterdam

Landelijk speerpunt		2019	2020	2021	2022
<b>A. Onderwijs arbeidsmarkt</b>	Aard				
1. Storage	Materieel/personeel				
- Afschrijvingen		800.000	800.000	800.000	800.000
- Services		100.000	100.000	100.000	100.000
- Software licenties		50.000	50.000	50.000	50.000
- Ontwikkelen lesmateriaal		25.000	25.000		
- Opleiden docenten		25.000	25.000	50.000	50.000
2. Immersive video	Materieel/personeel				
- Afschrijvingen		650.000	650.000	650.000	650.000
- Services		30.000	30.000	30.000	30.000
- Software licenties		20.000	20.000	20.000	20.000
- Ontwikkelen lesmateriaal		25.000	25.000		
- Opleiden docenten		25.000	25.000	50.000	50.000
3. Makerspace	Materieel/personeel				
- Afschrijvingen		70.000	70.000	70.000	70.000
- Openstelling gebouw				20.000	20.000
- Opleiden personeel		20.000	20.000		
- Beheer lokaal		10.000	10.000	10.000	10.000
4. MET	Personeel				
-inzet 2 ½ FTE		200.000	200.000	200.000	200.000
5. Alumni / LLO	Personeel				
-Inzet 3/4 FTE		50.000	50.000	50.000	50.000
-Activiteiten/ evenementen		50.000	50.000	50.000	50.000
6. Excellentie	Personeel				

-Inzet 3/4 FTE - Tijd in jaartaak		50.000	50.000 20.000	50.000 30.000	50.000 30.000
7. GLR-Xtra -Extra inzet personeel ivm stagebegeleiding -Extra kosten incubator omgeving	Personeel/materieel	40.000 10.000	50.000 10.000	60.000 10.000	70.000 10.000
8. Keuzedelen -Tijd in jaartaak docenten	Personeel	70.000	70.000	70.000	70.000
Subtotaal A		<b>2.330.000</b>	<b>2.350.000</b>	<b>2.370.000</b>	<b>2.380.000</b>
<b>B. Gelijke kansen</b>					
9. Instroom -projecttijd in jaartaak docenten	Personeel	40.000	40.000	40.000	40.000
10. Doorstroom -projecttijd in jaartaak docenten	Personeel	40.000	40.000	40.000	40.000
11. Uitstroom /BBL -projecttijd in jaartaak docenten	Personeel	80.000	80.000	80.000	80.000
Subtotaal B		<b>160.000</b>	<b>160.000</b>	<b>160.000</b>	<b>160.000</b>
<b>C. Kwetsbare jongeren</b>					
12. Deskundigheid mentoren -Cursuskosten -Tijd in jaartaakdocenten	Scholing	25.000 50.000	25.000 50.000	25.000 50.000	25.000 50.000

13. De klas als werkplaats -Inzet SMW er	Personeel	50.000	50.000	50.000	50.000
14. Budgetcoach -Inhuur deskundigheid	Personeel	10.000	10.000	10.000	10.000
Subtotaal C		<b>135.000</b>	<b>135.000</b>	<b>135.000</b>	<b>135.000</b>
<b>D. Overig</b>					
15. Schermen -Afschrijvingen -Software -Beheer en scholing	Materieel/personeel	50.000 10.000 40.000	60.000 10.000 30.000	70.000 10.000 20.000	80.000 10.000 10.000
16. Wendbare organisatie - Inhuur	Inhuur	96.000	40.000	20.000	
Subtotaal D		<b>196.000</b>	<b>140.000</b>	<b>120.000</b>	<b>100.000</b>
Totaal A/ B/ C/ D		2.821.000	2.785.000	2.785.000	2.775.000
Bureaunkosten 10%		280.000	270.000	270.000	270.000
Totaal generaal		3.101.000	3.055.000	3.055.000	3.045.000

## Bijlagen

### Kwaliteitsagenda vakscholen

Nederland kent elf vakscholen. Elke vakschool is uniek en kleinschalig. Een vakschool kenmerkt zich tevens vooral door specifieke opleidingen die nergens anders te volgen zijn. Vakscholen trekken studenten uit het hele land en vinden een zeer nauwe samenwerkingspartner in de branche als dé ambassadeur van de vakschool.

Deze unieke kenmerken hebben alle vakscholen met elkaar gemeen en onderscheiden ons van regionale opleidingen centra. Onze vakscholen hebben daarom met elkaar afgesproken een aantal bijzondere karakteristieken van een vakschool terug te laten komen in elke afzonderlijke kwaliteitsagenda per instelling. Als een herkenbare rode draad per vakschool.

Deze karakteristieken zijn:

Onze vakscholen hebben een unieke brancheverbinding. Het werkgebied van de school is veelal het hele land. De branche is de vanzelfsprekende partner van de vakschool en draagt bij aan het onderwijs, in een aantal gevallen door middel van kostbare en specialistische uitrusting.

Onze vakscholen worden door de branches gewaardeerd als echte vakopleider en hiermee als *de* gesprekspartner voor innovaties en vragen die in onze branches spelen.

Onze vakscholen hebben een breed voedingsgebied. De vakscholenatlas laat zien dat studenten uit het hele land op onze opleidingen af komen. Onze studenten weten na hun opleiding over het algemeen snel een passende baan in de betreffende branche te vinden.

Onze vakscholen hebben een aantal unieke opleidingen. Ook bieden wij opleidingen waarin wij met afstand de meeste studenten hebben. We zijn zuinig op deze opleidingen omdat wij hiermee een cruciale positie hebben voor de branche waar het gaat om het opleiden van jongeren voor de specifieke sectoren.

Onze vakscholen hebben een afgebakend, samenhangend opleidingsaanbod met een heel duidelijke focus. Dit maakt dat wij gemakkelijker anticiperen op ontwikkelingen in de markt, slagkracht hebben en innovatief zijn.

Tot slot. Wij hechten bijzonder belang aan onze positie en hebben de ambitie deze met onze kwaliteitsagenda's te versterken. Het speerpunt uit het bestuursakkoord 'aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt' is een speerpunt dat alle vakscholen zullen uitwerken, omdat dit aansluit op karakteristieken die alle vakscholen hebben.

## HOBOKEN kwaliteitsafspraken

### Toelichting

In het Hoboken overleg van 12 maart jl. is afgesproken dat op de 3 thema's van het Bestuursakkoord onderzocht wordt of de vijf Rotterdamse mbo-instellingen samen kunnen optrekken richting nieuw B&W en gemeenteraad. Het matrix-overzicht van het Masterplan Onderwijs van de gemeente Rotterdam en de Kwaliteitsagenda MBO vormen hierbij het uitgangspunt.

De vijf MBO-instellingen hebben de volgende ambitie uitgesproken. Uiteraard zal de participatie per instelling anders zijn aangezien niet iedere MBO-instelling dezelfde doelgroepen bedient en andere werkvelden, werkgevers en stakeholders kent.

### De regio

De regio Rijnmond heeft zijn eigen dynamiek met een grote diversiteit, zowel qua inwoners als qua werkgelegenheid. De afgelopen jaren zijn veel initiatieven ontwikkeld gericht op een betere startpositie voor jongeren en het vergroten van kansen op de arbeidsmarkt voor werkenden en ouderen. De vijf mbo-instellingen hebben de afgelopen jaren ieder in hun Kwaliteitsplan acties opgenomen om vsv te verminderen, de relatie met het bedrijfsleven te verstevigen en aandacht te hebben voor excellentie. De regionale aanpak vsv heeft ertoe geleid dat vsv is afgenomen. De inzet op professionalisering van de intake, LOB en het aanbieden van alternatieve arrangementen met vakcertificaten of toeleiding naar werk, hebben hier duidelijk aan bijgedragen. Met het beleidsprogramma Leren Loont! van de gemeente Rotterdam is de samenwerking op de verschillende thema's tussen het mbo onderwijs en de gemeente versterkt. Tevens dragen de sectorkamer mbo en het Hobokenoverleg bij aan een betere samenwerking, maar vooral is de gedeelde verantwoordelijkheid van belang om de uitdagingen in de regio aan te pakken. In de Kwaliteitsagenda 2019 – 2022, waarin iedere mbo-instelling afspraken maakt met de minister, hebben we de intentie een aantal thema's gezamenlijk op te pakken. Alle te ondernemen acties gaan bijdragen aan het verder terugdringen van vsv. Om dit daadwerkelijk te realiseren is samenwerking nodig tussen de instellingen met de verschillende gemeentes en vanuit de gemeente Rotterdam met de afdelingen Onderwijs, Jeugd en Werk & Inkomen. Ook het Jongerenloket zal hierin een rol vervullen. Het motto in het nieuwe regionale programma Jeugd wordt: "Geen jongere in de bijstand". Concreet betekent dit dat iedere jongere óf werk heeft óf een opleiding volgt. De mbo-instellingen gaan hierin actief participeren.

De drie landelijke thema's, waar de mbo instellingen één derde van het investeringsbudget voor moeten inzetten, dragen allen bij aan deze regionale ambitie.

## **1. Jongeren en (jong)volwassenen in een kwetsbare positie:**

*Voor een deel van de jongeren in het voortgezet speciaal onderwijs (vso), het praktijkonderwijs (pro), en het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) op niveau 1 en 2, geldt dat zij zich bevinden op het snijvlak van onderwijs, arbeidsmarkt en (jeugd)zorg.*

Door goed onderwijs en goede begeleiding, waarin samengewerkt wordt met gemeenten en partijen uit het zorg- en arbeidsmarktdomein, halen meer jongeren een diploma. Hiermee maken zij een goede start op de arbeidsmarkt of stromen door naar een vervolgopleiding.

Dit gaan we realiseren door iedere jongere die dreigt uit te vallen, ongeacht het niveau

- Een andere passende opleiding aan te bieden, indien mogelijk binnen de eigen onderwijsinstelling en anders middels warme overdracht bij een andere mbo-instelling.
- Opleidingen met een vak-certificaat aan te bieden
- Toeleiding naar werk te realiseren.

Deze regionale ambitie vertaalt zich naar twee concrete acties in de Kwaliteitsagenda:

### a. Iedere kwetsbare jongere een passend traject

In het kader van Leren Loont! is reeds gestart met een vorm van samenwerking bij het voortijdig beëindigen van de opleiding. Vakinstellingen kunnen hierbij een beroep doen op de expertise en capaciteit die aanwezig is bij de beide ROC's. In het kader van de Regionale aanpak Jeugd en de Kwaliteitsagenda wordt deze samenwerking geïntensiveerd en bestendig en neemt iedere mbo-instelling die deze doelgroep bedient dit op in de Kwaliteitsagenda.

Insteek is dat de student die niet herplaatsbaar is in de eigen onderwijsinstelling, wordt geplaatst binnen een ROC of andere vakinstelling. Bij de meest kwetsbare jongeren draagt de gemeente zorg voor passende ondersteuning. Indien onderwijs (nog) niet mogelijk is voorziet de gemeente in een passend traject.

### b. Plaatsing op de arbeidsmarkt en coaching

In de triple helix worden afspraken gemaakt over begeleiding en plaatsing van kwetsbare jongeren op de arbeidsmarkt. Hierbij is aandacht voor zowel de toeleiding en plaatsing als voor begeleiding en coaching na plaatsing. Deze doelstelling is onderdeel van de Regionale aanpak Jeugd.

## **2. Gelijke kansen in het onderwijs voor iedereen: niet iedereen krijgt hetzelfde mee van huis uit!**

Niet iedere jongere krijgt het zelfde van huis uit mee. Juist voor deze jongeren is het noodzakelijk dat er aandacht is voor ontwikkeling van cognitieve vaardigheden zoals leer- en analytisch vermogen en conatieve vaardigheden zoals zelfkennis, motivatie, houding, sociale- en netwerkvaardigheden. In onze regio hebben we hier de afgelopen jaren al stevig op ingezet door een juiste aansluiting en begeleiding bij de overgangen, en op identiteitsontwikkeling door LOB en burgerschap.

De komende 4 jaar gaan wij inzetten op het realiseren van gelijke kansen voor iedereen middels:

- Inzet en kwaliteitsverbetering van burgerschap binnen de mbo-instellingen.
- Het stimuleren van doorstroom naar hbo of AD en het voorkomen van uitval na doorstroming door uitbreiding van de doorstroomprogramma's.
- Meer aandacht voor de excellente student door het aanbieden van maatwerktrajecten, waarmee het mbo meer toegankelijk wordt voor andere doelgroepen zoals havisten.

Als concrete doelstellingen nemen de vijf mbo-instellingen op:

### a. Iedere jongeren een passende opleidingsplaats

Sinds schooljaar 2017-18 is de wet Vervroegde aanmelddatum en toelatingsrecht van kracht. Onderdeel van deze wet is het bindend studieadvies. In tegenstelling tot de ROC's hebben de

vakinstellingen niet de wettelijke plicht om een student bij een negatief advies een andere opleidingsplaats aan te bieden. De mbo-instellingen maken vanuit het Hobokenoverleg de afspraak dat op alle niveaus een student met een negatief bindend studieadvies altijd een passende onderwijsplaats krijgt aangeboden bij één van de Rotterdamse onderwijsinstellingen. Hiermee wordt gezamenlijk gewerkt aan het terugdringen van het vsv. Het proces zal gefaseerd vorm krijgen en gefaseerd geformaliseerd.

b. LOB: Stimuleren van doorstroom naar HO of AD, ook voor hen voor wie dit niet vanzelfsprekend is

Juist voor jongeren van laagopgeleide ouders is het niet een vanzelfsprekendheid om na het mbo door te stromen naar het HO of een AD traject. Veelal zijn zij in de veronderstelling dat zij dat niet kunnen en dat dit niet voor hen is weggelegd. Middels een specifiek LOB-programma dat bestaat uit

- het herkennen en onderkennen van de potentie bij de studenten,
- het stimuleren, motiveren en overtuigen van de student,
- het voorbereiden van de student

wordt deze jongeren dezelfde kansen geboden als jongeren van hoger opgeleide ouders.

Hiernaast worden meer doorstroomprogramma's gestart.

### **3. Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst (arbeidsmarktperspectief)**

Het mbo leidt met name op voor toetreding op de arbeidsmarkt. Het portfolio van de mbo-onderwijsinstellingen moet dus ook verbonden zijn met de sociaal-economische kenmerken en ontwikkelingen in het werkgebied. Daartoe zijn in de regio Rijnmond op dit gebied al vele stappen gezet.

In 2014 hebben de 5 mbo-instellingen in de regio in het kader van macrodoelmatigheid zich verenigd in het Hoboken-overleg. Zowel het starten, stoppen of uitbreiden van opleidingen in de regio wordt hier afgestemd, maar ook thema's als toegankelijkheid worden geagendeerd. Ook de wijzigingen in uitvoeringslocaties worden afgestemd.

Ook kent de regio het MKB Werkoffensief, waarbij door samenwerking tussen MKB Rijnmond, de gemeente Rotterdam en het mbo-onderwijs, werknemers voorzien worden van geschoold personeel.

De werkgeversorganisatie VNO-NCW heeft met het project Onderwijspower als doel afstemming onderwijs en arbeidsmarkt.

In het manifest Next Level Rotterdam zijn zeven prioriteiten benoemd: Arbeid en onderwijs, Ambitieuw bouwen, Slimme zorg, Cultuur overall, Duurzaam bereikbaar, Circulaire economie en Urban food. De drie ambities bij de prioriteit Arbeid en onderwijs zijn: het oprichten van een IT-Campus, realiseren van een flexibel onderwijspakket in het basis- en voortgezet onderwijs en het zorgdragen voor het aanleren van de juiste werknemers-, sociale en taalkundige vaardigheden om succesvol een baan te kunnen vinden.

Grote werkgevers, gemeente en mbo- en hbo -instellingen zitten in een Raad van Advies waar deze zaken worden besproken en voorgelegd.

In de Kwaliteitsagenda's zal de nadruk liggen op:

a. Expertise bundelen IT campus

Om regionaal te kunnen inspelen op de veranderende arbeidsmarkt en nieuwe technologieën is het van belang de expertise van onderwijs en bedrijfsleven te bundelen. In lijn met de filosofie van de Road map Next Economy worden virtuele en fysieke campussen opgericht als dé innovatie- en

opleidingsplaats. De onderwijsinstellingen in Rotterdam starten met de IT-campus. In 2025 zal de IT-Campus vanuit een virtuele en fysieke plek in de regio 8.000 mbo-, AD- en hbo-studenten opleiden. In dat jaar zal de IT-Campus dé innovatie- en opleidingsplaats voor het bedrijfsleven en hét Kenniscentrum voor de gehele onderwijskolom en het bedrijfsleven zijn. Met andere woorden, de IT-Campus is dan de IT “top-hotspot”. Dat wordt bereikt omdat bedrijfsleven, overheid en onderwijs met vereende krachten die ambitie waar maken.

b. Uitbreiding aanbod AD – trajecten

De mbo-instellingen nemen initiatief om samen met het ho daar waar nodig of wenselijk gezien de arbeidsmarkt nieuwe AD-trajecten te ontwikkelen en mede uit te voeren.

c. Leven Lang Ontwikkelen – Modulair en flexibel aanbod

De mbo-instellingen bieden een flexibel aanbod dat afgestemd is op de regionale behoefte, waaronder de afspraken van het Rotterdams Leer-werkakkoord<sup>1</sup>.

Het flexibele aanbod kan bestaan uit modules of keuzedelen van het regulier onderwijs, uit andere vakcertificaten of taalaanbod.

Het Rotterdams Leer-Werkakkoord behelst dat de gemeente Rotterdam VO, MBO, HBO, Havenbedrijf Rotterdam, bedrijven afspraken maken over

- Het realiseren van een trendbreuk in de trajecten ‘van bank naar werk’, van school naar werk’ van werk naar werk’.
- Omscholingsaanbod voor mensen die hun baan verliezen.
- Extra werk voor kwetsbare Rotterdammers
- Vrijwilligerswerk als motor naar werk.

---

<sup>1</sup> Coalitieakkoord Rotterdam 2018 – 2022 Nieuwe energie voor Rotterdam