



Verantwoording Strategische Kwaliteitsagenda

2019

Inhoud

Voorwoord College van Bestuur	3
1 Jaarverslag (Strategische) strategische kwaliteitsagenda 2019	4
2 Jongeren in een kwetsbare positie	10
3 Een leven lang leren: ontwikkelen met gelijke kansen	21
4 Eigentijds en toekomstbestendig onderwijs	31
5 Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt	35
6 Voor en met wereldburgers	46
7 Eigen vakmanschap (professionalisering)	52
8 Basiskwaliteit en kwaliteitszorg	59
Bijlage 1 Verantwoording op hoofdlijn van inzet middelen	63
Bijlage 2 Legenda kleuren & status monitor	64

Voorwoord College van Bestuur

Voor u ligt de eerste voortgangsrapportage van de strategische kwaliteitsagenda van STC Group. In het kalenderjaar 2019 is door collega's, studenten en onze partners uit het bedrijfsleven hard gewerkt aan de implementatie. We zijn we trots op de eerste meetbare en merkbare resultaten binnen de gehele organisatie, van vo, mbo, hbo tot en met onze private organisatieonderdelen.

Wij hanteren een uitgebreide planning & control cyclus tijdens de implementatie waarbij we gebruik maken van monitoren per programmalijn/ thema. De nulsituatie, ambities 2019-2022, indicatoren en maatregelen zijn hierin overgenomen. Iedere stakeholder kan waarnemen hoe de beoogde doelen op een iteratieve wijze worden gerealiseerd. De monitoren geven een gedetailleerd beeld van de gepleegde inspanningen en de mate van doelbereiking wordt met kleuren en percentages weergegeven.

In het voorwoord van de vastgestelde STC strategische kwaliteitsagenda beschrijven wij hoe deze een integraal onderdeel vormt met de strategische koers van onze instelling. Dit heeft geleid tot een forse hoeveelheid ambities waarbij wij ons realiseren dat de verantwoording in het jaarverslag te omslachtig is. We hebben daarom gekozen voor een beknopte weergave van de zeven programmalijnen/ thema's in het jaarverslag met een link naar een uitgebreide weergave met de monitoren. Zo vormt zich een transparant geheel, dat aansluit bij de planning & control cyclus en een beperking van extra administratieve last. We hopen op begrip en waardering van de beoordelingscommissie voor deze keuze.

Namens STC Group, College van Bestuur,

Frits Gronsveld en Jan Kweekel

1 Jaarverslag (Strategische) strategische kwaliteitsagenda 2019

Dit hoofdstuk staat tevens in het jaarverslag 2019

Inleiding

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 - verantwoordingrapportage 2019

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 STC in aanmerking komt voor een resultaatafhankelijk budget. We hebben in dit jaarverslag gekozen voor een beknopte weergave van de voortgang van de zeven programmalijnen/ thema's met een link naar een uitgebreide weergave (voortgangsrapportage 2019) met monitoren per programmalijn/thema. Zo vormt zich een transparant geheel, dat aansluit bij de planning & control cyclus met een beperking van extra administratieve last.

Voortgang op hoofdlijnen – betrekken stakeholders – inzet middelen

Hierna volgt een uitleg over de uitvoering van de zeven programmalijnen/ thema's, een beknopte beschrijving van de voortgang van de thema's, een reflectie op de deelname van studenten, docenten en bedrijfsleven aan de uitvoering en ten slotte een verantwoording op hoofdlijnen van de inzet van middelen.

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 programmamanager, alle voorzitters van de werkgroepen, twee CvB - leden en de directeur communicatie. Daarnaast worden de 7 programmalijnen of thema's meegenomen in de college en/of teamplannen. Dit wordt ook ondersteund en gemonitord.

Drie landelijke speerpunten

Er zijn drie landelijke speerpunten 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.

De STC ambities en beoogde resultaten zijn: minder VSV'ers op niveau 1 en 2, een verhoogde doorstroom van niveau 1 naar 2, van 2 naar 3 en een arbeidsmarktrendement hoger dan 70% bij niveau 1 en 2 opleidingen. Bij dit speerpunt werken we met drie indicatoren: VSV, doorstroom en arbeidsmarktrendement en een grote hoeveelheid maatregelen die we samen met interne en externe stakeholders vormgeven. Eén van de projecten is het starten van de niveau 1 opleiding 'Entree tot de Haven'. Hierbij streven we naar een verdere daling van het VSV, een betere doorstroom naar hogere mbo- opleidingsniveaus en een hoger arbeidsmarktrendement.

Aan de hand van de gebruikte indicatoren zien we dat het VSV cijfer m.b.t niveau 1 sterk daalt maar dat de overige niveaus, matig tot sterk (niveau 2), stijgen. Dit zien we ook terug in de landelijke trend.

De doorstroom van niveau 1 naar niveau 2 opleidingen blijft nagenoeg gelijk maar van niveau 2 naar niveau 3 zien we in schooljaar 2017 – 2018 grote verschuivingen. Er zijn opleidingen enorm gestegen in doorstroom (2) maar ook een aantal flink gedaald (3). De overige opleidingen blijven nagenoeg gelijk (4).

Het arbeidsmarktrendement van 2 van de 3 opleidingen zijn in schooljaar 17/18 fors hoger dan de 70% signaalwaarde, voor de opleiding op niveau 1 zijn geen cijfers beschikbaar gesteld. De maatregelen die wij hebben ingezet ten behoeve van de opleiding Entree tot de Haven, zijn in volle gang en verlopen prima.

Landelijk speerpunt2 : Gelijke kansen in het onderwijs (LLL & LLO)

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

Leven lang leren (LLL), initieel bekostigd onderwijs

De werkgroep leven lang leren heeft zich het afgelopen jaar geconcentreerd op de doorstroom vmbo-mbo-hbo, waarbij er geïnvesteerd is in voorlichting, de aansluiting van de curricula, uitwisseling van docenten, meeloopdagen, etc. Hiermee willen we de bekendheid van de verschillende opleidingen onder de leerlingen en studenten vergroten, zodat zij goed geïnformeerd een keuze kunnen maken over hun vervolgstap binnen hun carrière. Aangrenzende onderwerpen zoals LOB, SLB, coachende houding van docent zijn cruciaal en ondersteunend hierin. Buiten de werkgroep leven lang leren wordt, binnen andere werkgroepen en portefeuilles, beleid gemaakt, zodat de

ondersteuning van de doorstroom van studenten kan worden geborgd. Vervolgstap van de werkgroep is het verduurzamen van de doorstroom.

Leven lang ontwikkelen (LLO), STC Training & Consultancy

Een leven lang ontwikkelen vormt een belangrijk antwoord op de arbeidsmarktproblematiek ontgroening en vergrijzing. Immers, bedrijven hebben steeds meer moeite jonge mensen aan zich te binden en bestaande medewerkers worden ouder én moeten langer inzetbaar zijn. Bovendien veranderen bestaande functies aangrijpend of verdwijnen zij geheel. Hierdoor ontstaat er een steeds grotere behoefte aan om-, her- en bijscholing. 2019 en begin 2020 zijn door STC gebruikt om te inventariseren welke wensen en best practices er in Nederland en België te vinden zijn. 2020 wordt het jaar waarin de lessen omgezet worden in beleid én actie.

Landelijk speerpunt3 : 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.

Met betrekking tot onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt heeft STC van oudsher al een sterke verbintenis met het bedrijfsleven en ook in afgelopen jaar heeft STC daar weer op vele manieren vorm aan gegeven. De, in onze strategische kwaliteitsagenda, genoemde activiteiten en indicatoren hebben hierbij ook volop aandacht gehad en een breed scala aan acties zijn ondernomen om de ambities en indicatoren te behalen. Van studie- en management dagen op locaties bij bedrijfsleven en ketenpartners tot een grootse innovatieconferentie, waarbij over de 100 bedrijven de link maakten tussen digital reality in de haven en het onderwijs en verkenningen op practoraten. STC is en blijft volop in beweging om de relatie tussen onderwijs en het bedrijfsleven te versterken, en het onderwijs arbeidsmarkt-proof te maken.

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. Dit alles om het onderwijs eigentijds- en toekomstbestendig te maken. Hierbij spelen pedagogisch didactische vaardigheden, reflectie van de docenten en flexibilisering van het onderwijs een belangrijke rol. De docenten, leercultuur, gebruikte lesvormen en lesondersteunende middelen verleiden hen tot een onderzoekende houding en het verleggen van hun grenzen.

Er zijn in 2019 diverse activiteiten uitgezet waaronder het excellentietraject didactisch handelen, workshops/masterclasses (o.a. blended learning). Daarnaast is er gewerkt aan het inrichten van een medialab waar onderwijsmateriaal wordt ontwikkeld voor de lessen en is er

gewerkt aan een keuzedelengids om studenten beter te kunnen voorlichten. De werkgroep ETO met vertegenwoordiging uit alle colleges van STC Group en de afdelingen Innovatie & Onderwijs en ICT volgt de nieuwste ontwikkelingen op dit gebied en coördineert de activiteiten van vier subgroepen die op hun beurt weer aansluiten bij docenten, andere organisatieonderdelen en werkgroepen.

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.

Het internationale curriculum heeft de nodige aandacht gehad, de keuzedelen internationaal I en II en extra vreemde talen zijn als keuzedeel opgenomen. Bij de maritieme opleidingen zijn de internationale competenties opgenomen. Om het imago van Internationalisering te verbeteren heeft een inspiratiesessie internationalisering voor de onderwijsmanagers plaatsgevonden en wordt aandacht besteed via de interne communicatiekanalen " op koers " en het STC Nieuws. Het aantal studenten dat met een Erasmus + beurs naar het buitenland gaat (40) stijgt helaas nog niet en dat geldt tevens voor het aantal docenten en medewerkers dat met een Erasmus + beurs naar het buitenland gaat. De uitbreiding van het Europese en internationale netwerk neemt toe, we nemen deel aan verschillende KA2 projecten van Erasmus + (interwater way competentions, Competing, Skills Sea en Clis). De samenwerking met de diverse scholen in Engeland is ook voorbeeld van de uitbreiding van het Europese netwerk. De diverse colleges hebben uitwisselingsprogramma's binnen Europa. En ten slotte, werken verschillende docenten regelmatig mee aan internationale projecten van STC International en STC Training & Consultancy. Deze projecten worden in het buitenland maar ook in Nederland uitgevoerd. Het project in Kazachstan en de training Manager Port Operations van STC International zijn hier goede voorbeelden van.

Eigen vakmanschap (Professionalisering, EV)

De ambities met betrekking tot dit thema bestaan uit het bevorderen van docentstages, 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.

Docentstages zijn een begrip binnen STC: meerdere teams zijn een week lang vrij geroosterd van lessen, zodat de docenten op docentstages kunnen gaan. Ook zijn docentstages een vaak terugkerend doel in de teamplannen van diverse teams binnen STC. De opgestelde procedures en promotiematerialen omtrent docentstages hebben hier aan bijgedragen. Met betrekking tot de startende docenten is er een heldere regeling opgesteld die inmiddels bij alle collegedirecteuren en onderwijsmanagers bekend is. Een dergelijke regeling wordt tevens nog gerealiseerd voor startende instructeurs zodat zij ook gebruik kunnen maken van de diverse startersfaciliteiten die STC aanbiedt. De STC Academy krijgt steeds meer vorm, dit is ook gezien door de onderwijsinspectie in november 2019. In het inspectierapport staat beschreven: "Als laatste zien wij dat er ruimte is om scholing te volgen. Deze is afgestemd op de doelen van het

team en is onderdeel van het teamplan. Bij de uitvoering speelt de academie van STC een belangrijke rol. Zij organiseert opleidingsactiviteiten die zijn afgestemd op het strategisch beleid. Ook benutten de opleidingen vaker de mogelijkheid voor docentstages, met als neveneffect intensievere relaties met het beroepenveld." Helaas heeft het hybride docentschap weinig aandacht gekregen, dit heeft onder andere te maken met de reductie waar STC mee te maken heeft. In 2020 zal dit (opnieuw) actief worden opgepakt.

Basiskwaliteit en kwaliteitszorg (BKKZ)

De kwaliteitszorg binnen STC heeft mede door de strategische kwaliteitsagenda een grote impuls gekregen. Het heeft er mede voor gezorgd dat wij onze doelen SMART-er hebben geformuleerd. Naast de merkbare effecten van de maatregelen, maken wij om de voortgang te meten meer gebruik van de beschikbare data in het Management Dashboard, zodat het beter meetbaar is. Daarnaast wordt er nog gewerkt aan het plaatsen en de vindbaarheid van documenten op SharePoint. Een aantal doelen heeft nu al het gewenste resultaat opgeleverd, in december 2019 heeft de inspectie het herstelonderzoek afgesloten en heeft STC op alle onderdelen van de inspectie een voldoende gekregen. Met betrekking tot de onderwijsresultaten, waaronder b.v. het diplomaresultaat, zullen de meetbare effecten pas, afhankelijk van de duur van de opleiding, na één tot 4 jaar merkbaar zijn.

Betrekken stakeholders

Naast de formele betrokkenheid van de OR, studentenraad, Raad van Toezicht en de Raad van advies zijn vooral de studenten, docenten en bedrijfsleven nauw betrokken bij de executie van de strategische kwaliteitsagenda. Door de keuze voor een uitgebreide vorm van executie, door middel van werkgroepen, worden docenten, studenten en bedrijfsleven direct betrokken in het proces. De mate van betrokkenheid per stakeholder is duidelijk zichtbaar in de voortgangsrapportage/ monitoren.

Verantwoording inzet middelen

Er zijn veel investeringen gedaan dit jaar zoals zichtbaar is in de voortgangsrapportage met monitoren. Alle investeringen, in combinatie met de gekozen vorm van executie heeft de aanvullende rijksbijdrage voor het jaar 2019 van in totaal € 5.075.540,00 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.

Verantwoorde rijksbijdrage	
Jongeren en (jong) volwassenen in een kwetsbare positie	2.854.990
Een leven lang leren; ontwikkelen met gelijke kansen	
Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt	634.443
Eigentijds- en toekomstbestendig onderwijs	317.221
Voor en met wereldburgers	634.443
Eigen vakmanschap (Professionalisering)	634.443
Basiskwaliteit en kwaliteitszorg	5.075.540

2 Jongeren in een kwetsbare positie

Laatst bijgewerkt: 21-2-2020

Jongeren in kwetsbare posities (JKP)

Inleiding

De STC Group heeft als ambitie om iedere student die een toekomst ambieert in de scheepvaart, transport of het havenindustriële complex een kans te geven om zijn of haar talenten te ontwikkelen en ambities te realiseren.

Er zijn activiteiten verricht t.b.v. een verdere daling van het VSV, een betere doorstroom naar hogere mbo- opleidingsniveaus en een hoger arbeidsmarktrendement. De maatregelen die wij hiervoor hebben ingezet zijn uitgewerkt in onderstaande monitor en zijn in volle gang en verlopen zoals gewenst.

We hebben tevens dit jaar de mogelijkheden voor de opleiding 'Entree tot de Haven' verkend en besloten om deze door te zetten. In schooljaar 20/21 start de opleiding, dit schooljaar wordt gebruikt voor de uitwerking van de methodiek, het opzetten van de samenwerking met bedrijven en de eerste aanpassingen in het onderwijsprogramma. Een van deze aanpassingen is een 'introductiefase' van een aantal weken, waarin jongeren worden voorbereid op hun stage- of werkplek, werken aan werknemersvaardigheden en kennismaken met verschillende bedrijven.

Tijdens de processen zoals benoemd in de monitor zijn studenten, docenten en indien nodig het bedrijfsleven nauw betrokken, er wordt steeds met studenten en docenten gesproken over de doelstelling en het proces. Als er beleid wordt ontwikkeld, is er altijd een werkgroep betrokken van docenten en wordt dit bij de studentenraad voorgelegd. Het bedrijfsleven vormt bij dit thema een nauwe verbinding met de 'Entree tot de Haven'. Zij worden een structurele partner tijdens de opleiding, waar we proberen om de vraag uit het bedrijfsleven te vertalen naar het onderwijsprogramma maar ook het bedrijfsleven te scholen in de omgang met deze kwetsbare jongeren.

Jongeren en (jong) volwassenen in een kwetsbare positie

Indicator VSV	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	Status
<ul style="list-style-type: none">VSV<ul style="list-style-type: none">Niveau 1Niveau 2	26,4% 8,6%	26,2% 8,45%	26,1% 8,35%	26% 8,3%	

Toelichting:

Onderstaande tabel geeft de VSV-percentages weer per opleidingsniveau voor de afgelopen schooljaren. De definitieve VSV-cijfers voor schooljaar 18/19 zijn nog niet bekend.

Niveau/schooljaar	17/18	16/17	15/16	14/15	13/14	12/13
<i>Niveau 1 - totaal</i>	18,18	32,26	20,34	30	17,74	33,9
Niveau 1 – BOL	30	26,09				
Niveau1 – BBL	8,33	50				
<i>Niveau 2 - totaal</i>	16,53	10,15	12,12	13,45	14	13,5
Niveau 2 – BOL	16,01	10,8				
Niveau 2 – BBL	16,92	10,34				

De cijfers laten zien dat in tegenstelling tot 2016-2017, ook het STC de landelijke trend volgt voor wat betreft de VSV-cijfers. Niet alleen op niveau 3 en 4, maar ook op niveau 2 is een flinke stijging zichtbaar van het aantal VSV'ers. Wel is het gelukt om met de niveau 1 onder het landelijk gemiddelde te komen!

De historie van de cijfers laat vaker schommelingen zien, maar de inzet die gepleegd is conform de regionale afspraken begint zijn vruchten begint af te werpen.

Bij niveau 2 is een forse stijging zichtbaar. Het totaalcijfer van VSV op niveau 2 geeft echter een wat vertekend beeld, omdat de verschillen tussen de VSV-cijfers van de verschillende opleidingen groot zijn. Hier wordt op opleidingsniveau naar gehandeld.

Er is voor een select aantal niveau 2-opleidingen gekozen om te werken volgens het 'Klas Als Werkplaats'-model. Deze werkwijze behelst een nauwe samenwerking tussen de docent en begeleider, waarbij er snel en adequate ondersteuning en begeleiding wordt geboden. Docenten en studenten waarderen dit als positief, wat de kans op uitval mede verkleint.

De verwachting is dat de door ons gestelde norm wellicht te positief gesteld zijn. Afhankelijk van de voorlopige lijsten van 18/19 zullen deze worden aangepast. De minister heeft gekozen om uit te gaan van een absoluut aantal VSV jongeren, 20.000. Er zal zowel regionaal als voor de STC Group worden bekeken wat dit cijfermatig betekent.

Indicator Doorstroom	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	Status
Doorstroom					
• Niveau 1	88%	90%	92,5%	95%	
• Niveau 2	46%	48%	50%	50%	

Toelichting:

Onderstaande 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.

Opleiding	Niveau	2016/2017	2017/2018
Entree (Assistent Logistiek)	1	84	83
Goederenvervoer	2	2	0
Personenvervoer	2	0	0
Medewerker Havenlogistiek	2	60	52
Industrieel onderhoud	2	68	42
Koopvaardij SMBW	2	53	33
Zeevisvaart SW6	2	33	0
Medewerker Havenoperaties	2	49	91
Logistiek medewerker	2	46	60
Binnenvaart	2	86	85

Vanuit de niveau 1-opleiding is het percentage studenten dat in schooljaar 2017/2018 is doorgestroomd naar een niveau 2-opleiding vergelijkbaar met het percentage doorstromers in schooljaar 2016/2017.

In de doorstroomcijfers van niveau 2- naar niveau 3-opleidingen zien we in schooljaar 2017/2018 voor een aantal opleidingen grote verschillen t.o.v. het schooljaar ervoor. Er zijn opleidingen enorm gestegen in doorstroom, maar een aantal is ook flink gedaald.

Een deel van de verschillen is te verklaren door de uitstroommogelijkheden naar werk die de verschillende opleidingen bieden. Per beroepsbeeld kunnen de dalingen in doorstroom een verschillende oorzaken hebben. Deze zullen met de colleges in kaart worden gebracht.

- Industrieel onderhoud;
- Opleiding SMBW; we zien dat de doelgroep studenten die instroomt op deze opleiding, meer moeite heeft met het voldoende afronden van de opleiding. De doorstroom mogelijkheden zijn hierdoor gedaald.
- Opleiding Zeevisvaart; het beeld van het beroep zeevisser is op dit moment negatief. Vanuit het werkveld wordt jongeren ontraden om zich verder in deze richting te ontwikkelen en te scholen en dat is terug te zien in de doorstroomcijfers.

Indicator Arbeidsmarktrendement	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	Status
<ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsmarktrendement <ul style="list-style-type: none"> • <i>Assistent logistiek</i> • <i>Logistiek medewerker</i> • <i>Medewerker havenoperaties</i> 	57%	60%	62%	65%	
	65%	70%	72%	75%	
	69%	70%	72%	75%	

Toelichting:

Onderstaande tabel geeft het percentage studenten aan dat na diplomering een baan voor meer dan 12 uur per week heeft, voor minimaal een jaar lang. De cijfers zijn afkomstig van het CBS. Het arbeidsmarktrendement betreft het aandeel werkenden (in 2017) van alle gediplomeerde schoolverlaters die op 1 oktober 2016 nog wel en per 1 oktober 2017 niet meer stonden ingeschreven voor een bekostigde mbo-opleiding bij het STC.

Opleiding	Niveau	>12 uur werkend 2016	>12 uur werkend 2017
Entree (Assistent Logistiek)	1	54	X
Logistiekmedewerker	2	62	76
Medewerker Havenoperaties	2	68	92

De verwachting was dat het arbeidsmarktrendement van een aantal opleidingen flink hoger zou zijn in verband met een stijgend aantal vacatures. We zien dat dit het geval is voor de niveau 2-opleidingen Logistiekmedewerker en Medewerker Havenoperaties. De cijfers van 2017 voor de entreeopleiding zijn niet beschikbaar vanuit het CBS. Ook voor de niveau 2-opleidingen van het college Maritiem & Techniek zijn geen cijfers beschikbaar vanuit CBS. Het totaalcijfer van 2017 is dan ook niet te vergelijken met de cijfers uit 2016.

Maatregelen Jongeren en (jong) volwassenen in een kwetsbare positie

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.		<p>Inzet is gecontinueerd. Zal steeds opnieuw moeten worden afgestemd afhankelijk van vraag en studentenaantal.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inzet wederom gecontinueerd voor schooljaar 19/20 -
Eenduidige werkwijze voor aanmelding en benoeming voor de verschillende disciplines in begeleiding.		<p>De aanmelding gebeurt door de 1^e lijn (docenten). Zij melden aan middels een emailadres. Er wordt onderzocht of dit rechtstreeks uit Magister kan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nog geen directe optie. <p>Nieuw verzoek of studenten zich rechtstreeks kunnen aanmelden. Akkoord is gegeven, wordt onderzocht hoe dit het makkelijkste kan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Afsproken om 'klein' te beginnen en mogelijkheden uit te bereiden. - Start 19/20 Financieel Spreekuur, vrij in te lopen voor studenten - Start 19/20 Faalangstraining via digiborden, zelf aan te melden - Start 19/20 uitleg in klas met mogelijkheid tot zelf aanmelden
Duidelijke weergave en toegankelijkheid van het begeleidingsaanbod voor studenten en docenten, zowel online als door aanwezigheid en het bieden van lessen tijdens Studieloopbaanbegeleiding.		<p>Er zijn afspraken met de afdeling Communicatie om het huidige aanbod via verschillende kanalen kenbaar te maken.</p> <p>Via de volgende kanalen is reeds verspreid of gepland:</p> <p><u>Algemene informatie</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Leaflet Begeleiding <p>Onderwerpen stroomschema</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Procedure schoolverlaters <input checked="" type="checkbox"/> Aanwezigheidsbeleid <input type="checkbox"/> Dyslexie <input type="checkbox"/> Ziekteverzuim <input type="checkbox"/> Mutatieformulier <p><u>Informatie digiborden:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> FIS (Financieel Spreekuur) <input checked="" type="checkbox"/> Faalangstreductie training <p><u>Informatie STC Nieuwsbrief</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Week kindermishandeling <input checked="" type="checkbox"/> Minimasteunfonds <input checked="" type="checkbox"/> FIS <input checked="" type="checkbox"/> Aanwezigheidsbeleid <input type="checkbox"/> Er is een planning voor onderwerpen door het jaar heen. <p><u>Lessen SLB</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Start 19/20 alle mbo colleges rondom Begeleiding <input checked="" type="checkbox"/> Start 19/20 alle mbo colleges rondom aanwezigheid <p><u>Presentaties onderwijsteams</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Start 19/20 alle mbo colleges en vmbo rondom aanwezigheid <p>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.</p> <p>Protocollen en informatie zijn nu te vinden via het Knowledge Centre van de tegel Begeleiding.</p>
Groepsaanbod op specifieke onderwerpen vergroten. Waardoor er meer peer-to-peer ondersteuning kan		Faalangstreductie training en Rots & Watertraining zijn aanwezig.

<p>ontstaan (bijvoorbeeld faalangst, assertiviteit, reguleren van emoties en werknemersvaardigheden).</p>		<p>Er wordt gekeken op welke gebieden de prioriteit ligt voor het ontwikkelen van nieuw aanbod.</p>
<p>Aangepaste scholing voor begeleiders naar aanleiding van de analyse van de gestelde hulpvragen en sociale ontwikkelingen.</p>		<p>De analyse is nog maar erg beperkt vanuit het nieuwe registratiesysteem. Dit verder ontwikkelen om bijtijds de juiste data te genereren heeft prioriteit. Scholing wordt nu ingezet op inschatting en onderhoud huidige kennis.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Opstellen Excel overzicht expertises afdeling Begeleiding <input checked="" type="checkbox"/> Expertises laten invullen <input type="checkbox"/> Presentatie expertises in groot B-overleg <input type="checkbox"/> Kennisdeling expertises (hoe en wie)
<p>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.</p>		<p>Er zijn gesprekken met bestuur van Horizon. Er wordt gekeken naar mogelijkheden om de doorstroom naar MBO te bevorderen. Er wordt gekeken op leerling niveau maar zeker ook op inhoudelijke expertise en kennisoverdracht.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Nieuwe afspraken maken met bestuur Horizon
<p>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.</p>		<p>De voorbereidingen worden ingezet in de klassen. De daadwerkelijke begeleiding start in schooljaar 19/20. Deze maatregel wordt uitgewerkt binnen het project Entree tot de Haven (zie informatie onder deze tabel).</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Start 19/20 contacten met studenten gelegd die niet zijn doorgestroomd naar niveau 2 om begeleiding te continueren. <input checked="" type="checkbox"/> Acties voor Entree tot de Haven (zie hieronder)
<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, nog geen inzet op eenduidigheid en nauwere aansluiting.</p>

		<p>Vanuit een extra financiële impuls van RMC is er gekozen voor een inzet van GGZ op de scholen. STC krijgt 0,25 fte inzet.</p> <p>Doel is om met deze medewerker een actievare lijn op te zetten naar de wijkteams.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Aanvraag is door Albeda gedaan en gehonoreerd, STC heeft recht op 0,25 fte vanaf sept. <input checked="" type="checkbox"/> Sollicitatieronde gedragswetenschapper. <input checked="" type="checkbox"/> Gedragswetenschapper aangesteld, gaat per 1-1-20 0.4 werken bij STC en 0.4 bij Lentiz tot 1-8-20
Versterken expertise en vaardigheden docenten en mentoren, waarbij zij zelfredzamer zijn in de begeleiding en ondersteuning van studenten	Status	Toelichting
Het huidige ondersteuningsaanbod continueren.		<p>Inzet is gecontinueerd.</p> <p>Zal steeds opnieuw moeten worden afgestemd afhankelijk van vraag en studentenaantal.</p>
<p>Een vaste begeleider koppelen aan de mentor. Deze zorgt voor het gezamenlijk bespreken van de klas, bijtijds signaleren en coachen van de mentor 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 en mentoruren aanwezig om zo een goede relatie op te bouwen met de klas en het groepsproces te ondersteunen.</p>		<p>Binnen alle colleges zijn afspraken gemaakt om mentoren van de eerstejaars studenten te koppelen aan een vaste begeleider. De reacties zijn erg positief. Mentoren kunnen directer sparren over studenten en vragen stellen over vervolg.</p> <p>Er is sprake van kennisoverdracht maar ook een betere afstemming tussen de ondersteuning van de 1^e lijn en de begeleiding van de 2^e lijn.</p> <p>Niet alle mentoren kunnen worden bediend.</p> <p>In overleg met onderwijsmanagers moet worden gekeken welke mentoren hier direct behoefte aan hebben.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Start 19/20 nieuwe indelingen gemaakt, i.o. met onderwijsmanagers zijn of de docenten met de 1^e klassen gekozen of docenten waar de om extra ondersteuning wenselijk achtte. <input checked="" type="checkbox"/> Bij L&V is er op niveau 2 Logistiek medewerker ook gekozen voor de aanpak 'Klas als werkplaats'

Verbeteren informatievoorziening	Status	Toelichting
<p>Een toegankelijk en toekomstbestendig registratiesysteem gericht op begeleiding met een duidelijk dashboard met relevante gegevens voor studenten, mentoren, CvB, Colleges, verantwoording en begeleiders.</p>		<p>Voor de Begeleiders is Mendix ontwikkelt, deze ontwikkeling is nog niet afgerond. Het dashboard is daarmee ook nog niet up-to-date. I.s.m. afdeling ICT wordt hier continue vervolg aan gegeven.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Afspraken verdere ontwikkeling Mendix <input checked="" type="checkbox"/> Maken dashboard <input type="checkbox"/> Intakemodule VMBO
<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 is besproken in MT MBO. Laatste aanpassingen zullen worden gedaan en verwerkt, daarna kan er via CvB een besluit worden genomen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Aanwezigheidsbeleid is vastgesteld <input checked="" type="checkbox"/> Aanwezigheidsbeleid is vormgegeven door afd Communicatie <input checked="" type="checkbox"/> Aanwezigheidsbeleid is gedeeld met colleges en toegelicht in onderwijsteams <p>Besluit is genomen door CvB. Aanwezigheidsbeleid is geschreven en gedeeld.</p>
<p>Afspraken met de verschillende leerplichtambtenaren van de voor het STC betrokken gemeentes voor een gezamenlijk uitvoerbaar beleid.</p>		<p>Afhankelijk van vaststelling verzuimbeleid. Zal aansluitend worden opgepakt.</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' (zie informatie hieronder). De eerste fase van de opbouw van de vernieuwde niveau 1 opleiding is afgerond. In de tweede fase zijn de scenario's opgeleverd en de plannen uitgewerkt. In de derde fase komt de opleiding tot ontwikkeling.</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"> <input checked="" type="checkbox"/> Keuze voor scenario 3 is gemaakt <input checked="" type="checkbox"/> Plan van aanpak voor 2019-2020 en globale meerjarenplanning opgesteld <input checked="" type="checkbox"/> Financieel kader voor EtdH opgesteld, er wordt gewerkt aan een aanvraag voor een RIF <input checked="" type="checkbox"/> Afspraken Deltalinks, Haven Bedrijf en De Nieuwe Kans gemaakt <input checked="" type="checkbox"/> Samenwerkingsverband bedrijven wordt opgestart, op 17 maart volgt een grote bijeenkomst voor bedrijven. <input type="checkbox"/> Begeleidingsmethodiek en pedagogisch klimaat wordt opgezet <input type="checkbox"/> (Door)ontwikkeling opleiding (onderwijsprogramma: curriculum en indeling/organisatie)

Algemeen:

De afdeling Begeleiding is onderverdeeld in vier divisies, namelijk:

- Begeleidingsteam;
- SafePort;
- PDG;
- Examenbureau.

Al deze verschillende divisies geven vorm en richting aan de 3 gestelde hoofddoelen en worden uitgewerkt in het afdelingsplan van de afdeling Begeleiding'.

De maatregelen die de gewenste doelstellingen moeten bewerkstelligen worden opgepakt vanuit diverse werkgroepen. Deze werkgroepen worden o.a. bezet door collega's vanuit de verschillende divisies van de afdeling Begeleiding en hebben afzonderlijk hun eigen planning en bijeenkomsten.

De ontwikkelingen en voortgang vanuit de werkgroepen wordt bijgehouden in Microsoft Teams.

3 Een leven lang leren: ontwikkelen met gelijke kansen

Laatst bijgewerkt: 19-2-2020

Leven lang leren (LLL), initieel bekostigd onderwijs

Inleiding

De werkgroep leven lang leren heeft zich het afgelopen jaar geconcentreerd op de doorstroom vmbo-mbo-hbo, waarbij er geïnvesteerd is op de voorlichting, de aansluiting van de curricula, uitwisseling van docenten, meeloopdagen, etc. Hiermee willen we de bekendheid van de verschillende opleidingen onder de leerlingen en studenten vergroten, zodat zij goed geïnformeerd een keuze kunnen maken over hun vervolgstap binnen hun carrière. Aangrenzende onderwerpen zoals LOB, SLB, coachende houding van docent zijn cruciaal en ondersteunend hierin. Buiten de werkgroep leven lang leren wordt er, binnen andere werkgroepen en portefeuilles, beleid voor gemaakt, zodat de ondersteuning van de doorstroom van studenten kan worden geborgd. Vervolgstap van de werkgroep is het verduurzamen van de doorstroom.

In deze rapportage is met betrekking tot dit onderdeel gekozen om niet te reflecteren op de cijfers van DUO. De cijfers gaan over 2018 en de maatregelen worden pas uitgevoerd vanaf 2019. Dit geeft een onzuiver beeld van de voortgang. Daarnaast zijn de getoonde cijfers niet compleet en daardoor is het totaaloverzicht anders dan in 2018. Deze omissie is kenbaar gemaakt aan DUO en hopelijk wordt dit t.b.v. een volgende rapportage hersteld.

Indicator	2018	2020	2022	Status	Toelichting
• Succes eerstejaars mbo	0	+2%	+3%	30%	Doormiddel van aandacht voor de intake (warm welkom) en interne aansluiting vmbo-mbo wordt er gestreefd naar de juiste match student-opleiding.
• Kwalificatiewinst	0	+2%	+5%	30%	Door o.a. de SLB/SLC sterker te positioneren binnen de opleiding streven we ernaar het percentage studenten te vergroten die de opleiding verlaten met diploma.
• Opstroom na diploma	0	+2%	+5%	30%	In de colleges worden gesprekken gevoerd met de onderwijsmanagers om onderwijs- en examenplannen op elkaar aan te laten sluiten om de opstroom te bevorderen (dmv vrijstellingen/maatwerk).
• Doorstroom mbo-hbo	0	+5%	+5%	60%	Met het keuzedeel voorbereiding hbo, warme overdracht en interne introductiedagen wordt de doorstroom naar hbo onder de aandacht gebracht.
• Succes doorstromers eerste jaar hbo	0	+2%	+2%	40%	Met het keuzedeel voorbereiding hbo, warme overdracht en interne introductiedagen wordt er gewerkt aan het succes van de eerstejaars hbo. Door hen (inhoudelijk) voor te bereiden op de opleiding.
• Doorstroom vmbo-mbo				50%	Voorlichtingsdagen (mbo) op locatie ingezet voor derdejaars leerlingen (vmbo) op locatie voorlichting gegeven op zowel AF als WzD in leerjaar 4. Plan voor volgend jaar is de drietrapstraject voor 2e, 3e en 4e jaar.

Maatregelen doorstroom	Status	
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 staat deze maatregel on hold.
In 2019 starten we met een niveau 3 opleiding Scheeps- en jachtbouw	80%	<p>Studenten zijn gestart in de nieuwe MBO 3 opleiding Allround Medewerker Maritieme Techniek. Zij volgen in het eerste jaar een gezamenlijk programma met MBO 4 studenten. 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.</p> <p>Docenten geven in de klas gedifferentieerd les en in de ontwikkelgerichte toetsing, daar waar van toepassing worden ze tevens 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.</p> <p>Bedrijfsleven is intensief betrokken geweest bij de ontwikkeling, en is momenteel ook intensief betrokken bij het verder vormgeven van de opleiding bij STC. Te denken valt aan nieuwe lesstof, projecten contacten. Docenten werken hier hard aan mee.</p>
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 doorgesproken door mentoren van beide niveaus. Good practices van opleidingen zijn onderzocht en de positieve punten zijn toegepast in andere opleidingen;	50%	<p>Student wordt warm welkom geheten met een studiekeuzecheck-gesprek (SKC) waarin de achtergrond en studiekeuze van de student wordt besproken. Het gesprek wordt gevoerd op basis van een LOB-cv.</p> <p>Docenten bespreken onderling het dossier waarin cijfers en belangrijke notities staan over de student. Zo zijn ze goed voorbereid op het gesprek.</p> <p>Bedrijfsleven heeft hier geen aandeel in.</p>
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	20%	Student 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

<p>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>		<p>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 er voor om hem dan toch af te nemen om zo een beter beeld van zichzelf en hun vervolgkeuze te krijgen.</p> <p>Docenten zijn betrokken bij de gesprekken met de studenten die gevoerd worden na afname. De vragen die gesteld worden zijn vaak diepgaander en gericht op de begeleidingsvraag waardoor de docent zijn student goed leert kennen. De docenten die werken met de AMN zijn hier ook op getraind en hebben zelf de test moeten maken. Dit waren ook goede leermomenten voor het eigen handelen. Docenten geven aan een grotere stap te maken in contact met behulp van de AMN</p> <p>Bedrijfsleven heeft hier geen aandeel in.</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>	<p>30 %</p>	<p>Studenten van het vmbo, mbo en hbo zijn 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 STC Group een maritieme opleiding volgen.</p> <p>Docenten hebben samen met studenten de naam, programma en het ontwerp van de AB INITIO bedacht.</p> <p>Bedrijfsleven is nauw betrokken en heeft specialisten vanuit verschillende bedrijven gekoppeld aan het project. Voor de verdere uitvoering is het bedrijfsleven betrokken.</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>	<p>50%</p>	<p>Studenten van het derde jaar van het vmbo ontvangen eerst een toelichting over de opleidingen in het mbo, waarna ze kunnen kiezen om op locaties van het mbo een programma te volgen voor nadere voorlichting van de mbo opleiding. 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>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</p>

		<p>onderling contact over de doorstroom van de studenten en de voorbereiding van de voorlichting en meeloopdagen.</p> <p>Bedrijfsleven heeft hier geen aandeel in.</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>	30%	<p>Studenten vmbo-mbo Curricula worden vergeleken en er wordt gekeken naar een mogelijke verkorting in de onderwijstijd.</p> <p>Docenten vmbo-mbo Bij het vergelijken van het curricula en het verkorten van de onderwijstijd, wordt er bekeken of er een uitwisseling kan plaatsvinden tussen docenten in het vmbo en mbo. Op kleine schaal vindt dit al plaats.</p> <p>Bedrijfsleven vmbo-mbo heeft hier geen aandeel in.</p> <p>Studenten mbo-hbo Het uitvalspercentage is de afgelopen jaren (2015-nu) afgenomen maar het p-rendement (propedeuse in 1 jaar) blijft redelijk stabiel. Dit vanuit een kwantitatieve benadering, kwalitatief gezien merken we op dat studenten uit verschillende leerjaren er de afgelopen jaren wel het een en ander verbeterd is waardoor studenten de doorstroom anders ervaren dan 5 jaar geleden. Nog steeds blijft wiskunde een van de struikelvakken.</p> <p>Docenten mbo-hbo van het mbo en hbo samen trekken hier samen mee op om de aansluiting te verbeteren. Per opleiding verschilt de inzet van de docenten en daarmee hun ervaring.</p> <p>Bedrijfsleven mbo-hbo heeft hier geen aandeel in.</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>	80%	<p>Studenten In schooljaar 2018-2019 deden van Log. Supervisor (31) en Manager Transport & Logistiek (9) in totaal 40 studenten mee in de pilot van het Rotterdamse Doorstroomproject MBO HBO in de vorm van het keuzedeel. In het schooljaar 2019-2020 doen alle 6 Mbo-4 opleidingen van 3 Colleges mee (65 studenten). In het schooljaar 2019-2020 wordt bekeken of Mbo-4 opleidingen (6) van College M&T ook mee gaan doen met het keuzedeel Voorbereiding HBO. Binnenvaart heeft inmiddels toegezegd. S&J is e.e.a. aan het bekijken. In het schooljaar 2019-2020 is ook een uitgebreider programma voor 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 5 Hbo-opleidingen langs en krijgen een opdracht die alle 5 Hbo-opleidingen raakt. Ook STC HBO doet mee in dit Hbo-programma.</p> <p>Docenten In januari zal Hans aansluiten bij een managementvergadering van M&T om te bespreken hoe hun 3 Mbo-4</p>

		opleidingen kunnen aansluiten bij het keuzedeel. Verder gaat Hans nog in gesprek met het College Havens en P&M om te bekijken hoe het keuzedeel volledig ingezet kan worden binnen deze colleges. Doel is om alle 9 Mbo-4 opleidingen van het STC te laten participeren in het keuzedeel. Voor het keuzedeel zijn 2 readers gemaakt; 1 overall reader en 1 speciaal voor het Hbo-programma. Bedrijfsleven heeft hier geen aandeel in.
Maatregelen gelijke kansen	Status	
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;	40%	Student is bij het tot stand komen van deze nieuwe gecombineerde rol doormiddel van de studentenraad betrokken. Zij hebben input kunnen leveren en aanvullingen gedaan. Docent het voorstel voor de SLB is tot stand gekomen met docenten, onderwijsmanagers en stafmedewerkers I&O en Begeleiding. Zij hebben een werkgroep geformeerd die dit voorstel heeft gemaakt. Het voorstel zal ook nog door de OR worden bekeken. Bedrijfsleven heeft hier geen aandeel in.
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;	30%	Studenten van de Rijn- en Binnenvaart ervaren nu een verkorting in de opleidingstijd. Zij kunnen in vijf jaar tijd hun vmbo én Matroos diploma behalen (niveau 2). Docenten Het verkorte onderwijsprogramma van Rijn- en Binnenvaart is geanalyseerd en er is een draaiboek ontwikkeld. Het draaiboek vormt de basis voor de mogelijkheid van excellentietrajecten bij andere opleidingen binnen de STC-Group. Hierna volgt een verkennende fase waarin mbo opleidingen worden benaderd om ook een verkort programma in te stellen. Bedrijfsleven heeft hier geen aandeel in.
Binnen twee jaar zijn leerlingen en studenten bekend met de term 'flexibele schil'. LOB ondersteunt de uitvoering hiervan;	40%	Studenten 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>Docenten stimuleren hierdoor leerlingen en studenten om gerichte keuzes te maken ten aanzien van hun loopbaanontwikkeling.</p> <p>Bedrijfsleven heeft hier geen actief aandeel in. Studenten zijn wel beter in staat om door het nieuwe programma zich aan te passen aan een (nieuwe) werkomgeving. Dit moet o.a. leiden tot een betere 'match' tussen student en stageplek of werkgever.</p>
<p>Docenten krijgen scholing / training om hen bewust te maken van hun veranderende rol (van docent naar coach).</p>	<p>0%</p>	<p>Studenten worden hier (nog) niet actief bij betrokken. Er wordt wel nagedacht over een manier om ze hier wel bij te betrekken. Een mogelijkheid is om een enquête uit te zetten onder studenten om te kijken wat zij verstaan onder een goede docent, zodat trainingen hiernaar kunnen sturen. De student merkt wel het effect van de maatregel. Docenten groeien in hun rol van SLB'er en/of coach, waardoor zij de student beter kunnen ondersteunen.</p> <p>Docenten worden nauw betrokken bij de invulling van de coaching- en begeleidingssystematiek. Bovendien worden de docenten zelf getraind. Hierdoor vergroten zij hun eigen vaardigheden.</p> <p>Bedrijfsleven wordt hier (nog) niet actief bij betrokken. Er wordt nagedacht over manieren dit wel te doen, bijvoorbeeld door gastlessen te laten verzorgen en andere professionals 'van buiten naar binnen' te halen.</p>

Leven lang ontwikkelen (LLO), STC Training & Consultancy

Inleiding

Een leven lang ontwikkelen vormt een belangrijk antwoord op de arbeidsmarktproblematiek ontgroening en vergrijzing. Immers, bedrijven hebben steeds meer moeite jonge mensen aan zich te binden en bestaande medewerkers worden ouder én moeten langer inzetbaar zijn. Bovendien veranderen bestaande functies aangrijpend of verdwijnen zij geheel. Hierdoor ontstaat er een steeds grotere behoefte aan om-, her- en bijscholing. 2019 en begin 2020 zijn door STC gebruikt om te inventariseren welke wensen en best practices er in Nederland en België te vinden zijn. 2020 wordt het jaar waarin de learnings omgezet worden in beleid én actie.

Maatregelen Leven Lang Ontwikkelen – STC T&C

Maatregel	Status	Toelichting
Het opstellen van een intern Kennispunt Leven Lang Ontwikkelen binnen STC Group met STC Training & Consultancy in de lead. Hierbij wordt op korte termijn een projectteam opgesteld en een SharePoint omgeving ingericht;	100%	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.
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;	70%	In de afgelopen periode zijn gesprekken gevoerd met diverse partijen (trainingsinstituten, educatieve instellingen, en bedrijven met een eigen academy) en is bijvoorbeeld het evenement Learning 2019 bezocht. In plaats van het opleveren van een onderzoeksrapport is gekozen voor het maken van gespreksnotities, welke intern centraal besproken worden. Betrokken zijn: directie STC T&C, business innovatie manager, business development manager. Om te synergie verder te versterken en optimaal van elkaars kennis gebruik te maken wordt daarbij samengewerkt met STC Group: directie I&O, stafmanager Onderwijs I&O, collegedirecteur, onderwijsmanager

<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>	<p>40%</p>	<p>Een nieuwe visie op leren m.b.t. volwassenentraining- en onderwijs is in concept opgesteld met oog op veranderende behoeftes vanuit werkgevers en werknemers en de ontwikkelingen op het gebied van leertechnologieën. Hierbij heeft ook een eerste oriëntatie plaatsgevonden t.a.v. nieuwe thema's waarop ingespeeld dient te worden als gevolg van marktontwikkelingen in de maritieme en logistieke sector, bijvoorbeeld cyber security. Ook vindt momenteel een verkenning plaats t.a.v. het opzetten van 3^e leerwegtrajecten.</p> <p>Een voorbeeld van een opleiding in ontwikkeling en uitvoering (in parallel) als gevolg van directe markt vraag is de machinistenopleiding voor de binnenvaartsector. Hierbij is gekozen voor een blended learning vorm met portfolio opdrachten en een actieve mentorrol vanuit de werkgever, zodat flexibeler leren mogelijk wordt en er sterkere aansluiting bij werkzaamheden ontstaat.</p> <p>Een volgende stap is het opstellen van een roadmap, waarvanuit verdere productontwikkeling zal plaatsvinden.</p> <p>Betrokkenen zijn: directie STC T&C, business innovatie manager, business development manager, business unit manager, docenten. Om te synergie verder te versterken en optimaal van elkaars kennis gebruik te maken wordt daarbij samengewerkt met STC Group, bijv. directie I&O, stafmanager Onderwijs I&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>	<p>40%</p>	<p>D.m.v. de memotrainer functionaliteit zijn een aantal bestaande cursussen met examentraining vernieuwd (bijvoorbeeld op het gebied van Marcom A en ADN). De memotrainer is hierbij ook in gebruik genomen. Er zijn microlearning modules ontwikkeld welke als refresher inzetbaar zijn bij een blended learning programma en worden momenteel door een klant getest. Betrokken zijn bijvoorbeeld het productontwikkelteam, docenten, management, bedrijfsleven.</p> <p>In juni 2019 is een gratis seminar georganiseerd door STC T&C in samenwerking met het bedrijfsleven, waarbij is ingegaan op het onderwerp port security. In februari 2020 vindt de Smart Vision Experience plaats, welke door STC Group i.s.m. o.a. STC T&C wordt</p>

		georganiseerd en waarbij wordt ingespeeld op digital reality in de haven.
--	--	---

4 Eigentijds en toekomstbestendig onderwijs

Laatst bijgewerkt: 19-2-2020

Eigentijds en toekomstbestendig onderwijs (ETO)

Inleiding

Het is onze ambitie te zorgen voor onderwijs met een hoog leerrendement, dat aantrekkelijk, flexibel en motiverend is voor alle leerlingen en studenten, waarin zij vaardig worden in het zich aan kunnen passen aan een veranderende omgeving en zij eigenaar zijn van hun eigen leerproces. Dit alles om het onderwijs eigentijds- en toekomstbestendig te maken. Hierbij spelen pedagogisch didactische vaardigheden, reflectie van de docenten en flexibilisering van het onderwijs een belangrijke rol. De docenten, leercultuur, gebruikte lesvormen en lesondersteunende middelen verleiden hen tot een onderzoekende houding en het verleggen van hun grenzen.

De werkgroep ETO met vertegenwoordiging uit alle colleges van STC Group en de afdelingen Innovatie & Onderwijs en ICT volgt de nieuwste ontwikkelingen op het gebied van ETO en coördineert de activiteiten van de vier subgroepen die op hun beurt weer aansluiting maken op de docenten en andere organisatieonderdelen en werkgroepen.

Indicator	2018	2020	2022	Status	Toelichting
Didactische vaardigheden <ul style="list-style-type: none"> Rapportcijfer studenten onderwijsvorm JOB 	6,23	6,5	7	30%	Diverse activiteiten zijn uitgezet waaronder het excellentietraject didactisch handelen, workshops/masterclasses (o.a. blended learning). Team Onderwijs (I&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. JOB 2020 zal moeten uitwijzen of deze activiteiten effect hebben gehad.
Didactische vaardigheden <ul style="list-style-type: none"> Deelname Excellentietraject didactisch handelen 	Ntb	60	90	25%	Verschillende medewerkers (18) waaronder 13 docenten hebben het traject in 2017/2018 gevolgd. In 2018/2019 heeft een tweede traject plaatsgevonden (5 workshops). Bij de start van het traject waren er 22 docenten. Uiteindelijk hebben slechts 7 docenten het traject volledig gevolgd. De opzet in 2017/2018 en 2018/2019 (via scholingscarrousel) is te vrijblijvend gebleken. Verwachtingen waren uiteenlopend en commitment ontbrak bij meerdere deelnemers. Gekozen is om dit schooljaar met het docententeam van één opleiding (Logistiek supervisor: 15 docenten) een traject te volgen. Eerste ervaringen hiermee zijn zeer positief. Het effect is groter en duurzamer t.o.v. de trajecten die via de scholingscarrousel zijn aangeboden. Kwaliteit is daarbij

Indicator	2018	2020	2022	Status	Toelichting
					belangrijker dan kwantiteit (het aantal docenten). Er wordt gekeken of andere docententeams komend schooljaar ook een dergelijk traject willen gaan volgen.
Reflectie docenten: • % gebruik leerdoelen-app	Ntb	10%	20%	0%	De leerdoelen app moet nog ontwikkeld worden. Een pilot (periode 1 schooljaar 2019-2020) met de nieuwe studiewijzer is zojuist afgerond. Deze studiewijzer is opgezet volgens de beoogde structuur van de app (SOLO). De eerste uitkomsten zijn positief. Een evaluatie is onlangs opgeleverd en gepresenteerd. Uit de evaluatie bleek dat er zowel vanuit studenten als docenten behoefte is aan een digitale variant. Binnenkort zal samen met de afdeling ICT worden bekeken hoe deze het best te realiseren is.
Reflectie docenten • % gerealiseerde leerdoelen door studenten (als aangegeven in app)	Ntb	50%	70%	0%	Zodra de digitale variant van de studiewijzer gerealiseerd is, kan het aantal behaalde leerdoelen daarbij gemeten worden.
Flexibilisering onderwijsaanbod/vergroting competenties • #Deelnemers Festival ETO	45	65	75	70%	In 2018 is het aantal van 65 leerlingen/studenten al behaald. Medio oktober/november zal er wederom een festival worden georganiseerd. Begin februari is de organisatie daarvan gestart. Evaluatie van het laatste festival met daarbij feedback van leerlingen/studenten en docenten zal daarbij worden meegenomen. Ook wordt gekeken naar activiteiten die de doelstellingen van de strategische werkgroep Leven Lang Leren kunnen bevorderen.

Maatregelen eigentijds en toekomstbestendig onderwijs

Didactische vaardigheden	Status	
Het ontwikkelen en aanbieden van een excellentietraject didactisch handelen (opleiding);	80%	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&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.
Het aanbieden van diverse masterclasses en praktische workshops over vernieuwde werkvormen;	70%	Diverse activiteiten zijn uitgezet waaronder het excellentietraject didactisch handelen, workshops/masterclasses (o.a. blended learning). Team Onderwijs (I&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.
Het bieden van inspiratie door middel van best practices die we digitaal beschikbaar maken voor collega's.	25%	Er wordt gewerkt aan het inrichten van een medialab naast de bibliotheek (2 ^e verdieping Lloyd). Hier kan onderwijsmateriaal worden ontwikkeld voor de lessen. Daarnaast kunnen filmpjes worden opgenomen die dienen als best practice voor andere collega's. Planning is dat het medialab in juli 2020 wordt opgeleverd. Ondertussen werkt Team Onderwijs (I&O) ook aan het delen van filmpjes van 'best practices' met voorbeelden van manieren waarop de onderwijsvisie terug komt in de klassen. Het eerste filmpje wordt binnenkort gepubliceerd.
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.	0%	Er wordt momenteel gezocht naar een docententeam of vakgroep die deze pilot wil gaan opstarten.
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;	0%	De leerdoelen app moet nog ontwikkeld worden. Een pilot (periode 1 schooljaar 2019-2020) met de nieuwe studiewijzer is zojuist afgerond. Deze studiewijzer is opgezet volgens de beoogde structuur van de app (SOLO). De eerste uitkomsten zijn positief. Een evaluatie is onlangs opgeleverd en gepresenteerd. Uit de evaluatie bleek dat er zowel vanuit studenten als docenten behoefte is aan een digitale variant. Binnenkort zal samen met de afdeling ICT worden bekeken hoe deze het best te realiseren is.
Trainingsaanbod via onze interne scholingen voor teams: leren van en met elkaar in	30%	Meerdere onderwijsteams hebben een Microsoft Teams-omgeving aangemaakt waarin actief gecommuniceerd wordt en materiaal gedeeld wordt. Daarnaast is

professionele leergemeenschappen. Dit ter stimulering van reflectie en samenwerking tussen docenten.		er bij college Havens een pilot opgestart met een Microsoft Teams-omgeving waarin studenten lesmateriaal bekijken, opdrachten maken, communiceren en beoordeeld worden.
Flexibilisering onderwijsaanbod / vergroten van competenties	Status	
Ontwikkelen van een serious game, inclusief onderzoek leerrendement;	25%	Binnen STC zijn verschillende serious games beschikbaar en/of in gebruik. Zo is er bijvoorbeeld bij STC International een serious game genaamd 'port constructor'. Er moet nog een keuze worden gemaakt voor een serious game waarbij het leerrendement gemeten kan worden, zodat er een onderzoek opgezet kan worden.
Gemeenschappelijk organiseren van keuzedelen, excellente keuzedelen, certificering van keuzedelen en een platform voor kiezen en inschrijven keuzedelen.	25%	Er is een werkgroep keuzedelen met opdracht vanuit het CvB. Elk college heeft één of meerdere keuzedeel-contactpersonen om de acties verder uit te zetten. Meerdere stappen zijn al gezet. Zo is inzichtelijk gemaakt welke opleiding welke keuzedelen aanbiedt, wordt er actief materiaal gedeeld, wordt er gewerkt aan een keuzedelengids om studenten beter te kunnen voorlichten en is de werkgroep bezig om een visie op keuzedelen op te stellen. Voor deze visie is input gevraagd van zowel docenten als studenten.

Algemeen:

Om de maatregelen beter te kunnen bewerkstelligen is ETO onderverdeeld in vier subgroepen, namelijk:

- Keuzedelen
- Kennisdeling
- Pilot ontwikkelingsgericht toetsen
- Blended Learning

De subgroepen hebben elk hun eigen planning en bijeenkomsten. De subgroepen bestaan uit zowel leden van ETO als andere docenten en medewerkers die affiniteit met de onderwerpen hebben.

Tijdens de ETO-bijeenkomsten wordt de status van de subgroepen besproken. Daarnaast is er een Microsoft Teams pagina waarop informatie met elkaar wordt gedeeld.

5 Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt

Laatst bijgewerkt: 20-2-2020

Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt (OvA)

Inleiding

Met betrekking tot onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt heeft STC van oudsher al een sterke verbintenis met het bedrijfsleven en ook in afgelopen jaar heeft STC daar weer op vele manieren vorm aan gegeven. De in onze strategische kwaliteitsagenda genoemde activiteiten en indicatoren hebben hierbij ook volop aandacht gehad en een breed scala aan acties zijn ondernomen om de ambities en indicatoren te behalen. Van studie- en management dagen op locaties bij bedrijfsleven en ketenpartners tot een grootse innovatieconferentie, waarbij over 100 bedrijven de link maakten tussen digital reality in de haven en het onderwijs en verkenningen op practoraten. STC is en blijft volop in beweging om de relatie tussen onderwijs en het bedrijfsleven te versterken, en het onderwijs arbeidsmarkt-proof te maken.

Indicator	2018	2020	2022	Maatregel	Status	toelichting
Verrijken en verzamelen van vakkennis						
studiedagen op locatie	- heidag PoR door team onderwijs	1x /j per college	2x /j per college	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	40%	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

				relevante ontwikkelingen;		een volgende bijeenkomst op locatie in het bedrijfsleven te houden. Verdere aandacht en promotie is blijvend nodig. Procesbegeleiders I&O (team onderwijs) is gevraagd dit in de MT's van de colleges te blijven agenderen. Docenten worden er bij betrokken door projectleiders en procesbegeleiders, door hen te vragen naar input, ideeën en wensen ten aanzien van bezoeken aan locaties extern.
Zomercursus		1x /j per college	2x /j per college	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	10%	Deze maatregel/indicator sluit sterk aan bij activiteiten van een Leven lang 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

				college- of opleidingsniveau specifiek in te vullen;		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”.
--	--	--	--	--	--	---

<p>Kennisplatform</p>		<p>10000 bezoekers /jaar (2020)</p>	<p>20000 bezoekers/jaar (2022)</p>	<p>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 vak gerelateerde content geplaatst.</p>	<p>25%</p>	<p>I.o.m. Alwin Peppelenbosch (werkgroep ETO) zal het kennisplatform ontwikkeld worden naar een platform waarop lesmateriaal, filmpjes en e-learning verzameld en gedeeld kan worden tussen docenten onderling en tussen docenten en studenten. Fysieke locatie om met docenten hiermee aan de slag te gaan wordt het Medialab dat in plaats van de huidige bibliotheek wordt ontwikkeld. Team onderwijs I&O gaat templates voor online lesmateriaal ontwikkelen. Uitdaging is het stimuleren van docenten 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 wordt begin</p>
------------------------------	--	---	--	---	------------	---

						2020 de ontwikkeling van het digitaal platform zelf opgepakt. Dit gebeurt in samenwerking met docenten (in de werkgroep) en ook studenten zullen worden betrokken hierbij bij de inrichting van het platform.
Stc innovatieconferentie		1 x /j	1 x /j	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	80%	Er zijn inmiddels 2 initiatieven voor events / conferenties: - Digital Reality de Rotterdamse Haven (Smart Vision): de conferentie is gericht op het bedrijfsleven en het onderwijs voor de Rotterdamse haven. Nieuwe toepassingen worden gepresenteerd door technologieleveranciers en een blik naar de toekomst mbt Augmented en Visual Reality wordt gemaakt. Is/wordt gehouden op 13 februari 2020 . Hier is een sterke betrokkenheid van

				<p>van bedrijven, docenten en studenten, de inspiratie gevonden om vakkundigheid, vakkennis en innovaties te ontwikkelen, die het onderwijs verder verrijken.</p>		<p>het STC-omringende bedrijfsleven (#bedrijven, #bezoekers) - Safetymasterclasses 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.</p>
Ontwikkelingen en innovatie in het leeraanbod	2018					

<p>practoraat per college</p>	<p>volledig ingericht</p>	<p>1 aantoonbaar onderzoek</p>	<p>Per college wordt ingezet op de installatie van een (deeltijd)practoraat. 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>	<p>19%</p>	<p>Per januari 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&T), Smart Warehousing (College L&V), Douane (college L&V), Smart Maintenance (College P&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 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 STC. Docenten en bedrijfsleven worden vanzelfsprekend betrokken bij de opzet; studenten</p>
--------------------------------------	---------------------------	------------------------------------	--	------------	--

						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"
Onderzoeksvaardigheden		in curriculum van alle niveau 4 opleidingen (2020)	bij alle niveaus opgenomen in curriculum (2022)	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	20%	Team onderwijs van I&O heeft een inventarisatie uitgevoerd op 'onderzoekende houding in KD's van de opleidingen bij STC. Volgende stap is een werkgroep maken olv Tannet 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 STC. Er bestaat een dwarsverband met de indicator Practoraten. Hierin is onderzoek een prominente

			<p>houding heeft STC Group al de nodige faciliteiten beschikbaar, zoals het Skillslab Maritiem en de experimentele omgeving 'mens en robot in het magazijn'.</p>		<p>factor. Er is samenwerking gezocht met de onderwijsadviseur die zich bezig houdt 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 MBO4 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.</p>
--	--	--	--	--	---

<p>Bestaande innovatieve projecten.</p>	<p>Implementatie van resultaten uit projecten in de dagelijkse gang van zaken van het onderwijs</p>	<p>2 nieuwe innovatieve projecten</p>	<p>Implementatie van resultaten uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plant of the Future - Mens en Robot in het magazijn - NauTech - Skillslab Maritiem 	<p>70%</p>	<p>Vanuit project Samen Sterk wordt een blauwdruk opgezet voor implementatie en verduurzaming van projectresultaten in het onderwijs. Deze blauwdruk wordt in 2020 opgeleverd. I.s.m. met Communicatie wordt dit in een werkbare 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.).</p>
--	---	---------------------------------------	--	------------	---

6 Voor en met wereldburgers

Laatst bijgewerkt: 14-02-2020

Voor en met wereldburgers (VMW)

Inleiding

Internationalisering is voor de STC Group een belangrijke pijler van de strategie en de organisatie, zowel voor de publieke als de private kant. Met de hieronder beschreven indicatoren wordt een aanzet gegeven om internationalisering verder te ontwikkelen, te coördineren en te borgen binnen de STC Group.

De werkgroep internationalisering is verantwoordelijk voor het uitvoeren van het beleid rond internationalisering zoals is beschreven in de kwaliteitsagenda van de STC Group. De personele aspecten worden door de afdeling HRM opgepakt. Per college zit er een coördinator internationalisering in de werkgroep en een vertegenwoordiger van de afdeling communicatie. De werkgroep internationalisering zorgt voor borging van internationalisering binnen de STC Group, waarbij de verbinding wordt gelegd tussen het publieke en het private deel van de organisatie. De werkgroep komt regelmatig bij elkaar. Het doel van de werkgroep is inspireren, coördineren en informeren. De vertegenwoordigers van de diverse colleges zorgen voor de terugkoppeling binnen hun colleges. De werkgroep werkt nauw samen met de IBPV coördinatoren van de colleges en collega's van de afdeling I&O. Bedrijven, docenten, medewerkers en studenten zijn nauw betrokken bij de activiteiten rond internationalisering.

De voortgang met betrekking tot de ambities is wisselend, Internationalisering in het curriculum kan/ moet nog meer, de internationale stages en studiereizen studenten en de internationale stages en studiereizen docenten, instructeurs en medewerkers voldoen nog niet aan het beoogd resultaat, de 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, verloopt zoals gewenst.

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

Indicatoren/ maatregelen	Omschrijving	Status ontwikkeling (gemiddeld in %)	Status omschrijving
A Curriculum van alle MBO opleidingen is gericht op een goede aansluiting op de internationale arbeidsmarkt	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.	60%	De aangeboden keuzedelen van de diverse colleges zijn geïnventariseerd. Een aantal opleidingen heeft de keuzedelen internationaal I en internationaal II in hun curriculum opgenomen. Tevens heeft een aantal opleidingen een extra vreemde taal als keuzedeel opgenomen. In de curricula en de lesstof van de maritieme opleidingen zijn de internationale competenties opgenomen waarmee de

Indicatoren/ maatregelen	Omschrijving	Status ontwikkeling (gemiddeld in %)	Status omschrijving
			studenten worden voorbereid op hun internationale loopbanen.
B Versterking van internationale imago van de STC Group	STC Group streeft er naar haar internationale imago, zowel binnen als buiten de organisatie, verder kracht bij te zetten.	70%	Dit is een doorlopend proces waarbij nauw wordt samen gewerkt met de afdeling communicatie. Er hebben diverse activiteiten plaats gevonden zoals: een inspiratiesessie internationalisering voor de onderwijsmanagers en een publicatie van "op koers" over internationalisering. Het doel is om continu aandacht voor dit onderwerp te vragen. In het STC Nieuws worden regelmatig items geplaatst over de diverse activiteiten rond internationalisering.
C Uitbreiding Europees en internationaal netwerk	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.	70%	STC Group neemt deel aan verschillende KA2 projecten van Erasmus + (IWTCOMP (interwater way competentions, Competing, Skills Sea en Clis). De samenwerking met de diverse scholen in Engeland is een ook voorbeeld van de uitbreiding van het Europese netwerk. De diverse colleges hebben

Indicatoren/ maatregelen	Omschrijving	Status ontwikkeling (gemiddeld in %)	Status omschrijving
			uitwisselingsprogramma's binnen Europa.
D Internationale stages en studiereizen voor studenten aan het MBO	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.	50%	Het aantal studenten dat met een Erasmus + beurs naar het buitenland gaat stijgt nog niet. In 2019 zijn 40 studenten met een Erasmus + beurs op stage geweest binnen Europa (Spanje, Denemarken, Engeland en Duitsland). Tevens zijn er diverse andere initiatieven zoals studiereizen naar Barcelona, Dresden en Zagreb vanuit de colleges. Alle studenten van de maritieme opleidingen hebben een internationale stage tijdens hun opleiding. Deze stages vallen niet onder Erasmus + omdat ze buiten Europa plaats vinden.
E Stages en studiereizen voor docenten, instructeurs en medewerkers binnen het MBO	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.	65%	Het aantal docenten en medewerkers dat met een Erasmus + beurs naar het buitenland gaat stijgt nog niet. In 2019 zijn 14 docenten met een Erasmus + beurs op een internationale stage in Europa geweest. Voor de internationale stages wordt nauw samengewerkt met de werkgroep

Indicatoren/ maatregelen	Omschrijving	Status ontwikkeling (gemiddeld in %)	Status omschrijving
			eigen tijds vakmanschap. De richtlijnen die zijn opgesteld voor de stages voor docenten worden ook gebruikt voor de internationale stages. Budget en planning zijn soms nog een obstakel voor de (internationale) stages van docenten en medewerkers. Verder zijn verschillende docenten met een buitenlandse studiereis mee geweest zonder de Erasmus + subsidie.
<p>F Traineeships in bij de buitenlandse vestigingen van de STC Group en inzet personeel op buitenlandse vestigingen en in internationale projecten in het buitenland en in Nederland</p>	<p>STC Group streeft er naar 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. 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 volop mogelijkheden voor docenten en medewerkers om betrokken te zijn of mee te werken aan internationale projecten die worden uitgevoerd in het buitenland maar ook in Nederland. Verschillende docenten werken regelmatig mee aan de internationale projecten van STC International en STC Training & Consultancy. Deze projecten worden in het buitenland maar ook in Nederland uitgevoerd. Het project in Kazakhstan en de</p>

Indicatoren/ maatregelen	Omschrijving	Status ontwikkeling (gemiddeld in %)	Status omschrijving
			training Manager Port Operations van STC International zijn hier goede voorbeelden van.

7 Eigen vakmanschap (professionalisering)

Laatst bijgewerkt: 20-2-2020

Eigen vakmanschap (professionalisering, EV)

Inleiding

Het afgelopen jaar zijn er veel maatregelen doorgevoerd omtrent Eigen Vakmanschap. We zijn trots op de acties die zijn ingezet. Docentstages zijn een begrip binnen STC: meerdere teams zijn een week lang vrij geroosterd van lessen, zodat de docenten op docentstages kunnen gaan. Ook zijn docentstages een vaak terugkerend doel in de teamplannen van diverse teams binnen STC. De opgestelde procedures en promotiematerialen omtrent docentstages hebben hier aan bijgedragen. Wat betreft startende docenten is er een heldere regeling opgesteld die inmiddels bij alle collegedirecteuren en onderwijsmanagers bekend is. Startende docenten geven aan veel aan de regeling te hebben. De komende tijd wordt een dergelijke regeling gerealiseerd voor startende instructeurs, zodat ook zij gebruik kunnen maken van de diverse startersfaciliteiten die STC aanbiedt. Een andere goede ontwikkeling is het opzetten van de STC Academy, welke steeds meer vorm krijgt. Dit is ook gezien door de onderwijsinspectie in november 2019. In het inspectierapport staat beschreven: "Als laatste zien wij dat er ruimte is om scholing te volgen. Deze is afgestemd op de doelen van het team en is onderdeel van het teamplan. Bij de uitvoering speelt de academie van STC een belangrijke rol. Zij organiseert opleidingsactiviteiten die zijn afgestemd op het strategisch beleid. Ook benutten de opleidingen vaker de mogelijkheid voor docentstages, met als neveneffect intensievere relaties met het beroepenveld."

Wat de afgelopen tijd weinig aandacht heeft gekregen, is het hybride docentschap. Dit heeft onder andere te maken met de reductie waar STC mee te maken heeft. In 2020 zal dit (opnieuw) actief worden opgepakt.

Eigen vakmanschap

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%	8%	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

Indicator	2018	2020	2022	Status	Toelichting
					<p>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 STC eens in de drie jaar op docentstage dient te gaan. De getoonde percentages zijn van alle medewerkers bij 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>
Coaching en begeleiding startende docent <ul style="list-style-type: none"> • Uitval 1^e jaar 	15%	<10%	<5%	17%	Intensievere en meer gestructureerde begeleiding bieden om zo de uitval van gestarte docenten binnen hun eerste jaar voor de klas terug te dringen. Het beleid is geland in de colleges, maar wordt nog niet volledig gehandhaafd. Coaches zijn aan de slag met de startende docenten en er wordt uitgezocht waarom het verloop zo groot is. Resultaten zijn er nog niet naar, maar er wordt hard gewerkt om het uitval zoveel mogelijk te beperken.
STC Academy/scholingscarrousel <ul style="list-style-type: none"> • Medewerkers dat per jaar deelneemt aan de activiteiten 	30%	40%	50%	38%	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.
Circulaire/hybride carrières <ul style="list-style-type: none"> • Aantal docenten in totaal in de mbo colleges 	7	10	15	0	Succesvol traject, moet opnieuw worden opgezet. Wordt op dit moment naar gekeken hoe dit de komende periode in te gaan zetten, aangezien aantallen afnemen. Er is sprake van een geringe reductie in de formatie bij STC. Daardoor zijn er minder vacatures en minder mogelijkheden om hybride docenten te werven. In 2020 wordt hier actief gevolg aan gegeven.

Maatregelen Eigen vakmanschap

Docentstages	Status	
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%	Traject loopt, bezoeken MT's zijn afgerond en beleid in de maak. Planning: <ul style="list-style-type: none"> - Mei 2019: In Strategisch overleg, CvB en OR - Juni/juli: ontwikkeling tools - Verwachte lancering: Oktober/november
Er wordt een proces en bijbehorende tools geformuleerd waarmee de leeropbrengsten van de stages worden geborgd en geformaliseerd.	100%	Producten (1. Infographic, 2. Stageplan, 3. Vraag en antwoord over stages 4. Inspiratie manieren) zijn in afrondende fase, komende weken worden deze online gezet en zal de eerste gebruikersperiode van start gaan. Vanaf mei zal er een evaluatie traject worden ingezet om de nodige aanpassingen te doen en de producten te optimaliseren. Docenten zijn onderdeel van de werkgroep docentstages. Op die manier kunnen zij meedenken over de opzet, het proces en de tools. De stages zijn een belangrijke aanvulling op het professionaliseringspallet.
Het lopen van docentstages wordt actief gepromoot en belegd binnen de onderwijsorganisatie;	40%	Nauwe samenwerking met Communicatie, gebruik maken van diverse bestaande tools als management nieuws, intern nieuws, infoborden en mogelijkheid van promotie op locatie. Met name bij de colleges L&V en P&M wordt actief aan promotie gedaan. Daar zijn bepaalde dagen specifiek vrij geroosterd zodat docenten op docentstage kunnen gaan. Studenten worden hier niet direct bij betrokken. Wel merken zij het effect van de maatregel. Docenten hebben door de stage de meest up-to-date kennis van de vakinhoud of de beroepsuitvoering, zodat dit in de lespraktijk kan worden geïmplementeerd.
De mogelijkheden voor oprichting van een centraal stageloket worden onderzocht, waar de relaties met het bedrijfsleven worden gelegd en onderhouden.	0%	Nog niet specifiek in gang gezet. Duidelijk lijkt te worden dat per college de relatie en status met het bedrijfsleven verschilt en dus ook een andere aanpak vereist. Wel acties in de maak om bedrijfsleven op de hoogte te stellen, bijv. dmv presentatie/bekendmaking BTC's.

		Op dit moment dienen docenten zelf op zoek te gaan naar een stageplek. Waar nodig kunnen zij de hulp inschakelen van het stagebureau van STC. In het bedrijfsleven blijft er aandacht voor.
Coaching en begeleiding Startende docent	Status	
We ontwikkelen een gedegen introductieprogramma voor startende docenten;	90%	<p>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.</p> <p>Nieuw opgekomen activiteit is het voeren van exitgesprekken met startende docenten die binnen een paar jaar na indiensttreding stoppen en de begeleiding van instructeurs. Hierdoor is de status van het project niet afgerond, maar staat het nog op 90% omdat er steeds wordt gekeken naar verbeteringen. Ook blijven er aanpassingen worden gedaan.</p> <p>Docenten zijn zelf ook onderdeel van de werkgroep startende docenten, wat zorgt voor een hoge betrokkenheid. De begeleiders/coaches van startende docenten zijn zelf ook (oud) docent.</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;	50%	<p>Beleidsvorming is afgerond, implementatie fase wordt ingegaan. Werkgroep status moet worden bekeken. Zie opmerking hierboven.</p> <p>Op dit moment is de werkgroep aan het inventariseren wat de behoeftes zijn bij instructeurs en hoe dit op een goede manier verder kan worden opgepakt. Hierdoor is de status 'loopt' en wordt het % verklaard.</p> <p>NB De ervaren docenten en hun begeleiding worden niet op korte termijn hierin meegenomen maar staan op een later moment op de planning.</p> <p>Studenten worden hier niet direct bij betrokken. Wel merken ze het effect van de maatregel. Door de maatregel is er minder sprake van</p>

		ziekteverzuim of uitval onder startende docenten. De coaching zorgt ook voor het vergroten van de pedagogisch-didactische vaardigheden van de docent.
We ontwikkelen het PDG-aanbod verder in samenwerking met diverse PDG-aanbieders.	100%	Doorlopend proces
Scholingscarrousel- STC Academy	Status	
We ontwikkelen een visie over het leren en ontwikkelen van docenten en ondersteunende medewerkers;	100%	Visie is gemaakt.
We voeren een onderzoek uit naar ideeën en wensen als het gaat om professionalisering binnen de onderwijs- en management teams.	20%	Werkgroep is gevormd en opgestart, werksessie zijn eens per twee weken. Er wordt overwogen een enquête af te nemen, zodat er meer mensen buiten de werkgroep betrokken worden bij de invulling van de STC Academy. Er wordt nagedacht over een manier om studenten hier ook bij te betrekken. Een mogelijkheid is om een enquête uit te zetten om te kijken wat zij verstaan onder een goede docent, zodat de scholingscarrousel/Academy hiernaar kan sturen.
De scholingscarrousel wordt doorontwikkeld naar een STC Academy. De inhoud van de STC Academy en het aanbod wordt organisatie breed afgestemd en houdt rekening met diverse doelgroepen werknemers	30%	De werkgroep is gestart. Startdocument is goedgekeurd door het CvB ter formalisatie van dit proces op 28-10-2019. Docenten zijn onderdeel van de werkgroep STC Academy. De Academy is tot op heden niet gelanceerd, maar het grootste deel van de doelgroep waar de Academy zich op richt, is de docenten. Na de lancering zal alles wat betreft bij- en nascholing via de STC Academy verlopen.
Een profielschets voor onze 'docent van de toekomst' wordt opgesteld en zal als uitgangspunt dienen voor het onderdeel van opleidingsaanbod voor deze doelgroep in de STC Academy.	100%	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.
Circulaire/hybride carrières	Status	

<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>	<p>60%</p>	<p>Ondanks een goede start en eerder behaalde resultaten bemerken 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>In brede zin wordt er aandacht voor gevraagd in het bedrijfsleven. STC probeert (oud-)medewerkers vanuit het bedrijfsleven te enthousiasmeren voor het onderwijs en op die manier de samenwerking aan te gaan.</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>	<p>100%</p>	<p>De projectgroep zorgt voor een continue communicatie over de inzet van hybridodocenten, waarbij in maart 2019 een bijdrage is geleverd aan een workshop tijdens een groot landelijk seminar voor onderwijsinstellingen. Daarnaast zijn er korte informatiefilmpjes gemaakt voor bedrijfsleven, onderwijsinstellingen en potentieel hybridodocenten om hen te informeren over de bedoeling van het hybridodocentschap en de mogelijkheden.</p> <p>Docenten binnen STC merken ook het effect van de maatregel. Zij kunnen leren van docenten met hybride carrière. Dit geldt ook voor studenten: kennis wordt van buiten naar binnen gebracht, wat waardevol is voor de student.</p>

Algemeen:

Eigen Vakmanschap bestaat uit een kernteam en diverse werkgroepen om de maatregelen beter te kunnen uitvoeren:

- 1- Docentstages
- 2- STC Academy
- 3- Coaching en begeleiding startende docent
- 4- Coaching en begeleiding ervaren docent
- 5- Hybride docenten

De subgroepen hebben elk hun eigen planning en bijeenkomsten. De subgroepen bestaan uit zowel leden van EV als andere docenten en medewerkers die affiniteit met de onderwerpen hebben.

Tijdens de EV-bijeenkomsten (1x per 4 weken) wordt de status van de subgroepen besproken. Daarnaast is er een Microsoft Teams pagina waarop informatie met elkaar wordt gedeeld.

8 Basiskwaliteit en kwaliteitszorg

Laatst bijgewerkt: 19-02-2020

Basiskwaliteit en kwaliteitszorg (BKKZ)

Inleiding

De kwaliteitszorg binnen STC heeft mede door de Strategische Kwaliteitsagenda een grote impuls gekregen. Het heeft er mede voor gezorgd dat wij onze doelen SMART-er hebben geformuleerd. Naast de merkbare effecten van de maatregelen, maken wij om de voortgang te meten meer gebruik van de beschikbare data in het Management Dashboard, zodat het beter meetbaar is. Daarnaast wordt er nog gewerkt aan het plaatsen en de vindbaarheid van documenten op SharePoint. Een aantal doelen heeft nu al het gewenste resultaat opgeleverd. Met betrekking tot de onderwijsresultaten, zullen de meetbare effecten pas, afhankelijk van de duur van de opleiding, na één tot 4 jaar merkbaar zijn.

Basiskwaliteit en kwaliteitszorg

Indicator/resultaatgebied	2018	2020	2022	Status	Toelichting
Onderwijsproces <ul style="list-style-type: none"> OP1 Onderwijsprogramma OP2 Ontwikkeling en begeleiding OP3 Didactisch handelen OP7 Beroepspraktijkvorming 	Onv.	Vold.	Goed	100%	In december 2019 heeft de inspectie het herstelonderzoek afgesloten 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.
Examinering & Diplomerings <ul style="list-style-type: none"> ED1 Kwaliteitsboring E&D ED2 Exameninstrumentarium ED3 Afname en beoordeling 	Onv.	Vold.	Vold.	100%	De examinering en diplomering bij STC Group heeft de inspectie in december 2019 met een voldoende beoordeeld.
Onderwijsresultaten <ul style="list-style-type: none"> OR1 Studiesucces OR3 Vervolgsucces 	Onv.	Vold.	Vold.	71%	Verbeteracties om het studiesucces verder te verhogen zijn in college- en teamplannen verwerkt.

Indicator/resultaatgebied	2018	2020	2022	Status	Toelichting
Kwaliteitszorg en Ambitie <ul style="list-style-type: none"> • KA1 Kwaliteitszorg • KA2 Kwaliteitscultuur • KA3 Verantwoording en dialoog 	Onv.	Vold.	Vold.	100%	Kwaliteitszorg en ambitie bij STC Group is in december 2019 door de inspectie als voldoende beoordeeld

Maatregelen basiskwaliteit en kwaliteitszorg

Kwaliteitsagenda	Status	
We stellen een kwaliteitsagenda op en ontwikkelen nieuw beleid voor het collegeplan en teamplan met SMART-doelen. De ambities in het collegeplan vloeien voort uit het Strategisch Plan STC Group 2016-2025. Eventueel aangevuld met de ambities uit deze Kwaliteitsagenda.	100%	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 19/20. Beleid m.b.t. College- en teamplan staat verwoord in het Handboek Kwaliteit.
Audits & zelfevaluaties	Status	
Voor het houden van zelfevaluaties en het uitvoeren van interne en externe audits wordt een poule van tien 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;	100%	Huidige auditpool is geactualiseerd. Alle auditoren zijn getraind.
Kwaliteitsnetwerk	Status	
De kwaliteitsfunctionaris van het college is de linking-pin tussen het college en de afdeling Kwaliteit ten behoeven van de te realiseren doelen;	100%	Kwaliteitsfunctionarissen komen steeds beter in hun rol en dragen actief bij aan het verbeteren van de kwaliteit door o.a. interviews tijdens de netwerkbijeenkomsten.
Management dashboard	Status	
Het management dashboard wordt verbeterd en gebruikersvriendelijker gemaakt. Zodat dit kan worden ingezet als sturingsinstrument;	95%	Is operationeel. Regelmatig is er overleg (ICT/afd. kwaliteit) om features toe te voegen of te verbeteren.
Bijeenkomsten	Status	

Er worden bijeenkomsten georganiseerd om teams te ondersteunen bij het verbeteren van hun kwaliteit;	100%	In aanloop naar het inspectiebezoek zijn diverse bijeenkomsten georganiseerd bij de colleges. De teams zijn door zo wel interne als externe betrokkenen getraind.
Documentbeheer	Status	
Goed digitaal documentbeheer is onderdeel van het kwaliteitssysteem. Dit systeem is eind 2020 volledig operationeel.	40%	25/3/2019 is een lijst met documenten vastgesteld door het CvB. Dit document dient als basis voor de inrichting van het documentbeheer. Aan plaatsing en vindbaarheid van documenten op SharePoint wordt gewerkt. Actualiteit van de documenten wordt gemonitord door de afdeling Kwaliteit. Het plaatsen van de documenten is in afwachting van de digitale middelen.

Bijlage 1 Verantwoording op hoofdlijn van 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 in dit jaar, zoals zichtbaar is in de monitoren. Daarnaast heeft STC gekozen voor een uitgebreide vorm van executie, (H1) om zoveel mogelijk medewerkers, studenten en bedrijfsleven te betrekken. Alle investeringen, in combinatie met de gekozen vorm van executie heeft de aanvullende rijksbijdrage voor het jaar 2019 van in totaal op € 5.075.540,00 volledig uitgeput. Daarnaast is er nog vanuit algemene middelen geïnvesteerd. Uiteraard is daarbij steeds (meer dan) 1/3 deel besteed aan de drie landelijke speerpunten.

Zoals beschreven in de strategische kwaliteitsagenda hanteert STC Group een GPL in manuren van € 52 per uur. Dat betekent omgerekend een inzet van in totaal 185 fte in vier jaar die we per thema inzetten met 10% beheer, 20% ontwikkeling & borging en 70% uitvoering. In 2019 heeft STC geen gebruik gemaakt van inhuur derden.

Verantwoorde rijksbijdrage	
Jongeren en (jong) volwassenen in een kwetsbare positie	2.854.990
Een leven lang leren; ontwikkelen met gelijke kansen	
Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt	
Eigentijds- en toekomstbestendig onderwijs	634.443
Voor en met wereldburgers	317.221
Eigen vakmanschap (Professionalisering)	634.443
Basiskwaliteit en kwaliteitszorg	634.443
	5.075.540

Bijlage 2 Legenda kleuren & status monitor

Legenda kleuren & status monitor		
Voortgang zonder noemenswaardige problemen > geen interventies te verwachten / benodigd	% v.d. voortgang	% 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 stukt op wegvallen persoon. Dit krijgt dan 90%, maar wel met een rode kleur, omdat interventie gewenst is / nodig is.
Voortgang geboekt, niet zoveel als gewenst, kleine interventies geweest/ gewenst / benodigd	% v.d. voortgang	(call-to-action kleur huisstijl)
Voortgang niet goed / interventies benodigd	% v.d. voortgang	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.
afgerond	100 %	(basiskleur STC 'blauw' volgens huisstijl)
Nog op te starten	0%	(steunkleur licht volgens huisstijl)