



Theorie Ontmoet Praktijk

Plan van Aanpak Kwaliteitsafspraken 2015- 2018

Amsterdam

30 april 2015

Inleiding

Dit plan heeft betrekking op de kwaliteit van ROC TOP in de meest brede zin van het woord. De inhoud is tot stand gekomen door het bestaande kwaliteitsbeleid aan te vullen met impulsen vanuit de thema's waarover de minister kwaliteitsafspraken wil maken met de ROC's. Met het invlechten van de aanvullende afspraken in de reguliere beleids-/kwaliteits-/en planning&controlcyclus is de implementatie van het plan geborgd.

Om het plan het karakter te geven van een plan (en geen verhandeling over een plan) is de omvang van de tekst zoveel mogelijk beperkt. Omdat het plan een beschrijving en uitbreiding betreft van de vigerende kwaliteitspraktijk is een overzicht van relevante plannen en beleidsdocumenten opgenomen in bijlage 2.

Het plan is als volgt opgebouwd.

Met de weergave van de missie, visie en kwaliteitsambities van ROC TOP wordt de bodem gelegd waarin de kwaliteitsafspraken worden gezaaid en moeten wortelen.

Nadat het terrein is geschetst wordt in het hoofdstuk "De stand van zaken" op dit moment beschreven. Dit deel biedt aan de hand van de thema's een overzicht van de activiteiten die tot nu toe door ROC TOP zijn ondernomen om de kwaliteit van het onderwijs en de dienstverlening te verbeteren.

Vervolgens worden de afspraken beschreven waarmee ROC TOP haar kwaliteit in de komende jaren naar een hoger niveau wil brengen. Hiertoe zijn de bestaande plannen aangevuld met activiteiten die voortvloeien uit de thema's en is het geheel doorgezet voor de 'looptijd' van de regeling kwaliteitsafspraken.

Bijlage 1	bevat de planning van de activiteiten in de tijd
Bijlage 2	bevat een overzicht van bestaande plannen en beleidsdocumenten die relevant zijn voor de kwaliteitsafspraken
Bijlage 3	bevat de begroting

Conceptversies van dit plan zijn voorgelegd aan en besproken met

- De ondernemingsraad
- De studentenraad
- Het portefeuilleteam (PT) onderwijs
- Het College van Bestuur
- Het overleg van Onderwijsmanagers (MO)
- Het Bedrijfsvoeringsoverleg (BVO)

Inhoudsopgave

	Pag.
Inleiding	1
Inhoudsopgave	2
Missie en visie ROC TOP	3
Kwaliteit: visie en ambitie	4
De stand van zaken	
• Professionalisering en scholing	5
• Intensivering generiek vakken	7
• Terugdringen voortijdig schoolverlaten (VSV)	8
• Bevorderen van de kwaliteit van de BPV	9
• Verhogen van de studiewaarde	10
• Stimuleren van excellentie	10
De afspraken	
• Professionalisering en scholing	11
• Intensivering generiek vakken	15
• Terugdringen voortijdig schoolverlaten (VSV)	16
• Bevorderen van de kwaliteit van de BPV	18
• Verhogen van de studiewaarde	18
• Stimuleren van excellentie	19
Organisatie-ontwikkeling	22

Missie en visie van ROC TOP

Tijdens het bouwen aan stabiliteit hebben wij in het voorjaar van 2014 de missie geactualiseerd en uitgewerkt in een visie met vijf kernwaarden. De missie van ROCTOP wordt als volgt verwoord:

ROC TOP met aandacht voor jou.

Binnen ROC Top worden studenten gezien als mens, met al hun talenten en potentieel. We maken samen de school; een plaats die veilig is en waar met plezier geleerd en gewerkt wordt. We halen het onderste uit de kan om studenten hun ambities waar te laten maken.

De missie en waarden worden naar de dagelijkse praktijk vertaald door de volgende vijf kernpunten

We geloven in kleinschalig onderwijs;

Onze kracht ligt bij uitdagend kleinschalig onderwijs, persoonlijke aandacht en maatwerk, in nauwe samenwerking met de omgeving. Onze scholen bieden een veilige omgeving waarin met plezier gewerkt en geleerd wordt. Wij kennen onze studenten en zorgen voor diversiteit in de benadering van de student.

waar studenten meer zijn dan student alleen.

Onze student ervaart de opleiding als een belangrijke stap in zijn verdere ontwikkeling. Hij leert zichzelf beter kennen en weet met vragen om te gaan als: wie ben ik-wat wil ik-wat kan ik; wat is mijn relatie met de ander; hoe ga ik met mijn omgeving om. Wij dagen hen uit om de wereld om zich heen te onderzoeken, kritisch te denken en mee te praten over maatschappelijke en levensbeschouwelijke thema's. De talenten van de student, die verder gaan dan alleen de schoolprestaties, kunnen dan tot volle bloei komen. We hebben ambities voor elk niveau en leggen de lat hoog.

We zijn onderdeel van de samenleving;

ROC TOP kiest er voor een gemeenschapsfunctie te vervullen en is bereid maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen en daar actief op te sturen. ROC TOP wil zich op deze wijze als maatschappelijke onderneming opstellen en een leer- en leefgemeenschap met de stad (Almere en Amsterdam) en de bedrijven ontwikkelen. De scholen en opleidingen zijn actief onderdeel van de lokale samenleving en hebben vaste contacten met regionale bedrijven en instellingen binnen hun opleidingsdomein.

en verbonden met het werkveld.

ROC TOP: Theorie Ontmoet Praktijk, vertalen wij naar de ontmoeting in de praktijk, ons onderwijs vindt niet alleen op school plaats, maar ook in de beroepspraktijk en waar zinvol op andere plaatsen in de schoolomgeving. Het opleidingsaanbod is arbeidsmarktrelevant.

We zijn gegrondvest op betrokken en bevlogen medewerkers.

Onze medewerkers voelen zich verbonden met de studenten en ROC TOP, werken met passie en plezier en dragen, bij aan de kwaliteit van het onderwijs en de organisatie daaromheen. Deze betrokkenheid heeft ROC TOP nodig om te kunnen worden wat we willen zijn en onze missie uit te voeren. Deze betrokkenheid is ook wat de inspectie zag toen zij haar positieve oordeel gaf over onze docenten en hun passie voor hun studenten.

Kwaliteit; visie en ambitie

“Bij ROC TOP is de zorg voor kwaliteit de zorg van en voor iedereen”.

Kwaliteitszorg moet het zelfregulerend vermogen van ROC TOP vergroten, met als doel continue verbetering van het onderwijs aan de studenten. Om het zelfregulerend vermogen verder te ontwikkelen is de zorg voor kwaliteit gebaseerd op:

- “kwaliteitsbewustzijn” op alle niveaus (kritische bezinning en beoordeling zijn vanzelfsprekend);
- systematische inbedding (vast onderdeel) in de reguliere bedrijfsprocessen;
- betrokkenheid van onafhankelijke deskundigen (waarneming van buitenaf);
- samenwerking met andere instellingen (opbouwen van gezamenlijke expertise);
- onderwijskundig leiderschap;
- systematische monitoring van resultaten.

ROC TOP ontwikkelt zich tot een lerende organisatie met een cultuur die gericht is op het verbeteren van kwaliteit in brede zin. In deze fase van de ontwikkeling van ROC TOP wordt er gestuurd op een ritme in de kwaliteitscyclus met ankerpunten die ieder jaar terugkomen. Daarnaast worden de processen van met name de bedrijfsvoering verder afgestemd op het primaire proces zodat docenten efficiënter kunnen werken, en meer tijd kunnen besteden aan onderwijs.

ROC TOP baseert de zorg voor kwaliteit op het INK-model (het model van het Instituut voor Nederlandse Kwaliteit dat gebaseerd is op het EFQM-model). Dit model werkt met negen aandachtsgebieden, waarvan er vijf betrekking hebben op de activiteiten van onderdelen van de organisatie en vier op de daaruit voortvloeiende resultaten. Gegevens over de resultaten worden gegenereerd vanuit de reguliere administratieve processen. De bereikte resultaten worden vervolgens verklaard door na te gaan welke bijdrage daaraan geleverd is vanuit de organisatiegebieden. Als de resultaten achterblijven bij de verwachtingen of ambities vindt bijstelling plaats van procedures en werkprocessen die daarop van invloed zijn.

Het INK-model helpt ROC TOP de kwaliteit systematisch te verbeteren en te monitoren. Dit wordt gedaan door het opstellen van *A3 jaarplannen* voor ROC TOP en het monitoren van de uitvoering en de resultaten daarvan. Hiervoor wordt onder andere gebruik gemaakt van het ‘*A3 Dashboard*’ dat in de kwartaalrapportages is verwerkt.

Deel 1: DE STAND VAN ZAKEN

Professionalisering / scholing

ROC TOP is op dit moment nog geen (uitgesproken) professionele, maar wel een lerende organisatie waarin het scholingsbeleid is gericht op het verwerven en uitbouwen van bevoegdheid, bekwaamheid en professionaliteit van alle medewerkers. Het realiseren van bevoegdheid voor al het onderwijspersoneel dat via 'zij-instroom' in dienst is getreden heeft hoge (en daardoor inmiddels afnemende) prioriteit. De scholingsactiviteiten in het kader van de 'salarismix' bieden loopbaanperspectief en bevorderen de interne doorstroom. Daarnaast is het beleid gericht op het vergroten van het zelflerende vermogen van elke medewerker, elk team (onderwijs en ondersteuning/staf) en ROC TOP als geheel. Docenten met een aanstelling op niveau LD vervullen binnen het eigen onderwijsteam de rol van deskundige voor innovatie en onderzoek en worden op domein- of instellingsniveau ingezet voor het uitvoeren van evaluaties of onderzoek in het kader van de bevordering en borging van kwaliteit.

Het nu volgende overzicht is beperkt tot de scholingsactiviteiten die door de centrale (staf)afdelingen zijn georganiseerd en gefaciliteerd. Scholingsactiviteiten die op initiatief van afzonderlijke teams zijn uitgevoerd leiden tot verbetering van de professionele kwaliteit op lokaal niveau, maar blijven hier buiten beeld.

Gerealiseerde scholing / professionalisering

Algemeen

- 3 scholingsmiddagen voor alle medewerkers met workshops gerelateerd aan actuele thema's.
Totaal aantal deelnemers in 2013-2014: 800
Aantal deelnemers in 2014-2015 tot nu toe 270 (1 scholingsmiddag)

Onderwijspersoneel

- Salarismix in 2013-2014: 13 LB docenten geschoold
4 LC docenten geschoold
8 medewerkers geschoold tot bevoegdheid leraar
- Salarismix in 2014-2015: 15 LC docenten in scholing
1 LD docenten in scholing
2 medewerkers in scholing tot bevoegdheid leraar
- 15 rekendocenten geschoold tot rekenspecialist (IPABO)

Managers

2013-2014:

- 2-daagse managementconferentie voor onderwijsmanagers, hoofden ondersteunende diensten en het CvB

2014-2015:

- 1 scholingsmiddag voor alle onderwijsmanagers gericht op het analyseren van rendement met gebruik van MBO-beter light
- 2-daagse managementconferentie (20 en 21 november 2014) voor onderwijsmanagers en het CvB
- 2 scholingsmiddagen voor alle managers over het terugdringen van personeelsverzuim op basis van het gedragsmodel

Professionalisering vanuit HRM beleid

Het plan “Personeel en Professionalisering” is gebaseerd op de opvatting dat professionaliseringsbeleid niet los gezien kan worden van het personeelsbeleid. Het sluit aan bij het beleid van het CvB, het management en de teams van ROC TOP en bij de bestaande competenties van de medewerker. Het bekwaamheidssysteem bouwt voort op de competenties die van instromende medewerkers worden verwacht én de kwaliteitseisen die overheid, de gemeente Amsterdam, Almere en ROC TOP aan onderwijs stellen.

ROC TOP is een organisatie in opbouw. De ontwikkeling in de diverse teams en organisatie-eenheden verloopt niet overal in hetzelfde tempo. Dat vraagt ook in het secundaire proces van het personeels- en professionaliseringsbeleid om flexibiliteit en maatwerk.

Uitwerking ambities lerarenagenda

- Inwerken en begeleiden startende docenten
Op dit moment is er geen uniform inwerkprogramma op instellingsniveau. De verantwoordelijkheid voor het inwerken van beginnende docenten is in handen van de onderwijsteams. Docenten in opleiding volgen wel een gestandaardiseerd inwerkprogramma. ROC TOP participeert als stageverlenend leerbedrijf in OPLIS (opleiden in school), een samenwerkingsverband waarin studenten van de lerarenopleidingen van hogeschool Inholland en de Hogeschool van Amsterdam stage lopen bij (onder andere) teams van ROC TOP. In 2014-2015 biedt ROC TOP op 4 opleidingslocaties in totaal 65 stageplaatsen aan voor OPLIS stagiairs (op basis van de norm van 1 stagiair per 50 studenten). Het inwerkprogramma dat hiervoor wordt gebruikt zal worden benut als basis voor het inwerken van docenten en medewerkers die in dienst treden van ROC TOP.
- Registratie lerarenregister; onderhouden van bekwaamheid
Een van de prioriteiten in het personeelsbeleid is dat alle docenten die met ROC TOP een dienstverband hebben voldoen aan de eisen van de wet BIO.
Aanmelding voor het lerarenregister gebeurt tot nu toe op individueel initiatief en is vanuit ROC TOP (nog) geen verplichting. Het onderhouden van bekwaamheid maakt deel uit van het beleid voor professionalisering.
- Samenwerking met bedrijfsleven
ROC TOP werkt op verschillende niveaus op diverse thema’s samen met het bedrijfsleven. Die samenwerking is geen doel in zichzelf, maar een middel dat ten dienste staat van de kwaliteit van de opleidingen en de docenten. Omdat elke vorm van samenwerking met het bedrijfsleven betrekking heeft op een inhoudelijk thema wordt dit hier niet afzonderlijk beschreven, maar bij de thema’s waarvoor het relevant is. Zie onder andere de beschrijving van de thema’s “bevorderen van de kwaliteit van de BPV”, “samenwerking VSV in de maatschappelijke keten” en “terugdringen van voortijdig school verlaten”.
- Gebruik van ICT middelen
In de huidige onderwijspraktijk wordt op beperkte schaal gebruik gemaakt van ICT middelen en social media. Daardoor blijven mogelijkheden om studenten langs die weg te activeren onbenut. Deze notie vormde de aanleiding voor een eerste verkenning naar kansrijke uitbreiding van het gebruik van ICT in het onderwijs van ROC TOP, beschreven in de *‘Aanzet beleid digitale leerondersteuning’*. Kern van de aanzet is dat het gebruik van ICT als thema wordt ingevlochten op relevante plekken van de staande organisatie.
Op het terrein van sturing en bedrijfsvoering wordt ICT ingezet om administratieve processen te stroomlijnen en om relevante managementinformatie te genereren. Qlikview biedt inmiddels een dashboard met actuele gegevens over arbeidsverzuim onder het personeel, verzuim en uitval van studenten en het gerealiseerde jaar- en diplomaresultaat.

- Samenwerking binnen en tussen teams
Samenwerking tussen teams van het relatief kleinschalige ROC TOP ligt voor de hand, maar komt niet vanzelfsprekend tot stand. Dit is voor een deel toe te schrijven aan de ‘eilandencultuur’ die als deel van de erfenis vanuit ROC ASA / Amarantis is meegenomen door de teams die nu met elkaar ROC TOP vormen. De bestuurders die betrokken waren bij de oprichting van ROC TOP waren zich bewust van de noodzaak om het denken in eilanden te doorbreken. Met dat doel voor ogen zijn teams met elkaar verbonden in drie inhoudelijke domeinen (naam wordt gewijzigd in **clusters**) te weten: zakelijke dienstverlening, maatschappelijke dienstverlening en entreetrajecten. Het mandaat van de domeinen was niet direct duidelijk en liet teams de nodige ruimte om een eigen koers te varen. Inmiddels hebben de domeinoverleggen vanuit het beleid om mensen met elkaar te verbinden meer inhoud gekregen en begint de notie door te dringen dat teams hun krachten moeten bundelen om de kwaliteit van ROC TOP als geheel naar een hoger plan te brengen. Dit krijgt concreet vorm in de organisatie van de voorbereiding op de invoering van de nieuwe kwalificatiedossiers.

Intensivering generieke vakken (Nederlands, rekenen en Engels)

In het spoor van de oplopende exameneisen is het onderwijs voor de generieke vakken in de afgelopen jaren stapsgewijs uitgebreid. Om deze kwantitatieve groei adequaat en efficiënt in te vullen heeft ROC TOP voor de generieke vakken Nederlands en rekenen een coördinator aangesteld. In opdracht van het CvB hebben zij voor het ‘eigen’ vak een beleidsplan opgesteld. Momenteel worden deze plannen, “ROC TOP visie en kaders rekenbeleid” en “Visie en kaders taalbeleid” onder regie van de coördinatoren uitgevoerd. Hiertoe beschikt elke locatie over ten minste één gecertificeerde rekencoach en een taalcoach die collega-docenten ondersteunt bij het uitvoeren van het taalbeleid en taalontwikkende activiteiten.

Aan de taalontwikkeling wordt zowel vanuit school (door gekwalificeerde docenten) als vanuit de beroepspraktijk (stagebegeleiders/werkmeesters) gewerkt. Op basis van het Drieslagmodel taal (*Tiba Bolle, 2009*) kiest ROC TOP voor een combinatie van taalontwikkend beroepsonderwijs (‘taalgerichte’ vakdocenten), afzonderlijke taallessen (gekwalificeerde docenten Nederlands) en ondersteunende taallessen (remedial teachers).

Voor rekenen geldt een vergelijkbare aanpak waarvan het “Drieslagmodel functioneel rekenen” de basis vormt. Om de benodigde deskundigheid te concentreren en te borgen is de uitvoering van het rekenonderwijs in handen gelegd van een beperkt aantal docenten die alle geschoold zijn of worden tot rekenspecialist.

Bij aanvang van een opleiding legt elke student een taalvaardigheidstest en een rekenvaardigheidstest af om het niveau van beheersing vast te stellen. Het onderwijsprogramma wordt zo nauwkeurig mogelijk afgestemd op het vastgestelde beginniveau.

De onderwijstijd die teams investeren in de generieke vakken wordt geregistreerd. In totaal hebben de teams in de periode vanaf de start van het schooljaar in augustus 2014 tot 1 april 2015 15.000 klokuren onderwijs verzorgd voor generiek Nederlands en 12.000 klokuren onderwijs verzorgd voor generiek rekenen. Op elke locatie worden uren ingeroosterd waarin bijles rekenen wordt gegeven. Als dat niet het gewenste resultaat oplevert wordt remedial teaching ingezet. Scholing van rekenspecialisten tot remedial teacher bij hogeschool Windesheim is gestart in februari 2015.

- Faciliteiten generieke vakken
 - Nederlands: 1 taalcoördinator (0,2 fte)
1 taalcoach per onderwijsteam
60 docenten Nederlands
 - Rekenen: 1 rekencoördinator (0,2 fte)
18 rekencoaches/remedial teachers (gecertificeerd rekenspecialisten)
53 docenten (waarvan 35 rekenspecialisten)
Centrale monitoring met TOA toetsen: 0-meting bij aanvang opleiding,
voortgangsmeting eind 1^e jaar en eind 2^e jaar
 - Engels: nog geen teamoverstijgende voorziening

Terugdringen van voortijdig schoolverlaten (VSV)

- Beleid en activiteiten
Gelet op het grote belang van het terugdringen van het voortijdig schoolverlaten (en in het voorportaal daarvan het schoolverzuim) is ROC TOP op verschillende fronten actief om de uitval tot het onvermijdelijke minimum te beperken. Activiteiten in dit kader zijn:
 - Uitvoeren "Grip op aanwezigheid", het handboek voor de registratie van verzuim
 - Participeren in / uitvoeren van het *convenant VSV 2012-2015* (agglomeratie Amsterdam, RMC regio 21)
 - Uitbreiden van de intake met AMN test ten behoeve van plaatsing en begeleiding op maat
 - Uitwerken van "Zorgplicht" en "passend onderwijs" in zorgplannen per locatie (op basis van beschikbaar format)
 - Het programma voor LOB op basis van het *visiedocument LOB* met bijbehorend instrumentarium
 - Inrichten van een Loopbaan Service Netwerk op basis van de *projectbrief LSP*
 - De inzet van werkmakelaars
 - Het project "Oud voor jong": ervaren vrijwilligers coachen studenten bij het vinden van een stageplaats
 - Inzet studentenraad bij stageproblematiek
 - Het uitrollen van de pilot werknemersvaardigheden
 - Verfijning van de registratie van redenen voor vroegtijdige uitval (exitformulier)
 - Grondige analyse van de uitval met behulp van de "methode MBO-beter light"
- Samenwerking VSV in de maatschappelijke keten
Bij de inspanningen die gericht zijn op het terugdringen van VSV werkt ROC TOP samen met een groot aantal belanghebbende partijen in de maatschappelijke keten. Lopende activiteiten op dit vlak zijn:
 - Het opbouwen en versterken van de samenwerking met bedrijven (kringen), sector organisaties, Werkgevers Service Punt, Bureau Social Return, om de bestaande netwerken te vergroten en extra stageplaatsen te genereren
 - Het begeleiden van bedrijven die (een extra) accreditatie willen aanvragen ten behoeve van het beschikbaar stellen van stageplaatsen en leerwerkplekken
 - (uniforme) periodieke dataverzameling over stage zoekende mbo studenten per mbo opleiding en leerjaar in samenwerking met de bpv coördinatoren/stage bureaus van de teams en locaties. Periodiek betekent hier het tijdig in beeld krijgen van de stage vraag die extra inspanning zal gaan vergen. De verfijning naar leerjaar is noodzakelijk om de kwalitatieve match voor de student te waarborgen.

- met de gemeente zijn afspraken gemaakt over de communicatie met bedrijven over de aanpak van stages en het in deze communicatie laten participeren van studenten. De studentenraden van de ROC's in gemeente Amsterdam zijn hierbij betrokken. De studentenraad van ROC TOP is gevraagd om mee te denken en advies te geven over de rol die studenten kunnen spelen bij de communicatie met bedrijven over stage. Van de verschillende instellingen heeft iedere studentenraad hiervoor enkele scenario's aangeleverd. Communicatiedeskundigen beoordelen deze scenario's en kiezen daarvan de meest kansrijke. Bij voorkeur gaan studenten er zelf mee aan de slag. De vergelijking tussen de ROC's moet nog gemaakt worden.
- Normafspraken voor kwetsbare doelgroepen
Voor kwetsbare doelgroepen worden de VSV-normen voor 2015-2016 aangepast. Op dit moment is dat nog niet bekend.

Bevorderen van de kwaliteit van de BPV

Om te bevorderen dat de inhoud van de opleidingen actueel is en aansluit bij de vraag vanuit de beroepspraktijk werkt ROCTOP in diverse netwerken op meerdere niveaus samen met leerbedrijven.

Over de volle breedte van het opleidingsaanbod opereert het arbeidsmarktteam als de linking pin tussen ROC TOP en externe instanties die zich bezighouden met stageproblematiek en bestrijding van jeugdwerkloosheid, zoals SBB, gemeentelijke diensten DMO en DWI, de MBO-raad en het ministerie. Het arbeidsmarktteam

- participeert in projecten die de werknemersvaardigheden van studenten vergroten, zoals "oud-voor-jong". Vanuit dit project zetten ouderen hun kennis en ervaring in om kwetsbare studenten te helpen bij hun voorbereiding op de stage. Hiermee wordt de kans op een succesvolle stage vergroot
- genereert extra stageplaatsen via contacten met gemeente, stadsdelen, het bureau "social return", het WerkgeversServicePunt enz.
- benadert bedrijven om hen te informeren over nut, noodzaak en de merites van het middelbaar beroepsonderwijs en spant zich in om stageplaatsen te werven als daar behoefte aan is.

Voor de welzijnsopleidingen in de regio Amsterdam hebben ROC TOP en het ROC van Amsterdam met de lokale/regionale welzijnsinstellingen een convenant afgesloten. In dit convenant is de samenwerking in de vorm van afspraken en wederzijdse rechten en plichten geformaliseerd.

Ten behoeve van de kwaliteit van de BPV werken de onderwijsteams systematisch samen met stagebegeleiders van de leerbedrijven. Hoewel op dit punt nog veel valt te winnen wijst de score van 3.2 in de JOB monitor erop dat studenten met de huidige stand van zaken redelijk tevreden zijn over de kwaliteit van het contact tussen stagebegeleiders van school en leerbedrijf.

Op bestuurlijk niveau is het beroepenveld vertegenwoordigd in de raad van Toezicht.

Verhogen van de “studiewaarde”

De indicator ‘studiewaarde’ (voorheen ‘studiesucces’) is op dit moment nog niet formeel bekrachtigd en is daardoor niet opgenomen in het strategisch plan 2015-2017 en het A3 jaarplan 2015.

Zodra de indicator van kracht wordt zal ROC TOP dit inpassen in het beleid en dit uitwerken als onderdeel van de kwaliteitsafspraken. Het huidige beleid is erop gericht dat studenten ROC TOP verlaten met een diploma op het voor hen hoogst haalbare niveau.

Stimuleren van excellentie

“De basis op orde, de lat omhoog”, is het motto van Focus op Vakmanschap. Vanaf haar oprichting heeft ROC TOP zich ingespannen om over de volle breedte van de organisatie de basis op orde te krijgen. Het positieve oordeel van de inspectie, de resultaten van de JOB monitor en de kwalificatie ‘beste ROC in de Randstad’ in de MBO-keuzegids vormen een indicatie dat die inspanningen het nodige effect hebben gehad. ROC TOP slaagt erin om voldoende studenten door middel van een adequate voorbereiding toe te leiden naar een kwalificatie. Hoewel de basis waarop dat gebeurt verder verstevigd en onderhouden moet worden biedt de huidige fase van ontwikkeling de ruimte om na te gaan waar en hoe de lat omhoog kan. Ook voor de uitwerking van dit thema binnen de kwaliteitsafspraken geldt dat aansluiting op de huidige praktijk de meeste kans op succes biedt. De huidige excellentie-activiteiten van ROC TOP bestaan uit deelname aan de Horeca-bokaal (team Horeca, Hospitality en Toerisme) en internationale stages bij enkele opleidingen. ROC TOP zal deze activiteiten stapsgewijs uitbreiden; uitgangspunt hiervoor is dat teams die de basis op orde hebben de lat hoger kunnen leggen.

DEEL 2: DE AFSPRAKEN

De inhoud van dit plan komt overeen met die van de jaarplannen (model A3) van ROC TOP op instellingsniveau voor de komende jaren. Het CvB heeft aan alle teams de opdracht gegeven om elk jaar een jaarplan op te stellen en daarin alle activiteiten op te nemen die het team in dat jaar gaat ondernemen om de kwaliteit van de opleidingen te verbeteren dan wel te borgen. De onderliggende gedachte is dat het samenbrengen van alle activiteiten overzicht en daardoor houvast geeft. Bestaande overlappingen worden zichtbaar en tevens ontstaat inzicht in de totale omvang van de werkdruk die voortvloeit uit de verschillende 'losse' activiteiten.

De opdracht die het CvB aan de teams heeft gegeven krijgt het nu zelf van de minister. In de lijn van het beleid voor de teams zal het CvB alle voorgenomen activiteiten samenbrengen in jaarplannen volgens het model A3.

Om de relatie met de kwaliteitsafspraken duidelijk te maken zal de inhoud van het plan worden geordend aan de hand van de thema's.

Professionalisering en scholing

Algemeen:

ROC TOP wil uitgroeien tot een school waarin professioneel denken en doen vanzelfsprekend zijn en medewerkers elkaar bevragen over en aanspreken op de mate waarin zij als professional functioneren.

Professionalisering van medewerkers is hét middel om de kwaliteit van het onderwijs en de bedrijfsvoering daaromheen een impuls te geven. De aanpak van professionalisering dient aan te sluiten op de taken die aan de verschillende groepen van medewerkers worden gesteld.

ROC TOP stimuleert een professionele houding bij medewerkers. Dit omvat het vergroten van het vermogen en de wil om voortdurend te reflecteren op eigen kennis en vaardigheden, op effectiviteit van kennisoverdracht en op zelfontwikkeling in relatie tot het onderwijsprogramma en de kenmerken en behoeften van onze studenten.

Wat betreft de professionaliteit van de medewerkers geldt:

- een medewerker is gekwalificeerd voor de functie waarin hij is aangesteld (voor OP is dit bevoegd, benoembaar én bekwaam en voor OBP deskundig op zijn eigen vakgebied);
- een medewerker heeft carrièreperspectief en kan zijn carrière zelf beïnvloeden;
- elke medewerker houdt zijn eigen deskundigheid op peil en krijgt taken die aansluiten bij de behoefte van het team.

Om een professionele cultuur te stimuleren, maakt ROC TOP de volgende keuzes:

- er is voldoende deskundigheid op de benodigde onderwijsniveaus LB, LC en LD;
- In de uitvoering van het primaire proces is er samenhang tussen de functieniveaus LB, LC en LD;
- het teamoverleg functioneert als broedplaats voor verdere ontwikkeling van een professionele cultuur als basis voor onderwijs van hoge kwaliteit;
- werkoverleg in teams is georganiseerd op basis van het Professioneel Statuut;
- een team legt in het teamprofessionaliseringsplan als onderdeel van het *teamjaarplan* vast op welke wijze de beschikbare teamfaciliteiten voor professionalisering worden ingezet (studiedagen, intervisiegroepen en collegiale consultatie, geormerkte taakuren voor deskundigheidsbevordering, scholingsmiddelen);
- het opleiden van specialisten binnen teams, clusters of locaties door deskundigen;

- op verschillende niveaus en in de diverse functies worden medewerkers uitgedaagd leiderschap te tonen en verantwoordelijkheid te nemen;
- professionalisering leidt de organisatie naar een optimale uitvoering van de kwaliteitscyclus en realisatie van het strategisch beleid.

Bij de vormgeving van het personeels- en professionaliseringsbeleid sluit ROC TOP aan op de trends en beïnvloedende factoren vanuit de (lokale) overheid¹, zoals:

- het actieplan 'Focus op Vakmanschap', de wet BIO, en de MBO-agenda van de gemeente Amsterdam,

Prioriteiten in het strategisch beleidsplan 2015-2017:

- 2015: accreditatie van ROC TOP als opleidingsschool voor OPLIS
- 2015-2016; ROC TOP biedt voor de 4 opleidingslocaties per 50 leerlingen 1 OPLIS-stageplaats aan
- Ontwikkelen van de 'ROC TOP community' (volgens beleidsplan P&O, nog in concept)
- Teamontwikkeling (scholing /professionalisering) is onderdeel van de teamjaarplannen

A3 jaarplan 2015

- Alle docenten voldoen aan benoembaarheidseisen wet BIO
- Er is een ROC TOP scholingsplan dat aansluit bij de doelstellingen in het strategisch beleidsplan (onderdeel van beleidsplan P&O, nog in concept)
- Met alle medewerkers in vaste dienst is een FOG gevoerd
- Elk teamjaarplan bevat een onderdeel 'professionaliseringsplan'
- Ten minste 50 studenten van de lerarenopleiding lopen vanuit OPLIS stage bij ROC TOP
- Leidinggevenden zetten medewerkers in hun kracht (het effect hiervan wordt zichtbaar in de hiermee samenhangende scores van het MTO)
- De onderwijsmanagers ontwikkelen hun leiderschapskwaliteit en TOP-denken via een leiderschapstraject (op individuele maat)

Vanaf 2016

- Per 1 augustus 2018 zijn de onderwijsteams samengesteld conform de normen van de salarismix (onderdeel van beleidsplan P&O, nog in concept)
- Al het onderwijspersoneel neemt in 2015 - 2016 deel aan ten minste één workshop 'activerende didactiek'. Deze workshop is gericht op het activeren van studenten én docenten
- Het professionaliseringsplan omvat scholing in pedagogisch didactische vaardigheden voor docenten die dat nodig hebben (scholing op maat)
- LD docenten krijgen de opdracht om met elkaar de "ROC TOP community", een kenniskring voor en door professionals op te zetten. Op basis van management informatie en kwaliteitsrapportages voert deze kring zelf onderzoek uit. Resultaten daarvan worden vanuit de community verspreid en door de teams waarvoor het relevant is verwerkt in het jaarplan.
- Kenniskringen worden ingezet bij het organiseren en uitvoeren van de scholingsmiddagen.
- De activiteiten van kenniskringen en de effecten daarvan worden systematisch in kaart gebracht. Deze informatie levert input voor beleids- en besluitvorming voor het thema professionalisering. Op geleide hiervan wordt professionalisering jaarlijks verder uitgewerkt.
- Deelname aan OPLIS wordt geconsolideerd, en indien nodig of wenselijk uitgebouwd
- In de jaarplannen geven de teams aan welke activiteiten zij ondernemen in het kader van de (verdere) professionalisering

¹ Bron: Weet, denk, doe! Van Anouk Mulder en Ingrid Doude van Troostwijk

Kwaliteitszorg

De planning, uitvoering, monitoring en evaluatie van de kwaliteitsafspraken rondom het thema professionalisering worden ingevlochten in de staande beleids-/kwaliteits- en planning & control cyclus. Door deze werkwijze is het niet nodig om een afzonderlijk traject in te richten voor kwaliteitszorg die gericht is op de thema's. ROC TOP kiest nadrukkelijk voor één integrale werkwijze voor de kwaliteitszorg.

Prioriteiten in het strategisch beleidsplan:

- 2015-2016 starten met alumni beleid; (aansluiting opleiding-arbeidsmarkt, kwaliteit van de opleiding na diplomering)
- 2015; vervolg implementeren van de kwaliteitszorgcyclus; interne en externe audits (werkwijze beschreven in *"Onafhankelijke deskundige beoordeling op opleidingsniveau"* en *"Audits en visitatie 2015 onderzoeksinstrumenten"*),
- koppeling van kwaliteits- aan de planning&control cyclus
- Inrichten documentenstructuur en bibliotheekfunctie
- Kwaliteitszorg examenorganisatie inrichten naar het model van de Procesarchitectuur examinering

A3 jaarplan 2015

- Van de studenten die de JOB-/TOP monitor invullen is ten minste 70% tevreden over de begeleiding en de aandacht die zij krijgen en over de mate waarin zij worden uitgedaagd
- Collega's van tenminste twee andere ROC's nemen deel aan de interne audits
- De interne audits (conform planning in het werkdocument) leiden tot een voldoende beoordeling
- Op instellingsniveau realiseert ROC TOP een jaar- en diplomaresultaat dat tenminste op de norm van de inspectie ligt
- De onderwijstijd die de opleidingen van ROC TOP realiseren voldoet aan de betreffende normen van de inspectie
- De nominale opleidingsduur van de opleidingen van ROC TOP voldoet aan de betreffende wet- en regelgeving
- ROC TOP meet de kwaliteit van haar onderwijs systematisch volgens de PDCA-cyclus die beschreven is in de notitie *"Kwaliteitszorg Onderwijs ROC TOP"* (nog in concept)
- Scholing van 8-12 medewerkers tot auditor onderwijs /examinering ten behoeve van het afnemen van interne en externe audits volgens het *werkdocument audits*

Alumnibeleid:

Het motto "met aandacht voor JOU" is niet alleen richtinggevend voor het onderwijs, maar ook voor het allumnibeleid. ROC TOP wil haar ex-studenten volgen en waar mogelijk ondersteunen in het vervolg van de studieloopbaan na uitschrijving. De basis daarvoor zal worden gelegd door het opzetten van een alumni-volgsysteem. In het schooljaar 2015-2016 zal hiertoe een opdracht worden verstrekt. De kern daarvan is dat alle studenten die in het schooljaar 2015-2016 worden uitgeschreven in beeld blijven van ROC TOP.

Ten behoeve van de afgestudeerden die aan het werk willen en een arbeidsplaats zoeken begeleidt het arbeidsmarktteam het School-Ex project door geschikte vacatures aan te leveren. Op geleide van de ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt zal deze activiteit worden voortgezet.

Uitwerking ambities lerarenagenda

- Het inwerkprogramma voor stagiaires van OPLIS zal (na evaluatie en eventuele verbetering) model staan voor een gestandaardiseerd format voor een inwerkprogramma voor startende docenten en ondersteunende medewerkers.

- ROC TOP stimuleert docenten om zich in te schrijven in het lerarenregister. Het beleid op langere termijn is mede afhankelijk van de mate waarin het lerarenregister wordt aangepast aan de kenmerken van het MBO en al dan niet een wettelijke verplichting wordt voor onderwijspersoneel in het MBO. Los hiervan zal van elk team gevraagd worden om in het onderdeel professionalisering van het teamjaarplan aan te geven hoe de bekwaamheid van de teamleden wordt onderhouden.
- Samenwerking met bedrijfsleven
 - ROC TOP gebruikt de herziening van de kwalificatiestructuur als voertuig voor onder andere het opnieuw definiëren van de relatie tussen theorie/school en praktijk/leerbedrijf. Binnen die verhouding zal een gedeeltelijke uitwisseling dan wel kruisbestuiving plaatsvinden; er wordt meer deskundigheid vanuit de beroepspraktijk de school ingebracht terwijl het onderwijs waar dat nodig, nuttig, wenselijk en mogelijk is verplaatst wordt naar de leerbedrijven. Hiermee wordt beoogd om de opleidingen beter te laten aansluiten bij de actuele beroepspraktijk en de leerbedrijven in het verlengde van de missie van ROC TOP in toenemende mate te verbinden aan de school.
 - Strategisch plan 2015-2017; opbouwen netwerk BPV coördinatoren;
 - Uitrol samenwerkingsmodel vakschool
 - Uitvoering convenant welzijnsopleidingen
 - Vertegenwoordiging werkveld in examenorganisatie (examencommissie, examenconstructie, scholing assessoren)

Gebruik van ICT middelen

Prioriteiten strategisch beleidsplan:

- 2015: inrichten van een elektronische leeromgeving ten behoeve van een substantiële verbetering van de digitale ondersteuning van het onderwijs vanaf 2016. De inrichting van de ELO is gericht op twee functies:
 - 1 Faciliterend voor de studieloopbaan; ICT gericht op coaching/het volgen van de voortgang van de student (de portfoliofunctie). Aanleg van een WIFI netwerk
 - 2 ondersteunend bij de ontwikkeling van activerende didactiek.
De elektronische leeromgeving moet de leermogelijkheden van studenten uitbreiden; met behulp van ICT worden lessen 'online' beschikbaar gesteld. De student kan die lessen op elk gewenst moment volgen. In het kader van activerende didactiek moeten dergelijke lessen de student aanzetten tot (inter)actief leergedrag.
- Opbouwen van een WIFI-netwerk voor het faciliteren van zelfmanagement van studenten, docenten en medewerkers
- vanaf 2015-2016 scholing en ondersteuning van docenten bij het inzetten van werkvormen in het kader van activerende didactiek en online kennisoverdracht; (gebruik maken van programma's als "Flipping the classroom" en/of "Youforce")
- Onderdeel van activerende didactiek is de inzet van ICT middelen in het onderwijs. De uitgangspunten van "21st Century Learning" vormen hiervoor een bron van inspiratie. Omdat ICT middelen net als een boekenmethode nooit op zichzelf staan maar altijd in dienst staan van de didactische aanpak van een docent wordt het gebruik van moderne media onderdeel van het traject 'activerende didactiek'.

A3 jaarplan 2015

- Van iedere student zijn jaarlijks minimaal twee ontwikkelingsgerichte gespreksnotities in TP terug te vinden. Uit die notities blijkt dat de student m.b.v. zijn SLB-er heeft gereflecteerd op zijn competenties en zijn mogelijkheden en van daaruit conclusies heeft getrokken naar zijn toekomstige ontwikkeling. Dit is een gecombineerd resultaat voor het gebruik van TP en het voeren van ontwikkelende gesprekken door de begeleiders.

“Projectplan herimplementatie KRD, Trajectplanner en Onderwijs Online”.

Om de ambities op het vlak van activerende didactiek en “21 century learning” waar te kunnen maken moeten de teams beschikken over een soepel functionerende elektronische omgeving. Om die te realiseren wordt Trajectplanner samen met de gebruikers opgeschoond, opnieuw ingericht en opnieuw geïmplementeerd. Parallel hieraan wordt de inrichting van KRD, het administratieve systeem dat gegevens uitwisselt met Trajectplanner, aangepast. Zodra deze basis is gelegd wordt aansluitend en volgens dezelfde werkwijze de module “Onderwijs Online” in gebruik genomen. Deze module wordt ingezet als instrument voor het inrichten en vastleggen van opleidingsprogramma’s die worden ontwikkeld in het kader van de herziening van de kwalificatiestructuur. Voor elk van deze stappen wordt ‘getrapte’ scholing ingezet. Beheerders en key-users worden inhoudelijk getraind door de leveranciers van de systemen. Van deze groepen volgen de mensen die dat nodig hebben een cursus om de didactische vaardigheden op het peil te brengen dat nodig is om de gebruikers van de systemen adequaat te scholen/instrueren.

Onderwijs Online zal zo snel mogelijk worden ingericht en in eerste instantie worden ingezet als DE informatie-bron voor de studenten. OO biedt informatie over het rooster, behaalde resultaten en aan-/afwezigheid en fungeert tevens als platform voor communicatie tussen studenten onderling en tussen studenten en docenten/ondersteuners. Zodra dit naar behoren functioneert zal OO als ELO worden ingericht als faciliteit voor de activerende didactiek.

Intensivering generieke vakken

Zie voor volledige beschrijving de beleidsplannen voor rekenen en Nederlands.

Onderwijstijd

Omdat het optimale aantal lessen voor de generieke vakken varieert per student, groep, opleiding en locatie zal de relatie tussen geïnvesteerde onderwijstijd en examenresultaten systematisch in beeld gebracht en geanalyseerd worden. De bevindingen uit die analyse zijn richtinggevend voor het bepalen van het aantal lessen per vak.

Vanaf het schooljaar 2015-2016 biedt elke locatie van ROC TOP structureel tenminste 2 uren bijles per week aan voor studenten die extra ondersteuning nodig hebben voor Nederlands en/of rekenen

Methodiek

Het onderwijs voor de vakken Nederlands en rekenen is ingericht naar het drieslagmodel.

Het rekenonderwijs wordt met behulp van een methodenmix aangeboden; er wordt gebruik gemaakt van zowel papieren leermiddelen (boeken, tijdschriften, door teams ontwikkeld materiaal) als digitale leermiddelen (online oefenen, toetsen, assessments). Rekenlessen worden altijd door een docent/rekenspecialist gegeven conform de visie van ROC TOP: ‘met aandacht voor jou’. De verhoudingen binnen het drieslagmodel en de keuze van de methodenmix worden per locatie bepaald door het betreffende rekenteam in overleg met de rekencoördinator.

Organisatie

De verantwoordelijkheid voor de inrichting van het onderwijs voor de vakken Nederlands en rekenen berust bij hiervoor aangewezen coördinatoren, coaches en de vakdocenten.

Vanaf 1 augustus 2015 beschikt elke locatie over tenminste 1 taalcoach en 1 rekencoach. Afhankelijk van de omvang van de locatie en de teams die er zijn gehuisvest kunnen dat er meer zijn.

Van de huidige groep van 53 rekendocenten zijn er 28 niet geschoold tot rekenspecialist. Deze omissie wordt niet opgelost door alle docenten te scholen, maar door in de loop van 2015 het aantal rekendocenten terug te brengen zodat de deskundigheid geconcentreerd wordt in een professionele

vakgroep van beperkte omvang. Dit maakt het eenvoudiger om het rekenonderwijs op instellingsniveau verder te ontwikkelen en op de locaties op vergelijkbare wijze uit te voeren.

Professionalisering

Zie de betreffende paragraaf

Monitoring studievoortgang

Vanaf 1 augustus 2015 wordt elke nieuw ingeschreven student bij de start van de opleiding getest om het niveau van beheersing voor Nederlands en rekenen vast te stellen.

In de loop van de opleiding wordt de voortgang van de student periodiek gemeten. Op geleide van de resultaten wordt het lesaanbod voor de student vastgesteld en/of aangepast.

Engels

Intensivering van het onderwijs voor generiek Engels (uitsluitend voor niveau 4 opleidingen) heeft tot nu toe plaatsgevonden onder de verantwoordelijkheid van de onderwijsteams. Vooralsnog is er geen aanleiding om hierop centrale regie te voeren.

Met het oog op de verbetering van de kwaliteit van de lessen, de verzwaring van de exameneisen en de aangekondigde invoering van landelijke examens voor Engels zal op geleide van examenresultaten en evaluaties jaarlijks worden vastgesteld of een centrale aanpak op basis van de werkwijze bij Nederlands en rekenen noodzakelijk is.

Terugdringen van voortijdig schoolverlaten (VSV)

Prioriteiten strategisch beleidsplan:

- AMN-test systematisch inzetten t.b.v. plaatsing en begeleiding van studenten (warme overdracht van intake naar SLB)
- Versterken van de keten met het VMBO:
 - ontwikkelen van 1 vakmanschaps-/technologie-route met een VMBO school (2015-2016)
 - samenwerking met VMBO bij het opstellen van profielen (aansluiting VMBO-ROC TOP)

A3 jaarplan 2015

- Van iedere student zijn jaarlijks minimaal twee ontwikkelingsgerichte gespreksnotities in TP terug te vinden. (zie ook bij ICT middelen).
- ROC TOP vormt met een VMBO school ten minste één vakmanschapsroute
- ROC TOP werkt samen met het VO bij het opstellen van de profielen; van ten minste één VMBO school zijn de profielen afgestemd op de opleidingen van ROC TOP
- De omvang van VSV binnen ROC TOP ligt ten hoogste op de landelijke norm

Beleidsplan VSU

Ook voor de bestrijding van verzuim en ongediplomeerde uitval is het plan voor de kwaliteitsafspraken een voortzetting van de acties die momenteel worden uitgevoerd. De basis daarvoor is de notitie "*Grip op aanwezigheid*". Dit is een uitgebreid handboek voor de registratie van de aan- en afwezigheid van studenten en de procedures voor de verzuimaanpak binnen ROC TOP, maar de beperking is dat het pas van kracht wordt op het moment dat verzuim een feit is. Vanaf dit jaar zal het verzuimbeleid erop gericht zijn om "*Grip op aanwezigheid*" overbodig te maken. Anders gezegd; ROC TOP ontwikkelt beleid dat nadrukkelijk gericht is op het voorkómen van verzuim en uitval. Dat is dus geen verzuimbeleid, maar verzuimpreventiebeleid.

Hiervoor wordt een *projectplan “Voortijdige School Uitval” (VSU)* opgesteld. In dit plan wordt beleid ontwikkeld dat de factoren die van invloed zijn op verzuim en uitval met elkaar in verband brengt. Hierdoor ontstaat een plan voor een integrale aanpak van verzuim en schooluitval dat betrekking heeft op alle studenten, en niet alleen op de risicogroep. Om daarin de juiste keuzes te maken en aan te grijpen op factoren die het verblijf in school voor leerlingen aantrekkelijk maken zal een grondige analyse van de oorzaken en aanleiding voor verzuim en uitval deel uitmaken van het plan. Het plan wordt hier niet in zijn geheel overgenomen. Op deze plek wordt volstaan met een opsomming van de te realiseren doelen/resultaten

- In het kader van passend onderwijs biedt elke locatie passende zorg volgens het daarvoor opgestelde zorgplan
- Studentbegeleiders worden geschoold in het voeren van oplossingsgerichte gesprekken. Het effect hiervan moet zichtbaar worden in de waardering van studenten voor de kwaliteit van de begeleiding die zij krijgen (stijgende trend in de relevante scores JOB/TOP monitor)
- Opvang en doorverwijzing van studenten die na intake niet geplaatst worden of die voortijdig uitvallen. Van deze groep geeft 60% aan tevreden te zijn over de opvang en doorverwijzing
- De inhoud van het programma LOB (loopbaan oriëntatie en burgerschap) wordt gekoppeld aan de studieloopbaanbegeleiding
- Grip op uitval; van elke student die de school voortijdig verlaat wordt geregistreerd:
 - wat de redenen zijn voor uitschrijving
 - welke acties ROC TOP heeft ondernomen om uitschrijving te voorkomen
 - welke acties ROC TOP heeft ondernomen in het kader van opvang en doorverwijzing
 - in hoeverre de betreffende (ex)student tevreden is over de geboden begeleiding
- het LSN (leerling servicenetwerk) van ROC TOP werkt volgens het handboek dat hiervoor is opgesteld.

Rendementsanalyse; “MBO beter light”

Om de basis te leggen voor het te ontwikkelen verzuimpreventiebeleid zullen de onderwijsteams vanaf 2015 jaarlijks in het najaar hun gerealiseerde jaar- en diplomaresultaten analyseren. Hiervoor maken zij gebruik van de aanpak “MBO beter light”. De gewenste mate van grondigheid en diepgang van de analyse hangt af van het behaalde rendement en van de prioriteiten in het jaarplan van het betreffende team.

Als het jaar-/diplomaresultaat onder de norm uitkomt of in vergelijking tot voorgaande jaren onverwacht terugvalt zal een diepgaande analyse nodig zijn. Het gaat om een kritisch onderzoek van de kwaliteit en de effecten van werkprocessen in de gehele keten van onderwijs, begeleiding en zorg. Op geleide van de conclusies van de analyse zal het team maatregelen treffen om het verzuim en de ongediplomeerde uitval verder terug te dringen tot op het niveau dat onvermijdelijk is.

De analyse wordt onderdeel van de reguliëre cyclus voor het meten en verbeteren van de kwaliteit van ROC TOP.

Studentparticipatie

Een school met aandacht voor jou wil van ‘jou’ graag weten hoe het beleid en de maatregelen die daaruit voortkomen op ‘jou’ overkomen. Anders gezegd: ROC TOP zal in de planperiode in toenemende mate gebruik maken van de verwachtingen, wensen, meningen en daadkracht van studenten.

Normafspraken voor kwetsbare doelgroepen²

De gemeente Amsterdam overlegt met het ministerie van OCW over specifieke normafspraken voor kwetsbare doelgroepen. Het resultaat van dit overleg is nog niet bekend.

Bevorderen van de kwaliteit van de BPV

Prioriteiten strategisch beleidsplan:

- 2015-2017: Netwerk inrichten voor BPV-/stagecoördinatoren; kennis delen en gemeenschappelijke aanpak en benadering van stageplaatsen ontwikkelen
- 2015-2016 Centrale BPV-/stagecoördinator aanstellen; 1 loket functie voor leerbedrijven
- 2015-2016: tender voor starten van 'eigen' leerbedrijven (horeca, kinderopvang) in overleg met branchevertegenwoordigers, start in 2016 (zie ook bij excellentie; ondernemerschap)
- Onderwijs op locatie; 2015-2016: elk domein ontwikkelt in co-productie met een leerbedrijf een leerarrangement (innovatief onderwijs in de BPV)
- Relatie met werkveld versterken; benoemen van preferred partners en installeren van een Bedrijfs-Advies-Commissie per domein (cluster)
- 2016-2017: Organiseren van internationale stages; (thema excellentie / internationalisering in de teamjaarplannen)

A3 jaarplan 2015

- Er gaat ten minste één 'eigen' leerbedrijf van start
- Onder het motto 'Theorie ontmoet praktijk' neemt ROC TOP initiatief om samen met maatschappelijke partners een 'learning community' te vormen waarin structureel en systematisch wordt samengewerkt aan hoogwaardig beroepsonderwijs (zie ook organisatie-ontwikkeling). Deze community is in 2016 in bedrijf.

Verhogen van de studiewaarde

Onderwijsteams van ROC TOP hebben de (vanzelfsprekende) opdracht om studenten toe te leiden naar een diploma op het voor de betreffende student hoogst haalbare niveau. Vuistregel voor inschrijving van studenten is dat de kans op succesvol afronden van een opleiding groot moet zijn. In de vorm van deelname aan de klankbordgroep "Studiesucces" heeft ROC TOP een bijdrage geleverd aan de ontwikkeling van de indicator, maar hiervoor nog een afzonderlijk beleid ontwikkeld. Dit houdt verband met de relatief korte termijn tussen het bekend maken van de uiteindelijke (voorlopige) definitie van de indicator en de datum voor inlevering van het kwaliteitsplan. ROC TOP wil de komende periode gebruiken om voor studiewaarde gericht beleid te ontwikkelen en dat in lijn te brengen met het beleid rondom intake en plaatsing, studieloopbaan, studievoortgang en rendement.

Zie ook de beschrijving bij de stand van zaken.

² Jongeren die vanwege een bijzondere thuissituatie, gedragsproblemen of specifieke leerbehoeften kwetsbaar zijn om uit te vallen zonder afgeronde opleiding of goed arbeidsperspectief.

Excellentietrajecten

Vanaf haar oprichting heeft ROC TOP zich in het verlengde van haar missie geprofileerd als een school die met name aan kwetsbare jongeren kansen biedt om zich te ontwikkelen en zich voor te bereiden op toetreding tot de arbeidsmarkt. De gegevens over de behaalde resultaten en het oordeel van de studenten en de inspectie over de kwaliteit van het onderwijs en de dienstverlening wijzen uit dat ROC TOP daar goed op presteert. In termen van Focus op Vakmanschap kunnen we zeggen dat de basis op orde is. De opdracht om die basis verder te verstevigen en te onderhouden zal de nodige inspanning blijven vragen, maar biedt daarnaast ook ruimte om een volgende stap te zetten in de ontwikkeling van de kwaliteit. In termen van Focus op vakmanschap: de lat kan omhoog. Het zoeken naar een antwoord op de vraag hoe dat het beste kan worden aangepakt valt samen met de uitdaging van de minister om vorm te geven aan trajecten die leiden tot excellent vakmanschap. Daarmee is het startpunt gevonden voor de volgende fase in de uitwerking van de visie en missie: *“We halen het onderste uit de kan om studenten hun ambities waar te laten maken.”*

Die ambities kunnen en mogen verder gaan dan het behalen van een (start)kwalificatie of het toeleiden naar (betaald) werk. Ook voor die studenten die willen en kunnen uitblinken wil ROC TOP het onderste uit de kan halen. Dat zal niet vanzelf gaan; de organisatie zal moeten leren om de focus te verbreden en (ook) pro-actief te zijn in het aanboren en exploiteren van verborgen dromen, talenten en ambities van studenten. Daarbij is de uitdaging om ervoor te zorgen dat dat niet ten koste gaat van de minder getalenteerde studenten.

Een geschikte eerste stap in de ontwikkeling naar het stimuleren en faciliteren van excellent vakmanschap is deelname aan vakwedstrijden die georganiseerd worden door Skills Heroes. Aansluiting bij deze al geruime tijd bestaande excellentiepraktijk voorkomt dat ROC TOP het wiel opnieuw moet uitvinden. In de huidige context biedt een groeimodel de beste perspectieven op een succesvolle implementatie van de vakwedstrijden. Voor de verdere uitwerking op deze plaats wordt gebruik gemaakt van de algemene tekst die de MBO raad beschikbaar heeft gesteld voor de ROC 's die willen deelnemen aan vakwedstrijden.

Achtergrond vakwedstrijden in het mbo: toneel voor excellentie

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

Gezamenlijke inzet om vanuit een breedte strategie meer te excelleren

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

Doel, resultaat en werkwijze

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

Resultaten:

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

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

rol Skills Netherlands en rol SBB

De bovenstaande resultaten zijn alleen te bereiken in nauw overleg. Skills Netherlands is de ideale partij om dit overleg vorm te geven aangezien deze partij door het ministerie is aangewezen als de gedelegeerde voor de EuroSkills en WorldSkills. Hiertoe hebben de mbo-scholen ieder voor zich een afspraak met Skills Netherlands gemaakt. De school is zelf aan zet om de schoolwedstrijden te organiseren en samen met de collega-instellingen de regionale voorronden. Op landelijk niveau werken de scholen onder de regie van Skills Netherlands. Elke mbo-school krijgt de ondersteuning van en gebruikt de materialen en wedstrijd- en beoordelingssystematieken van Skills Netherlands en

organiseert jaarlijks de eigen schoolvakwedstrijden. Van de branches met de sociale partners verwachten de mbo-scholen op den duur dat zij zich in zullen zetten voor de landelijke wedstrijden en vooral voor de internationale vakwedstrijden. Hier kunnen de sectorkamers van SBB dienen als overlegplatform tussen de partijen.

Keuze van specifieke vakwedstrijden

De (naam mbo school) verplicht zich in ieder geval tot deelname aan één nader te bepalen vakwedstrijd in 2015/2016.

ROC TOP wil het schooljaar 2015-2016 gebruiken om in samenwerking met studenten en leerbedrijven te onderzoeken of/in hoeverre activiteiten op het terrein van

- “Excellent ondernemerschap”
- “Excellent vakmanschap”
- “internationale stages”
- “versnelde doorstroom naar HBO”
- “meester-gezel trajecten” (onderwijs op de werkplek)

wenselijk en haalbaar zijn. In het voorjaar van 2016 zal op geleide van de bevindingen uit het onderzoek een besluit worden genomen over (gefaseerde) uitbreiding van de excellentietrajecten vanaf 2016-2017 met een of meer van genoemde activiteiten.

In 2019 wil ROC TOP een zekere reputatie hebben opgebouwd als school waar kwetsbare én ambitieuze jongeren worden ondersteund en uitgedaagd om hun talenten optimaal te ontwikkelen. Dat geldt binnen ROC TOP met name voor jongeren die een entreetraject of een opleiding op niveau 2 volgen.

Groeimodel:

2015-2016: één nader te bepalen opleiding organiseert in het najaar van 2015 schoolwedstrijden ter voorbereiding op de vakwedstrijden vanuit Skills Netherlands

2016-2017: twee opleidingen organiseren schoolwedstrijden, één opleidingen doet mee aan vakwedstrijden, op geleide van de resultaten van onderzoek starten een of meer van bovengenoemde excellentietrajecten.

Vanaf 2017: omvang van de excellentietrajecten bepalen op geleide van evaluatie en analyse van de opbrengst.

Organisatieontwikkeling

Buiten de thema's waarop de minister kwaliteitsafspraken met de ROC's wil maken heeft ROC TOP beleid geformuleerd voor het ontwikkelen van de organisatie als middel voor (verbetering van) de kwaliteit van onderwijs en dienstverlening. De opvatting dat het verbinden van mensen bijdraagt aan de kracht van de school als organisatie vormt het uitgangspunt voor de plannen op dit vlak. Het beleid is erop gericht om met name de centrale afdelingen en diensten met elkaar te verbinden aan de hand van ketens van samenhangende werkprocessen die ondersteunend zijn voor het onderwijs en de onderwijsteams.

Prioriteiten strategisch beleidsplan:

- “Lean” verbetertrajecten; ondersteunende staf en diensten werken samen aan klantgerichte dienstverlening, ten behoeve van en met de onderwijsteams
- Inrichten van de administratieve systemen ten behoeve van het genereren van betrouwbare management informatie en rapportages met stuurinformatie

A3 JAARPLAN 2015

- De staf-/ondersteunende afdelingen hebben met het onderwijs ten minste 5 ketenprocessen (waaronder het proces voor planning en roostering en het proces voor examinering) verbeterd met behulp van de “Lean”methodiek”
- Ten minste 70% van alle medewerkers heeft een aanstelling als onderwijspersoneel
- Leidinggevenden prioriteren keuzes en besluitvorming aan de hand van het jaarplan en leggen hierover periodiek verantwoording af