

Kwaliteitsagenda
2024 - 2027



Versie	Status	Vastgesteld op:	Door:	Communicatie
3.2 3.2.2.	Definitief	16-2-2024 14-3-2024	College van Bestuur	College van Bestuur

Inhoud

1 Management samenvatting	1
2 Inleiding	4
3 Kwaliteitsagenda - Context, strategie en draagvlak	5
3.1 Context van Zone.college	5
3.2 Verbinding met kwaliteitsagenda 2018-2022	7
3.3 Interne en externe analyse	8
3.3.1 Afbakening	8
3.3.2 Sterke en zwakke punten	8
3.3.3 Kansen en uitdagingen	9
3.4 Strategische richtingen	10
3.5 Draagvlak en samenwerking	11
3.5.1 Draagvlak	11
3.5.2 Samenwerking in de regio	11
3.6 Uitvoeren en verduurzamen	12
4 Kwaliteitsagenda – Analyse en ambities	13
4.1 Prioriteit 1 - Bevorderen kansengelijkheid	13
4.1.1 Doelstelling 1.1 – Gelijkwaardige behandeling van studenten	13
4.1.2 Doelstelling 1.2 – Studentenwelzijn	14
4.1.3 Doelstelling 1.3 – Versterken begeleiding in het onderwijs	15
4.1.4 Doelstelling 1.4 – Soepele verwante doorstroom vmbo – mbo – hbo	16
4.1.5 Doelstelling 1.5 – Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's	16
4.2 Prioriteit 2 – Verbeteren aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt	17
4.2.1 Doelstelling 2.1 - Studenten maken weloverwogen keuze	18
4.2.2 Doelstelling 2.2 – Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek	20
4.2.3 Doelstelling 2.3 - Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio	21
4.3 Prioriteit 3 - Onderwijs van de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie	23
4.3.1 Doelstelling 3.1 – De beheersing van Nederlands en rekenen	23
4.3.2 Doelstelling 3.2 – De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter	24
4.3.3 Doelstelling 3.3 – Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk	25
4.3.4 Doelstelling 3.4 – Gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken	28
5 Maatregelen	30
5.1 Inleiding	30
5.2 Overzicht Projecten en overige maatregelen	30
5.3 Toelichting projecten	31
5.3.1 Versterken onderwijsteams (P1)	31
5.3.2 Versterken contacten oud-studenten (P2)	32
5.3.3 Versterken doorstroom vmbo - mbo - hbo (P3)	32
5.3.4 Versterken taalvaardigheid studenten (P4)	33
5.3.5 Beroepsoriëntatie groene domein (P5)	33
5.3.6 Flexibel onderwijs (P6)	33
5.3.7 Versterken uitvoering HR-thema's (P7)	34
5.3.8 Versterken Zone.academie (P8)	34
5.3.9 Onderzoek practoraat Zone.college (P9)	35
5.4 Overige maatregelen	35
Bijlage 1 Maatregelen matrix	37
Bijlage 2 indicatoren	38
Doelstelling 1.2	38
Doelstelling 1.3	38

<i>Doelstelling 1.4</i>	39
<i>Doelstelling prioriteit 2</i>	40
<i>Doelstelling 2.1</i>	41
<i>Doelstelling 2.2</i>	42
<i>Doelstelling 3.1</i>	44
<i>Doelstelling 3.3</i>	46
<i>Doelstelling 3.4</i>	47
Bijlage 3 rapportage SBB arbeidsmarktperspectief	48

1 Management samenvatting

Zone.college – Groots Groen Onderwijs voor alle generaties

Zone.college is in Oost-Nederland hét scholingsinstituut voor initieel en postinitieel onderwijs in het groene domein, met opleidingen in vmbo en mbo (alle niveaus), doorlopende leerlijnen daartussen en een goede aansluiting op het groene hbo. Onze instelling is sterk groeiend bij vmbo, stabiel bij mbo en enigszins groeiend in het leven-lang-ontwikkelen aanbod.

Hoewel we in het groene mbo-onderwijs met een marktaandeel van ruim meer dan 10% een stevige partij in dit domein zijn, zijn we in het bredere mbo-landschap slechts een kleine speler. Om ervoor te zorgen dat onze studenten hun opleiding op het juiste niveau en met de juiste breedte krijgen, werken we nauw samen met de andere groene mbo-aanbieders in Nederland, met de overige mbo's in onze thuisregio's, met de groene hbo's, met diverse universiteiten en met het landelijke en regionale en lokale bedrijfsleven.

Onze mbo-afdeling werkt op basis van het model van de Emergente School dat we voor onze eigen situatie hebben aangepast. Studenten zijn gedurende de hele mbo-studie verbonden aan een klein onderwijsteam, dat als team verantwoordelijk is voor een groot deel van de scholing, de zorg en de begeleiding van de student. Het onderwijs is daarnaast met praktijk verrijkt: het is ontwikkeld samen met het bedrijfsleven en wordt zo veel mogelijk op bedrijfslocaties met praktijkdocenten gegeven.

Veel van onze gediplomeerden leveren bijdragen aan grote maatschappelijke transitie in de land- en tuinbouw, de voedingsmiddelenindustrie en in de groene leefomgeving, zowel in rurale als stedelijke gebieden. Wij leiden ze op tot wendbare mensen die gereed zijn om de grote maatschappelijke opgaven aan te pakken.

SWOT analyse

Sterk • Onze werkwijze met zelforganiserende onderwijsteams • Ons praktijkrijke onderwijs • Onze positieve financiële uitgangspositie • Sterk vmbo / groot marktaandeel met doorlopende leerlijnen naar het mbo	Kansen • Groene mbo'ers hebben de toekomst • De vraag naar LLO-oplossingen in ons domein zal verder toenemen • Doorlopende leerlijnen opzetten richting het hbo
Zwak • Onze positie als onderzoeks- en innovatiepartner • Onze positie als instituut voor LLO-oplossingen • Onze onderwijsteams zijn nog niet volledig ontwikkeld	Uitdagingen • De demografie werkt tegen, mogelijke krimp in studentenaantallen • Andere opleiders hebben 'groen' ook ontdekt • Goed gekwalificeerd personeel werven en aantrekkelijk zijn en blijven als werkgever

Strategie voor de mbo-afdeling van Zone.college

Op basis van de SWOT analyse hebben we zes strategische richtingen gekozen, het zijn de volgende:

1. We bouwen onze werkwijze met zelforganiserende teams verder uit. Voor deze kwaliteitsagenda een essentieel vertrekpunt.
2. We willen een aantrekkelijke werkgever zijn met focus op de ontwikkeling van medewerkers.
3. We willen de beste mbo-opleider voor werkenden in multifunctionele gebieden zijn, in de groene context.
4. We focussen ons óók op de stedelijk georiënteerde student.
5. We zetten de volgende stappen naar Zone.college als LLO-instituut.
6. We benutten onze positie als school met zowel mbo- als vmbo-opleidingen.

De maatregelen in deze kwaliteitsagenda geven mede uitvoering aan de nieuwe strategische agenda van het Zone.college. Beiden kunnen rekenen op intern draagvlak en op steun bij het (regionale) bedrijfsleven. Er is ook afstemming met de andere groene mbo-aanbieders. In alles werken wij samen met partijen in de regio en met andere onderwijsaanbieders.

Maatregelen bij prioriteit 1 – bevorderen kansengelijkheid

1.1 Gelijkwaardige behandeling van studenten

Onze studenten wonen in het algemeen niet in de stad waar onze scholen zijn gevestigd en hebben elders hun sociale leven. Deelname aan het studentenleven wordt door onze studenten daarom niet als wens geuit. Desondanks zullen wij ze kennis laten maken met de mogelijkheden voor algemene introductiedagen en faciliteiten als studentenpassen. Onze onderwijsteams worden versterkt om onze studenten zo goed mogelijk wegwijs te maken in hun omgeving en in de school.

1.2 Studentenwelzijn

Het welzijn van onze studenten is een belangrijk en continu aandachtspunt. Via intensieve begeleiding in de onderwijsteams pakken we dit op. Voor studenten met méér vraagstukken op het gebied van hun welzijn en/of keuzes in opleiding en werk wordt de samenwerking met ons schoolondersteuningsteam versterkt.

1.3 Versterken begeleiding in het onderwijs

We gaan onze onderwijsteams krachtiger maken (verbeteren van een zwak punt in de SWOT) bij het voorkomen van voortijdige schooluitval, met name bij onze niveau 2 studenten. Daarnaast gaan we onze oud-studenten langer volgen om te kijken of ze een goede plek vinden in het bedrijfsleven en maatschappij en om ervan te leren over de manier waarop wij onderwijs geven.

1.4 Soepele doorstroom vmbo-mbo-hbo

Het startersresultaat op ons mbo gaan we versterken door aankomende studenten tijdens hun oriëntatie voor onze school beter kennis te laten maken met onze opleidingen en de beroepen die daarbij horen. Tijdens de opleiding bereiden we met keuzedelen en onderwijsmodules onze studenten voor op onder meer een vloeiende overgang naar het hbo. Dit moet het startersresultaat van onze gediplomeerden bij het hbo verder verbeteren.

1.5 Verminderen laaggeletterdheid

Tot op heden is voor ons MBO, gebaseerd op de analyses, geen noodzaak gebleken om hier prioriteit aan te geven. Wel gaan we werken aan de taalvaardigheid van onze studenten, gericht op een betere positie in de vakken Nederlands, Rekenen en Burgerschap.

Maatregelen bij prioriteit 2 – Verbeteren aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt

2.1 Studenten weloverwogen keuzes laten maken

We versterken onze onderwijsteams met vaardigheden zodat zij kunnen blijven inspelen op het begeleiden van het oriëntatieproces van studenten als ze verder willen leren of willen gaan werken. Behalve een goede begeleiding helpen ook oriëntatieprogramma's, gerichte advisering over te volgen keuzedelen, en het volgen van losse modules uit de LLO-afdeling. Zo verbinden wij een sterk punt vanuit de SWOT, onze werkwijze van de onderwijsteams, met de uitdaging van de demografische ontwikkelingen en denken we deze voor te blijven.

2.2 Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek

Uit metingen blijkt dat dit bij ons MBO goed op orde is, dankzij de kleinschalige begeleiding van studenten door onze onderwijsteams en door de nauwe contacten met het bedrijfsleven. Het kan natuurlijk altijd beter, en daar werken we continu aan. Stagediscriminatie is voor onze school een nieuw thema, waarvan we gaan onderzoeken of het bij ons voorkomt en zo ja, welke maatregelen we kunnen nemen om discriminatie te voorkomen.

2.3 Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio

Zone.college wil een scholingsinstituut zijn voor alle generaties. De komende jaren zetten we stevig in op de volgende ontwikkelstap van ons LLO-aanbod. Dit zal een aanpak zijn met flexibele en gemodulariseerde leerroutes die zowel voor LLO als voor initieel onderwijs geschikt zijn. Door deel te nemen aan een of meer projecten van De Nationale LLO-katalysator maken we snellere stappen hierin. Dit verbetert ons positie als LLO-instituut (SWOT), waarbij we de kansen die we zien gaan benutten en blijven we een belangrijke speler in het groen (SWOT).

Maatregelen bij prioriteit 3 – onderwijs van de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie

3.1 De beheersing van Nederlands en Rekenen

Onze studenten scoren momenteel goed op Nederlands en Rekenen, maar het kan altijd beter. We gaan deze vakken meer in de beroepscontext plaatsen, zodat ze door onze studenten relevanter worden gevonden. Daarnaast gaan we specifiek aandacht geven aan de opleidingen waar de resultaten nog achter blijven.

3.2 De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter

Ons burgerschapsonderwijs is een belangrijk vak dat later in de opleiding onder supervisie van de onderwijsteams onderdeel uitmaakt van alle vakken. De docenten die Burgerschap geven zijn samen een vakexpertteam dat de ontwikkeling van het vak bijhoudt. Om de basis onder Burgerschap te versterken werken we aan het verbreden en verdiepen van de taalvaardigheid van onze studenten.

3.3 Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk

Onze werkwijze met zelforganiserende onderwijsteams in een praktijkrijk onderwijsconcept maakt het werk voor docenten afwisselender, maar vraagt ook veel (nieuwe) vaardigheden en wendbaarheid. Om aantrekkelijker te worden én te blijven voor bestaande en nieuwe docenten investeren we in het verder professionaliseren van onze docenten, zowel in hun rol als vakdocent als in hun rol als lid van een onderwijsteam of als docent-onderzoeker. Tegelijkertijd brengen we de uitvoering van ons HR-beleid op een hoger plan, dit doen we onder meer door de docentprofessionalisering via de Zone.academie te versterken. Zo willen we de werkwijze van de zelforganiserende onderwijsteams (SWOT) verder ontwikkelen zodat deze teams krachtiger worden (SWOT).

3.4 Gelijkwaardige partner in onderzoeks- en kennisnetwerken

We hebben enige jaren ervaring met een practoraat, als gevolg van het vertrek van de practor gaan we een nieuwe start maken. De eerste stap is het onderzoeken welke soort practoraat/practoraten we willen (vakinhoudelijk, gericht op kennisontwikkeling op transitiethema's in de regio of onderwijskundig, gericht op het verder brengen van het werken met zelforganiserende onderwijsteams. Na het maken van een keuze gaan we de onderzoekresultaten in uitvoering meenemen. Daarnaast gaan we samen met onze groenpactpartners meedoen aan landelijke en regionale onderzoeksprojecten. Tenslotte breiden we voor studenten onze excellentie-mogelijkheden uit, door te kijken of we bestaande excellentieprogramma's ook in andere werkvelden kunnen ontwikkelen.

In de SWOT hebben we aangegeven dat onze positie als onderzoeks- en innovatiepartner verbetering behoeft en met deze aanpak gaan we hier verandering in aanbrengen.

Uitvoering in een projectmatige aanpak

Voor de uitvoering van de kwaliteitsagenda hebben we gekozen voor een projectmatige aanpak, waarbij de projecten vaak aan meer dan één doelstelling/indicator uit de mbo-werkagenda uitvoering geven. Naast deze projecten nemen we nog een serie overige maatregelen die wat minder complex of omvangrijk zijn.

De uit te voeren projecten zijn de volgende:

1. Versterken onderwijsteams
2. Versterken contacten oud-studenten
3. Versterken doorstroom vmbo - mbo - hbo
4. Versterken taalvaardigheid studenten
5. Beroepsoriëntatie groene domein
6. Flexibel onderwijs
7. Versterken uitvoering HR-thema's
8. Versterken Zone.academie
9. Onderzoek practoraat Zone.college

De overige maatregelen die wij in het kader van deze kwaliteitsagenda nemen zijn de volgende:

1. Studenten wijzen op introductiedagen en studentenactiviteiten
2. Indicator 'veiligheid' opnemen in evaluatie leerbedrijven
3. Extra vragen over stage opnemen in Job Monitor of Onderwijs Spiegel
4. Beknopt onderzoek naar eventuele blinde vlek bij stagediscriminatie
5. Deelname aan project LLO-katalysator
6. Versterken beroepscontext in vakken Nederlands en Rekenen
7. Extra aandacht voor Rekenen bij niveau 4 studenten
8. Extra vragen over Burgerschap opnemen in Job Monitor
9. Inzet GMEC voor digitalisering onderwijs en werk

2 Inleiding

Het oosten van Nederland (onze regio dat is globaal Nederland ten oosten van de Veluwe en tot ongeveer halverwege Drenthe) wordt gekenmerkt door een fijnmazige afwisseling van landbouwgebieden, gemengde cultuurlandschappen, landgoederen, natuurgebieden, dorpen en steden. En dit dooraderd met beken, rivieren en kanalen, die vaak hun oorsprong hebben of doorlopen tot in het nabije Duitsland. Dit levert een parkachtig landschap op, dat zeer aantrekkelijk voor mensen is om er te wonen, te werken en te recreëren. En omdat dit al eeuwen zo is, hebben deze functies geleerd elkaar te respecteren en vaak in symbiose met en naast elkaar te floreren. De komende jaren komt er veel op de regio af, variërend van grote transities in de agrarische sector tot grootschalige maatregelen op het gebied van waterbeheer en klimaatadaptatie, en flinke woningbouwopgaven om de verwachte instroom van mensen die óók in Oost-Nederland willen wonen te kunnen verwerken.

In dit gebied is de 'groene sector' vanouds heel relevant. Boeren en tuinders, loonwerkers, hoveniers, groenvoorzieners, natuur- en landschapsbeheerders, andere dienstverleners in binnen- en buitengroen, waterbeheerders, paardenhouders, dierenverzorgers en óók veel professionals in voedingsmiddelenbedrijven zijn grote beroepsgroepen in Oost-Nederland, zowel in rurale als stedelijke gebieden. En wij van Zone.college zijn in deze regio dé opleiders van professionals in deze sectoren.

We doen dat niet in 'splendid isolation', maar we maken via netwerkorganisaties als Connect Groen, CIV Groen en Groenpact actief deel uit van vaak landelijk dekkende samenwerkingsverbanden, netwerken en andere ecosystemen in en om het onderwijs, het aanpalende bedrijfsleven en de regionale en landelijke (LNV en OCW)) overheid. Ook werken we nauw samen met de andere mbo-aanbieders in de regio. Met hbo-instellingen en universiteiten in en om onze thuisregio, hebben we ook goede samenwerkingsverbanden.

In deze context zien we stevige uitdagingen voor de komende jaren. Er gaat véél veranderen in de regio, de vraag naar levenslang goed opgeleide professionals wijzigt daardoor, en die wijzigt snel. Rustig doorgaan op de huidige weg is er niet bij. Lag bij de vigerende kwaliteitsagenda de vorming van Zone.college uit AOC Groene Welle en AOC Oost nog vers in het geheugen, nu staat er een stevige mbo-instelling die klaar is voor de volgende stap. In deze kwaliteitsagenda leggen we in lijn met de landelijke mbo-werkagenda de accenten voor ons mbo in de komende jaren, en laten we zien hoe onze prioriteiten bijdragen aan het versterken van onze positie als dé mbo-opleider in en om Oost-Nederland voor beroepen in en om de groene/blauwe leefomgeving, de voedingssector, het houden van dieren voor recreatie en sport en beroepen in en om de land- en tuinbouw. De kwaliteitsagenda sluit ook nauw aan bij onze nieuwe strategische agenda.

3 Kwaliteitsagenda - Context, strategie en draagvlak

3.1 Context van Zone.college

Groots Groen Onderwijs in Oost-Nederland, voor alle generaties

Zone.college is in Oost-Nederland hét scholingsinstituut voor initieel en postinitieel onderwijs in het groene domein. Een aantal van onze opleidingen heeft door hun onderscheidende focus en opzet ook een bereik ver buiten onze thuisregio. Wij verzorgen scholing voor werkenden en ondernemers in de agrarische sector en hun toeleveranciers, in de levensmiddelenindustrie, de groene retail, de gezondheid en de verzorging van dieren voor de veehouderij, voor de sport en voor recreatief gebruik, de groene en blauwe inrichting en het onderhoud van urbane en rurale gebieden en het gebruik van bloemen en planten in de binnenruimte.

Onze instelling biedt scholing aan voor vmbo, mbo en LLO, in doorlopende leerlijnen zoals het Groene Lyceum en de geïntegreerde leerroute, en bij brancheopleidingen zoals die in de hoveniersbranche. Onze vmbo-locaties zijn, ondanks de demografische krimp in de regio, sterk groeiend en vaak marktleider in hun verzorgingsgebied. Een deel van deze leerlingen stroomt door naar onze mbo-afdeling. De afdeling werkt vanuit vijf locaties (Zwolle, Deventer, Doetinchem, Almelo en Hardenberg) en is met ongeveer 3.100 BOL- en BBL-studenten stabiel. In Nederland is Zone.college daarmee de derde-grootste aanbieder van mbo-scholing in het groene domein; ruim meer dan 10% van alle groene mbo-studenten in Nederland studeert bij onze instelling. Binnen de afdeling Groei.zone geven we invulling aan een brede waaier aan LLO-oplossingen in de werkvelden waarin wij ons in het initiële onderwijs hebben gespecialiseerd, met daarnaast ook aandacht voor zij-instromers en inburgeringstrajecten. Hiermee worden jaarlijks meer dan 1.000 lerenden bediend.

In nauwe samenwerking met andere scholingsaanbieders

In de regio werken we nauw samen met andere mbo-aanbieders om voor delen van opleidingen in te spelen op behoeften uit de markt waarvoor we zelf onvoldoende know how in huis hebben. Denk bijvoorbeeld aan procestechniek (Praktijkcentrum procestechnologie, samen met ROC Twente en bedrijven) installatietechniek (hoveniers, met bijvoorbeeld Bouw Mensen) en creatieve vaardigheden (binnengroen, met bijvoorbeeld Cibap). Dit naast meer algemene afstemming tussen de mbo's zoals het Gelders overleg. Dit zijn slechts enkele van de vele voorbeelden die we zouden kunnen noemen.

In Connect Groen, Groenpact en in het Centrum voor Innovatief Vakmanschap Groen (CIV Groen), werken we samen met alle andere Nederlandse aanbieders van groen mbo op het gebied van ontwikkeling van lesmateriaal, samenwerking met brancheorganisaties, bedrijven en de overheid (met name LNV), docentprofessionalisering, LLO-arrangementen en praktisch onderzoek in practoraten. Samen zorgen we ervoor dat de ruim 23.000 mbo-studenten in het groene domein de best mogelijke opleidingen krijgen. Eén op de acht van die studenten doet dat bij Zone.college.

Ook met de hbo's in het groene domein (in onze regio met name Hogeschool Van Hall Larenstein en Aeres Hogeschool) hebben we een nauwe samenwerking, zowel op inhoud (samen ontwikkelen en delen van kennis, samenwerken in calls op het gebied van praktijkonderzoek) als op doorstroming van mbo naar hbo. Dit gebeurt rechtstreeks en in het samenwerkingsverband van Groenpact. Daarin is ook Wageningen Universiteit & Research vertegenwoordigd, een instelling die we daarnaast ook in de regio vaak tegenkomen, bijvoorbeeld bij het proefbedrijf De Marke waar innovaties in de rundveehouderij worden ontwikkeld en praktijk-klaar worden gemaakt. Verder hebben we samenwerkingen met bijvoorbeeld de Universiteit van Utrecht (veterinair) en de in Deventer gevestigde Gezondheidsdienst voor Dieren.

Met een onderscheidende werkwijze op basis van zelforganisatie en praktijkrijk leren

Wij werken voor onze initiële mbo-opleidingen op basis van het model van de Emergente School (Van der Hilst). Dit doen wij enerzijds omdat wij hiermee het werkplezier en betrokkenheid van onze medewerkers willen vergroten vanuit de overtuiging dat een betrokken medewerker direct invloed heeft op de onderwijskwaliteit. En anderzijds om de wendbaarheid op de vraag van onze omgeving te vergroten door het werken met kleine onderwijsteams.

Elke student is gedurende zijn/haar hele mbo-studie verbonden aan een onderwijsteam van vier tot acht docenten. Deze teams zijn verantwoordelijk voor de scholing, de zorg en de begeleiding van de student bij trajecten buiten de school, zoals stages en praktijkopdrachten. Waar nodig is extra begeleiding en ondersteuning beschikbaar, bijvoorbeeld door ondersteuning van een trajectbegeleider voor studenten die om wat voor reden dan ook vroegtijdig dreigen uit te vallen. De onderwijsteams krijgen algemene kaders mee maar zijn in hoge mate zelf-organiserend. Het resultaat van deze aanpak is dat studenten een veilige en meerjarig stabiele leeromgeving krijgen, met korte lijnen naar docenten en veel ruimte voor individuele zorg en begeleiding. De begeleiding van studie-, stage- en loopbaankeuzes is hierin opgenomen, net als het tijdig handelen bij dreigende vroegtijdige

uitval. Voor docenten betekent het dat ze naast hun vakinhoudelijke kwaliteiten (die op niveau blijven doordat elke docent óók deel uitmaakt van een zogenaamd vakexpert team, waar vakinhoudelijke ontwikkeling centraal staat) ook andere kwaliteiten kunnen inzetten. Denk bijvoorbeeld aan relatiebeheer met bedrijven en regionale overheden, begeleiding van studenten en bijdragen aan de onderzoeksprogramma's van practoren.

De tweede pijler onder ons onderwijs is dat het zeer praktijkrijk is en wordt gegeven binnen de context van het beroepenveld. Het curriculum en het lesmateriaal worden vaak samen met brancheorganisaties en bedrijven uit de omgeving ontwikkeld. Voor de uitvoering van het onderwijs werken we met een groot netwerk van praktijkdocenten, die bij voorkeur op hun eigen bedrijfslocatie of in een gesimuleerde praktijkomgeving het vakinhoudelijk deel van het onderwijs verzorgen. De mbo-schoollocaties zijn voor de studenten en docenten 'thuishonken' geworden, van waaruit naar de praktijkplekken in de omgeving wordt getrokken. In een aantal opleidingen is daarnaast het 'challenge-based' leren ingevoerd, waarbij studenten met échte praktijkvragen aan de slag gaan. Ter ondersteuning beschikken we over een 'Green Mobile Education Centre' (GMEC), een mobiel leslokaal dat op elke gewenste plek kan worden neergezet, vooral op plekken waar geen goede voorzieningen aanwezig zijn. De GMEC is daarbij méér dan een mobiel leslokaal, het is ook onze faciliteit voor simulatoren (bedienen diverse machines) en VR en AR toepassingen zodat we studenten kunnen laten kennismaken met apparatuur en omgevingen die normaliter niet zomaar toegankelijk voor ze zijn (zoals het binnenste van een koe en een zuivelfabriek).

Onze manier van werken vereist wendbare docenten die uitblinken in pedagogische en didactische vaardigheden en in hun brede kennis over hun vakgebied en ontwikkelingen daarin. Daarnaast worden zij in toenemende mate de 'arrangeur' van het onderwijs dat in co-creatie met het bedrijfsleven en onderzoekinstellingen wordt verzorgd. In het onderwijsteam en het vakexpertteam worden daarnaast andere taken uitgevoerd, zoals de zorg voor studenten, het relatiebeheer met bedrijven en het doen van praktijkonderzoek.

Een bijdrage leverend aan grote maatschappelijke transities

Nederland staat voor grote transities, en diverse daarvan spelen in werkvelden waarvoor wij mensen opleiden. De veehouderij (melkvee en intensieve veehouderij) is in ons verzorgingsgebied de grootste agrarische sector. In Oost-Nederland zullen veel veehouders gaan omschakelen naar andere productiewijzen en andere markten gaan bedienen. Daarbij horen meer extensieve (natuurinclusieve) productiewijzen met veel aandacht voor bodem, water en biodiversiteit, circulariteit, andere teelten, dierenwelzijn, (agrarisch) natuurbeheer en het sluiten van kringlopen. Daarnaast ook high tech intensieve productiewijzen met nauwelijks tot geen hinder voor de omgeving. En alles wat daartussen zit. Agrarische bedrijven gaan ook door met het leveren van bijdragen aan transities in andere sectoren, bijvoorbeeld als leverancier van grondstoffen (zoals plantaardige vezels voor bouwmaterialen, nieuwe eiwitten voor een duurzamere voedingsmiddelenindustrie) en energie (zoals elektriciteit uit zonnepanelen of windturbines, groen gas uit mestvergistinginstallaties). De rode draad in al deze ontwikkelingen is het werken aan meer duurzaamheid.

Tegelijkertijd zullen noodzakelijkerwijs stevige maatregelen worden genomen in het waterbeheer. De beschikbaarheid van voldoende water in droge perioden en het beperken van wateroverlast in natte perioden speelt vooral in de zandgebieden een rol, terwijl het tegengaan van veenoxidatie door een hoog waterpeil te handhaven een belangrijke uitdaging is in de veengebieden in ons verzorgingsgebied. Ook het beperken van de uitspoeling van nutriënten en residuen van gewasbeschermingsmiddelen is een belangrijk onderwerp in het waterbeheer. De komende jaren ontstaat er een enorme behoefte aan bij- en omscholing voor heel veel agrarische ondernemers, hun opvolgers en de inrichters en beheerders van zowel landelijke als stedelijke gebieden. Zone.college is hiervoor dé opleidingspartner, zowel op dit moment als in de toekomst.

Wendbaar inspeland op de regionale context en snelle veranderingen in de werkvelden

Onze thuisregio Oost-Nederland wordt gekenmerkt door een voortdurende afwisseling van steden en dorpen, agrarische buitengebieden en natuur. En dat dan niet als ruimtelijk gescheiden eenheden, maar in hoge mate met elkaar verweven in een soort van parklandschap, in beleidstermen ook wel een 'multifunctioneel gebied' genoemd. Dat maakt het gebied erg aantrekkelijk om er te wonen, te werken en te recreëren. Het brengt ook specifieke uitdagingen om die verwevenheid duurzaam te behouden, om verschillende functies harmonieus met elkaar te laten oplopen. En die specifieke eisen stelt aan de kennis en vaardigheden van de mensen die er werken. Veel van die eisen zijn terug te voeren op hoe je het landschap inricht en hoe je daar vervolgens economische (agrarisch, recreatief) en beheersactiviteiten (het beheer van bos- en natuurgebieden, waterbeheer, omgang met dieren) op duurzame wijze kunt uitvoeren en organiseren. Allemaal activiteiten die door mensen worden uitgevoerd die wij tot onze doelgroep rekenen.

De ontwikkelingen in de werkvelden waarvoor wij mensen opleiden gaan heel snel. Dit vereist een grote mate van wendbaarheid in de inhoud van het onderwijs. En van werkenden een focus op leven-lang-ontwikkelen om bij te blijven in wat het werk vraagt, of om op te leiden voor andere werkvelden omdat hun huidige beroep over een paar jaar niet meer bestaat. Publieke onderwijsinstellingen hebben hun focus nu voornamelijk op het opleiden van mensen bij de start van hun loopbaan. Die focus verschuift naar het óók en blijvend scholen van mensen in hun werkzame leven. Dit vraagt voor die doelgroep een compleet andere opzet van het onderwijs. Trends zijn het

opdelen van scholing in kleine al dan niet certificeerbare eenheden (waarbij een samenstel van eenheden tot een diploma kunnen leiden), meerdere instroommomenten per jaar, gemengde financieringsvormen op basis van een persoonlijk leerbudget, individuele scholingstrajecten, uitvoering van de scholing in avonden, weekends en veel meer online of in een VR- of AR-omgeving. Dit gaat grote consequenties hebben voor Zone.college, niet alleen voor het cursusaanbod in Groei.zone, maar ook in de mbo-afdeling.

3.2 Verbinding met kwaliteitsagenda 2018-2022

De kwaliteitsagenda 2018-2022 is opgesteld tijdens de fusie tussen AOC Oost en de Groene Welle en de daarbij ingevoerde Teamgerichte ArbeidsOrganisatie (TAO) in het mbo. Bij de fusie is de sturing vanuit het MT mbo ingericht op sectoren (werkvelden).

De 4 pijlers van het mbo vormden de gemeenschappelijke basis: co-creatie van het onderwijsprogramma met het bedrijfsleven (1), lokaal leren (later praktijkrijk leren genoemd) (2), het werken met zelforganiserende onderwijsteams (3) en onderwijskwaliteit (4). Deze pijlers golden dus voor elk werkveld. Om volgens deze pijlers te werken, heeft elk werkveld vervolgens naar een aantal onderwerpen die voor het onderwijs van belang zijn gekeken. Dat waren de volgende: 1. Kwaliteit van de opleidingen per werkveld; 2. Ontwikkelbehoefte van het docentencorps; 3. Ontwikkelen van bij- en nascholingsaanbod voor volwassenen; 4. Locaties.

Co-creatie met het bedrijfsleven, lokaal (praktijkrijk) leren en zelforganiserende teams vroegen en vragen veel van onze docenten. In veel gevallen ook andere kennis en vaardigheden dan voorheen. Dit betekent een ontwikkelbehoefte van het docentencorps. De professionalisering van de docenten werd, in tegenstelling tot de meeste andere maatregelen, school-breed en uniform uitgevoerd.

Voor het overige legden werkvelden in hun plannen eigen accenten en bepaalden hun eigen optimale tempo waarmee de maatregelen werden genomen. We kozen dus nadrukkelijk niet voor 1 schoolbrede aanpak met voor elk werkveld dezelfde speerpunten en marsroute. Het tempo waarmee en de mate waarin een werkveld stappen zou kunnen zetten, was namelijk afhankelijk van de context waarin het werkveld op dat moment verkeerde.

Daarom zijn toen per werkveld de ambities en de plannen voor de komende jaren beschreven in maatregelen.

Ook de mate waarin deze bijdragen aan het realiseren van de landelijk bepaalde speerpunten voor de mbo-kwaliteitsagenda's (jongeren in kwetsbare posities, gelijke kansen, opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst, doelmatige en duurzame organisatie Groene opleidingen) was daarin opgenomen.

In onze beleving zijn de gevraagde maatregelen ('pas toe of leg uit' of 'verplicht') afkomstig uit de werkagenda mbo/stagepact zo specifiek omschreven dat het voor Zone.college wenselijker is dit meer integraal op te pakken en niet per werkveld nader uit te werken. De integrale aanpak is in dit geval efficiënter en voorkomt dat op verschillende plekken hetzelfde wiel uitgevonden gaat worden.

Omdat mogelijk binnen Zone.college mbo een kanteling komt van sectorale sturing naar regionale sturing, waarbij het MT mbo nog meer gaat sturen 'vanuit het geheel naar de delen', is een meer integrale benadering ook een logischer aanpak.

In de nieuwe strategische agenda van Zone.college zullen speerpunten als (meer) maatwerk (LLO), inclusiever onderwijs, praktijkrijk onderwijs, technologie een plek krijgen, waarbij samenwerking (in- en extern) en de wendbaarheid (organisatie en personeel) belangrijke aspecten zijn. Deze speerpunten blijven goed aansluiten bij de prioriteiten van de kwaliteitsagenda (bevorderen kansengelijkheid, versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt en onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie).

3.3 Interne en externe analyse

3.3.1 Afbakening

Zone.college is geen doorsnee mbo-instelling. Op een aantal aspecten zijn we vergelijkbaar met een ROC, op veel andere ook niet. Voor de interne en externe analyse die we voor deze kwaliteitsagenda hebben uitgevoerd is het van belang om dit beeld goed duidelijk te hebben en tegelijk ook goed af te bakenen.

De mbo-afdeling van Zone.college verzorgt BOL- en BBL-opleidingen van entree tot en met niveau 4, met opleidingen in de groep van Voedsel, Groen en Leefomgeving. Daarnaast verzorgen we opleidingen in aanpalende domeinen, zoals technologie en voorlichting in de voedingsmiddelenbranche, en in de groene retail met focus op tuincentra, dierenspeciaalzaken, bloemisten en andere retailpunten met een groen karakter. Voor deze kwaliteitsagenda nemen we al onze mbo-opleidingen mee.

Onze thuisregio is Oost-Nederland. Dit betreft in ieder geval de delen van Gelderland ten oosten van de Veluwe, heel Overijssel en het zuidwesten van de provincie Drenthe. Een aantal opleidingen trekt ook studenten van (ver) buiten de thuisregio, we bieden die aan in afstemming met de andere mbo-aanbieders in ons domein. Voorbeelden zijn de opleiding tot hoefsmid, de opleidingen in teelt & technologie (glastuinbouw en boomteelt), de bos- en natuur opleidingen, de green designopleiding, de opleiding in het domein van de sportvisserij en de opleiding op het gebied van geo, data en design. Voor deze kwaliteitsagenda gaan we zowel uit van onze thuisregio als van het landelijk bereik van een aantal opleidingen.

Zone.college onderscheidt zich van veel andere mbo-instellingen doordat wij een eigen vmbo-afdeling hebben, die in ons geval groter is dan de mbo-afdeling. In deze kwaliteitsagenda nemen we geen maatregelen die sec in de vmbo-afdeling aan de orde zijn. Daarvoor zijn andere beleidsplannen bedoeld. Wél nemen we de vmbo-afdeling mee als dat heel logisch is, bijvoorbeeld bij het bevorderen van de doorstroom van vmbo naar mbo, of bij het neerzetten van onze gezamenlijke ondersteuningsstructuur en andere school-brede faciliteiten.

3.3.2 Sterke en zwakke punten

Sterke punten

1. *Het zelforganiserende karakter van onze onderwijsteams*

Het werken met zelforganiserende onderwijsteams zorgt voor een optimale leeromgeving voor studenten. De korte lijnen en de individuele aanpak maken dat we dicht bij de student zitten als het gaat om het welzijn van de student, beroepskeuze, introductieprogramma's, voorkomen van uitval, regelen van stages, borgen van gelijkwaardige behandeling, het bevorderen van doorstroom en zaken als het voorkomen van laaggeletterdheid.

2. *Ons praktijkrijke onderwijs*

De kans dat bij ons het onderwijs níet goed aansluit op wat in de praktijk gevraagd wordt is zeer klein. De bedrijven doen immers zelf mee in de ontwikkeling van het onderwijs én hebben een volwaardige rol in het verzorgen en onderhouden ervan.

3. *Onze financiële uitgangspositie*

De combinatie van vmbo, mbo en cursusonderwijs maakt Zone.college een stevige speler in de regionale onderwijsmarkt vanwege de omvang. De nauwe landelijk dekkende samenwerking met de andere groene mbo's, hbo's, universiteit én ministerie van LNV geeft daarbij nog aanvullende schaalvoordelen. Zo hebben we via het ministerie van LNV extra financieringsmogelijkheden voor projecten waarin wij bijdragen aan LNV-beleidsdoelen, die niet-groene opleiders niet hebben (bijvoorbeeld op het gebied van de grote transities in de primaire agrarische sector of cofinanciering van onderzoeken van practoraten). Dit alles maakt dat we in staat zijn om te investeren in de activiteiten die nodig zijn om als instelling in te spelen op de ontwikkelkansen die zich voordoen, en hier een stevige ambitie in te hebben.

4. *Sterk vmbo / groot marktaandeel met doorlopende leerlijnen naar het mbo*

In onze thuisregio zijn we, met name buiten de steden, een sterke speler wat betreft het vmbo. Het aantal vmbo-leerlingen is groter dan het aantal mbo-studenten. Dit betekent dat een flink deel van onze toekomstige mbo-studenten in potentie al aan het mbo verbonden is. Dit verschaft ons een sterke uitgangspositie in het interesseren van vmbo'ers voor een opleiding bij onze mbo-afdeling. Daarbij hanteren we in het vmbo het concept van de 8 groene werelden zoals dit door Groenpact is ontwikkeld.

Zwakke punten

1. *Onze positie als onderzoeks- en innovatiepartner*

Zone.college heeft enige ervaring als innovatiepartner omdat bedrijven uit het netwerk ons meenemen in de ontwikkeling van innovaties. Het is echter nog niet structureel ingebed in de organisatie en nog geen gemeengoed in ál onze werkelden. Daarnaast is de onderzoekspraktijk van Zone.college nog niet op volle sterkte. We zijn nog zoekende naar de onderzoeksterreinen die het beste bij ons passen en waar we een of meer practoraten aan willen wijden.

2. *Onze positie als instituut voor LLO-oplossingen*

Onze cursusaanbieder Groei.zone ontwikkelt zich positief, maar hoe we de grote transitie van de hele instelling naar een publiek én privaat gefinancierde LLO-instelling moeten realiseren is onze ambitie. Aspecten als modulair onderwijs, individuele leerroutes, meerdere instroommomenten en dergelijke zijn ons strategisch doel. We hebben nog geen goed aanbod van LLO-oplossingen gericht op het uitvoeren van de grote transities die op bedrijven en instellingen in onze regio aan de orde zullen zijn.

3. *Onze onderwijsteams en bijbehorende ondersteuningslijnen zijn nog niet volledig uitontwikkeld*

Het werken met zelforganiserende onderwijsteams volgens het Emergente School principe (Van der Hilst) hebben we met het ontstaan van Zone.college in het mbo geïntroduceerd. We hebben ons dit concept in de afgelopen vier jaar eigen gemaakt en het heeft al veel goede resultaten opgeleverd in het belang van de student. We geloven in de kracht van ons organisatieconcept, maar we zijn er nog niet. Uit onderzoek naar de teamgecentreerde arbeidsorganisatie blijkt dat de mate waarin andere dan didactische taken in het team worden verdeeld bij ons nog niet in balans is, en daardoor zorgt voor een te hoge werkdruk. Verder kunnen ondersteuningslijnen rond de teams worden geoptimaliseerd.

3.3.3 Kansen en uitdagingen

Kansen

1. *'Groene mbo'ers' hebben de toekomst*

Het verduurzamen van de voedselketen, het bijdragen aan een fossielvrije productie van grondstoffen en energie, het klimaat-adaptiever maken van steden en buitengebieden, het regenereren van natuur en landschap en het welzijn van huis- en productiedieren; dit zijn majeure onderwerpen waar op korte termijn al grote transities te verwachten zijn. En dat zijn typisch onderwerpen waarvoor je kennis en vaardigheden nodig hebt die binnen de reikwijdte van het aanbod van Zone.college liggen. Tezamen met de herwaardering van mbo-geschoolde werkenden maakt dit een grote kans voor onze instelling.

2. *De vraag naar LLO-oplossingen zal verder toenemen*

De snelheid van veranderingen in beroepen en het gaan en komen van beroepen maakt dat de vraag naar LLO-oplossingen de komende jaren heel groot zal zijn. Met ons praktijkrijke onderwijs, een goed lopende cursusorganisatie, de landelijk dekkende samenwerking met de andere groene mbo's, hbo's en universiteiten en extra financieringsmogelijkheden via het ministerie van LNV verkeren we in een uitstekende vertrekpositie om een stevige speler te worden in de markt voor LLO-oplossingen.

3. *Doorlopende leerlijnen opzetten richting het hbo*

We zien kansen om het aandeel studenten dat richting het hbo gaat te vergroten. Dat gaan we doen door AD programma's en aansluitende onderwijsmodules te ontwikkelen.

Uitdagingen

1. *De demografie werkt tegen, mogelijke krimp in studentenaantallen*

Als gevolg van de vergrijzing en het kleiner worden van gezinnen wordt in Oost-Nederland tot 2025 een autonome demografische krimp verwacht. Dat wordt waarschijnlijk wat gecorrigeerd door instroom van mensen uit het westen van het land die zich in het oosten vestigen, hiertoe gestimuleerd door het aantrekkelijke woonklimaat in Oost-Nederland en rijksbeleid dat bouwen in klimaatriske lage westelijke regio's ontmoedigt. Aanvullend hierop leidt de instroom van mensen met een niet-Nederlandse achtergrond ook tot een correctie van de krimp. DUO prognosticeert voor 2037 de netto krimp bij Zone.college op 11% ten opzichte van 2023, deze krimp zet naar verwachting rond 2030 in. Beide instromende groepen zijn meer stedelijk georiënteerd dan voorheen. Dat is tot nu toe maar zeer beperkt de doelgroep van de mbo-afdeling van Zone.college. Het imago van 'groene' opleidingen onder stedelijk georiënteerde doelgroepen is nog niet op het gewenste niveau.

2. *Andere opleiders hebben 'groen' ook ontdekt*

In veel beroepen speelt 'techniek' en 'ICT' een steeds belangrijkere rol. Dit heeft uiteraard de aandacht in ons onderwijs. Tegelijkertijd zien we andere opleiders ook ontdekken dat 'Groen' de toekomst heeft, wat zich uit in het steeds vaker opzoeken van 'groene' toepassingen in hun onderwijs. Wat we verder zien is dat voor

Entree en niveau 2 onderwijs er een tendens is naar brede, minder beroeps-gerelateerde opleidingen. Het onderscheidende onderwijs zoals dat van Zone.college vervaagt dan, en wij staan ten opzichte van grote spelers in de omgeving dan minder sterk.

3. Goed gekwalificeerd personeel werven en aantrekkelijk zijn en blijven als werkgever

Zoals in veel beroepsgroepen is het werven van goed personeel een uitdaging. Zone.college kiest voor verschillende invalshoeken om voldoende personeel te verwerven.

3.4 Strategische richtingen

De sterke en zwakke punten van Zone.college en de kansen en uitdagingen die zich in onze omgeving voordoen, sturen de richtingen die we in de komende jaren kiezen. Het kenmerk van die keuzes is dat ze veelal voortbouwen op keuzes die we eerder maakten. Doorschakelen, volgende stappen zetten en uitbouwen zijn termen die daarbij passen. In deze paragraaf zijn de keuzes die van belang zijn voor deze kwaliteitsagenda verwoord. Ze sluiten aan bij de keuzes die we in onze geactualiseerde strategische agenda maken.

Onze werkwijze met zelforganiserende teams en de fijne leeromgeving gaan we verder uitbouwen

De combinatie van ons organisatiemodel met zelforganiserende teams, de aandacht voor het individu en de groene leeromgeving zijn goed voor de student. Alle onderdelen van prioriteit 1 van de mbo-werkagenda (bevorderen kanselijkheid) zijn bij ons hierdoor al op orde. Deze werkwijze blijft de basis voor ons handelen in de komende periode, maar zal tegelijkertijd verder worden ontwikkeld en geborgd. Een belangrijke prioriteit hierin is het meer in balans brengen van de rol van de docenten in de onderwijsteams en de aansluiting op de ondersteuningslijnen waardoor de werkdruk acceptabeler wordt. Dit naast het beter inrichten van de zogenaamde 'vakexpert teams' die de vakinhoud op het juiste niveau houden. Dit laatste houdt minder verband met de doelstellingen uit de mbo-werkagenda en doen we dus naast de maatregelen in deze kwaliteitsagenda. Door het oprichten van een practoraat op dit terrein willen we onze onderzoeksvragen op dit terrein beleggen en onderzoeken.

We willen een aantrekkelijke werkgever zijn met focus op de ontwikkeling van medewerkers

Onze eigen HR-afdeling geeft het al aan: door het werken met zelforganiserende teams is het werken als docent bij Zone.college aantrekkelijker geworden: we krijgen meer en interessante mensen op sollicitatiegesprekken. We leiden daarnaast mensen op die een rol gaan spelen in grote maatschappelijke en economische transitie. Dat is voor veel docenten óók erg interessant. We zetten de kwaliteitsagenda in om onze mensen verder te professionaliseren in de andere rollen die van docenten wordt gevraagd (relatiebeheer, bedrijfsleven, onderwijs-arrangeur, onderzoeker). We faciliteren medewerkers om zelf de regie te nemen op hun ontwikkeling en hun duurzame inzetbaarheid om de strategische doelen te kunnen realiseren.

We willen de beste mbo-opleider voor werkenden in multifunctionele gebieden zijn

Boer of loonwerker zijn in een cultuurlandschap met landschapselementen, relatief kleine en onregelmatig gevormde percelen, kromme beken, stukken natuur, veel recreatie, waterberging, veel bewoning en andere bedrijvigheid in de omgeving: in deze multifunctionele gebieden gaat de komende jaren héél veel gebeuren. Zone.college heeft alles in handen om hier de grote opleider in onze regio voor te worden. Dat gaan we terugzien in de inhoud van het onderwijs, maar ook in de positie die we gaan innemen op het gebied van onderzoek en praktijkinnovatie. We willen, al dan niet met inzet van een practoraat en in partnerschap met kennisinstellingen uit hbo en wo, uitgroeien tot een expertisecentrum op het gebied van werken in een multifunctionele omgeving en bijdragen leveren aan de grote transitie op het gebied van bodem, water, omgeving en rurale verdienmodellen. Dit zal ook sturend zijn voor keuzes in het vestigen van onderzoeksgroepen en practoraten. Denk bijvoorbeeld aan circulaire rundveehouderij, hightechbeheer en onderhoud van multifunctionele landschappen en de rol van groene en blauwe functies in stedelijke omgevingen. De in deze domeinen ontwikkelde kennis wordt teruggeploegd in actueel onderwijs, initieel en vooral ook LLO.

We focussen ons óók op de stedelijk georiënteerde student

Als er ergens in ons verzorgingsgebied nog demografische groei is, dan is die waarschijnlijk stedelijk georiënteerd (trek uit het westen, mensen met niet-westerse achtergrond). Daar zijn we nog niet zo goed in beeld. Dit kun je ombuigen, met name op onze vestigingen in de steden Zwolle, Deventer, Almelo en Doetinchem. Logische richtingen binnen het domein van Zone.college: specialisten en adviseurs in buitengroen (dak- en gevelgroen, omgang met tekorten en overschotten van water in de stedelijke omgeving, idem voor binnengroen (vitaliteit en welzijn van mensen, gezond binnenklimaat) en voor adviseurs in het houden van dieren (focus op dierenwelzijn bij huisdieren, dieren als vitaliteitsbevorderaar). Deze studierichtingen worden verder ontwikkeld, en worden onder meer ingezet om doorstroom van vmbo naar mbo te bevorderen. Ook zorgt het voor een toekomstbestendige aansluiting van ons aanbod op de veranderende vraag uit het beroepenveld.

We zetten de volgende stappen naar Zone.college als LLO-instituut

Er komt veel nadruk op deze ontwikkeling en hier ligt een grote kans voor de toekomst van Zone.college. Samen met de andere groene opleiders in Nederland en met de andere scholingsaanbieders in ons verzorgingsgebied willen we de werkenden en lerenden het best mogelijke aanbod aan LLO-oplossingen doen. Daar komt veel bij kijken, veel meer dan het ombouwen van het huidige aanbod op het initieel onderwijs naar LLO. Leervorm, moment van aanbieden, roostering, soort docent, micromodules, validatie, hybride financiële stromen, individuele leerroutes, alumnibeleid, om er een paar te noemen. In de kwaliteitsagenda reserveren we middelen om hier stappen in te zetten.

We benutten onze positie als school met zowel mbo- als vmbo-opleidingen

Zone.college heeft een flink deel van de toekomstige studenten al bij de vmbo-afdeling in huis. Daarnaast zijn er goede contacten met andere vmbo-scholen die van de Vereniging Buitengewoon Groen zijn. We benutten deze omstandigheid nu al door al vroeg met onze vmbo'ers en hun docenten aan de slag te gaan gericht op een keuze voor het groene mbo. Deze bestaande praktijk gaan we versterken en professioneler aanpakken.

3.5 Draagvlak en samenwerking

3.5.1 Draagvlak

Deze kwaliteitsagenda bouwt voort op de strategische keuzes die we vier jaar geleden bij het ontstaan van Zone.college hebben gemaakt en het nieuwe strategische beleidsplan. We optimaliseren onze werkwijze en we gaan met ons scholingsaanbod sterker inspelen op de ontwikkelingen in onze omgeving. Onze aanpak is sterk gebaseerd op co-creatie met bedrijven en branches. Die participeren in toenemende mate in het onderwijs, wat betekent dat het draagvlak in het regionale bedrijfsleven groot is. In een aantal van onze werkvelden is dat in de afgelopen periode nog eens extra getoetst in gesprekken met bedrijvenkringen. Daarin is onze strategie herkend en bevestigd.

De samenwerkende groene mbo-aanbieders (Aeres, Yuverta, Zone.college, Vonk, Curio, Scalda, Lentiz, Landstede en Terra, samenwerkend onder de vlag van Connect Groen) hebben hun kwaliteitsagenda's op elkaar afgestemd, met name waar het de samenwerking met het bedrijfsleven betreft, de onderwijsontwikkeling, de docentprofessionalisering, de gezamenlijke ontwikkeling en facilitering van Leven-Lang-Ontwikkelen concepten, het gezamenlijk inspelen op grote financieringsregelingen zoals die van het Nationale Groeifonds en het vestigen en doorontwikkelen van groene practoraten. De instellingen werken daarnaast al jaren samen met het bedrijfsleven in de Stichting Centrum voor Innovatief Vakmanschap Groen, met steun van het ministerie van LNV. Eind november 2024 wordt er een landelijke stakeholdersbijeenkomst georganiseerd waar ook het draagvlak onder de kwaliteitsagenda bij het bedrijfsleven wordt getoetst.

De Ondernemingsraad van Zone.college is door ons regelmatig geïnformeerd over deze kwaliteitsagenda en heeft feedback gegeven op conceptversies. In september 2023 heeft de Ondernemingsraad ingestemd met de definitieve tekst van de kwaliteitsagenda. In september 2023 is deze kwaliteitsagenda besproken met de studentenraad van onze school. De studentenraad staat achter de in de kwaliteitsagenda gekozen richtingen. In de uitwerking en implementatie zullen beide raden nauw betrokken worden op het proces en de inhoudelijke keuzes die te maken zijn.

In apart meegestuurd bijlagen 4 en 5 staan de verslagen van de OR en CSR vergadering met betrekking tot de goedkeuring.

3.5.2 Samenwerking in de regio

Het verzorgingsgebied van Zone.college is uitgestrekt. Op al onze schoollocaties en in al onze werkvelden werken we in de ontwikkeling en in de uitvoering samen met regionale partners, zowel uit het bedrijfsleven als van andere onderwijsinstellingen en (regionale) overheden. Het voert te ver om ze allemaal te noemen, het zijn er tientallen. Enkele voorbeelden zijn de Zwolse4 (de mbo-instellingen in de gemeente Zwolle), de Zwolse8 (de mbo- en hbo-aanbieders in de gemeente Zwolle), de Twentse Belofte (samenwerking met ROC Twente en gemeenten om vroegtijdige schoolverlating te beperken), het bijna afgeronde RIF project 'Educating People for the future of smart agribusiness', de met het bedrijfsleven ontwikkelde ombouw van de BOL-opleiding 'Bloem' naar de op Binnengroen gerichte opleiding 'Green Design' de Kenniswerkplaats Achterhoek (voor ontwikkeling van kennis in toekomstgerichte agrarische productie), proefboerderij De Marke (innovatie in de agrarische beroepspraktijk), brancheorganisaties zoals Glastuinbouw Nederland (branchevereniging voor glastuinbouw), Cumela (branchevereniging voor loonwerkers), VHG (branchevereniging voor hoveniers en groenvoorzieners) en kennisinstituten als de Gezondheidsdienst voor Dieren en Hogeschool Van Hall Larenstein.

Naast de samenwerking in de regio zijn we via Connect Groen (de samenwerkende aanbieders van groene mbo-opleidingen), CIV Groen (de samenwerking van de groene mbo-opleiders met bedrijfsleven en LNV) en Groenpact (de samenwerking van de hele 'groene' onderwijskolom vmbo-mbo-hbo-wo met bedrijfsleven, LNV en maatschappelijke organisaties) ingebed in diverse landelijke samenwerkingsverbanden. Deze hebben allemaal

tot doel door samenwerking tot schaalvoordelen en synergie te komen, en tot versnelde realisatie van beleidsdoelen (vakinhoudelijk en onderwijskundig) naar interventies op de werkvloer. Daarnaast zijn we betrokken bij de samenwerking binnen de landelijke groene sector, voorloper onderwijsregio's, inzake de arbeidsmarktwerking en professionalisering van medewerkers.

3.6 Uitvoeren en verduurzamen

De meeste maatregelen in deze kwaliteitsagenda worden uitgevoerd door onze onderwijsteams. Goed functionerende teams zijn essentieel voor de juiste en duurzame uitvoering van maatregelen. Daarom zijn veel maatregelen erop gericht die teams in een zo goed mogelijke positie te brengen, klaar voor hun taken.

Niet alle teams zijn in dezelfde fase van ontwikkeling. Voor het richten en monitoren van deze ontwikkeling heeft ieder team een teampaspoort. In dit paspoort worden de doelen van het team beschreven en de Plan-Do-Check-Act (PDCA) cyclus om de doelen te bereiken. Dat gebeurt onder andere door het opstellen en uitvoeren van projectplannen. Die projecten kunnen voor één team zijn, voor meerdere teams als voor de gehele mbo-organisatie.

Het teampaspoort wordt ieder jaar aangescherpt/aangepast, onder verantwoordelijkheid van de sectormanagers mbo, die samen met de directeur mbo het MT mbo vormen. De inhoud van het paspoort sluit naadloos aan bij het strategisch beleidsplan en de maatregelen in deze kwaliteitsagenda. De prioriteiten van de teams worden verder nog bepaald door het mbo-jaarplan, dat wordt opgesteld door het MT van het mbo, en daarvan afgeleid de werkvelddjaarplannen. Projectplannen die randvoorwaardelijk zijn voor alle teams of die meerdere teams betreffen vallen onder de verantwoordelijkheid van een sectormanager die betreffende portefeuille beheert.

De onderwijsteams werken met Stichting Leerkracht voor de ontwikkeling van het onderwijs en de onderwijsteams.

Daarnaast hanteren we ook het dialoogmodel met medewerkers, studenten en bedrijfsleven middels zogenaamde stakeholderarena's. Tijdens deze bijeenkomsten wordt ook aandacht besteed aan de kwaliteitsagenda. Op dezelfde wijze worden er ook studentenarena's georganiseerd waar we in gesprek gaan studenten over de opleiding en hoe ze dat ervaren en wat er voor verbeterpunten zijn.

Twee keer per jaar vinden ouderavonden plaats. Tijdens ouderavonden met gesprekken van ouders met de betreffende student, komt ook de inhoud van de opleiding aan de orde, dit is de driehoek docent, student en ouders.

Locatie-overstijgend werken we met werkveld-regiegroepen die gaan over de examinering, aanbod en vormgeving van het curriculum van de verschillende opleidingen, dit doen zij in overleg met het bedrijfsleven. Zo borgen we de uniformiteit en kwaliteit van de opleiding over de locaties heen en hebben we de aansluiting bij de ontwikkelingen in het werkveld.

De Centrale Studentenraad (CSR) wordt jaarlijks betrokken bij het evalueren van de voortgang van de projecten die in deze kwaliteitsagenda zijn genoemd. Zij kunnen als deelnemer in het onderwijsproces aangeven of de beoogde doelstellingen en de bijbehorende activiteiten ook effect hebben vanuit hun perspectief. Ze wordt ook gevraagd om advies te geven over eventuele aanpassingen in het uitvoeren van de projecten.

De OR heeft aan de ene kant de rol van de voorgeschreven overlegpartner zoals aangegeven in de kwaliteitsagenda, maar de OR wordt ook betrokken bij de jaarlijkse evaluatie van de voortgang van de projecten en gevraagd om input voor eventuele aanpassing van de plannen.

In de monitoring hanteren wij een systeem van tertiaalrapportages, in deze rapportage wordt de voortgang van de kwaliteitsagenda als geheel meegenomen in de gesprekken met het bestuur en de raad van toezicht.

4 Kwaliteitsagenda – Analyse en ambities

In dit hoofdstuk hebben we voor alle prioriteiten, doelstellingen, de verplichte indicatoren uit de mbo-werkagenda en eventueel door onszelf toegevoegde indicatoren een beknopte analyse gegeven en onze ambitie verwoord. Waar nodig is verwezen naar de bijlagen bij deze kwaliteitsagenda.

Vervolgens is per doelstelling aangegeven welke maatregelen we gaan nemen. Zijn de maatregelen omvangrijker dan hebben we dit een project genoemd. In hoofdstuk 5 maken we de vertaling van ambities naar projecten en maatregelen.

4.1 Prioriteit 1 - Bevorderen kansengelijkheid

“Alle studenten doen volwaardig mee in onderwijs en maatschappij”

Stakeholders voor deze prioriteit:

De gemeente, Zwolle, Almelo, Doetinchem, Deventer en Hardenberg waar onze locatie gevestigd zijn.

Twentse belofte, waar we afspraken met maken in Twente om vsv te verlagen

ROC Twente, Deltion, Graafschap college, Alfa College waarmee we samenwerken voor de introductieperiode en overige student activiteiten

Regionale overleg tussen vmbo en mbo om de aansluiten van de studenten te bevorderen

Zw8lse (mbo/hbo), <https://www.kpz.nl/samenwerken/zwolse8/>

Zw4lse (mbo), <https://mboregiozwolle.nl/>

4.1.1 Doelstelling 1.1 – Gelijkwaardige behandeling van studenten

Indicatoren mbo werkagenda

Voor deze doelstelling zijn geen verplichte indicatoren bepaald. Het gaat bij deze doelstelling vooral om het gelijkwaardig positioneren van het mbo en de mbo-studenten, het creëren van een infrastructuur om initiatieven zoals studieverenigingen te ondersteunen, een studentenkaart te ondersteunen en het maken van afspraken met partijen om de participatie van studenten in het studentenleven mogelijk te maken. Ook het internationaliseringsaanbod van de school speelt een rol bij deze doelstelling.

Analyse Zone.college

Zone.college heeft mbo vestigingen in vijf steden verspreid over de regio. Onze studenten komen meestal uit de andere steden en dorpen en wonen overwegend thuis. Zij hebben hun sociale leven grotendeels in die andere omgeving en ons is niet gebleken dat zij een behoefte voelen om in de stad van de school méér deel te nemen aan het studentenleven dan bijvoorbeeld aansluiten bij de faciliteiten van een studentenpas. Wij organiseren onze eigen introductiedagen voor de aankomende studenten. Tijdens deze dagen wordt er gewerkt aan groepsvorming, bekendheid met de school en begeleiding van de start van de eerste stageperiode.

Er is geen gericht beleid om de positie van de student in het studentenleven te stimuleren, maar we sluiten wel aan bij lokale initiatieven.

Zone.college kent een lange traditie in het opdoen van ervaringen in internationale stages en uitwisselingsprojecten. Voor iedere opleiding in ons domein is het mogelijk dat studenten een stageperiode kunnen volgen in het buitenland. Hiervoor hebben we een afdeling - International Office - die de aanvragen van de studenten in behandeling neemt en contacten legt met partnerscholen/bedrijven in het buitenland. Ons internationaliseringsaanbod is in onze ogen op niveau en vraagt geen extra maatregelen.

Door onze relatief kleinschalige aanpak zorgen we ervoor dat iedereen binnen onze school een gelijke behandeling krijgt, ook tijdens de opleiding. Onze werkwijze met onderwijsteams (zie onder 'ambitie') staat hierin centraal.

Wij hebben zelforganiserende onderwijsteams die per team voor een relatief kleine groep studenten verantwoordelijk zijn. Deze teams borgen dat elke student een gelijkwaardige behandeling krijgt, inspelend op wat de individuele student nodig heeft. Ons introductieprogramma, dat door het eigen team wordt georganiseerd, is onderdeel van het pedagogisch en didactisch concept van Zone.college. Iedere student heeft de mogelijkheid om gedurende de opleiding een internationale ervaring op te doen

Onze ambities:

- Elke student heeft toegang tot een introductieweek in de gemeente van de onderwijslocatie
- Elke student neemt deel aan het introductieprogramma van de opleiding

Deze ambities hebben een relatie met project:

P1. Project 'Versterken onderwijsteams'. Extra focus op gelijkwaardige behandeling van studenten.

Aparte maatregel bij deze ambities:

M1. Studenten wijzen op introductiedagen en studentenactiviteiten

(Zie hoofdstuk 5 voor de toelichting op de genoemde projecten en maatregelen)

4.1.2 Doelstelling 1.2 – Studentenwelzijn

Indicatoren mbo werkagenda

1. Het percentage van de studenten dat zich veilig voelt op school en op de stage/leerwerkplek.
2. Het aandeel studenten dat aangeeft een (zeer) slechte mentale gezondheid te ervaren.

Analyse Zone.college

Uit de Job Monitor blijkt dat 83% onze studenten zich veilig voelt op de instelling, 0-3% voelt zich onveilig (bijlage 2 figuur 1). Er is nog geen indicator voor veiligheid op het leerbedrijf, maar als we kijken naar de waardering van de studenten over de begeleiding vanuit het leerbedrijf: BOL 73% en BBL 78% score 'goed' of 'zeer goed' (bijlage 2 figuur 12 en 13), kunnen we indirect concluderen dat studenten zich ook hier veilig voelen. We gaan dit kengetal opnemen in de vragenlijst evaluatie leerbedrijven (M2 Indicator ervaren veiligheid evaluatie leerbedrijven).

Tevreden studenten in een veilige schoolsituatie is een aspect van het aantrekkelijk maken om bij zone.college je opleiding te volgen, dat heeft dan een positief effect op de demografische ontwikkeling zoals die in de SWOT beschreven is.

Wat betreft de mentale gezondheid is het opvallend dat in het laatste NPO onderzoek het percentage studenten dat aangeeft een slechte tot zeer slechte mentale gezondheid heeft is gestegen van 13% naar 17% (zie bijlage 2 figuur 2), dit is weliswaar gelijk aan het landelijk gemiddelde maar niet de gewenste situatie. Het is daarom een punt van aandacht waarbij we ons ook realiseren dat we niet altijd invloed hebben op de verschillende aspecten die het welzijn van de student beïnvloeden.

Binnen Zone.college hebben we een mbo-brede afspraak en procedure over de ondersteuning voor onze studenten en de rol van de onderwijsteams hierin. Hiervoor is er intern een ondersteuningsstructuur met een centrale aansturing. Op iedere locatie is een trajectbegeleider en is er een Plusklas waar studenten individueel begeleid worden.

De trajectbegeleider van het ondersteuningsteam maakt een ondersteuningsplan en heeft contact met externe partijen zoals schoolpsycholoog, schoolmaatschappelijk werk en waar nodig andere. Zone.college heeft vestigingen in verschillende regio's en is actief in verschillende, vaak plaatselijke, initiatieven wat betreft de zorg voor de student zoals bijvoorbeeld de Twente belofte.

Uit een analyse van het schoolondersteuningsteam blijkt dat het bij onderwijsteams niet altijd duidelijk is wanneer een student voor begeleiding het beste naar de Plusklas kan gaan, waardoor docenten nog wel eens te lang doorgaan met begeleiden en dit tot onnodige werkdruk leidt. Dit is een aandachtspunt. Het ondersteuningsteam heeft contact met de externe partners en zet waar nodig externe hulpverlening in.

Zone.college heeft op iedere locatie een schoolveiligheidsplan. Dit schoolveiligheidsplan kent een PDCA cyclus en wordt aangepast als dat nodig blijkt. Inzichten uit beleidsstukken van OCW en aanpakken elders (zoals genoemd in de Regeling Kwaliteitsafspraken bij deze doelstelling) nemen we daar in mee.

De OR is onderdeel van het besluitproces in het vaststellen van het schoolveiligheidsplan. De CSR is hierin niet betrokken.

Onze ambities:

- In 2027 voelt iedere student zich veilig op school.
- In 2027 voelt iedere student zich veilig op het stagebedrijf.
- Het aandeel studenten dat een (zeer) slechte mentale gezondheid ervaart is maximaal 12%.
- In 2027 hebben we een actieve CSR die mee heeft gedacht met het opstellen van het schoolveiligheidsplan.

Deze ambities hebben een relatie met project:

P1. Project 'Versterken onderwijsteams'. Versterken samenwerking onderwijsteams met ondersteuningsteam

Aparte maatregel bij deze ambities:

M2. Indicator 'ervaren veiligheid bij leerbedrijf' opnemen in vragenlijst evaluatie leerbedrijven.

(Zie hoofdstuk 5 voor de toelichting op de genoemde projecten en maatregelen)

4.1.3 Doelstelling 1.3 – Versterken begeleiding in het onderwijs

Indicatoren mbo werkagenda

1. De aantallen nieuwe voortijdig schoolverlaters per jaar.
2. Het aandeel uitstromers entree en mbo niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft.
3. Het aandeel studenten dat tevreden is over de begeleiding op school.

Analyse Zone.college

Onze score voor voortijdige schoolverlaters voor niveau 2 is in 2021/2022 aan de hoge kant (bijlage 2 figuur 3 en 4). Als we daar verder op inzoomen blijkt dat de meeste van hen de niveau 2 opleiding van Diervverzorging of Groene ruimte of niveau 4 Paraveterinair hebben gevolgd. Daarbij moet opgemerkt worden dat de studenten niveau 2 Groene Ruimte die de school voortijdig verlaten meestal bij een bedrijf in de sector groene ruimte te gaan werken en we de indruk hebben dat veel van hen later alsnog via een BBL-opleiding een startkwalificatie halen. Dat kunnen we echter nog niet cijfermatig onderbouwen.

De aansluiting op de vakspecifieke arbeidsmarkt voor entree en niveau 2 is, op de opleiding Diervverzorging na, goed. We merken op dat veel afgestudeerden van Diervverzorging werk vinden in andere sectoren dan in de diervverzorgings-sector. Dat werk sluit goed aan bij de tijdens de opleiding opgedane vaardigheden.

De studenten zijn over het algemeen tevreden over de begeleiding vanuit de school. Uit de kengetallen van de Job Monitor rolt niet het onderscheid over de tevredenheid op basis van opleidingsniveau. Kijken we naar de algemene tevredenheid: 54% (bijlage 2 figuur 5), dan is dat voor Zone.college geen groot zorgpunt maar wel voor verbetering vatbaar.

Het versterken van de begeleiding in het onderwijs en de daling van de vsv zal bijdragen aan de strategische doelstelling om studenten voor te bereiden op beroepenveld in onze regio, en dat zal ook een aanzuigende werking hebben op de instroom van studenten in de demografisch krimpende regio.

Onze ambities:

- In 2027 is het percentage voortijdige schoolverlaters van de Niveau 2 opleidingen afgenomen tot 6%.
- In 2027 is het percentage voortijdige schoolverlaters van Niveau 3/4 opleiding maximaal 3%.
- Aandeel uitstromers entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen een baan heeft is in 2027 80%
- De tevredenheid van alle studenten is in 2027 57%.

Deze ambities hebben een relatie met project:

P1. Project 'Versterken Onderwijsteams'. Focus op voorkomen van voortijdig schoolverlaten bij Niveau 2 opleidingen.

P2. Project 'Versterken contacten oud-studenten'. Focus op het volgen van oud-studenten (met of zonder diploma van Zone.college) bij hun loopbaan- en opleidingsstappen.

(Zie hoofdstuk 5 voor de toelichting op de genoemde projecten en maatregelen)

4.1.4 Doelstelling 1.4 – Soepele verwante doorstroom vmbo – mbo – hbo

Indicatoren mbo werkagenda

1. Succes in eerste jaar mbo (startersresultaat).
2. Succes van diegenen die doorstromen naar het hbo in het eerste jaar.

Analyse Zone.college

Het startersresultaat is het afgelopen jaar gedaald, al zijn dit nog wel voorlopige cijfers, Niveau 2: 79%, niveau 3: 74% en niveau 4: 83% (bijlage 2 figuur 6). Kijken we naar deze gemiddelde cijfers dan kunnen we constateren dan Zone.college rond de waardes van het toetsingskader van de inspectie beweegt. In eerdere jaren was het startersresultaat hoger, de daling is wellicht een gevolg van de corona maatregelen.

Doorstromsucces naar het hbo is 81% (bijlage 2 figuur 7). Dat is een goed resultaat, waar alleen de opleiding Groene Ruimte licht van afwijkt, hier is niet een aanwijsbare oorzaak voor te vinden. Het percentage bij die opleiding is overigens wel weer stijgend.

Onze interne doorstroom van vmbo naar mbo kan beter. Uit interne analyse blijkt dat 85% van de vmbo studenten naar een andere vervolgopleiding gaat. Deze doorstroom willen we wat meer ombuigen richting onze eigen mbo opleidingen. Een verhoging van de doorstroom willen we bereiken door betere voorlichting. Dat voorkomt het effect van demografische effecten en draagt bij aan de strategische doelstelling om de doorstroom te verbeteren. We combineren zo een sterk punt van de SWOT analyse met uitdaging die wij zien.

Onze ambities:

- Het startersresultaat is in 2027 gemiddeld 84%.
- In 2027 is het doorstromsucces in het hbo minimaal 81%
- De interne doorstroom vmbo-mbo is in 2027 20%.

Deze ambities hebben een relatie met project:

P3. Project 'Versterken doorstroom'. Focus op analyse aansluiting, oriëntatieprogramma's en (helpen) ontwikkelen Associate Degree opleidingen

P6. Project 'Flexibel onderwijs'. Focus op het leveren van individueel maatwerk aan mbo-ers afhankelijk van hun instroomniveau en wensen voor vervolgopleidingen of werk.

(Zie hoofdstuk 5 voor de toelichting op de genoemde projecten en maatregelen)

4.1.5 Doelstelling 1.5 – Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's

Indicatoren mbo werkagenda

1. De deelname aan deze scholingsprogramma's, onder andere via de monitoringsrapportages van het NGF-project LLO Collectief.

Analyse Zone.college

Zone.college heeft geen rol in het onderwijsaanbod voor laaggeletterdheid in de regio waar wij werkzaam zijn. Het groene onderwijs heeft hier ook in het verleden geen rol gespeeld in tegenstelling tot ROC's. We zien wel een uitdaging in het bevorderen van leesvaardigheid van de studenten.

Onze ambitie:

- In 2027 hebben wij voor 100% van onze studenten een passend aanbod op de taalvaardigheid.

Deze ambities hebben een relatie met project:

P4. Project 'Versterken taalvaardigheid'. Dit als basis voor vakken zoals Burgerschap en Rekenen.

(Zie hoofdstuk 5 voor de toelichting op de genoemde projecten en maatregelen)

4.2 Prioriteit 2 – Verbeteren aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt

“Alle studenten hebben een duurzaam arbeidsperspectief”

Bij deze prioriteit gaat het erom dat we studenten opleiden die hun weg vinden in beroepen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in onze regio. Gezien het profiel van Zone.college gaat het dan vooral om opgaven op het gebied van klimaat en energie en de digitale transitie, in het bijzonder in de sectoren land- en tuinbouw, voedselindustrie en het inrichten, beheren en onderhouden van de groene rurale en stedelijke leefomgeving.

Dit betreft de volgende opleidingen en het aantal instroom studenten BOL/BBL volgens DUO:

Land- tuinbouw en voedselindustrie		2021/'22	2022/'23
Bc390	Voeding	60	86
Bc391	Agro productie, handel en technologie	238	248
Leefomgeving			
Bc393	Bloem, groen en styling	45	59
Bc394	Groene ruimte	272	268

Bron: tabel 2 Instromers en switchers DUO

Zie bijlage 3 voor afdrukken van de rapportages van SBB wat betreft de baankans voor studenten in onze opleidingen.

Voeding

- Meer dan 90% van de studenten heeft een baan van meer dan 12 uur per week
- Kans op werk is ruim voldoende tot goed.

Agro productie, handel en technologie

- Meer dan 90% van de studenten heeft een baan van meer dan 12 uur per week
- Kans op werk is variërend van matig tot ruim voldoende.

Bloem groen en styling

- Meer dan 85% van de studenten heeft een baan van meer dan 12 uur per week.
- Kans op werk is ruim voldoende tot goed.

Groen ruimte

- Meer dan 90% van de studenten heeft een baan van meer dan 12 uur per week.
- Kans op werk is voldoende tot goed.

Er is geen regionale of landelijke informatie of de studenten ook op het niveau werken waarop ze zijn afgestudeerd.

Conclusie:

Onze studenten vinden makkelijk een baan en ook de sector heeft over het algemeen voldoende kansen op een baan in de sector.

Overige opleidingen

Naast deze opleiding biedt zone.college ook de opleiding diervverzorging en paardensport en -houderij aan. Studenten in deze groene context volgen een opleiding die geen hoge baangarantie in de sector oplevert. Dit is wel onderdeel van het strategisch beleid van zone.college, vooral binnen diervverzorging is de groene context belangrijk en daarbinnen werken we aan de soft-skills, waarmee de baankansen vergroot worden (ook buiten de sector). Voor paard zal onder andere vanwege de discussie over dierenwelzijn onderzocht moeten worden hoe in de toekomst om te gaan met de opleidingen.

Wij bieden in de groene context een veilige leeromgeving waar studenten in deze groene context zichzelf kunnen ontplooiën en ontwikkelen om zo arbeidsmarktrelevant te zijn.

Diervverzorging

- Aantal studenten dat een baan heeft van 12 uur of meer varieert van 60 – 90%, waarbij niveau 2 er negatief uitspringt
- Kans op werk is matig voor niveau 2 en 3, en voor niveau 4 is dit matig.

Paardensport en -houderij

- 80% van de studenten hebben een baan van 12 uur of meer.
- Kans op werk is gering

We monitoren de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en spiegelen die aan ons eigen opleidingsportfolio om zo te kijken wat we waar aanbieden en in samenwerking met wie. Vanuit de veilige leeromgeving die wij bieden in de groene context blijven we ook alert op de voorbereiding van studenten op de arbeidsmarkt door in deze context die vaardigheden te leren die nodig zijn om in een veranderende arbeidsmarkt inzetbaar te zijn.

Stakeholders voor deze prioriteit

- Praktijkbedrijven waar we een deel van ons onderwijs uitvoeren, essentieel voor de uitvoering van ons onderwijsconcept.
- SBB en Stagemarkt voor ontwikkeling dossiers en relevante stageplekken
- Regionale overleg voor registreren van stagediscriminatie, voor vormgeven van cross-overs
- Brancheorganisaties zoals VHG, Cumula, Dibevo, VBW, Tuinbranche, VBNE, zij zijn nodig om de inhoud van ons onderwijsprogramma mede samen te stellen. En om in kader van LLO te kijken welk bijscholingsaanbod gewenst is.
- ROC's in de regio, op het gebied van duurzaamheid, regionale ontwikkelingen is samenwerking noodzakelijk omdat in de groene sector steeds meer techniek en automatisering zijn weg vindt.
- 8RHK ambassadeurs, <https://8rhk.nl/>
- Zw4lse, meewerken aan een gezamenlijk meldpunt voor stagediscriminatie
- Groenpact, waar het groene onderwijs en bedrijfsleven samenwerkt aan de toekomst

4.2.1 Doelstelling 2.1 - Studenten maken weloverwogen keuze

Indicatoren mbo werkagenda

1. Het aandeel studenten dat positief is over de hulp van school bij de keuze voor verder leren of werken.
2. Instroom studenten in opleidingen met een kansrijk en duurzaam arbeidsmarktperspectief. Speciale aandacht gaat uit naar opleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang, en voor digitalisering (waar maatschappelijk relevant).

Analyse Zone.college

Hulp bij keuzes maken

Uit de Job Monitor blijkt dat 35% van de studenten (bijlage 2 figuur 10) vindt dat ze goed begeleid worden. Dat percentage ligt iets onder het landelijk gemiddelde. Een veronderstelling is dat de onderwijsteams in de ogen van de student te eenzijdig gericht zijn op het lopende leerproces en minder op de keuzes voor verder leren of werken. Wellicht ontbreekt het nog aan onvoldoende expertise in de kleine teams voor de hulp voor een vervolg opleiding/werk. In project 1 nemen we dit mee, het is een aandachtspunt bij de begeleiding vanuit het ondersteuningsteam dat ook passend is bij onze werkwijze als emergente school.

We zien LOB als onderdeel van de begeleiding van het keuzeprocess van de student. De aanpak van LOB is belegd bij een zone.college brede werkgroep die de inhoud van LOB vaststelt en de bijscholing van de docenten begeleidt.

In de begeleiding in de onderwijsteams heeft LOB de functie van de rode draad voor de student. Iedere student heeft een coach die ook verantwoordelijk is voor LOB. In deze aanpak wordt bijvoorbeeld gekeken naar wat een relevant stagebedrijf is op basis van de leerbehoefte en interesse. Ook wordt er gekeken of de student, op basis van leerervaringen, eventueel een andere richting of opleiding gaat volgen. De student kan in het Learning Management Systeem een portfolio opbouwen van leerervaringen en/of verwerking van verschillende opdrachten. Dit portfolio kan voor feedback aangeboden worden aan verschillende doelgroepen (docenten, praktijkopleiders, en derden).

Op dit moment kennen we alleen voor de opleiding veehouderij een oriëntatieprogramma op de sector. Er is geen algemeen oriëntatieprogramma voor instromende studenten of uitvallers. Wel worden soms studenten in een extern traject geplaatst (dat kopen we in) als we zelf de expertise niet hebben, dit gaat dan via het ondersteuningsteam.

Keuzes met goed arbeidsmarktperspectief

In onze opleidingen gaat het vooral om grote maatschappelijke opgaven op het gebied van klimaat, energie en in een aantal opleidingen ook digitalisering, het betreft de lijst die in de tabel hierboven vermeld staat. Zie ook de eerdere hoofdstukken van deze kwaliteitsagenda, waarin deze opgaven zijn beschreven en de grote kansen die dat voor onze gediplomeerden biedt.

Via de verschillende brancheorganisaties en ons eigen netwerk van praktijkbedrijven wordt contact gehouden met het beroepenveld. Uit deze netwerken komt ook informatie over wat daar speelt aan ontwikkelingen. Ons

curriculum wordt ook samen met deze organisaties mede vorm gegeven, bijvoorbeeld door co-creatie van ons lesmateriaal, of gebruik maken van landelijk ontwikkeld lesmateriaal vanuit de brancheorganisaties en door inzet van praktijkdocenten, liefst op praktijklocaties. Hierdoor borgen we een goede aansluiting van onze opleidingen bij de vraag uit de arbeidsmarkt. Zo wordt onze kracht, praktijkrijk onderwijs, verder uitgebouwd.

Ruim de helft van al onze gediplomeerden is werkzaam in de sector waarvoor ze zijn opgeleid. In welke andere sectoren de overige werken, weten wij momenteel onvoldoende. In de maatregelen zullen we dan ook een project voor alumnibeleid in gang gaan zetten, waarin we onze gediplomeerden wat langer in hun loopbaan volgen, ook met het oog op het aanbieden van LLO-arrangementen en het vervullen van een rol als praktijk- of gastdocent.

Het leerproces van de student staat centraal in een uitdagende, duurzame omgeving met begeleiding dicht bij de onderwijsteams. De student voelt zich erkend en herkend, deze werkwijze handhaven en versterken we waar nodig.

In de ontwikkeling van de scholing sluiten we zoals eerder aangegeven altijd aan bij de wensen uit het beroepenveld. In een aantal daarvan speelt nu al een aantal grote maatschappelijke opgaven in de regio, wij sorteren daar proactief op voor. We gaan onderzoeken hoe we in het groene domein de verschillende opleidingen kunnen ontschotten, om zo flexibeler in te kunnen spelen op de behoeften uit het beroepenveld, in relatie tot de genoemde maatschappelijke opgaven. Dit is onderdeel van het project flexibel onderwijs. Om dit te bereiken werken we samen met de provincies Overijssel en Gelderland, de gemeenten in onze regio, de roc's in onze werkgebied en de brancheorganisatie van de verschillende beroepenvelden

Onze ambities:

- In 2027 is de tevredenheid van de BOL-studenten over de begeleiding vanuit school tijdens de BPV periode gestegen van 35% naar 40% (JOB- monitor).
- In 2027 is 15% van alle onderwijsthema's binnen elke opleiding toegespitst op de veranderende maatschappelijke opgave doordat we nog meer gaan samenwerken met de brancheorganisaties, provincies en gemeenten in onze regio.

Deze ambities hebben een relatie met project:

P1. Project 'Versterken Onderwijsteams'. Meer focus op begeleiding van oriëntatie op verder leren en werken.
P5. Project 'Beroepsoriëntatie Groene Domein'. Focus op keuzes voor beroepen die grote maatschappelijke opgaven aanpakken.
P6. Project 'Flexibel onderwijs'. Focus op meer mogelijkheden in leerroutes gericht op beroepen die grote maatschappelijke opgaven aanpakken.
P8. Versterken Zone.academie

(Zie hoofdstuk 5 voor de toelichting op de genoemde projecten en maatregelen)

4.2.2 Doelstelling 2.2 – Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek

Indicatoren mbo werkagenda

1. Het percentage studenten dat tevreden is over begeleiding vanuit de instelling (en vanuit het leerbedrijf) tijdens de stage of leerbaan.
2. Het aantal meldingen op de instelling over stagediscriminatie.

Analyse Zone.college

Stagebegeleiding

In de Job Monitor zien we dat de studenten over het algemeen tevreden zijn over stagebegeleiding vanuit school, 35% scoort hier 'goed' of 'heel goed' op. (bijlage 2 figuur 12). We zien hier wel variatie in de tevredenheid bij de verschillende opleidingen. Dat is een punt van aandacht voor de betreffende onderwijsteams.

De begeleiding vanuit het leerbedrijf wordt door de studenten als heel goed gewaardeerd: BOL 73% en BBL 79% (bijlage 2 figuur 13 en 14), gewaardeerd.

Stagediscriminatie

We krijgen zowel via ons klachtenloket als uit het contact tussen docenten en studenten geen signalen dat er bij Zone.college stagediscriminatie is. Stagediscriminatie is dan ook geen speerpunt in de visie en het beleid van de instelling. Aan de andere kant is er geen duidelijk beeld van het handelingsrepertoire van de onderwijsprofessionals op dit gebied, mogelijk is stagediscriminatie een blinde vlek voor ze. Desondanks blijkt uit onderzoek van ROA (2017) dat dertien procent van de jongeren met migratieachtergrond meer dan 7 keer moeten solliciteren voor een stageplek. Bij jongeren zonder migratieachtergrond is dat vijf procent. Wellicht dat de hiernagernoemde matchingsprocedure stagediscriminatie bij Zone College voorkomt.

Stagetekorten

Er zijn voor de meeste opleidingen geen stagetekorten. Daar waar deze er mogelijk wel zijn, wordt gewerkt met een numerus fixus. Deze beperkte instroom is het geval bij de opleidingen Dierverzorging-Wildlife en Paraveterinair (dierenartsassistent).

Stage/leerwerkplek vinden

Binnen Zone.college kennen we een matchingsprocedure voor het plaatsen van studenten bij stages, dat gaat via ons LMS en vindt plaats in de onderwijsteams zelf die een nauwe relatie met de bedrijven hebben.

In de matchingsprocedure wordt, in de LOB gesprekken, ook gekeken welk bedrijf past bij de richting die de student op wil binnen de groene sector. Dit past in de strategische lijn van de beste opleider willen zijn en draagt bij aan de kansen uit onze SWOT.

Onze ambities:

- De waardering 'goed' tot 'heel goed' in de Job Monitor voor stagebegeleiding vanuit school is in 2027 40%.
- De tevredenheidswaardering van de leerbedrijven door ons BOL-studenten in 2027 is 73% en van onze BBL-studenten 79%
- Aantal meldingen stagediscriminatie is in 2027 hetzelfde als in 2024 (namelijk 0), maar wij willen weten of dit ook daadwerkelijk de praktijk is en of er wellicht geen meldingen gedaan worden maar er wel sprake is van discriminatie.

Deze ambities hebben een relatie met project:

P1. Project 'Versterken Onderwijsteams'. Focus op nog betere aansluiting stage bij wensen student voor verder leren of werken, en creëren verhoogde aandacht op mogelijke stagediscriminatie.

Aparte maatregel bij deze ambities:

M3. Extra vragen opnemen in Job Monitor of Onderwijsspiegel op het gebied van aansluiten stage op wensen voor doorleren of werken. Resultaten inbrengen in project 'Versterken Onderwijsteams'.

M4. Onderzoek uitvoeren naar mogelijke blinde vlekken op het gebied van stagediscriminatie. Resultaten inbrengen in project 'Versterken Onderwijsteams'.

(Zie hoofdstuk 5 voor de toelichting op de genoemde projecten en maatregelen)

4.2.3 Doelstelling 2.3 - Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio

Indicatoren mbo werkagenda

1. De opleidingsdomeinen en leerwegen waar er maatwerkopleidingen beschikbaar zijn. Daarbinnen:
 - De doelgroepen waarvoor maatwerkopleidingen beschikbaar zijn;
 - De vlakken waarop maatwerk wordt geboden.

Analyse Zone.college

Maatwerkopleidingen:

- Bij de afdeling voeding zijn maatwerkopleidingen beschikbaar voor BBL trajecten. Waarbij soms ook losse modules worden gevolgd door individuele werknemers. Dit betreft opleidingen voor zowel niveau 2, 3 als 4. Deze trajecten worden gestart op basis van vraag vanuit het bedrijfsleven. In de meeste gevallen zijn dit trajecten die op bedrijfslocaties worden gegeven.
- Bij de afdeling groene ruimte kennen we op dezelfde wijze maatwerkopleiding maar dan op kleinere schaal vergeleken met de voeding, en dit is vaak gericht op niveau 2 en entree (BBL) Voor de brancheorganisatie van de hovenier (VHG) worden opleidingen verzorgd samen met de onderwijsteams.
- Er zijn diverse Entree trajecten in het groene domein.
- De opleiding Green design zal volledig modulair opgebouwd zijn voor zowel BOL als BBL trajecten.

Los van een individuele student kent zone.college geen beleidsmatige keuze voor meerdere keren instromen per jaar. We kennen ook geen beleidsmatige keuze voor versnellings- of vertragingstrajecten bij de initiële opleidingen. Wel heeft iedere student een ruime keuze voor het volgen van keuzedelen. Dit doet zone.college in twee stappen. In het voorjaar mogen de studenten aangeven waar hun interesse ligt wat betreft de keuzedelen. Op basis hiervan wordt het aanbod vastgesteld waar de studenten vervolgens vrij mogen kiezen en inschrijven.

Aanbod maatwerkopleidingen voor BOL en BBL

Zone.college kent een aparte afdeling, Groei.zone, die opleidingen en cursussen voor werkenden en werkzoekenden aanbiedt. Hiervoor zijn accountmanagers actief die vraag en aanbod op elkaar afstemmen (zie bijlage 2, doelstelling 2.3). Dit afstemmen gebeurt zelfstandig vanuit deze afdeling en in combinatie met de BOL/BBL opleiding als er een diplomatraject (BBL) met civiel effect aan verbonden is. Met de brancheorganisaties die ons werkveld kent wordt gekeken naar de inhoud van de opleidingen die we aanbieden. Groei.zone werkt landelijk in de zogenaamde 'LLO stuurgroep' nauw samen met de andere opleiders in het groene mbo- onderwijsdomein om gezamenlijk cursussen en opleidingen te ontwikkelen, al dan niet gekoppeld aan een certificaat van de Stichting Groene Erkenningen. Vanuit de acquisitie bij de bedrijven zien we een tendens dat de bedrijven niet hele BBL trajecten willen voor hun medewerkers maar dat ze werknemers op maat gemaakte thema's willen laten volgen op basis van de werkzaamheden in het bedrijf zelf.

Voor de BOL opleidingen is er nog niet tot nauwelijks maatwerk mogelijk als het gaat om het behalen van alleen deelcertificaten en/of modulair onderwijs. Het is nog veelal traditioneel ingericht. Gezien de nieuwe strategische doelstellingen van het Zone.college, is het wel de ambitie om het onderwijs modulair en flexibel in te gaan richten, juist ook voor de initiële opleidingen. De plannen hiervoor zijn opgenomen in project 6 - Flexibel onderwijs.

NGF project LLO katalysator

Zone.college participeert via Groenpact in twee grote aanvragen bij De Nationale LLO katalysator: één voor bouwsteen 2 - ontwikkelen en testen LLO-oplossingen op het gebied van grondstoffentransitie – en één voor bouwsteen 3 – professionaliseren van de gezamenlijke LLO-organisatie van groene LLO-aanbieders. Bij deze aanvragen zullen naast publieke LLO-aanbieders ook brancheorganisaties en agrarische adviesorganisaties participeren, mogelijk ook waterschappen en andere (semi)publieke organisaties in de groen/blauwe leefomgeving. De aan de brancheorganisaties gelieerde LLO-aanbieders zijn aangesloten bij de aanvragen. Door deel te nemen aan deze projecten zullen we onze positie als LLO-instituut versterken, een van de zwakke punten in onze SWOT en sluiten we aan bij onze strategische visie van zone.college als LLO-instituut. Intern is de samenwerking tussen Groei.zone en de sectoren nog zeker niet optimaal, waardoor op het gebied van LLO ook nog stappen gezet moeten worden (een zwakte maar ook een kans in de SWOT).

Daarnaast overwegen we te participeren in één of meer regionale consortia van projecten van de LLO-katalysator. In de Regio Zwolle zijn hier bijvoorbeeld plannen voor. Hierin participeren ook regionale en lokale overheden, naast publieke onderwijsinstellingen.

Onze ambities:

- In 2027 is het voor BOL studenten mogelijk om in tenminste 2 opleidingen, modulair en flexibel onderwijs te volgen.
- In 2027 hebben we succesvolle ervaringen opgedaan, samen met het bedrijfsleven, met LLO trajecten die voortkomen uit de plannen met de Nationale LLO Katalysator.

Deze ambities hebben een relatie met project:

P6. Project 'Flexibel Onderwijs'. Met focus op het aanbieden van modules in LLO én initieel onderwijs, met name modules relevant voor beroepen waar maatschappelijke opgaven worden aangepakt.

Aparte maatregel bij deze ambities:

M5. Deelname aan project LLO-katalysator. Daardoor een beter inhoudelijk en qua vorm aansluiten op LLO-vragen. Focus op LLO-oplossingen relevant voor beroepen waar maatschappelijke opgaven worden aangepakt.

(Zie hoofdstuk 5 voor de toelichting op de genoemde projecten en maatregelen)

4.3 Prioriteit 3 - Onderwijs van de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie

“Elke student krijg een stevige basis in het mbo”

“Voldoende en goede docenten om onze ambities waar te kunnen maken”

“Het mbo is toekomstbestendig en van topkwaliteit, mede doordat er ingezet wordt op onderzoek, innovatie en digitalisering”

Stakeholders bij deze prioriteit

- Provincie Overijssel voor duurzaamheid en practoraat
- Provincie Gelderland
- Hogeschool van VanHall voor practoraat
- Groenpact voor het gezamenlijk aanpakken van toekomstige ontwikkelingen
- CIV-Groen voor het gezamenlijk uitvoeren van projecten.
- Ministerie LNV, wij nemen deel aan het project: Re-Ge-NI vliegwiel voor de transitie naar een regeneratieve, rendabele en maatschappelijk gedragen landbouwsector.
- Groene educatieve alliantie, wij nemen hier aan deel om tot een goed aanbod van personeel te komen.
- Zone.academie als interne stakeholder voor opleidingen
- Stichting practoraten, <https://practoraten.nl>

4.3.1 Doelstelling 3.1 – De beheersing van Nederlands en rekenen

Indicatoren mbo werkagenda

1. Het aandeel studenten dat positief is over de lessen Nederlands/rekenen.
2. Het aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald.

Analyse Zone.college

Nederlands wordt gegeven door docenten die voor dit vak bevoegd zijn. Voor Rekenen zijn docenten aangesteld die hier affiniteit mee hebben. De vakken Nederlands en Rekenen worden ondersteund door een digitale lesmethode (taal- en rekenblokken) met aanvullende ondersteuning voor studenten die dit nodig hebben. Studenten hebben ook de mogelijkheid om een examen op een hoger niveau te maken.

Het percentage gediplomeerden voor Nederlands en rekenen zijn goed te noemen.

Opleidingsniveau	Nederlands		Rekenen	
	2F	3F	2F	3F
2	88		92	
3	85	73	88	44
4		90		65

Aandeel gediplomeerden Nederlands en Rekenen schooljaar 21-22

Voor rekenen 3F (voor niveau 4) is het diplomaresultaat voor verbetering vatbaar.

Uit de Job Monitor blijkt dat het aandeel studenten dat de lessen Nederlands en Rekenen als heel goed of goed waarden 41% is (bijlage 2 figuur 15 en 16). Dat ligt onder het landelijk gemiddelde.

Op basis van de resultaten concluderen wij dat het geboden onderwijs Nederlands en Rekenen (behalve niveau 4) voldoende is, en dat daarmee de basisvaardigheden van de studenten voor deze vakken op orde zijn. Op basis van de beoordeling van de student is echter nog verbetering mogelijk. Deze verbetering kunnen we zoeken in de maatregel om Nederlands en Rekenen meer vanuit de beroepscontext aan te bieden.

De verantwoordelijkheid voor Nederlands en rekenen zijn belegd bij een sectormanager die als portefeuillehouder de kwaliteit bewaakt. Dezelfde sectormanager is ook verantwoordelijk voor de burgerschap en LOB. Er is een beleidsdocument basisvaardigheden voor het aanbieden van rekenen en taal vanuit de beroepscontext.

Gezien de resultaten van examinering ervaren wij niet dat er corona-achterstanden zijn.

Onze ambities:

- De waardering in de Job Monitor voor Rekenen en Nederlands is in 2027 48% heel goed of goed.
- Het examenresultaat voor rekenen 3F voor niveau 4 is in 2027 70%.
- De examenresultaten voor Nederlands zijn in 2027 zijn gelijk gebleven ten opzichte van 2024, namelijk 0% gedaald.

Aparte maatregelen bij deze ambities:

M6. Versterken beroepscontext in vakken Nederlands en Rekenen.

M7. Extra aandacht voor Rekenen bij niveau 4 studenten.

(Zie hoofdstuk 5 voor de toelichting op de genoemde projecten en maatregelen)

4.3.2 Doelstelling 3.2 – De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter

Indicatoren mbo werkagenda

1. Het aandeel studenten dat positief is over de lessen Burgerschap.

Analyse Zone.college

Burgerschapscompetenties

Bij Zone.college draait het bij Burgerschap om het functioneren binnen de maatschappij. Deze maatschappij wordt enerzijds de school binnengehaald door gastsprekers en gastdocenten, anderzijds gaan wij de maatschappij in door middel van excursies en gerichte opdrachten. Waar mogelijk wordt er ingespeeld op de actualiteit en wat er leeft bij de studenten. Wel moet op enige manier geborgd worden dat de vier dimensies van burgerschap (politiek-juridisch, economisch, sociaal-maatschappelijk en vitaal) aan de orde komen. Hierbij is het belangrijk dat studenten hun inspanning en ontwikkeling aantonen.

Wij bieden in het eerste en tweede leerjaar Burgerschap als apart vak aan. In het derde jaar zit Burgerschap verwerkt in alle vakken, de onderwijsteams bewaken dit. Daarbij wordt gebruikgemaakt van één lesmethode, "De maatschappij dat ben jij". In ons LMS wordt voor ieder domein een toets afgenomen en het resultaat ingevoerd, daarnaast moet de student voor ieder domein een eigen portfolio opbouwen dat gedurende het jaar van feedback wordt voorzien door docenten en derden, aan het einde van het jaar wordt deze ter beoordeling ingeleverd in het LMS. Het tweede jaar bestaat uit verschillende thema's waar de student vervolgens uit kan kiezen wat hij/zij interessant vindt, als bewijsvoering wordt hier ook een portfolio ingeleverd. Door deze aanpak durven wij de stelling aan dat onze studenten bij de afronding van hun opleiding over voldoende burgerschapscompetenties beschikken.

Waardering studenten over burgerschapsonderwijs

Dit wordt momenteel niet gemeten.

Docenten Burgerschap

Er is op dit moment geen aanstellings- of scholingsbeleid voor docenten die Burgerschap (gaan) geven. Er is wel een vakexpertteam van docenten die Burgerschap geven over de verschillende sectoren heen. In dit team vindt afstemming en ontwikkeling plaats over de inhoud van Burgerschap en de plaats binnen het curriculum van de studenten. Dit vindt plaats binnen een school-brede visie op Burgerschapsonderwijs.

Onze ambities:

- In 2027 is 70% van onze studenten tevreden over het burgerschapsonderwijs
- Iedere locatie heeft in 2027 de beschikking over een bibliotheek.
- Docenten burgerschap zijn in 2027 aangesteld en/of geprofessionaliseerd op basis van het bekwaamheidsprofiel voor burgerschap.

Deze ambities hebben een relatie met project:

P4. Project 'Versterken taalvaardigheid'. Dit is een basis onder het goed begrijpen van teksten in het vak Burgerschap

P8. Project 'Versterken zone.academie'. Cursus professionalisering burgerschapsdocent.

Aparte maatregel bij deze ambities:

M8. Extra vragen opnemen in de Job Monitor over lessen Burgerschap.

(Zie hoofdstuk 5 voor de toelichting op de genoemde projecten en maatregelen)

4.3.3 Doelstelling 3.3 – Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk

Indicatoren mbo werkagenda

1. Tevredenheid van onderwijspersoneel over ontwikkelingsmogelijkheden.
2. Ervaren werkdruk van onderwijspersoneel.
3. Inschaling onderwijspersoneel.
4. Mate waarin onderwijspersoneel met een dienstverband van nul tot twee jaar in de komende jaren graag bij de instelling blijft werken.

Analyse Zone.college

In bijlage 2 figuur 21, staan de resultaten van ons eigen medewerkersonderzoek over werkdruk en inzetbaarheid die in 2023 is gehouden. Daarvan waren de resultaten niet beschikbaar tijdens het schrijven van deze kwaliteitsagenda, ze zijn sinds eind januari beschikbaar.

Wij willen de indicatoren van dit onderzoek gebruiken bij deze doelstelling.

Dit onderzoek is een werkbelevingsonderzoek met als doel om te komen tot een gezamenlijke pragmatische oplossing voor het verminderen van de werkdruk en het verhogen van de inzetbaarheid.

Indicator	Benchmark NL	Zone.college
Geluksg gevoel	7.2	7.0
Vitaliteit	6.5	6.3
Herstelbehoefte	6.5	5.9
Werkplezier	7.3	7.2
Werkbelasting	6.5	5.8
Eigenaarschap	6.8	5.9
Samenwerken	6.9	6.1
Zingeving	6.7	6.2
Intrinsieke motivatie	6.7	6.2
Extrinsieke motivatie	6.6	5.9

Tekorten onderwijspersoneel

De instroom van nieuw onderwijspersoneel is op zichzelf goed bij Zone.college. De leeftijdsopbouw van het onderwijspersoneel is de afgelopen jaren veranderd door veel instroom van jonge docenten en uitstroom van oudere docenten. De vacatures worden meestal wel vervuld, maar niet altijd met de meest ideale kandidaat. Dat wil zeggen een kandidaat met een onderwijsbevoegdheid, onderwijservaring en bijbehorende didactische en pedagogische kwaliteiten. Voor niet-bevoegde docenten wordt een opleidingstraject ingezet voor het halen van een PDG. Zone.college is aangesloten bij de voorloper Groene Rato: overleg van scholen, lerarenopleiding en groene bedrijfsleven. In de SWOT analyse van het Zone.college is opgenomen dat dit een uitdaging is.

Begeleiden startende docenten

Startend personeel krijgt een introductieprogramma over het werken binnen Zone.college. Dit behelst een aantal bijeenkomsten met verschillende onderwerpen. Daarnaast worden via de Zone.academie cursussen aangeboden voor startende docenten. Bijvoorbeeld in het gebruik van applicaties die in het onderwijsproces ingezet worden. Er loopt sinds kort een exit onderzoek naar vertrekkende personeelsleden, maar hiervan zijn nog geen resultaten beschikbaar.

Loopbaanperspectief zittend onderwijspersoneel

Bij het onderzoek van The Vital Company zijn ook indirect vragen gesteld over loopbaanperspectief:

	Binnen mijn functie kan ik die opleidingen, trainingen en/of cursussen volgen waarvan ik denk dat ze voor mijn specifieke ontwikkeling belangrijk zijn				
	Geheel mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Geheel mee eens
Totaal	2%	14%	36%	42%	6%

	In mijn huidige dienstverband kan ik een functie bekleden (of doorgroeien naar) die ik voor ogen heb				
	Geheel mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Geheel mee eens
Totaal	7%	16%	39%	34%	4%

Vragen The Vital Company

Hieruit blijkt dat 48% ermee eens is dat bijscholing enz. gevolgd kan worden.
38% ziet doorgroeimogelijkheden binnen het dienstverband.

Door de veranderende teamorganisatie hebben er personeelsmutaties plaatsgevonden, waarbij gekeken is naar de wensen van personeelsleden. In het afgelopen jaar is beleid ontwikkeld voor een nieuwe beleidsagenda op het carrièreperspectief voor docenten en een aanzet voor een HR-gesprekscyclus gericht op eigenaarschap voor eigen ontwikkeling. We hebben nog geen zicht op de opbrengsten van dit beleid.

Werkdruk docenten

Recent heeft bureau Turner een onderzoek uitgevoerd naar de ervaringen met het werken met zelforganiserende teams volgens het concept van de Emergente School. Onder docenten is breed draagvlak onder deze werkwijze, maar deze is nog niet volledig geoptimaliseerd. Dit leidt tot een te hoog ervaren werkdruk.

Deze hoge werkdruk wordt bevestigd door het onderzoek van The Vital Company, daaruit blijkt ook dat de werkdruk hoger is dan het landelijk gemiddelde in dezelfde benchmark.

Professionaliseringsbeleid

Het professionaliseringsbeleid behelst de volgende zaken:

- Ieder team heeft een bijscholingsbudget dat ze kunnen inzetten;
- Er is een Zone.academie waarin cursussen voor onderwijspersoneel worden aangeboden;
- Ieder team volgt bijscholing van stichting Leerkracht om het teamgericht organiseren te ondersteunen.

Stichting leerkracht is voor ieder team beschikbaar, docenten worden bekwaamd in het werken in onderwijsteams en het werken als docent. De vakinhoudelijke bijscholing zou via de vakexpertteams moeten lopen, dit is nog niet goed georganiseerd. Los hiervan worden door CIV Groen regelmatig docentendagen gehouden die in het teken staan van vakinhoudelijke bijscholing, en worden periodieke docentenstages in een aantal werkvelden gestimuleerd.

Hoe wordt dit gebruikt?

Zone.college kent werkvelddagen waar onderwijsteams zone.college breed aan het werk gaan in hun eigen vakgebied. Er zijn studieconferenties waar docenten voor kunnen inschrijven. Docenten kunnen voor individuele ontwikkelvragen een scholing volgen. Er zijn ook docenten die via de niet gesubsidieerde zij-instroom aangenomen zijn die zo worden bijgeschoold.

Teambijscholing voor leerkracht wordt zone.college breed aangeboden.

Daarnaast worden er diverse scholingsprogramma's georganiseerd door zone.academie op diverse onderwerpen. Stimulering onderlinge kennisdeling via expertise workshops en delen van goede ervaringen (inspiratie studiedag)

Zijn er barrières?

Niet iedere docent doet hier aan mee en dat heeft verschillende oorzaken zoals:

- Druk in het lesgeven
- Sluitpost in prioritering van de individuele docent
- Combinatie van werk, privé en tweede baan.

Inschaling van onderwijspersoneel

De gegevens uit bijlage 2 figuur 20 zijn gebaseerd op de totale omvang onderwijspersoneel voor vmbo en mbo. Daaruit is op te maken dat het aandeel LB docenten is gestegen naar 86,4% en aandeel LC docenten is gedaald naar 13,4%. Uit onze eigen bronsystemen kunnen de verdeling voor het mbo onderwijspersoneel halen:

Datum	Leraarschaal LB %	Leraarschaal LC %	Leraarschaal LD %
01-10-2020	72%	25%	3%
01-10-2021	73%	25%	2%
01-10-2022	78%	22%	0%
01-10-2023	72%	27%	0%

Percentage LB, LC en hoger weergegeven binnen mbo (bron: Qlickview)

Voor de LD schaal en hoger is er geen functie beschreven in ons functieboek.

Door de tussentijdse reparatieacties in 22-23 is de sectorale stabiliteitsafspraken uit de cao-mbo gerespecteerd. Het mbo liet in 2022 een verlaging van het percentage LC zien door uitstromers (met name door pensionering). Omdat deze voorzien was en ook voor 2023 er nog veel zouden uitstromen, is er tijdig ingezet op een tussentijdse promotieronde (voorjaar 2023), waarbij de uitstroom 2022 en 2023 vervangen is door het aanstellen van nieuwe docenten B.

De mate waarin onderwijspersoneel met een dienstverband van 0-2 jaar in de komende jaren graag bij instelling blijft werken. Wij hebben geen MTO waarin deze indicator een waarde oplevert. Wij hebben alleen een exit onderzoek uitgezet naar de medewerkers die vertrokken zijn, daarvan zijn de resultaten nog niet verwerkt en geven, voor zover we nu kunnen zien, geen informatie over de mate waarin het personeel wil blijven.

We blijven dan ook de analyse op deze indicator niet uitwerken.

Onze ambities:

- In 2027 is de tevredenheid (mee eens/geheel mee eens) over de ontwikkelmogelijkheden 55%.
- In 2027 heeft ieder docent de bijscholing van Stichting Leerkracht gevolgd en de bijscholingen over veranderende rollen in een onderwijsteam.
- In 2027 is de ervaring van de werkdruk 6.5.
- In 2027 is ten opzichte van de nulmeting het aandeel MBO-personeel ingeschaald op LC toegenomen met 4%.
- In 2027 zijn samen met de OR de kwaliteitscriteria vastgesteld en ingevoerd voor het doorstromen van LB naar LC.
- In 2027 is nog steeds een HR medewerker belast met het werven van zij-instromers.

Dit zijn de belangrijkste HR-speerpunten:

- Ontwikkeling: visie op ontwikkeling en ontwikkelmogelijkheden iedere medewerker.
- Alle medewerkers op de juiste plaats.
- Talentontwikkeling: Zone breed door de gehele organisatie en alle geledingen.

De rode draad is: de wendbaarheid van de organisatie in een veranderende maatschappij.

Deze ambities hebben een relatie met project:

P1. Project 'Versterken Onderwijsteams'. Focus op verlagen werkdruk door betere taakverdeling in de organisatiekolom, afstemming met ondersteuningsteam voor studenten met studie- en/of welzijnsproblemen en doorstart vakexpertteams.

P7. Project 'Versterken uitvoering HR-thema's'. Focus op goed functioneren van de onderwijsteams (optimaliseren werking teams en scholing docenten gericht op functioneren in onderwijsteams en begeleiding studenten) en de vakexpertteams (vakinhoud docenten op niveau houden door zelfstudie, bijscholing op inhoud en onderzoeksvaardigheden, gericht relatiebeheer bedrijven). Aandacht voor juiste inschaling van docenten.

P8. Project 'Versterken Zone.academie'. Focus op het ontwikkelen en aanbieden van de (bij)scholing van docenten gericht op hun rollen in onderwijsteams.

(Zie hoofdstuk 5 voor de toelichting op de genoemde projecten en maatregelen)

4.3.4 Doelstelling 3.4 – Gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken

Indicatoren mbo agenda

1. De aantallen practoraten, lopend en in oprichting.

Analyse Zone.college

Aantal practoraten

Op dit moment hebben we één practoraat: Betekenisvolle leerprocessen. De inbedding van dit practoraat in onze organisatie – bijvoorbeeld met een team van docent-onderzoekers – is nog niet voltooid. Daarnaast heeft de practor recent gekozen voor een nieuwe uitdaging bij een andere instelling. Dit verdient dus verbetering, een doorstart.

Het werken volgens het concept van de Emergente school en de bijbehorende opzet van zelforganiserende onderwijsteams en praktijkrijklere, vormen het hart van onze werkwijze. We hebben hier in de afgelopen jaren veel expertise in opgebouwd, die we onderzoeksmatig verder zouden kunnen versterken. Deze onderzoeksvragen beleggen bij een gewijzigd practoraat betekenisvolle leerprocessen. Daarnaast zien we mogelijkheden voor een tweede practoraat op het gebied van de regionale, in onze visie kenschetsen we onze regio als parklandschap en maatschappelijke ontwikkelingen. Dit twee practoraat draagt bij aan onze doelstelling om een expertisecentrum te worden.

Aandeel relevante regelingen en calls

Via de samenwerking in CIV Groen en Groenpact werken we hier aan. Met enig succes: voor groene practoraten is er een door LNV en OCW gefinancierd begeleidingsproject plus een door Regieorgaan SIA uitgevoerde cofinancieringsregeling voor praktisch onderzoek (KIEM Groen). Daarnaast participeren we met hulp van CIV Groen, Groenpact en het netwerk van groene practoren in Groeifondsprojecten en zou dat ook kunnen voor NWO-calls voor praktijkgericht onderzoek.

Zone.college neemt deel aan verschillende onderzoeks- en innovatieprojecten in samenwerking met andere scholen en/of partners uit het bedrijfsleven. We zijn ook steeds op zoek naar projecten die helpen om ons onderwijs, in de breedste zin van het woord, te verbeteren.

Voorbeelden van participatie:

- Meeting Point Noord Nederland van CIV Groen Tuinbouw & Uitgangsmaterialen is in onze locatie in Zwolle. Hier wordt praktisch onderzoek gedaan in opdracht van bedrijven;
- RIF-project: Educating people for the future of smart agri business, het herontwerpen van de opleiding veehouderij in de regio;
- GMEC, Green Mobile Experience Centre. Hier worden de nieuwste VR en AR technieken ingezet in het onderwijs;
- Erasmus+ projecten;
- Deelname aan green deal natuurinclusieve landbouw;
- RE-GE-NL programma regeneratieve landbouw.

Door het verankeren van twee practoraten en het deelnemen aan verschillende regionale en landelijke projecten/regelingen zal onze positie als onderzoek- en innovatiepartner verbeterd worden (zie SWOT).

Excellentiemogelijkheden

Het ruim aanbieden van en inschrijven op keuzedelen is een van de vormen van excellentiemogelijkheden. In het voorjaar wordt een behoeftepeiling gedaan onder de studenten van (alle) keuzedelen die per crebo mogelijk zijn. Op basis van deze behoeftepeiling wordt er een definitief aanbod gemaakt, waarna de student zich definitief kan aanmelden voor deelname aan keuzedelen. Dit is bestaand beleid dat geen extra maatregelen vergt.

Voor de studenten Paraveterinair is er het excellentieprogramma eXtra gemaakt, dat aan alle studenten van deze opleiding wordt aangeboden. Voor andere opleidingen zijn er geen plannen voor een apart excellentieprogramma. Wel doen verschillende opleidingen mee aan landelijke skillswedstrijden, waarbij studenten hun excellentie kunnen tonen.

Samen met Hogeschool VanHall Larenstein en ROC Friese Poort wordt er gewerkt aan een Associate Degree opleiding voor aquacultuur, dit zit nu in de fase van aanvragen. Waar mogelijk stimuleren wij (mede)ontwikkeling van andere Associate Degree opleidingen.

Onze ambities:

- In 2027 wordt de bijdrage van het practoraat Betekenisvolle Leerprocessen als positief ervaren door alle medewerkers op het onderdeel bijdrage aan modulair onderwijs.
- In 2027 is er een practoraat actief op het gebied van de specifieke transitie opgave van de landbouw en het landelijk gebied in Overijssel en de Achterhoek met haar kenmerkende aspecten van het parklandschap

Deze ambities hebben een relatie met project:

P3. Project 'Versterken doorstroom vmbo – mbo – hbo'. Focus op (mee)ontwikkelen van Associate Degree opleidingen.

P9. Project 'Onderzoek practoraat'. Vaststelling onderzoeksvragen en starten practoraat.

Aparte maatregel bij deze ambities:

M9. Versterken inzet GMEC op het gebied van digitalisering van onderwijs en het werken.

(Zie hoofdstuk 5 voor de toelichting op de genoemde projecten en maatregelen)

5 Maatregelen

5.1 Inleiding

In hoofdstuk 2 hebben wij de context waarbinnen Zone.college opereert, beschreven. Deze is in hoofdstuk 3 vertaald naar sterktes, zwaktes, kansen en uitdagingen, uitmondend in een aantal strategische keuzes. Van daaruit volgt in hoofdstuk 4 een logische lijn naar de analyse die we als Zone.college hebben bij de prioriteiten, doelstellingen en bijbehorende indicatoren uit de mbo-werkagenda. Dit vertaalt zich weer naar een serie projecten en maatregelen die we in het kader van deze kwaliteitsagenda gaan nemen. Deze projecten en maatregelen liggen in lijn met onze nieuwe strategische agenda.

In dit hoofdstuk worden de projecten en de overige maatregelen toegelicht die in hoofdstuk 4 zijn genoemd.

5.2 Overzicht Projecten en overige maatregelen

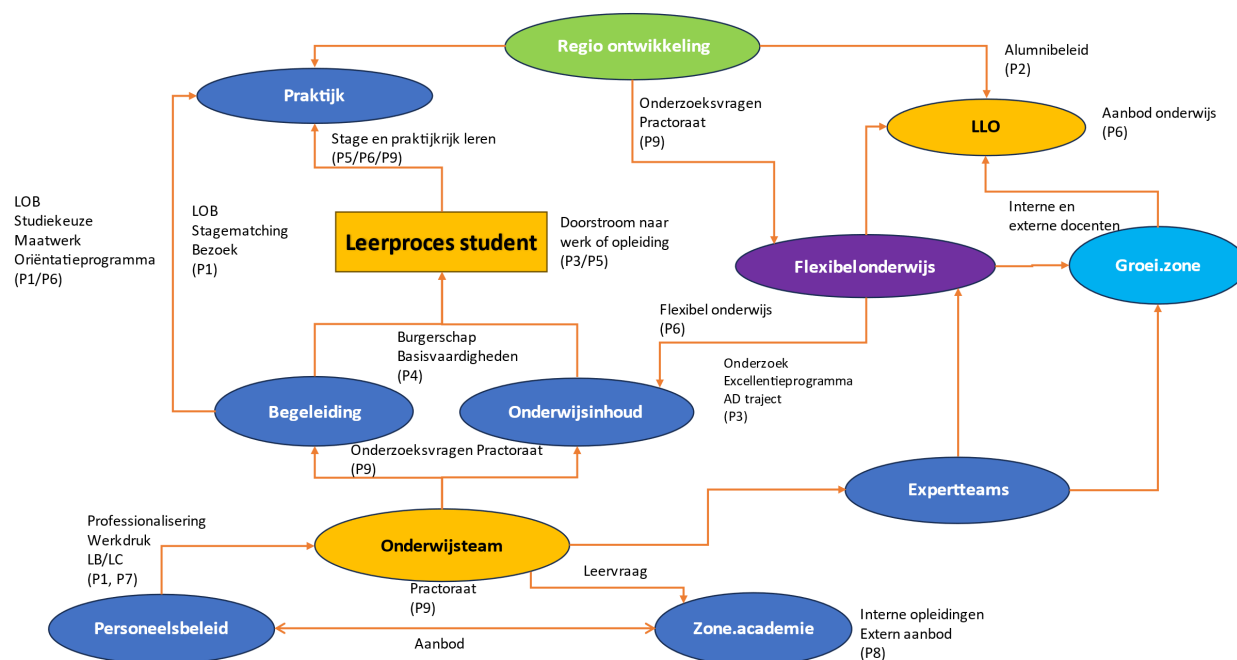
De projecten die we hebben vastgesteld voor de uitvoering van deze kwaliteitsagenda variëren van klein en eenmalig naar heel groot en terugkerend. Sommige hebben betrekking op één enkele doelstelling of indicator uit de mbo-werkagenda, vaker dienen ze de realisatie van meerdere doelstellingen en indicatoren tegelijk. Daarom hebben we een gradatie aangebracht in de vorm van 'projecten' en 'overige maatregelen'. In de tabel in bijlage 1 is per indicator aangegeven welke projecten en overige maatregelen er op van toepassing zijn.

Projecten

Maatregelen van grote omvang, complexiteit en/of impact voeren we uit in de vorm van de volgende projecten:

- P1 - Versterken onderwijsteams
- P2 - Versterken contacten oud-studenten
- P3 - Versterken doorstroom vmbo - mbo - hbo
- P4 - Versterken taalvaardigheid studenten
- P5 - Beroepsoriëntatie groene domein
- P6 - Flexibel onderwijs
- P7 - Versterken uitvoering HR-thema's
- P8 - Versterken Zone.academie
- P9 - Onderzoek practoraten Zone.college

In onderstaand figuur hebben we deze projecten 'geplot' op de onderdelen die in deze kwaliteitsagenda aan de orde komen. Na dit figuur is een toelichting gegeven op de onderlinge samenhang.



Figuur 1 Visuele weergave onderdelen kwaliteitsagenda met projecten

Toelichting op bovenstaand figuur:

Het leerproces van de student staat centraal. De projecten die wij beschrijven in deze kwaliteitsagenda hebben direct of indirect hier betrekking op.

- Door de kleine onderwijsteams staat de begeleiding dicht bij de student. Deze begeleiding willen we intensiveren en/of verbeteren;
- De onderwijsinhoud moet bij de tijd zijn en gekoppeld aan de ontwikkelingen in de regio. Daarvoor is het ontwikkelen van flexibel onderwijs belangrijk. Dit kan in dagopleiding en LLO gebruikt worden;
- Omdat de ontwikkelingen snel gaan en we niet overal antwoord op hebben, wordt het practoraat gebruikt om antwoord te geven op deze vragen. Zodat we ook het onderzoekend vermogen van docenten en studenten verhogen;
- De praktijk, in de vorm van stage en praktijkrijk leren, is onmisbaar voor de ontwikkeling van de student en is een belangrijke component om het contact met de regionale ontwikkelingen te behouden;
- Om de kwaliteit van de onderwijsinhoud te handhaven en waar nodig te verbeteren zijn er vakexpertteams voor de verschillende werkvelden die we kennen. Deze teams zijn betrokken bij het ontwikkelen van flexibel onderwijs en het stappen zetten in de ontwikkeling van Zone.college als LLO-instituut in de regio samen met externe docenten;
- Ons personeelsbeleid en het gebruik van de Zone.academie zijn een randvoorwaarde om deze manier van werken vorm te geven.

5.3 Toelichting projecten

5.3.1 Versterken onderwijsteams (P1)

De overgang naar zelforganiserende onderwijsteams is nog niet afgerond, maar we zien de eerste vruchten van deze manier van werken. Zone.college wil de onderwijsteams de juiste middelen en de benodigde ruimte geven voor de begeleiding van studenten. We constateren dat de werkdruk van de docenten in de onderwijsteams is toegenomen en dat niet ieder team op dezelfde wijze de begeleiding van de studenten vorm geeft. Dit project is bedoeld om de werkdruk binnen de teams te verlagen door enerzijds extra tijd te geven voor het intensiveren en verbeteren van de begeleiding van de student en anderzijds om de begeleiding te stroomlijnen volgens duidelijke afspraken en verantwoordelijkheden. In dit project worden verschillende maatregelen, of delen daarvan, geïntegreerd om zo de samenhang in de begeleiding te waarborgen.

Door de kleine onderwijsteams is de begeleiding dicht op de student georganiseerd en is deze niet versnipperd. Wij zien de begeleiding van de student als een integrale aangelegenheid, waarbij we niet één docent/coach voor ogen hebben als een schaap met de vijf poten die alles moet kunnen, maar een team met vijf (of meer) poten dat als eenheid de begeleiding van de student in alle facetten van de opleiding op zich neemt. Elke medewerker handelt binnen die context zichtbaar (gedrag) naar de gezamenlijk vastgestelde uitgangspunten op het gebied van sociale veiligheid. Het in gesprek gaan met studenten over mentaal welzijn en veiligheid is onderdeel van deze begeleiding.

Daarvoor wordt de bestaande ondersteuningsstructuur verder uitgebouwd ter ondersteuning van de onderwijsteams. De ondersteuning vanuit het ondersteuningsteam wordt ingebed in het reeds bestaande integrale begeleidingsplan voor de student tijdens de studie. Dit zal bijdragen aan de verdere ontwikkeling van de emergente onderwijsteams, wat een verbeterpunt is in onze SWOT.

Het versterken van het onderwijsteam vindt plaats op volgende manieren:

- Er wordt een integraal begeleidingsplan gemaakt voor het begeleiden van het leerproces en het welzijn van de student, deze bevat een beschrijving van de volgende onderdelen:
 - Start van het onderwijsproces
 - LOB, als reflectie voor eigen functioneren
 - Matching stage op basis van LOB gesprekken
 - Begeleiding tijdens de stage, conform de eis van 3 contactmomenten op het leerbedrijf.
 - Begeleiding van niveau 2 studenten
 - Escalatie zorgvraag, wanneer wordt een student doorverwezen naar de Plusklas?
 - Wie heeft welke verantwoordelijkheid richting de begeleiding van de student?
 - Begeleiden in uitstroom naar baan of andere opleiding intern of extern
- Extra inzet voor de begeleiding, hoe gaan we dit doen en welke middelen gaan we hiervoor inzetten:
 - Binnen het team zelf, voor niveau 2 studenten.
 - Voor coach/LOB gesprekken (minimaal 4 gesprekken per jaar)
 - Het ondersteuningsteam
- Voor de studenten wordt een module 'leren leren' ontwikkeld. Een module waarin de student handvatten krijgt voor het organiseren van het eigen leerproces. De docent krijgt de beschikking over een toolbox met middelen die ingezet kunnen worden bij de begeleiding.

Dit project is een meerjarig project waarbij we in meerdere PDCA cycli plannen gaan ontwikkelen en uitvoeren. Waarbij nadrukkelijk, naast het effect op de studieresultaten en het welzijn van de student, ook wordt gekeken of en hoe dit voor de onderwijsteams een verlaging van de werkdruk betekent.

De vier thema's van uit de verbeteragenda passend onderwijs worden in dit begeleidingsplan geïntegreerd.

- De intake van aspirant-studenten en betrokkenheid van hun ouders;
- De kwaliteit van ondersteuning door onderwijsteams;
- De samenwerking tussen onderwijs en jeugdhulp en volwassenenzorg;
- De begeleiding bij stages en eerste stappen op de arbeidsmarkt.

Vanuit de LOB werkgroep blijven we actief in contact met toeleverende en afnemende scholen om van LOB een doorlopende rode draad te maken.

Bestaande programma's en projecten zoals het project: Yellow Raincoat (om de mentale gezondheid onder studenten te verbeteren) bij paraveterinair gaan we evalueren en deze input gebruiken voor het verbeteren van de begeleiding.

Hiernaast gaan we een eigen onderzoek uitvoeren waarom studenten van diervverzorging, paraveterinair en groene ruimte de school vroegtijdig verlaten om zo over data te beschikken om gericht te kunnen werken aan het voorkomen van vsv.

Omdat we maar één opleidingsdomein hebben gaan we voorlopig niet aansluiten bij het experiment oriëntatieprogramma's. Zone.college bevat één domein waardoor domeinoverstijgend experimenteren met oriëntatieprogramma's niet aan de orde is. Hierdoor vestigen wij als alternatief onze aandacht op project 5.

5.3.2 Versterken contacten oud-studenten (P2)

Er wordt een project gestart om te kijken waar onze studenten blijven en op welke wijze wij met hen in contact kunnen blijven. Dit met drie doelen:

- Zicht houden op hun loopbaanstappen, en daarmee een check doen of we als school de juiste opleidingen aanbieden (opleidingenportfolio en inhoud);
- Inspelen op de behoefte aan Leven-Lang-Ontwikkelen, met alumni als belangrijke doelgroep;
- Aantrekken van praktijk- en gastdocenten.

5.3.3 Versterken doorstroom vmbo - mbo - hbo (P3)

We gaan een opleidingsanalyse maken met onze partners zowel intern als extern.

Dit met name voor de aansluiting van het vmbo op het mbo, maar we kijken ook naar een verbetering van de doorstroom naar het hbo.

In samenwerking met onze eigen vmbo-afdeling en met de vmbo-scholen in de regio die aangesloten zijn bij de Vereniging Buitengewoon Groen gaan we kijken hoe we de beroeps- en schooloriëntatie in het groene domein kunnen versterken, bijvoorbeeld met ondersteunende apps van branches, praktijkopdrachten, gastdocenten en andere vormen van inbedding in het LOB-programma op het vmbo.

Er komt een onderzoek om te kijken hoe we het onderwijsprogramma kunnen aanpassen op basis van de voorkennis/ervaringen van de student. Dit in combinatie met de transitie naar flexibel en modulair onderwijs (P6). In de bestaande regionale overlegstructuren wordt op de agenda gezet hoe wij de LOB activiteiten van de student kunnen benutten, zodat doorstromen met zo weinig mogelijk barrières plaatsvindt. Een aantal opties die we verder gaan verkennen:

- Meer gerichte inzet en verbetering van de keuzedelen, aangepast aan de behoefte van de student voor verdieping, verder leren of voorbereiding op werk;
- Het gebruik maken van – met Groei.zone – op te zetten vormen van modulair onderwijs. Dit biedt ons ook de mogelijkheid om studenten modules te laten volgen op een hoger niveau dan het crebo waarvoor ze ingeschreven zijn, of zich in andere richtingen te verdiepen;

Op basis van de ervaringen van het eXtra programma bij de opleiding Paraveterinair wordt er gekeken bij iedere opleiding wat de mogelijkheden zijn voor een excellentieprogramma, ter versterking van doorstroming naar hbo. In het tweede en volgende jaren worden er twee excellentieprogramma's uitgewerkt en uitgevoerd.

In overleg met Hogeschool VanHall Larenstein, Aeres Hogeschool en de brancheorganisaties gaan we onderzoeken of er behoefte is aan een Associate Degree programma in de verschillende sectoren. In ieder geval wordt in gang gezet verder onderzoek naar de realisatie van:

- een Associate Degree opleiding voor Aquacultuur, samen met Hogeschool Van Hall Larenstein en ROC Friese Poort;
- een Associate Degree opleiding voor het werkveld paraveterinair

We gaan kijken hoe we meer opleidingen kunnen uitbouwen met een Associate Degree programma, als vorm van een excellentieprogramma.

5.3.4 Versterken taalvaardigheid studenten (P4)

We gaan een visie ontwikkelen en onderzoek uitvoeren hoe we via een integrale aanpak de taalvaardigheid van onze studenten kunnen bevorderen. Bij deze aanpak willen we een verbinding maken tussen de vakken Nederlands, Rekenen en Burgerschap waarbij we tegelijkertijd in verbinding blijven met de beroepscontext van de student. Onze hypothese is dat een hogere taalvaardigheid effect heeft op burgerschap en op het in bredere zin begrijpen van vraagstukken die op de studenten afkomen.

Als wij onze studenten toekomstbestendig willen opleiden tot zelfbewuste, innovatieve en maatschappelijk betrokken individuen die met passie voor groen willen blijven werken aan hun professionele toekomst, dan kunnen en willen wij niet anders dan Burgerschap een prominente rol geven in onze opleidingen. Het ontwikkelen van taalvaardigheid is hiervoor in onze ogen een basis en dit pakken we integraal op samen met doelstelling 1.5 en 3.1.

In overleg met studenten en onderwijsteams gaan we kijken hoe we deze visie kunnen vertalen naar een laagdrempelige manier van werken. Eén van de onderdelen van dit project is het inrichten van een leesplek op iedere locatie.

Wij zullen aansluiten bij de regionale initiatieven wanneer er bij onze doelgroep sprake is van laaggeletterdheid. We hebben geen ambitie om hier een voortrekkersrol in te gaan vervullen.

5.3.5 Beroepsoriëntatie groene domein (P5)

Er wordt samen met brancheorganisaties een lesmodule ontwikkeld met oriënterende bedrijfsbezoeken en stages in het groene domein. Met als doel dat de student een weloverwogen keuze kan maken voor een eventuele verandering van een opleiding binnen het groene domein. Het is onze ambitie om het programma geschikt te maken voor zowel de mbo'er die kijkt naar mogelijkheden voor verder leren of werken als ook voor de vmbo'er die een doorstroom naar het groene mbo overweegt. Waar mogelijk werken we in dit project samen met andere groene mbo-scholen.

Ons onderwijskundig concept kenmerkt zich nu door een grote mate van 'praktijkleren', liefst op praktijklocaties en met hulp van praktijkdocenten. Dit onderwijskundig concept wordt uitgebreid met bedrijfsbezoeken naar toekomstgerichte en innovatieve bedrijven. Daarbij maken we ook gebruik van de GMEC ter ondersteuning om studenten en bedrijven kennis te laten maken met innovatieve ontwikkelingen.

Daarnaast gaan we gebruik maken van tools die door branches en het ministerie van LNV worden/zijn ontwikkeld om mensen te helpen met hun oriëntatie op beroepen in het domein van voedsel en groen. Deze tools zijn mogelijk ook voor studenten interessant om te gebruiken bij hun keuzeproces.

5.3.6 Flexibel onderwijs (P6)

Om als onderwijsinstelling wendbaar te zijn in een veranderende regio zal het onderwijs anders georganiseerd moeten worden. De ontwikkeling van modulair en flexibel onderwijs draagt bij aan de wendbaarheid van de organisatie en sluit aan op de uitdagingen vanuit de SWOT en de strategische doelen van de nieuwe strategische agenda.

Bij Zone.college richten wij ons onderwijs nu zo in dat onze doelgroep(en) een passende LLO-oplossing aangeboden krijgen. We gaan een verbinding maken tussen het initieel onderwijs en LLO. Een deel van het onderwijs zal flexibel ontworpen worden in onderwijseenheden die zowel in het initieel als het post-initieel onderwijs ingezet kunnen worden. Waar mogelijk worden er onderwijseenheden ontwikkeld die werkveld-overstijgend zijn. Modulair onderwijs wordt onderzocht als oplossingsrichting.

De inhoud wordt afgestemd op de arbeidsmarkt, de komende veranderingen in onze regio en de technologische ontwikkelingen.

Er zijn nog veel vragen over deze manier van wendbaar en efficiënt organiseren van het onderwijs. Is modulair inrichten van het onderwijs de oplossing voor de gewenste wendbaarheid?

Hoe kunnen we modules gebruiken in verschillende didactische concepten, hoe garanderen we – als de gewenst/nodig is – de civiele waarde of branche-erkenning van modules? Hoe is de relatie tussen modules, certificaten en praktijkverklaringen? Op welke veranderingen in de regio moeten we als Zone.college inspelen? Welke onderwijsvormen (formeel/non-formeel, op school/op praktijklocaties, overdag/s avonds/weekend) passen het beste bij welke module? Hoe bewaken we de onderlinge samenhang in de opleiding?

Samen met Groei.zone gaan wij onderzoeken welke uitdagingen er zijn en hoe we deze willen gaan aanpakken. Een deel van de onderzoeksvragen worden belegd bij het practoraat. De bevindingen uit dit onderzoek wordt

uitgezet bij één of meerdere werkvelden en in het post-initieel onderwijs om daar het onderwijs in modules aan te bieden.

Nationale LLO-katalysator

Er ligt ook een relatie met onze deelname aan het project 'Nationale LLO-katalysator'.

Met onze deelname(s) in het LLO-katalysator project willen wij een sprong voorwaarts maken in onze ambitie om in samenwerking met andere scholingsorganisaties een wendbaar LLO-instituut te worden dat een passende set LLO-oplossingen organiseert dat inspeelt op de behoeften van bedrijven, werkenden en werkzoekenden. Daarbij willen we ook een rol gaan spelen in LLO-oplossingen gericht op de grote transities in de groene sector in onze thuisregio (duurzame inzet van bodem en water, omschakelen naar andere bedrijfsopzetten, waarde van 'groen' voor gezondheid en welzijn van mensen).

Npuls

In het Npuls programma, via de Transformatiehub Wendbaar en efficiënt georganiseerd onderwijs, wordt hier ook onderzoek naar gedaan. Wij sluiten aan bij dit programma. Alle ervaringen en inzichten die hier worden opgedaan, worden meegenomen.

5.3.7 Versterken uitvoering HR-thema's (P7)

In dit project worden in samenspraak met de Ondernemingsraad de HR-thema's uitgewerkt, dit gaat over de volgende onderwerpen:

- Visie op Leren en Ontwikkelen;
- Impact van de strategische agenda van Zone op het werk van de medewerker;
- Medewerkers ontwikkelmogelijkheden bieden;
- Vergroten eigenaarschap medewerkers;
- Leiderschapsontwikkeling voor leidinggevendenden;
- HR gesprekscyclus;
- Herijken beleid tijdelijke versus vaste arbeidscontracten;
- Criteria voor doorstroom naar LC zijn intern gedefinieerd. Vaststellen plan voor doorstroom naar LC;
- Nader onderzoek naar werkdrukbeleving van de medewerker.

En voor nieuw personeel:

- Via verschillende communicatiekanalen worden zij-instromers benaderd, er is een HR medewerker die zich hier speciaal op richt;
- Burgerschapsdocenten worden in principe op basis van het bekwaamheidsprofiel aangesteld. Mocht dit niet lukken dan volgt er bijscholing via Zone.academie;
- Zij-instromers volgen, voor zover nodig, een opleiding voor het behalen van een PDG;
- Wij zijn en blijven actief als opleidingsschool.

5.3.8 Versterken Zone.academie (P8)

Diverse maatregelen uit de kwaliteitsagenda gaan over het professionaliseren en de ontwikkeling van medewerkers op verschillende gebieden. Daarvoor hebben wij de Zone.academie die intern verschillende cursussen aanbiedt die eventueel door externe docenten worden verzorgd.

We gaan de verbinding maken tussen de Zone.academie en de CTL (centre for teaching and learning) die vanuit het Npuls project wordt geïnitieerd. Daarbij wordt de Zone.academie verbreed en verdiept tot een CTL zodat iedere docent hier de passende opleiding/cursus vindt om die wendbare en kwalitatieve goede docent te worden die onze organisatie graag ziet. Ook wordt een link gelegd met Aeres Hogeschool Wageningen, de opleider van docenten in het groene domein.

Het voornemen is om in de komende kwaliteitsperiode de volgende cursussen aan te bieden en/of te ontwikkelen:

- Begeleiding van de student volgens integraal begeleidingsplan, hier wordt integraal ook de LOB training meegenomen;
- Hoe herken je stagediscriminatie? Als input gebruiken we onder meer de resultaten uit ons eigen onderzoek op dit gebied;
- Begeleiding startend onderwijspersoneel, opleidingsschool;
- Professionalisering Burgerschap op basis van de nieuwe bekwaamheidsprofiel burgerschap*;
- Taal en rekenen aanbieden vanuit de beroepscontext;
- Groeien in je rol als relatiebeheerder met bedrijven;
- De veranderende rol van de docent bij praktijkkrijklere;
- Ontwikkelen van vaardigheden als docent-onderzoeker.

*Op basis van het aangekondigde bekwaamheidsprofiel van docent burgerschap, wordt via zone.academie een cursus georganiseerd voor docenten die burgerschap verzorgen. Nieuwe docenten worden in principe aangenomen op basis van het nieuwe bekwaamheidsprofiel of volgt de interne cursus.

In toekomstige tevredenheidsmetingen onder studenten nemen wij de tevredenheid over het Burgerschapsonderwijs mee.

In de afstemming tussen docenten over het Burgerschapsonderwijs worden de kwalificatie-eisen voor docenten beoordeeld op duidelijkheid en meegenomen in eventuele docentprofessionalisering. We volgen hierin het door de minister aangekondigde bekwaamheidsprofiel en de ambities om docenten 'Burgerschap' structureel te bekwamen, aansluitend bij ons bestaande vakexpertteam Burgerschap.

5.3.9 Onderzoek practoraat Zone.college (P9)

Wij gaan twee practoraten inrichten op het gebied van:

1. Betekenisvolle leerprocessen.
2. Een practoraat actief op het gebied van de specifieke transitie opgave van de landbouw en het landelijk gebied in Overijssel en de Achterhoek met haar kenmerkende aspecten van het parklandschap

Het eerste jaar doen we onderzoek naar de onderzoeksvragen van de practoraten. Ook kijken we naar de inrichting van een practoraat, zoals de facilitering van de practoren met docent-onderzoekers, onderzoeksruimte en -budget. Daarna gaan we een practor benoemen met een team van docent-onderzoekers. In het tweede jaar van deze kwaliteitsagenda zijn de practoraten actief.

Naast het inrichten en verankeren van de twee practoraten blijft er de huidige lijn van deelname en uitbreiding van onderzoeksprojecten. Continueren en waar nodig uitbreiden van de huidige onderzoeks- en innovatietrajecten en deelname aan diverse calls als deze zich voordoen.

5.4 Overige maatregelen

De overige maatregelen zijn de volgende:

M1 - Studenten wijzen op introductiedagen en studentenactiviteiten

Wij sluiten aan bij eventuele lokale initiatieven van introductiedagen en voor een studentenpas.

Daar waar er lokale initiatieven zijn waarin onze studenten kunnen participeren, zullen we actief meewerken aan het maken van afspraken met gemeenten, lokale partijen en deelnemende roc's. Wij zijn als groen onderwijs te klein om zelf hier individueel het initiatief te nemen. We sluiten aan bij een initiatief in Zwolle om te komen tot studentenvereniging

M2 - Indicator 'veiligheid' opnemen in evaluatie leerbedrijven

De door studenten ervaren veiligheid bij het leerbedrijf lijkt op orde en dat willen we zo houden. Ter onderbouwing gaan we deze indicator opnemen in de evaluatie onderzoeken bij studenten over hun ervaringen bij de leerbedrijven waar ze een deel van hun opleiding hebben gevolgd.

M3 - Extra vragen over stage opnemen in Job Monitor of Onderwijs Spiegel

In de Job Monitor, of in de onderwijsspiegel, gaan we extra vragen opnemen om zo de stage en het effect op het leerproces beter te kunnen analyseren.

M4 - Beknopt onderzoek naar eventuele blinde vlek bij stagediscriminatie

Het klachtenloket wordt uitgebreid met een optie voor het melden van stagediscriminatie en meldingen worden doorgegeven aan SBB.

We sluiten in de regio aan bij ROC's die een regionale werkwijze hebben/ontwikkelen voor het melden en afhandelen van stagediscriminatie.

In de verdere ontwikkeling van de onderwijsteams wordt ook gekeken naar het handelingsrepertoire van de begeleidende docenten met op het gebied van het signaleren en bespreken van stagediscriminatie. Hier wordt een bijscholing voor georganiseerd via de zone.academie, die iedere coach gaat volgen (zie ook project 8).

M5 - Deelname aan project LLO-katalysator

Zie toelichting bij project 6.

M6 - Versterken beroepscontext in vakken Nederlands en rekenen

Voor ieder werkveld wordt lesmateriaal vanuit de beroepscontext ontwikkeld. Dit doen we in een integrale aanpak samen met doelstelling 1.5 en 3.2.

M7 - Extra aandacht voor rekenen bij niveau 4 studenten

Studenten die lager scoren dan het gemiddelde worden extra begeleid door vakdocenten rekenen.

M8 - Extra vragen over burgerschap opnemen in JOB-Monitor

Om inzicht te krijgen over de tevredenheid en toegevoegde waarde van ons burgerschapsonderwijs, worden er extra vragen toegevoegd aan de JOB-Monitor.

M9 - Versterken inzet GMEC voor digitalisering onderwijs en werk

We gaan de GMEC verder uitbreiden en inzetten bij de studenten en bedrijfsleven.

Bijlage 1 Maatregelen matrix

[illegible]

PROJECTEN

- P1- Versterken onderwijsteams
- P2- Versterken contacten oud-studenten
- P3- Versterken doorstroom vmbo - mbo - hbo
- P4- Versterken taalvaardigheid studenten
- P5- Beroepsoriëntatie groene domein
- P6- Flexibel onderwijs
- P7- Versterken uitvoering HR-thema's
- P8- Versterken Zone.academie
- P9- Onderzoek practoraten Zone.college

OVERIGE MAATREGELEN

- M1 - Studenten wijzen op introductiedagen en studentactiviteiten
- M2 - Indicator 'veiligheid' opnemen in evaluatie leerbedrijven
- M3 - Extra vragen over stage opnemen in Job Monitor of Onderwijs Spiegel
- M4 - Beknopt onderzoek naar eventuele blinde vlek bij stagediscriminatie
- M5 - Deelname aan project LLO-katalysator
- M6 - Versterken beroepscontext in vakken Nederlands en Rekenen
- M7 - Extra aandacht voor Rekenen bij niveau 4 studenten
- M8 - Extra vragen over Burgerschap opnemen in Job Monitor
- M9 - Versterken inzet GMEC voor digitalisering onderwijs en werk

Bijlage 2 indicatoren

Doelstelling 1.2

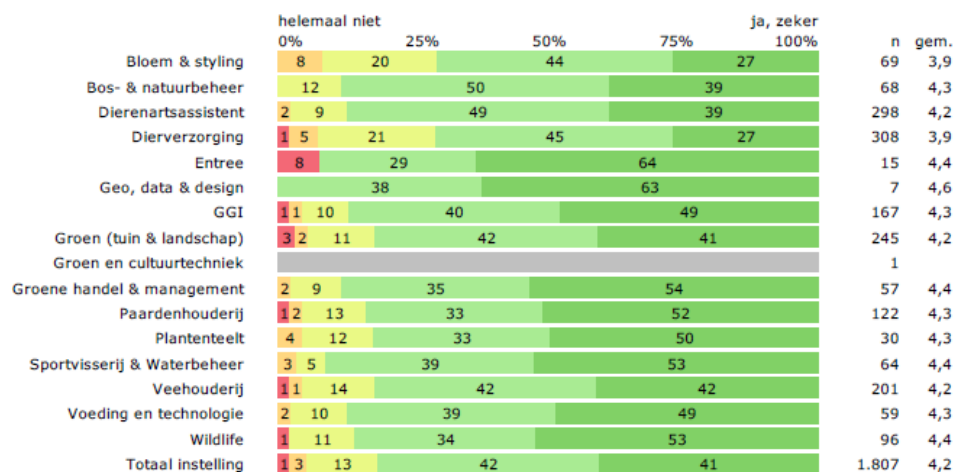
Percentage studenten dat zich veilig voelt op de instelling (instellingsniveau):

waarde : 83,5

Aandeel studenten met een slechte of zeer slechte mentale gezondheid (instellingsniveau):

waarde: 2022: 13% en 2023: 17%

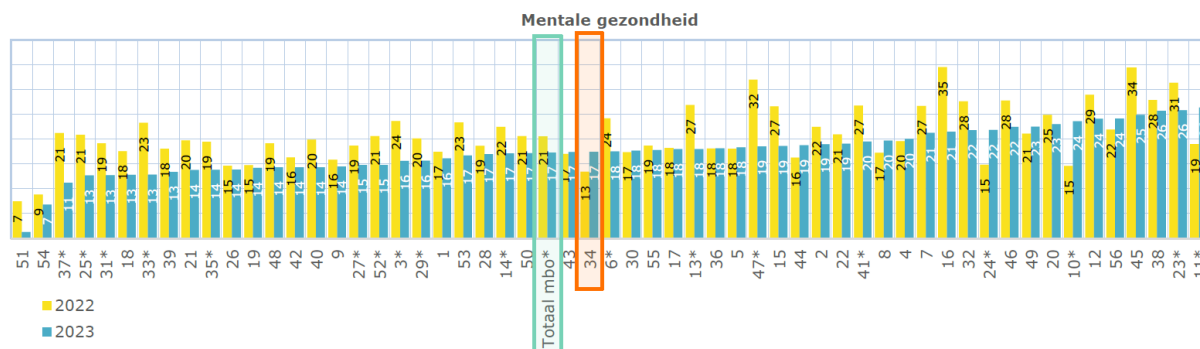
Bronnen:



Figuur 1 Job-monitor Percentage studenten dat zich veilig voelt op de instelling

Mentale gezondheid

In onderstaand figuur is het percentage studenten weergegeven dat zelf aangeeft op dit moment een slechte tot zeer slechte mentale gezondheid te hebben, meting 2022 (geel) en meting 2023 (blauw).



Figuur 2 2023 Instellingsrapportage Studentenpeiling NPO_34_Zone.college

Doelstelling 1.3

De aantallen nieuwe voortijdig schoolverlaters per jaar (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg)

Niveau	17/18	18/19	19/20	20/21	21/22
1		10 (21%)	10 (25%)		10 (16%)
2	40 (7%)	50 (8%)	30 (5%)	30 (6%)	60 (11%)
3	20 (2%)	20 (2%)	30 (3%)	30 (3%)	30 (4%)
4	20 (1%)	20 (2%)	20 (1%)	30 (2%)	30 (2%)
Instellingsniveau	80 (3%)	100 (4%)	80 (3%)	90 (3%)	130 (5%)

Figuur 3 Tabel 5 vsv, kwaliteitsafspraken 2024-2027 DUO

Het aandeel uitstromers vanuit entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft (instellings-niveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg)

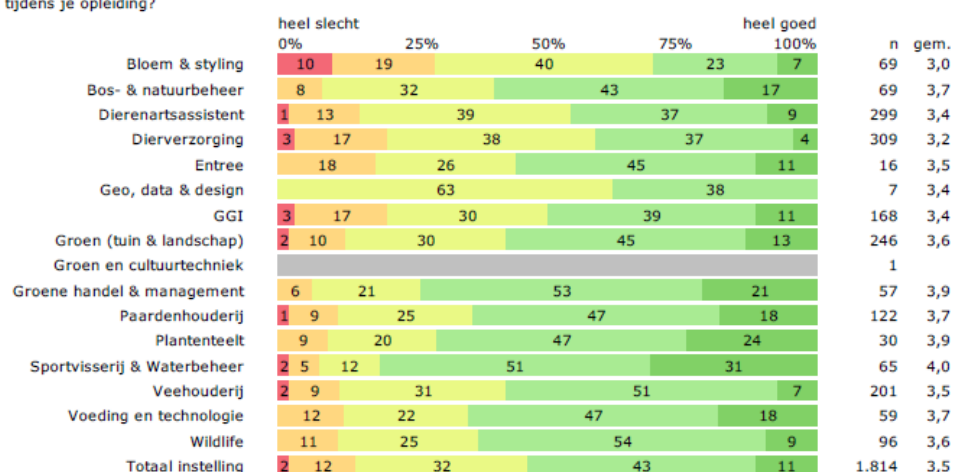
Beroepsopleidingsnaam	Leerweg	Niveau	uitstromers *	werknemer 12 uur of meer per week *	aandeel (in procenten) *
agro productie, handel en technologie	Bbl	Niveau 2	20	20	80
agro productie, handel en technologie	Bol	Niveau 2	20	10	62
bloem, groen en styling	Bbl	Niveau 2	10	10	0
bloem, groen en styling	Bol	Niveau 2	10	10	0
diervverzorging	Bol	Niveau 2	40	20	47
entree	Bbl	Entreeopleiding	10	10	0
groene ruimte	Bbl	Niveau 2	50	40	70
groene ruimte	Bol	Niveau 2	10	10	0
voeding	Bbl	Niveau 2	10	10	100

Figuur 4 Tabel 8 arbeidsmarkttrendement DUO

Het aandeel studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding, (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en naar wel/geen ondersteunings-behoefte):

Waarde: 54%

Wat vind je van de begeleiding tijdens je opleiding?



Figuur 5 Job monitor: begeleiding tijdens de opleiding

Doelstelling 1.4

Succes in eerste jaar mbo (startersresultaat):

Beroepsopleidingnaam	Niv	Instromers			w.v. instromers met studiesucces een jaar later			Aandeel instromers met studiesucces		
		19/20	20/21	21/22*	19/20	20/21	21/22*	19/20	20/21	21/22*
Hoefsmederij	3	12	10	18	11	9	13	0,92	0,90	0,72
Paardensport en -houderij	3	28	20	29	21	14	18	0,75	0,70	0,62
Paardensport en -houderij	4	40	35	27	29	28	23	0,72	0,80	0,85
Management retail	4	56	47	32	47	37	26	0,84	0,79	0,81
Verkoop	2	7	.	.	7	.	.	1,00	.	.
Voeding	2	11	8	14	10	8	13	0,91	1,00	0,93
Voeding	3	56	22	29	47	18	23	0,84	0,82	0,79
Voeding	4	40	24	9	31	20	6	0,78	0,83	0,67
Agro productie, handel en technologie	2	85	85	93	80	76	79	0,94	0,89	0,85
Agro productie, handel en technologie	3	66	73	74	56	64	59	0,85	0,88	0,80
Agro productie, handel	4	94	96	71	85	91	65	0,90	0,95	0,92

en technologie													
Diervverzorging	2		88	97	91		75	85	66		0,85	0,88	0,73
Diervverzorging	3		76	70	78		60	58	52		0,79	0,83	0,67
Diervverzorging	4		218	222	228		169	174	184		0,78	0,78	0,81
Bloem, groen en styling	2		22	20	16		16	15	14		0,73	0,75	0,88
Bloem, groen en styling	3		18	21	17		15	19	11		0,83	0,90	0,65
Bloem, groen en styling	4		13	22	14		12	16	10		0,92	0,73	0,71
Groene ruimte	2		92	64	67		78	54	49		0,85	0,84	0,73
Groene ruimte	3		79	65	116		68	57	90		0,86	0,88	0,78
Groene ruimte	4		58	60	86		51	52	72		0,88	0,87	0,84
Vakexpert geo, data & design	4				8				7				0,88
	Totaa l				1118				881				0,79
	2				282				222				0,79
	3				361				266				0,74
	4				475				393				0,83

Figuur 6 Tabel 9 startersresultaat DUO

Succes in het eerste jaar hbo van studenten die doorstromen vanuit het mbo:

	Doorstromers naar hbo		w.v. succes na eerste jaar hbo		Aandeel succes na eerste jaar hbo	
	2019/'20	2020/'21*	2019/'20	2020/'21*	2019/'20	2020/'21*
Beroepsopleiding						
Retail Management	20	20	20	20	0,89	0,91
Paardensport en -houderij	0	10	0	10	.	0,71
Voeding	10	10	10	10	0,70	0,89
Agro productie, handel en technologie	30	40	30	30	0,85	0,81
Diervverzorging	40	20	30	20	0,74	0,76
Bloem, groen en styling	0	0	0	0	.	.
Groene ruimte	10	10	10	10	0,50	0,67
Totaal	110	110	90	90	0,79	0,81

Figuur 7 Tabel 6 studieresultaten in het hbo DUO

Doelstelling prioriteit 2

Aantal gediplomeerde studenten in beroepsopleidingen		schooljaar		
Beroepsopleidingcode	beroepsopleidingsnaam	Niv	2020/'21	2021/'22*
bc069	Hoefsmederij	3	9	7
bc256	Paardensport en -houderij	3	12	23
bc256	Paardensport en -houderij	4	18	21
bc313	Retail Management	4	37	34
bc358	Retail advies	3	.	7
bc359	Retail operationeel	2	.	6
bc365	Entree	1	57	67
bc390	Voeding	2	6	21
bc390	Voeding	3	33	42
bc390	Voeding	4	17	32
bc391	Agro productie, handel en technologie	2	88	82
bc391	Agro productie, handel en technologie	3	84	81
bc391	Agro productie, handel en technologie	4	77	80
bc392	Diervverzorging	2	77	86

bc392	Diervverzorging	3	69	70
bc392	Diervverzorging	4	131	133
bc393	Bloem, groen en styling	2	13	21
bc393	Bloem, groen en styling	3	7	12
bc393	Bloem, groen en styling	4	16	10
bc394	Groene ruimte	2	78	68
bc394	Groene ruimte	3	72	74
bc394	Groene ruimte	4	48	46

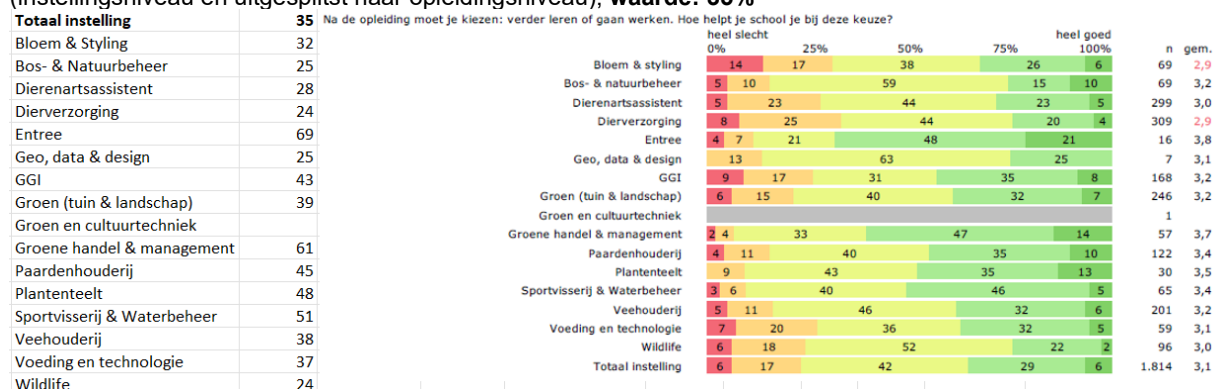
Figuur 8 Tabel 1 gediplomeerde studenten DUO

Aansluiting opleiding en werk (12u) van mbo-gediplomeerden (2019/20) naar instelling, domein en beroepsopleiding, 2021			
	richting gelijk of verwant aan opleiding		
		betrouwbaarheidsinterval	
		ondergrens	bovengrens
Beroepsopleiding			
Entree	46	14	83
Management retail	76	33	100
Verkoop	.	.	.
Agro productie, handel en technologie	51	43	60
Bloem, groen en styling	52	40	66
Diervverzorging	52	44	60
Groene ruimte	64	55	72
Hoefsmederij	.	.	.
Paardensport en -houderij	44	29	58
Voeding	55	40	70

Figuur 9 Tabel 7 werk verwant opleiding DUO

Doelstelling 2.1

Het aandeel (huidige) studenten dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau), **waarde: 35%**



Figuur 10 Tabel 10 job-monitor DUO

Instroom studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd bij de analyseonderdelen, op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant, totalen en uitgesplitst tussen nieuwe inschrijvingen en switches vanuit andere opleidingen (uitgesplitst naar beroepsopleiding)

Aantal instromende studenten in beroepsopleidingen		totaal instroom nieuwe beroepsopleiding		switch	
beroepsopleiding-code	beroepsopleidingsnaam	2021/'22	2022/'23*	2021/'22	2022/'23*
bc069	Hoefsmederij	16	10	.	.
bc256	Paardensport en -houderij	40	63	16	14
bc313	Retail Management	69	22	.	.
bc359	Retail operationeel	.	.	0	.
bc365	Entree	43	46	.	0
bc390	Voeding	60	86	.	.
bc391	Agro productie, handel en technologie	205	219	33	29
bc392	Diervverzorging	323	301	87	85
bc393	Bloem, groen en styling	40	47	5	12
bc394	Groene ruimte	201	205	71	63
bc485	Vakexpert geo, data & design	5	6	.	.
bc358	Retail advies	0	.	0	.

Figuur 11 tabel 2 Instromers en switchers DUO

Doelstelling 2.2

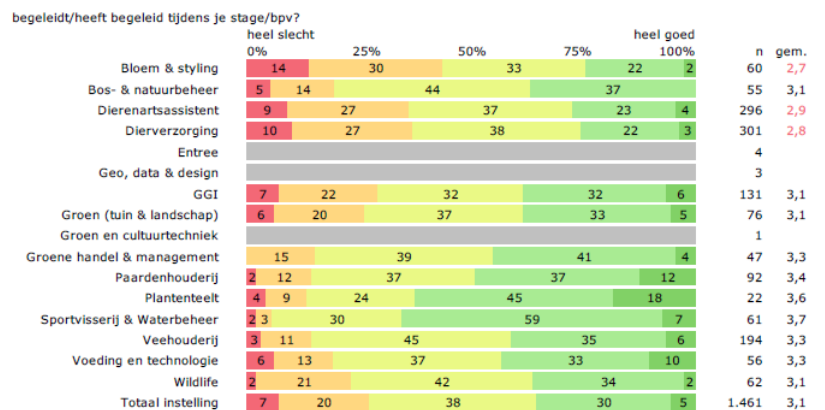
Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit de instelling en vanuit leerbedrijf tijdens de stage of leerbaan (uitgesplitst naar leerweg)

Voor de analyse is hieronder naast de gemiddelde waarde uit de job monitor ook de verdeling per opleiding meegenomen.

Job monitor:

Wat vind je van hoe school je heeft begeleid tijdens je stage/bpv? (BOL)

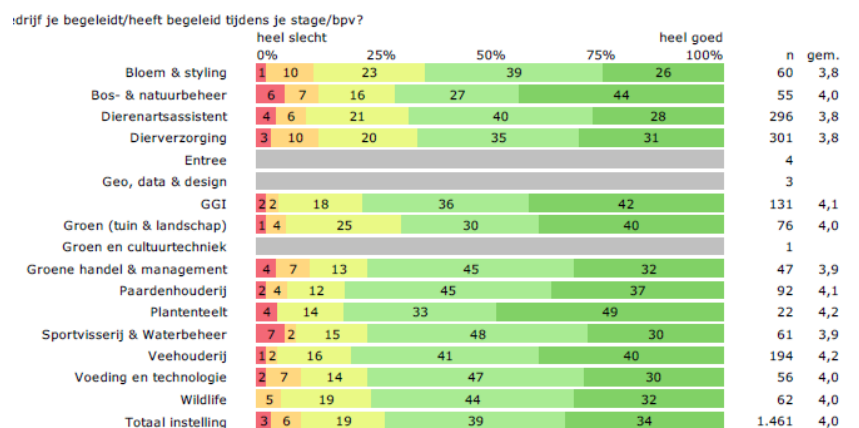
Gemiddelde waarde: 35



Job monitor:

Wat vind je van hoe het leerbedrijf je heeft begeleid tijdens je stage/bpv? (alleen bol)

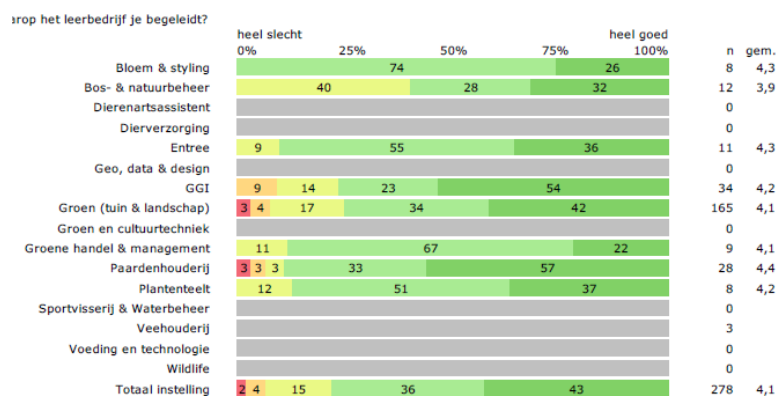
Gemiddelde waarde: 73



Job monitor:

Wat vind je van de manier waarop het leerbedrijf je begeleidt? (alleen bbl)

Gemiddelde waarde: 79



Doelstelling 3.1

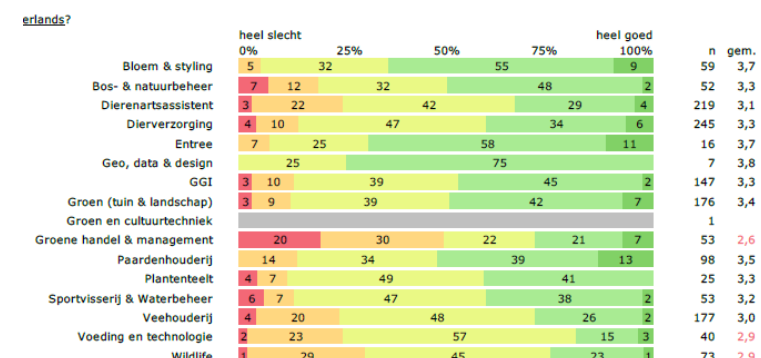
Aandeel studenten dat positief is over de lessen Nederlands/rekenen (instellingsniveau)

Job monitor

Aandeel studenten dat de lessen Nederlands goed of heel goed vindt:

Gemiddelde waarde: 41

(Landelijk gemiddelde: 47)

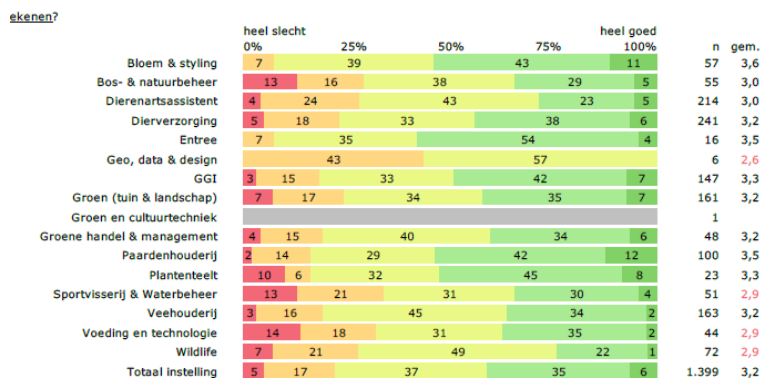


Job monitor

Aandeel studenten dat de lessen rekenen goed of heel goed vindt:

Gemiddelde waarde: 41

(Landelijk gemiddelde: 44)



Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) voor Nederlands (CE en IE) en rekenen (eindcijfer)

Rekenen

Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau Rekenen heeft gehaald, 2019/'20 - 2021/'22													
			aantal gediplomeerden				aantal gediplomeerden examenniveau behaald				aandeel gediplomeerden examenniveau behaald		
Opleiding s-niveau	Examen -niveau		2019/'20	2020/'21	2021/'22 *		2019/'20	2020/'21	2021/'22 2*		2019/'20	2020/'21	2021/'22 2*
1	2er		0	0	0								
	2f		0	0	0								
	3er		0	0	0								
	3f		0	0	0								
2	2er		.	.	.		.	.	.		.	.	.
	2f		116	94	98		.	.	90		.	.	92
	3er		0	0	0								
	3f		.	.	10		.	.	.		.	.	.
3	2er		.	.	.		.	.	.		.	.	.
	2f		192	170	208		.	165	184		.	97	88
	3er		.	.	.		.	.	.		.	.	.
	3f		11	28	43		.	18	19		.	64	44
4	2er		0	0	0								
	2f		0	0	0								
	3er		.	.	.		.	.	.		.	.	.
	3f		194	162	239		.	153	156		.	94	65

Figuur 17 Tabel 3a examenniveau Rekenen DUO

Nederlands

Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau Nederlands (Instellingsexamen) heeft gehaald, 2019/'20 - 2021/'22											
opleidingsniveau	examenniveau (2f / 3f)	aantal gediplomeerden			aantal gediplomeerden examenniveau behaald				aandeel gediplomeerden examenniveau behaald		
		2019/'20	2020/'21	2021/'22*	2019/'20	2020/'21	2021/'22*		2019/'20	2020/'21	2021/'22*
		aantal						%			
1	2f	0	0	0							
	3f	0	0	0							
2	2f	289	258	274	258	229	241		89	89	88
	3f	5	7	9	.	.	.		.	.	.
3	2f	260	243	276	220	211	235		85	87	85
	3f	23	33	40	16	28	29		70	85	73
4	2f	0	0	0							
	3f	363	340	356	328	297	319		90	87	90

Figuur 18 Tabel 3b examenniveau NL IE DUO

Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau Nederlands (Centraal Examen) heeft gehaald, 2019/'20 - 2021/'22											
opleidingsniveau	examenniveau (2f / 3f)	aantal gediplomeerden			aantal gediplomeerden examenniveau behaald				aandeel gediplomeerden examenniveau behaald		
		2019/'20	2020/'21	2021/'22*	2019/'20	2020/'21	2021/'22*		2019/'20	2020/'21	2021/'22*
		aantal						%			
1	2f	0	0	0							
	3f	0	0	0							
2	2f	289	258	274	268	232	246		93	90	90
	3f	5	7	9	.	.	.		.	.	.
3	2f	260	243	276	250	232	265		96	95	96
	3f	23	33	40	.	27	28		.	82	70
4	2f	0	0	0							
	3f	363	340	356	260	244	264		72	72	74

Figuur 19 Tabel 3c NL CE DUO

Doelstelling 3.3

Tijdens maken en indienen van de kwaliteitsagenda was er binnen zone.college een medewerkersonderzoek actief. Dit onderzoek heeft pas in januari de resultaten opgeleverd, bij de deze aanpassing van de kwaliteitsagenda nemen we deze gegevens mee.

In 2022 hebben wij een intern onderzoek gedaan naar de arbeidsorganisatie van het mbo. Dit onderzoek was bedoeld om de gewijzigde organisatie van het mbo sinds de fusie tussen AOC Oost en Groene Welle te evalueren. Bij de fusie is de organisatie van de onderwijsteams veranderd volgens het principe van de emergente school van Ben van der Hilst.

In dit onderzoek, uitgevoerd door bureau Turner, was er ook aandacht voor welzijn en werkdruk van de docenten. Uit dit rapport van Turner kunnen we het volgende ophalen:

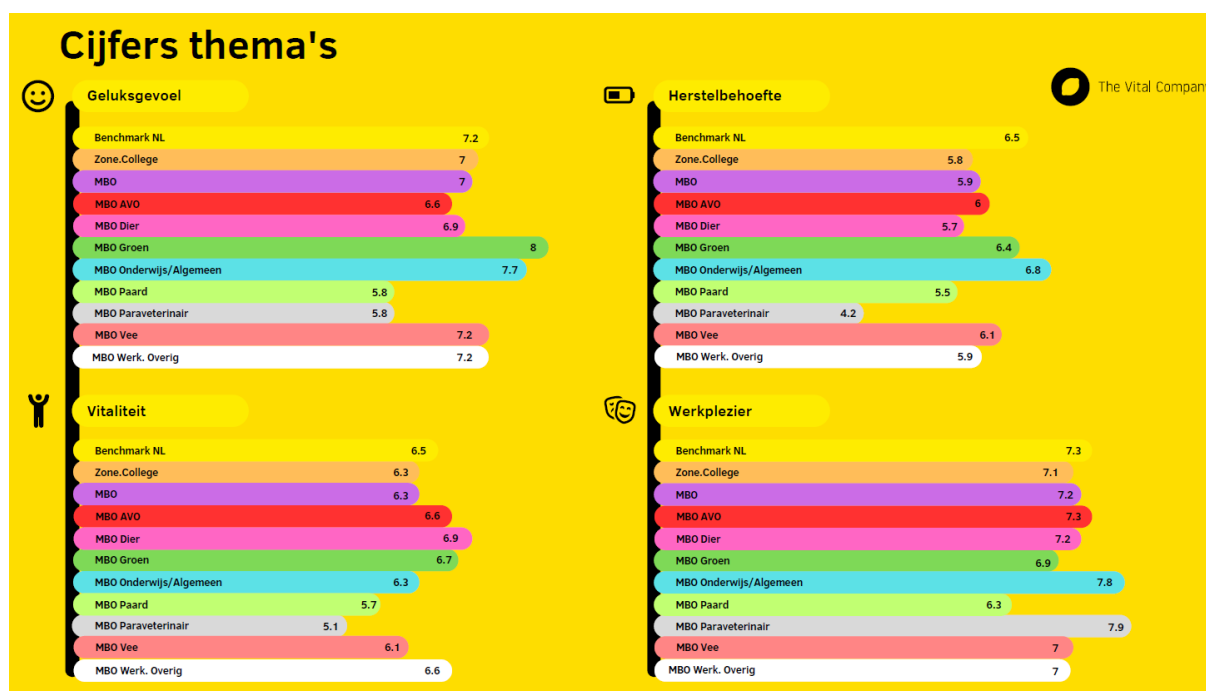
- Door het veranderde teamorganisatie ervaren de docent een hogere werkdruk
- Er is ontevredenheid en onduidelijkheid over de verdeling in beloning tussen LB en LC en het ontbreken van individuele beloningen
- Er is wel tevredenheid over de mogelijkheden om jezelf te specialiseren en te verdiepen
- Er is een grote mate van consensus dat de onderwijsteams zeer dicht bij de student staan.

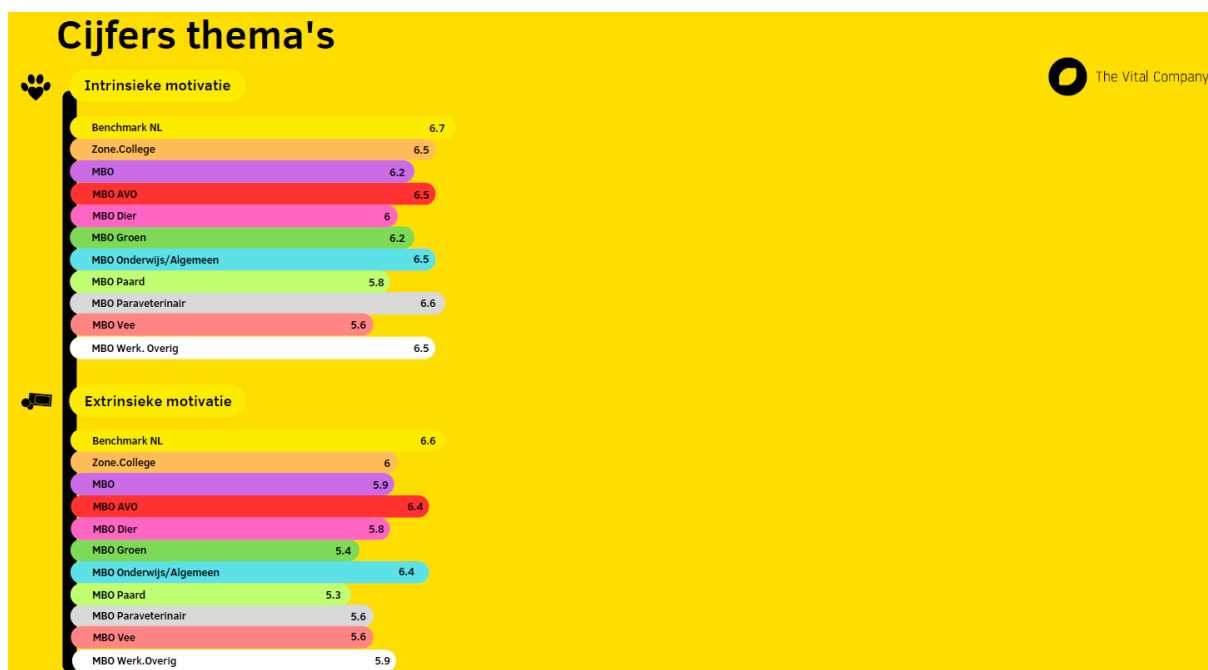
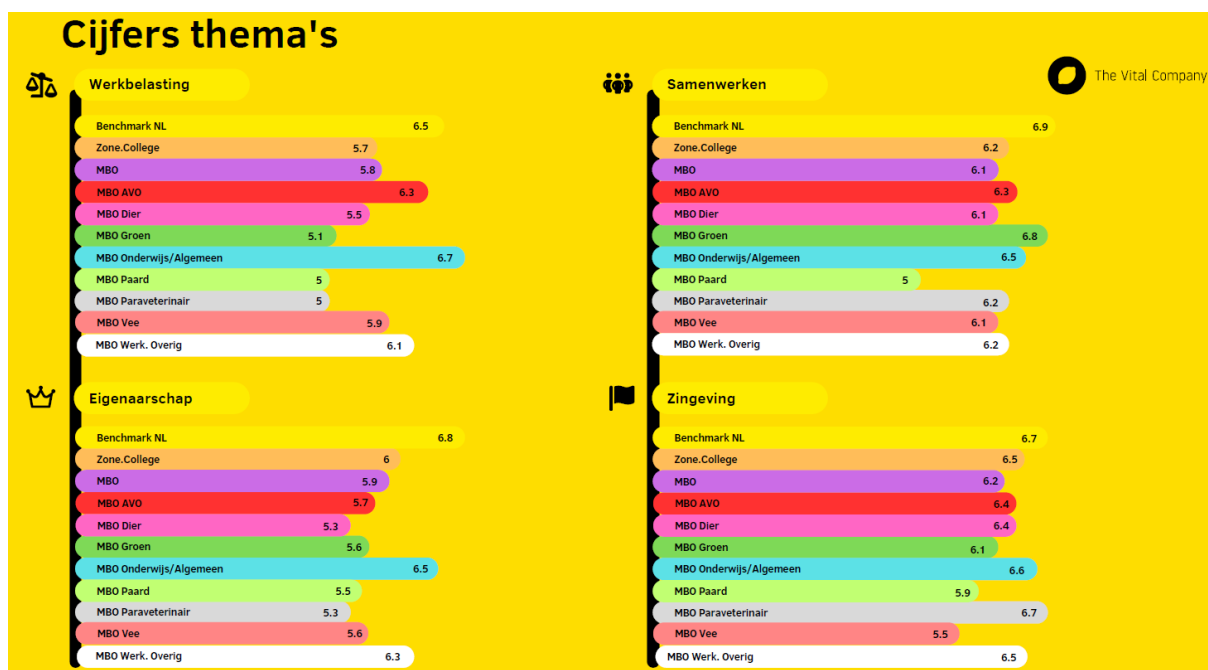
Inschaling onderwijspersoneel (instellingsniveau)

Leeftijdsklasse	PCT_L B 2020	PCT_L B 2021	PCT_L B 2022	PCT_L C 2020	PCT_L C 2021	PCT_L C 2022	PCT_L D 2020	PCT_L D 2021	PCT_L D 2022
1	100,0%	100,0%	100,0%						
2	91,9%	92,1%	93,8%	8,1%	7,9%	6,2%			
3	88,6%	85,6%	88,0%	11,4%	14,4%	12,0%			
4	78,5%	78,5%	75,4%	20,8%	21,5%	24,6%	0,7%		
5	50,8%	53,7%	68,0%	41,2%	39,6%	30,3%	8,0%	5,0%	1,7%
Totaal	84,6%	84,3%	86,4%	14,3%	14,9%	13,4%	1,1%	0,6%	0,2%

Figuur 20 Tabel 4a personeel in L-schalen DUO

Resultaten van medewerkersonderzoek, The Vital Company.





Figuur 21: Resultaten medewerkerstevredenheid najaar 2023

Doelstelling 3.4

Aantal practoratoren, lopend en in oprichting (instellings-niveau):
Binnen zone.college is er één practoraat.

Bijlage 3 rapportage SBB arbeidsmarktperspectief

Toelichting op de kengetallen:

[Herstel selecties](#)[Introductie](#)[Dashboard](#)[Aanbod](#)[Perspectieven](#)[Kans op werk](#)[Overzicht](#)[Informatie](#)

Toelichting

Deze pagina toont de arbeidsmarktperspectieven per opleiding.

Terugkijkend
De kolom "Werk 12 uur of meer" toont het aandeel gediplomeerde schoolverlaters dat een jaar na diplomering betaald werk heeft van 12 uur of meer per week. Gediplomeerden die doorstromen in het onderwijs worden in deze berekeningen niet meegenomen. Het betreft gediplomeerden van het cohort 2018/2019 en hun positie in oktober 2020. Dit is gebaseerd op cijfers van CBS.

De kolom "Werk op niveau" toont het aandeel van de gediplomeerden met werk dat een baan heeft op het niveau van de opleiding. Deze indicator komt ook van CBS, slechts voor een klein deel van de opleidingen is deze bekend. CBS geeft bij kleine aantallen -geen score-

Vacatures
De kolom "Vacatures" toont het aantal vacatures (afgerond op 10-tallen) geschikt voor schoolverlaters voor een baan van 12 uur of meer per week, inclusief de vacatures waarvoor niet extern wordt geworven. Het betreft hier heel 2022.

Vooruitkijkend
De kolom "Kans op werk" toont de prognose van de kans om een baan te krijgen in het verlengde en op het niveau van een opleiding. Het is een prognose van de kans na het behalen van het diploma voor studenten die nu een keuze maken. Bij een 2 jarige opleiding is dat over 2 jaar, bij een 4 jarige opleiding over 4 jaar.

Hoe zit voor de opleidingen van de sectorkamer: Voedsel, groen en gastvrijheid?

Bc 390: Voeding



Arbeidsmarktpositie en perspectieven Voedsel, groen en gastvrijheid

[Herstel selecties](#)[Introductie](#)[Dashboard](#)[Aanbod](#)[Perspectieven](#)[Kans op werk](#)[Overzicht](#)[Informatie](#)

Sectorkamer

Voedsel, groen en gastvrijh... ▼

Marktsegment

Alle ▼

Dossier

Voeding ▼

Opleiding

Alle ▼

Dossier	Doorstroom in het onderwijs	Werk 12 uur of meer	Werk op niveau	Vacatures	Kans op werk
Voeding					
Vakexpert voeding en voorlichting	55%	81%	-geen score-	< 10	Geen uitspraak mogelijk
Vakexpert voeding en technologie	35%	95%	-geen score-	290	Ruim voldoende kansen
Vakexpert voeding en kwaliteit	49%	97%	-geen score-	150	Ruim voldoende kansen
Vakbekwaam medewerker voeding en technologie	17%	94%	-geen score-	300	Goede kansen
Medewerker voeding en technologie	22%	88%	-geen score-	410	Goede kansen

Bc 391: Agro, handel en technologie



Arbeidsmarktpositie en perspectieven Voedsel, groen en gastvrijheid



	Herstel selecties	Introductie	Dashboard	Aanbod	Perspectieven	Kans op werk	Overzicht	Informatie
Sectorkamer	Voedsel, groen en gastvrijh...							
Marktsegment	Alle							
Dossier	Agro productie, handel en ...							
Opleiding	Alle							
Dossier	Doorstroom in het onderwijs	Werk 12 uur of meer	Werk op niveau	Vacatures	Kans op werk			
Agro productie, handel en technologie								
Vakexpert veehouderij	45%	87%	-geen score-	290	Matige kansen			
Vakexpert teelt en groene technologie	42%	89%	-geen score-	540	Voldoende kansen			
Vakexpert biologisch-dynamische landbouw	0%	-geen score-	-geen score-	10	Geen uitspraak mogelijk			
Vakexpert agrohandel en logistiek	45%	94%	-geen score-	500	Ruim voldoende kansen			
Vakexpert agrarisch loonwerk	29%	90%	-geen score-	50	Matige kansen			
Vakbekwaam medewerker veehouderij	25%	93%	-geen score-	180	Matige kansen			
Vakbekwaam medewerker teelt	17%	88%	-geen score-	290	Voldoende kansen			
Vakbekwaam medewerker agrohandel en logistiek	0%	94%	-geen score-	460	Ruim voldoende kansen			
Vakbekwaam medewerker agrarisch loonwerk	13%	97%	-geen score-	90	Matige kansen			
Medewerker veehouderij	51%	89%	-geen score-	140	Matige kansen			
Medewerker teelt	34%	83%	-geen score-	690	Voldoende kansen			
Medewerker agrohandel en logistiek	27%	85%	-geen score-	580	Ruim voldoende kansen			
Medewerker agrarisch loonwerk	48%	95%	-geen score-	100	Matige kansen			

Bc 393: Bloem, groen en styling



Arbeidsmarktpositie en perspectieven Voedsel, groen en gastvrijheid



	Herstel selecties	Introductie	Dashboard	Aanbod	Perspectieven	Kans op werk	Overzicht	Informatie
Opleiding	Bloem, groen en styling							
Opleiding	Alle							
Dossier	Doorstroom in het onderwijs	Werk 12 uur of meer	Werk op niveau	Vacatures	Kans op werk			
Bloem, groen en styling								
Vakexpert bloem, groen en styling	26%	91%	-geen score-	120	Ruim voldoende kansen			
Vakbekwaam medewerker bloem, groen en styling	26%	88%	-geen score-	230	Voldoende kansen			
Medewerker bloem, groen en styling	52%	79%	-geen score-	150	Voldoende kansen			
Bedrijfsleider/ondernemer bloem, groen en styling	--	92%	-geen score-	90	Goede kansen			

Bc 394: Groene ruimte



Arbeidsmarktpositie en perspectieven Voedsel, groen en gastvrijheid



	Herstel selecties	Introductie	Dashboard	Aanbod	Perspectieven	Kans op werk	Overzicht	Informatie
Opleiding	Groene ruimte							
Opleiding	Alle							
Dossier	Doorstroom in het onderwijs	Werk 12 uur of meer	Werk op niveau	Vacatures	Kans op werk			
Groene ruimte								
Vakbekwaam medewerker natuur, water en recreatie	27%	92%	-geen score-	30	Matige kansen			
Vakbekwaam medewerker groen en cultuurtechniek	5%	96%	-geen score-	560	Goede kansen			
Vakbekwaam hovenier	12%	97%	-geen score-	890	Goede kansen			
Opzichter/uitvoerder groene ruimte	25%	90%	-geen score-	450	Voldoende kansen			
Medewerker natuur, water en recreatie	15%	-geen score-	-geen score-	30	Goede kansen			
Medewerker hovenier	34%	94%	-geen score-	760	Ruim voldoende kansen			
Medewerker groen en cultuurtechniek	27%	88%	-geen score-	550	Voldoende kansen			

Dit is, voor de volledigheid, het arbeidsmarktperspectief voor de studenten voor diervverzorging en paardensport en -houderij.

Diervverzorging



Arbeidsmarktpositie en perspectieven Voedsel, groen en gastvrijheid



Herstel selecties

Introductie

Dashboard

Aanbod

Perspectieven

Kans op werk

Overzicht

Informatie

Diervverzorging

Opleiding

Alle

Dossier	Doorstroom in het onderwijs	Werk 12 uur of meer	Werk op niveau	Vacatures	Kans op werk
▼					
Diervverzorging					
Zelfstandig medewerker diervverzorging	37%	77%	-geen score-	610	Matige kansen
Proefdiervverzorging	0%	-geen score-	-geen score-	20	Geen uitspraak mogelijk
Medewerker diervverzorging	52%	62%	-geen score-	500	Matige kansen
Dierenartsassistent paraveterinair	27%	92%	83%	360	Geringe kansen
Bedrijfsleider diervverzorging	31%	86%	-geen score-	210	Geringe kansen

Paardensport en -houderij



Arbeidsmarktpositie en perspectieven Voedsel, groen en gastvrijheid



Herstel selecties

Introductie

Dashboard

Aanbod

Perspectieven

Kans op werk

Overzicht

Informatie

Paardensport en -houderij

Opleiding

Alle

Dossier	Doorstroom in het onderwijs	Werk 12 uur of meer	Werk op niveau	Vacatures	Kans op werk
▼					
Paardensport en -houderij					
Vakbekwaam medewerker paardensport en -houderij	21%	79%	-geen score-	40	Geringe kansen
Instructeur paardensport en -houderij	--	-geen score-	-geen score-	20	Geen uitspraak mogelijk
Bedrijfsleider paardensport en -houderij	33%	83%	-geen score-	30	Geringe kansen