

VERANTWOORDING  
STRATEGISCHE KWALITEITSAGENDA

2021

# INHOUD

Reflectie College van Bestuur op de strategische kwaliteitsagenda 2021	<b>1</b>
1 Strategische kwaliteitsagenda 2019 - 2022 zeven programmalijnen	<b>2</b>
2 Jongeren in een kwetsbare positie	<b>4</b>
3 Een leven lang leren: ontwikkelen met gelijke kansen	<b>20</b>
4 Eigentijds en toekomstbestendig onderwijs	<b>32</b>
5 Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt	<b>36</b>
6 Voor en met wereldburgers	<b>43</b>
7 Eigen vakmanschap (professionalisering)	<b>49</b>
8 Basiskwaliteit en kwaliteitszorg	<b>63</b>
Verantwoording inzet middelen	<b>66</b>
Legenda kleuren & status monitor	<b>67</b>

# REFLECTIE COLLEGE VAN BESTUUR OP DE STRATEGISCHE KWALITEITSAGENDA 2021

Voor u ligt de tweede voortgangsrapportage van de strategische kwaliteitsagenda van STC Group. In het kalenderjaar 2021 is door collega's, studenten en onze partners uit het bedrijfsleven hard gewerkt aan de implementatie van de strategische kwaliteitsagenda. We zijn trots op de behaalde meetbare en merkbare resultaten binnen de gehele organisatie, van vo, mbo, hbo tot en met onze private organisatieonderdelen. Voorbeelden zijn de start van de STC Academy, VSV-reductie, de introductie van de leerdoelenapp, verbetering doorstroom na behalen diploma, doorstroom naar het hbo, etc. De impact van COVID-19 in het algemeen is groot maar met betrekking tot de strategische kwaliteitsagenda leidt het naast zorgen ook tot optimisme. Het stellen van prioriteiten in de uitvoering en het aanpassen van de vorm, van fysieke naar online activiteiten, leidt er nog steeds toe dat we de meeste resultaten zullen behalen. Een aantal zorgen blijft zolang de pandemie heerst en waarschijnlijk ook nog een aanzienlijke periode daarna, een (inter)nationale stage, VSV en kwetsbare groepen blijven vragen om aandacht en additionele oplossingen binnen onze organisatie.

Daarnaast leiden omgevingsfactoren tot een krimpend aantal studenten in het vo en mbo. Dit vraagt ook veel aandacht van de organisatie en heeft daardoor ook (tijdelijk) invloed op de uitvoering van de strategische kwaliteitsagenda. Wanneer we door factoren, waar we niet direct invloed op kunnen uitoefenen, resultaten niet of in mindere mate kunnen behalen, leggen we dit uit en wijzigen we de vorm of passen het resultaat aan binnen de context van de ambitie. We zijn ook bezig met het onderbrengen van de programmalijnen in de reguliere organisatie. Dit doen we iteratief en niet afgeronde onderwerpen kunnen in 2023 opgenomen worden in de reguliere bedrijfsvoering of de nieuwe strategie en/ of kwaliteitsafspraken.

De formele betrokkenheid van de OR, studentenraad, Raad van Toezicht en de Raad van Advies zijn ongewijzigd gebleven. De onderwijscommissie van de RvT nodigt zelfs ieder overleg, informeel, een afvaardiging van een programmalijn uit voor een presentatie. Daarnaast blijven studenten, docenten en bedrijfsleven nauw betrokken bij de executie van de strategische kwaliteitsagenda. De mate van betrokkenheid per stakeholder is duidelijk zichtbaar in de monitoren.

## Leeswijzer

Vergelijkbaar met de verantwoording over 2019 is dit een separate voortgangsrapportage met een uitgebreide planning- en controlcyclus en monitoring per programmalijn/thema. De voortgangsrapportage beschrijft de nulsituatie, ambities 2019-2022, indicatoren en maatregelen. Iedere (interne/ externe) stakeholder kan waarnemen hoe de beoogde doelen worden gerealiseerd. De monitoren geven een gedetailleerd beeld van de gepleegde inspanningen en de mate van doelbereiking wordt met kleuren en percentages weergegeven.

*Petra van Lange, Frits Gronsveld en Jan Kweekel*

# 1 STRATEGISCHE KWALITEITSAGENDA 2019 - 2022

## ZEVEN PROGRAMMALIJNEN

Het kabinet heeft in het Regeerakkoord 2017-2021 'Vertrouwen in de Toekomst' van 10 oktober 2017 aangekondigd dat er voor het mbo nieuwe kwaliteitsafspraken komen. Daarna is er, in nauwe samenwerking tussen OCW, de MBO Raad en een denktank van mbo-instellingen, gewerkt aan de contouren van een regeling voor de kwaliteitsafspraken. Deze uitgangspunten zijn vastgelegd in de notitie 'Mbo-scholen aan zet, Voorbereiding Kwaliteitsagenda MBO 2019 – 2022'. Mede door het proces van gezamenlijke totstandkoming is er breed draagvlak in de sector voor de gekozen aanpak en de specifieke invulling, die is opgenomen in een onderhavige regeling. Dit draagvlak is bekrachtigd in het bestuursakkoord dat op 7 februari 2018 met de MBO Raad is gesloten.

### Kwaliteitsagenda - verantwoording 2021

Om in aanmerking te komen voor aanvullende bekostiging ten behoeve van de kwaliteitsafspraken is door STC Group eind 2018 een strategische kwaliteitsagenda ingediend. Deze strategische kwaliteitsagenda is beoordeeld door de landelijk ingestelde Commissie Kwaliteitsafspraken MBO (CKMBO) en in mei 2019 voor akkoord vastgesteld door de minister van OCW. Per kalenderjaar wordt in het jaarverslag de voortgang van de kwaliteitsafspraken beschreven en in 2021 en 2023 wordt door CKMBO beoordeeld of het STC in aanmerking komt voor een resultaatafhankelijk budget. We hebben dit jaar gekozen voor een reflectie van het College van Bestuur in het jaarverslag en een uitgebreide weergave van de monitor per programmalijn/thema in deze bijlage. Zo vormt zich een transparant geheel, dat aansluit bij de planning & control cyclus met een beperking van extra administratieve last.

### Uitvoering

De uitvoering wordt langs twee lijnen opgepakt. De ene lijn is de programmatische lijn. Voor elke programmalijn is een werkgroep ingericht. Deze staat onder leiding van een voorzitter (college- of stafdirecteur), projectleider en werkgroepleden. Dit zijn onderwijsmanagers, docenten/ instructeurs en waar mogelijk worden tevens studenten betrokken. Om het proces naar beoogd resultaat te borgen is er tevens een stuurgroep die bestaat uit een programma-manager, alle voorzitters van de werkgroepen, de voorzitter van het CvB en de directeur marketing en communicatie. Daarnaast worden de zeven programmalijnen of thema's meegenomen in de college en/of teamplannen. Dit wordt ook ondersteund en gemonitord.

### Zeven programmalijnen - drie landelijke speerpunten

Er zijn drie landelijke speerpunten, in onze agenda opgenomen als programmalijn, waarbij aan alle instellingen gevraagd wordt ambities en concrete beloften te formuleren. Deze zijn in afstemming met de sector tot stand gekomen en vastgelegd in het bestuursakkoord.

#### Landelijk speerpunt 1: Jongeren in een kwetsbare positie (JKP)

**Landelijke doelstelling:** door uitstekend onderwijs en persoonlijke begeleiding maximaal ondersteunen met als doel uitval te voorkomen, de jongeren door te laten stromen naar een hoger niveau of een goede start te laten maken op de arbeidsmarkt.

#### Landelijk speerpunt 2: Gelijke kansen in het onderwijs (LLL & LLO)

**Landelijke doelstelling:** het creëren van soepele overgangen binnen krachtig beroeps-onderwijs zodat studenten voldoende kansen krijgen om succesvol in het mbo in te stromen of door te stromen naar een vervolgopleiding (of -schooltype) die past bij hun ambities en talenten.

#### Landelijk speerpunt 3: Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst (OvA)

**Landelijke doelstelling:** 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.

## Zeven programmalijnen - vier STC thema's

### Eigentijds- en toekomstbestendig onderwijs (ETO)

Het is onze ambitie te zorgen voor onderwijs met een hoog leerrendement dat aantrekkelijk, flexibel en motiverend is voor alle studenten, waarin zij vaardig worden in het zich aan kunnen passen in een veranderende omgeving en zij eigenaar zijn van hun eigen leerproces.

### Voor en met wereldburgers (VMW)

De ambitie van STC Group op het gebied van internationalisering richt zich op vijf concrete doelgebieden, internationalisering van het curriculum, zo veel mogelijk internationale stages en studiereizen studenten, zo veel mogelijk internationale stages en studiereizen docenten, instructeurs en medewerkers, uitbreiding van het Europees en internationaal netwerk en medewerkers (en trainees ten behoeve van onderzoek) via de private activiteiten van STC Group op buitenlandse vestigingen inzetten voor internationale activiteiten aan de publieke en private kant.

### Eigen vakmanschap (Professionalisering, EV)

De ambities met betrekking tot dit thema bestaan uit het bevorderen van docenten-stages, bedrijfs- en onderwijsstages (nationaal en internationaal) tot een standaard, optimaliseren van de coaching en begeleiding van (startende) docenten binnen STC Group zodat er minder uitval plaatsvindt, het door ontwikkelen van de scholingscarrousel naar een STC Academy en het verruimen van het aantal circulaire/ hybride carrières.

### Basiskwaliteit en kwaliteitszorg (BKKZ)

STC Group heeft de ambitie om aan het eind van de planperiode bij alle onderwijs-resultaten minimaal een voldoende van de Inspectie te ontvangen en bij het resultaat onderwijsproces een goed. Dit willen we bereiken door een verbeterd kwaliteits-zorgsysteem.

## Voortgang op hoofdlijnen – betrekken stakeholders – monitoren

Hierna volgt per programmalijn/ thema een beknopte (inleidende) beschrijving van de voortgang van de thema's, een reflectie op de deelname van studenten, docenten en bedrijfsleven aan de uitvoering en de monitor met de stand van zaken per indicator en maatregel.

Ten slotte een overzicht van de besteding van de financiële middelen en een legenda met uitleg van de gebruikte kleuren en percentages die de mate van bereik van het resultaat/ maatregel aangeven.

## 2 JONGEREN IN EEN KWETSBARE POSITIE

### Voortgang op ambities

Binnen de programmalijn Jongeren in een Kwetsbare Positie zijn in 2021 goede resultaten geboekt. We brengen de resultaten in beeld aan de hand van de drie indicatoren VSV, doorstroom en arbeidsmarkttrendement. Voor deze indicatoren zijn cijfers bekend tot en met schooljaar 2019-2020.

### Indicatoren

De VSV-cijfers zijn in 2019-2020 gedaald ten opzichte van het schooljaar daarvoor. Voor de entreeopleiding duiken de VSV-cijfers dit jaar onder de binnen de SKA gestelde norm (14,71% t.o.v. 26,20%). Ook voor de niveau 2-opleidingen zijn de VSV-cijfers gedaald, hoewel ze met 10,17% nog wel boven de SKA-norm vallen. In vergelijking met de regionale VSV-cijfers deed het STC het goed in 2019-2020: zowel de niveau 1- als de niveau 2-opleidingen hebben een (net) lager VSV-percentages dan het regionale gemiddelde. Sinds 2021 brengen we maandelijks in kaart wat het percentage studenten is dat zich uitschrijft zonder diploma. We zien dat deze cijfers in januari 2022 aan de hoge kant zijn. Hierin volgt het STC de landelijke en regionale trends, die hetzelfde beeld laten zien. De voorlopige VSV-cijfers van 2020-2021 laten een stijging in de VSV-percentages voor de entreeopleiding. Deze wordt veroorzaakt door een hoger VSV-percentages onder de bbl-studenten; de cijfers voor de bol-variant van de opleiding liggen namelijk onder het landelijk gemiddelde en onder de OCW-norm. Voor de niveau 2-opleidingen zien we voor het derde jaar op rij een daling in de VSV-cijfers. Voor bijna alle niveau 1- en niveau 2-opleidingen geldt dat de doorstroomcijfers boven de SKA-norm zitten. Voor twee opleidingen is de doorstroom lager dan de gestelde norm, maar deze cijfers zijn wel stabiel. Sterke stijgingen of dalingen van het aantal studenten dat is doorgestroomd naar een hogere opleiding zijn o.a. te verklaren door veranderende baankansen en wijzigingen in het opleidingsaanbod. Het arbeidsmarkttrendement van de genoemde opleidingen lag in 2019-2020 boven de in de SKA-gestelde norm, net als voorgaande jaren.

### Interventies

De programmalijn kent verschillende hoofddoelen en maatregelen. In 2021 zijn veel eerder gestarte interventies voortgezet, maar ook een aantal nieuwe initiatieven opgestart. Binnen het versterken van de eerste lijn hebben we de aanpak 'Klas als Werkplaats' (KAW) voortgezet en uitgebreid. Mede mogelijk gemaakt door de regeling Extra Begeleiding en Nazorg, profiteren vanaf 2021 ook de bol niveau 2-klassen in het college Havens van deze aanpak. We merken dat de ondersteunings- en begeleidingsbehoefte van studenten toeneemt en complexer wordt. Dit vraagt om continue inzet van begeleiders en indien nodig aanpassing van ons begeleidingsaanbod. In 2021 is er o.a. door middel van een nieuwe versie van het Ondersteuningsaanbod en het dyslexiebeleid weer gewerkt aan een eenduidig aanbod voor studenten en collega's. Vanuit de extra middelen die de overheid beschikbaar heeft gesteld, zijn we in 2021 gestart met een nieuwe aanpak voor nazorg. Deze aanpak biedt studenten die dat nodig hebben na hun diplomering begeleiding naar een vervolgopleiding of werk. We werken aan de expertise van begeleiders, bijvoorbeeld door de eerste gezamenlijke studiedag die we organiseerden vanuit de drie Rotterdamse vakcolleges: Grafisch Lyceum Rotterdam, het Hout- en Meubileringscollege en het STC.

### Betrokkenheid docenten, studenten en bedrijfsleven

Net zoals vorig jaar worden docenten, studenten het bedrijfsleven regelmatig betrokken bij de activiteiten voor Jongeren in Kwetsbare Posities. Met docenten vindt bijvoorbeeld afstemming plaats voor de aanpak 'Klas als Werkplaats' en Nazorg. Voor die laatstgenoemde en Entree tot de Haven zijn ook bedrijven, maatschappelijke organisaties en de gemeente betrokken. Met studenten gaan we regelmatig het gesprek aan om te polsen hoe zij de begeleiding en andere activiteiten ervaren.

## Monitor Jongeren en (jong) volwassenen in een kwetsbare positie - 2021

### Indicator voortijdig schoolverlaten (VSV)

Voortijdig schoolverlaten (VSV) – norm en realisatie	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	Status
<b>Norm VSV mbo-niveau 1</b>	26,40%	26,20%	26,10%	26,00%	
> Gerealiseerd VSV mbo-niveau 1	32,00%	14,71%			
<b>Norm VSV mbo-niveau 2</b>	8,60%	8,45%	8,35%	8,30%	
> Gerealiseerd VSV mbo-niveau 2	15,62%	10,17%			

Onderstaande tabel geeft de VSV-percentages weer per opleidingsniveau voor de afgelopen schooljaren. Voor het schooljaar 2020-2021 e.v. zijn nog geen VSV-cijfers beschikbaar. We verwachten de voorlopige cijfers van dit schooljaar te ontvangen in maart 2022.

### VSV-cijfers per niveau en opleidingsvariant

Niveau/schooljaar	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
<b>Niveau 1 - totaal</b>	33,9%	17,7%	30,0%	20,3%	32,3%	18,2%	32,0%	14,7%
> Niveau 1 – bol	x	x	x	x	26,1%	30,0%	35,7%	11,8%
> Niveau 1 – bbl	x	x	x	x	50,0%	8,3%	27,3%	17,7%
<b>Niveau 2 – totaal</b>	13,5%	14,0%	13,5%	12,1%	10,2%	16,5%	15,6%	10,2%
> Niveau 2 – bol	x	x	x	x	10,8%	16,0%	13,7%	11,1%
> Niveau 2 – bbl	x	x	x	x	10,3%	16,9%	17,7%	11,6%

Voor de niveau 1-opleiding fluctueren de VSV-cijfers de afgelopen jaren. Het aantal studenten binnen deze opleiding is relatief laag, wat zorgt voor grote percentuele schommelingen zodra er één of twee studenten meer uitvallen of binnenboord blijven.

Op niveau 2 was in 2017-2018 een forse stijging zichtbaar; op deze opleidingen zit onze grootste groep VSV'ers. Hoewel onze opdracht op niveau 2 onverminderd groot blijft, zien we de afgelopen jaren wel een daling in de VSV-cijfers. De VSV-cijfers voor het schooljaar 2019-2020 stemmen dan ook positief. Op niveau 1 is het VSV-percentage van het STC zelfs een stuk lager dan het landelijke percentage van 20,59%. Voor zowel de niveau 1- als de niveau 2-opleidingen geldt dat de VSV-cijfers onder de regionale gemiddeldes vallen. Er is een aantal externe factoren, zoals de start van de pandemie en de veranderende definitie van VSV, die een rol spelen bij de dalende VSV-cijfers. Daarnaast is er ook een aantal interne factoren dat een bijdrage levert aan de daling. Zo is er meer bewustzijn over VSV bij medewerkers binnen het STC door de verschillende interventies vanuit de afdeling Begeleiding (zie de uitleg bij de maatregelen hieronder). Ook merken we dat o.a. de initiatieven als 'Klas als Werkplaats' en de vaste duo's van slb'ers en begeleiders zorgen voor een betere samenwerking tussen onderwijs en begeleiding. We verwachten dat ook deze factoren zorgen voor een positief resultaat voor de indicator VSV in 2019-2020.

De effecten van de coronacrisis op de VSV-cijfers op de wat langere termijn zijn moeilijk in te schatten. Sinds 2021 brengen we maandelijks in kaart wat het percentage studenten is dat zich uitschrijft zonder diploma. We zien dat deze cijfers in januari 2022 aan de hoge kant zijn. Het schooljaar is nog niet ten einde en de cijfers zijn nog niet gecorrigeerd, maar onze verwachting is dat het VSV-percentage weer toe gaat nemen na een aantal jaren van daling. Hierin volgt het STC de landelijke en regionale trends, die hetzelfde beeld laten zien. De komende periode gaan we aan de slag om de cijfers verder te analyseren, te bepalen welke instrumenten we gaan inzetten als reactie op de voorziene toename van het aantal VSV'ers en willen we nog meer gaan sturen op data.

Bij het opstellen van de SKA is gekozen voor VSV-normen die gebaseerd zijn op de landelijke OCW-normen. We zien nu dat deze normen niet geheel realistisch zijn, omdat VSV in Rijnmond als regio vaak (structureel, voor niveau 2) boven het landelijk gemiddelde uitkomt. Daarnaast komen de regionale en landelijke VSV-cijfers boven de SKA-normen uit. Omdat de definitie voor VSV inmiddels is aangepast en we daarnaast nu niet kunnen inschatten wat de effecten zijn van corona op de VSV-cijfers, hebben we echter besloten

om de SKA-normen niet aan te passen. Binnen onze regio maken we samen met de regionale mbo-instellingen, gemeenten en samenwerkingsverbanden VO afspraken over de aanpak tegen VSV. Het streven is om in de regio Rijnmond het VSV te stabiliseren, de ambitie is een lichte reductie. De uitdaging is groot. Dit vraagt om goed afgestemde interventies. Er is een nieuw regionaal convenant voor 2020-2024 en het gezamenlijke doel blijft om voor alle studenten een passende route te vinden waardoor zij zelfredzaam kunnen worden in de huidige maatschappij.

#### Indicator doorstroom

Doorstroom niveaus 1 en 2 – norm en realisatie	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2020-2021	2021-2022	Status
<b>Norm doorstroom mbo-niveau 1</b>	-	-	<b>88%</b>	<b>90%</b>	<b>92,5%</b>	<b>95%</b>	
<i>Gerealiseerde doorstroom mbo-niveau 1</i>	84%	83%	90%	92%			
<b>Norm doorstroom mbo-niveau 2</b>	-	-	<b>46%</b>	<b>48%</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	
<i>Gerealiseerde doorstroom per mbo niveau 2-opleiding</i>							
Chauffeur wegvervoer*	2%	0%	0%	0%			
Chauffeur openbaar vervoer*	0%	0%	3%	0%			
Logistiek medewerker	46%	60%	49%	55%			
Medewerker havenlogistiek	60%	52%	59%	71%			
Medewerker havenoperaties	49%	91%	32%	25%			
Medewerker operationele techniek	68%	42%	20%	87%			
Matroos binnenvaart	86%	85%	87%	80%			
Schipper machinist beperkt werkgebied	53%	33%	30%	33%			
Stuurman/werktuigkundige zeevisvaart SW6	33%	0%	17%	0%			

Bovenstaande tabel geeft in percentages weer hoeveel studenten zijn doorgestroomd vanuit een niveau 1-opleiding naar een niveau 2-opleiding en vanuit een niveau 2- naar niveau 3-opleiding. De percentages weergegeven het aandeel van gediplomeerden uit het betreffende schooljaar dat in het nieuwe schooljaar is doorgestroomd naar een mbo-opleiding op een hoger niveau. Voor het schooljaar 2020-2021 verwachten we de doorstroomcijfers in april 2022.

De cijfers laten voor de niveau 1-opleiding en de meeste niveau 2-opleidingen een positief beeld zien: het doorstroomcijfer ligt in de meeste gevallen boven de in de SKA gestelde norm. De opleidingen Schipper machinist beperkt werkgebied (SMBW) en Medewerker havenoperaties scoren beiden onder de norm. Voor SMBW is het beeld stabiel, terwijl het doorstroomcijfer voor de opleiding Medewerker havenoperaties sinds de laatste twee jaar daalt.

Wat opvalt is dat de opleiding Medewerker operationele techniek na twee jaren van minder doorstroom dit jaar relatief veel studenten kent die zijn doorgestroomd naar niveau 3. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat er vanwege de coronacrisis minder baankansen waren voor studenten met een niveau 2-diploma in die richting. Daarnaast is er een nieuw keuzedeel voor deze niveau 2-studenten, waarin ze worden voorbereid op de aansluitende niveau 3-opleiding tot Operationeel technicus. Ook dit kan een reden zijn voor de toename in de doorstroomcijfers voor deze opleiding. Verder zien we dat de entreeopleiding en de opleiding Medewerker havenlogistiek de afgelopen drie schooljaren een stijgende lijn laten zien voor wat betreft de doorstroom van gediplomeerden.

Voor een juiste duiding van de doorstroomcijfers is het belangrijk om te vermelden dat de dalingen en stijgingen in de cijfers verschillende oorzaken kunnen hebben. Zo weten we dat de doorstroomcijfers bij Schipper machinist beperkt werkgebied en Chauffeur wegvervoer o.a. lager liggen dan de norm, omdat er veel kansen op de arbeidsmarkt zijn voor mensen met dit niveau 2-diploma. De opleiding Matroos binnenvaart kent juist een hoog percentage studenten dat doorgestroomt, o.a. omdat de opleidingen op niveau 2 en 3 naadloos op elkaar aansluiten. Dat zorgt ervoor dat doorstromen logisch en aantrekkelijk is. Verder stimuleren docenten binnen de opleiding studenten ook



actief om door te gaan met een niveau 3-opleiding. Vanaf 2021-2022 is er na de niveau 3-opleiding nog een mogelijkheid voor extra scholing via het maatwerktraject 'Ondernemen in de binnenvaart'. Er is daarnaast altijd een groep studenten die na de niveau 2-opleiding aan het werk gaat, omdat er voldoende werkgelegenheid is. Voor de opleidingen tot Buschauffeur Openbaar vervoer en Chauffeur wegvervoer zijn geen aansluitende niveau 3-opleidingen, wat de kans dat studenten vanuit deze opleidingen doorstromen naar een niveau 3-opleiding binnen het STC verkleint.

## Succes

Om de doorstroompercentages goed te duiden, hebben we in 2021 gekeken naar het succes van studenten die zijn doorgestroomd naar een opleiding op een hoger niveau. Onderstaande tabel geeft weer wat het doorstromingsucces is van niveau 1- en niveau 2-studenten uit 2019-2020 die na hun diploma (dus in schooljaar 2020-2021) zijn gestart met een opleiding op niveau 2 of 3 binnen het STC. De percentages geven aan hoeveel studenten van het totaal aantal doorstromers uit 2019-2020 de opleiding heeft afgerond en/of nog staat ingeschreven bij een opleiding bij het STC. Een belangrijke kanttekening bij deze gegevens is dat de absolute aantallen studenten relatief laag zijn (van minimaal 12 en maximaal 40), waardoor de percentages flink fluctueren en van elkaar kunnen verschillen.

### Doorstromingsucces niveau 1 en 2 - cohort 2019-2020

Opleiding	Doorgestroomd	Uitgevallen in 2020-2021	Diploma in 2020-2021	Nog studierend in 2021-2022	Uitgevallen in 2021-2022	Succes
Assistent logistiek (Entree tot de Haven)	20	4	5	11	0	80%
Logistiek medewerker	40	8	9	23	1	78%
Medewerker havenlogistiek	20	1	6	13	1	90%
Medewerker havenoperaties	28	0	20	8	0	100%
Medewerker operationele techniek	12	2	0	10	0	83%
Matroos binnenvaart	36	2	1	33	1	92%
Schipper machinist beperkt werkgebied	17	0	4	13	0	100%

Uit deze gegevens kunnen we opmaken dat voor sommige opleidingen geldt dat de overstap naar niveau 3 (of 2) vrij probleemloos verloopt voor de meeste studenten. Andere opleidingen, zoals Logistiek medewerker, kennen wat meer uitval bij de groep studenten die doorstroomt naar niveau 3. Het komende jaar onderzoeken we verder hoe we deze percentages kunnen duiden en welke acties er eventueel nodig zijn om de doorstroom naar hogere niveaus te optimaliseren en te verduurzamen.

### Indicator Arbeidsmarktrendement

Arbeidsmarktrendement - ambitie en realisatie	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	Status
<b>Norm Entree werkend &gt;12 uur p/w</b>	-	-	57%	60%	62,0%	65%	
Gerealiseerd voor Entree tot de Haven	54%	-	-	-			N.v.t.
<b>Norm Logistiek medewerker &gt;12 uur p/w</b>	-	-	65%	70%	72%	75%	
Gerealiseerd voor Logistiek medewerker	62%	76%	79%	81%			
<b>Norm Medewerker havenoperaties &gt;12 uur p/w</b>	-	-	69%	70%	72%	75%	
Gerealiseerd voor Medewerker havenoperaties	68%	92%	-	92%			

Bovenstaande tabel geeft het arbeidsmarktrendement weer van drie opleidingen die in 2016 onder de norm scoorden voor wat betreft deze indicator. De cijfers in de tabel geven in percentages weer welk aandeel van de gediplomeerden uit het betreffende jaar in oktober van dat jaar een baan had van minimaal 12 uur per week.

De cijfers zijn afkomstig van het CBS. De cijfers voor 2020-2021 zijn nog niet bekend, we verwachten deze in april 2022 via DUO.

Op basis van de beschikbare cijfers kunnen we stellen dat het arbeidsmarktrendement van de drie opleidingen boven de SKA-norm zitten. In 2017 zagen we een groeiend arbeidsmarktrendement voor de opleidingen Logistiek medewerker en Medewerker havenoperaties. In 2018 zien we een kleine stijging voor Logistiek medewerker. Dit beeld zet zich voort in 2019. Het arbeidsmarktrendement voor de opleiding Medewerker havenoperaties blijft redelijk hoog en stabiel. Voor het arbeidsmarktrendement van de entreeopleiding zijn geen gegevens bekend, omdat het absolute aantal studenten dat uitstroomt naar werk te klein is voor de berekeningen. In de zomer van 2021 is onze nieuwe nazorgaanpak gestart. Via de activiteiten binnen deze aanpak krijgen we o.a. een beeld van hoe het studenten na hun diplomering en start op hun vervolgopleiding vergaat. We verwachten dat we hier in 2022 dan ook meer over kunnen zeggen. Daarnaast willen we uitzoeken of er een relatie is tussen de doorstroom- en arbeidsmarktrendementcijfers voor enkele opleidingen.

## Maatregelen Jongeren en (jong) volwassenen in een kwetsbare positie

Eind 2020 is een de prioritering van de hoofddoelen binnen de programmalijn iets aangepast. Het versterken van de eerste lijn is boven het doel van passende begeleiding geplaatst, omdat studenten in de meeste gevallen eerst in contact zijn met hun slb'er (dus de eerste lijn), voordat ze worden doorverwezen naar de afdeling Begeleiding.

<b>Versterken expertise en vaardigheden docenten en slb'ers, waarbij zij zelfredzamer zijn in de begeleiding en ondersteuning van studenten</b>	STATUS	<b>Toelichting</b>
Het huidige ondersteuningsaanbod continueren.		<p><b>Inzet is gecontinueerd.</b> Zal steeds opnieuw moeten worden afgestemd afhankelijk van vraag en studentenaantal.</p> <p><b>Evaluatie 2019-2020</b> De vraag vanuit de slb'er is verhoogd. Er is voor schooljaar 20/21 gekozen om de inzet op de 1e lijn te verhogen en gelijk te laten lopen met de BSA-route.</p> <p><b>Januari 2021</b> De inzet is gecontinueerd.</p> <p><b>Evaluatie 2020-2021</b> Door het coronavirus wordt er een groter beroep gedaan op het ondersteuningsaanbod voor studenten (zie ook de maatregel hieronder). Dit vraagt ook meer van slb'ers en docenten. We bekijken of het huidige ondersteuningsaanbod aan docenten en slb'ers nog aansluit, gezien de recente ontwikkelingen en hun invloed op de (ondersteunings-)vraag van studenten. Voor meer informatie verwijzen we naar de maatregel hieronder en de evaluatie van Klas als Werkplaats.</p> <p><b>Januari 2022</b> De inzet vanuit voorgaande jaren is gecontinueerd. Binnen de opleiding Entree tot de Haven (zie hieronder bij 'ambities') is een teamcoach vanuit Begeleiding actief, die docenten coacht in de begeleiding van studenten en het implementeren van de ontwikkellijnen (gericht op persoonlijke ontwikkeling van studenten) in het bijzonder. Deze coach verzorgde dit jaar al een training in feedback en motiverende gespreksvoering. Verder wordt er binnen de STC Academy een scholing over suicide aangeboden en zijn er plannen voor nieuwe trainingen op o.a. het gebied van agressieregulatie en de ontwikkeling van jongens.</p>

## Versterken expertise en vaardigheden docenten en slb'ers, waarbij zij zelfredzamer zijn in de begeleiding en ondersteuning van studenten

Een vaste begeleider koppelen aan de slb'er. Deze zorgt voor het gezamenlijk bespreken van de klas, tijds signaleren en coachen van de slb'er bij het ondersteunen van de student (naar het model van de 'Klas als werkplaats'). Deze vaste begeleider zorgt ook voor de communicatie tussen eventueel andere betrokken begeleiders voor studenten en is regelmatig bij slb-lessen aanwezig om zo een goede relatie op te bouwen met de klas en het groepsproces te ondersteunen.

STATUS

### Toelichting

Bij de start van 2019-2020 zijn nieuwe indelingen gemaakt, i.o. met onderwijsmanagers is gekozen voor docenten met eerste klassen gekozen of docenten waar extra ondersteuning wenselijk was. Bij Logistiek & Vervoer is er voor niveau 2-opleiding Logistiek medewerker ook gekozen voor de aanpak 'Klas als werkplaats'

#### Evaluatie 2019-2020

Deze samenwerking is bij de meeste opleidingen goed verlopen en positief geëvalueerd. Schooljaar 20/21 zal deze inzet worden vergroot in uren, niet qua hoeveelheid slb'ers.

#### Januari 2021

Sinds het schooljaar 2020-2021 zijn alle slb'ers van eerstejaars klassen op alle niveaus gekoppeld aan een vaste begeleider van de afdeling Begeleiding. Het gaat in totaal om 81 klassen. In schooljaar 2019-2020 is bij een aantal opleidingen al op deze manier gewerkt en de reacties waren erg positief. Slb'ers kunnen directer sparren over studenten en vragen stellen over vervolg.

Er is sprake van kennisoverdracht maar ook een betere afstemming tussen de ondersteuning van de 1e lijn en de begeleiding van de 2e lijn. Daarom is ervoor gekozen deze aanpak voor te zetten en uit te breiden.

De opleidingen Assistent logistiek (niveau 1) en Logistiek medewerker (niveau 2) werken daarnaast met de aanpak 'Klas als Werkplaats'. Het is wenselijk om deze aanpak ook in te voeren voor de niveau 2-klassen van het college Havens. De mogelijkheden hiervoor worden verkend.

#### Evaluatie 2020-2021

Dit schooljaar zijn er 81 klassen bediend met de aanpak waarbij elke slb'er van een eerste klas is gekoppeld aan een vaste begeleider. We zien dat de VSV-cijfers bij de opleidingen Entree tot de Haven (niv. 1) en Logistiek medewerker (niv. 2) dalen. Deze opleidingen werken nu voor het tweede jaar met 'Klas als Werkplaats'. De 'Klas als Werkplaats'-aanpak is nu ook aangevraagd voor andere colleges. Dat sluit aan bij de (in deze tijd toenemende) noodzaak van goed functionerende slb'ers. Uitbreiding van 'Klas als Werkplaats' vraagt om extra inzet vanuit het Begeleidingsteam. We zien dat er t.o.v. de start van de SKA, structureel meer tijd en geld hiervoor nodig is.

#### Januari 2022

Sinds de start van het schooljaar 2020-2021 bedienen we 11 klassen met Klas als Werkplaats. Dit is een uitbreiding t.o.v. de voorgaande jaren, die mogelijk is gemaakt door middelen vanuit de regeling Extra Begeleiding en Nazorg. Naast de 2 entreeklassen en 7 klassen van Logistiek medewerker (niv. 2) bieden we nu ook 'Klas als Werkplaats' aan 2 (laatstejaars) klassen van de niveau 2-opleiding Medewerker havenlogistiek. De aanpak wordt goed ontvangen en er zijn meer colleges en opleidingen die er gebruik van zouden willen maken. Naast 'Klas als Werkplaats' zijn de slb'ers van ruim 80 eerstejaars klassen gekoppeld aan een vaste begeleider, met wie zij volgens een vaste gesprekscyclus de klas en studenten bespreken. Deze aanpak gaan we onder de regeling Extra Begeleiding en Nazorg ook uitbreiden naar de laatstejaars klassen van niveau 2-opleidingen.

## Realiseren van passende begeleiding voor de individuele ondersteuningsvragen van studenten

STATUS

### Toelichting

Een continuering van het aanbod op de probleemgebieden school, thuis en diagnostiek, door inzet van specifieke begeleiders zoals schoolmaatschappelijk werk en BPO.

#### Evaluatie 2019-2020

Inzet heeft geleid tot een voorzetting van de eerder gemaakt afspraken in 2020-2021.

#### Januari 2021

Inzet wordt in schooljaar 2020-2021 wederom gecontinueerd. Zal steeds opnieuw moeten worden afgestemd afhankelijk van vraag en studenten-aantal.

#### Evaluatie 2020-2021

Sinds de pandemie zien we een toename in het aantal studenten dat in begeleiding is. Er zijn meer studenten met ondersteunings- en begeleidingsvragen en deze vragen zijn voor een deel ook anders en complexer van aard. Dit vraagt om een grotere inzet vanuit het Begeleidingsteam. We analyseren waar de behoefte van studenten ligt en bepalen op basis daarvan welk aanbod passend is en wat ervoor nodig is om dit aanbod te leveren.

#### Januari 2022

De toename van het aantal studenten dat in begeleiding is, zet door. Alle mbo-colleges laten sinds 2019-2020 een flinke stijging zien in het aantal studenten dat in begeleiding is, terwijl het studentenaantal afneemt. Bij de colleges Logistiek & Vervoer en Procestechniek & Maintenance stijgt het percentage de afgelopen jaren steeds. Bij de andere colleges blijft het percentage ongeveer op een gelijk, hoog, niveau sinds 2019-2020. Momenteel is 11,8% van alle mbo-studenten in begeleiding. Bij sommige colleges, zoals bij Havens, zien we dat het percentage van studenten dat in begeleiding is nu (3 maanden na de start van het schooljaar) al bijna gelijk is aan het totaalpercentage van schooljaar 2020-2021. De ervaring leert dat het aantal studenten in begeleiding gedurende een schooljaar toeneemt. Ook uit de aanvragen voor het Studentenfonds (voorheen Steunfonds) maken we op dat studenten een grote(re) ondersteuningsbehoefte hebben. In schooljaar 2020-2021 maakten 99 studenten gebruik van dit fonds, terwijl we in januari 2022 al op 88 aanvragen zitten. Over het algemeen merken we dat de toename van het aantal studenten in begeleiding en de veranderende, meer complexe vraagstukken zorgen voor een grotere druk op de afdeling Begeleiding.

## Realiseren van passende begeleiding voor de individuele ondersteuningsvragen van studenten

STATUS

### Toelichting

Eenduidige werkwijze voor aanmelding en benoeming voor de verschillende disciplines in begeleiding.

De aanmelding gebeurt door de 1e lijn (docenten). Zij melden aan middels een e-mailadres. Er wordt onderzocht of dit rechtstreeks uit Magister kan (blijkt geen directe optie voor te zijn). Het verzoek is of studenten zich rechtstreeks kunnen aanmelden voor begeleiding. Hier is akkoord op gegeven en er wordt nu onderzocht wat de beste manier hiervoor is. We hebben afgesproken klein te beginnen en de mogelijkheden uit te breiden. In 2019-2020 maken we het volgende mogelijk:

- > Financieel Spreekuur: vrij in te lopen voor studenten
- > Faalangsttraining: info via digiborden en aanmelding vanuit de student zelf
- > Uitleg in de klassen met mogelijkheid tot zelf aanmelden

#### Evaluatie 2019-2020

Door corona zijn de prioriteiten verschoven. Er is extra inzet gepleegd om zicht te krijgen op de kwetsbare jongeren die door corona uit beeld verdwenen of waar de problematiek verergerde.

Voor schooljaar 20/21 zal er voor studenten een optie zijn om zichzelf aan te melden.

#### Januari 2021

Elke slb'er van een eerstejaars klas is gekoppeld aan een vaste begeleider. Zij spreken elkaar volgens een vaste gesprekscyclus van vijf gesprekken, die aansluit bij de BSA-route. De gesprekken verlopen volgens vaste formats. Deze aanpak zorgt ervoor dat studenten eerder worden aangemeld voor begeleiding.

#### Evaluatie 2020-2021

Studenten kunnen zich nu ook zelf aanmelden voor begeleiding. Ze zijn hierop geattendeerd via brieven en de digiborden die in de school hangen. Er is ook aandacht aan besteed in de mbo-studiegids van komend schooljaar.

#### Januari 2022

Tijdens de laatste lockdown zijn studenten erop geattendeerd dat ze zichzelf konden aanmelden voor begeleiding. Er is daarnaast een nieuwe, eenduidige aanpak voor aangepaste examinering, de werkwijze in SISA en Dyslexie/dyscalculie (zie bijlage 1). Ook is er een nieuw ondersteuningsplan (zie bijlage 2).

## Realiseren van passende begeleiding voor de individuele ondersteuningsvragen van studenten

STATUS

### Toelichting

Duidelijke weergave en toegankelijkheid van het begeleidingsaanbod voor studenten en docenten, zowel online als door aanwezigheid en het bieden van lessen tijdens Studieloopbaanbegeleiding.

Er zijn afspraken met de afdeling Communicatie om het huidige aanbod via verschillende kanalen kenbaar te maken. Via de volgende kanalen is reeds informatie verspreid of gepland:

#### Algemene informatie

Leaflet Begeleiding

#### Onderwerpen stroomschema

Procedure schoolverlaters

Aanwezigheidsbeleid

Dyslexie, laatste hand

Ziekteverzuim (uitgesteld wegens regionaal beleid)

Mutatieformulier; opzet is gemaakt, vormgeving moet nog plaatsvinden

#### Informatie digiborden:

FIS (Financieel Spreekuur)

Faalangstreductie training

#### Informatie STC Nieuwsbrief

Week kindermishandeling

Minimasteunfonds

FIS

Aanwezigheidsbeleid

Er is een planning voor onderwerpen door het jaar heen.

#### Lessen SLB

Start 2019-2020 alle mbo colleges rondom Begeleiding

Start 2019-2020 alle mbo colleges rondom aanwezigheid

#### Presentaties onderwijsteams

Start 2019-2020 alle mbo colleges en vmbo rondom aanwezigheid

De afdeling Begeleiding is actief met het programma Teams en zal zodra de transitie van SharePoint huidige stijl naar Teams is overgezet via Teams alle informatie verspreiden. Protocollen en informatie zijn nu te vinden via het Knowledge Centre van de tegel Begeleiding.

#### Evaluatie 2019-2020

Binnen de doelstellingen van Begeleiding was 'Registratie' een hoofddoel, deze blijkt echter te smal en zal worden vervangen door het doel: 'Kwaliteitszorg'. De werkgroep Doelstellingen en Evaluatie heeft een opzet gemaakt van een PDCA waar alle protocollen en procedures in worden gevolgd. Zij zullen ook samen met IT de ontwikkelingen volgen om de documenten op een voor iedereen toegankelijke plek te zetten.

#### Januari 2021

Begin 2021 is het online platform 'Start.Begeleiding' live gegaan. Via dit interne platform kunnen docenten en andere collega's alle informatie vinden over het aanbod van de afdeling Begeleiding. Ook vinden zij informatie over het aanmelden van studenten voor begeleiding, de begeleiders die binnen hun college actief zijn en de expertise die aanwezig is bij de afdeling Begeleiding.

#### Evaluatie 2020-2021

Het platform 'Start.Begeleiding' wordt steeds verder uitgebreid en collega's binnen de colleges worden blijvend geïnformeerd over het bestaan ervan en gemotiveerd om het te raadplegen.

#### Januari 2022

Alle ontwikkelde instrumenten en de interne pagina Start.Begeleiding worden doorlopend geëvalueerd en doorontwikkeld via een PDCA-cyclus.

## Realiseren van passende begeleiding voor de individuele ondersteuningsvragen van studenten

STATUS

### Toelichting

Groepsaanbod op specifieke onderwerpen vergroten. Waardoor er meer peer-to-peer ondersteuning kan ontstaan (bijvoorbeeld faalangst, assertiviteit, reguleren van emoties en werknemersvaardigheden).

Faalangstreductie training en Rots & Watertraining zijn aanwezig. Er wordt gekeken op welke gebieden de prioriteit ligt voor het ontwikkelen van nieuw aanbod.

#### Evaluatie 2019-2020

Dit proces heeft stil gelegen in coronatijd.

De laatste weken van het schooljaar zal het groepsaanbod nog eens goed worden bekeken en aangepast.

Een ADHD-programma zal starten in 20/21.

#### Januari 2021

Het bestaande aanbod wordt gecontinueerd. Daarnaast wordt er een groepstraining ontwikkeld voor studievoordigheden, startend binnen het college Procestechiek & Maintenance.

#### Evaluatie 2020-2021

De training voor studievoordigheden is gestart en is positief ontvangen. Hij wordt nu ook uitgezet binnen andere colleges.

#### Januari 2022

De activiteiten binnen deze maatregel lopen. Door de ontwikkelingen van corona en de stijging van het aantal studenten dat in begeleiding is, is er minder tijd en ruimte om (nieuw) groepsaanbod te ontwikkelen en uit te voeren.

Aangepaste scholing voor begeleiders naar aanleiding van de analyse van de gestelde hulpvragen en sociale ontwikkelingen.

De analyse is nog maar erg beperkt vanuit het nieuwe registratiesysteem. Het heeft prioriteit om dit verder te ontwikkelen om bijtijds de juiste data te genereren. Scholing wordt nu ingezet op inschatting en onderhoud huidige kennis. De inventarisatie van de scholingsbehoefte verloopt als volgt:

- Opstellen Excel overzicht expertises afdeling Begeleiding
- Expertises laten invullen
- Presentatie expertises in groot B-overleg
- Kennisdeling expertises (hoe en wie)

#### Evaluatie 2019-2020

De expertises zijn in kaart gebracht, kennisdeling is vertraagd, zal in 20/21 een vast onderdeel zijn van de grote B-overleggen.

#### Januari 2021

De expertises zijn onderverdeeld bij de begeleiders. De expertises zijn onderverdeeld bij de begeleiders. De grote B-overleggen zijn voor een jaar ingepland op onderwerp en op expertise die het team in de volle breedte zou moeten ontvangen. Er wordt gewerkt aan een opleidingsplan om de expertise ook goed onderbouwd te houden bij de begeleiders

#### Evaluatie 2020-2021

Er is collectieve nascholing geweest voor de generalistische inzet met thema's als motivatie, social media, suïcide en depressie en AVG. Daarnaast is er een opleidingsplan opgesteld voor 2021-2022, gebaseerd op de expertise binnen de afdeling en de behoefte aan (door)ontwikkeling hiervan.

#### Januari 2022

Met alle begeleiders en collega's binnen de afdeling Begeleiding worden persoonlijke afspraken gemaakt over opleidingen. Een deel van de collega's heeft een lerarenbeurs ontvangen via de subsidie uit het Rotterdamse Onderwijsbeleid. Verder loopt de training en het supervisietraject 'de Normatieve Professional', gericht op de rol van begeleider, t/m december 2021. Deze wordt verlengd.

In het najaar van 2021 heeft een succesvolle studiedag plaatsgevonden over autisme, die werd georganiseerd door en voor professionals binnen van het Hout- en Meubileringscollege, het Grafisch Lyceum Rotterdam en STC Group. In april 2022 wordt er een tweede gezamenlijke studiedag georganiseerd over suïcide.



## Realiseren van passende begeleiding voor de individuele ondersteuningsvragen van studenten

STATUS

### Toelichting

Samenwerking met Horizon (voortgezet speciaal onderwijs) om de aansluiting in het vmbo te maken en zo de doorstroom vso-mbo te bevorderen. Door een actieve samenwerking aan te gaan kan de expertise vanuit het vso vertaald worden in het mbo en de jongeren een grotere kans van slagen krijgen.

Er zijn gesprekken met het bestuur van Horizon. Er wordt gekeken naar mogelijkheden om de doorstroom naar mbo te bevorderen. Er wordt gekeken naar samenwerking op leerling niveau, maar zeker ook op inhoudelijke expertise en kennisoverdracht.

#### Evaluatie 2019-2020

Afspraken zijn in de tijd van corona afgezegd door Horizon. Er wordt gezocht naar een nieuwe datum.

#### Januari 2021

Deze activiteit staat stil i.v.m. corona.

#### Evaluatie 2020-2021

Deze activiteit staat stil i.v.m. corona.

#### Januari 2022

Deze activiteit staat nog stil i.v.m. corona, maar we starten het contact weer op door te kijken naar concrete samenwerkingsopties (zoals binnen Entree tot de Haven).

Project in navolging op motie Kwint. Inzet op mbo 1 met als doel de voorbereiding en begeleiden naar en op de arbeidsmarkt. Bij bbl in de aansluiting met het bedrijfsleven, bij bol in de voorbereiding op een baan, de ondersteuning bij het zoeken van een baan en het ondersteunen bij het verhelderen van de ondersteuningsbehoefte. Aansluitend op de opleiding nog een jaar de begeleiding op de werkplek om ook een vaste werkplek te kunnen behouden.

De voorbereidingen worden ingezet in de klassen. De daadwerkelijke begeleiding start in schooljaar 2019-2020. Deze maatregel wordt uitgewerkt binnen het project Entree tot de Haven (zie informatie onder deze tabel).

#### Evaluatie 2020-2021

De effecten van corona op jongeren waren aanleiding voor (o.a.) extra financiële middelen in de vorm van de regeling Extra Begeleiding en Nazorg. De voorbereidingen voor het uitvoeren van de activiteiten die in de aanvraag staan beschreven zijn getroffen. Er zijn nieuwe medewerkers geworven om de extra begeleiding en nazorg in te vullen. Voor de stand van zaken rondom Entree tot de Haven: zie hieronder.

#### Januari 2022

Vanaf het schooljaar 2021-2022 zijn we gestart met onze aanpak Nazorg (vanuit de regeling Extra Begeleiding en Nazorg). Deze bestaat uit het informeren, begeleiden en opvolgen van gediplomeerde studenten. In december 2021 hebben we contact opgenomen met een groep gediplomeerden van bol niveau 2-opleidingen, met het doel hen indien nodig ondersteuning te bieden bij het starten met een vervolgopleiding of een baan. Alle laatstejaars bol niveau 2-studenten uit cohort 2021-2022 worden geïnformeerd over de mogelijkheden van Nazorg. Met hen worden uitstroomgesprekken gevoerd. Indien nodig worden zij begeleid bij de stap naar werk of niveau 3. Alle gediplomeerden bol niveau 2-studenten worden het jaar na diplomering een aantal keer gebeld om te inventariseren of er verdere begeleiding nodig is. In 2021-2022 wordt de aanpak verder ontwikkeld, geïmplementeerd en geëvalueerd. In december 2021 vragen we via de nieuwe regeling Nazorg extra financiële middelen aan om de aanpak door te ontwikkelen en te verlengen tot in ieder geval schooljaar 2023-2024.

<p><b>Realiseren van passende begeleiding voor de individuele ondersteuningsvragen van studenten</b></p>	STATUS	<p><b>Toelichting</b></p>
<p>Samenwerking met wijkteams in Regio Rotterdam voor eenduidigheid in verwijzing, duidelijke contactpersonen en nauwe aansluiting op begeleidingstraject van de school.</p>		<p>Er is structurele samenwerking op studentniveau. Deze contacten zijn voldoende, we plegen nog geen inzet op eenduidigheid en nauwere aansluiting. Vanuit een extra financiële impuls van RMC is er gekozen voor een inzet van GGZ op de scholen. Het STC krijgt 0,25 fte inzet. Doel is om met deze medewerker een actievere lijn op te zetten naar de wijkteams. Het proces hiervoor loopt als volgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Aanvraag is door Albeda gedaan en gehonoreerd, het STC heeft recht op 0,25 fte vanaf sept.</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Sollicitatieronde gedragswetenschapper.</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Gedragswetenschapper aangesteld, gaat per 1-1-20 0.4 werken bij het STC en 0.4 bij Lentiz tot 1-8-20</li> </ul> <p><b>Evaluatie 2019-2020</b> Inzet GGZ wordt met 1 schooljaar verlengd.</p> <p><b>Januari 2021</b> De samenwerking met de wijkteams en de prioriteiten hierin zijn als gevolg van corona veranderd. We werken nu samen om kinderen die uit beeld zijn te bereiken en te begeleiden. Verder zijn we in gesprek met de gemeente Rotterdam over de subsidie SMW.</p> <p><b>Evaluatie 2020-2021</b> De pilot voor de GGZ-inzet stopt, omdat de geldstroom vanuit RMC ophoudt. Er is een verzoek gedaan tot onderzoek naar de inzet van GGZ op het mbo.</p> <p><b>Januari 2022</b> Voor Rotterdam-Noord en -Zuid hebben we nu vaste contactpersonen vanuit de wijkteams waarmee we casuïstiek kunnen bespreken.</p>
<p><b>Kwaliteitszorg</b></p>	STATUS	<p><b>Toelichting</b></p>
<p>Een toegankelijk en toekomstbestendig registratiesysteem gericht op begeleiding met een duidelijk dashboard met relevante gegevens voor studenten, slb'ers, CvB, colleges, verantwoording en begeleiders.</p>		<p>Voor de Begeleiders is Mendix ontwikkeld, deze ontwikkeling is nog niet afgerond. Het dashboard is daarmee ook nog niet up-to-date. I.s.m. afdeling ICT wordt hier continu vervolg aan gegeven.</p> <p><b>Evaluatie 2019-2020</b> Er is het afgelopen jaar nog veel aangepast aan Mendix en het dashboard. Volgend schooljaar zal dit verder moeten worden afgestemd en uitgewerkt. Samenwerking met IT zal een structurele vorm moeten krijgen.</p> <p><b>Januari 2021</b> Mendix wordt nu ingezet om studenten en leerlingen die in begeleiding zijn te registreren. Via de dashboards maken we nu inzichtelijk voor directeuren wat de stand van zaken is rondom begeleiding en VSV. Het systeem wordt dit jaar in samenwerking met IT verder doorontwikkeld. Het is wenselijk om, indien mogelijk, een koppeling te realiseren met Magister.</p> <p><b>Evaluatie 2020-2021</b> De doorontwikkeling i.s.m. IT loopt vertraging op.</p> <p><b>Januari 2022</b> We zijn in gesprek met de afdeling IT voor de doorontwikkeling. De samenwerking wordt weer opgestart; het tempo ligt laag.</p>

Kwaliteitszorg	STATUS	Toelichting
<p>Het vernieuwde Protocol Verzuim vanuit de regio Rijnmond vertalen naar een STC-breed beleid waarbij ook de buitenlocaties bediend worden.</p>		<p>Het voorstel verzuimbeleid (later aanwezigheidsbeleid) is besproken in MT MBO. De laatste aanpassingen zijn gedaan en het CvB heeft het beleid vastgesteld. Het stuk is verder uitgewerkt en uitgedeeld.</p> <p><b>Evaluatie 2019-2020</b> Aanwezigheidsbeleid is goed bekend bij de Service Centra en de docenten. De uitwerking heeft nog verdere aandacht nodig om alle docenten hier goed mee te laten werken.</p> <p><b>Januari 2021</b> Het aanwezigheidsbeleid is gereed en wordt nu aangepast aan de nieuwe digitale systemen.</p> <p><b>Evaluatie 2020-2021</b> Het protocol Aanwezigheid is aangepast en moet verder worden aangepast als gevolg van corona. Er wordt een nieuwe versie gemaakt.</p> <p><b>Januari 2022</b> Dit protocol wordt middels een PDCA-cyclus doorlopend geëvalueerd en bijgesteld.</p>
<p>Afspraken met de verschillende leerplichtambtenaren van de voor het STC betrokken gemeentes voor een gezamenlijk uitvoerbaar beleid.</p>		<p>Dit is afhankelijk van vaststelling verzuimbeleid en zal aansluitend worden opgepakt.</p> <p><b>Evaluatie 2019-2020</b> De samenwerking is door het vaststellen van de nieuwe kaders eenduidiger waardoor het samenwerken met de verschillende LPA's goed loopt. In de tijd van corona is de samenwerking met de LPA in andere regio's ook versterkt door de samenwerking om jongeren in beeld te krijgen. LPA deed bijv voordeurgesprekken op verzoek van school. Schooljaar 20/21 verwacht ik een voortzetting waar steeds zal worden gekeken per gemeente of er extra inzet nodig is.</p> <p><b>Januari 2021</b> Leerplichtambtenaren volgen ons (regionale) beleid voor verzuim.</p> <p><b>Evaluatie 2020-2021</b> Deze actie is afgerond. De afspraken n.a.v. het nieuwe protocol zijn opnieuw afgestemd.</p>
<p>Er wordt een passend LOB-traject ontwikkeld waarbij vooral de focus op de studiekeuze en werknemersvaardigheden zodat studenten beter geïnformeerd keuzes kunnen maken.</p>		<p>Dit is onderdeel van het aanbod binnen de 'Entree tot de Haven'. De status van dit project staat onder 'Ambitie: Entree tot de Haven'.</p>

## Ambitie: Entree tot de Haven

Entree tot de Haven	STATUS	Toelichting
<p>In de ambitie geven we aan dat gedurende de looptijd van dit plan we gaan verkennen of het mogelijk is om de huidige niveau 1 opleiding om te vormen tot een algemenere opleiding 'Entree tot de Haven' waarbij we niet alleen aansluiting gaan organiseren op de arbeidsmarkt maar vooral willen gaan inzetten op het verbeteren van de doorstroom naar onze eigen niveau 2 opleidingen.</p>		<ul style="list-style-type: none"><li><input checked="" type="checkbox"/> Keuze voor scenario 3 is gemaakt</li><li><input checked="" type="checkbox"/> Plan van aanpak voor 2019-2020 en globale meerjarenplanning opgesteld</li><li><input checked="" type="checkbox"/> Financieel kader voor EtdH opgesteld, er wordt gewerkt aan het aanvragen van aanvullende financiering</li><li><input checked="" type="checkbox"/> Afspraken Deltalinqs, Havenbedrijf Rotterdam en De Nieuwe Kans gemaakt</li><li><input checked="" type="checkbox"/> Samenwerkingsverband bedrijven wordt opgestart, op 17 maart volgt een grote bijeenkomst voor bedrijven.</li><li><input checked="" type="checkbox"/> Begeleidingsmethodiek en pedagogisch klimaat wordt opgezet</li><li><input checked="" type="checkbox"/> (Door)ontwikkeling opleiding (onderwijsprogramma: curriculum en indeling/organisatie)</li></ul> <p><b>Evaluatie 2019-2020</b></p> <p>De coronacrisis heeft veel effect gehad op de voortgang van het opzetten van het samenwerkingsverband met bedrijven. Een aantal processen zijn daarom uitgesteld, zoals het aanvragen van subsidie en het ontwikkelen van nazorg bij uitstroom naar werk. Er wordt in schooljaar 2020-2021 wel gestart met nieuwe elementen in het curriculum en de methodiek voor begeleiding is uitgewerkt en wordt geïmplementeerd. Daarnaast is met een groot aantal bedrijven al gesproken over samenwerking en is met een aantal van hen al concrete afspraken gemaakt.</p> <p><b>Januari 2021</b></p> <p>Ondanks dat het vanwege de coronacrisis lastiger is om samen te werken met bedrijven, bouwen we het netwerk verder uit en concretiseren we de samenwerking met bedrijven. In de zomer van 2020 is met een aantal bedrijven al een intentieverklaring getekend. Naast bedrijven werken we ook met andere partners, zoals de deelnemers aan het Leerwerkakkoord Havens en andere mbo-instellingen. In het schooljaar 2020-2021 zijn we gestart met een aantal nieuwe programmaonderdelen, die we later dit jaar gaan evalueren. De methodiek wordt geïmplementeerd en op een aantal punten verder doorontwikkeld. De aanvraag voor aanvullende financiering via het RIF is in de wacht gezet, omdat het niet realistisch bleek om tijdens deze fase van de crisis voldoende cofinanciering te realiseren. In plaats daarvan werken we nu aan een aanvraag voor React EU en verkennen we andere financieringsmogelijkheden.</p> <p><b>Evaluatie 2020-2021</b></p> <p>Vanwege corona hebben we de ambities en plannen voor dit jaar wat aangepast. De nieuwe programmaonderdelen die dit schooljaar werden uitgetest, zijn geëvalueerd en grotendeels positief ontvangen. Vanuit de methodiek zijn ontwikkellijnen opgesteld, deze worden vanaf komend schooljaar geïmplementeerd. Daarnaast is er, in het verlengde van de methodiek, via meerdere sessies gewerkt aan teamontwikkeling. Het netwerk met belangrijke partners in de stad, zoals de startcolleges en de gemeente Rotterdam, is verder verstevigd. De interne en externe positionering van de opleiding is verbeterd, o.a. via een mailing naar intermediairs. Deze heeft al geleid tot nieuwe aanmeldingen. Verder hebben we er in samenwerking met partners voor gezorgd dat de begeleiding van nieuwe bbl-studenten naar een leerwerkplek al voor de zomervakantie is gestart. Het financieringsvraagstuk blijft. De aanvraag voor React EU is afgewezen en daarom zijn we voornemens een 'doorstart' te maken met de aanvraag voor het RIF.</p>

Entree tot de Haven	STATUS	Toelichting
		<p><b>Januari 2022</b></p> <p>Voor het schooljaar 2021-2022 is weer een plan van aanpak opgesteld voor Entree tot de Haven. De inhoudelijke speerpunten hierin zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Instroom: werving nieuwe studenten</li> <li>&gt; Door- en uitstroomprogramma's (maatwerk)</li> <li>&gt; LOB en werknemersvaardigheden</li> <li>&gt; BPV</li> <li>&gt; Veiligheid (veilig werken en integriteit)</li> <li>&gt; Ontwikkellijnen en pedagogisch klimaat</li> <li>&gt; Samenwerking: bedrijfsleven en onderwijs</li> <li>&gt; Financiering</li> </ul> <p>Er is o.a. gestart met de ontwikkeling van een programma in het Social Skills Lab, gericht op werknemersvaardigheden. Verder hebben studenten via het Leerwerkakkoord Rotterdam (LWA) praktijklessen gevolgd op het Haventrainingscentrum en zijn we gestart met NT2-lessen. Op initiatief van het LWA is er samen met de startcolleges in Rotterdam gewerkt aan een Verbeteragenda Entree, die leidt tot gezamenlijke plannen van aanpak om gedeelde ambities op te pakken. Daarnaast verkennen we de mogelijkheden voor een aanvraag bij het RIF, bij voorkeur in samenwerking met de beide startcolleges en Lentiz.</p>

# 3 EEN LEVEN LANG LEREN: ONTWIKKELEN MET GELIJKE KANSEN

## Voortgang op ambities

De nulsituatie omtrent leven lang leren betrof losstaande initiatieven en projecten voor de doorstroom binnen het STC, waarvan de impact op onder andere de doorstroomcijfers<sup>1</sup> niet direct zichtbaar was. Door onderzoek te doen naar impact, in kaart brengen van initiatieven, best practices versterken, verbreden en verduurzamen wordt de doorstroom vergroot.

Ambitie voor 2022 is dat leerlingen en studenten met de juiste voorlichting worden geïnformeerd over hun vervolgopleiding binnen het STC. In 2022 wordt dit afgetrapt met een carrousel voor de vierdejaars vmbo-leerlingen die op bezoek gaan bij de vier mbo colleges. In het verlengde hiervan wordt er geïnvesteerd in de warme overdracht tussen het STC vmbo en het STC mbo. Door – onder andere – twee bijeenkomsten te organiseren voor de slb'ers om te zorgen dat begeleiding van aankomende studenten goed wordt besproken, met als doel een succesvolle ondersteuning in het eerste jaar van het mbo en daarna.

Daarnaast gaan we ons meer focussen op de (interne) doorstroomcijfers om interventies adequater in te zetten. Hier zullen we op gezette tijdstippen inzoomen op de cijfers en met nader onderzoek de voorlichting en ondersteuning aanscherpen. Het project STO en het convenant VO-mbo wordt hier voor onder andere ingezet, maar ook de RAP gelden (Regionaal Ambitieplan).

De coachende houding van de docent, naast burgerschap, LOB en slb/SLC, blijft cruciaal om leerlingen en studenten te motiveren om op- en door te stromen. In het kader van kansengelijkheid wordt er via de STC Academy geïnvesteerd in coachende competenties van docenten, om hun leerlingen en studenten op de juiste manier te begeleiden in hun (school) carrière en daarmee kansen te bieden.

Het keuzedeel voorbereiding hbo blijft onverminderd actief en heeft als doel om dit jaar aan elke niveau 4 opleiding gekoppeld te worden. De samenwerking met de RMI wordt met het keuzedeel meer opgezocht, waarbij studenten meelopen bij de RMI-opleidingen. Doormiddels van de RAP-gelden zullen (bestaande) doorstroomtrajecten worden versterkt.

### Huidige stand van zaken merkbare en meetbare resultaten:

Ambitie is dat leerlingen en studenten goed geïnformeerd een keuze kunnen maken over hun vervolgstap binnen hun (school)carrière. Dit wordt bewerk gesteld door voorlichtingsmomenten, meeloopdagen, warme overdracht, afstemming curricula, verkorte trajecten, samenwerkingsprojecten, maar ook binnen het curricula door middel van LOB en slb. De coachende houding van docent is hier cruciaal en ondersteunend. Docenten motiveren leerlingen en studenten in het op- en doorstromen, waarbij kansen van leerlingen en studenten op lange termijn worden vergroot. Uit de onderstaande cijfers blijkt dat de doorstroom cumulatief is gestegen.

Indicator	2017-2018	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Succes eerste jaars mbo (startersresultaat)	0	2,00%	0,00%	3,00%
Kwalificatiewinst	0	-2,00%	-2,00%	5,00%
Opstroom na diploma (mbo-mbo)	0	-1,00%	3,00%	5,00%
Doorstroom mbo-hbo	0	0,00%	6,00%	5,00%
Succes doorstromers eerste jaar hbo	0	9,00%	17,00%	2,00%

<sup>1</sup> Cijfers tabel DUO

## Afwijkingen

Ten opzichte van de prognose voor het schooljaar 2017-2018 is er fors meer studiesucces in het eerste leerjaar op het hbo voor doorstromers vanuit het STC. Ook de doorstroom mbo-hbo is boven het ambitieniveau voor 2021-2022. Dit heeft allereerst te maken met de grotere aandacht die het mbo én hbo, in gezamenlijkheid, geven aan de doorstroom. De strategische werkgroep LLL mbo-hbo is hiervan een mooi voorbeeld.

Een oorzaak vanuit het STC is de betere positionering van het keuzedeel Voorbereiding hbo. Studenten leren op het mbo al wat de 'mores' van studeren op het hbo inhoudt. Te denken valt aan zelfstandig leren werken en de ontwikkeling van hbo-competenties zoals onderzoeksvaardigheden. Tevens geeft het keuzedeel Voorbereiding hbo wiskunde voor de techniekstudenten een steviger fundament.

Op het hbo krijgen studenten van het mbo ook meer aandacht. Dit vindt bijvoorbeeld plaats door een eerste honderd dagen programma waarin bijlessen zijn voor struikelvallen. Daarnaast draagt het mbo-AD-traject ook bij aan dit succes. Voor sommige studenten maakt dit de overstap naar het hbo eenvoudiger. Vanuit de AD kunnen studenten dan vaak naadloos doorstromen naar de bachelor.

## Prognose 2021-2022

De prognose voor 2021-2022 is dat alle beschreven maatregelen worden uitgevoerd en alle indicatoren behaald. Kanttekening is wel dat hbo-instellingen door corona in 2020-2021 de regels voor doorstroom naar het tweede leerjaar eenmalig hebben versoepeld. Hierdoor kan het studiesucces in het eerste leerjaar op het hbo voor doorstromers vanuit het STC in 2021-2022, ten opzichte van 2020-2021, afnemen. De verwachting is wel dat de indicator uit het vastgestelde ambitieniveau voor 2021-2022 ruim wordt behaald

## Betrokkenheid docenten, studenten en bedrijfsleven

Zowel studenten als docenten zijn betrokken bij de uitvoering en plannen van leven lang leren. Zo worden studenten bevroegd en betrokken in doorstroomactiviteiten, geven ze advies op de slb-plannen en zijn ze actief betrokken bij voorlichtingen. Docenten zijn betrokken in de werkgroep leven lang leren, waarbij er STC breed plannen worden gemaakt op basis van verschillende input.

## Monitor Leven Lang Leren 2021

Maatregelen doorstroom	STATUS	Toelichting
In 2019 starten we met de Haven Mavo (theoretische leerweg) zodat de instroommogelijkheden in mbo niveau 4 worden vergroot;	0%	Vanwege landelijke ontwikkelingen met betrekking tot de samenvoeging van GL en TL is deze maatregel niet van toepassing.
In 2019 starten we met een niveau 3 opleiding Scheeps- en jachtbouw	100%	In 2019 zijn we gestart met de nieuwe mbo 3 opleiding Allround Medewerker Maritieme Techniek. Zij volgen in het eerste jaar een gezamenlijk, programma met mbo 4 niveau. Het eerste leerjaar wordt als brugjaar beschouwd: de studenten krijgen de kans dan wel op te stromen als af te stromen naar niveau 4 of 3. Docenten geven in de klas gedifferentieerd les en in de ontwikkelgerichte toetsing waar van toepassing gedifferentieerd beoordeeld (studenten krijgen 2 cijfers). Eind van het leerjaar wordt de balans opgemaakt, zowel voor wat betreft de studenten als de implementatie van de opleiding. Studenten zijn bevraagd in hoeverre er bij de reeds bestaande opleiding sprake is van gedifferentieerd lesgeven. Ook is gevraagd naar context gericht onderwijs. Aan de hand van deze resultaten en vragen/wensen van docenten zelf is een opleidingstraject gestart met de docenten. Bedrijfsleven is intensief betrokken geweest bij de ontwikkeling, en is momenteel ook intensief betrokken bij het verder vormgeven van de opleiding bij het STC. Te denken valt aan nieuwe lesstof, projecten contacten. Docenten werken hier hard aan mee.
We onderzoeken samen met Hogeschool Rotterdam de mogelijkheden voor aansluitende Associate Degree opleidingen;	0%	De focus van de werkgroep ligt op het moment op de interne doorstroom. De verkenning van de AD-trajecten is voorzichtig gestart met de wens voor een AD-traject voor Logistieke opleidingen. De wens is er om een doorstroomtraject op Rotterdam-Noord te ontwikkelen waarin mbo opleiding(en) worden verbonden aan een AD- traject. Dit traject zal verkort worden aangeboden. De contouren van het traject zijn nog onbekend.
Binnen twee jaar is er een warme overdracht gerealiseerd tussen opleidingsniveaus, zowel tussen vmbo-mbo-hbo als binnen de eigen mbo-colleges. Dossiers worden volledig overgedragen en doorge-sproken door mentoren van beide niveaus. Good practices van opleidingen zijn onderzocht en de positieve punten zijn toegepast in andere opleidingen;	50%	De warme overdracht van studenten tussen het vmbo-mbo, verschillende mbo-niveaus en tussen het mbo-hbo is geanalyseerd en gebeurt nu per opleiding verschillend. Op basis van deze analyse is er een advies geschreven om gestructureerd en volledig de student over te dragen. Dit advies - wat zich richt op een volledig ingevuld overdrachts-formulier, LOB-CV en een 'tafeltjesavond' - is geaccordeerd door de directeuren en wordt in 2022 ingevoerd. Doel van deze warme overdracht is: de juiste gesprekken aangaan bij de intake voor keuze en plaatsing bij opleiding; vanaf het begin zicht op de ondersteunings- en begeleidingsbehoefte van de student en bepalen wat opleiding kan bieden; het bestaande begeleidingstraject doorzetten bij vervolgopleiding; VSV minimaliseren door juiste plaatsing en meer zicht op behoefte en ontwikkelingen van de student. Het bedrijfsleven heeft hier geen aandeel in. De uitvoering heeft afgelopen schooljaar een lage prioriteit gekregen vanuit het mbo. De slb'ers zijn getraind op het toepassen van het overdrachtsformulier door de afdeling begeleiding, enkel in de uitvoering zijn er zeer weinig formulieren ingevuld. We hopen met de fysieke warme overdracht alsnog de slb'ers van zowel het vmbo als mbo aan elkaar te koppelen, zodat de informatie op de juiste plek wordt ontvangen en studenten op de juiste manier in hun vervolg opleiding worden ondersteund.



<b>Maatregelen doorstroom</b>	STATUS	<b>Toelichting</b>
<p>Door middel van de AMN talentenscan wordt er een duidelijk beeld geschetst van de leerling / student. Daardoor heeft de student een duidelijk beeld bij de opleiding (vmbo-mbo), zodat een advies van de match tussen student en opleiding optimaal kan worden gemaakt. Daarnaast krijgt de mbo-student met het assessment Voorbereiding op het hbo (onderdeel van een keuzedeel), een beeld hoe hij/zij zich heeft voorbereid op het hbo (mbo-hbo);</p>	70%	<p>Studenten van mbo niveau 1 en 2 opleidingen krijgt tijdens de intakefase de AMN-test voorgelegd. Deze wordt na afname met de student besproken. Studenten geven aan zichzelf goed te herkennen in de uitslagen van de test en kunnen makkelijker hun begeleidingsbehoeften aangeven. Er zijn ook andere momenten waarop de AMN kan worden ingezet, bv. bij een begeleidingsvraag voor een andere opleidingskeuze. Studenten krijgen dan het aanbod van de test en kunnen zelf kiezen of zij hem willen. De meeste kiezen ervoor om hem dan toch af te nemen om zo een beter beeld van zichzelf en hun vervolkeuze te krijgen.</p> <p>In het keuzedeel voorbereiding hbo is vanuit het Rotterdamse doorstroomproject mbo-hbo – na evaluatie - besloten het assessment weg te laten.</p>
<p>Binnen drie jaar werken mbo (en tussen de verschillende niveaus binnen het mbo) en hbo binnen STC Group op projectbasis samen. Hiervoor worden projecten ontwikkeld (per college minimaal één), waarbij het uiteindelijke resultaat een resultaat is voor de verschillende niveaus;</p>	40%	<p>Bij een STC breed project - het ontwerpen van de Ab Initio - zijn het vmbo, mbo, hbo, docenten en het bedrijfsleven actief betrokken geweest met het bedenken van de naam, het vaststellen van het programma van eisen én het ontwerpen van de Ab Initio. Het schip gaat straks een belangrijke rol spelen tijdens de opleiding van vmbo-leerlingen, mbo- en hbo-studenten die bij het STC een maritieme opleiding volgen.</p> <p>Verder worden er in de werkgroep best-practices verzameld van samenwerkingsprojecten tussen vmbo-mbo en mbo-hbo. Voorbeelden hiervan zijn: keuzedeel vmbo-mbo, sollicitatiegesprekken oefenen vmbo-mbo, keuzedeel voorbereiding hbo, etc.</p>
<p>Binnen één jaar is er minimaal één interne introductiedag (vmbo-mbo én mbo-hbo), waar leerlingen en studenten van verschillende niveaus en opleidingen bij elkaar in de klas mogen kijken;</p>	70%	<p>Studenten van het derde jaar van het vmbo ontvangen tijdens hun LOB-les eerst een toelichting over de opleidingen in het mbo, waarnaar ze in het vierde jaar kunnen kiezen om op locaties van het mbo een programma te volgen voor nadere voorlichting van de mbo opleiding<sup>2</sup>. De studenten van het mbo lopen door middel van het keuzedeel 'voorbereiding op het hbo' kort stage in het hbo. Daarnaast kunnen ze na een voorlichting zich aanmelden voor een meeloopdag op het hbo samen met een oud mbo-student. Docenten van het mbo geven voorlichting op het vmbo en leiden de vmbo studenten rond op hun locatie. Hiervoor is er afstemming tussen de vmbo en mbo docenten. De mbo en hbo docenten hebben onderling contact over de doorstroom van de studenten en de voorbereiding van de voorlichting en meeloopdagen. Schooljaar 21-22 wordt er nagestreefd om de bijeenkomsten weer op locatie gehouden. Hiermee hopen we de groep vmbo'ers en mbo'ers betere te inspireren en informeren over de doorstroom. Ook wordt er in de werkgroep nagedacht over voorlichting aan de 1e en 2e jaar leerlingen van het vmbo, ter voorbereiding op hun profielkeuze.</p>

<sup>2</sup> Vanwege COVID-19 vinden de voorlichtingen – waar noodzakelijk - online plaats

Maatregelen doorstroom	STATUS	Toelichting
<p>Binnen vijf jaar zijn de verschillende opleidingsniveaus (vmbo-mbo-hbo) en onderwijsniveaus (niveau 1, 2, 3 en 4) op elkaar afgestemd, zodat de op- en afstroom optimaal kan worden bevorderd om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten;</p>	40%	<p>In de overgang tussen vmbo-mbo wordt de curricula vergeleken en gekeken naar een mogelijke verkorting in de onderwijstijd. Hier is een start gemaakt bij de uitstroom Rijn- en binnenvaart en de uitstroom Havens. Daarnaast zijn er initiatieven bij het college L&amp;V, college P&amp;M en de opleiding SJB om samenwerking met het vmbo aan te gaan. Docenten vmbo-mbo zijn bij hierbij betrokken en er wordt bekeken of er een uitwisseling kan plaatsvinden tussen docenten in het vmbo en mbo. Op kleine schaal vindt dit al plaats.</p> <p>In de opstroom van de mbo onderwijsniveaus wordt in de OER-en vrijstellingen geplaatst in de examinering en bij de opleidingen gekeken in opleidingsverkorting. Met als doel de opstroom bij studenten te stimuleren. Daarnaast worden er doorstroom keuzedelen strategisch geplaatst om op- en doorstroom naar een hoger niveau te versterken.</p> <p>Voor de doorstroom mbo-hbo is er gekeken naar overlap in de curricula. Deze is bijvoorbeeld aanwezig bij de opleiding Maritiem officier alle schepen (mbo) en Maritiem officier (hbo). Er is hier nauw contact tussen de onderwijsmanagers om de overlap in het curriculum in beeld te brengen en studenten een verkorting of juist ondersteuning aan te bieden. Deze specifieke doorstroom wordt als voorbeeld gehanteerd voor andere mbo-hbo opleidingen die overlap en/of aansluiting ervaren.</p>
<p>Binnen twee jaar wordt de ontwikkeling en positionering van de keuzedelen voorbereiding hbo bevorderd waarbij iedere mbo-niveau 4 opleiding het keuzedeel uitvoert.</p>	100%	<p>In schooljaar 2018-2019 deden in totaal 40 studenten mee in het Rotterdamse doorstroomproject mbo-hbo in de vorm van het keuzedeel voorbereiding hbo. In het schooljaar 2019-2020 is het hbo-stage-studeren (6 donderdagochtenden) geïntroduceerd. Studenten hadden in de enquête van afgelopen schooljaar aangegeven meer hbo-opleidingen te willen bezoeken. Zij gaan nu bij vijf hbo-opleidingen langs en krijgen een opdracht die alle vijf hbo-opleidingen raakt. Ook het STC-hbo doet mee in dit hbo-programma.</p> <p>In het schooljaar 2020-2021 volgen 141 studenten het keuzedeel van de volgende niveau 4 opleidingen: Manager transport en logistiek, Logistiek supervisor, Aviation operational officer, Luchtvrachtspecialist, Kapitein binnenvaart, Allround operationeel technicus.</p> <p>Er is nu ook voor de studenten keuze uit twee hbo-programma's, een Logistiek Economisch programma en een Technisch hbo-programma, voornamelijk gericht op de hbo-opleidingen van het STC RMI.</p> <p>In het schooljaar 2021-2022 volgen 61 studenten het keuzedeel van de volgende niveau 4 opleidingen: Manager transport en logistiek, Logistiek supervisor, Kapitein binnenvaart en Allround operationeel technicus.</p>

Maatregelen gelijke kansen	STATUS	Toelichting
<p>Binnen twee jaar wordt er binnen de gehele STC-organisatie een uniforme coaching- en begeleidingssystematiek gehanteerd door bekwame studieloopbaanbegeleiders of mentoren. De studieloopbaanbegeleider of docent heeft een begeleidende taak in het ontwikkel- en vorderingsproces van de student en maakt concrete afspraken en doelstellingen;</p>	50%	<p>Voorstel voor rol slb is in 2020 door de directeuren geaccordeerd en wordt in 2021 in uitvoering gebracht. De slb-rol is tot stand gekomen door gesprekken met studenten, docenten, onderwijsmanagers, afdeling begeleiding en afdeling I&amp;O. Het voorstel wordt geïmplementeerd door een werkgroep. Hier wordt onder andere gekeken naar de taken, verantwoordelijkheden en training van de slb'er.</p>
<p>Om studenten de kans te geven zich optimaal te ontwikkelen bieden we binnen twee jaar per college minimaal één excellentietraject aan. Dit kunnen versnelde opleidingen zijn, maar ook een structureel aanbod aan verdiepende en verbredende lessen of trajecten;</p>	60%	<p>Het excellentietraject/ verkorte traject bestond in zekere mate al bij de Rijn- en binnenvaart. Hier kunnen vmbo-studenten in vijf jaar tijd hun Matroos diploma behalen (niveau 2). Dit programma wordt doorontwikkeld, daarnaast is er van dit programma een blauwdruk ontwikkeld wat wordt toegepast bij een nieuw verkort vmbo-mbo traject bij de opleiding Manager havenlogistiek en in de toekomst andere opleidingen. Besloten is dat het verkorte traject niet in schooljaar 21-22 zal starten bij de opleiding manager havenlogistiek, maar het jaar daarop. Dit is in overeenstemming met de afspraken binnen het project STO.</p>
<p>Binnen twee jaar zijn leerlingen en studenten bekend met de term 'flexibele schil'. LOB ondersteunt de uitvoering hiervan;</p>	50%	<p>Leerlingen in het vmbo volgen loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) waarin zij werken aan de loopbaancompetenties motievenreflectie, kwaliteitenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing en netwerken. Daarnaast is er bij alle mbo-opleidingen binnen het vak Burgerschap aandacht voor kritische denkvaardigheden.</p>
<p>Docenten krijgen scholing / training om hen bewust te maken van hun veranderende rol (van docent naar coach).</p>	50%	<p>Met de start van de STC Academy wordt hier aandacht aan besteed. Er worden nu een aantal trainingen aangeboden vanuit de onderwijsvisie waarin de rol van docent naar coach wordt onderschreven.</p>

Maatregelen doorstroom	STATUS	Toelichting
In 2019 starten we met de Haven Mavo (theoretische leerweg) zodat de instroommogelijkheden in mbo niveau 4 worden vergroot;	0%	Vanwege landelijke ontwikkelingen met betrekking tot de samenvoeging van GL en TL is deze maatregel niet van toepassing. Met de nieuwe leerweg in het vmbo wordt de instroommogelijkheden naar niveau 4 vergroot. In het curriculum van de nieuwe leerweg wordt aansluiting met niveau 4 gezocht met inzet van de keuzevakken en focus op studievaardigheden.
In 2019 starten we met een niveau 3 opleiding Scheeps- en jachtbouw	100%	In 2019 zijn we gestart met de nieuwe mbo 3 opleiding Allround Medewerker Maritieme Techniek. Zij volgen in het eerste jaar een gezamenlijk, programma met mbo 4 niveau. Het eerste leerjaar wordt als brugjaar beschouwd: de studenten krijgen de kans dan wel op te stromen als af te stromen naar niveau 4 of 3. Docenten geven in de klas gedifferentieerd les en in de ontwikkelgerichte toetsing waar van toepassing gedifferentieerd beoordeeld (studenten krijgen 2 cijfers). Eind van het leerjaar wordt de balans opgemaakt, zowel voor wat betreft de studenten als de implementatie van de opleiding. Studenten zijn bevraagd in hoeverre er bij de reeds bestaande opleiding sprake is van gedifferentieerd lesgeven. Ook is gevraagd naar context gericht onderwijs. Aan de hand van deze resultaten en vragen/wensen van docenten zelf is een opleidingstraject gestart met de docenten. Bedrijfsleven is intensief betrokken geweest bij de ontwikkeling, en is momenteel ook intensief betrokken bij het verder vormgeven van de opleiding bij het STC. Te denken valt aan nieuwe lesstof, projecten contacten. Docenten werken hier hard aan mee.
We onderzoeken samen met Hogeschool Rotterdam de mogelijkheden voor aansluitende Associate Degree opleidingen;	0%	De focus van de werkgroep ligt op het moment op de interne doorstroom. De verkenning van de AD-trajecten heeft nog niet plaatsgevonden.
Binnen twee jaar is er een warme overdracht gerealiseerd tussen opleidingsniveaus, zowel tussen vmbo-mbo-hbo als binnen de eigen mbo-colleges. Dossiers worden volledig overgedragen en doorge-sproken door mentoren van beide niveaus. Good practices van opleidingen zijn onderzocht en de positieve punten zijn toegepast in andere opleidingen;	50%	De warme overdracht van studenten tussen het vmbo-mbo, verschillende mbo-niveaus en tussen het mbo-hbo is geanalyseerd en gebeurt nu per opleiding verschillend. Op basis van deze analyse is er een advies geschreven om gestructureerd en vollediger de student over te dragen. Dit advies - wat zich richt op een volledig ingevuld overdrachts-formulier, LOB-CV en een 'tafeltjesavond' - is geaccordeerd door de directeuren en wordt in 2021 ingevoerd. Doel van deze warme overdracht is: de juiste gesprekken aangaan bij de intake voor keuze en plaatsing bij opleiding; vanaf het begin zicht op de ondersteunings- en begeleidingsbehoefte van de student en bepalen wat opleiding kan bieden; het bestaande begeleidingstraject doorzetten bij vervolgopleiding; VSV minimaliseren door juiste plaatsing en meer zicht op behoefte en ontwikkelingen van de student.
Door middel van de AMN talentescan wordt er een duidelijk beeld geschetst van de leerling / student. Daardoor heeft de student een duidelijk beeld bij de opleiding (vmbo-mbo), zodat een advies van de match tussen student en opleiding optimaal kan worden gemaakt. Daarnaast krijgt de mbo-student met het assessment Voorbereiding op het hbo (onderdeel van een keuzedeel), een beeld hoe hij/zij zich heeft voorbereid op het hbo (mbo-hbo);	50%	Studenten van mbo niveau 1 en 2 opleidingen krijgt tijdens de intakefase de AMN-test voorgelegd. Deze wordt na afname met de student besproken. Studenten geven aan zichzelf goed te herkennen in de uitslagen van de test en kunnen makkelijker hun begeleidingsbehoeften aangeven. Er zijn ook andere momenten waarop de AMN kan worden ingezet, bv. bij een begeleidingsvraag voor een andere opleidingskeuze. Studenten krijgen dan het aanbod van de test en kunnen zelf kiezen of zij hem willen. De meeste kiezen ervoor om hem dan toch af te nemen om zo een beter beeld van zichzelf en hun vervolkeuze te krijgen. In het keuzedeel voorbereiding hbo is vanuit het Rotterdamse doorstroomproject mbo-hbo besloten het assessment weg te laten.

Maatregelen doorstroom	STATUS	Toelichting
<p>Binnen drie jaar werken mbo (en tussen de verschillende niveaus binnen het mbo) en hbo binnen STC Group op projectbasis samen. Hiervoor worden projecten ontwikkeld (per college minimaal één), waarbij het uiteindelijke resultaat een resultaat is voor de verschillende niveaus;</p>	50%	<p>Bij een STC breed project - het ontwerpen van de Ab Initio - zijn het vmbo, mbo, hbo, docenten en het bedrijfsleven actief betrokken geweest met het bedenken van de naam, het vaststellen van het programma van eisen én het ontwerpen van de Ab Initio. Het schip gaat straks een belangrijke rol spelen tijdens de opleiding van vmbo-leerlingen, mbo- en hbo-studenten die bij het STC een maritieme opleiding volgen.</p> <p>Verder worden er in de werkgroep best-practices verzameld van samenwerkingsprojecten tussen vmbo-mbo en mbo-hbo. Voorbeelden hiervan zijn: keuzedeel vmbo-mbo, sollicitatiegesprekken oefenen vmbo-mbo, keuzedeel voorbereiding hbo, etc.</p>
<p>Binnen één jaar is er minimaal één interne introductiedag (vmbo-mbo én mbo-hbo), waar leerlingen en studenten van verschillende niveaus en opleidingen bij elkaar in de klas mogen kijken;</p>	60%	<p>Leerlingen van het derde jaar van het vmbo ontvangen tijdens hun LOB-les eerst een toelichting over de opleidingen in het mbo, waarnaar ze in het vierde jaar kunnen kiezen om op locaties van het mbo een programma te volgen voor nadere voorlichting van de mbo opleiding<sup>3</sup>. Docenten van het mbo geven voorlichting op het vmbo en leiden de vmbo-leerlingen rond op hun locatie. Hiervoor is er afstemming tussen de vmbo- en mbo-docenten. De mbo- en hbo- docenten hebben onderling contact over de doorstroom van de studenten en de voorbereiding van de voorlichting en meeloopdagen. De studenten van het mbo lopen door middel van het keuzedeel 'voorbereiding op het hbo' kort stage in het hbo. Daarnaast kunnen ze na een voorlichting zich aanmelden voor een meeloopdag op het hbo samen met een oud mbo-student.</p>
<p>Binnen vijf jaar zijn de verschillende opleidingsniveaus (vmbo-mbo-hbo) en onderwijsniveaus (niveau 1, 2, 3 en 4) op elkaar afgestemd, zodat de op- en afstroom optimaal kan worden bevorderd om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten;</p>	40%	<p>In de overgang tussen vmbo-mbo wordt de curricula vergeleken en gekeken naar een mogelijke verkorting in de onderwijstijd. Hier is een start gemaakt bij de uitstroom Rijn- en binnenvaart en de uitstroom Havens. Docenten vmbo-mbo zijn bij hierbij betrokken en er wordt bekeken of er een uitwisseling kan plaatsvinden tussen docenten in het vmbo en mbo. Op kleine schaal vindt dit al plaats.</p> <p>In de opstroom van de mbo-onderwijsniveaus wordt in de OER-en vrijstellingen geplaatst in de examinering en bij de opleidingen gekeken in opleidingsverkorting. Met als doel de opstroom bij studenten te stimuleren. Daarnaast worden er doorstroom keuzedelen strategisch geplaatst om op- en doorstroom naar een hoger niveau te versterken.</p> <p>Voor de doorstroom mbo-hbo is er gekeken naar overlap in de curricula. Deze is bijvoorbeeld aanwezig bij de opleiding Maritiem officier alle schepen (mbo) en Maritiem officier (hbo). Er is hier nauw contact tussen de onderwijsmanagers om de overlap in het curriculum in beeld te brengen en studenten een verkorting aan te bieden. Tevens is er ondersteuning voor de exacte vakken. Deze specifieke doorstroom wordt als blauwdruk gehanteerd voor andere mbo-hbo opleidingen die overlap ervaren.</p>
<p>Binnen twee jaar wordt de ontwikkeling en positionering van de keuzedelen voorbereiding hbo bevorderd waarbij iedere mbo-niveau 4 opleiding het keuzedeel uitvoert.</p>	90%	<p>In schooljaar 2018-2019 deden in totaal 40 studenten mee in het Rotterdamse doorstroomproject mbo-hbo in de vorm van het keuzedeel voorbereiding hbo. In het schooljaar 2019-2020 is het hbo-stage-studeren (zes donderdagochtenden) geïntroduceerd. Studenten hadden in de enquête van afgelopen schooljaar aangegeven meer Hbo-opleidingen te willen bezoeken. Zij gaan nu bij vijf hbo-opleidingen langs en krijgen een opdracht die alle vijf hbo-opleidingen raakt. Ook het STC hbo doet mee in dit hbo-programma.</p> <p>In het schooljaar 2020-2021 volgen 141 studenten het keuzedeel van de volgende niveau 4 opleidingen: Manager transport en logistiek, logistiek supervisor, aviation operational officer, luchtvrachtspecialist, binnenvaart kapitein, allround operationeel technicus.</p> <p>Er is nu ook voor de studenten keuze uit twee hbo-programma's, een Logistiek Economisch programma en een Technisch hbo-programma, voornamelijk gericht op de hbo-opleidingen van het STC RMI.</p>

<sup>3</sup> Vanwege COVID-19 vinden de voorlichtingen online plaats

Maatregelen gelijke kansen	STATUS	Toelichting
<p>Binnen twee jaar wordt er binnen de gehele STC-organisatie een uniforme coaching- en begeleidingssystematiek gehanteerd door bekwame studieloopbaanbegeleiders of mentoren. De studieloopbaanbegeleider of docent heeft een begeleidende taak in het ontwikkel- en vorderingsproces van de student en maakt concrete afspraken en doelstellingen;</p>	50%	<p>Voorstel voor rol slb is in 2020 door de directeuren geaccordeerd en wordt in 2021 in uitvoering gebracht. De slb-rol is tot stand gekomen door gesprekken met studenten, docenten, onderwijsmanagers, afdeling begeleiding en afdeling I&amp;O. Het voorstel wordt geïmplementeerd door een werkgroep. Hier wordt onder andere gekeken naar de taken, verantwoordelijkheden en training van de slb'er.</p>
<p>Om studenten de kans te geven zich optimaal te ontwikkelen bieden we binnen twee jaar per college minimaal één excellentietraject aan. Dit kunnen versnelde opleidingen zijn, maar ook een structureel aanbod aan verdiepende en verbredende lessen of trajecten;</p>	40%	<p>Het excellentietraject/ verkorte traject bestond in zekere mate al bij de Rijn- en binnenvaart. Hier kunnen vmbo-leerlingen in vijf jaar tijd hun Matroos diploma behalen (niveau 2). Dit programma wordt doorontwikkeld, daarnaast is er van dit programma een blauwdruk ontwikkeld wat wordt toegepast bij een nieuw verkort vmbo-mbo traject bij de opleiding Manager havenlogistiek.</p>
<p>Binnen twee jaar zijn leerlingen en studenten bekend met de term 'flexibele schil'. LOB ondersteunt de uitvoering hiervan;</p>	50%	<p>Leerlingen in het vmbo volgen loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) waarin zij werken aan de loopbaancompetenties motievenreflectie, kwaliteitenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing en netwerken. Ze leveren allen een portfolio op waarmee ze kunnen aantonen hoe ze deze competenties hebben ontwikkeld. Bij alle mbo-opleidingen wordt aan dezelfde loopbaancompetenties gewerkt en wordt eenzelfde portfolio opgeleverd. Daarnaast is er bij alle mbo-opleidingen binnen het vak Burgerschap aandacht voor kritische denkvaardigheden.</p>
<p>Docenten krijgen scholing / training om hen bewust te maken van hun veranderende rol (van docent naar coach).</p>	40%	<p>Er zijn verschillende losse trainingen die worden ingezet in de transitie van docent naar coach, deze worden komend jaar gestructureerd in de STC Academy. Voor de nieuwe slb-rol wordt er gedacht aan een training om deze vaardigheden aan te leren.</p>

## Voortgang op ambities

De om-, her- en bijscholingstrajecten voor professionals van STC Training & Consultancy completeert het concept Leven Lang Leren binnen STC Group. Door de veranderende arbeidsmarkt neemt de behoefte aan om-, her- en bijscholing toe. Het flexibel en actueel inspelen op de vraag vanuit het bedrijfsleven en professionals is hiervoor leidend.

### Ambitie 2022, huidige stand van zaken merkbare en meetbare resultaten

Een zeer flexibel, modulair aanbod van het onderwijs te ontwikkelen, waarmee snel kan worden ingespeeld op de vragen van de industrie en professionals. Door het aanbod in diverse vormen en stijlen van leren aan te bieden is het aanbod passend op elke vraag uit de markt.

De reeds ontwikkelde online leeromgevingen zijn doorontwikkeld en aangevuld met zeven nieuwe blended opleidingen, waarvan ook één op bachelor niveau. Er is geïnvesteerd in diverse samenwerkingsverbanden, waaruit markt gestuurde opleidingsvraagstukken zijn omgezet naar een nieuwe opleidingen zoals Marine technicus, Machinist en het Havenleerbaantraject.

Dit jaar vinden de certificaatrajecten op het gebied van nieuwe energiedragers zoals waterstoftechnologie en renewable energy plaats. Het is de ambitie dit ook voor andere colleges te onderzoeken en te ontwikkelen.

### Verklaring afwijkingen

De organisatie van masterclasses, innovatieve thema's en bootcamps is in het jaar 2021 vanwege COVID-19 onvoldoende mogelijk geweest.

### Prognose 2022-2023

De prognose voor 2022-2023 is dat alle beschreven maatregelen worden uitgevoerd en alle indicatoren worden behaald.

## Betrokkenheid docenten, studenten en bedrijfsleven

Het concept Leven Lang Ontwikkelen wordt breed gedragen door zowel docenten, cursisten als het bedrijfsleven. In samenwerking met diverse brancheverenigingen worden cursussen ontwikkeld en ontsloten op de vraag uit de markt. Veranderende wet- en regelgeving en actualiteiten worden door docenten direct geïntegreerd in de opleidings-trajecten. Het concept Leven Lang Ontwikkelen staat structureel op de agenda van zowel commercieel als operationeel intern overleg. Vanuit de werkgroep Distance learning wordt de voortgang bewaakt op het te ontwikkelen aanbod en wordt er ruimte geboden om best practices te delen en van elkaar te leren.

De aansluiting met extern georganiseerde werkgroepen in het kader van Leven Lang Ontwikkelen zorgt voor inzicht in ontwikkelbehoefte en samenwerking met het bedrijfsleven.

We ontwikkelen een zeer flexibel, modulair, aanbod van onderwijs waarmee snel kan worden ingespeeld op de vragen van de industrie en professionals. Door het aanbod in diverse vormen en stijlen van leren aan te bieden is het aanbod passend op elke vraag uit de markt. Door COVID-19 is de vraag naar flexibel en op afstand te volgen onderwijs gegroeid. In het jaar 2020 heeft STC Training & Consultancy 32 leermodules -, 3 examentrainers -, 7 e-learningen - en 4 opleidingen gedigitaliseerd in het moderne Learning Management System. Als partner van het Leerwerkakkoord Transport & Logistiek, personenvervoer en binnenvaart is STC Training & Consultancy in staat om werkzoekenden flexibel op te leiden naar een kansrijk beroep.

Echter, de organisatie van masterclasses, bootcamps en bijhorende activiteiten is in het jaar 2020 vanwege COVID-19 niet mogelijk geweest. De opening van het HavenLeerWerkPlaats op de locatie van STC Training & Consultancy is door een online evenement vervangen.

De prognose voor 2021-2022 is dat alle beschreven maatregelen worden uitgevoerd en alle indicatoren worden behaald.

## Monitor Leven Lang Ontwikkelen - 2021

Maatregel	STATUS	Toelichting
<p>Het opstellen van een intern Kennispunt Leven Lang Ontwikkelen binnen STC Group met STC Training &amp; Consultancy in de lead. Hierbij wordt op korte termijn een projectteam opgesteld en een SharePoint omgeving ingericht;</p>	100%	<p>De interne STC Academy in oprichting zal gaan fungeren als centraal punt voor het leven lang ontwikkelen van medewerkers. Hiervoor wordt zorggedragen door de STC Academy werkgroep. Zodoende wordt de status van de maatregel 'afgerond' en worden verdere ontwikkelingen opgenomen in de monitor gerelateerd aan Eigen Vakmanschap, waar de STC Academy werkgroep onderdeel van is.</p>
<p>Het opstellen/uitvoeren van een benchmark, waarbij inzichtelijk wordt hoe andere opleidings- en trainingsinstituten omgaan met LLO en best practises in kaart worden gebracht. Hierbij wordt samengewerkt met koplopers op zowel nationaal als internationaal gebied. De uitkomst hiervan is een onderzoeksrapport;</p>	90%	<p>Door het participeren in diverse werkgroepen vanuit het programma Leren en Werken van mbo kennispunt worden best practices actief gedeeld tussen diverse opleidings- en trainingsinstituten. STC participeert samen met andere mbo instellingen in het project Leven lang ontwikkelen BTG MTLM van de MBO Raad inzake gezamenlijke aanpak van ontwikkeling van modulair mbo aanbod.</p> <p>Als partner van diverse samenwerkingsverbanden, zoals het Rotterdams Scholingsfonds en vanuit de Leerwerkakkoorden staat het STC in verbinding met de Triple Helix. Deze partners gebruiken het arbeidsmarktdashboard van RijnmondInzicht als input van actuele data over vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.</p> <p>Betrokken zijn: directie STC T&amp;C, projectleider Leven Lang Ontwikkelen, Om te synergie verder te versterken en optimaal van elkaars kennis gebruik te maken wordt daarbij samengewerkt met STC Group: directie I&amp;O, stafmanager Onderwijs I&amp;O, collegedirecteur, onderwijsmanager</p>



Maatregel	STATUS	Toelichting
<p>Het opstellen van een plan van aanpak, waarbij in kaart wordt gebracht welke opleidingen/trainingen/cursussen nieuw gaan worden ontwikkeld en welke vernieuwing daar bij wordt geïmplementeerd;</p>	70%	<p>In het strategisch plan van STC T&amp;C is het thema Leven lang ontwikkelen als speerpunt opgenomen waarin vraag en aanbod continu op elkaar afgestemd dient te worden. In het kader dit thema zijn onder andere onderstaande ontwikkelingen ontstaan in 2021.</p> <p>De door het STC ontwikkelde opleiding Machinist, goedgekeurd door de Centrale Rijnvaartcommissie en het CBR, heeft de opleiding van zes jaar teruggebracht naar één jaar. Door de opleiding blended aan te bieden is het mogelijk gebleken cursisten versneld op te leiden tot machinist.</p> <p>Er is ook ruimte voor maatwerk, waardoor klantspecifieke taken meegenomen worden in het opleidingsprogramma.</p> <p>Als partner van het Maritime Capacity Alliance heeft het STC meegewerkt aan de ontwikkeling van de nieuw vier jaar durende mbo 4-opleiding Marine Technicus. Na afronding van de opleiding Maritiem Officier volgt een militaire opleiding bij de Marine, waarna de student kan kiezen te gaan varen of in dienst te gaan bij Directie Materiale instandhouding. Voortkomend uit dit traject worden de samenwerkingsmogelijkheden met Logistiek defensie onderzocht.</p> <p>In het kader van bestrijding van de jeugdwerkloosheid heeft het STC, als een van de partners in de begeleidingscommissie samen met Gemeente Rotterdam, TCR en Deltalinqs, opdracht gegeven een programma te ontwikkelen als opstart naar een havenbaan. Dit programma zal in 2022 van start gaan.</p> <p>In samenwerking met diverse colleges binnen STC Group wordt de mogelijkheid voor derde leerweg en het certificaatraject (mbo certificaat) onderzocht. Als voorbeeld dient hiervoor de nieuwe cursus Waterstoftechnologie en de opleiding SMBW in de derde leerweg.</p> <p>Betrokkenen zijn: directie STC T&amp;C, business innovatie manager, business development manager, business unit manager, docenten. Om te synerchie verder te versterken en optimaal van elkaars kennis gebruik te maken wordt daarbij samengewerkt met STC Group, bijv. directie I&amp;O, stafmanager Onderwijs I&amp;O, projectleiders. Tevens wordt het bedrijfsleven nauw betrokken.</p>
<p>Het organiseren van masterclasses, bootcamps, specialisaties, refresher trainingen inclusief inzet van digitale tools zoals micro-learning of memotrainer app. Hierbij worden twee activiteiten per jaar georganiseerd aan de hand van actuele en innovatieve thema's, zoals LNG, smart shipping of smart port.</p>	70%	<p>De opleidingen in de sector logistiek zijn doorontwikkeld en uitgebreid, waardoor er nog meer aanbod van logistieke cursussen blended te volgen zijn. Deze cursussen sluiten aan op recente rapporten van het UWV over kansrijke beroepen.</p> <p>Binnen STC T&amp;C is gewerkt aan de doorontwikkeling van ons cursusmateriaal. Het digitaliseren van het cursusmateriaal, het maken van ondersteunende elearnings en het opnemen van filmmateriaal ter ondersteuning van blended learning waren speerpunten in het afgelopen jaar.</p> <p>In samenwerking met het Leerwerkakkoord heeft STC T&amp;C op de Havenleerwerkplaats een aantal events gehuisvest. De leergang sociale innovatie, netwerk bijeenkomst Haven Werkt en JINC ter promotie van techniek in de haven hebben in 2021 plaats gevonden.</p> <p>Daarnaast heeft als participant deelgenomen aan het Congres Leven lang Ontwikkelen in samenwerking vanuit het Leerwerkakkoord.</p> <p>Betrokken zijn bijvoorbeeld het productontwikkelteam, docenten, management, bedrijfsleven.</p>

## 4 EIGENTIJDS EN TOEKOMSTBESTENDIG ONDERWIJS

### Voortgang op ambities

In 2018 stelde de Inspectie van het Onderwijs in een rapport over de STC Group: “We zien bij een deel van de lessen overwegend klassikaal en frontaal onderwijs. Zo blijft de aandacht voor de kwaliteit van het onderwijsproces en de onderwijsresultaten achter. Daarbij constateren we onvoldoende kennisoverdracht, te weinig aantrekkelijk en motiverend onderwijs en onvoldoende leereffect bij studenten”.

Om een voldoende leereffect bij onze studenten te bewerkstelligen door middel van aantrekkelijk en motiverend onderwijs zet de werkgroep Eigentijds en Toekomstbestendig Onderwijs in op het vergroten van de didactische vaardigheden van docenten, het stimuleren van reflectie op eigen handelen en onderlinge samenwerking en het flexibiliseren van het onderwijsprogramma. Een veelvoud aan didactische scholing aan docenten en onderlinge kennisoverdracht heeft geleid tot een hogere waardering van studenten voor de onderwijsvorm (rapportcijfer 6,8 JOB-monitor). Daarnaast is het aanbod aan keuzedelen en extra curriculaire activiteiten voor studenten het afgelopen jaar gegroeid.

### Ambitie 2022

De komende twee jaar wordt het aanbod aan didactische scholing voor docenten gecontinueerd via de STC Academy en het aanbod aan keuzedelen voor studenten verder uitgebreid. Daarnaast zal er veel aandacht komen voor reflectie op eigen handelen. Het gebruik van de leerdoelenapp speelt daar een belangrijke rol in.

### Afwijkingen

Door corona is een deel van de focus verschoven naar het ondersteunen van afstandsonderwijs en de bijbehorende didactiek. Afstandsonderwijs heeft invloed gehad op de aantrekkelijkheid van het onderwijs. Het in gebruik nemen van de leerdoelenapp heeft enige vertraging opgelopen door corona.

### Prognose 2022-2023

De prognose voor 2022 is dat alle beschreven maatregelen kunnen worden uitgevoerd en de meeste indicatoren zullen worden behaald. De indicatoren waarvan het onzeker is dat deze worden behaald zijn die van de leerdoelenapp. De verwachting is dat de pilot met de leerdoelenapp succesvol wordt afgerond maar de genoemde aantallen qua gebruikers niet reëel zijn gezien de huidige situatie.

### Betrokkenheid docenten, studenten en bedrijfsleven

Studenten zijn betrokken bij de maatregelen van de werkgroep. Ze geven regelmatig feedback op de onderwijsvorm. Daarnaast nemen ze deel aan extra curriculaire activiteiten zoals het ETO-festival. Ook heeft er met de studentenraad een gesprek plaatsgevonden over de in 2020 geformuleerde visie op keuzedelen.

Docenten nemen actief deel aan de werkgroep, volgen didactische trainingen, wisselen kennis uit via het kennisplatform en zijn betrokken bij de ontwikkeling van het keuzedelenaanbod.

Het bedrijfsleven wordt betrokken bij de samenstelling van het keuzedelenaanbod. Afgesproken is dat elk college het huidige keuzedelenaanbod regelmatig bespreekt met de bedrijfstakcommissies, zodat de keuzedelen goed aansluiten bij de laatste ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

## Monitor Eigentijds en toekomstbestendig onderwijs - 2021

Indicator	2018	2020	2022	Status	Toelichting
Didactische vaardigheden > Rapportcijfer studenten onderwijsvorm JOB	6,23	6,5	7	90%	<p>In de JOB 2020 geven studenten een 6,8 voor de onderwijsvorm. Dit is hoger dan de prognose. In 2022 zal de JOB-monitor opnieuw worden uitgezet.</p> <p>Diverse activiteiten zijn uitgezet waaronder het excellentietraject didactisch handelen, workshops/masterclasses (o.a. blended learning). Team Onderwijs (I&amp;O) heeft een scholingsaanbod samengesteld voor onderwijsteams met daarin workshops en trainingen rondom didactisch handelen. Daarnaast zijn er diverse initiatieven en projecten vanuit de colleges zelf. Workshops, trainingen en korte learnings zijn opgenomen in het scholingsaanbod van de STC Academy. Binnenkort worden er ook masterclasses en e-learnings toegevoegd van GoodHabit.</p>
Didactische vaardigheden > Deelname Excellentietraject didactisch handelen	Ntb	60	90	100%	<p>Het excellentietraject didactisch handelen is in de schooljaren 2017-2018, 2018-2019 en 2019-2020 uitgevoerd. De eerste twee keer op basis van vrije inschrijving, de derde keer heeft een onderwijsteam van één opleiding deelgenomen. In totaal gaat het om ongeveer 50 docenten.</p> <p>In 2020-2021 is de focus verlegd naar digitale didactiek en afstandsonderwijs. Hiervoor zijn online workshops en inspiratiesessies georganiseerd waar veel docenten aan hebben deelgenomen.</p> <p>Het aanbod aan didactische scholing, ook i.h.k.v. digitale didactiek, wordt opgenomen in de STC Academy.</p>
Reflectie docenten: > % gebruik leerdoelen-app	Ntb	10%	20%	20%	<p>Ter voorbereiding op het werken met een leerdoelenapp is eind 2020 een pilot met een nieuwe studiewijzer afgerond. Deze studiewijzer is opgezet volgens de beoogde structuur van de app (SOLO). De eerste uitkomsten zijn positief. Uit de evaluatie bleek dat er zowel vanuit studenten als docenten behoefte is aan een minder complexe en digitale variant.</p> <p>In januari 2022 is er een pilot gestart met de leerdoelenapp van GPL bij de opleiding Machinist railvervoer. Deze pilot zal in juli worden afgerond en geëvalueerd. Eerste reacties van docenten en studenten zijn positief. Momenteel wordt er gezocht naar meerdere docenten(teams) en/of vakgroepen die aan willen sluiten bij de pilot. Enkele docenten van het vmbo hebben al interesse getoond.</p>
Reflectie docenten > % gerealiseerde leerdoelen door studenten (als aangegeven in app)	Ntb	50%	70%	10%	<p>Momenteel is er nog te weinig informatie om het percentage gerealiseerde leerdoelen weer te geven. Begin april zal deze informatie beschikbaar worden.</p>
Flexibilisering onderwijsaanbod/ vergroting competenties > #Deelnemers Festival ETO	45	65	75	100%	<p>In 2018 is het aantal van 65 leerlingen/studenten al behaald. 19 november 2020 is de volgende editie van het festival geweest. I.v.m. de COVID-19 maatregelen was dit een 'light'-versie van het festival geworden die online plaatsvond. 85 studenten hebben hier aan deelgenomen.</p> <p>Gekeken wordt om de activiteiten die aangeboden worden in het kader van een Leven Lang Lereren (solliciteren, cv-check, netwerken etc.) te integreren in het reguliere onderwijsaanbod van de colleges. Organisatie hiervan zal bij de studie-loopbaanbegeleiders (slb'ers) van de colleges komen te liggen. ETO kan hierbij ondersteunen.</p>

## Maatregelen eigentijds en toekomstbestendig onderwijs

Didactische vaardigheden	STATUS	
<p>Het ontwikkelen en aanbieden van een excellentietraject didactisch handelen (opleiding);</p>	100%	<p>Het traject is in samenwerking met HCO/Bazalt vormgegeven en afgestemd met het team Logistiek Supervisor. Daarbij is gekozen voor een duidelijke koppeling met één van de doelstellingen uit het teamplan van dit team. Ook is er een juiste afstemming gevonden tussen activiteiten door externe (aanbieden workshops door HCO/Bazalt) en interne onderwijskundigen (intervisiebijeenkomsten door Team Onderwijs/I&amp;O) en activiteiten van docenten zelf (toepassing in de klaslokalen). Voor onderwijsteams die een soortgelijk traject willen gaan volgen zal opnieuw gekeken worden naar maatwerk op basis van de doelstelling(en) van dit team. In de STC Academy is een ruim aanbod aan didactische scholing opgenomen.</p>
<p>Het aanbieden van diverse masterclasses en praktische workshops over vernieuwde werkvormen;</p>	100%	<p>Diverse activiteiten zijn uitgezet waaronder het excellentietraject didactisch handelen, workshops/masterclasses (o.a. blended learning). Team Onderwijs (I&amp;O) heeft een scholingsaanbod samengesteld voor onderwijsteams met daarin workshops en trainingen rondom didactisch handelen. Ook zijn er de afgelopen tijd diverse webinars gegeven over online didactiek. Daarnaast zijn er diverse initiatieven en projecten vanuit de colleges zelf. Workshops, trainingen en korte learnings zijn opgenomen in het scholingsaanbod van de STC Academy. Binnenkort worden er ook masterclasses en e-learning's toegevoegd van <a href="#">GoodHabitz</a>.</p>
<p>Het bieden van inspiratie door middel van best practices die we digitaal beschikbaar maken voor collega's.</p>	80%	<p>Het mediacentrum is inmiddels ingericht. Hier kan onderwijsmateriaal worden ontwikkeld voor de lessen. Daarnaast kunnen filmpjes worden opgenomen die dienen als best practice voor andere collega's. Team Onderwijs (I&amp;O) werkt aan het delen van filmpjes van 'best practices' met voorbeelden van manieren waarop de onderwijsvisie terug komt in de klassen: <a href="http://stcgroup.sharepoint.com/sites/Onderwijs/SitePages/Praktijkvoorbeelden.aspx">stcgroup.sharepoint.com/sites/Onderwijs/SitePages/Praktijkvoorbeelden.aspx</a>. Daarnaast is er een Blended Learning kennisbank: <a href="http://stcgroup.sharepoint.com/sites/O365Governance/SitePages/Startpagina-Kenniscentrum.aspx">stcgroup.sharepoint.com/sites/O365Governance/SitePages/Startpagina-Kenniscentrum.aspx</a> en een Teams pagina waar docenten elkaar vragen kunnen stellen over (online) didactiek.</p>

Reflectie docenten	STATUS	
Opzetten van een pilot Ontwikkelingsgericht Toetsen bij één opleiding om hiermee ervaring op te doen met het inzichtelijk maken hoeveel leerlingen of studenten geleerd hebben in een periode en dit te gebruiken als input voor de docenten over de impact van hun handelen c.q. van bepaalde werkvormen op het leerrendement van studenten.	100%	I.v.m. COVID-19 is de pilot Ontwikkelingsgericht toetsen niet gestart. Als alternatief is er een praktijkonderzoek opgezet naar het inzetten van e-learning modules binnen het onderwijs. Het onderzoek wordt in juli 2021 opgeleverd en biedt inzicht in de voordelen van het inzetten van e-learning modules binnen het onderwijsontwerp van de verschillende colleges en benoemd de belangrijkste voorwaarden om het leerrendement van studenten te verhogen m.b.v. e-learning.
Mobiele applicatie ontwikkelen voor het volgen van leerdoelen en succescriteria. De student kan zelf aangeven welke leerdoelen beheerst worden en dit geeft de docent inzicht waar alle studenten zijn. Hierdoor verbetert het inzicht van het leerproces voor de docent en student;	100%	Een leerdoelenapp van het bedrijf GPL ( <a href="#">Leerdoelgestuurd onderwijs (GPL). Beter inzicht, gerichte feedback, de leerling aan het stuur.</a> ) is in gebruik genomen. Deze tool voldoet aan de door ons gestelde eisen. Momenteel loopt er een pilot tot eind juli. Op basis van de evaluatie zal worden besloten om door te gaan met deze app.
Trainingsaanbod via onze interne scholingen voor teams: leren van en met elkaar in professionele leergemeenschappen. Dit ter stimulering van reflectie en samenwerking tussen docenten.	80%	Er is een Microsoft Teams-pagina, genaamd STC Teams: Leren van en met elkaar, aangemaakt waarin docenten van verschillende colleges materiaal en ervaringen kunnen delen. Dit was in eerste instantie gericht op het delen van kennis en ervaringen t.a.v. afstandsonderwijs. De komende tijd wordt onderzocht hoe we de content aantrekkelijk kunnen houden, zodat docenten daarin vragen blijven stellen.

Flexibilisering onderwijsaanbod / vergroten van competenties	STATUS	
Ontwikkelen van een serious game, inclusief onderzoek leerrendement;	50%	In 2021 is er een e-learning module gemaakt waarin zeevaartstudenten aan de hand van verschillende scenario's de bepalingen ter voorkoming van aanvaringen op zee (BVA) leren. Aan de hand van interactieve filmpjes van een gesimuleerde omgeving moeten studenten keuzes maken. Bijvoorbeeld: "Naar welke kant moet je in deze situatie uitwijken?". Nadat de keuze gemaakt is wordt het effect hiervan getoond, bij de juiste keuze kunnen ze vervolgens door naar het volgende scenario. Begin 2022 is er een vragenlijst uitgezet onder de studenten die gewerkt hebben met deze module. Deze wordt momenteel geanalyseerd en gebruikt voor de doorontwikkeling van de module. Medio juni wordt er opnieuw geëvalueerd aan de hand van vragenlijsten. Daarbij wordt ook gekeken naar het effect van de module op de toetsresultaten.
Gemeenschappelijk organiseren van keuzedelen, excellente keuzedelen, certificering van keuzedelen en een platform voor kiezen en inschrijven keuzedelen.	70%	Er is een werkgroep keuzedelen met opdracht vanuit het CvB. Elk college heeft één of meerdere keuzedeelcontactpersonen om de acties verder uit te zetten. Meerdere stappen zijn al gezet. Daarnaast is er een visie op keuzedelen geformuleerd, zijn colleges bezig met hun actieplannen en is de digitale keuzedelengids gepubliceerd. In september 2021 is er binnen college L&V een proef gedraaid met het opleidingsoverstijgend aanbieden van keuzedelen om studenten meer keuzevrijheid te bieden. De evaluatie van deze proef wordt deze maand afgerond.  Vervolgstappen zijn de realisatie van de visie op keuzedelen en het bieden van de mogelijkheid om in te schrijven voor de keuzedelen via de digitale keuzedelengids. Eerste stappen daarvoor zijn i.s.m. de afdeling ICT gezet.

# 5 ONDERWIJS DAT VOORBEREIDT OP DE ARBEIDSMARKT

## Voortgang op ambities

Het voortdurend innoveren, inspelen op nieuwe technologieën en een bijdrage leveren aan innovatie in de vakgebieden waar STC Group voor opleidt gebeurt bij uitstek door een nauwe verbintenis en in partnerschap met bedrijfsleven, andere onderwijsinstellingen en overheid. Deze partnerschappen zullen steeds meer bijdragen aan kennisdeling en het up to date blijven van het onderwijs waar het STC zich op richt. Het STC kenmerkt zich als innovatieve vakschool die het Haven Industrieel Complex goed kent en waarbij het havenbedrijfsleven STC Group gemakkelijk weet te vinden. Door in te blijven spelen op de technologische veranderingen in de markt en deze veranderingen mee te nemen in ons onderwijs zorgen we ervoor dat onze studenten goed voorbereid zijn en blijven om gewild te zijn als arbeidskracht van de toekomst. Digitalisering en Energietransitie staat hoog op onze agenda, maar deze kunnen niet zonder de sociale component, de mens in het geheel. Kennisdeling via learning communities, onderzoeklijnen en practoraten worden steeds belangrijker om zowel onze studenten als docenten kennis te laten maken met innovaties, innovatieve onderzoeksopdrachten, kennis hierover te delen en nieuwe tools te adapteren. Een onderzoekende houding, nieuwsgierigheid, digitale vaardigheden, entrepreneurship en netwerkvaardigheden worden steeds belangrijker in ons onderwijs en voor onze studenten.

De ambitie voor Onderwijs dat Voorbereid op de arbeidsmarkt is ongewijzigd, en luidt: *STC Group blijft de internationale innovatieve kennisinstelling voor hoogwaardige vakkennis over de sectoren waarvoor wij opleiden.*

Na een succesvolle start met het in 2020 installeren van een practor Energietransitie & Smart Industry, een uitstekend bezochte en beoordeelde innovatieconferentie over het gebruik van digital reality in de haven en een goed geoutilleerd kennisplatform over afstandslernen geven we nu vervolg aan deze activiteiten door ook binnen de andere colleges (M&T, Havens en L&V) practoren te installeren. Ab Initio is in de afbouwfase (de ontwikkeling van het meest duurzame opleidingsschip voor de binnenvaart ter wereld) en zal ook een drijvende fieldlab functie krijgen. Het Maritiem TechPlatform bindt partijen aan elkaar die samen de innovaties in de digitalisering in de maritieme sector stimuleren

en het Teams-project laat zien dat entrepreneurship onder studenten een belangrijke 21<sup>st</sup> century skill is. In Brielle zijn we, in complementariteit met het project Plant of the Future, gestart met de ontwikkeling van een Campus dat zich richt op Groene energiebronnen. Dit in nauwe samenwerking met gemeenten, provincie en havenbedrijfsleven.

Daarnaast blijft het STC innovatieconferenties organiseren en wordt hierbij een focus op een grotere betrokkenheid van studenten zelf. Daarbij zal ook worden gewerkt aan learning community's in de vorm van community of practice; een innovatief ecosysteem, waarbij onderwijs, havenbedrijfsleven en tech-ontwikkelaars nauwer met elkaar samenwerkt om het onderwijs innovatief en aansluitend bij de tijd te maken. Tot slot wil het STC een slag slaan met het digitaliseren van vakkennis, en hiervoor het kennisplatform te gaan gebruiken.

Door de lockdown tijdens de coronacrisis is een deel van de focus van het kennisplatform verschoven naar het domein van afstandsonderwijs, blended learning en de bijbehorende didactiek. STC Academy biedt een breed spectrum aan trainingen, fysiek als online aan voor onze medewerkers en studiedagen op locatie zijn weer mogelijk nu de coronamaatregelen versoepeld zijn.

Verder gaat het STC onverminderd door met haar ambitie van het blijven van de innovatieve vakinstelling voor het havenindustriële complex en wordt de digitalisering en de energietransitie versterkt.

## Betrokkenheid docenten, studenten en bedrijfsleven

Studenten worden uitgenodigd bij de STC Innovatieconferentie en bij het toepassen van bevindingen uit de innovatieve projecten. Daarnaast hebben er in 2021 en begin 2022 voor alle studenten college-toeren plaatsgevonden in het kader van het thema Veiligheid. Docenten nemen actief deel aan de werkgroepen, volgen vaktechnische webinars, nemen deel aan de STC Innovatieconferentie, wisselen kennis uit via het kennisplatform met

betrekking tot onderzoekende vaardigheden en zijn betrokken bij de uitvoering van innovatieve projecten, waarbij ze ook nauw met het bedrijfsleven samenwerken. Studenten krijgen veel meer projectmatig onderwijs, waarbij ze onderzoeksvraagstukken vanuit het bedrijfsleven aan pakken. Mbo-studenten werken hierin samen met hbo-studenten. Het bedrijfsleven wordt ook in 2022 weer betrokken bij de

STC Innovatieconferentie en zijn betrokken als partner bij diverse innovatieve projecten. De projecten worden gepresenteerd in de bedrijfstakcommissies om zeker te stellen dat de projecten goed aansluiten bij de wensen en behoeftes van de arbeidsmarkt. STC Group maakt steeds meer deel uit van een PPS ecosysteem in partnerschap met andere partijen.

## Monitor Onderwijs dat Voorbereidt op de Arbeidsmarkt - 2021

Indicator	2018	2020	2022	Status	Toelichting
<i>Verrijken en verzamelen van vakkennis</i>					
<b>Studiedagen op locatie</b> > Jaarlijks organiseren we op eigen locaties studiedagen. Daarnaast organiseren we studiedagen (hele dag of dagdeel) bij bedrijven in het betreffende vakgebied. Hierdoor ontstaat er een natuurlijk moment voor wederzijdse inspiratie en het uitwisselen van kennis over relevante ontwikkelingen;	- heidag PoR door team onderwijs	1x /j per college	2x /j per college	70%	Er vinden al diverse teamdagen op locatie plaats, o.a. bij Port of Rotterdam. Ook heeft MLU (Maritime & Logistics University) een studiedag gehouden bij Scheepsbouwer Huisman en is de afdeling ICT naar ASML geweest. Er is promotie gemaakt over het onderwerp in STC-nieuws. Ook is aangegeven bij Reisbureau Leiderschapstraject hoger en middenmanagement om een volgende bijeenkomst op locatie in het bedrijfsleven te houden. Verdere aandacht en promotie is blijvend nodig. Procesbegeleiders I&O (team onderwijs) zijn gevraagd dit in de MT's van de colleges te blijven agenderen. Docenten worden erbij betrokken door projectleiders en procesbegeleiders, door hen te vragen naar input, ideeën en wensen ten aanzien van bezoeken aan locaties extern. I.v.m. de coronacrisis zijn studiedagen op locatie lastig gebleken. Dit weer hernieuwd onder de aandacht brengen als de coronarichtlijnen veranderen. Doel voor 2021 was om meer bedrijven bij ons uit te nodigen of online aan te laten sluiten bij overleggen om de verbinding ook tijdens deze coronacrisis in stand te blijven houden. Er is veel contact geweest met bedrijven en de focus ligt op in partnerschap projecten samen oppakken. In 2021-2022 is er een nauwe samenwerking ontstaan met bedrijven, overheden en brancheverenigingen in het project Maritiem TechPlatform. In dit project hebben diverse bedrijvenbezoeken plaatsgevonden en is begonnen met de inrichting van vier keer een reversed campus bij de bedrijven (Koedood, Valk Welding, Oceanco en Damen). In deze reversed campus gaan studenten met praktische onderzoekopdrachten aan de gang op locatie. Campus Groene Chemie heeft ook een sterke band met het bedrijfsleven net zoals Plant of the Future. Team Onderwijs van de afdeling I&O heeft 9 november 2021 teamdag gehad op de locatie van de vakschool SVO. Versterkte samenwerking met bedrijfsleven in de diverse projecten die uitgevoerd worden samen met het bedrijfsleven en overheden. Focus op partnerschap tussen bedrijven, overheden en onderwijs. Studiedag voor het onderwijs met als thema autisme heeft plaatsgevonden. Studiedag op locatie L&V met spreker in het kader van beste idee werkdruk verlaging/werkgeluk verhoging. Studiedag team IPM afdeling I&O 15 februari 2022 op locatie Duurzaamheidsfabriek te Dordrecht.

Indicator	2018	2020	2022	Status	Toelichting
<i>Verrijken en verzamelen van vakkennis</i>					
<b>Zomercursus</b> > We gaan jaarlijks een zomercursus voor docenten organiseren. Met name voor docenten in de algemeen vormende vakken biedt dit goede mogelijkheden de context van het werkveld te incorporeren in hun lessen. Het reisdoel, het vervoermiddel en het thema zijn college- of opleidingsniveau specifiek in te vullen. In het kader van de coronacrisis hebben we een andere invulling hieraan gegeven door meer in te spelen op online vormen van opleiden.	Ntb	1x /j per college	2x /j per college	60%	Deze maatregel/indicator sluit sterk aan bij activiteiten van Levenlang Leren, Eigen vakmanschap en de STC Academy. Er is een open inschrijvingsaanbod van Training & Consultancy. Mogelijkheden daar zijn: cursussen vaarbewijs, introductie vorkheftruck rijden, etc. Om docenten te bewegen een zomercursus te volgen hangt samen met al deze activiteiten. De inspanningen om docenten een afgewogen aanbod te geven en hen te motiveren van het aanbod gebruik te maken is derhalve actief vanuit diverse kanten. Docenten te bewegen een zomercursus te laten doen is een uitdaging waarover wordt nagedacht met/door deze werkgroepen. Vanuit het project Teams (I&O) gaat een aantal docenten extern een opleiding volgen (bij andere, buitenlandse opleidingsinstellingen) rondom nieuwe onderwijsvormen, blended learning en "van lesgeven naar coachen". Mogelijk zouden online trainingen een goede overweging zijn als aanbod tijdens de zomer. Volgende stap zou zijn om dit in overleg met werkgroep Afstandleren te bespreken. In 2020 zijn er webinars gemaakt die docenten in hun eigen tijd kunnen bekijken. Voorbeeld webinars via het portal leren van en met elkaar. Daarnaast zijn er webinars beschikbaar omtrent nieuwe veiligheidsdenken. In 2021 hebben we gekeken of we met deze indicator veel meer konden aansluiten bij het online aanbod voor bijscholing, in combinatie met de STC Academy in het kader van een flexibel aanbod. STC Academy is gelanceerd in juli 2021. Om meer aandacht te vragen en bekendheid te creëren is de STC Academy on tour gegaan langs alle colleges in de tweede helft van 2021. Ook wordt er meer aandacht geschonken aan opleidingen vanuit de MT's. Er is tevens meer contact en samenwerking met bedrijfsleven in de diverse projecten, waaruit invulling gegeven wordt aan innovaties in het werkveld. Vanuit STC Academy is aangesloten bij een portal dat een ruim aanbod aan e-learnings en masterclasses aanbiedt.
<b>Kennisplatform</b> > Ook docenten willen we meer en structureler activeren om niet alleen de verbinding te maken met de praktijk maar ook om hun kennis te delen. Dit bereiken we door middel van de ontwikkeling van een kennisplatform, toegankelijk voor alle medewerkers en studenten van STC Group. Hierop worden onderzoeken, verslagen, relevante evenementen, instructies en andere vakgerelateerde content geplaatst.	Ntb	10000 bezoekers /jaar (2020)	20000 bezoekers /jaar (2021)	70%	Samen met de werkgroep ETO is het kennisplatform ontwikkeld naar een platform learning community) waarop lesmateriaal, filmpjes en e-learning verzameld en gedeeld kunnen worden tussen docenten onderling en tussen docenten en studenten. Een fysieke locatie, het Medialab is ingericht om met docenten hiermee aan de slag te gaan. Team onderwijs I&O heeft templates voor online lesmateriaal ontwikkeld. Uitdaging is en blijft het stimuleren van docenten om hier actief mee aan de slag te gaan. Dit zal t.z.t. in ieder daarvoor in aanmerking komend onderwijsproject met de opleidingen of colleges worden meegenomen. Met de fysieke locatie is nov 2019 aangevangen. Met de werkgroep platform digitalisering is begin 2020 de ontwikkeling van het digitaal platform zelf opgepakt. Dit is in samenwerking met docenten (in de werkgroep) en studenten gedaan. Door de uitbraak van de corona crisis was er een onmiddellijke noodzaak om afstand leren snel vorm te geven. De taskforce afstandleren heeft grote stappen gezet en het mogelijk gemaakt dat studenten en docenten versneld met afstandsleren aan de slag zijn gegaan. Het medialab is beschikbaar voor de docenten en al veelvuldig gebruikt voor het ontwikkelen van online leer materiaal. Het kennisplatform leren van en met elkaar is gereed en in gebruik. Digitale vakinhoudelijke content wordt decentraal gemaakt en gebruikt. Om over de colleges heen slim toegang tot alle (kennis)clips te verschaffen moet vanuit IT een plan worden gemaakt en uitgezet met heldere lijn voor dit deel van de kwaliteitsagenda. Het idee was om dit in 2021 verder uit te breiden met kennisclips omtrent vakkennis en dit is gerealiseerd. Verder is vanuit de mediatheek de keuze gemaakt voor een centraal platform AURA, waarbinnen alle studenten en docenten online toegang krijgt tot de vakinformatiecatalogus van het STC. De conversie van het verouderde systeem (Adlib) naar Aura heeft in de maand juni 2021 plaatsgevonden. Lancering van de startpagina Onderwijs heeft plaatsgevonden. In 2022 zal tijdens de Smartvision conferentie kennis gedeeld worden rondom digitalisering tussen docenten en bedrijven.



Indicator	2018	2020	2022	Status	Toelichting
<i>Verrijken en verzamelen van vakkennis</i>					
<b>STC Innovatieconferentie</b> > STC Group organiseert jaarlijks een grote innovatieconferentie met presentaties door bedrijven en studenten. Tijdens deze conferenties wordt verdieping gezocht op thema's zoals blockchain, maatschappelijk verantwoord ondernemen, machine learning en autonoom vervoeren. Ook hierin wordt, door het samenbrengen van bedrijven, docenten en studenten, de inspiratie gevonden om vakkundigheid, vakkennis en innovaties te ontwikkelen, die het onderwijs verder verrijken.	Ntb	1 x /j	1 x /j	100%	<p><b>Schooljaar 2019/2020</b></p> <p>Onder Samen Sterk heeft project Veiligheid plaatsgevonden bij Logistiek supervisor (bol). Er is lesmateriaal ontwikkeld en een projectweek georganiseerd. Tijdens de projectweek werden verschillende workshops georganiseerd, o.a. in samenwerking met het bedrijfsleven. Er is een e-learning ergonomie ontwikkeld door buro fysieke arbeid (samenwerkingsovereenkomst gesloten onder samen sterk) en de collegetour werd georganiseerd. Dit was een samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Twee slachtoffers waren aan het woord, een arbeidshygiënist en een ervaringsdeskundige uit het bedrijfsleven. Ook is het Torc-spel gespeeld dat door Strukton (partner in samen sterk) is ontwikkeld en door ons is aangepast naar een geschikte online vorm voor logistieke studenten.</p> <p><b>Schooljaar 2020/2021</b></p> <p>Ook dit jaar wordt er een projectweek georganiseerd met een breder thema, namelijk voorbereiding op de BPV. Veiligheid is hier een groot onderdeel van natuurlijk. Ook hier mag de collegetour niet ontbreken en het wordt breder getrokken dan logistiek supervisor. Op 23 april zijn een aantal logistieke opleidingen aangehaakt samen met havenoperaties en op 14 april wordt er een aparte tour georganiseerd voor PGM. Opzet zal vergelijkbaar zijn met vorig jaar (bedrijfsleven, slachtoffers).</p> <p>Er zijn nieuwe initiatieven voor innovatieve events/conferenties:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Digital Reality in de Rotterdamse Haven (Smart Vision 2020): de conferentie was gericht op het bedrijfsleven en het onderwijs voor de Rotterdamse haven. Nieuwe toepassingen worden gepresenteerd door technologieleveranciers en een blik naar de toekomst m.b.t. Augmented en Visual Reality wordt gemaakt. De conferentie is gehouden op 13 februari 2020. Hier is een sterke betrokkenheid van het STC-omringende bedrijfsleven (#bedrijven, #bezoekers) geweest en hier zijn vervolgprojecten en samenwerkingen uit ontstaan. De verbinding met en positionering bij het bedrijfsleven is middels deze conferentie duidelijk versterkt. Aandachtspunt is het nog meer betrekken van de studenten bij deze conferenties.</li> <li>&gt; Safetymasterclasses zijn uitgevoerd waarin het concept van "positief veiligheidsdenken" gepresenteerd wordt aan bedrijven, docenten en studenten. Beperkte setting (60 deelnemers) en tijdsduur (4 uur). Idee is concept te ontwikkelen en voor 4 mbo colleges en RMI opleidingen uit te voeren.</li> </ul> <p>Vanuit het practoraat Brielle samen met afdeling I&amp;O is het webinar Smart Industry georganiseerd in mei 2021. Concept innovatievisie is geschreven.</p>

Indicator	2018	2020	2022	Status	Toelichting
<i>Verrijken en verzamelen van vakkennis</i>					
					<p><b>Schooljaar 2021/2022</b></p> <p>Vervolgprojecten zijn al geschreven of zijn al in gang gezet (RELAR, examineren m.b.v. smartglasses, community of practice, opschaling RIF maritieme digitalisering). Mogelijkheden rondom VR en het nieuwe veiligheidsdenken worden onderzocht. Pilots worden gedaan binnen de colleges.</p> <p>We zijn inmiddels aangesloten als lid van de Innovation Council NML om beter aan te kunnen sluiten bij de trends en ontwikkelingen in de markt en zo ons onderwijs hier beter op te laten aansluiten.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Smart Vision conferentie 2022 met als thema Remote operations in de haven gepland voor juni in samenwerking met STC-KNRM.</li> <li>&gt; Verder ontwikkelen van het Smart Mindshift concept in het kader van sociale innovatie en resilience.</li> <li>&gt; Innovatie agenda STC Group zal in 2022 aansluiten op de strategie.</li> <li>&gt; Innovatiematrix in de maak</li> <li>&gt; Startpunt innovatie in 2022 lanceren</li> <li>&gt; Toekenning subsidie RIF maritieme digitalisering</li> <li>&gt; Europees project RELAR en DERIN van start gegaan</li> <li>&gt; Conferentie toekomst onderwijs m.b.v. simulatoren 2022</li> </ul>

Indicator	2018	2020	2022	Status	Toelichting
<i>Ontwikkelingen en innovatie in het leeraanbod</i>					
<p><b>Practoraat per college</b></p> <p>&gt; Per college wordt ingezet op de installatie van een (deeltijd)practoraat. Het STC wil toegepast onderzoek naar innovaties in de branche stimuleren en faciliteren. In deze onderzoeken wordt het betrekken van het bedrijfsleven (en regionale publieke instanties) een speerpunt, evenals het vertalen ervan naar bruikbare leerproducten voor studenten en de buitenwereld.</p>		volledig ingericht	1 aantoonbaar onderzoek	50%	<p>Per januari 2019 is de visie op practoraten gedeeld met de collegedirecteuren en bilateraal besproken om de behoefte in kaart te brengen. Eerste bevindingen richten zich op de volgende onderwerpen: Simulaties in onderwijs (College M&amp;T), Smart Warehousing (College L&amp;V), Douane (college L&amp;V), Smart Maintenance (College P&amp;M). Verwacht wordt dat begin 2020 hier invulling aan zal worden gegeven door de colleges, i.s.m. de werkgroep. Visie op Practoraat is geschreven en besproken met het CvB. We zoeken best practices bij andere practoraten van andere onderwijsinstellingen en om een beter beeld te krijgen zal begin 2020 een practor uitgenodigd worden bij het MT mbo van het STC. Docenten en bedrijfsleven worden vanzelfsprekend betrokken bij de opzet; studenten gaan in een later (maar begin-) stadium betrokken worden: peilen onderwerpen, rol bij een lopend practoraat, doorstroom hbo. Zie ook het dwarsverband met de indicator "Onderzoeksvaardigheden". Al snel komt bekostigingsvraagstuk om de hoek kijken, in tijden waarin het STC moet reduceren in personeel. Er zijn diverse initiatieven om practoraten aan te stellen, maar deze lijken telkens te stranden. Actie: opnieuw agenderen bijvoorbeeld in strategisch onderwijsoverleg. Bekostiging deels gedekt en vermeld in subsidie-aanvraag Plant of the Future, RELAR en in de RIF opschaling MTP. Actief gezocht naar practor MTP door toekenning subsidie RIF regeling. Inmiddels is binnen het college Brielle, college Havens en college L&amp;V een practor ingesteld en worden de gesprekken gevoerd met een practor voor college M&amp;T.</p>

Indicator	2018	2020	2022	Status	Toelichting
<i>Ontwikkelingen en innovatie in het leeraanbod</i>					
<b>Onderzoeksvaardigheden</b> > Een onderzoekende houding is van belang op alle onderwijsniveaus. In een aantal kwalificatiedossiers zijn, ten behoeve van het doen van onderzoek, onderliggende competenties opgenomen. We willen deze competenties in het mbo breed beleggen in het curriculum. Voor het aanleren van een onderzoekende houding heeft STC Group al de nodige faciliteiten beschikbaar, zoals het Skillslab Maritiem en de experimentele omgeving 'mens en robot in het magazijn'.		in curriculum van alle niveau 4 opleidingen (2020)	bij alle niveaus opgenomen in curriculum (2022)	60%	<p>Team onderwijs van I&amp;O heeft een inventarisatie uitgevoerd op 'onderzoekende houding in KD's van de opleidingen bij het STC. Volgende stap is een werkgroep maken en brainstormen hoe dit meer en meer in het onderwijs ingebed kan worden. Dit kan door middel van keuzedelen, maar ook door de inrichting in het onderwijs van het STC. Er bestaat een dwarsverband met de indicator Practoraten. Hierin is onderzoek een prominente factor. Er is samenwerking gezocht met de onderwijsadviseur die zich bezighoudt met doorstroom naar het hbo, waarbij Onderzoeksvaardigheden een belangrijk aandachtspunt is. Wij zullen ons in het mbo daar niet toe beperken, maar het is wel een belangrijk dwarsverband in verband met die mbo 4-opleidingen. We willen het echter niet als een geïsoleerd vak beschouwen maar in de context van de huidige mbo 4-opleidingen. Docenten zullen betrokken worden wanneer we onderzoeksvaardigheden willen integreren in de opleidingen. Bedrijfsleven zal betrokken worden door onderzoek en projecten waar studenten aan werken te verbinden. Inmiddels is een werkgroep met docenten opgericht en de vervolgactie nu is de best practices in kaart brengen die er al bestaan, ter inspiratie en activatie voor andere collega's. Daarnaast is er een Teamsomgeving opgezet voor de werkgroep. Hierbij wordt gekeken of deze ondergebracht kan worden in de Teamsomgeving van afstandsleren zodat alle docenten toegang hebben. Met de best practices wordt aangesloten bij de interne Teams site van team onderwijs en wordt aangegeven in welke best practice er wordt ingespeeld op het onderzoekend vermogen. Vanuit het MTP zal het onderwerp Smart Ship Lifecycle een onderzoekslijn worden in 2021-2022, waarbij studenten aan onderzoeksopdrachten werken die ingebracht worden door het bedrijfsleven (partners van het MTP). Daarnaast zal een drijvend fieldlab ingericht worden op de Ab Initio waarin onderzoeksvaardigheden van studenten gestimuleerd worden.</p> <p>Andere voorbeelden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Onderzoek design t-shirts vmbo-studenten met studenten van STC-SA Groenberg school als mooi praktisch voorbeeld van onderzoekende vaardigheden op alle niveaus.</li> <li>&gt; Opdracht/onderzoek over eigen cultuur en die van een ander. Dit gebeurt in de les burgerschap van Niveau 1 en 2 L&amp;V.</li> <li>&gt; Vanuit Sharehouse wordt momenteel onderzoek gedaan naar ondernemend gedrag bij jongeren door TNO en EUR. Het bijgevoegd onderzoeksvoorstel is tot stand gekomen na gesprekken met onze studenten. Er zijn een 8-tal hypotheses opgesteld</li> <li>&gt; Projectweek februari 2022 TEAMS project 3e jaars studenten M&amp;T thema "Emissie loos". Gedurende een week wordt er in groepjes gewerkt aan een probleem/vraagstelling. Hiervoor wordt er eerst onderzoek gedaan, waarna de studenten aan het einde van de week met een pitch komen waarbij het onderzoek en een mogelijke innovatieve oplossing wordt gepresenteerd.</li> </ul>

Indicator	2018	2020	2022	Status	Toelichting
<i>Ontwikkelingen en innovatie in het leeraanbod</i>					
<b>Bestaande innovatieve projecten</b> > Implementatie van resultaten uit: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plant of the Future</li> <li>- Mens en Robot in het magazijn</li> <li>- NauTech</li> <li>- Skillslab Maritiem</li> </ul>		implemen- tatie van resultaten uit projecten in de dagelijkse gang van zaken van het onderwijs	2 nieuwe innova- tieve projecten	90%	Vanuit project Samen Sterk is een blauwdruk opgezet voor implementatie en verduurzaming van project-resultaten in het onderwijs. Deze blauwdruk was in 2020 opgeleverd. I.s.m. met Communicatie is dit in een werkbaar tool ontwikkeld en verspreid. Deze blauwdruk passen we toe op huidige en toekomstige projecten. Werkgroep is goed op stoom. Blauwdruk is in juli 2020 klaar en is tot stand gekomen door de I&O-collega's, maar zal ook in samenspraak met onderwijsmanagers en docenten worden aangescherpt. Bedrijfsleven en studenten spelen hierbij in directe zin een mindere rol. De projecten waarin deze methode nu al worden gebruikt zijn er al legio (Entree tot de haven, Maritiem en techniek, Keuzedeel Douane, etc.). De blauwdruk is gereed en kan gepresenteerd worden. In het project Maritiem TechPlatform wordt actief een studenten-vertegenwoordiging ingericht om de studenten meer te betrekken bij de implementatie van projecten. Europese projecten RELAR en DERIN gestart, omtrent VR/AR technologie in het onderwijs. Activiteiten binnen het Sharehouse en softskills lab hebben plaatsgevonden. Samen met het onderwijs worden demonstraties en inspiratiesessies met smartglasses uitgevoerd.
<b>Masterclasses</b>			1x/jaar		Masterclass onderzoeksvaardigheden en masterclass idea-management wordt in 2021 aangeboden aan medewerkers, zodat ze hun studenten beter kunnen begeleiden hierin. Pilot voor ideamanagement eerst binnen de afdeling I&O, dan finetunen en aanbieden voor alle medewerkers via STC Academy.

# 6 VOOR EN MET WERELDBURGERS

## Voortgang op ambities

Hierbij een aantal grote ontwikkelingen:

- 1 **Door de COVID-19-pandemie is het afgelopen jaar vooral ingezet op internationalisering@home.**
  - ▶ In november 2020: digitale projectdag internationalisering bij college L&V. In januari 2021 hele week op de planning (vanaf oktober 2021 wordt hier door een projectgroep met afgevaardigden uit verschillende opleidingen hard aan gewerkt)
  - ▶ Een filmpje 'internationalisering in het bedrijfsleven' is gemaakt voor de opleiding Logistiek medewerker en wordt gebruikt in de lessen Burgerschap.
  - ▶ Een samenwerking is opgezet door het vmbo met de 'Groenberg Secondary School' (Grabouw, Zuid-Afrika). De samenwerking is mede tot stand gekomen door STC Southern Africa (STC International).
  - ▶ De webpagina 'start.internationalisering' is ontwikkeld en gepubliceerd.
  - ▶ Voorbereidingen zijn op digitale samenwerking met school in Aubagne (dichtbij Marseille) en de haventerminaloperator 'SAAM' in Chili (via STC International).
  - ▶ De werkgroep heeft in kaart gebracht hoe internationalisering terugkomt in de verschillende curricula.
  - ▶ Het keuzedeel 'Internationalisering I' is herzien. Hier zijn tien lessen voor ontwikkeld. Dit wordt gegeven bij de colleges Havens en L&V.
- 2 **Rondom de buitenlandstages**
  - ▶ Voorlichtingsavond voor studenten
  - ▶ Aantallen studenten weg in 2021: 406 (1 Erasmus+, de rest varende stages)
  - ▶ Er hebben in 2021 geen studiereizen plaatsgevonden door COVID-19.
  - ▶ Promotie buitenlandstages op de schermen
  - ▶ Er is een nieuwe flyer ontwikkeld voor buitenlandstage voor studenten

### 3 Docentenstages/ medewerkers naar het buitenland:

- ▶ Door de voorbereidingen rondom digitale uitwisselingen, hebben verschillende STC collega's contacten met STC International en scholen/organisaties in het buitenland
- ▶ Verschillende collega's van I&O zijn in 2021 naar het buitenland gegaan voor bijv. projecten Ab Initio, Competing en Skills sea
- ▶ Verschillende STC International collega's zijn voor projecten in het buitenland geweest.

### Ambitie 2022

- ▶ De ambitie voor 2022 is om internationalisering@home verder uit te breiden. In januari vindt de projectweek internationalisering bij L&V plaats voor alle niveaus en een groot aantal opleidingen doen mee, ook een aantal bbl-opleidingen. Het zou interessant zijn om te kijken hoe dit concept verder uit te breiden in de organisatie. Er zijn al gesprekken met het college Havens over betrokkenheid in de projectweek en er is behoefte om te kijken wat er aan studenten kan worden aangeboden indien zij niet mee gaan op studiereis.
- ▶ Het blijft de ambitie om zo veel mogelijk opleidingen en colleges aan te haken bij internationalisering en hen te laten zien wat de mogelijkheden zijn. Het is interessant om aan de slag te gaan met de resultaten van het onderzoek vanuit het college P&M. Dit onderzoek gaat over de behoefte van het college P&M (studenten, docenten en het bedrijfsleven) om internationalisering op te nemen in het curriculum.
- ▶ De ambitie is verder om de studentstages en medewerkersstages weer op niveau te krijgen.
- ▶ Er wordt gekeken hoe internationalisering verder te borgen na het aflopen van de SKA en de lancering van de nieuwe strategie (onduidelijk of internationalisering nog een thema is). Mogelijk vormt de 'International Desk' hier een oplossing voor. Ook de verdere uitbreiding van het start. Internationalisering sluit hier goed op aan.
- ▶ Het college Havens wil vanaf september een nieuwe versnelde opleiding opstarten die studenten voorbereidt op het volgen van een hbo-opleiding. Hierin wordt waarschijnlijk een studiereis binnen Europa opgenomen. Wellicht liggen er ook kansen voor internationalisering@home.

## Afwijkingen

Door de COVID-19-pandemie en de daarbij behorende negatieve reisadviezen hebben er minder stages voor studenten en medewerkers plaatsgevonden. Daarnaast is het beleid van STC Group rondom traineeships veranderd, waardoor dit niet meer heeft plaatsgevonden.

## Prognose 2022-2023

De prognose voor 2022-2023 is dat de meeste indicatoren zullen worden behaald. Voor wat betreft stages in het buitenland van studenten en medewerkers bestaat het risico dat de aantallen genoemd in de SKA niet worden gehaald. De COVID-19-pandemie is de oorzaak.

Indicator	2018	2020	2022
I - stages en studiereizen mbo studenten	350	390	430
I - stages en studiereizen mbo docenten, instructeurs en medewerkers	25	35	45
Versterking imago	-	Merkbaar >stages	Merkbaar >stages
Uitbreiding Europees en Internationaal netwerk	-	Merkbaar >stages	Merkbaar >stages
Traineeships en inzet personeel op buitenlandse vestigingen en projecten	3 -10	Stabiel houden	Stabiel houden

## Betrokkenheid docenten, studenten en bedrijfsleven

Studenten zijn betrokken bij de maatregelen van de werkgroep omdat zij bijv. het keuzedeel Internationaal I hebben gevolgd of hebben deelgenomen aan de projectweek internationalisering. Ook het bedrijfsleven heeft in deze projectweek geparticipeerd in de vorm van gastlessen. Daarnaast worden zij betrokken door het onderzoek dat door het college P&M wordt uitgevoerd onder bedrijven en studenten naar wensen en behoeften rondom internationalisering. Er is veel contact met het bedrijfsleven over de internationale stages die onze studenten lopen. Hier is ook een nieuwe flyer voor ontwikkeld en zij zijn aangehaakt bij het netwerk evenement in juni 2021.

Docentbetrokkenheid is terug te zien als afgevaardigde van hun opleiding/ college in de werkgroep of diverse projectgroepen rondom het keuzedeel, start. internationalisering en de projectweek internationalisering. Noemenswaardig is ook de digitale samenwerking met de buitenlandvestigingen van het STC, collega's van STC International en de deelnemingen in het buitenland. Hier zijn ook verschillende docenten actief in (geweest).

## Monitor Voor en met Wereldburgers - 2021

Indicatoren	Omschrijving	STATUS*	Status omschrijving
<p><b>A</b> Curriculum van alle mbo-opleidingen is gericht op een goede aansluiting op de internationale arbeidsmarkt</p>	<p>STC Group streeft ernaar om de curricula van de opleiding(en) per sector zo veel mogelijk aan te laten aansluiten op de eisen van de internationale arbeidsmarkt.</p>	<p>80%</p>	<p>De aangeboden keuzedelen van de diverse colleges zijn geïnventariseerd. Met name het keuzedeel Internationaal I is passend voor onze opleidingen. Het lesmateriaal en examen voor het keuzedeel Internationaal I is opnieuw herijkt en beroeps specifiek gemaakt voor de STC-student. Er is een filmpje ontwikkeld rondom internationalisering voor niveau 2.</p> <p>Tevens heeft een aantal opleidingen een vreemde taal als keuzedeel opgenomen, zoals bij Machinist Railvervoer (Engels en Duits) en Aviation Officer (Spaans en Duits). In de curricula en de lesstof van de maritieme opleidingen zijn de internationale competenties opgenomen waarmee de studenten worden voorbereid op hun internationale loopbanen.</p> <p>Andere activiteiten zijn, o.a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Sinds twee jaar wordt er binnen het college L&amp;V een projectdag internationalisering georganiseerd inclusief diverse workshops met (internationale) bedrijven en STC-vestigingen in Oman en Zuid-Afrika. In januari 2022 is er een hele week ingericht met activiteiten voor niveau 1 t/m 4. Zowel bol- als bbl-studenten nemen deel.</li> <li>&gt; Er is een workshop 'cultural awareness' gegeven aan studenten binnen het ETO-festival (Eigentijds en toekomstbestendig onderwijs)</li> <li>&gt; Er vinden gesprekken plaats met buitenlandse scholen over het organiseren van digitale events voor studenten. In januari 2022 vindt dit plaats met een school uit de regio Marseille, Frankrijk.</li> <li>&gt; Bij het college M&amp;T vindt onder het TEAMS-project in januari 2022 een projectweek plaats met onderdelen in het Engels.</li> <li>&gt; Binnen het college Procestechiek &amp; Maintenance vindt er een onderzoek plaats naar behoeften en wensen van studenten, bedrijfsleven en het docententeam met betrekking tot internationalisering</li> <li>&gt; Het vmbo heeft een project gerealiseerd met de 'Groenberg Secondary School' (Grabouw, Western Cape, Zuid-Afrika). Vmbo-leerlingen maakten T-shirts op basis van wensen/tekeningen van leerlingen van de Groenberg Secondary School. De T-shirts worden ingepakt en verzonden naar Zuid-Afrika. De samenwerking is mede tot stand gekomen door deelneming van STC International - STC Southern Africa, Kaapstad.</li> </ul>

\* Statusontwikkeling (gemiddeld in %)

Indicatoren	Omschrijving	STATUS*	Status omschrijving
<p><b>B</b> Versterking van internationale imago van de STC Group</p>	<p>STC Group streeft er naar haar internationale imago, zowel binnen als buiten de organisatie, verder kracht bij te zetten.</p>	<p>90%</p>	<p>Dit is een doorlopend proces. Er hebben diverse activiteiten plaats gevonden zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Een inspiratiesessie internationalisering voor de onderwijsmanagers.</li> <li>&gt; Deelname aan de talkshow 'STC aan tafel' over internationalisering.</li> <li>&gt; Een publicatie van het online medewerkersmagazine 'Op Koers' met het thema internationalisering.</li> <li>&gt; Opname van best practices van het STC binnen de Nuffic LinkedIn-pagina en website/pdf. Ook intern is de projectweek als 'best practice' gedeeld op het start.onderwijs en in de vorm van een compilatiefilmpje.</li> <li>&gt; Deelname event VETO10 waar het STC een workshop gaf aan collega's van Rotterdamse onderwijsinstellingen over 'cultural awareness'.</li> <li>&gt; Engelstalige webinars van STC International.</li> <li>&gt; In januari is de nieuwe STC-campagne 'machtig mooi' gestart. Op de nieuwe website zien we verschillende verwijzingen naar het internationale werkveld waar wij voor opleiden.</li> <li>&gt; In januari 2022 is het start.internationalisering gelanceerd. Deze interne website heeft als doel alle informatie rondom internationalisering in het onderwijs te centraliseren en docenten te inspireren en te ondersteunen.</li> <li>&gt; In november 2021 is er een nieuwe flyer en poster ontwikkeld voor internationale stage van studenten en deze is verspreid in de organisatie Daarnaast is er een nieuwe korte promo opgenomen die op de schermen op de locatie WH wordt getoond.</li> <li>&gt; Er is een nieuwe flyer ontwikkeld voor de werving van stagebedrijven.</li> <li>&gt; In juni 2021 heeft er een online netwerkbijeenkomst met bedrijven plaatsgevonden voor studenten. Hier was een Erasmus+-stand aanwezig in het online programma Virbella.</li> </ul> <p>Er wordt continu aandacht gegeven aan de versterking van het internationale imago van STC Group. Via artikelen in STC Nieuws worden alle medewerkers doorlopend geïnformeerd over de activiteiten rond internationalisering.</p>
<p><b>C</b> Uitbreiding Europees en internationaal netwerk</p>	<p>STC Group streeft er naar haar deelname aan en positie binnen (inter)nationale organisaties en initiatieven in relatie tot het onderwijs en het beroepenveld, uit te breiden en te versterken.</p>	<p>90%</p>	<p>De samenwerking met scholen in Engeland en Frankrijk is een voorbeeld van de uitbreiding van het Europese netwerk, evenals INNOTECS en de digitale samenwerking met een bedrijf uit Chili. Een ander voorbeeld is het TEAMS-project waarbij een van de doelstellingen is een structurele samenwerking te bewerkstelligen tussen Europese maritieme instellingen. We zijn constant bezig met het uitbreiding van ons netwerk en zien kansen voor nieuwe (subsidie) projecten binnen de EU. Dit proces levert waardevolle contacten op.</p>



Indicatoren	Omschrijving	STATUS*	Status omschrijving
<p><b>D</b> Internationale stages en studiereizen voor studenten aan het mbo</p>	<p>STC Group streeft er naar zoveel mogelijk mbo-studenten stages te laten lopen in Europa of erbuiten, en door middel van studiereizen (verder) kennis te laten maken met bedrijven en scholen die internationaal actief zijn.</p>	<p>50%</p>	<p>Het aantal studenten dat met een Erasmus+-beurs naar het buitenland gaat stijgt nog niet. In 2019 zijn 33 studenten met een Erasmus+-beurs op stage/studiereis geweest binnen Europa (Spanje, Denemarken, Engeland en Duitsland) en voor 2020 heeft het door COVID-19 maar een resultaat van 17 studenten opgeleverd, waarvan er helaas 11 moesten terugkeren. Er zijn diverse andere initiatieven zoals studiereizen naar Barcelona, Lissabon en Dresden. Vrijwel alle studenten van de maritieme opleidingen hebben een internationale stage tijdens hun opleiding. Buiten Europa vinden ook nog een aantal buitenlandse stages plaats.</p> <p>In 2021 zijn er door de COVID-19-pandemie slechts vijf studenten op stage geweest met Erasmus+-financiering. Wel gaat de studiereis naar Barcelona door in januari 2022 met 12 studenten en gaat er een groep studenten naar Lissabon. Ook gaan er weer langzaam aan studenten op stage met Erasmus+. De varende stages (zonder Erasmus+) zijn doorgegaan. Wel heeft er een digitale samenwerking plaatsgevonden tussen Franse en Nederlandse studenten (indicator A) en verwachten we een groep Italiaanse studenten te ontvangen in mei 2021.</p>
<p><b>E</b> Stages en studiereizen voor docenten, instructeurs en medewerkers binnen het mbo</p>	<p>STC Group streeft er naar zoveel mogelijk mbo-docenten, instructeurs en medewerkers stages te laten lopen in Europa of erbuiten, en door middel van studiereizen (verder) kennis te laten maken met bedrijven en scholen die internationaal actief zijn.</p>	<p>65%</p>	<p>Het aantal docenten en medewerkers dat met een Erasmus+-beurs naar het buitenland gaat stijgt nog niet. In 2019 zijn 18 docenten met een Erasmus+-beurs op een internationale stage in Europa geweest. Voor 2020 stonden een 10-tal docentstages gepland. 1 stage vond plaats voor COVID-19 en de rest was in die periode gepland maar hebben niet plaatsgevonden. In 2022 is de verwachting dat er weer medewerkers op stage kunnen met Erasmus+-subsidie. Daarnaast gaan er ook docenten met een buitenlandse studiereis mee zonder de Erasmus+-subsidie of hebben zij i.h.k.v. Europese projecten deelgenomen aan partnermeetings in het buitenland.</p> <p>De richtlijnen die zijn opgesteld voor de stages voor docenten worden ook gebruikt voor de internationale stages d.m.v. een routekaart. Budget en planning zijn soms nog een obstakel voor de (internationale) stages van docenten en medewerkers.</p> <p>Wat we naast fysieke reizen zien, is dat er ook verschillende collega's van het mbo participeren in digitale projecten/afspraken met mensen uit het buitenland. Denk aan de digitale uitwisseling met Marseille en de paneldiscussie met de collega's van de buitenland vestingen.</p> <p>Daarnaast zijn er ook collega's betrokken bij het ontvangen van bezoek uit het buitenland, bijvoorbeeld ontvangst van een Chileense delegatie (januari 2022), docenten uit Frankrijk (februari 2022) en mogelijke studenten en docenten uit Italië (mei 2022). Los van dat dit internationalisering@home activiteiten zijn voor studenten, brengt het docenten ook in contact met collega's uit het buitenland. Dit zorgt ook voor een internationale ervaring en verdere professionalisering op het gebied van internationalisering.</p>

Indicatoren	Omschrijving	STATUS*	Status omschrijving
<p><b>F</b> Traineeships en inzet personeel op buitenlandse vestigingen en projecten</p>	<p>STC Group streeft ernaar om docenten, instructeurs en medewerkers traineeships te laten lopen bij de samenwerkingsverbanden buiten Nederland en gebruik te maken van hun kennis, kunde en ervaring in projecten in het buitenland via STC International en de buitenlandse deelnemingen. Dit geldt ook voor internationale projecten die in Nederland worden uitgevoerd.</p>	<p>50%</p>	<p>Het internationale karakter en organisatie van de STC Group biedt mogelijkheden voor medewerkers om betrokken te zijn en of mee te werken aan internationale projecten die worden uitgevoerd in het buitenland (door STC T&amp;C en STC International) en ook in Nederland. Een voorbeeld in het buitenland is 'Kazakh Maritime Academy' (Almaty, Kazakhstan).</p> <p>Het zijn vooral medewerkers van STC International die de vestigingen hebben bezocht. Door de COVID-19- pandemie hebben beperkt bezoeken plaatsgevonden en zijn projecten veelal online uitgevoerd. Voorbeelden van STC International projecten: SENA, Colombia, TANCANG-STC, Ho Chi Minh City, Vietnam. Ook heeft er een paneldiscussie plaatsgevonden met collega's van de verschillende buitenlandvestigingen tijdens de projectweek internationalisering voor studenten. Verschillende Rotterdamse collega's waren betrokken.</p> <p>Voorbeelden STC International projecten zijn:  Nuffic project – Escola Nautica Maputo, Mozambique  Insight in maritime, port, transport and logistics, Gujarat Maritime University, Ahmedabad, India.  Manager Port Operations in Rotterdam</p>

## 7 EIGEN VAKMANSCHAP (PROFESSIONALISERING)

### Voortgang op ambities

Het onderwijs en bedrijfsleven ontwikkelen zich snel. Dat vraagt wendbaarheid en continue ontwikkeling in vaardigheden van medewerkers binnen STC Group. 'Leading in learning' is daarbij ons motto en hoogwaardig vakmanschap is wat studenten en het bedrijfsleven van de STC Group verwacht. Binnen Eigen Vakmanschap staat die ontwikkeling centraal. Middels de vier doelgebieden (docentstages, coaching en begeleiding startende docenten, STC Academy en Circulaire/hybride carrières) geven we hier richting aan en kunnen medewerkers zelf de regie hierin nemen. Hierna volgt de voortgang binnen deze doelgebieden.

Vanwege de coronamaatregelen hebben er nauwelijks docentstages plaatsgevonden in 2020 en 2021. Vanaf 2022 staan de signalen weer op groen en worden de eerste docentstages (7) en studiereizen (o.a. Barcelona) georganiseerd. Dit jaar zal meermaals een voorlichting voor docenten en onderwijsmanagers georganiseerd worden voor het organiseren van een stage. De inschrijvingsprocedure wordt ook geoptimaliseerd via de STC Academy en via het opzetten van een centraal stageloket.

De uitval van startende docenten in het eerste jaar zou in 2020 gereduceerd moeten zijn tot onder de 10%. Dit percentage is niet gehaald en we zien in het schooljaar 2020-2021 een uitval van 50% binnen het eerste schooljaar te zien. Diverse redenen worden door de starters aangegeven. Het huidige schooljaar is wederom gestart met een succesvol introductieprogramma met een grote opkomst. Indien van toepassing zijn de starters gekoppeld aan een coach en volgen zij een PDG of tweedegraads lerarenopleiding. De intervisie- en themabijeenkomsten worden dit schooljaar echter niet of nauwelijks bezocht, met name vanwege rooster technische redenen. Vanwege deze reden wordt de onboarding van startende docenten in 2022 door de werkgroep i.s.m. HRM en STC Academy herzien, voor uiteindelijk behoud van de startende collega (en terugdringen van uitval in eerste jaar tot onder de 5% in 2022).

De circulaire/hybride carrières heeft de naam *hybride praktijkexpert* gekregen, omdat we naast lesgeven ook meerwaarde zien voor inhuur van experts in projectonderwijs, gastlessen, ontwikkelen lesmateriaal/keuzedelen etc. De inzet hiervan was in 2020 en

2021 nog minimaal en is nu opgenomen in de NPO-bestedingsplannen. Daarnaast kunnen onderwijsteams deze experts in de eerste twee jaar boven hun formatiesterkte inzetten. In het voorjaar 2022 gaat de werkgroep langs alle MT's voor het inventariseren van de stand van zaken, het bespreken van mogelijkheden en ophalen van behoeften. Dit moet leiden tot het behalen van de doelstelling van 2022: inzet van minimaal 15 hybride praktijk experts in de colleges.

Tussen de lancering van de STC Academy (start 2021-2022) en einde kalenderjaar 2021 zijn er 81 inschrijvingen geweest voor een training. Daarnaast telde de werkgroep vanaf eind 2021 al ruim 163 inschrijvingen voor 2022. Dit aantal stijgt, doordat bijna alle trainingen via de STC Academy verlopen. Daarnaast worden in 2022 studiedagen van colleges samen met de Academy georganiseerd. Vanwege corona heeft de scholingscarrousel in 2020 en eerste half jaar 2021 enigszins stil komen te liggen waarmee de ambitie, van 40% deelname van alle medewerkers, niet gehaald is. In 2022 wordt naast de continue aanwas van nieuwe trainingen, geïnvesteerd in online trainingen (Good Habitz), content voor onderwijsmanagers en stafafdelingen, en themaweken met diverse scholingsactiviteiten. Hiermee werkt de werkgroep aan de ambitie dat 50% van alle medewerkers in 2022 een leeractiviteit heeft uitgevoerd.

### Betrokkenheid docenten, studenten en bedrijfsleven

Onderwijsmanagers worden betrokken bij de ontwikkeling van de STC Academy en de begeleiding van startende docenten, door aan te sluiten bij de MT-vergaderingen. Docenten worden betrokken bij de Academy en de werkgroep startende docenten via individuele gesprekken en vragenlijsten. De Academy heeft daarnaast een klankbordgroep voor feedback, bestaande uit docenten en ondersteunend personeel. Tevens zijn er vanuit de Academy een aantal roadshows op de colleges verzorgd. Het bedrijfsleven wordt betrokken bij het organiseren en adviseren van de nieuwste scholingsactiviteiten binnen de STC Academy. Voor de organiseren van docentstages ontstaat er samenwerking met het netwerkdag/banenmarkt.

## Monitor Eigen Vakmanschap - 2021

Indicator	2018	2020	2022	Status	Toelichting
Docentstages per jaar > Percentage van het totaal aantal mbo-docenten dat op dat moment op stage is geweest	10%	25%	50%	0%	<p><b>Februari 2020</b>            Docentstages (n) worden beter gemonitord. Nieuw beleid en daarbij horende producten zijn gemaakt om de stage als manier van deskundigheidsbevordering aantrekkelijker te maken en het aantal docenten dat op stage gaat daarmee te vergroten. Promotie daarvan komt tevens de komende maanden op gang, waaronder met de reeds gelanceerde routekaart.</p> <p>In het taakbeleid staat beschreven dat iedere docent bij het STC eens in de drie jaar op docentstage dient te gaan. De getoonde percentages zijn van alle medewerkers bij het STC in zijn geheel, waarbij geen rekening is gehouden met dit beleid. Bij 33% zou het hoogst haalbare bereikt zijn. In 2022 zou 16,5% van alle docenten op docentstage geweest moeten zijn. Met 8% in 2019 is dit een goed begin.</p> <p><b>Aanvulling</b>            Helaas hebben de afgelopen maanden in het teken gestaan van corona. Dit heeft ook zijn invloed gehad op het aantal docenten dat op stage is geweest: dat is vrijwel nihil. Dit geldt voor zowel internationale- als nationale stages. Helaas is ook de geplande stageweek niet doorgedaan. Het percentage dat in de kolom 'status' staat is daarom onveranderd t.o.v. de vorige versie van de monitor. Belangrijk om te noemen is dat er wel contact is met de werkgroep Docentstages en dat stages, middels deelproject STC Academy én middels werkgroep Internationalisering, wel de verdiende aandacht blijven krijgen.</p> <p><b>Januari 2021</b>            Helaas zijn er ook in de tweede helft van 2020 geen docentstages geweest. De routekaart die is ontwikkeld heeft andere organisaties geïnspireerd. Het Nuffic heeft deze routekaart als best practice op hun website opgenomen.</p> <p><b>Juli 2021</b>            Geen veranderingen t.o.v. evaluatie januari vanwege de huidige coronamaatregelen en besluit CvB i.v.m. internationale reizen. In september komt de werkgroep weer bij elkaar en wordt de verbinding verder gezocht met de werkgroep STC Academy.</p> <p><b>December 2021</b>            Begin september 2021 groen licht om de stages naar het buitenland weer in de startblokken te zetten gezien de dan geldende coronamaatregelen. Enthousiaste collega's hebben zich gemeld. Begin december 2021 zouden de eerste 2 collega's weer naar het buitenland afreizen voor een docentstage. Helaas gooit COVID-19 wederom roet in het eten. Vanaf januari 2022 tot de zomervakantie staan 7 docenten op de planning om hun docentstage in het buitenland te lopen. Daarnaast wordt met Deltion in Zwolle gewerkt aan een gezamenlijke studiereis voor 4 docenten STC en 4 docenten Deltion.</p>

Indicator	2018	2020	2022	Status	Toelichting
Coaching en begeleiding startende docent > Uitval 1e jaar	15%	<10%	<5%	50%	<p><b>Januari 2021</b> We hebben geen exacte resultaten te verantwoorden vanwege de reductie van leerling aantallen. Veel tijdelijke contracten zijn opgezegd vanwege het krimpscenario waar het STC in terecht is gekomen.</p> <p><b>Juli 2021</b> Tot nu toe hebben alle startende docenten en instructeurs een coach gekregen naast hun managers en begeleiders in het team. Vanwege het bijzondere coronajaar zijn veel scholings-/ professionaliseringsactiviteiten niet door gegaan. Helaas hebben we ook met een grote uitstroom te maken van docenten die bij collega instellingen aan de slag gaan. Van de 14 docenten die tussen 1 augustus en 31 december 2020 gestart zijn, vertrekken er 7. Dat is een uitval van 50% in het 1e jaar. 5 van de 7 is op eigen verzoek. De werkgroep onderzoekt de achterliggende redenen voor het vroegtijdig vertrek van deze collega's.</p> <p>Mede als gevolg hiervan én de extra subsidies komen in schooljaar 21-22 veel nieuwe docenten naar het STC. De voorbereiding om hen op een goede manier te 'onboarden' is in volle gang. Dit wordt een uitdagende periode.</p> <p><b>December 2021</b> Bij aanvang van het schooljaar 21/22 zijn er 36 nieuwe docenten en instructeurs gestart. Daar zijn gedurende het najaar nog 14 docenten en instructeurs bij gekomen (een totaal van 50 in de tweede helft van 2021) De voorgenoemde collega's die bij aanvang van het schooljaar zijn gestart hebben een tweedaagse introductiebijeenkomst gekregen met inhoudelijke informatie over het STC en workshops over pedagogiek en didactiek. Daarnaast zijn alle starters gekoppeld aan een coach en zijn alle de voor in aanmerking komende starters een PDG of een Tweede Graadslerarenopleiding gestart of gaan begin 2022 hiermee starten. In de maanden september, oktober en november zijn er drie bijeenkomsten georganiseerd voor de starters om de organisatie beter te leren kennen en ervaringen uit te wisselen over de organisatie en het lesgeven. Eén docent die dit schooljaar gestart is, heeft het STC verlaten.</p>

Indicator	2018	2020	2022	Status	Toelichting
STC Academy/scholingscarrousel > Medewerkers dat per jaar deelneemt aan de activiteiten	30%	40%	50%	75%	<p><b>Februari 2020</b> Doorontwikkeling scholingscarrousel naar een huisacademy waar alle deskundigheid bevorderende activiteiten vanuit STC Group onder vallen. Aantal docenten dat deelneemt aan de activiteiten neemt de komende jaren toe.</p> <p><i>Ook hier heeft corona en de gedwongen thuiswerkperiode als gevolg daarvan invloed gehad, en zijn de activiteiten van de carrousel zelf flink stil komen te liggen. Hierdoor is het percentage onder 'status' onveranderd gebleven t.o.v. vorige monitor.</i></p> <p><b>Januari 2021</b> Inmiddels zijn veel trainingen in de scholingscarrousel omgezet naar digitale trainingen. Ook is er veel nieuw aanbod ontstaan dat aansluit op de huidige behoefte rondom het afstandslernen, werken met MS Teams etc. Niet alles wordt meer via de scholingscarrousel geregistreerd, waardoor het specifiek meten lastig is. Wel zien we dat bijna alle docenten (en ook stafmedewerkers) zeker één of meerdere keren hebben deelgenomen aan lerende sessies over online lesgeven en andere corona gerelateerde thema's.</p> <p><b>Juli 2021</b> De pilot binnen college LGV heeft goede resultaten opgeleverd en het systeem is daarmee ook goed getest. De STC Academy staat nu al open maar wordt na de zomer gelanceerd. Dit leer- en ontwikkelplatform heeft een mooie basis om de professionalisering op een hoger plan te brengen. Via die weg kunnen medewerkers zich aanmelden voor trainingsaanbod, voor just-in-time learnings en opleidingen aanvragen. Op die manier kunnen we beter zicht krijgen op de kwantiteit van gevolgde scholingsactiviteiten. Ook kunnen we middels Analytics de activiteiten bekijken van just-in-time learnings. De leeractiviteiten worden continu geëvalueerd waardoor ook de kwaliteit gewaarborgd wordt.</p> <p><b>December 2021</b> Na de pilotfase is de STC Academy aan het begin van het schooljaar gelanceerd. Vanaf de start van het schooljaar zijn er 81 deelnames geweest voor een training die via de STC Academy is georganiseerd. Vanaf januari staan diverse trainingen gepland op het gebied van examinering, pedagogiek en didactiek en persoonlijke ontwikkeling. Dit zijn trainingen op teamniveau en trainingen in het open aanbod. Hiervoor zijn er 163 inschrijvingen.</p> <p>Naast het trainingsaanbod in de Academy zijn er dit schooljaar meerdere trainingen verzorgd die niet via de Academy georganiseerd werden. Dit komt vanwege de implementatiestappen en reeds geplande trainingen. Dit vertekent enigszins het aantal trainingsactiviteiten voor de eerste helft van schooljaar 2021-2022.</p> <p>Samen met OnderwijsAcademie onderzoeken we de mogelijkheden voor het verder analyseren van gebruikersactiviteiten in de Academy. Dit wil de werkgroep duidelijk zichtbaar krijgen, want dit geeft input voor het aanbod en het inhoudelijk gesprek in de verschillende gremia in de organisatie. In de huidige analyses kunnen we o.a. zien hoe vaak een contentitem is aangeklikt en welke momenten in de week er meer activiteit is in de Academy.</p>

Indicator	2018	2020	2022	Status	Toelichting
Circulaire/hybride carrières > Aantal docenten in totaal in de mbo-colleges	7	10	15	6	<p><b>Februari 2020</b> Er is sprake van een reductie in de formatie bij het STC. Daardoor zijn er minder vacatures en minder mogelijkheden om hybride docenten te werven. Daarnaast is er de afgelopen jaren ook vanuit de hybride docent zelf gebleken dat de combinatie van banen niet altijd ideaal was en is besloten dit traject actief te onderbreken.</p> <p><b>Januari 2021</b> Een belangrijke meerwaarde van hybride docenten is het ophalen van up-to-date kennis vanuit het bedrijfsleven naar het onderwijs, met overdracht naar docenten en de klas in. In gezamenlijkheid met afdeling I&amp;O is een traject opgestart waarmee wordt onderzocht waarom er een grote uitval is geweest en op welke manier werkgevers en werknemers duurzame afspraken kunnen maken om hybride docentschap in de toekomst een goede kans te geven binnen STC Group. Vanuit dit traject is een verbeteronderzoek uitgevoerd genaamd maritiem hybride docent 2.0. Het verbeteronderzoek is zo goed als afgerond en heeft inzichten opgeleverd over wat er nodig is om duurzaam gebruik te maken van hybride docenten. Denk hierbij aan beperkingen die vanuit de huidige set aan bevoegdheidseisen gesteld worden en suggesties voor het verbeteren van de samenwerking tussen de onderwijsinstelling en het bedrijfsleven. Ook denken we aan het toewerken naar een bepaald streefpercentage van hybride docenten binnen de onderwijsteams. (NB: In het krimpscenario van het STC is die laatste aanbeveling nog niet gerealiseerd.) Binnen het STC zijn vier hybride docenten aan het werk, waarvan twee op tijdelijke basis. We ervaren dat hybride docenten een goede bijdrage kunnen hebben bij tijdelijke vervanging.</p> <p><b>Juli 2021</b> We spreken niet meer van hybride docenten maar van hybride praktijkexperts. Dit heeft vooral te maken met dat de inzet van mensen uit het bedrijfsleven niet altijd gaat om (bevoegd) lesgeven, maar ook inzet bij diverse andere activiteiten binnen het onderwijsteam (projectonderwijs, gastlessen, ontwikkelen van keuzedelen, etc.). Vanuit diverse gesprekken met de colleges en andere betrokkenen is er een voorstel gedaan aan het CvB. Het voorstel komt er globaal op neer dat de inzet van hybride praktijkexperts in het beleid opgenomen wordt: zij zullen een vast onderdeel van de (flexibele) schil bij de onderwijsteams worden. Hierbij zullen de onderwijsteams op verschillende manieren gebruik kunnen maken van deze hybride inzet (hybride docent, projectonderwijs, ontwikkelen keuzedelen, gastlessen, etc.). Het CvB is geadviseerd om dit voor de eerste twee jaar (deels) boven de formatiesterkte te doen. Bovenstaand voorstel is besproken en goedgekeurd door het CvB. Begin juli wordt tijdens het strategisch onderwijsoverleg met mbo, hbo en vmbo de wijze van aanpak besproken.</p> <p><b>December 2021</b> De inzet van HPE's is in de NPO-bestedingsplannen door de colleges meegenomen. Op het moment van dit schrijven moeten deze plannen nog goedgekeurd worden door het CvB en ter instemming aan de OR voorgelegd worden. Na de kerstvakantie gaat een multidisciplinair team (HRM en I&amp;O) het actieplan voor de inzet van HPE's verder uitwerken.</p>

## Maatregelen Eigen vakmanschap

Docentstages	STATUS	Toelichting
Er wordt een startonderzoek uitgevoerd naar de status van de docentstages en de diverse vormen van uitvoer en interpretatie ervan. De randvoorwaarden voor uitvoer van stages worden onderzocht, vastgesteld en opgenomen in beleid.	100%	Afgerond
Er wordt een proces en bijbehorende tools geformuleerd waarmee de leeropbrengsten van de stages worden geborgd en geformaliseerd.	100%	De diverse producten zijn opgeleverd en in de colleges geïmplementeerd. Vanwege de coronacrisis zijn weinig docenten op stage geweest. Het evalueren van de producten wordt middels een planning en in overleg met de werkgroep doorgeschoven naar een later, meer geschikt moment.
Het lopen van docentstages wordt actief gepromoot en belegd binnen de onderwijsorganisatie;	60%	<p>De status hiervan is ongewijzigd t.o.v. de vorige versie vanwege de corona crisis. In overleg met de werkgroep in de week voor de zomervakantie gaat de laatste status worden besproken en zullen ook voorzichtig plannen voor volgend jaar worden gemaakt.</p> <p><b>Januari 2021</b> Het CvB heeft noodgedwongen besloten alle internationale stages tot de zomer 2021 af te zeggen. Bij de nationale stages is het heel lastig om bedrijven te vinden waar stages gelopen kunnen worden. Het is echt 'alle hens aan dek', dat betekent focus op het primaire onderwijsproces en het beperkt houden van onderwijs achterstanden. Wel is de werkgroep actief bezig om het thema 'stages' onder de aandacht te houden onder docenten en onderwijsmanagers, om te bereiken dat het STC er klaar voor is zodra de mogelijkheid voor stages er weer is. Logistiek en Vervoer heeft inspirerende plannen om na de zomer een stageweek in te zetten.</p> <p><b>Juli 2021</b> Voor de internationale stages onder Erasmus+ zijn er gesprekken gevoerd met de onderwijsmanagers en collegedirecteuren. Docenten die vorig jaar niet (door COVID-19) uiteindelijk niet op stage zijn geweest, staan nog op het vizier van de werkgroep. In september wordt hier een vervolg aan gegeven, zodra er weer mogelijkheden zijn m.b.t. het reizen. Het aanmelden voor docentstages krijgt een plek binnen de STC Academy. Op die manier wordt de docentstages nog meer onder de aandacht gebracht en kunnen docenten zich eenvoudig aanmelden. Binnen het college L&amp;V staat een stageweek gepland in week 5 (toetsweek) in 2022.</p> <p><b>December 2021</b> Er waren plannen om het promoten van de docentstages te koppelen aan het Netwerkevenement van de colleges Havens en L&amp;V. Dit zou in november 2021 plaatsvinden maar door COVID-19 heeft dit evenement helaas ook geen doorgang gehad. Het plan is nu voor het voorjaar van 2022. Daarnaast worden de evaluatieformulieren en het inschrijfproces gekoppeld aan het nieuwe Start. en de STC Academy. Tevens is er een Excelbestand tot stand gekomen vanuit afdeling I&amp;O met preferred partners in Europa. Dit zijn zowel onderwijsinstellingen als bedrijven die gekoppeld zijn aan Europese subsidie projecten. In ditzelfde overzicht staan ook de stagebedrijven in het buitenland opgenomen. Dit bestand zal jaarlijks een update krijgen en is gedeeld met de IBPV-coördinatoren.</p>
De mogelijkheden voor oprichting van een centraal stageloket worden onderzocht, waar de relaties met het bedrijfsleven worden gelegd en onderhouden.	10%	<p><b>December 2021</b> Er wordt een plan gemaakt om het centrale stageloket onder te brengen in STC Academy, waarbij ook georganiseerde stages worden toegevoegd waar collega's zich op in kunnen schrijven.</p>



## Coaching en begeleiding Startende docent

We ontwikkelen een gedegen introductieprogramma voor startende docenten;

STATUS

### Toelichting

#### Februari 2020

Behaald, eigenaarschap ligt nu binnen colleges, rol en verantwoordelijkheden huidige werkgroep beperkt zich met name tot vraagbaak en signalerende rol. Deze rol wordt ook door de startende docent herkend. Daarnaast zijn zij eigenaar van het uitvoeren van het eerstejaars programma: Het organiseren van alle bijeenkomsten loopt als een rode draad door het jaar heen bij de werkgroep.

Op dit moment wordt gekeken naar het traject dat volgend jaar wordt ingezet met nieuwe docenten en welke invloed de corona maatregelen daarop gaan hebben.

#### Januari 2021

Het introductieprogramma voor startende docenten is uitgebreid voor startende instructeurs en zal nu verder verfijnd en verbeterd worden. De werkgroep stimuleert docenten vaker aanwezig te zijn bij bijeenkomsten en wil als werkgroep meer in verbinding staan met de onderwijsteams.

#### Juli 2021

Het introductieprogramma is neergezet voor twee dagen, eind augustus. Het programma vindt op twee locaties plaats, om de organisatie beter te leren kennen. Tijdens deze twee dagen krijgen nieuwe medewerkers informatie over alle stafdiensten, gebruik van de diverse software, rondleidingen en diverse pedagogische- en didactische workshops. Naast nieuwe medewerkers zullen stagiairs (onderwijsgevende) ook uitgenodigd worden.

Alle collegedirecteuren en onderwijsmanagers zijn hiervan op de hoogte gebracht, middels een mailing en/of toelichting tijdens een vergadermoment. Bovendien zijn ze geïnformeerd over de nieuwe programmakaart: de verschillende bijeenkomsten voor startende docenten en instructeurs.

De programmakaart is aangepast met vaste data. Ook zijn de bijeenkomsten korter geworden en daarmee is het totaal aantal uren van de bijeenkomsten verlaagd.

#### December 2021

Het tweedaagse introductieprogramma aan het begin van het schooljaar heeft een opkomst gehad van ruim veertig startende docenten en instructeurs (ook docenten die eerder in 2021 zijn gestart en stagiaires). De collega's kregen informatie over het STC en workshops over pedagogiek en didactiek. Deze tweedaagse werd uiteindelijk op één locatie verzorgd en werd als waardevol beschouwd door de starters n.a.v. de feedback. Daarnaast hebben zij drie bijeenkomsten gekregen waarin zij hun ervaringen deelden (intervisiebijeenkomst) en de organisatie beter leerde kennen (meet & greet bijeenkomsten).

De programmakaart wordt in 2022 geëvalueerd en als werkgroep wordt er gewerkt aan een plan om starters, die gedurende het jaar instromen, nog beter te voorzien van organisatie gerelateerd en onderwijskundige informatie (zoals deze wordt gedeeld tijdens de tweedaagse introductie).

100%

Coaching en begeleiding Startende docent	STATUS	Toelichting
<p>We ontwikkelen een standaard beleid inclusief randvoorwaarden voor begeleiding en coaching van startende docenten, ervaren docenten en instructeurs/onderwijs assistenten, brengen dit onder de aandacht bij de onderwijsteams en ondersteunen bij de implementatie en uitvoer.</p>	<p>80%</p>	<p>Ook voor instructeurs is inmiddels een beleid gemaakt op basis van het beleid voor startende docenten. Er hebben diverse gesprekken plaatsgevonden en het beleid is geschreven. Er is nu één regeling voor zowel startende docenten als startende instructeurs.</p> <p><b>Januari 2021</b> Deze regeling is geaccordeerd door het CvB, ligt ter beoordeling bij de OR en zal na accordering gepubliceerd worden. Komende periode gaat de werkgroep onderzoeken hoe we docenten die halverwege het schooljaar instromen goed kunnen meenemen in de regeling. Ook bekijkt de werkgroep de specifieke randvoorwaarden voor tijdelijke krachten en andere functies vanuit het onderwijzend personeel.</p> <p><b>Juli 2021</b> Onderwijsteams bevestigen de behoefte voor beleid omtrent instroom van docenten halverwege het schooljaar. Dit onderzoek wordt voortgezet. Tevens gaat de werkgroep verder met de specifieke randvoorwaarden (zie januari 2021).</p> <p>Er heeft een evaluatie plaatsgevonden van de aangeboden bijeenkomsten uit de programmakaart (programma voor startende docenten en instructeurs). De aanwezigheid bij de bijeenkomsten is erg laag. Vanuit dit gegeven is de programmakaart weer onder de aandacht gebracht bij collegedirecteuren en onderwijsmanagers, tijdens een vergadermoment en is verstrekt via e-mail.</p> <p>Op de regeling voor startende docenten en instructeurs is feedback gegeven, o.a. op het aantal uren voor de PDG-opleiding en tweedegraadsopleiding. De werkgroep gaat dit onderzoeken.</p> <p><b>December 2021</b> De werkgroep gaat vanaf 2022 de regeling voor startende docenten en instructeurs tegen het licht houden en wijzigen waar nodig. De werkgroep bekijkt de mogelijkheden tot het ontwikkelen van een 'overbruggingsprogramma' voor startende docenten en instructeurs die gedurende het jaar instromen. Zij krijgen in ieder geval direct coaching, maar een maatwerktraject zou de nodige ondersteuning kunnen bieden voor de basisbeginselen van het lesgeven.</p> <p>Tevens gaat de werkgroep aan de slag met een revisie van het handboek voor startende docenten en instructeurs. Eventuele wijzigingen zullen via de formele wegen bewandeld worden voor akkoord. Ook zullen de aanpassingen in de verschillende gremia besproken worden (met name in de MT's van alle colleges).</p> <p>De werkgroep heeft de ambitie om twee keer per jaar aan te sluiten bij de MT's voor het bespreken van de regeling, het handboek en de programmakaart. Bovendien zijn dit momenten om het gesprek aan te gaan over het binden en boeien van de nieuwe collega's.</p>

Coaching en begeleiding Startende docent	STATUS	Toelichting
<p>We ontwikkelen het PDG-aanbod verder in samenwerking met diverse PDG-aanbieders.</p>	<p>100%</p>	<p>Doorlopend proces.</p> <p><i>In het ontwikkelbeleid is benoemd (q2 2020) dat STC Group graag docenten een 2<sup>e</sup> graads opleiding wil laten behalen (daar waar mogelijk). Dit heeft de voorkeur boven een PDG-variant. Daarnaast is STC Group met de lerarenopleiding TBO een maatwerktraject aan het vormgeven met uitstrooprofiel Maritiem &amp; Techniek</i></p> <p><b>Januari 2021</b> Door de beleidswijziging met betrekking tot het opleiden van zij-instromers naar een 2e graads lerarenopleiding wil de werkgroep onderzoeken wat effectieve richtlijnen zijn voor begeleiding van verschillende categorieën docenten en instructeurs. Hiervoor zullen we de benchmark maken met andere onderwijsinstellingen.</p> <p><b>Juli 2021</b> Het geschetste onderzoek naar effectieve richtlijnen (zie januari 2021) is nog niet uitgevoerd en wordt na de zomervakantie opgepakt. De verwachting is dat volgend schooljaar (2021-2022) het aantal collega's dat een PDG gaat volgen stijgt ten opzichte van 2020-2021.</p> <p><b>December 2021</b> Bij aanvang van schooljaar 21/22 zijn 4 docenten gestart met een PDG aan de Hogeschool van Rotterdam. Daarnaast starten begin 2022 nog 6 docenten met de PDG.</p>

Scholingscarrousel- STC Academy	STATUS	Toelichting
We ontwikkelen een visie over het leren en ontwikkelen van docenten en ondersteunende medewerkers;	100%	<p><i>Visie is afgerond en onderdeel van het HRM beleid en het plan voor STC Academy.</i></p>
We voeren een onderzoek uit naar ideeën en wensen als het gaat om professionalisering binnen de onderwijs- en management teams.	90%	<p><i>Er is een enquête uitgezet onder medewerkers naar hun leervoorkeuren en steeds meer MT's/klankbordgroepen worden betrokken. Voor het komende halfjaar staat er een enquête in de planning voor meer inhoudelijke wensen, vandaar dat het percentage binnen 'status' is opgehoogd naar 50%.</i></p> <p><b>Januari 2021</b> Om de professionalisering van onderwijs- en management teams te ondersteunen is een Learning Management Systeem aangekocht. Tijdens de implementaties daarvan zullen we de inhoudelijke opleidingsbehoefte inventariseren. De uitvoering van de enquête over de inhoudelijke leerbehoeften is daarmee uitgesteld. De reden hiervoor is dat we willen dat er snel een antwoord kan komen voor medewerkers nadat we hen hebben uitgevraagd op hun leerbehoefte.</p> <p><b>Juli 2021</b> Er is een vragenlijst uitgezet onder de medewerkers m.b.t. professioneel leren. Deze vragenlijst is in samenwerking met een Masterstudent gemaakt. De vragenlijst was bedoeld om goed zicht te krijgen op de mening/ ervaring van medewerkers op het gebied van leerklimaat, leiderschap en leeractiviteiten het afgelopen jaar. De antwoorden geven zicht op de omstandigheden die je als medewerker nodig hebt om te kunnen leren en over welke rol de leidinggevende hierin kan spelen.</p> <p>STC Academy is gevuld met content (trainingen en just-in-time learnings) vanuit Onderwijsacademie, ons eigen aanbod en aanbod van eerder afgenomen aanbieders. Er zijn hiervoor keuzes vanuit de werkgroep gemaakt voor het plaatsen van content. Daarnaast is er een pilot gedraaid met medewerkers van het college LGV. Zij hebben kennisgemaakt met de STC Academy en feedback geleverd op de gebruiksvriendelijkheid en de content (tijdens huiswerkopdrachten en Teams-sessies). Ook is er een klankbordgroep (bestaande uit diverse collega's uit de organisatie) betrokken bij keuzes voor gebruiksvriendelijkheid, lay-out en content (via Teams-sessie gaven zij feedback). Alle directeuren zijn zowel plenair als individueel bevroegd over hun visie, ambitie en wensen op het gebied van ontwikkeling voor hun colleges/ afdelingen. Een deel van de onderwijsmanagers heeft deelgenomen aan de informatieve bijeenkomst over de Academy. Bovendien krijgen onderwijsmanagers informatie via mailings en via de procesbegeleiders van hun college. Tot slot is er een regiegroep met collegedirecteuren, I&amp;O-manager en HRM-directeur die input leveren voor de nieuwe Academy.</p> <p>Suggesties uit voorgenoemde groepen zijn meegenomen in de keuzes voor het verder ontwikkelen van STC Academy.</p> <p>Het onderzoek blijft gaande na lancering van de Academy, met als doel om aan te blijven sluiten bij de organisatiestrategie, de veranderingen in het werkveld en de ontwikkelbehoeften van de collega's.</p>

## Scholingscarrousel- STC Academy

STATUS

### Toelichting

90%

#### December 2021

In de maanden november en december heeft de werkgroep een 'roadshow' langs alle colleges georganiseerd. Tijdens deze momenten kregen collega's informatie over de Academy en konden zij hun vragen stellen over leren en ontwikkelen. Daarnaast was dit ook voor de werkgroep het moment om vragen te stellen over de wensen en ideeën voor verdere professionalisering. Hierop zijn een aantal nieuwe trainingen opgenomen in het aanbod van de Academy. Tijdens het Strategische Onderwijs Overleg (directeuren) is het belang van leren en ontwikkelen besproken en informatie opgehaald over de ervaringen met de Academy. In 2022 heeft de werkgroep de ambitie om bij alle MT's aan te schuiven om in gesprek te gaan over leren en ontwikkelen met de Academy als voornaamste middel. De wensen, de kansen en mogelijkheden om verdere professionalisering in te bedden zal hierin worden besproken. Tevens wordt deze input meegenomen in de herziening van het ontwikkel- en professionaliseringsbeleid.

Bij het inschrijven van een training krijgt een medewerker een notificatie met daarbij een evaluatieformulier voor de training. Trainers worden gevraagd om de laatste 10 minuten van een training in te richten voor het invullen van het formulier. Dit geeft de werkgroep zicht op de ervaringen van de training.

In januari 2022 organiseert de werkgroep een bijeenkomst met de klankbordgroep om het eerste half jaar van de Academy te evalueren.

Tot slot werkt de werkgroep aan een PDCA-cyclus om continu de professionaliseringsbehoeften in kaart te brengen en de kwaliteit van contentitems te borgen. Zo streven we naar een kwalitatief goede aansluiting tussen vraag en aanbod, die ook aansluit bij de strategische doelen en de onderwijsvisie van het STC.

## Scholingscarrousel- STC Academy

De scholingscarrousel wordt doorontwikkeld naar een STC Academy. De inhoud van STC Academy en het aanbod wordt organisatie breed afgestemd en houdt rekening met diverse doelgroepen werknemers

STATUS

### Toelichting

*De afgelopen maanden is er een aantal belangrijke acties opgezet en worden er steeds meer mensen betrokken. Denk hierbij aan beleidsvorming, ontwerp van de Academy, het uitvoeren van enquêtes, het opzetten van onderzoek naar online omgevingen, etc. Hiermee maakt de Academy serieuze stappen richting een lancering en een gedegen uitrol over de colleges en afdelingen.*

#### Januari 2021

We hebben een beleid in concept ontwikkeld. Het ontwerp van STC Academy is afgerond. Er is een aanbesteding gedaan en afgerond om een Learning Management Systeem aan te kopen wat de basis is voor STC Academy. Implementatie van het LMS staat gepland voor het voorjaar 2021 en STC Academy live voor de hele organisatie in september 2021.

#### Juli 2021

De aanwezige content vanuit het Scholingscarrousel en vanuit Onderwijsacademie zijn getoetst bij de pilotgroep van L&V, de Klankbordgroep en de werkgroep. Hierin zijn keuzes gemaakt voor de korte termijn en de lange termijn om te integreren in de Academy. Daarnaast is het aanbod onderverdeeld in: onderwijs, stafafdeling, algemeen en leiderschap. Voor elk onderdeel en voor elke doelgroep binnen de organisatie is content beschikbaar vanaf september 2021, zowel korte learnings (video's, podcast, literatuur) als trainingen/ cursussen.

90%

#### December 2021

STC Academy is gelanceerd en bestaat uit een divers aanbod aan content: korte learnings (d.m.v. quick reference cards, video's en e-learnings) en trainingen. Via de Academy worden nu online en fysieke trainingen georganiseerd. Medewerkers kunnen zich inschrijven voor trainingen, kunnen verzoeken indienen voor het volgen van trainingen of opleidingen en kunnen korte learnings doorlopen. De content wordt continu aangevuld, voor zowel stafdiensten als voor onderwijsgevend personeel.

De werkgroep heeft een communicatieplan en communicatiekalender ontwikkeld en deze is goedgekeurd door de afdeling 'communicatie'. Hierin staan acties voor het promoten van de Academy en het aanbod en het ophalen van professionaliseringsbehoeften. Deze acties bestaan uit: posters, factsheets, nieuwsbrieven, interviews, teamoverleggen etc.

In 2022 plaatsen we per kwartaal meerdere trainingen voor het onderwijsgevend personeel en voor de stafdiensten. Daarnaast gaan we gebruikmaken van de bibliotheek van Good Habitz. Deze online trainingen zijn voor alle medewerkers geschikt en richten zich op brede vaardigheden voor de professional. Door deze trainingen te koppelen aan klassikale trainingen van een specialist of coach verwachten we dat de vertaling naar de werkvloer meer effect zal hebben.

Ook zijn er initiatieven van collega's om trainingen voor andere collega's te organiseren. Met een aantal stafafdelingen zijn hier gesprekken over gevoerd om trainingen toe te voegen aan de Academy. Bovendien wordt er door de afdeling Begeleiding kritisch gekeken naar de korte learning in het platform om kwalitatief goed content te delen met collega's.

Tot slot, verlopen ook de bijeenkomsten voor 'startende docenten en instructeurs' via de Academy en plaatsen we kennisclips van collega's in de Academy ter inspiratie van andere medewerkers.

Scholingscarrousel- STC Academy	STATUS	Toelichting
<p>Een profielschets voor onze 'docent van de toekomst' wordt opgesteld en zal als uitgangspunt dienen voor het onderdeel van opleidingsaanbod voor deze doelgroep in STC Academy.</p>	<p>100%</p>	<p><b>Februari 2020</b>  Dit profiel is aangenomen vanuit externe bronnen en verwerkt in de functieprofielen en wordt daarmee geborgd in de activiteiten die gaan plaatsvinden in de Academy.</p> <p><i>Aanvullend is er een verzoek gekomen om een document te maken waarmee de manager met de medewerker in gesprek kan, een zogenaamd ijkpunt. Dit profiel gaat nader worden bekeken en wellicht aangevuld met input vanuit docenten en managers zelf.</i></p>

Circulaire/hybride carrières	STATUS	Toelichting
<p>Projectgroep Circulaire carrières gaat actief de relatie aan met het bedrijfsleven om organisaties te vinden die samen met STC Group in dit traject willen optrekken.</p>	50%	<p><b>Februari 2020</b> Ondanks een goede start en eerder behaalde resultaten merken we teruglopende aantallen in hybride docenten. Een nieuwe impuls en acties zijn nodig om de gestelde doelen te behalen en te behouden. Door een geringe reductie in de formatie van STC zijn er minder mogelijkheden om hybride docenten in dienst te nemen.</p> <p>Op dit moment zijn we in afwachting van de goedkeuring op een project dat opstart vanuit een eerder, succesvol traject. In dit nieuwe project wordt onderzocht wat redenen van uitval van hybride docenten zijn geweest en hoe daar voor de toekomst duurzame afspraken over kunnen worden gemaakt met (beide) werkgever(s) en de docent zelf.</p> <p><b>Januari 2021</b> De conclusies van het verbeteronderzoek worden vertaald in een nota voor het CvB met als advies om het beleid binnen de onderwijsinstelling aan te scherpen m.b.t. de inzet van hybride docenten.</p> <p>Het merkbare en resultaat is dat we als STC inzichten hebben in hoe we hybride docenten duurzaam kunnen inzetten van hybride docenten. Toekomstig resultaat zal wel zijn dat een bepaald % van de colleges bestaat uit een hybride docentvorm.</p> <p><b>Juli 2021</b> Het streven is om de mbo-docentteams in twee jaar tijd voor 5% (FTE) uit hybride collega's te laten bestaan. En in drie jaar tijd uit 10%. De percentages behoeven nog aandacht. Hoe is dit namelijk te beheersen en te monitoren. In samenwerking met de regiegroep zal dit uitgewerkt worden.</p> <p><b>December 2021</b> De colleges kunnen vanuit de NPO-bestedingsplannen HPE's inzetten voor de diverse plannen die zij geschreven hebben. In 2022 gaat de projectgroep een actieplan opstellen om HPE's verder te promoten en te integreren binnen de organisatie n.a.v. de memo 'verduurzamen inzet hybride praktijkexperts'. Deze memo is gedeeld en besproken tijdens het strategisch onderwijsoverleg voor de zomer.</p>
<p>Projectgroep Circulaire carrières deelt actief haar kennis met andere onderwijsinstellingen en profileert zich als expert op het gebied van circulaire carrières. We organiseren of leveren een bijdrage aan een seminar op dit gebied.</p>	100%	<p>Status is ongewijzigd.</p>



## 8 BASISKWALITEIT EN KWALITEITSZORG

In periode dat de Strategische Kwaliteitsagenda tot ontwikkeling kwam, beoordeelde de Inspectie van het Onderwijs de kwaliteit van STC Group als onvoldoende. Met alle medewerkers is geanalyseerd wat de oorzaak was en wat er nodig was om de kwaliteit op orde te brengen. In 2020 is dit pad verder vervolgd.

De ambitie en strategie van STC Group zijn geïntegreerd in de collegeplannen. Deze vormen, naast de audits, enquêtes en beschikbare data de basis voor de teamplannen. In de teamplannen staan de gezamenlijke doelen en ambities van de teams. De inspectie van het Onderwijs heeft in 2020 de kwaliteit van STC Group als voldoende beoordeeld. Ook de studenten hebben de verbeterde kwaliteit opgemerkt en waarderen dit met een JOB-cijfer van 6,6. Dit is een voldoende, maar onze ambitie blijft om minimaal een 7,0 te halen. De

ontwikkelingen liggen op koers, de verbetering van de kwaliteitscultuur is duidelijk ingezet. Het sturen op kwaliteit door het geheel doorlopen van de PDCA-cyclus blijft onverminderd aandacht houden, met name de Check en Act is nog geen vanzelfsprekendheid.

STC Group heeft als hoofddoel het vormgeven van een uitstekende en betrouwbare leeromgeving waarin sterk en positief aan de toekomst van studenten, medewerkers en bedrijfsleven wordt bijgedragen. Met dit doel voor ogen werkt STC Group aan het verder optimaliseren/consolideren van de ingezette ontwikkelingen. Met het doorlopen van de gehele PDCA-cyclus zal het onderwijs voor onze studenten elke dag een groeiende ontwikkeling laten zien.

### Monitor Basiskwaliteit en kwaliteitszorg

Indicator/resultaatgebied	2018	2020	2022	Status	Toelichting
Onderwijsproces > OP1 Aanbod > OP2 Ontwikkeling en begeleiding > OP3 Pedagogisch-didactisch handelen > OP5 Beroepspraktijkvorming	Onv.	Vold.	Goed	100%	In maart 2020 is het definitieve rapport van de Inspectie van het Onderwijs gepubliceerd en is het onderwijsproces binnen STC met een voldoende beoordeeld. Voor de beoordeling 'goed' moeten alle standaarden ten minste voldoende én twee van de vier standaarden goed zijn.
Borging & Afsluiting: > BA1 Borging diplomering > BA2 Afsluiting	Onv.	Vold.	Vold.	100%	De examinering en diplomering bij STC Group heeft de inspectie in december 2019 met een voldoende beoordeeld.
Onderwijsresultaten > OR1 Studiesucces > OR3 Vervolgsucces	Onv.	Vold.	Vold.	77%	Verbeteracties om het studiesucces verder te verhogen zijn in college- en teamplannen verwerkt.
SKA Sturen, kwaliteitszorg en Ambitie > SKA1 Visie, ambitie en doelen > SKA2 Uitvoering en kwaliteitscultuur > SKA3 Evaluatie, verantwoording en dialoog	Onv.	Vold.	Vold.	100%	Kwaliteitszorg en ambitie bij STC Group is in maart 2020 door de inspectie als voldoende beoordeeld

## Maatregelen basiskwaliteit en kwaliteitszorg

	STATUS	
<p><b>Kwaliteitsagenda</b></p> <p>Er is een kwaliteitsagenda opgesteld en er is een nieuw format voor het collegeplan en teamplan met daarin SMART-doelen. De ambities in het collegeplan vloeien voort uit het Strategisch Plan STC Group 2016-2025. Aangevuld met ambities uit deze Strategische Kwaliteitsagenda.</p>	100%	<p>Kwaliteitsagenda wordt per schooljaar opgesteld en uitgevoerd. Jaarlijks wordt bij het opstellen verbeterpunten verwerkt. Het format voor het teamplan is verbeterd en worden ingezet voor het ontwikkelen van de teamplannen 22/23 Beleid m.b.t. College- en teamplan staat verwoord in het Handboek Kwaliteit.</p>
<p><b>Audits &amp; zelfevaluaties</b></p> <p>Voor het houden van zelfevaluaties en het uitvoeren van interne en externe audits wordt een poule van 25 auditoren opgeleid, die op aanvraag beschikbaar zijn voor het houden van audits. Een auditor zal twee dagen per jaar een audit uitvoeren en vier uur per jaar een scholing volgen;</p>	100%	<p>Huidige auditpool is geactualiseerd. Alle auditoren zijn getraind en er wordt gebruik gemaakt van auditoren van andere instellingen.</p> <p>Voor de borging van de basiskwaliteit zijn naar aanleiding van de bevindingen uit het Inspectierapport en het nieuwe Inspectiekader 2021, o.a. instrumenten voor de audits en zelfevaluaties hierop aangepast en Check &amp; Act acties uitgezet in de PDCA-cyclus van ons stelsel van kwaliteitszorg.</p>
<p><b>Kwaliteitsnetwerk</b></p> <p>De kwaliteitsfunctionaris van het college is de linking-pin tussen het college en de afdeling Kwaliteit ten behoeven van de te realiseren doelen;</p>	100%	<p>Kwaliteitsfunctionarissen komen steeds beter in hun rol en dragen actief bij aan het verbeteren van de kwaliteit door o.a. intervisies tijdens de netwerkbijeenkomsten.</p>
<p><b>Management dashboard</b></p> <p>Het management dashboard is verbeterd en gebruikersvriendelijk gemaakt. Het kan nu als sturingsinstrument ingezet worden;</p>	95%	<p>Is operationeel. Er is een werkgroep Data Science gestart, die verschillende systemen gaat integreren, zodat data niet alleen als verantwoordingsinformatie en sturingsinformatie wordt gebruikt voor de opleiding, maar ook laat zien wat het effect is van genomen maatregelen/interventies op de gehele organisatie.</p>

	STATUS	
<p><b>Bijeenkomsten</b></p> <p>Er worden bijeenkomsten georganiseerd om teams te ondersteunen bij het verbeteren van hun kwaliteit;</p>	100%	De teams zijn door zo wel interne als externe betrokkenen getraind.
<p><b>Documentbeheer</b></p> <p>Goed digitaal documentbeheer is onderdeel van het kwaliteitszorg-systeem. Dit systeem is eind 2022 volledig operationeel.</p>	80%	Op SharePoint zijn alle beleidsdocumenten en het Governance Handboek digitaal beschikbaar. Op de vernieuwde website is de voor de studenten relevante informatie beschikbaar.

# VERANTWOORDING INZET MIDDELEN

Deze beschrijving hoort bij de indicatieve begroting, bijlage 4 en 5, vermeld in de vastgestelde kwaliteitsagenda. Er zijn geen grote verschuivingen t.a.v. de oorspronkelijke toedeling. Er is wel een andere keuze ontstaan in de uitputting van de middelen. In eerste instantie heeft het CvB gekozen voor een spreiding van het investeringsbudget over vier jaar, 4 miljoen per jaar. Dit is gezien de ruimere uitgaven herzien en gealloceerd per jaar overeenkomstig de hoogte van de rijksbijdrage. Het totaal te investeren bedrag over vier jaar blijft gelijk.

Er zijn veel investeringen gedaan zoals zichtbaar is in de voortgangsrapportage met monitoren. Alle investeringen, in combinatie met de gekozen vorm van executie heeft de aanvullende rijksbijdragen voor de jaren 2019 tot en met 2021 volledig uitgeput. Daarnaast is er nog vanuit algemene middelen geïnvesteerd. Bij de totale uitgave is, conform de regeling, (meer dan) 1/3 deel besteed aan de drie landelijke speerpunten.

Programmalijn	2019	2020	2021
Jongeren en (jong) volwassenen in een kwetsbare positie	2.854.990	3.175.146	3.096.540
Een leven lang leren; ontwikkelen met gelijke kansen			
Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt			
Eigentijds- en toekomstbestendig onderwijs	634.443	705.588	688.120
Voor en met wereldburgers	317.221	352.794	344.060
Eigen vakmanschap (Professionalisering)	634.443	705.588	688.120
Basiskwaliteit en kwaliteitszorg	634.443	705.588	688.120
	<b>5.075.540</b>	<b>5.644.697</b>	<b>5.504.949</b>

# LEGENDA KLEUREN & STATUS MONITOR

Voortgang zonder noemenswaardige problemen > geen interventies te verwachten / benodigd	% v.d. voortgang	<i>% v.d. voortgang zegt vooral iets in combinatie met de kleur. Kleur moet aangeven hoe 'soepel' e.e.a. loopt. En een project kan bijv. voor 90% klaar zijn, maar voortgang stopt op wegvallen persoon. Dit krijgt dan 90%, maar wel met een rode kleur, omdat interventie gewenst is / nodig is.</i>
Voortgang geboekt, niet zoveel als gewenst, kleine interventies geweest / gewenst / benodigd	% v.d. voortgang	
Voortgang niet goed / interventies benodigd	% v.d. voortgang	<i>Benodigde interventies goed en duidelijk beschrijven. Benodigde interventies niet via monitor kenbaar maken, dit moet de projectleider / wg voorzitter doen naar de betreffende persoon die kan helpen.</i>
Afgerond	100 %	
Nog op te starten	0%	

