

Aanleiding

In het bestuursakkoord MBO 2018-2022: "Trots, vertrouwen en lef" heeft de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap met de MBO-Raad afspraken gemaakt over de uitwerking van de nieuwe kwaliteitsafspraken in het mbo. Deze afspraken hebben geresulteerd in een regeling, met als doel het stimuleren van een kwaliteitsverhoging van het beroepsonderwijs. De Commissie Kwaliteitsafspraken mbo is aangesteld om de kwaliteitsagenda's van de scholen te beoordelen en de minister over de goedkeuring hiervan te adviseren.

De afzonderlijke scholen worden uitgedaagd om uiterlijk 31 oktober 2018 een kwaliteitsagenda in te dienen. Deze agenda bestaat uit een samenhangend geheel van ambities en doelen voor 2018 tot en met 2022 die binnen de school zijn opgesteld en is de sleutel tot het verkrijgen van kwaliteitsmiddelen.

Het bevoegd gezag van het Hoornbeeck College maakt graag gebruik van deze kans om de onderwijskwaliteit te handhaven en waar mogelijk verder te verhogen en wil de hiervoor beschikbaar gestelde extra financiële middelen inzetten om haar gestelde ambities te realiseren. De kwaliteitsagenda die door het Hoornbeeck College is opgesteld bevat acht thema's.

Werkwijze

Om tot deze thema's te komen is eerst een korte analyse uitgevoerd op de drie landelijk aangereikte thema's. Toen bleek dat deze drie thema's aandacht behoeften, is vervolgens voor aanvullende thema's voortgebouwd op het kwaliteitsplan van 2014-2018 en op het recent herziene strategisch meerjarenplan. Op alle acht uiteindelijke thema's is een uitgebreide analyse uitgevoerd, waarbij onder meer de door OC&W aangereikte kengetallen zijn gebruikt. De thema's zijn te vinden in het tabblad 'Analyse' en zijn nader uitgewerkt in het tabblad 'Plan'. De inhoud van de thema's 1 t/m 3 omvat de landelijk aangereikte thema's.

Kwaliteitsagenda

Het format van de kwaliteitsagenda bouwt voort op de bestaande plannen van verschillende niveaus binnen het Hoornbeeck College en is daarom opgebouwd uit verschillende tabbladen. Ten eerste bevat het tabblad 'Algemene informatie' een beschrijving van het werkgebied, de doelgroep en de achtergrond van het Hoornbeeck College. Daarnaast, in het tabblad 'Analyse', is alle achtergrondinformatie bij de verschillende thema's te vinden. Deze analyse vormt, samen met de SWOT-analyse (zie tabblad 'SWOT-analyse') de basis van de uiteindelijk geformuleerde ambities, doelen en acties. Laatstgenoemden zijn te vinden in het tabblad 'Plan', waar zichtbaar is hoe de middelen ingezet zullen worden om de gewenste kwaliteitsverbetering te realiseren. Naast het tabblad 'Plan' is in de kwaliteitsagenda in het tabblad 'Meerjarenbegroting' een meerjarenbegroting opgenomen die de investeringen van de kwaliteitsmiddelen rechtvaardigt.

Inleiding

Het beoordelingskader bij de regeling Kwaliteitsafspraken mbo 2019-2022 vereist een goed onderbouwde afbakening van het werkgebied waar het Hoornbeek College zich op richt, ook in relatie tot andere mbo-instellingen. Naast het werkgebied zijn hieronder het profiel van het Hoornbeek College, speerpunten uit de instellingsstrategie en de doelgroepen waarop het Hoornbeek College zich bij voorrang richt, omschreven. Hiervoor is gebruik gemaakt van het jaarverslag en het strategisch meerjarenplan van het Hoornbeek College.

Ons werkgebied is

...zowel landelijk als regionaal bepaald. Het Hoornbeek College is een landelijk werkend ROC met vestigingen in Amersfoort, Apeldoorn, Goes, Gouda, Kampen en Rotterdam en sublocaties in Gorinchem, Hoevelaken en Rijssen. Bij de ROC-vorming rond 1997 is het Hoornbeek College erkend als landelijk werkende instelling voor de reformatorische doelgroep. Deze specifieke doelgroep vormt de eigenheid van het Hoornbeek College in relatie tot andere ROC's of bovenregionaal werkende vakinstellingen. De specifieke doelgroep van de school vraagt organisatorisch een landelijke schaal. Wel krijgt het onderwijs op de locaties gestalte in relatie tot de kenmerken van de betreffende regio. Dit zijn wel aanzienlijk grotere regio's dan de zogeheten arbeidsmarktregio's. Het Hoornbeek College sluit nauw aan bij de scholen voor reformatorisch voortgezet onderwijs die grotendeels in dezelfde regio's zijn gevestigd. Met deze scholen wordt intensief samengewerkt, onder meer ten aanzien van doorlopende leerlijnen. Het onderwijs op het Hoornbeek College kent dus regio-specifieke accenten maar het werkgebied als zodanig is het hele land. De regionale spreiding correspondeert onder meer met de regio-indeling van Passend Onderwijs. Ook daar is de reformatorische regio (op landelijke schaal) erkend als een eigen eenheid en functioneert op basis van gelijkwaardigheid naast de reguliere regio's. Hier moet wel worden opgemerkt dat regionale regelingen niet altijd aansluiten op het landelijke werkgebied van het Hoornbeek College (zie tabblad 'SWOT' Bedreiging 1). Om die reden houden de verschillende locaties van het Hoornbeek College vrijheid om het handelen aan te laten sluiten op verschillende regelingen.

Relatief veel studenten komen uit een landelijk gebied met veel kleinere ondernemingen. In het onderwijs wordt daarbij aangesloten. Er zijn intensieve en veelkleurige relaties met het werkveld vanuit de verschillende locaties. Deze beïnvloeden ook de vormgeving van het onderwijs, bijvoorbeeld in de vorm van bedrijfsscholen. Tegelijkertijd wordt er voor gewaakt dat het onderwijs op de verschillende locaties in hoofdlijn hetzelfde en dus uitwisselbaar blijft. Studenten van het Hoornbeek College blijven lang niet altijd wonen en werken in de regio waar ze worden opgeleid. In verreweg de meeste gevallen vinden ze na het afronden van de opleiding op korte termijn een passende baan. Naast contacten met regionale bedrijven en instellingen van binnen en buiten de achterban is er ook samenwerking met enkele landelijke ondernemersverenigingen en andere instellingen die ook de 'landelijke reformatorische regio' als werkgebied hebben.

Ons profiel is

...bepaald door de christelijke identiteit van het Hoornbeek College. Het Hoornbeek College is opgericht door reformatorische ouders voor reformatorische jongeren, om studenten zo lang mogelijk reformatorisch onderwijs te kunnen bieden. Het doel van het Hoornbeek College is het bieden van meerwaarde in toerusting en vorming door onderwijs op grond van de Bijbel. Het Hoornbeek College bereidt studenten voor op hun plaats in de samenleving. Binnen de eenheid school, gezin en kerk wordt hiervoor structureel samengewerkt.

Onze strategische speerpunten zijn

...uitgewerkt in het strategisch meerjarenplan (zie bijlage) van het Hoornbeek College. Deze strategie is recent vernieuwd met het oog op de kwaliteitsafspraken.

Onze primaire doelgroepen zijn

...In de eerste plaats studenten met een reformatorische achtergrond. Ten tweede behoren volwassenen tot de doelgroep, namelijk zij-instromers, herintreders en opstomers.

Onze interne en externe stakeholders zijn betrokken bij de totstandkoming en uitvoering van de kwaliteitsagenda door

...gezamenlijk met studenten, docenten, management, ouders, vertegenwoordigers van kerken en vertegenwoordigers van het beroepenveld het strategisch meerjarenplan vast te stellen. Dit strategisch meerjarenplan heeft gediend als uitgangspunt voor het opstellen van de kwaliteitsagenda. Bij het opstellen van de kwaliteitsagenda zijn externe stakeholders betrokken door actief feedback te vragen op de kwaliteitsagenda. Onder externe stakeholders vallen (vertegenwoordigers van) kerkenraden en vertegenwoordigers van het beroepenveld, zowel reformatorische als niet-reformatorische bedrijven en instellingen.

Interne stakeholders hebben ook een belangrijke bijdrage geleverd aan de totstandkoming van de kwaliteitsagenda. Zo heeft het management vanuit de verschillende sectoren middels de sectoroverleggen input verkregen. De studenten, belangrijke stakeholders, hebben indirect meegedacht met de kwaliteitsagenda, door middel van het herijken van het strategisch meerjarenplan. De kwaliteitsagenda is bovendien voorgelegd aan de Studentenraad. De Ondernemingsraad heeft ook feedback gegeven op de kwaliteitsagenda en leverde hiermee input van de docenten. Tenslotte is op iedere locatie een klankbordbijeenkomst georganiseerd waarin de kwaliteitsagenda besproken werd met collega's. Op die manier is nogmaals van collega's op verschillende niveaus in de organisatie input verkregen.

Uit de bijeenkomsten kwam naar voren dat zowel de interne als externe stakeholders zich konden vinden in de kwaliteitsagenda en dat er aanvullingen en/of verbeteringsuggesties waren op actie-niveau. Deze zijn verwerkt.

Wij implementeren de kwaliteitsagenda door

...de kwaliteitsagenda volledig te integreren in het kwaliteitszorgsysteem van het Hoornbeek College. Dit houdt in dat de doelen en acties uit de kwaliteitsagenda worden opgenomen in plannen op de verschillende niveaus in de school. Bovendien wordt tijdens de uitvoering van de kwaliteitsagenda voortdurend de PDCA-cyclus gevolgd. Een beschrijving van deze PDCA-cyclus is te vinden in het [jaarverslag van het Hoornbeek College](#).

Wij dragen zorg voor duurzame verbetering door

...als insteek van de kwaliteitsagenda structurele veranderingen te nemen. Dit houdt in dat ook na de afloop van het plan de acties worden voortgezet, tenzij de overheid anders voorschrijft. Gezien deze duurzame verbeteraanpak wordt bij het maken en monitoren van plannen gekeken naar de wenselijkheid, prioriteit, haalbaarheid en uitvoerbaarheid van de doelen met bijbehorende acties. De kwaliteitsagenda is opgenomen in de reguliere PDCA-cyclus, om zo opvolging te borgen in zowel de uitvoering (bij alle niveaus met opname in hun plannen) en monitoring door de managementrapportagegesprekken (op alle niveaus binnen het Hoornbeek College). Daarnaast wordt samengewerkt met regionale partners om het plan tot stand te brengen en om het uit te voeren. Er wordt voortdurend afgestemd met de interne en externe stakeholders, hierboven genoemd. Tenslotte worden realistische, werkbare doelen opgesteld en wordt gewerkt vanuit een gedragen missie en visie. Dit alles draagt bij aan duurzame en structurele veranderingen, die merkbaar zijn voor de verschillende stakeholders.

Inleiding

De acht thema's zijn gebaseerd op een kwalitatieve en kwantitatieve analyse. De items die in het beoordelingskader bij de regeling Kwaliteitsafspraken Mbo 2019-2022 voorkomen, zijn terug te vinden in deze analyse:

- Sterke en zwakke punten van en de ontwikkelingen binnen het Hoornbeek College;
- Kansen en bedreigingen die ontwikkelingen buiten het Hoornbeek College vormen;
- Vraagstukken en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de economie van het werkgebied en de implicaties hiervan voor het onderwijs op het Hoornbeek College;
- De uitgangssituatie rondom de landelijke speerpunten met bijbehorende indicatoren;
- Aansluiten bij beschikbare kwalitatieve en kwantitatieve informatie.

Per opgesteld thema zijn bovengenoemde items beschreven. Hieruit vloeien als vanzelf ambities voort, die zijn opgenomen in het tabblad 'Plan'. De aangereikte kengetallen bij verschillende indicatoren zijn gebruikt om de stand van zaken van de acht thema's in beeld te brengen.

Thema	Bron	Schaal	Scores			Stand van zaken 2017-2018	
			Clusters/Vragen	Adressering	Ambitieniveau HC		
1. Gelijke kansen: Het creëren van soepele overgangen binnen krachtig beroepsonderwijs zodat studenten voldoende kansen krijgen om succesvol in het Mbo in te stromen of door te stromen naar een vervolgopleiding of baan die past bij hun ambities en talenten.							
In het strategisch meerjarenplan van het Hoornbeek College zijn de volgende ambities opgenomen:							
1.1	Binnen het reguliere programma geven we studenten de mogelijkheid om te variëren in diepgang, breedte en snelheid.	JOB Monitor	5-puntsschaal	Vaardigheden en motivatie	Sector	3,5	3,5
1.2	We stimuleren de doorstroom van niveau 4-gediplomeerden naar het Hbo (inclusief AD).	School-ex			Sector	25%	27%

Instroom

Er is een goede aansluiting van het Mbo op het toeleverend onderwijs. Mede doordat er sprake is van een beperkt aantal toeleverende scholen, is het eenvoudiger om goede afspraken te maken met het toeleverend onderwijs over de intake en over loopbaanoriëntatie en –begeleiding. De meeste studenten worden passend geplaatst op hun opleiding. Dit is te zien aan het startersresultaat: voor alle sectoren hoger dan 94% voor 2014-2017. [Daarnaast aan het kengetal passende plaatsing: dit is voor het Hoornbeek College 89,8% t.o.v. landelijk 89,1% \(2017\).](#)

De kwalificatiewinst laat zien dat het grootste deel (83,3%) van de gediplomeerde Mbo'ers op hetzelfde niveau of op een hoger niveau dan de vooropleiding is afgestudeerd. Bij verschillende opleidingen is de kwalificatiewinst minder: Commercie niveau 3 (35%), Economie Financieel niveau 3 (29%), Voertuigen en Mobiele Werktuigen niveau 2 (33%) en ICT Support niveau 2 (25%). Deze lager uitvallende kengetallen kunnen te maken hebben met het opleidingsmodel: studenten Economie kunnen na een gemeenschappelijk deel voor niveau 3 en 4 afstromen naar niveau 3, terwijl zij aan het begin van de opleiding worden ingeschreven bij niveau 4. Bij de twee genoemde Techniek-opleidingen kan het zo zijn dat de studenten bij inschrijving op niveau 2 worden geplaatst en van daar af door zouden moeten stromen naar het voor hen passende niveau. De voor deze opleidingen reeds ingezette verbeteracties in het kader van passend plaatsen zijn echter nog niet terug te zien in de aangereikte kengetallen.

Voor de sectoren Gezondheidszorg en Techniek blijkt uit de JOB Monitor dat de studenten voldoende worden uitgedaagd (score 3,6), waaruit ook kan worden afgeleid dat deze studenten op het juiste niveau zijn geplaatst.

Op twee locaties zijn (onbekostigde) zomerscholen van start gegaan, bij wijze van pilot. Dit ter verbetering van de aansluiting tussen het VO en het Hoornbeek College.

Tenslotte wordt de AMN-test ingezet om nieuwe studenten passend te plaatsen en de pedagogisch-didactische aanpak door de docenten richting te geven.

Opstroom

Er zijn verschillende doorstroomtrajecten beschikbaar voor studenten. Voorbeelden zijn het doorstroomprogramma van niveau 2 naar niveau 3 bij Dienstverlening en het doorstroomprogramma van niveau 2 naar niveau 3 bij Techniek BBL.

Bovendien zijn verschillende keuzedelen ontwikkeld die doorstroom binnen het Mbo vergemakkelijken. Hoornbeek-breed stroomt volgens de aangereikte kengetallen ([gediplomeerden 2016-2017](#)) bijna 37% van de studenten die een diploma hebben behaald, door naar een andere opleiding met een hoger niveau (dit percentage is inclusief doorstroom naar Hbo). Op niveau 2 is dit percentage aanmerkelijk groter dan voor niveau 3 (66% vs. 26%). Opvallend is ook dat binnen de sector Gezondheidszorg het laagste doorstroompercentage geldt: 10,7% van deze studenten stroomt door naar een hoger niveau.

Doorstroom Hbo

De ontwikkeling van deze keuzedelen is bijna afgerond en wordt opgevolgd door de ontwikkeling van keuzemodules over de aansluiting tussen Mbo en Hbo. Het aantal doorstromers vanuit het Mbo dat uitvalt in het eerste jaar van het Hbo is verminderd voor Zorg en Welzijn, wat wijst op een verbeterde aansluiting tussen Mbo en Hbo. In alumni-onderzoek 'Het echte schoolsucces' onder alumni die in 2015 zijn afgestudeerd, vindt 61% van de alumni de aansluiting tussen het Hoornbeek College en het Hbo redelijk of goed. Het percentage van de alumni van het Hoornbeek dat is uitgevallen op het Hbo ligt iets lager dan het landelijk gemiddelde (10% vs. 11%). Uit de aangereikte kengetallen ([mbo-4 gediplomeerden 2015-2016](#)) blijkt dat totaal 80% van de doorstromers naar het Hbo na het eerste jaar nog steeds op die opleiding is ingeschreven of inmiddels een diploma heeft behaald, bij Gezondheidszorg is dit zelfs 90%. Hoornbeek-breed stroomt volgens dezelfde kengetallen ruim 25% van de studenten door naar het Hbo, wat overeenkomt met de ambitie van het Hoornbeek College op dit punt. Van de sector Gezondheidszorg stroomt een kleiner deel door naar Hbo, namelijk ruim 11%. Hier moet wel gezegd worden dat de aantrekkende arbeidsmarkt de doorstroom naar het Hbo beïnvloedt (zie tabblad 'SWOT' Kans 2).

Uitstroom naar werk

Er worden jobcoaches ingezet voor verschillende studenten (zie analyse thema 2). Bovendien wordt voortdurend gewerkt aan het aanbieden van extra certificaten met civiel effect, om de kansen op de arbeidsmarkt te verbeteren (Zie tabblad 'SWOT': Kans 4). De aantrekkelijke arbeidsmarkt zorgt voor (meer dan) voldoende geschikte banen; de meeste studenten vinden dan ook snel werk na het afronden van hun opleiding (Zie tabblad 'SWOT' Kans 2). Dit is zichtbaar op de formuliertjes die de studenten bij diplomering invullen. Veel studenten krijgen zelfs tijdens stages al een baan aangeboden, met name in de sectoren Techniek en Gezondheidszorg. Toch blijkt uit de aangereikte kengetallen dat er drie opleidingen zijn met minder gunstig arbeidsmarktperspectief: (1) Pedagogisch Werk niveau 3, (2) Voertuigen en mobiele werktuigen niveau 2 en (3) Applicatieontwikkeling niveau 4. Van deze opleidingen is het arbeidsmarktperspectief lager dan 70%. De aangereikte getallen zijn berekend over 2015-2016. Uit intern verzamelde gegevens rondom alumni blijkt dat 100% van de gediplomeerden met de opleiding 'Voertuigen en mobiele werktuigen niveau 2' in 2017-2018 een baan had bij het verlaten van de school, dit was het geval bij 70% van de gediplomeerden met de opleiding 'Applicatieontwikkeling niveau 4' in 2017-2018. Uit de informatie van SBB 'Kans op Werk' blijkt dat deze opleidingen een arbeidsmarktperspectief hebben van respectievelijk 'goede kansen' en 'voldoende kansen'.

2. Jongeren in kwetsbare positie: Kwetsbare jongeren door uitstekend onderwijs en persoonlijke begeleiding maximaal ondersteunen met als doel om uitval te voorkomen, door te stromen naar een hoger niveau of een goede start te maken op de arbeidsmarkt.

In het strategisch meerjarenplan van het Hoornbeek College zijn de volgende ambities opgenomen:

2.1 Niveau 3 krijgt in alle sectoren een duidelijk eigen profiel met een positief imago.

Sector

Entree

De zeer kwetsbare doelgroep bij de entree-opleiding wordt bediend door een zeer nauwe samenwerking tussen het Hoornbeek College en de reformatische VO-scholen. Zowel onderwijs als examinering wordt met elkaar afgestemd. Het onderwijs wordt verzorgd door de VO-scholen. De examinering door het Hoornbeek College. Deze deelnemers zijn dan ook examendeelnemer bij het Hoornbeek College en geen onderwijsdeelnemer. Met deze aanpak wordt beoogd het onderwijs aan deze deelnemers te bieden in een vertrouwde omgeving onder begeleiding van onderwijsgeevenden die in deze doelgroep zijn gespecialiseerd en al meerdere jaren voor deze deelnemers onderwijs hebben verzorgd. Het betreft leerlingen van zowel PRO-onderwijs als leerlingen die op het vmbo uiteindelijk hun diploma door diverse oorzaken niet kunnen behalen. Deelnemers entree worden of begeleid naar de arbeidsmarkt of stromen op naar niveau 2. In dit laatste geval is er sprake van een zeer zorgvuldige overdracht van het VO naar het Mbo.

Niveau 2

Niveau 2 kan worden gezien als kwetsbare doelgroep, omdat deze doelgroep risico loopt uit te vallen door beperkingen in onder andere cognitieve vaardigheden. Deze doelgroep wordt bediend op het Hoornbeek College, doordat het aanbod niveau 2-opleidingen is uitgebreid, gewerkt wordt met kleinere groepen en specifieke niveau 2-opleidingsteams zijn gevormd. Het VSV-cijfer van niveau 2 is laag (2,2% voor 2016-2017) en ligt lager dan dat van niveau 3 en 4. Het jaar- en diplomaresultaat voor niveau 2 zijn beide boven de 85%; het startersresultaat is zelfs hoger dan 97%. 66% van de gediplomeerden op niveau 2 stroomde volgens de aangereikte kengetallen in 2016 door naar een opleiding van een hoger niveau. Het Hoornbeek College heeft initiatief genomen om de kwetsbare doelgroep van niveau 2 te beschermen en te begeleiden: (1) Het Steur-concept dient als vangnet voor een kwetsbare doelgroep; (2) Het werken met jobcoaches krijgt steeds meer vorm. Deze jobcoaches volgen de studenten tot een half jaar na afronden van de opleiding; en (3) Participatie in verschillende netwerken die als doel hebben kwetsbare jongeren te beschermen. De implementatie van Passend Onderwijs biedt deze doelgroep veel ondersteuning.

Het arbeidsmarktperspectief van niveau 2 verandert snel: aanpassing van de opleiding is hierdoor voortdurend nodig. De opleiding Helpende Zorg en Welzijn is daarom aangepast naar meer facilitair. Hier is meer vraag naar op de arbeidsmarkt, er zijn voldoende stageplaatsen. Echter is de kans op werk voor Medewerker Facilitair Dienstverlening en Helpende Zorg en Welzijn volgens SBB nog wel gering, wat de noodzaak vormt voor voortdurende aandacht voor deze doelgroep en opleidingen. Voor de niveau 2-opleidingen binnen de sector Techniek is het arbeidsmarktperspectief volgens SBB momenteel overigens heel gunstig, hoewel de aangereikte kengetallen laten zien dat de opleiding Monteur Mobiele Werktuigen niveau 2 weinig arbeidsmarktperspectief heeft. Uit interne informatie blijkt dat in het cursusjaar 2017-2018 100% van de gediplomeerde studenten werk heeft. Het betreft overigens een opleiding met een klein aantal studenten. Uit Kans op Werk bij SBB blijkt dat de kans op werk voor deze opleiding 5 sterren is toegekend op de 5 te behalen sterren.

Niveau 3

Naast niveau 2 kan niveau 3 worden gezien als doelgroep die speciale aandacht behoeft in de vorm van een duidelijk uitgewerkt profiel. Het jaar- en diplomaresultaat ligt onder dat van niveau 2. Het startersresultaat voor niveau 3 is ruim 96%. De studenten van niveau 3 zijn minder tevreden dan studenten van niveau 2 of 4, zo blijkt uit de JOB. Op verschillende thema's is dit terug te zien: Beperking, Informatie, Inspraak, Lessen/Programma, Onderwijsfaciliteiten, Overige Voorzieningen, Rechten/Plichten, Studiebegeleiding, Toetsing/Examinering en Vaardigheden/Motivatie. De verschillen in scores op de JOB Monitor tussen niveau 3 en 4 zijn kleiner dan de verschillen tussen niveau 2 en 3. De reden voor de achterblijvende tevredenheidsscores van niveau 3 lijkt uit gesprekken met studenten veroorzaakt te worden doordat deze relatief vaak worden gezien als door- of afstroomopleiding.

Het VSV-percentage voor niveau 3 is 4%.

Het arbeidsmarktrendement is hoger voor niveau 3 dan voor niveau 2 (89% vs. 74%). Het arbeidsmarktrendement is voor Welzijn niveau 3 echter relatief laag, vergeleken met de andere sectoren: 69%. Dit komt overeen met de indicatie voor arbeidsmarktperspectief van de SBB. Om die reden worden de studenten Maatschappelijke Zorg gestimuleerd om een combinatietraject te doen met de opleiding Verzorgende. Dit traject is mogelijk door allerlei 'dubbelingen' in de kwalificatiedossiers van de twee afzonderlijke opleidingen. Het traject is onderwijskundig 'uitgelijnd' en v.w.b. opleidingsduur gelijk. De overige niveau 3 studenten Welzijn stromen voor een groot deel door naar een niveau 4-opleiding Welzijn. Helaas is ook daar het arbeidsmarktperspectief nog niet hoog.

Studenten kunnen, wanneer zij instromen op niveau 4 en afstromen op niveau 3, gevoel van falen hebben. Wanneer zij op niveau 3 beginnen, is niveau 4 vaak het einddoel. Niveau 3 vormt daarmee niet altijd een zelfstandig deel van het opleidingsaanbod. Hier wil het Hoornbeek College verandering in brengen door een eigen profiel te geven aan de niveau 3-opleidingen.

Jongeren met diverse problemen

Een derde groep kwetsbare jongeren wordt gevormd door jongeren die afkomstig zijn uit gebroken gezinnen en jongeren met psychosociale of sociaal-emotionele problematiek. Voor deze jongeren is het belangrijk gezien te worden en waar nodig geholpen te worden door het bieden van structuur en aanpassingen in het lesprogramma. Deze groep jongeren is in beeld bij de ondersteuningsteams op de verschillende locaties (Passend Onderwijs). Voor hen worden jobcoaches ingezet waar dat nodig is. Op de locatie Amersfoort is bovendien in 2018 gestart met hulpverlening van externe (regionale) hulpverleningsinstanties door hiervoor ruimte en tijd beschikbaar te stellen. Vorming door de school en hulpverlening door externe instanties kunnen zo beter op elkaar worden afgestemd en liggen dicht bij elkaar. Dit initiatief kan worden uitgebreid naar andere locaties, wanneer de meerwaarde ervan bevestigd wordt door de studenten en het zorgteam. Tenslotte blijkt uit gesprekken met studenten dat zij kwetsbaar zijn op het gebied van seksualiteit. Op de locatie Amersfoort is een lessenserie over seksuele weerbaarheid gestart. De studenten lijken deze lessenserie nodig te hebben om weerbaarder te worden. Daarom vindt een evaluatie van deze lessen plaats en zal worden onderzocht of deze lessenserie uitgebreid kunnen worden naar meerdere locaties.

3. Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst: Verbetering van het arbeidsmarktperspectief van Mbo-studenten door aanpassingen in het onderwijsaanbod, beïnvloeding van de studiekeuze, inhoudelijke vernieuwing van opleidingen en het versterken van de verbinding met de beroepspraktijk.

In het strategisch meerjarenplan van het Hoornbeek College zijn de volgende ambities opgenomen:

3.1	Het laten verzorgen van gastlessen door deskundigen uit het beroepenveld.				HC		
3.2	Onderwijsteams benutten hun invloed op de ontwikkeling van het onderwijs en sluiten daarin aan bij de benodigde kennis en vaardigheden voor toekomstige arbeidsmarkt.	Ouderenquête	4-puntsschaal	18/19	Team	3,0	3,0
		BPV-docenten	4-puntsschaal	17	Sector	3,0	2,8
3.3	Onderwijsteams geven het onderwijs zo vorm dat het beroep ook herkenbaar is in de algemene vakken.	JOB Monitor	5-puntsschaal	4, 5, 6, 31	Team	3,5	3,4
3.4	We zoeken en benutten gedeelde belangen tussen bedrijven/instellingen en het onderwijs.				Sector		
3.5	We betrekken oud-studenten bij de school en benutten hun betrokkenheid in het onderwijs.	Alumni-onderzoek			HC	73%	70%
3.6	Mensen die werkzaam zijn in de beroepspraktijk worden structureel ingezet in het onderwijs.				HC		
3.7	Onderwijsteams en management stellen zichzelf ondernemend op en zijn op die manier actief in de regio.				Locatie		
3.8	We geven ook onderwijs in bedrijven en instellingen (bedrijfsscholen) en werken met opdrachten vanuit het beroepenveld.	BPV-docenten	4-puntsschaal	17	Locatie	3,0	2,8
3.9	Het opzetten van alumni-platforms met oud-studenten die werkzaam zijn in het 'eigen' beroepenveld.	Aanmeldingen HoornBACK			Locatie		883
3.10	Het resultaat van de kennisdeling en de docentstages, actuele ontwikkelingen in het vakgebied etc. implementeren in het binnenschoolse onderwijs.	JOB Monitor	5-puntsschaal	37	Sector	3,5	3,6

Afstemming opleidingen

Er zijn veel ontwikkelingen gaande in het beroepenveld (zie tabblad 'SWOT' kans 2). Dit vraagt om afwegingen: welke opleidingen worden afgestoten en welke nieuwe opleidingen worden ontwikkeld? Een aantal opleidingen wordt op het Hoornbeek College niet meer aangeboden, omdat deze opleidingen niet aansloten op de arbeidsmarkt: Medewerker Secretariaat en Receptie niveau 2 en Medewerker Financiële Administratie niveau 2. Momenteel is te zien dat de belangstelling van zowel studenten als het beroepenveld voor de opleiding Medisch Secretaresse niveau 3 afneemt. De opleiding Medewerker Facilitaire Dienstverlening niveau 2 is min of meer in de plaats gekomen van de opleiding Helpende Zorg en Welzijn niveau 2, omdat het arbeidsmarktperspectief voor niveau 2 in de facilitaire dienstverlening beter is dan dat in de zorg. De opleiding Helpende Zorg en Welzijn wordt wel aangeboden aan volwassenen, in de bbl-variant. Een kans voor opleidingen in de sectoren Gezondheidszorg en Techniek om aan te sluiten op de huidige (technologische) ontwikkelingen in het beroepenveld is het opnemen van zorgtechnologie in het curriculum. Voortdurende afstemming met het beroepenveld over de relevantie van de opleidingen blijft nodig, zeker omdat het moeilijk is om toekomstige ontwikkelingen in het beroepenveld te voorspellen. Er zijn docenten die als taak op zich nemen het actief bijhouden van toekomstige ontwikkelingen in de beroepen. Bij sommige sectoren nemen onderwijsontwikkelaars hiervoor initiatief.

Bbl

Als gevolg van de krapte die ontstaat op de arbeidsmarkt neemt het aantal bbl'ers toe op het Hoornbeek College. Bbl-opleidingen zijn erg in trek bij organisaties en instellingen. Een bbl-student kan namelijk tijdens de studie al werkervaring opdoen, terwijl tegelijkertijd voor de arbeidsmarkt een stukje van de schaarste aan personeel wordt opgelost. Het arbeidsmarktperspectief voor bbl-opleidingen ziet er dan ook goed uit. De afgelopen jaren is bij alle sectoren het aandeel bbl-ers gestegen. Bij Techniek is die stijging het kleinst, maar was het aandeel bbl-ers al driekwart. De stijging is het grootst bij Gezondheidszorg, van 12% naar 17%. Bij Welzijn is het aandeel bbl-ers momenteel het kleinst: ruim 7%. Om aan te sluiten bij de behoefte aan bbl-opleidingen, biedt het Hoornbeek College mengvormen aan van bol en bbl, bij bijvoorbeeld Gezondheidszorg, waarbij de eerste jaren van de opleiding de bol-variant wordt gevolgd en de laatste jaren de bbl-variant. Ook wordt dit toegepast bij volwassenonderwijs. Dergelijke vormen van onderwijs verdienen voortdurend aandacht en kunnen verder worden uitgebouwd.

Arbeidsmarktperspectief

Een tweede gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt is het gunstige arbeidsmarktperspectief voor de meeste opleidingen, zoals blijkt uit de aangereikte kengetallen. Er zijn drie uitzonderingen: (1) Pedagogisch Werk niveau 3, (2) Voertuigen en mobiele werktuigen niveau 2 en (3) Applicatieontwikkeling niveau 4. Van deze opleidingen was het arbeidsmarktperspectief lager dan 70%, inmiddels is het arbeidsmarktperspectief voor deze studenten met uitzondering van Pedagogisch Werk niveau 3 verbeterd. Studenten bij deze opleidingen zijn dus kwetsbaar wanneer het gaat om de uitstroom naar werk. Dit verdient voortdurend aandacht. Zie hiervoor verder de analyse bij thema 1 en thema 2.

Stagemarkt
 Een derde gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt is een krimpende stagemarkt. Volgens SBB zijn er relatief veel opleidingen waarvoor studenten moeite moeten doen om een stageplaats te bemachtigen. Een verklaring voor dit verschijnsel kan zijn het tekort aan personeel, met als gevolg te weinig ruimte voor stagiaires. Voor de opleidingen waarvan SBB aangeeft dat de kans op een stageplaats klein is, is de kans op werk namelijk groot. Bij Techniek (Mobiliteit) wordt dit probleem ondervangen doordat alleen bbl-varianten van de opleidingen wordt aangeboden; de kans op een leerbaan wordt in dit deel van de sector aanzienlijk hoger ingeschat dan de kans op een stageplaats. Regionaal zijn geen opvallende verschillen zichtbaar binnen de stagemarkt.

Aansluiten op beroepenveld
 Het Hoornbeek College sluit zo goed als mogelijk aan bij het beroepenveld door werkveldoverleggen te organiseren, docentstages te faciliteren en door mini-ondernemingen van studenten te stimuleren. Bovendien zijn er contacten met werkgeversverenigingen. De studenten zijn echter nog niet tevreden over de samenhang tussen BPV en het lesprogramma op school. Dit geven zij aan in de JOB Monitor (3,4) en docenten in de BPV-enquête (2,8). Hier is actie nodig, zodat de opleidingen zo goed mogelijk aansluiten op de beroepspraktijk. Een manier om dit mogelijk te maken is het benutten van een platform voor alumni. Hier wordt aan gewerkt: HoornBACK wordt opgezet en uitgebouwd. Dit platform biedt activiteiten aan alumni - bijvoorbeeld bijscholingscursussen en beoogt alumni te benutten om het onderwijs zo goed mogelijk aan te sluiten op de beroepspraktijk. HoornBACK wordt momenteel nog niet optimaal benut; de beschikbare gegevens en bereidheid van de alumni om mee te denken kunnen meer worden ingezet.

4. Maatschappij: Toerusten en vormen van Mbo-studenten vanuit de christelijke achtergrond, ter voorbereiding op de maatschappij van vandaag en morgen.

In het strategisch meerjarenplan van het Hoornbeek College zijn de volgende ambities opgenomen:

4.1	We bereiden studenten voor op de samenleving van vandaag en morgen en de levensbeschouwelijke vragen die zij tegen komen.	JOB Monitor	5-puntsschaal	Eigen vragen 3 - 8	HC	3,5	3,9
		Ouderenquête	4-puntsschaal	11		3,0	3,1
4.2	We helpen studenten bij het herkennen van maatschappelijke tendensen. We leren ze zelfstandig keuzes te maken op basis van Bijbelse waarden.	MTO	10-puntsschaal	5I	HC	7,5	7,6
4.3	We stimuleren studenten om maatschappelijk relevante projecten uit te voeren.				HC		
4.4	We stimuleren studenten tot een duurzame levenshouding.				HC		
4.5	Docenten zijn toegerust om de boodschap van de Bijbel gezaghebbend en actueel te verwoorden, voor te leven en daarover in gesprek te gaan met studenten.	JOB Monitor	5-puntsschaal	Eigen vragen 4, 6, 7, 8	HC	3,5	3,9
		Ouderenquête	4-puntsschaal	2		3,0	3,1
		MTO	10-puntsschaal	5I		7,5	7,6

Normen en waarden
 Op het Hoornbeek College wordt gewerkt vanuit een gedragen missie en visie om het onderwijs vanuit de Bijbel vorm te geven (Zie tabblad 'SWOT' Sterkte 5). Waarden worden waar mogelijk – met behulp van bijvoorbeeld apologetieklessen – meegegeven aan studenten. Een punt van aandacht voor zowel docenten als studenten blijft wel steeds het oefenen met het in de praktijk brengen van de christelijke waarden; dit wordt ervaren als moeilijk. Het alumni-onderzoek 'Het echte schoolsucces' bevestigt deze worsteling: alumni geven aan handvaten te missen om in gesprek te gaan met personen met een andere levensbeschouwing. Hier is training voor docenten nodig, evenals oefenmomenten voor studenten. Voor studenten kan ook het gesprek met gelijkgestemden - voorbeelden uit de christelijke achterban - helpen. In het doorgeven van waarden aan studenten is daarnaast het lectoraat 'Vorming vanuit de Bron' van belang, dat onderzoek doet naar de vorming van jongeren in relatie tot het christelijk geloof. Tijdens bestuursbezoeken worden studenten bevraagd: is de identiteit van de school merkbaar in de lessen? Studenten reageren hierop positief. Dit beeld wordt bevestigd door de JOB Monitor (3,9).

Maatschappelijke projecten
 Het Hoornbeek College werkt mee aan verschillende maatschappelijk relevante projecten. Iedere locatie investeert in dergelijke projecten. Voorbeelden zijn Steur (Kampen), Werken in de wijk (Amersfoort), Hoornbeek Helpt (Rotterdam) en acties voor goede doelen (alle locaties).

Duurzaamheid
 Ook aan duurzaamheid wordt gewerkt binnen het Hoornbeek College. Het congres Duurzaamheid is achter de rug (april 2018). Naar aanleiding daarvan wordt een stuurgroep Duurzaamheid opgericht. De studenten worden gestimuleerd tot een duurzame levenshouding door niet-roken-acties, afvalscheiding, het project Gezonde kantine en de ontwikkeling van een keuzedeel Duurzaamheid bij Techniek. Bovendien wordt in de lesmethode ZOUT voor burgerschap het onderwerp 'duurzaamheid' uitgebreid. In samenwerking met de Studentenraad wordt gestreefd naar het verweven van aandacht voor duurzaamheid in de verschillende lessen.

5. Levenlang leren: Het bieden van kansen aan volwassenen om op hun eigen niveau in te stromen in het Mbo en een opleiding te volgen die bij hen past.

In het strategisch meerjarenplan van het Hoornbeek College zijn de volgende ambities opgenomen:

5.1	We spelen in op de toenemende vraag naar onderwijs aan volwassenen en geven daarmee vorm en inhoud aan 'een leven lang ontwikkelen'.	BPV-docenten	4-puntsschaal	29	HC	3,0	2,8
		Aantal trainingen Hoornbeek Connect			HC		48

De nadruk die de arbeidsmarkt legt op het levenlang leren, wordt doorvertaald in het onderwijs op het Hoornbeek College (zie tabblad 'SWOT' Kans 1). Doordacht worden de mogelijkheden op het gebied van volwassenonderwijs, wat enerzijds kan voldoen aan de vraag op de arbeidsmarkt en wat anderzijds een kans biedt om toekomstige krimp tegen te gaan (zie tabblad 'SWOT' Bedreiging 3). Mogelijkheden voor extra certificering, bijv. NIMA, Goethe Duits en VCA, worden voortdurend onderzocht (zie tabblad 'SWOT' Kans 4). De bestaande mogelijkheden worden ingezet: hiervoor worden trainingen georganiseerd of de mogelijkheid tot het behalen van het certificaat wordt aangeboden in het curriculum. Bovendien worden steeds meer trainingen verzorgd door Hoornbeek Connect. Er wordt een accountmanager aangesteld om de processen rondom Hoornbeek Connect te stroomlijnen. Ten derde kan worden opgemerkt dat verschillende doelgroepen worden aangesproken door het Hoornbeek College, door het aanbieden van diverse bijzondere trajecten waarvan ook bijvoorbeeld zij-instromers gebruik kunnen maken. Levenlang leren wordt ook gestimuleerd door het aanbieden van AD-trajecten (zie tabblad 'SWOT' Kans 3). Na- en bijscholing is in sommige sectoren meer georganiseerd op het Hoornbeek dan andere sectoren (Zorg vs. Economie, Techniek en Welzijn). Bij de sectoren Economie, Techniek en Welzijn liggen kansen om als Hoornbeek College zelf na- en bijscholing aan te bieden (al dan niet via Hoornbeek Connect). Uit alumni-onderzoek 'Het echte schoolsucces' is namelijk gebleken dat 38% van de alumni interesse heeft in nascholing. Ditzelfde onderzoek wees uit dat in de opleidingen meer aandacht besteed zou moeten worden aan competenties voor levenlang leren (2,27 Hoornbeek College vs. 2,30 landelijk gemiddelde). Met het aanbieden van mogelijkheden voor het behalen van extra certificaten en het volgen van na- en bijscholing neemt het Hoornbeek College levenlang leren serieus. [Zichtbaar is dat er op het Hoornbeek College sprake is van een aantal kleinere, niet-structurele scholingsprogramma's. Als verklaring hiervoor kan gezegd worden dat het Hoornbeek College in het verleden geen volwasseneducatie-onderdeel heeft gekend. Er is hierdoor ruimte om het volwassenonderwijs uit te bouwen.](#)

6. Didactiek: Het bieden van een lesprogramma dat past bij de ambitie, het niveau en de kenmerken van Mbo-studenten.

In het strategisch meerjarenplan van het Hoornbeek College zijn de volgende ambities opgenomen:

6.1	We helpen studenten om op hun niveau motivatie en ambitie te hebben en de lat op de juiste hoogte te leggen.	JOB Monitor	5-puntsschaal	Vaardigheden en motivatie	Teams	3,5	3,5
6.2	Binnen het reguliere programma geven we studenten de mogelijkheid om te variëren in diepgang, breedte en snelheid.				Team/Sector		
6.3	Het onderwijs in de verschillende vakken is op elkaar afgestemd en vormt een samenhangend geheel.	JOB Monitor	5-puntsschaal	31	Sector	3,5	3,3
		Ouderenquête	4-puntsschaal	14	Sector	3,0	2,9
6.4	Werkvormen sluiten aan bij de beroepspraktijk, bevorderen de wisselwerking tussen studenten en werkenden, zijn uitdagend en de lesinhoud is afwisselend.	JOB Monitor	5-puntsschaal	3, 37	Team	3,5	3,6
		Ouderenquête	4-puntsschaal	8, 9, 18/19		3,0	3,0
6.5	Teams ontwikkelen een op hun studentengroep/opleiding toegespitste didactische ambitie en kiezen de middelen die daarvoor passend zijn.				Team		

Op verschillende manieren is binnen het Hoornbeek College aandacht voor didactiek. Ten eerste wordt Stichting Leerkracht (of soortgelijke overlegstructuren) ingezet op verschillende locaties, om zo afstemming binnen de teams en tussen verschillende vakken te stimuleren. Ook worden door Hodos (opleidingsschool Driestar Educatief in samenwerking met Hoornbeek College) verschillende scholingen aangeboden op het gebied van didactiek. Bovendien zijn de teams bezig hun didactische ambitie vorm te geven en wordt er een Post-P(edagogisch)D(idactisch)G(etuigschrift)-cursus aangeboden die ingaat op didactiek. In de sectoren Zorg en Welzijn worden trainingen verzorgd door het beroepenveld om lessen/keuzedelen te geven die optimaal aansluiten op de actuele situatie in de beroepspraktijk. In deze trainingen wordt aandacht geschonken aan de manier van overbrengen van de lesstof. Toch staan deze trainingen niet alleen ten dienste van de didactiek: er wordt door het verzorgen van lessen/keuzedelen vanuit de beroepspraktijk meer aangesloten op de motivatie van studenten. Aan het motiveren van studenten wordt namelijk voortdurend gewerkt. Zo worden in de sector Economie docenten getraind op het motiveren van studenten. Er is onder alle docenten een onderzoek gedaan naar hun beeld van de motivatie van studenten. De motivatie van de studenten lijkt te moeten worden verhoogd door de docenten. De ingezette activiteiten moeten daarom worden voortgezet en uitgebreid. Voorbeelden van die motivatieverhogende projecten zijn bij Economie het ontwikkelen van verkooptrainingen door collega's met een eigen bedrijf en bij Techniek het werken met machines die in de beroepspraktijk ook gebruikt worden en het daadwerkelijke uitvoeren van getekende projecten.

Naast didactiek en motivatie vormt differentiatie een punt van aandacht: dit is bij Engels, Rekenen en Nederlands mogelijk door het onderscheiden van niveaus in de klas. Docenten vinden het echter moeilijk om hierbij pedagogisch-didactisch goed te handelen en de aandacht te verdelen over alle niveaus in de klas.

7. Onderwijs, examinering en ICT: De verbinding tussen ICT, Onderwijs en Examinering versterken, zodat ICT doeltreffend ingezet wordt in het onderwijs.

In het strategisch meerjarenplan van het Hoornbeek College zijn de volgende ambities opgenomen:

7.1	Het inzetten van ICT/multimedia heeft toegevoegde waarde en is doelgericht.	JOB Monitor	5-puntsschaal	27	HC	3,5	3,6
7.2	Professionalisering docenten zie 8.						

Op het gebied van ICT zijn verschillende projecten gaande: project ICT en Onderwijs (dekkend wifi-netwerk, glasvezel), project Organisatie ICT, project ICT en deskundigheid (collega's ICT-wijs, zie tabblad 'SWOT' Zwakte 2). Zie voor acties rondom de ICT-deskundigheid Thema 8. Daarnaast wordt gewerkt aan ontwikkeling van Curriculum en Samenwerken. Bovendien is hier het practoraat van belang, dat binnen de school de medewerkers ondersteunt in het gebruik van ICT in het onderwijs. ICT wordt geïntegreerd in onderwijs met behulp van het MMA-project (Mijn Mobiel Apparaat; iedere collega heeft een eigen device). De verschillende projecten zijn gestart om ICT tot een 'gereedschap' te maken voor de medewerkers, om het onderwijs te kunnen optimaliseren dankzij de vele mogelijkheden die ICT te bieden heeft. De projecten verdienen veel aandacht, omdat ICT momenteel voor relatief veel collega's nog een struikelblok vormt in plaats van als gereedschap te dienen.

Naast het versterken van het onderwijs kan ICT ook dienen om de processen rondom examinering en diplomering te verbeteren. Uit de verschillende audits - uitgevoerd door de kwaliteitszorggroep - bleek namelijk dat hier nog een verbeteringslag gemaakt kan worden in efficiëntie en effectiviteit.

8. Lerende organisatie: Het faciliteren en stimuleren van leren op verschillende niveaus binnen het Hoornbeek College.

In het strategisch meerjarenplan van het Hoornbeek College zijn de volgende ambities opgenomen:

8.1	Student en docent geven elkaar terugkoppeling op onderwijsresultaten in een professionele dialoog.	JOB Monitor	5-puntsschaal	11, 14	HC	3,5	3,9
		Ouderenquête	4-puntsschaal	23		3,0	3,1
		MTO	5-puntsschaal	2e, 5c		7,5	7,4
8.2	Kennisdeling wordt schoolbreed gerealiseerd, zowel binnen en tussen teams als met externen.				HC		
8.3	Het personeel is bevlogen, betrokken en bekwaam.	MTO	10-puntsschaal	Betrokkenheid	HC/Team	7,5	8,3
				Bevlogenheid		7,5	8,1
				Tevredenheid		7,5	8,1
8.4	De school werkt aan continue verbetering van het onderwijs.	MTO	10-puntsschaal	4d, 5i	HC	7,5	7,2
8.5	Professionalisering van docenten op gebied van ICT: 1. Het trainen van docenten om kennis te maken met ICT-mogelijkheden. 2. Het ontwikkelen van de eigen bekwaamheid en het functioneren in een digitale samenwerkingsomgeving. 3. Het aanbieden van trainingen m.b.t. e-didactiek en het integreren van ICT in het didactisch concept.	JOB Monitor	5-puntsschaal	26	HC	3,5	3,6

Op verschillende manieren wordt binnen het Hoornbeek College gewerkt aan een lerende organisatie: (1) Lesevaluaties en projecten als Stichting LeerKracht worden ingezet, (2) om kennisdeling te stimuleren worden BO-dagen georganiseerd binnen de sectoren en (3) wordt gewerkt aan het project Curriculum en Samenwerken. Daarnaast zijn er de docentstages, docentendagen van SPL en verzorgen in de sector Welzijn werkvelden trainingen voor docenten. Bovendien wordt een bevoegdheid als LC-docent gestimuleerd vanuit P&O. Examencommissieleden volgen scholing om vanuit hun deskundigheid de kwaliteit van examinering te borgen. Ook nemen medewerkers op verschillende niveaus binnen het Hoornbeek College deel aan verschillende netwerken zoals het kwaliteitsnetwerk. Tenslotte voeren leidinggevenden ontwikkelgesprekken aan de hand van een bijbehorend POP dat door de docent is opgesteld. Om docenten te professionaliseren op het gebied van ICT is er het project ICT en deskundigheid (zie tabblad 'SWOT' Zwakte 2 en analyse bij Thema 7). Bij dit thema kan worden opgemerkt dat de tevredenheid, betrokkenheid en bevlogenheid van de medewerkers en het werken vanuit een gedeelde missie en visie een goede basis vormen om deskundigheid te bevorderen en het lerend vermogen van het Hoornbeek College te vergroten (zie tabblad 'SWOT' Sterkte 2 en 5).

Binnen de school wordt voortdurend gewerkt aan verbetering van het onderwijs, door (1) audits die worden uitgevoerd door kwaliteitszorg, (2) het opnemen van scores op verschillende enquêtes in plannen op verschillende niveaus - teamplannen, locatieplannen, sectorplannen; en (3) voortdurend evalueren van lesmethodes binnen de verschillende sectoren.

Inleiding

Een analyse van de sterke en zwakke punten (van binnenuit), kansen en bedreigingen (van buitenaf) van het Hoornbeek College, zoals vereist in de regeling Kwaliteitsafspraken mbo 2019-2022, is gedaan door middel van een SWOT-analyse. De uitkomsten van deze SWOT komen mede voort uit de kwantitatieve en kwalitatieve analyse, die is opgenomen in het voorgaande tabblad 'Analyse'. De ontwikkelingen binnen en buiten het Hoornbeek College worden ook in het tabblad 'Analyse' beschreven.

SWOT-analyse		
Herkomst binnen het team	Sterkten	Zwakten
	Zeer betrokken en bevlogen medewerkers	Geringe schaalgrootte van opleidingen
	Goed onderwijs	Weinig deskundigheid op gebied van ICT-toepassing in het onderwijs
	HC staat als sterk merk in de markt	Projecten worden onvoldoende planmatig ingezet
	Alert op wet- en regelgeving	Kleine stafafdeling
Werken vanuit gedragen missie en visie		
Herkomst buiten het team	Kansen	Bedreigingen
	Levenlang ontwikkelen	Regionale regelingen sluiten niet altijd aan bij landelijk werkgebied
	Aantrekkelijke arbeidsmarkt	Wetgeving macrodoelmatigheid
	AD-trajecten	Krimp vmbo
	Certificaten in het mbo	Ingewikkelde wet- en regelgeving met bureaucratische lastendruk

Inleiding
 Op basis van de analyse die is uitgevoerd met behulp van de aangereikte kengetallen en beschrijvingen, zijn ambities opgesteld. Deze ambities zijn opgesteld per thema en kunnen worden behaald door het uitvoeren van de concrete acties. Om monitoring van de acties en al dan niet behaalde ambities mogelijk te maken, is in dit tabblad een aantal kengetallen opgenomen (zie kolom 'Hoe weet je dit?'). Verantwoording van de kwaliteitsmiddelen vindt plaats in de indicatieve meerjarenbegroting - in een separaat document weergegeven - en in het Geïntegreerd Jaardocument.

Plan								Resultaat 2020	Resultaat 2022
	deadline	resultaatverantwoordelijke	status				hoe weet je dit?		
			nog niet begonnen	pas begonnen	bijna gereed	gereed			
Thema: 1.1 Gelijke kansen - instroom <i>Wat zijn de opvallende zaken vanuit de kwantitatieve en kwalitatieve analyse?</i> De startersresultaten zijn hoog voor de verschillende sectoren, dankzij de huidige soepele overgang van vo naar Mbo. Ditzelfde geldt voor passende plaatsing. De kwalificatiewinst is voor de verschillende sectoren hoger dan 84%. Er zijn 4 opleidingen die relatief laag scoren op de kwalificatiewinst. Het Hoornbeek College stelt vanuit haar visie dat het niveau van het behaalde diploma minimaal gelijk moet zijn aan het niveau wat verwacht kan worden gezien de vooropleiding van de desbetreffende student. <i>Wat willen we bereiken?</i> De instandhouding van de huidige soepele overgang van vo naar Mbo en het creëren van kansen voor studenten om zo passend mogelijk in te stromen op het Mbo.									
			(nog) niet bereikt			Uit interviews met studenten en met decanen van vo-scholen blijkt dat een soepele overgang en bij de student zo passend mogelijke instroom merkbaar is voor studenten. *De passende plaatsing daalt niet onder het landelijk gemiddelde. ¹ *Het startersresultaat daalt niet onder het landelijk gemiddelde. ²	*Uit onafhankelijk onderzoek blijkt welke obstakels er nog zijn bij de overgang vo-Mbo en een bij de student zo passend mogelijke instroom. Overige resultaten zijn *2 zomerscholen; *Onderzocht is wijze inzet AMN bij teams; *Er is afstemming over de LOB-activiteiten met de VO-scholen; *Onderscheid is onderzocht inzake overgang vo-Mbo tussen locaties/opleidingen met zomerschool en locaties/opleidingen zonder zomerschool; *Thuis-nabij onderwijs Barneveld is geïmplementeerd.	*De passende plaatsing daalt niet onder het landelijk gemiddelde. ¹ *Het startersresultaat daalt niet onder het landelijk gemiddelde. ² *Uit onafhankelijk onderzoek blijkt dat merkbaar de gebleken obstakels bij de overgang vo-Mbo en een bij de student zo passend mogelijke instroom zijn geminimaliseerd. Overige resultaten zijn *3 zomerscholen, indien mogelijk 4 zomerscholen (in geval van positief onderscheid uit onderzoek in geval van zomerschool); *Onderzocht is of de wijze van inzet van AMN bijdraagt aan de hoogte van het startersresultaat, jaarresultaat en kwalificatiewinst. Op grond van uitkomst wordt waar nodig bijgestuurd; *Thuis-nabij onderwijs is geïmplementeerd in Kesteren (in geval van positieve uitkomst vooronderzoek).	
Actie 1: Evalueren, waar nodig verbeteren/continueren en waar mogelijk/zinvol verder uitrollen van pilot zomerscholen.	1-10-2022	BkA					*Aantal zomerscholen *Uitkomst bevraging van studenten op bijdrage zomerschool aan hun schoolloopbaan.		
Actie 2: Afnemen van de AMN-test, om de studenten in de juiste groepen te plaatsen en de juiste begeleiding te bieden.	1-12-2022	BkA					*Afname AMN-testen; *Onderzoek bij teams naar wijze inzet AMN; *Onderzoek naar bijdrage AMN-test aan hoogte startersresultaat, jaarresultaat en kwalificatiewinst.		
Actie 3: Afstemmen van LOB-programma's (loopbaanoriëntatie) met vo-scholen.	1-12-2022	NsS					Uitkomst evaluatie afstemming LOB-programma's locaties vo-scholen.		
Actie 4: Benutten van mogelijkheden voor aanbieden van 'thuis-nabij'-onderwijs in samenwerking met vo en bedrijfsleven in Kesteren (onderzoek en waar mogelijk implementatie) en Barneveld en Rijssen (implementatie), ondanks nadelig gevolg van kleinere groepen.	1-12-2022	WnM					Toegenomen aanbod 'thuis-nabij'-onderwijs in samenwerking met vo en bedrijfsleven in Kesteren en Barneveld.		

¹ Volgens de benchmark MBO/KBA is de score van het Hoornbeek College voor Passende Plaatsing 89,8% en is deze score landelijk 84,5% (eerstejaars 2016 in 2017; in zomer 2018 bekend). Bij een dergelijke hoge score is volop inspanning nodig om het bereikte niveau te behouden. Uit dien hoofde stelt het Hoornbeek College zich als doel behoud én geen lagere score dan het landelijk gemiddelde. In de verantwoording van 2022 kunnen bij tijdige levering van data door DUO resultaten worden getoond van eerstejaars 2021 in 2022. In de verantwoording van 2020 kunnen onder hetzelfde voorbehoud resultaten worden getoond van eerstejaars 2019 in 2020. Deze laatste geven naar alle waarschijnlijkheid echter nog geen indicatie over het effect van de genomen maatregelen weer. Daarom staat in 2020 geen resultaat voor dit kengetal verwoord.

² Volgens de benchmark MBO/KBA is de score van het Hoornbeek College voor Startersresultaat 95,3% en is deze score landelijk 84,5% (2017; in zomer 2018 bekend). Bij een dergelijke hoge score is volop inspanning nodig om het bereikte niveau te behouden. Uit dien hoofde stelt het Hoornbeek College zich als doel behoud én geen lagere score dan het landelijk gemiddelde. In de verantwoording van 2022 kunnen bij tijdige levering van data door DUO resultaten worden getoond van eerstejaars 2021 in 2022. In de verantwoording van 2020 kunnen onder hetzelfde voorbehoud resultaten worden getoond van eerstejaars 2019 in 2020. Deze laatste geven naar alle waarschijnlijkheid echter nog geen indicatie over het effect van de genomen maatregelen weer. Daarom staat in 2020 geen resultaat voor dit kengetal verwoord.

Thema: 1.2 Gelijke kansen - opstroom
Wat zijn de opvallende zaken vanuit de kwantitatieve en kwalitatieve analyse?
 Het doorstroompercentage naar een opleiding van hoger niveau is Hoornbeek-breed 36%. Doorstroompercentage naar het hbo is 25%. Eerstejaarssucces van hbo-ers is bijna 80%. Het eerstejaarssucces van HBO-ers bij gezamenlijk ontwikkelde AD-trajecten is nog niet bekend.³
Wat willen we bereiken?

Er zijn geen 'struikelblokken' voor studenten om door te stromen naar een hoger niveau.						(nog) niet bereikt	*Uit interviews met alumni blijkt dat er geen 'struikelblokken' zijn voor studenten om door te stromen naar een hoger niveau op het Mbo; *Uit interviews met alumni blijkt dat er geen 'struikelblokken' zijn voor studenten om door te stromen naar het Hbo. *Eerstejaarssucces HBO bij gezamenlijk ontwikkelde AD-trajecten is minimaal 75%³	Uit onafhankelijke interviews met alumni blijkt welke struikelblokken er nog zijn om door te stromen naar een hoger niveau op het Mbo of naar het Hbo. Overige resultaten zijn: *Ontwikkelde doorstroomprogramma's niveau 2-niveau 3 in de sector Dienstverlening; *Bij één sector is sprake van proefstuderen Hbo; *Het alumni-onderzoek is doorontwikkeld; *Er is samenwerking met het Hbo bij het ontwikkelen van AD-trajecten.	*Eerstejaarssucces HBO bij gezamenlijk ontwikkelde AD-trajecten is minimaal 75%³ Uit onafhankelijke interviews met alumni blijkt dat merkbaar het aantal 'struikelblokken' voor door- of opstroom is geminimaliseerd. Overige resultaten zijn: *Doorontwikkelde doorstroomprogramma's niveau 2-niveau 3 in de sector Dienstverlening; *Bij twee sectoren is sprake van proefstuderen Hbo; *Er is samenwerking met het Hbo bij het ontwikkelen van AD-trajecten.
Actie 1: Ontwikkelen en blijvend actualiseren van doorstroomprogramma's (in de sector Dienstverlening) voor niveau 2-opleidingen naar niveau 3-opleidingen, ook al is hierbij sprake van inrendabele groepen.	1-12-2022	NsS					Aanwezigheid doorstroomprogramma's.		
Actie 2: Aanbieden van proefstuderen hbo in kader van keuzedeel hbo.	1-12-2022	BkA					Aanwezigheid proefcolleges.		
Actie 3: Uitbreiden van alumni-onderzoek met vragen naar missende elementen voor een goede doorstroom naar hbo en aan de hand hiervan waar mogelijk/nodig verbeteren.	1-12-2022	NsS					Alumni-onderzoeken.		
Actie 4: In samenwerking met hbo ontwikkelen van verschillende Associate Degree-trajecten.	1-12-2022	BkA					Samenwerking HBO bij ontwikkelen nieuwe AD-trajecten.		

³De DUO-cijfers zijn voor doorstroom HBO gebaseerd op gediplomeerden 2015-2016. Op dit moment is er geen informatie van DUO over recentere jaren. In de verantwoording van 2022 kunnen bij tijdige levering van data door DUO resultaten worden getoond over gediplomeerden in 2020-2021. In de verantwoording van 2020 kunnen onder hetzelfde voorbehoud resultaten worden getoond gebaseerd op gediplomeerden in 2018-2019. Deze laatste geven echter nog geen indicatie over het effect van de genomen maatregelen. De beschikbare resultaten vanuit DUO hebben voor de verantwoording van 2022 een te groot naijffect. Nagegaan zal worden het eerstejaarssucces HBO van degenen die een gezamenlijk ontwikkeld AD-traject volgen. Hiermee is nog geen ervaring.

Thema: 1.3 Gelijke kansen - uitstroom									
<i>Wat zijn de opvallende zaken vanuit de kwantitatieve en kwalitatieve analyse?</i>									
De meeste studenten vinden een baan na afstuderen. Bij Techniek en Zorg krijgen studenten tijdens de opleiding zelfs al vaak een baan aangeboden.									
<i>Wat willen we bereiken?</i>									
Er is sprake van passende uitstroom voor iedere student, waarbij een goed perspectief op de arbeidsmarkt belangrijk is.									
						(nog) niet bereikt	Goed arbeidsmarktperspectief gediplomeerden.	*Arbeidsmarktperspectief > 70%⁴ Uit onafhankelijk onderzoek blijkt dat er voor gediplomeerden merkbaar is gewerkt aan een voor hen zo goed als mogelijk arbeidsmarktperspectief. Overige resultaten zijn *Ontwikkelde Helpende Zorg en Welzijn+ opleiding; *Inzet jobcoaches op minimaal 2 locaties voor studenten met een belemmering richting arbeidsmarkt; *Er zijn minimaal twee nieuwe opleidingen ontwikkeld. *Studenten hebben een Cambridge-certificaat behaald.	*Arbeidsmarktperspectief > 70%⁴ Uit onafhankelijk onderzoek blijkt dat er voor gediplomeerden merkbaar is gewerkt aan een voor hen zo goed als mogelijk arbeidsmarktperspectief. Overige resultaten zijn *Doorontwikkelde Helpende Zorg en Welzijn+ opleiding; *Inzet jobcoaches op alle locaties voor studenten met een belemmering richting arbeidsmarkt; *Het opleidingsaanbod is doorontwikkeld. *Studenten hebben een Cambridge-certificaat behaald.
Actie 1: Ontwikkelen en evalueren/waar nodig bijstellen van Helpende Zorg en Welzijn+ opleiding.	1-12-2020	BkA/NsS					Nieuwe Helpende Zorg en Welzijn+ opleiding.		
Actie 2: Inzetten van jobcoaches voor studenten met een belemmering richting de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld kwetsbare studenten niveau 2 of studenten met beperking of autismespectrumstoornis/sociaal-emotionele problematiek).	1-12-2022	NsS					Inzet van jobcoaches op alle locaties voor studenten met een belemmering richting de arbeidsmarkt.		
Actie 3: In samenwerking met het beroepenveld uitbreiden van het opleidingsaanbod in aansluiting op de arbeidsmarkt.	1-12-2022	BkA					Aantal nieuwe opleidingen.		
Actie 4: Het aan de studenten aanbieden van een Cambridge-cursus als aanvulling op het reguliere curriculum Engels met de mogelijkheid van examinering door gecertificeerde instelling.	1-12-2022	WnM					Studenten hebben Cambridge-certificaat behaald.		

⁴ Om te behouden dat het Arbeidsmarktperspectief opleidingsaanbod > 70% is, is voortdurend alert handelen nodig. Dit vanwege de continue beweging op de arbeidsmarkt en de veranderingen in het onderwijs. Zie voor beginsituatie tabblad 'analyse'. De informatie van DUO over arbeidsmarktperspectief betreft werkende schoolverlaters in 2016 die de school in het cursusjaar 2015-2016 hebben verlaten. Dit heeft tot gevolg dat het effect van de maatregelen onvoldoende up-to-date gemeten kunnen worden. Daarom zal het Hoornbeek College haar eigen aanvullende informatie hiernaast houden. Zodra sprake is van onvoldoende arbeidsmarktperspectief, zullen de nodige maatregelen worden genomen.

Thema: 2. Jongeren in een kwetsbare positie	
<i>Wat zijn de opvallende zaken vanuit de kwantitatieve en kwalitatieve analyse?</i>	
Niveau 2 is een kwetsbare doelgroep, die het Hoornbeek College al goed bedient. Bij niveau 3 valt hieraan nog wat te verbeteren. De groep jongeren die kwetsbaar is door afkomst uit gebroken gezinnen en psychosociale problematiek is goed in beeld bij de Expertisegroepen basisondersteuning en Extra ondersteuning en wordt door hen indien nodig ondersteund.	
<i>Wat willen we bereiken?</i>	

(1) De niveau 3-opleidingen hebben een stevige positie met een eigen profiel (dus niet alleen een afstroomvariant). Hierbij hoort ook een eigen pedagogisch-didactische handelswijze. (2) Het Hoornbeek College behoort tot de 25% mbo-scholen met de laagste VSV. De huidige VSV-cijfers stijgen niet sterker dan met 10% en blijven onder landelijke norm. (3) De aanwezigheid van aanbod van psychosociale hulpverlening binnen de school door externe instanties. (4) Weerbare jongeren op het gebied van seksualiteit.						(nog) niet bereikt	*Uit interviews blijkt dat studenten niveau 3-opleidingen herkennen en zien als opleiding om 'trots' op te zijn; *Het Hoornbeek College behoort tot de 25% mbo-scholen met de laagste VSV. VSV-cijfers Hoornbeek College stijgen niet sterker dan 10% en blijven onder landelijke norm; ⁵ *Er wordt psycho-sociale hulp aangeboden binnen school door externe instanties.	*Het Hoornbeek College behoort tot de 25% mbo-scholen met de laagste VSV. VSV-cijfers Hoornbeek College stijgen niet sterker dan 10% t.o.v. 2019 en blijven onder landelijke norm; ⁵ *Er wordt psycho-sociale hulp aangeboden binnen school door externe instanties op de locatie Amersfoort. *Er worden doorontwikkelde lessenseries seksuele weerbaarheid verzorgd op 2 locaties.	*Het Hoornbeek College behoort tot de 25% mbo-scholen met de laagste VSV. VSV-cijfers Hoornbeek College stijgen niet sterker dan 10% t.o.v. 2020 en blijven onder landelijke norm; ⁵ *Uit onafhankelijke interviews blijkt dat studenten niveau 3-opleidingen herkennen en zien als opleiding om 'trots' op te zijn. *Er wordt psycho-sociale hulp aangeboden binnen school door externe instanties in geval van positieve ervaringen op de locatie Amersfoort. *Er worden doorontwikkelde lessenseries seksuele weerbaarheid verzorgd op alle locaties.
Actie 1: Vormgeven van Economie-opleiding(en) op een wijze die meer bij niveau 3 past, ondanks gevolg inrendabiliteit bepaalde groepen door splitsing niveau 3 en niveau 4.	1-12-2022	NsS					Nieuw vormgegeven Economie-opleidingen.		
Actie 2: Opzetten van specifieke niveau 3-opleidingen die aansluiten op de niveau 2-opleidingen, zodat niveau 2 door kan stromen (Beveiliging, Facilitair, Logistiek, Techniek), ten behoeve van het arbeidsmarktperspectief voor studenten (ondanks inrendabiliteit groepen niveau 3).	1-12-2022	NsS					Nieuwe niveau-3 opleidingen die aansluiten op de niveau-2 variant.		
Actie 3: Verbeteren van pedagogisch klimaat niveau 2 en 3 bij Techniek Hoevelaken, door middel van veranderingen in huisvesting (Techniekhal).	1-12-2022	WnM					*Gewijzigde huisvesting ter bevordering van pedagogisch klimaat; *Uit interviews blijkt verbeterd pedagogisch klimaat.		
Actie 4: Uitrollen (Amersfoort) en waar nodig uitbreiden pilot met psychosociale hulpverlening binnen de school door externe instanties.	1-12-2022	NsS					Aantal locaties waar psychosociale hulpverlening door externe instanties binnen de school wordt verleend.		
Actie 5: Uitbreiden pilot lessenserie over seksuele weerbaarheid (met bijbehorende flyers) naar alle locaties.	1-12-2020	NsS					Aantal locaties waar de betreffende lessenserie wordt gegeven.		
Actie 6: Vasthouden van VSV-cijfers voor zowel niveau 2 als niveau 3.	1-12-2022	NsS/WnM					VSV-cijfers stijgen niet meer dan 10% en voldoen aan landelijke norm.		

⁵Het Hoornbeek College heeft het laagste VSV-percentage van alle MBO-instellingen (In 2016-2017: Hoornbeek College: 1,3%, landelijk 5,2%.) Met de toenemende innerlijke onrust bij studenten en psycho-sociale problematieken is het een uitdaging om het huidige lage VSV-percentage te behouden. Daarom is als norm gekozen om te behoren bij de 25% ROC's met de laagste VSV.

Thema: 3. Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst
<i>Wat zijn de opvallende zaken vanuit de kwantitatieve en kwalitatieve analyse?</i>
Het opleidingsaanbod wordt afgestemd op de vraag uit het beroepenveld. Het aantal bbl-ers neemt zowel landelijk als Hoornbeek-breed gezien toe. Het Hoornbeek College maakt gebruik van deze ontwikkeling door combinaties van bol en bbl aan te bieden. Op verschillende manieren wordt voortdurend aansluiting gezocht bij het beroepenveld. Opvallend is dat de studenten de aansluiting tussen BPV en school niet zo hoog waarderen.
<i>Wat willen we bereiken?</i>
Er is sprake van structurele samenwerking met het beroepenveld en alumni om (1) de opleidingen af te stemmen op de beroepen (zie ook actie 2 onder Thema 1. Gelijke kansen - uitstroom) (2) voorbereid te zijn op ontwikkelingen in het beroepenveld (3) meer samenhang creëren tussen enerzijds het programma op school en anderzijds de bpv.
Actie 1: Ontwikkelen en implementeren van opleidingen in samenwerking met het beroepenveld (zoals bijv. keukenmonteur, Gildeleren).
Actie 2: Zoeken van structurele samenwerking met beroepenveld bij Techniek (Techniekhal Rotterdam en Amersfoort).
Actie 3: Uitvoeren van pilot bij Economie met matchingswebsite BPV in Gouda en waar zinvol verdere implementatie.
Actie 4: In samenwerking met het beroepenveld uitbreiden van bestaande opleidingen door middel van bbl-varianten.
Actie 5: In samenwerking met het beroepenveld beroepsgericht vormgeven van algemene vakken.

(nog) niet bereikt	*Afstemming opleiding op beroep - JOB Monitor: score 3,6 is behouden of met maximaal 10% gedaald (5-puntsschaal). ⁶ *Structurele samenwerking met beroepenveld en alumni over afstemming opleidingen op (ontwikkelingen in) beroepen; *Tevreden BBL-studenten over samenhang tussen programma op school en bpv.	*Afstemming opleiding op beroep - JOB Monitor: score 3,6 is behouden of met maximaal 10% gedaald (5-puntsschaal). ⁶ *Er vindt samenwerking plaats met zowel het beroepenveld als alumni over afstemming opleidingen op (ontwikkelingen in) beroepen. *Er is onder BBL-studenten onderzocht welke verbetering nodig is bij de samenhang tussen programma op school en bpv.	*Afstemming opleiding op beroep - JOB Monitor: score 3,6 is behouden of met maximaal 10% gedaald (5-puntsschaal). ⁶ *Er vindt structurele samenwerking plaats met zowel het beroepenveld als alumni over afstemming opleiding op (ontwikkelingen in) beroepen. *Uit onafhankelijke interviews met BBL-studenten blijkt dat de door hen genoemde verbeterpunten voor hen merkbaar zijn verbeterd.						
Actie 1: Ontwikkelen en implementeren van opleidingen in samenwerking met het beroepenveld (zoals bijv. keukenmonteur, Gildeleren).	1-12-2022	BkA/NsS/WnM					Aantal i.s.m. beroepenveld ontwikkelde opleidingen.		
Actie 2: Zoeken van structurele samenwerking met beroepenveld bij Techniek (Techniekhal Rotterdam en Amersfoort).	1-12-2022	WnM					Samenwerking met beroepenveld bij Techniekhal Amersfoort en Rotterdam.		
Actie 3: Uitvoeren van pilot bij Economie met matchingswebsite BPV in Gouda en waar zinvol verdere implementatie.	1-12-2022	NsS					Toepassing bij Economie matchingswebsite BPV.		
Actie 4: In samenwerking met het beroepenveld uitbreiden van bestaande opleidingen door middel van bbl-varianten.	1-12-2020	WnM					Opleidingsportfolio (onder voorbehoud van situatie arbeidsmarkt).		
Actie 5: In samenwerking met het beroepenveld beroepsgericht vormgeven van algemene vakken.	1-12-2022	BkA/NsS/WnM					Mate waarin algemene vakken beroepsgericht worden vormgegeven i.s.m. beroepenveld.		

Actie 6: In de lessen werken met 'echte' opdrachten vanuit het beroepenveld (uitvoeren pilot en waar mogelijk uitbreiden hiervan).	1-12-2022	NsS					Mate gebruik 'echte opdrachten' vanuit beroepenveld.
Actie 7: Opbouwen en vergroten van alumnetwerk (door middel van CRM).	1-12-2019	NsS					Grootte van alumnetwerk.
Actie 8: Inzetten van onderzoek 'Het echte schoolsucces' om de opleidingen verder te versterken.	1-12-2022	NsS					Mate inzet onderzoek 'Het echte schoolsucces'.
Actie 9: Trainen van docenten door specifieke leerbedrijven, gecombineerd met docentstages (sector Welzijn).	1-12-2022	BkA					Hoeveelheid docentstages (Welzijn).

⁶De score van het Hoornbeek College op de JOB Monitor is voor de vraag naar de afstemming tussen beroep en opleiding 3,6 (gewogen gemiddelde BOL 3,63 en BBL 3,62). Deze score is landelijk 3,4 (2018 BOL 3,4 en BBL 3,5). Bij een dergelijke hoge score is volop inspanning nodig om het bereikte niveau te behouden. Uit dien hoofde stelt het Hoornbeek College zich als doel niet sterker dan 10% te willen dalen. Dit onder voorbehoud van een soortgelijke meting in toekomst, gezien het huidige doorontwikkeltraject van de JOB Monitor.

Thema: 4. Maatschappij
<i>Wat zijn de opvallende zaken vanuit de kwantitatieve en kwalitatieve analyse?</i>
Er wordt gewerkt vanuit een gezamenlijk gedragen missie en visie om het onderwijs op grond van de Bijbel vorm te geven. Voortdurend wordt gewerkt aan de vorming van de studenten in normen en waarden.

<i>Wat willen we bereiken?</i>
Op het Hoornbeek College (1) zijn we in gesprek met studenten om hen op grond van de Bijbel, aan de hand van normen en waarden, voor te bereiden op de samenleving van vandaag en morgen. (2) zetten we studenten aan tot een duurzame levenshouding.

(nog) niet bereikt	*Behoud score eigen vragen in JOB over levensbeschouwelijke vorming met een daling tot maximaal 3,5 (5-puntsschaal). ⁷ *Vertoonde aandacht voor vorming tijdens de lessen d.m.v. het gesprek (blijkt uit bijv. trainingen docenten, verzorgde gastlessen, lesbezoeken, waardering ouders / studenten); *Vertoonde inzet om studenten tot een duurzame levenshouding aan te zetten.	*Behoud score eigen vragen in JOB over levensbeschouwelijke vorming met een daling tot maximaal 3,5 (5-puntsschaal). ⁷ *Vertoonde aandacht voor vorming tijdens de lessen d.m.v. het gesprek (blijkt uit bijv. trainingen docenten, verzorgde gastlessen, lesbezoeken, waardering ouders / studenten); *Vertoonde inzet om studenten tot een duurzame levenshouding aan te zetten. Hieraan onderhavige resultaten zijn *daadwerkelijk duurzaam handelen (laadpalen, afvalscheiding etc.); *duurzaamheid is ingebed in de onderwijsvisie van de sectoren; *er is op minimaal drie locaties sprake van maatschappelijke projecten; *er heeft deskundigheidsbevordering plaatsgevonden van de godsdienstdocenten; *begeleide confrontatie is uitgedacht en in pilotvorm toegepast.	*Behoud score eigen vragen in JOB over levensbeschouwelijke vorming met een daling tot maximaal 3,5 (5-puntsschaal). ⁷ *Vertoonde aandacht voor vorming tijdens de lessen d.m.v. het gesprek (blijkt uit bijv. trainingen docenten, verzorgde gastlessen, lesbezoeken, waardering ouders / studenten); *Vertoonde inzet om studenten tot een duurzame levenshouding aan te zetten. Hierbij onderliggende resultaten zijn *daadwerkelijk duurzaam handelen; *duurzaamheid is vertaald vanuit de onderwijsvisie naar de curriculumontwikkeling; *er is op minimaal 5 locaties sprake van maatschappelijke projecten; *er is sprake van up-to-date deskundige godsdienstdocenten; *er vindt begeleide confrontatie plaats.
--------------------	---	--	--

Actie 1: Door middel van facilitaire maatregelen studenten aanzetten tot duurzaam denken.	1-12-2022	WnM					Laadpalen, windmolens, afvalscheiding, zonnepanelen.
Actie 2: Verwerken van duurzaamheid in lesmateriaal.	1-12-2020	BkA/NsS/WnM					Duurzaamheid ingebed in onderwijsvisie van sectoren en vertaald in curriculumontwikkeling.
Actie 3: Voortzetten en uitbreiden van maatschappelijk relevante projecten.	1-12-2021	NsS/WnM					Aantal maatschappelijke projecten.
Actie 4: Trainen van docenten in het leggen van de verbinding tussen Bijbelse waarden, levensbeschouwelijke vragen en de praktijk van alledag om zo de studenten toerusting en vorming te bieden op grond van de Bijbel.	1-12-2022	NsS					Verzorgde trainingen.
Actie 5: Gastlessen laten verzorgen door personen met verschillende levensbeschouwingen, maar ook door personen uit de eigen achterban.	1-12-2022	NsS					Aantal gastlessen in de godsdienst- en burgerschapslessen.

⁷We bereiden studenten voor op de samenleving van vandaag en morgen en de levensbeschouwelijke vragen die zij tegen komen. De score op vraag 3 t/m 8 JOB eigen vragen bij JOB Monitor is 3,9 (5-puntsschaal). Daarom inzet op behoud van deze hoge score, met een daling tot minimaal 3,5 (zie tabblad 'Analyse').

Thema: 5. Levenlang leren
<i>Wat zijn de opvallende zaken vanuit de kwantitatieve en kwalitatieve analyse?</i>
Er wordt veel geïnvesteerd in volwassenonderwijs. Er is sprake van een aantal kleinere, niet-structurele scholingsprogramma's.
<i>Wat willen we bereiken?</i>
De aanwezigheid van een passend aanbod van (hybride) onderwijs aan volwassenen, met behulp van Hoornbeek Connect en Hoornback.

(nog) niet bereikt	Vergroot opleidingen/moduleportfolio volwassenonderwijs.	*Er heeft doordenking van volwassenheidsonderwijs plaatsgevonden en de mogelijkheden van de reguliere opleidingen en van HC-Connect hierbij. Enkele pilots zijn gestart. *De vraag van alumni is onderzocht. Er is pilotsgewijs in enkele vragen voorzien.	*Het opleidingen/moduleportfolio volwassenonderwijs is vergroot; *In de vraag van alumni om cursussen/opleiden wordt zoveel als mogelijk voorzien.
--------------------	--	---	---

Actie 1: Onderzoeken en waar mogelijk implementeren van aanbod van mogelijkheid tot het behalen van (extra) certificaten/diploma's, ook via Hoornbeek Connect.	1-12-2021	BkA/NsS/WnM					Vergroot aanbod mogelijkheid behalen (extra) certificaten/diploma's via HC-Connect.
Actie 2: Uitbreiden van volwassenonderwijs binnen de verschillende sectoren.	1-12-2021	BkA/NsS/WnM					Mogelijkheden volwassenonderwijs.
Actie 3: Onderzoeken en waar mogelijk implementeren van toerustingscursussen voor alumni met behulp van Hoornback.	1-12-2022	NsS					Toerustingscursussen alumni m.b.v. Hoornback.
Actie 4: Verder uitbreiden van activiteiten van Hoornbeek Connect.	1-12-2022	NsS					Vergroot aanbod Hoornbeek Connect.

Thema: 6. Didactiek
<i>Wat zijn de opvallende zaken vanuit de kwantitatieve en kwalitatieve analyse?</i>
Er is een beweging in de school te zien: er wordt veel aandacht besteed aan het motiveren van studenten. Hierbij is ook van belang of studenten voldoende uitgedaagd worden.

Wat willen we bereiken? Het onderwijs is afgestemd op de individuele student, zodat hij gemotiveerd en uitgedaagd wordt.						(nog) niet bereikt	<ul style="list-style-type: none"> *Uit interviews blijkt dat de studenten zich gemotiveerd en uitgedaagd voelen. *Het onderwijs in de verschillende vakken is op elkaar afgestemd en vormt een samenhangend geheel - JOB Monitor-score 3,3 behouden of dalen tot maximaal 10% t.o.v. 2020 (5-puntsschaal).⁸ *Op het Hoornbeek College wordt op iedere locatie gebruik gemaakt van lesevaluaties.⁹ 	<ul style="list-style-type: none"> *Het onderwijs in de verschillende vakken is op elkaar afgestemd en vormt een samenhangend geheel - JOB Monitor-score 3,3 behouden of dalen tot maximaal 10% t.o.v. 2018 (5-puntsschaal).⁸ * In 2020 wordt op het Hoornbeek College gebruik gemaakt van lesevaluaties.⁹ D.m.v. onafhankelijke interviews is nagegaan wat studenten nodig hebben om zich gemotiveerd en uitgedaagd te voelen. Onderhavige resultaten zijn *Skills wedstrijden worden ingebed in curriculum; *Ontwikkelde training 'motiveren studenten' aan geboden 	<ul style="list-style-type: none"> *Het onderwijs in de verschillende vakken is op elkaar afgestemd en vormt een samenhangend geheel - JOB Monitor-score 3,3 behouden of dalen tot maximaal 10% t.o.v. 2020 (5-puntsschaal).⁸ *Op het Hoornbeek College wordt op iedere locatie gebruik gemaakt van lesevaluaties.⁹ D.m.v. onafhankelijke interviews is nagedaan of wordt voorzien in wat studenten nodig hebben om zich gemotiveerd en uitgedaagd te voelen. Hierbij onderliggende resultaten zijn *Skills wedstrijden zijn ingebed in curriculum; *Docenten wordt de training 'motiveren studenten' aan geboden
Actie 1: Uitbreiden deelname Skills Heroes voor uitdaging en motivatie.	1-12-2022	NsS					Wedstrijdopdrachten Skills Heroes ingebed in curriculum.		
Actie 2: Trainen van docenten door docenten (met behaald Master-onderzoek op dit thema) op motiveren van studenten.	1-12-2022	NsS					Verzorgde trainingen 'motiveren studenten' aan docenten.		

⁸De score van het Hoornbeek College op de JOB Monitor is voor de vraag naar het ervaren nut van de lessen 3,3. Deze score is landelijk 3,2 (2018). Er is inspanning nodig om het bereikte niveau te behouden en niet onder het landelijk gemiddelde te dalen. Uit dien hoofde stelt het Hoornbeek College zich als doel niet sterker dan 10% te willen dalen. Dit onder voorbehoud van een soortgelijke meting in toekomst, gezien het huidige doorontwikkeltraject van de JOB Monitor.

⁹Op het Hoornbeek College wordt het gebruik van lesevaluaties gestimuleerd en hier incidenteel gebruik van gemaakt. Gezien het verwachte directe effect van het toepassen van lesevaluaties wil het Hoornbeek College gebruik hiervan deel uit gaan laten maken van het handelen van docenten.

Thema: 7. Onderwijs, examinering en ICT									
<i>Wat zijn de opvallende zaken vanuit de kwantitatieve en kwalitatieve analyse?</i>									
De deskundigheid van medewerkers is niet groot. Mede daarom is al een viertal projecten gestart, om ICT en onderwijs op elkaar af te stemmen en de medewerkers in staat te stellen om ICT in het onderwijs te gebruiken. Daarnaast kan digitalisering worden ingezet om de processen rondom examinering en diplomering efficiënter en effectiever te borgen.									
Wat willen we bereiken?									
Goede samenhang tussen ICT en onderwijs door goede faciliteiten, deskundigheid en mediawijsheid van medewerkers. De inzet van ICT als 'gereedschap', zodat het het onderwijs en examinering & diplomering kan dienen.									
						(nog) niet bereikt	<ul style="list-style-type: none"> *Aanwezigheid goede faciliteiten, deskundigheid en mediawijsheid van medewerkers; *Helpende informatisering en digitalisering bij examinering en diplomering. 	<ul style="list-style-type: none"> *Dekkend wifi-netwerk; *Opbrengsten practoraat op gebied deskundigheid en mediawijsheid docenten; *Bijdrage i-coaches op locaties *Pilot digitale leer-werkomgeving; *Curriculumontwikkeling keuzedeel Zorgtechnologie; *Onderzochte mogelijkheden en pilot digitalisering examendossiers; *Implementatieresultaten project examinering; *De implementatie van het BYOD-project is afgerond en geëvalueerd; 	<ul style="list-style-type: none"> *Aanwezigheid goede faciliteiten, deskundigheid en mediawijsheid van medewerkers; *Helpende informatisering en digitalisering bij examinering en diplomering. Hierbij onderliggende resultaten zijn *Opbrengsten practoraat op gebied deskundigheid en mediawijsheid docenten; *Opbrengsten practoraat v.w.b. stroomlijning didactiek en mediawijsheid; *Bijdrage i-coaches op locaties *Geïmplementeerde digitale leer-werkomgeving; *Geïmplementeerd keuzedeel Zorgtechnologie; *Gedigitaliseerde examendossiers (in geval positief resultaat pilot 2020); *Implementatieresultaten project examinering & diplomering; *Resultaten doorontwikkeling BYOD-project gebaseerd op uitkomsten evaluatie (2020).
Actie 1: Aanleggen van dekkend wifi-netwerk voor alle studenten en gasten.	1-12-2022	WnM					Dekkend wifi-netwerk.		
Actie 2: Inzetten van practoraat voor deskundigheid en mediawijsheid van docenten en voor stroomlijnen didactiek en onderwijs.	1-12-2021	NsS					<ul style="list-style-type: none"> *Opbrengsten practoraat op gebied deskundigheid en mediawijsheid van docenten; *Opbrengsten practoraat v.w.b. stroomlijning didactiek en onderwijs. 		
Actie 3: Implementeren digitale leer-werkomgeving (vervolg project ICT en Onderwijs (zie tabblad Analyse)).	1-12-2022	WnM					Aanwezigheid digitale leer-werkomgeving.		
Actie 4: Inzetten van keuzedeel Zorgtechnologie (Zorg).	1-12-2022	BkA					Keuzedeel Zorgtechnologie		
	1-12-2022	BkA					<ul style="list-style-type: none"> *Digitalisering examendossiers; *Efficiënter gewerkt met examendossiers en diplomering; *Effectiever gewerkt met examendossiers en diplomering. 		
Actie 5: Efficiënter en effectiever borgen examendossiers en diplomering door digitalisering.									
Actie 6: Opzetten en uitvoeren Project Examinering & Diplomering.	1-12-2022	BkA					Implementatie project Examinering & Diplomering.		
Actie 7: Doorontwikkelen van MMA-project (mijn mobiel apparaat): BYOD (bring your own device) voor studenten en device voor medewerkers.	1-12-2022	WnM					Er wordt door zowel studenten als medewerkers effectief gewerkt met eigen devices.		

Thema: 8. Lerende organisatie									
<i>Wat zijn de opvallende zaken vanuit de kwantitatieve en kwalitatieve analyse?</i>									
Er is veel aandacht voor professionaliseren van docenten, op verschillende manieren en op verschillende niveaus.									
Wat willen we bereiken?									

Aanwezigheid leercultuur, waarbij het leren door en van docenten terug is te zien in het onderwijs aan de studenten.						(nog) niet bereikt	Aanwezige leercultuur docenten die merkbaar is in onderwijs aan studenten (teamaudits).	Aanwezige leercultuur docenten die merkbaar is in onderwijs aan studenten (teamaudits). Deze is onder meer merkbaar aan *inzet lesevaluaties; *geschoolde examinatoren; *kennisdeling binnen en tussen vakgroepen; *aanwezigheid kwaliteitscultuur *stimulering van scholing mede a.h.v. scholingsplan; *inzet HRM-hulpmiddelen.	Aanwezige leercultuur docenten die merkbaar is in onderwijs aan studenten (teamaudits). Deze is onder meer merkbaar aan *inzet lesevaluaties; *geschoolde examinatoren; *kennisdeling binnen en tussen vakgroepen; *aanwezigheid kwaliteitscultuur *stimulering van scholing mede a.h.v. scholingsplan; *inzet HRM-hulpmiddelen.
Actie 1: Verder implementeren van lesevaluaties.	1-12-2022	NsS					Percentage docenten dat lesevaluaties inzet.		
Actie 2: Scholen van (externe) examinatoren, op zowel binnenschoolse als buitenschoolse examinering.	1-12-2022	BkA					Percentage geschoolde examinatoren.		
Actie 3: Stimuleren van kennisdeling binnen vakgroepen door aanbrengen van 'schil' om verschillende communicatielijnen tussen en binnen de vakgroepen.	1-12-2022	NsS					Mate van realisatie kennisdeling binnen en tussen vakgroepen (teamaudits).		
Actie 4: Stimuleren van kwaliteitscultuur binnen de teams.	1-12-2022	NsS					Aanwezigheid kwaliteitscultuur binnen teams (teamaudits).		
Actie 5: Stimuleren van scholing van medewerkers (door middel van scholingsplan in teamplannen, overall registratie gevolgde scholingen, bekwaamheidsdossiers en bespreking in POP-gesprekken).	1-12-2021	WnM					Rapportage P&O/KZ.		

	Porte- feuille- houder	2019		2020		2021		2022		
		begrote kosten	Totaal budget	begrote kosten	Totaal budget	begrote kosten	Totaal budget	begrote kosten	Totaal budget	
Thema: 1.1 Gelijke kansen - instroom		489.200		489.200		489.200		489.200		
Actie 1	Evalueren, waar nodig verbeteren/continuëren en waar mogelijk/zinvol verder uitrollen van pilot zomerscholen.	BkA	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	35.400	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	35.400	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	35.400	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	35.400
Actie 2	Afnemen van de AMN-test, om de studenten in de juiste groepen te plaatsen en de juiste begeleiding te bieden.	BkA	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	63.500	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	63.500	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	63.500	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	63.500
Actie 3	Afstemmen van LOB-programma's (loopbaanoriëntatie) met vo-scholen.	NsS	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	52.800	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	52.800	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	52.800	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	52.800
Actie 4	Benutten van mogelijkheden voor aanbieden van 'thuis-nabij'-onderwijs in samenwerking met vo en bedrijfsleven in Kesteren (onderzoek en waar mogelijk implementatie) en Barneveld (implementatie), ondanks nadelig gevolg van kleinere groepen.	WnM	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	337.500	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	337.500	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	337.500	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	337.500
Thema: 1.2 Gelijke kansen - opstroom		216.745		210.665		214.085		214.085		
Thema: 1.3 Gelijke kansen - uitstroom		307.105		299.855		292.605		292.605		
Actie 1	Ontwikkelen en evalueren/waar nodig bijstellen van Helpende Zorg en Welzijn+ opleiding.	BkA	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	14.500		7.250		-		-
Actie 2	Inzetten van jobcoaches voor studenten met een belemmering richting de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld kwetsbare studenten niveau 2 of studenten met beperking of autismespectrumstoornis/sociaal-emotionele problematiek).	NsS	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	120.000	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	120.000	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	120.000	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	120.000
Actie 3	In samenwerking met het beroepenveld uitbreiden van het opleidingsaanbod in aansluiting op de arbeidsmarkt.	BkA	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	172.605		172.605		172.605		172.605
Actie 4	Het aan de studenten aanbieden van een Cambridge-cursus als aanvulling op het reguliere curriculum Engels met de mogelijkheid van examinering door gecertificeerde instelling.	WnM		57.500		57.500		57.500		57.500

Thema: 2. Jongeren in een kwetsbare positie			644.981	894.981	2.325.471	575.471
Actie 1	Vormgeven van Economie-opleiding(en) op een wijze die meer bij niveau 3 past, ondanks gevolg inrendabiliteit bepaalde groepen door splitsing niveau 3 en niveau 4.	NsS	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig: 157.605	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig: 157.605	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig: 157.605	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig: 157.605
Actie 2	Opzetten van specifieke niveau 3-opleidingen die aansluiten op de niveau 2-opleidingen, zodat niveau 2 door kan stromen (Beveiliging, Facilitair, Logistiek, Techniek), ten behoeve van het arbeidsmarktperspectief voor studenten (ondanks inrendabiliteit groepen niveau 3).	NsS	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig: 190.000	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig: 190.000	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig: 190.000	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig: 190.000
Actie 3	Verbeteren van pedagogisch klimaat niveau 2 en 3 bij Techniek Hoevelaken, door middel van veranderingen in huisvesting (Techniekhal).	WnM	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig: 81.521	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig: 331.521	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig: 1.790.761	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig: 40.761
Actie 4	Uitrollen (Amersfoort) en waar nodig uitbreiden pilot met psychosociale hulpverlening binnen de school door externe instanties.	NsS	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig: 14.500	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig: 14.500	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig: 14.500	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig: 14.500
Actie 5	Uitbreiden pilot lessenserie over seksuele weerbaarheid (met bijbehorende flyers) naar alle locaties.	NsS	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig: 28.750	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig: 28.750	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig: -	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig: -
Actie 6	Vasthouden van VSV-cijfers voor zowel niveau 2 als niveau 3.	NsS	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig: 172.605	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig: 172.605	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig: 172.605	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig: 172.605
Thema: 3. Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst			827.200	775.950	717.200	685.679
Actie 1	Ontwikkelen en implementeren van opleidingen in samenwerking met het beroepenveld (zoals bijv. keukenmonteur, Gildeleren).	BkA/NsS/ WnM	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig: 251.408	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig: 251.408	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig: 251.408	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig: 251.408

Actie 2	Zoeken van structurele samenwerking met beroepenveld bij Techniek (Techniekhal Rotterdam en Amersfoort).	WnM	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	188.042	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	213.042	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	188.042	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	156.521
Actie 3	Uitvoeren van pilot bij Economie met matchingswebsite BPV in Gouda en waar zinvol verdere implementatie.	NsS	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	57.500	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	57.500	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	57.500	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	57.500
Actie 4	In samenwerking met het beroepenveld uitbreiden van bestaande opleidingen door middel van bbl-varianten.	WnM	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	57.500	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	57.500	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	-	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	-
Actie 5	In samenwerking met het beroepenveld beroepsgericht vormgeven van algemene vakken.	BkA/NsS/ WnM	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	28.750	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	28.750	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	28.750	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	28.750
Actie 6	In de lessen werken met 'echte' opdrachten vanuit het beroepenveld (uitvoeren pilot en waar mogelijk uitbreiden hiervan).	NsS	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	28.750	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	52.500	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	76.250	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	76.250
Actie 7	Opbouwen en vergroten van alumninetwerk (door middel van CRM).	NsS	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	100.000	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	-	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	-	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	-
Actie 8	Inzetten van onderzoek 'Het echte schoolsucces' om de opleidingen verder te versterken.	NsS	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	57.500	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	57.500	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	57.500	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	57.500
Actie 9	Trainen van docenten door specifieke leerbedrijven, gecombineerd met docentstages (sector Welzijn).	BkA	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	57.750	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	57.750	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	57.750	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	57.750
Thema: 4. Maatschappij				251.896		251.896		112.386		59.886
Actie 1	Door middel van facilitaire maatregelen studenten aanzetten tot duurzaam denken.	WnM	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	81.521	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	81.521	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	28.261	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	28.261

Actie 2	Verwerken van duurzaamheid in lesmateriaal.	BkA/NsS/WnM	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	33.750	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	33.750	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	-	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	-
Actie 3	Voortzetten en uitbreiden van maatschappelijk relevante projecten.	NsS/WnM	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	105.000	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	105.000	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	52.500	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	-
Actie 4	Trainen van docenten in het leggen van de verbinding tussen Bijbelse waarden, levensbeschouwelijke vragen en de praktijk van alledag om zo de studenten toerusting en vorming te bieden op grond van de Bijbel.	NsS	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	26.625	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	26.625	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	26.625	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	26.625
Actie 5	Gastlessen laten verzorgen door personen met verschillende levensbeschouwingen, maar ook door personen uit de eigen achterban.	NsS	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	5.000	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	5.000	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	5.000	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	5.000
Thema: 5. Levenlang leren				154.500		154.500		130.750		87.000
Thema: 6. Didactiek				101.250		82.250		82.250		82.250
Actie 1	Uitbreiden deelname Skills Heroes voor uitdaging en motivatie.	NsS	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	48.750	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	48.750	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	48.750	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	48.750
Actie 2	Trainen van docenten door docenten (met behaald Master-onderzoek op dit thema) op motiveren van studenten.	NsS	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	52.500	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	33.500	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	33.500	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	33.500
Thema: 7. Onderwijs, examinering en ICT				1.014.519		958.251		1.250.141		1.205.716
Actie 1	Aanleggen van dekkend wifi-netwerk voor alle studenten en gasten.	WnM	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	130.500	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	145.500	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	220.500	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	220.500
Actie 2	Inzetten van practoraat voor deskundigheid en mediawijsheid van docenten en voor stroomlijnen didactiek en onderwijs.	NsS	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	49.401	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	49.401	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	39.425	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	-
Actie 3	Implementeren digitale leer-werkomgeving (vervolg project ICT en Onderwijs (zie tabblad analyse)).	WnM	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	415.210	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	415.210	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	415.210	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	415.210

Actie 4	Inzetten van keuzedeel Zorgtechnologie (Zorg).	BkA	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	73.750	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	63.750	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	53.750	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	48.750
Actie 5	Efficiënter en effectiever borgen examendossiers en diplomering door digitalisering.	BkA	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	128.803	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	77.535	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	64.401	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	64.401
Actie 6	Opzetten en uitvoeren Project Examinering.	BkA	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	177.605	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	167.605	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	167.605	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	167.605
Actie 7	Doorontwikkelen van MMA-project (mijn mobiel device): BYOD (bring your own device) voor studenten en device voor medewerkers.	WnM	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	39.250	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	39.250	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	289.250	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	289.250
Thema: 8. Lerende organisatie				466.022		402.219		329.938		298.417
Actie 1	Verdere implementatie van lesevaluaties.	NsS	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig: licentie 1.500	33.750	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig: licentie 1.500	33.750	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig: licentie 1.500	33.750	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig: licentie 1.500	33.750
Actie 2	Scholen van (externe) examinatoren, op zowel binnenschoolse als buitenschoolse examinering.	BkA	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	72.167	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	72.167	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	72.167	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	72.167
Actie 3	Stimuleren van kennisdeling binnen vakgroepen door aanbrengen van 'schil' om verschillende communicatielijnen tussen en binnen de vakgroepen.	NsS	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	72.500	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	72.500	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	72.500	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	72.500
Actie 4	Stimuleren van kwaliteitscultuur binnen de teams.	NsS		120.000		120.000		120.000		120.000
Actie 5	Stimuleren van scholing van medewerkers (door middel van scholingsplan in teamplannen, overall registratie gevolgde scholingen, bekwaamheidsdossiers en bespreking in POP-gesprekken).	WnM	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	167.605	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	103.803	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	31.521	*personele inzet (intern/extern): *gebouwen: *professionalisering: *overig:	-
				4.473.417		4.519.767		5.944.024		3.990.307

Landelijke thema's

% aandeel landelijke thema's

2.485.231

56,5%

2.670.651

60,7%

4.038.560

91,8%

2.257.039

51,3%

Disclaimer:

De bedragen per actie per jaar zijn indicatief. Verschuiving van het budget is mogelijk als dat beter is om de doelstellingen te bereiken.