

SiNTLUCAS

CREATING OPPORTUNITIES



KWALITEITS AGENDA

2019 - 2022

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	3	3.6 Bedrijfsvoering	32
Inleiding	5	4. Interne kwaliteitsanalyse/ nulsituatie	33
Leeswijzer	7	5. Speerpunten	51
1. Externe oriëntatie	8	5.1 Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst	51
1.1 Ontwikkelingen in de creatieve industrie en onderwijs	8	5.2 Jongeren in een kwetsbare positie	57
1.2 Ontwikkelingen Brainport Eindhoven	12	5.3 Gelijke kansen in het onderwijs	61
1.3 Partners	14	5.4 Excellentie	66
1.4 Demografische ontwikkelingen	18	5.5 BPV	73
2. Organisatie SintLucas	20	5.6 Teamontwikkeling	76
2.1 vmbo en mbo	20	5.7 Macrodoelmatigheid	78
2.2 SintLucas NXT	21	5.8 Leven Lang Ontwikkelen	84
3. SintLucas Creating opportunities	23	6. Kwaliteitsborging & duurzaamheid	91
3.1 Onderwijsontwikkeling	27	7. Indicatieve begroting	93
3.2 Organisatieontwikkeling	29	Bijlagen	95
3.3 Teamontwikkeling	29		
3.4 Positionering	31		
3.5 Innovatie	32		

VOORWOORD



Nederland kent elf vakinstellingen. Elke vakinstelling is uniek en kleinschalig. Een vakinstelling kenmerkt zich tevens door specifieke opleidingen die nergens anders te volgen zijn. Vakinstellingen trekken studenten uit het hele land en vinden in de branche een zeer nauwe samenwerkingspartner en ambassadeur.

Deze unieke kenmerken hebben alle vakinstellingen met elkaar gemeen en onderscheiden ons van regionale opleidingen centra. Onze vakinstellingen hebben daarom met elkaar afgesproken een aantal bijzondere karakteristieken van een vakinstelling terug te laten komen in elke afzonderlijke kwaliteitsagenda per instelling. Als een herkenbare rode draad per vakinstelling.

Deze karakteristieken zijn:

Onze vakinstellingen hebben een unieke brancheverbinding. Het werkgebied van de instelling is veelal het hele land. De branche is de vanzelfsprekende partner van de vakinstelling en draagt bij aan het onderwijs, in een aantal gevallen door middel van kostbare en specialistische uitrusting.

Onze vakinstellingen worden door de branches gewaardeerd als echte vakopleider en hiermee als de gesprekspartner voor innovaties en vragen die in onze branches spelen.

Onze vakinstellingen hebben een breed voedingsgebied. De atlas van de vakinstellingen laat zien dat studenten uit het hele land op onze opleidingen af komen. Onze studenten weten na hun opleiding over het algemeen snel een passende baan in de betreffende branche te vinden.

VOORWOORD

Onze vakinstellingen hebben een aantal unieke opleidingen. Ook bieden wij opleidingen waarin wij met afstand de meeste studenten hebben. We zijn zuinig op deze opleidingen, omdat wij hiermee een cruciale positie hebben voor de branche waar het gaat om het opleiden van jongeren voor de specifieke sectoren.

Onze vakinstellingen hebben een afgebakend, samenhangend opleidingsaanbod met een heel duidelijke focus. Dit maakt dat wij gemakkelijker anticiperen op ontwikkelingen in de markt, slagkracht hebben en innovatief zijn.

Tot slot. Wij hechten bijzonder belang aan onze positie en hebben de ambitie deze met onze kwaliteitsagenda's te versterken. Het speerpunt uit het bestuursakkoord 'aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt' is een speerpunt dat alle vakinstellingen zullen uitwerken, omdat dit aansluit op karakteristieken die alle vakinstellingen hebben.

SiNTLUCAS

Torenallee 75 | Postbus 872, 5600 AW Eindhoven | t. 040-2591391
Burgakker 17 | Postbus 120, 5280 AC Boxtel | t. 0411 - 672270
www.sintlucas.nl | twitter.com/sintlucas | facebook.com/sintlucas

INLEIDING

In februari 2018 hebben de minister en de mbo-raad het bestuursakkoord 2018-2022 getekend: *Trots, vertrouwen en lef*. In dit akkoord leggen zij hun gezamenlijke ambities vast die als cruciaal worden gezien voor de verdere ontwikkeling van het beroepsonderwijs verzorgd door mbo-scholen. Daarnaast leggen zij in dit akkoord hun overeenstemming vast over de tweede tranche Kwaliteitsafspraken mbo. Aan deze Kwaliteitsafspraken is een aanvullende bekostiging gekoppeld, bestaande uit een investeringsbudget en een resultaatafhankelijk budget.

Om in aanmerking te komen voor het investeringsbudget van deze aanvullende bekostiging dienen we een kwaliteitsagenda op te leveren die door de minister als kwalitatief voldoende wordt beoordeeld. Om in aanmerking te komen voor het resultaatafhankelijke budget dienen de tussentijdse en de eindresultaten van de uitvoering van de kwaliteitsagenda als voldoende beoordeeld te worden.

De kwaliteitsagenda vloeit voort uit ons strategisch beleid met in acht neming van de kwalitatieve en kwantitatieve analyse van de uitgangssituatie. De kwaliteitsagenda behandelt de speerpunten, die we in samenspraak met onze stakeholders hebben geformuleerd. Naast de drie landelijke speerpunten (*Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst, Jongeren in een kwetsbare positie en Gelijke kansen in het onderwijs*) zijn dat: *Excellentie, BPV, Teamontwikkeling, Leven Lang Ontwikkelen en Macrodoelmatigheid*. De laatste twee thema's worden binnen het regionaal verband Kennispact MBO Brabant opgepakt.

Het college van bestuur en de directie voeren regelmatig gesprekken met de stakeholders over de kwaliteit van het onderwijs en de plannen die SintLucas heeft. Jaarlijks zijn er gesprekken met de Raad van Advies/adviesplatforms (vertegenwoordigers bedrijfsleven), met de ondernemingsraad, de studentenraad en de ouderraad. Ook zijn er rond-tafel gesprekken met medewerkers en studenten. Specifiek voor het opstellen van deze kwaliteitsagenda is er gesproken met de ondernemingsraad en de studentenraad. Daarnaast gaan de meeste activiteiten uit deze agenda plaatsvinden door middel van projecten. En binnen deze projecten participeren altijd docenten.

SintLucas is voortdurend in ontwikkeling. De toekomst is namelijk niet voorspelbaar. Daarom hebben we een richting uitgezet waar we naar toe willen en zetten vervolgens daarvoor de benodigde stappen waarbij we onderweg monitoren en bijstellen. Of zoals Rob Martens (ECBO) het verwoord heeft: *“In plaats van te zoeken naar een glazen bol zouden we onze opleidingen agile en flexibel moeten maken. Zodat we snel kunnen inspelen op veranderingen die zich aandienen. Laten we niet te ver vooruitkijken, want wat we nu onder onze ogen gebeurt, is al spannend genoeg.”* Hierdoor zullen in deze kwaliteitsagenda de eerste twee jaar (2019 en 2020) wat gedetailleerder ingevuld zijn en de laatste twee jaar (2021 en 2022) wat globaler. Na de evaluatie eind 2020 (midterm review), zullen deze laatste twee jaar verder uitgewerkt worden.

College van Bestuur SintLucas

Versie 1: 30 oktober 2018

Versie 2: 22 maart 2019, n.a.v. gesprek commissie CKMBO 20 februari 2019

INLEIDING



LEESWIJZER

De Kwaliteitsagenda begint met een externe oriëntatie in hoofdstuk 1. Het geeft in het kort de ontwikkelingen in het werkgebied van SintLucas weer, namelijk binnen de creatieve industrie en binnen Brainport Eindhoven. Verder wordt er in gegaan op de belangrijkste partners van SintLucas en de projecten waarin SintLucas participeert. Aan het eind van dit hoofdstuk beschrijven we de demografische ontwikkelingen waar SintLucas rekening mee dient te houden.

Hoofdstuk 2 geeft een beschrijving van de huidige organisatie van SintLucas. Daarna volgt in hoofdstuk 3 het strategisch beleid van SintLucas en de zes strategische ontwikkellijnen. De interne kwaliteitsanalyse, met cijfers met betrekking tot de indicatoren van studiesucces en met kwalitatieve en kwantitatieve informatie van schoolverlaters, is weergegeven in hoofdstuk 4. Deze interne kwaliteitsanalyse, de externe oriëntatie en het strategisch beleid vormen samen de onderbouwing van de gekozen speerpunten met de daarbij horende ambities.

In hoofdstuk 5 worden deze speerpunten verder uitgewerkt. Bij elk speerpunt geven we een korte inleiding waarna het speerpunt wordt vertaald in ambities, maatregelen en budgetten. Ook geven we aan met wie we de ambities willen realiseren en wat de ambities voor tussenresultaten in 2020 en effecten in 2022 zouden moeten opleveren.

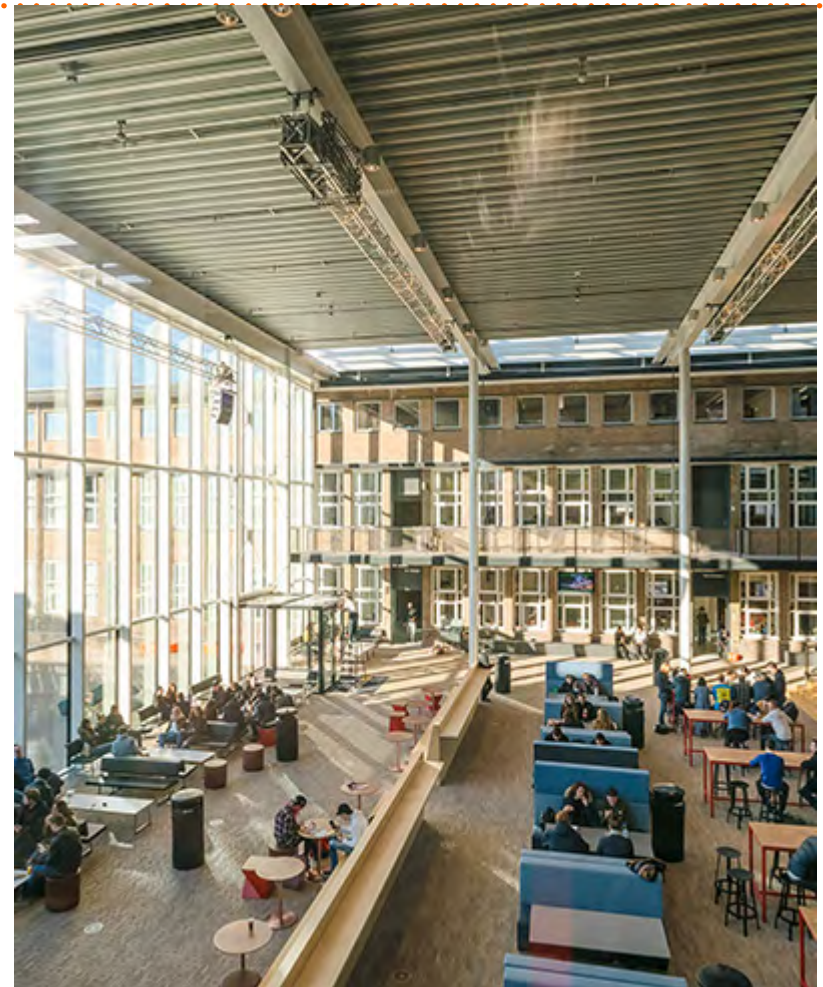
Tot slot volgt nog hoofdstuk 6 met een korte beschrijving van de kwaliteitsborging en duurzaamheid en hoofdstuk 7 met de indicatieve begroting.

1. EXTERNE ORIËNTATIE

1.1 ONTWIKKELINGEN CREATIEVE INDUSTRIE EN ONDERWIJS

De creatieve industrie is één van de snelst groeiende sectoren van de Nederlandse economie en behoort tot één van de negen topsectoren. Het is een verzameling van subsectoren als design, architectuur, mode, gaming, reclame, media & entertainment, advertising, muziek en film”. In het Advies Topteam Creatieve Industrie (Creatieve industrie in topvorm, juni 2011), dat aan de wieg stond van beleids- en visievorming voor de sector, werden vijf speerpunten verwoord:

1. Ondernemerschap, onderwijs en levenscyclus. De creatieve industrie blinkt uit in het creëren van economische waarde uit creativiteit. De ondernemingsvaardigheden in de creatieve industrie zijn echter (nog) niet excellent. Dat is mede een verantwoordelijkheid van de sector zelf. Deels ligt de oorzaak in de aansluiting tussen onderwijs en de arbeidsmarkt, waarbij het niet alleen gaat om de initiële opleiding maar ook om een leven lang leren. Te veel werkers in de creatieve industrie missen de vaardigheden en ambities die nodig zijn om als startup aan de slag te gaan, om te professionaliseren en om door te groeien. De agenda doet voorstellen om ondernemerschap te bevorderen, om nieuwe vormen van aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt tot stand te brengen en om het voor creatieve bedrijven eenvoudiger te maken om een nieuwe fase in hun levenscyclus te bereiken. Daarbij spelen ook incubators, inhoudelijke evenementen, online marktplaatsen, en competities een rol, als structuren die op de ontwikkeling van vaardigheden en uitwisseling van kennis zijn gericht.



2. Markt en opdrachtgeverschap. Nederland staat voor maatschappelijke en economische uitdagingen die vragen om innovatieve en creatieve oplossingen. Of het nu gaat om humane zorg, leefbare steden, voedselproductie of vergrijzing, het zijn stuk voor stuk complexe uitdagingen, waarbij gedragsverandering en inventiviteit nodig zijn om tot doorbraken te komen. Innovatie is steeds vaker sociale innovatie, waarbij cross-sectorale samenwerking cruciaal is. De creatieve industrie kan het voortouw nemen bij het realiseren van doorbraken. Dat vraagt om nieuwe vormen van opdrachtgeverschap en strategische samenwerking.
3. Kennis en innovatie. De creatieve sector drijft op snelle innovaties en de inventieve toepassing van hoogwaardige kennis. Voor een sterke creatieve industrie is het van groot belang dat bedrijven en kennisinstellingen elkaar feilloos weten te vinden en van elkaar profiteren. Dat is nu echter niet het geval.
4. Financiering. De creatieve industrie is een exotisch fenomeen in de financiële wereld en weet zich onvoldoende toegang tot kapitaal te verwerven. Bovendien vindt de creatieve industrie te weinig aansluiting bij verschillende fiscale regelingen die juist bedoeld zijn om innovatie en groei te stimuleren. Het ontbreekt de sector niet alleen aan financiering maar ook aan kennis over financieringsmogelijkheden en het bijhorende instrumentarium.
5. Internationalisering. Internationalisering is voor de creatieve industrie een must. Creatieve bedrijven met de ambitie om te groeien en te innoveren lopen in het kleine Nederland letterlijk al snel tegen de grenzen van de markt aan. Er liggen grote kansen voor verbetering van de aansluiting op internationale markten. En andersom. Bij internationalisering hoort ook het naar Nederland halen van buitenlandse bedrijvigheid.

1. EXTERNE ORIËNTATIE

Het Trendbureau Rozenbrood heeft voor ons de belangrijkste verschuivingen m.b.t. creativiteit in beeld gebracht. Dit levert het volgende overzicht op:

1. EXTERNE ORIËNTATIE

ZAKEN DOEN

solo vakman > werken in creatieve netwerken
 solo werkplek > werken met meerdere makers op 1 locatie
 produceren als aanbod > ook produceren op specifieke vraag
 verkopen in werkplaats of via tussenhandel > verkopen online
 ambachtsbeoefenaar = vakman > consument ook producent

CRAFT

ambacht > ambacht als vorm van design
 product in werkplaats > product en proces museumwaardig
 oubollige producten > hippe, unieke producten die je identiteit helpen uitdragen
 ambacht als beroep > ambacht in proces en product als beleving
 ambacht als vak > ambacht staat open voor iedereen

AANDACHT
VOOR
AMBACHT

ambacht = ouderwets > ambacht is erfoeged dat de moeite van het documenteren en overdragen waard is
 kennisoverdracht meester-gezel > dreiging uitsterven kennis met wegvallen van de meesters
 ambacht is lokaal van belang > internationaal ambacht interessant

HET NIEUWE
MAKEN

meesterschap sterft uit > nieuwe meesters in puur handwerk
 ambacht = handmatig > machines mogen ook ingezet voor het creatieve werk
 ambacht = handmatig > ambacht zit in het ontwerp voor en afwerken van product uit 3d printer
 1 mens 1 product > werken in multidisciplinaire teams aan 1 product
 vakman in zijn werkplaats > samenwerkplaats waar ook de leek welkom is

MATERIALEN

ambacht gekoppeld aan materiaalsoort > ambacht met niet-traditionele materiaalsoorten
 ruwe grondstof > hergebruik objecten
 ruwe grondstof > hergebruik materialen
 grondstof > bewust gebruik duurzame grondstof

CROSSOVERS

- > nieuwe ambachtsplekken voor zowel professionals als leken
- > vermenging van technieken en materialen die vroeger tot 1 ambacht behoorden
- > verbinding van ambacht met technologie
- > technologie komt met de vraag naar vormgeving van zintuiglijke waarneming
- > vraag naar hippe kleding en accessoires als technologie interface
- > vraag naar unieke producten om virtuele identiteit uit te drukken
- > versmelting van technologie met het lichaam

Ook heeft Trendbureau Rozenbrood gekeken naar verschuivingen met betrekking tot onderwijs:

ONTWICHTERS

school = school > school diversiteit
 school leidt op voor baan > aansluiting school- baan dynamisch proces
 informatiebronnen op school > informatiebronnen via internet toegankelijk
 volgzame leerling in groep > individuele leerlingen
 onderwijsinnovatie van bovenaf > onderwijsinnovatie van onderaf
 analoog klaslokaal > digitaal & connected klaslokaal

BIG TRENDS

leerlingen volgen > leerling volgsysteem
 docent voor de klas > robotbegeleider in de klas
 school op idee of geloofsbasis > school in bedrijf
 school gebonden aan locatie > onderwijs wereldwijd te volgen
 1 school volgen > onderwijs aan meerdere opleidingen
 school in 1 cultuur > multiculturaliteit

NIEUWE LEERMETHODES

leren = kennis > leren = doen
 leren dmv woorden > leren dmv beelden
 leren theorie > leren praktijk
 toetsen, testen en examens > presentaties, werkstukken, films enz
 strakke leerlijnen > ruimte voor creativiteit
 leren is serieus > leren kan door te spelen
 docent brengt kennis over > docent cureert kennis

NIEUWE VAARDIGHEDEN

vak geleerd = klaar > aanleren nieuwe workskills
 intelligentie quotient > creative quotient
 een vak leren is voldoende > people skills noodzakelijk
 klaslokaal > samenwerkruimtes
 leren is vakkennis > leren is vakkennis, people - en workskills

INDIVIDU & MAATSCHAPPIJ

wij > ik
 cognitieve vermogens > talenten
 leerling als leerling > leerling als mens
 school bepaalt curriculum > leerling bepaalt eigen weg door curriculum

NIEUWE CONTOUREN

school tot je groot bent > leven lang leren
 school duurt lang > opleiding modulair
 algemeen onderwijs aanbod > just in time micro-educatie
 diploma > certificaten, badges, micro-credentials
 school 9-5 > opleiding 24/7
 fysieke school > virtuele school
 leren op school > leren naast je werk
 roostermaker > AI roostert en stuurt curriculum
 school deelt diploma's uit > blockchain houdt onderwijsbadges bij
 school = aanwezig zijn > virtueel aanwezig zijn
 fysiek klaslokaal > augmented of virtueel klaslokaal
 normale mens > mens versterkt met biotechnologie

1. EXTERNE ORIËNTATIE

Voor de managementsamenvatting van het Trendrapport van Rozenbrood zie bijlage 2.

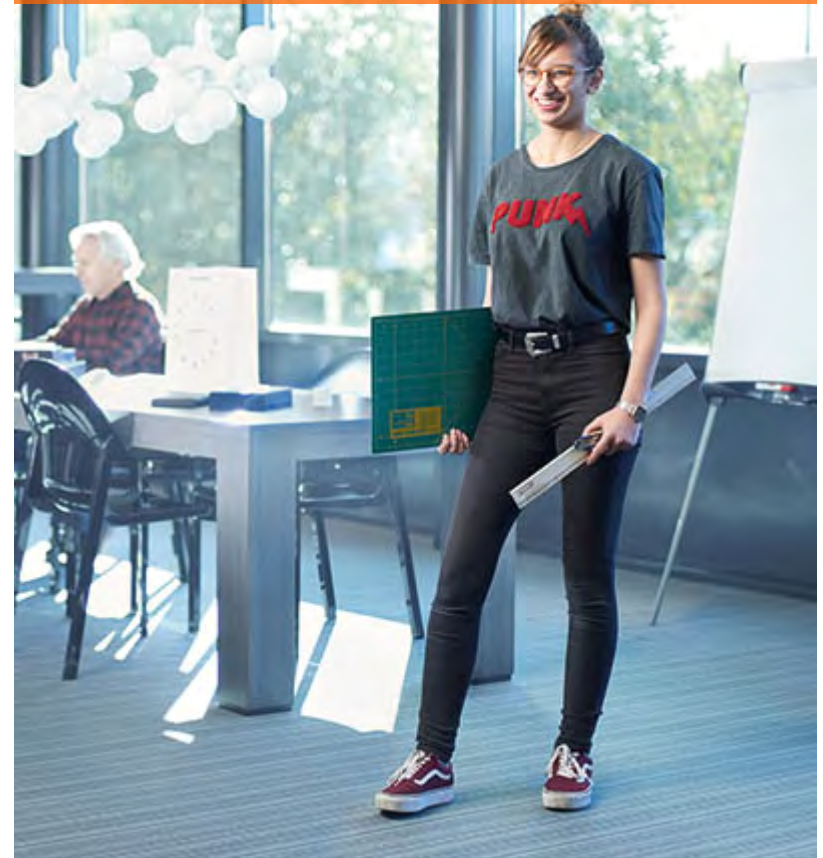
1.2 ONTWIKKELINGEN BRAINPORT EINDHOVEN

Brainport, met Eindhoven als hart, is een technologieregio van wereldformaat. Hightech en design gaan hand in hand met hoogwaardige maakindustrie en ondernemerschap. Samenwerking en kennisdeling zitten in het DNA van Brainport en vormen de basis voor de kenmerkende open innovatie die Brainport slim en sterk maakt. Door snel in te spelen op wereldwijde veranderingen en continue nieuwe verbindingen aan te gaan, creëert Brainport kansen. Met vestigingen in Eindhoven en Boxtel is SintLucas nauw verbonden met deze regio.

Als technologie de motor is voor de toekomstige oplossingen van Nederland, is talent de brandstof voor die motor. Er heerst een mondiale ‘battle for talent’ en om aan de vraag van de kennisintensieve industrie te voldoen, is fors meer talent nodig. De krapte op de arbeidsmarkt, zeker in tech- en IT-profielen, neemt toe. Het is niet voor niets dat ‘Talent’ een centrale plaats inneemt in de Brainport Nationale Actieagenda en prominent in het regeerakkoord staat. Voor het domein People is het des te urgenter om in 2018 – met alle stakeholders in Brainport Eindhoven – een versnelling te realiseren om ervoor te zorgen dat de tekorten op de arbeidsmarkt niet verder oplopen. Samen met alle stakeholders voelt Brainport zich verantwoordelijk om de technologische talentenpool in de regio te vergroten, zowel kwantitatief als kwalitatief.

Binnen de actielijn Leren in Brainport wordt goed en vernieuwend onderwijs op alle niveaus bevorderd – van po, naar vo, naar mbo/hbo/wo dat aansluit op de vraag en behoefte op de arbeidsmarkt. Met de actie “Future Skills” (inclusief internationalisering) wil Brainport antwoord geven op de vraag hoe in de regio het onderwijs zich continu kan blijven vernieuwen met het oog op de arbeidsmarkt van de toekomst. Hiervoor wordt gekeken hoe vanuit een strategische visie het ecosysteem van het onderwijs kan worden versterkt. Brainport Development versnelt en coördineert waar nodig de connectie van de

1. EXTERNE ORIËNTATIE



onderwijsinstellingen met het regionale technologische bedrijfsleven. Eén van de acties binnen de lijn Leren in Brainport is het samen met vmbo, mbo en hbo verbeteren van de aansluiting met het bedrijfsleven via de projecten Focus & Passie voor Techniek en Creative Lab Brainport. In dit laatste project participeert SintLucas.

Om de toekomst van de Brainport Eindhoven regio in kaart te brengen, zijn er verschillende punten die op de innovatie-agenda komen staan:

- Een gezonde regio: met aandacht voor het sociale aspect van technologie, gezond en duurzaam eten. En Brainport Eindhoven als regelvrije zone om meer te kunnen experimenteren (bijvoorbeeld kweekvlees).
- Een creatieve regio: diversiteit is belangrijk omdat dit leidt tot innovatie. De aantrekkelijkheid van stad en regio trekt een brede diversiteit aan mensen (ingenieurs, programmeurs, ontwerpers, kunstenaars, enz.) aan die de innovatieve cultuur en vermogen van de regio versterken.
- Een slimme regio: het onderwijs van de toekomst moet ontwikkeld gaan worden om de mensen op te leiden die er nodig zijn. De mogelijkheden van AR en VR verder ontwikkelen en meer ondernemende mensen aantrekken die goede ideeën kunnen financieren.
- Een mobile regio: ontwikkelen van louter een mix van duurzame vervoersconcepten waarvan *Mobility as a Service* de spil vormt.

1. EXTERNE ORIËNTATIE

1.3 PARTNERS

Kennispact Brabant 3.0

Binnen Kennispact Brabant 3.0 werkt SintLucas samen met de andere Brabantse mbo-instellingen en in overleg met overheden en bedrijfsleven aan een ambitieuze en goed onderbouwde *Strategische Agenda Onderwijs-Arbeidsmarkt 'Kennispact 3.0'*.

De kernambitie luidt:

“Toekomstbestendig zijn van Noord-Brabant door middel van innovatief en ondernemend onderwijs gericht op de beroepen van morgen”

Het Brabantse mbo wil de samenwerking op de schaal van de provincie Noord-Brabant verder verdiepen. De schaal van Brabant biedt veel kansen en voordelen. Gezamenlijke agendavoering en innovatieve ontwikkeling versterkt de positie van het Brabantse MBO in de diverse platforms, vergroot de innovatieve kracht en draagt bij aan een effectieve inzet van resources en middelen. Dit alles om de noodzakelijke en gewenste ontwikkelingen te kunnen waarmaken.

Het Brabantse mbo heeft de volgende doelen voor dit Kennispact 3.0 geformuleerd:

- Versterken van de innovatie- en ontwikkelkracht van het Brabants MBO aan bedrijfsleven, gemeenten en provincie en daarmee de regionale arbeidsmarkt.
- Borgen van een samenhangend innovatief en kwalitatief hoogwaardig stelsel van beroepsonderwijs (voltijds en deeltijd onderwijs), passend binnen de kennisinfrastructuur in Brabant.
- Mbo Brabant is een erkend gezaghebbende gesprekspartner voor bedrijfsleven en overheden in het realiseren van ‘de Agenda van Brabant’.

In bijlage 3 wordt een nadere toelichting gegeven op Kennispact Brabant 3.0.

1. EXTERNE ORIËNTATIE

Samenwerking met CIBAP in No School

SintLucas en collega vakschool Cibap hebben hun krachten gebundeld in het initiatief No School. No School onderzoekt, experimenteert en creëert ruimte om samen met de creatieve industrie nieuwe en onderscheidende leerroutes te initiëren. En zo het creatieve vakonderwijs in Nederland toekomstbestendig te maken.

De volgende activiteiten maken onderdeel uit van No School:

Creative Lab

Dit onderzoek richt zich op creativiteit in de context van 21e-eeuwse vaardigheden. Doel is toetsing en beoordeling van creativiteit te verbeteren door het ontwikkelen van een instrument om creativiteit te meten. Uiteindelijk kan de inzet van dit instrument leiden tot het vergroten van onze kennis over creativiteit. Het wordt gefinancierd vanuit de regeling KIEM 21st Century Skills van SIA: creativiteit meten.

Academische werkplaats

Bestaande uit een groep van innovatieve docenten, die de eigenheid van de taal van het creatieve denken en werken, in onderwijs en ondernemen, in theorie en praktijk willen door ontwikkelen.

Er worden kringen gevormd bestaande uit studenten, docenten en creatieve professionals, die inbreng leveren vanuit eigen ervaringen, onderzoek, studie en creatieve professionaliteit. Via de Academische Werkplaats wordt een uitwisseling tot stand gebracht die bijdraagt aan het verbinden van de uitkomsten van het fundamenteel onderzoek en van toegepast deelonderzoek aan het vertalen van wat de aard van creativiteit is en hoe de beginnende en gevestigde beroepsbeoefenaar zich hierin verder kan ontwikkelen.

Voor uitgebreide informatie over de activiteiten binnen No School zie bijlage 4.

1. EXTERNE ORIËNTATIE



Projecten

Daarnaast werkt SintLucas samen met partners in een aantal projecten waarvan de belangrijkste in onderstaand schema staan genoemd:

1. EXTERNE ORIËNTATIE

PROJECT	
Creative Lab Brainport: (www.creativelabbrainport.nl)	<i>Innovatieve oplossingen voor de (maak)industrie</i> Het Creative Lab Brainport is een plek waar een multidisciplinair team van studenten (mbo/hbo/wo) onder professionele begeleiding permanent ter beschikking staat voor opdrachten van werkelijke 'klanten'. Externe partijen (onze participanten) kunnen opdrachten neerleggen en krijgen een garantie op de correcte uitvoering ervan. Extern: Fontys Hogescholen, Avans Hogeschool, vele bedrijven.
Young entrepreneurs (www.young-entrepreneurs.nl)	<i>Young Entrepreneurs</i> is een online platform en netwerk voor ondernemende studenten en studentondernemers, samengebracht met gevestigde ondernemers uit werkveld. Samenwerking op het gebied van ondernemerschap. Extern: Fontys Centrum voor Ondernemerschap en Summa College Centrum voor Ondernemerschap.
Fieldlab Click.nl:	<i>Field Lab voor zorg en technologie</i> De zorgsector in Nederland bevindt zich midden in een ingrijpende transitie. Met het oog op de veranderingen wordt van één factor veel verwacht: de inzet van nieuwe technologie ten behoeve van de zorg. In deze aanvraag staat de intensieve langdurige zorg centraal, zoals de ouderenzorg en de revalidatiezorg, en hoe nieuwe technologieën hier een bijdrage aan kunnen leveren. Extern: Fontys hogeschool paramedisch.
FRWRD (www.frwrdfestival.com)	<i>The knowledge and skills of Brainport Eindhoven and the expertise and experience of the dance- and festival industry come together in FRWRD: a festival focused on technological innovations and a next level dance-experience. Youth, technology and dance gather in a unique way.</i> All kinds of innovations, developed by students and various partners, will be tested and presented to the world during FRWRD Festival. Due to this co-creative process, a platform of innovation arises, which aims on creating new experiences with technology while enjoying dance. FRWRD is the festival of the future. Extern: o.a. Technische Universiteit Eindhoven/Fontys/TNO
Adobe	<i>The Adobe Education Leaders (AEL) are innovative educators who are effectively using Adobe tools and applications to promote excellence in the classroom. Creative network worldwide;</i> Intern zijn er twee education leaders. Zij bezoeken bijeenkomsten in Europa en de USA.

1. EXTERNE ORIËNTATIE

PROJECT	
Districts of Creativity netwerk	<i>Netwerk BCEN</i> waarbij het onderwijs in Brabant zich op alle niveaus van Universiteit tot MBO heeft georganiseerd rondom thema's die te maken hebben met de creatieve industrie.
Wet op behoud creativiteit	<i>Een project van provincie Noord-Brabant</i> Creativiteit maakt vindingrijk, zet aan tot onderzoeken, vrijdenken, experimenteren en creëren. Met een frisse, onbevangen blik. Omdat iedere Brabander zijn aangeboren creativiteit moet kunnen ontwikkelen en benutten, slaan partners uit verschillende sectoren en de provincie de handen ineen. Samen bouwen zij aan de Wet op behoud van creativiteit. Het wordt geen echte wet maar een manifest waarin ze afspreken hoe ze het creatief potentieel in onze provincie duurzaam willen stimuleren.
Make your future	<i>Make Your Future</i> is een project gestart om het nieuwe maakonderwijs de plek te geven die het verdient. Via een "doorlopende leerlijn" verbinden we het nieuwe maakonderwijs in vmbo - mbo - hbo aan elkaar én aan de praktijk. Zo krijgt 'het nieuwe maken' als vaardigheid een volwaardige plek in het onderwijs en sluit het beter aan op de beroepspraktijk. Make your Future bundelt de krachten van onderwijs en bedrijfsleven. De beroepspraktijk staat te springen om makers aan het werk te helpen. Daarnaast is maken sterk in ontwikkeling. Naast de traditionele hamer is er de afgelopen decennia veel nieuw gereedschap bijgekomen. Technologie als de 3D printer,, lasersnijder, sensoren en beschikbaarheid van informatie, hebben ervoor gezorgd dat een hele nieuwe range van mogelijkheden zich aandient. Extern: o.a. Koning Willem I College, Avans Hogeschool, HAS, vo-scholen, bedrijven en gemeente Den Bosch

Samenwerkingen met individuele mbo-hbo scholen

Allianties met mbo- en hbo-instellingen blijven volop in beweging. Zo zijn er nieuwe samenwerkingen met Fontys Hogeschool: het ondernemerschap platform Young entrepreneurs, de minor Protoplay en het project Click.nl. En zijn er verkenningen met ROC Summa college om internationalisering van het MBO in de regio Brainport gefundeerd en gezamenlijk op te zetten.

1.4 DEMOGRAFISCHE ONTWIKKELINGEN

Zoals in het bestuursakkoord is aangegeven, verdient één maatschappelijke ontwikkeling bijzondere aandacht, namelijk de krimp op landelijk niveau van het aantal leerlingen en studenten in het vmbo en mbo. Ook SintLucas houdt deze ontwikkelingen nauwlettend in de gaten. Hoewel we het aantal aanmeldingen van nieuwe studenten de afgelopen jaren iets zien terug lopen, krijgen we nog steeds meer aanmeldingen dan we kunnen plaatsen. Tabel 1 laat zien waar de aanmeldingen en ingeschreven studenten van schooljaar 2017-2018 vandaan komen. Hieruit blijkt dat we een bovenregionale functie vervullen.

RMC-regio	Aanmeldingen 2017-2018		Inschrijvingen 2017-2018	
	aantal	%	aantal	%
Zuid-Oost Brabant	578	36,2%	315	37,1%
Noord-Oost Brabant	326	20,4%	179	21,1%
Limburg noord	240	15,0%	127	15,0%
Midden-Brabant	162	10,1%	88	10,4%
West-Brabant	111	7,0%	62	7,3%
Zuid-Limburg	97	6,1%	40	4,7%
Arnhem-Nijmegen	42	2,6%	20	2,4%
Rivierenland	28	1,8%	12	1,4%
Rijnmond	4	0,3%	0	0,0%
Haaglanden	2	0,1%	2	0,2%
Oosterschelde	2	0,1%	2	0,2%
Stedendriehoek	2	0,1%	0	0,0%
Amsterdam	2	0,1%	0	0,0%
Utrecht	1	0,1%	1	0,1%
totaal	1597	100%	848	100%

Tabel 1: waar komen onze studenten vandaan (bron: vakscholenopkaart.nl)

Wanneer we naar de toekomst kijken, zien we in de prognosecijfers van DUO/CBS een lichte daling van het potentieel aantal mbo-studenten voor SintLucas (zie tabel 2).

1. EXTERNE ORIËNTATIE

	teljaar 2016	teljaar 2017	prognose 2018	prognose 2019	prognose 2020	prognose 2021	prognose 2022
studentenaantallen	3.000	2.963	3.138	3.119	3.061	3.025	2.977
jaarlijkse ontwikkeling studentenaantallen	1,4%	-1,2%	5,9%	-0,6%	-1,8%	-1,2%	-1,6%

Tabel 2: prognosecijfers van DUO/CBS

Om er voor te zorgen dat we de komende jaren voldoende aanmeldingen blijven houden, hebben we de afgelopen jaren veel aandacht gegeven aan het versterken van de marktpositie van SintLucas.

2. ORGANISATIE SINTLUCAS



SintLucas bestaat uit een publiek deel en een private tak die met elkaar samenwerken en elkaar versterken.

2.1 VMBO EN MBO

vmbo

Het SintLucas vmbo is een creatieve, kleinschalige school. Naast creativiteit is er veel aandacht voor een goede algemene theoretische basis. Het doel is dat de leerlingen doorstromen naar een passende (creatieve) vervolgopleiding.

Streven aantal vmbo-leerlingen in 2025: 450-500.

mbo

Het SintLucas mbo is een creatief-technische vakschool. SintLucas leidt vormgevers op. Mensen die iets kunnen bedenken, ontwerpen en maken. Ideeën vormgeven. Voor sommige studenten ligt de nadruk meer op het bedenken en ontwerpen, voor anderen op ontwerpen en maken. Na SintLucas studeren ze verder aan een hbo-opleiding, starten ze hun eigen bedrijf of gaan ze werken.

Streven aantal mbo-studenten in 2025: 2800.

2. ORGANISATIE SINTLUCAS

2.2 SINTLUCAS NXT

SintLucas NXT, de private tak van SintLucas, biedt:

- naast mbo-opleidingen ook cursorische onderwijs en hbo-trajecten aan die het leven lang ontwikkelen ondersteunen;
- organiseert structurele feedback van buitenaf waarmee we het reguliere onderwijs blijven verbeteren;
- realiseert extra, betaalde vlieguren voor studenten waardoor studenten meer skills opdoen en daardoor sneller inzetbaar zijn;
- experimenteert en innoveert op het gebied van onderwijs, didactiek, technologie en vakinhoud en
- genereert op termijn extra financiën die weer terugvloeien naar het onderwijs en ontwikkeling om toonaangevend te blijven.

SintLucas NXT kent twee pijlers die met elkaar in verbinding staan: Jobs en Development.

Jobs

Jobs biedt diensten op creatief-technisch gebied. Studenten werken binnen de studio aan opdrachten of worden op uitzendbasis geplaatst bij bedrijven. Studenten maken extra vlieguren, zodat zij beter voorbereid worden voor de creatieve industrie. De feedback van bedrijven op de prestaties van de student zorgt ervoor dat het reguliere onderwijs up-to-date blijft.

De werving en plaatsing van studenten wordt verzorgd in samenwerking met een uitzendbureau.

2. ORGANISATIE SINTLUCAS



Development

Binnen development vindt onderzoek en kennisvalorisatie plaats op het gebied van creativiteit, technologie en leren. Niet alleen nieuwe technieken en de toepasbaarheid hiervan in de creatieve industrie, maar ook de rol van creativiteit bij leren zijn de voornaamste speerpunten. De onderzoeksresultaten worden vertaald in cursussen, lezingen (Sainttalks) en (deel) certificaten voor alumni en andere professionals in het kader van een leven lang ontwikkelen. Daarnaast is SintLucas NXT een hbo-traject aan het ontwikkelen voor mbo-studenten op het creatieve, technologische vlak.

3. SiNTLUCAS

CREATING OPPORTUNITIES

STRATEGISCH BELEID 2020-2025

Aanleiding

In 2016-2017 is door positioneringsbureau "De Positioneerders" de staat van SintLucas in beeld gebracht. Uit dit in- en externe onderzoek bleek dat SintLucas de sterke marktpositie die ze ambieert niet waar maakte. Onder andere de volgende zaken werden gesignaleerd:

- Het beeld over SintLucas is diffuus en contrasterend. Wie is SintLucas?
- De fundamentals in het curriculum (de pijlers Personality, Creativity, Practice en ondernemerschap) kunnen het onderscheidend vermogen van SintLucas vergroten, mits SintLucas-breed geïmplementeerd.
- 10 jaar na de fusie is SintLucas nog altijd niet één SintLucas. Dit leidt tot inefficiency en een onduidelijk beeld over SintLucas in- en extern.
- Bevindingen uit externe oriëntaties binnen de creative industrie en maatschappelijke ontwikkelingen worden nog onvoldoende vertaald naar het onderwijs en de organisatie van SintLucas.

Op basis van de resultaten van het onderzoek in het voorjaar van 2017 een nieuwe positionering uitgewerkt. Dit heeft ook geleid tot een aanpassing van het opleidingsportfolio. SintLucas biedt alleen nog opleidingen aan die vormgevers opleiden. Dit zorgt voor een duidelijkere positionering van SintLucas en voor een toekomstbestendig aanbod. Dit betekent dat vanaf schooljaar 2019-2020 SintLucas stopt met de opleidingen Signmaker niveau 2 en 3.

Missie

Bij SintLucas begeleiden we creatieve talenten naar een mooie toekomst in de creatieve industrie.



Visie

SintLucas is hét portaal van de creatieve industrie.

Creatieve talenten kiezen voor SintLucas, omdat wij ze begeleiden naar een mooie toekomst in die sector. Bedrijven en hbo's kiezen voor SintLucassers, omdat ze voorlopen op het gebied van kennis, vaardigheden en houding.

Organisaties kiezen voor SintLucas, omdat wij als een spin in het web kennisontwikkeling, innovatiekracht, experiment en faciliteiten binnen de creatieve industrie én erbuiten verbinden.

SintLucas maakt de rol van product leader waar met de kwaliteit van het onderwijs en de opleidingen, met continue innovatie en ontwikkeling en met maatschappelijke impact.

Cultuur en Kernwaarden

Cultuur en gedrag zijn belangrijker dan structuur en systemen. Belangrijk voor de toekomst is daarom de ontwikkeling en sturing op een gedeelde organisatiecultuur en waarden. Dit heeft onder meer een grote invloed op de samenwerking binnen de organisatie, op de uitstraling en herkenning van SintLucas en op de acceptatie van externe verkenningen en innovaties.

Bij SintLucas werken we samen in een cultuur waar de kernwaarden groei, eigenheid, zelfvertrouwen, trots en plezier de basis vormen. Deze Kernwaarden raken de hele organisatie en gelden voor iedereen: van onderwijsteams en ondersteunende diensten op het mbo en het vmbo, van studenten en leerlingen tot aan het directieteam en het college van bestuur.

3. SINTLUCAS CREATING OPPORTUNITIES

Kernwaarde **groei**: *Als je goed kijkt, zie je overal kansen om te groeien*

Elke dag groeien. Daar gaan we voor. Elke dag meer kunnen, meer durven, meer begrijpen. Jezelf uitdagen en elkaar stimuleren horen daarbij. Maar ook gewoon nieuwsgierig zijn. Jezelf verwonderen en nieuwe dingen willen uitproberen. Als je goed kijkt, zie je overal kansen om te groeien.

Kernwaarde **zelfvertrouwen**: *Omarm jezelf en niets houdt je tegen*

Zelfvertrouwen is een kostbaar juweel. Het brengt je daar, waar je heen wilt. Het laat je dingen doen, die je nooit eerder deed. Dus koester het. En laat het door niets of niemand afpakken. Als je gelooft in jezelf kan niets je tegenhouden.

Kernwaarde **plezier**: *Doe wat je blij maakt*

Als je plezier hebt in wat je doet, dan gaat het bijna vanzelf. Doe dus zoveel mogelijk dingen waar je hart sneller van klopt. Het liefst samen met anderen. Want samen met plezier ergens aan werken is nog leuker en je bereikt vaak meer.

Kernwaarde **eigenheid**: *Wie je bent, is wat jou bijzonder maakt*

Anders mogen én durven zijn. Ontdekken wat bij je past. Je eigen weg kiezen. Bij SintLucas krijg je alle ruimte om jouw persoonlijke talenten te ontwikkelen. Om dingen op jouw manier te doen. Zodat je jezelf herkent in het werk dat je maakt. En je een eigen plek verovert in de creatieve wereld.

3. SINTLUCAS CREATING OPPORTUNITIES



Kernwaarde **trots**: *Ga voor dat grootse gevoel en geniet*

Wij zien je graag trots op jezelf en op anderen. Want dat betekent dat je goed bezig bent. Dat je je talenten ontwikkelt. Dat je geniet. Trots is een krachtige drijfveer. Het geeft je de energie om ergens voor te gaan. En de motivatie om door te zetten als je nog een weg te gaan hebt.

Creating opportunities

Creating opportunities is de brede vertaling van onze missie en visie. Onze belofte. We creëren kansen om toekomstdromen waar te maken. Niet alleen voor leerlingen en studenten. Ook voor medewerkers, oud-studenten, bedrijven en andere partners. En we verwachten dat zij dat ook weer doen voor anderen.

Om antwoord te geven op de ontwikkelingen en onze ambities waar te maken hebben we zes strategische ontwikkelijnen en doelen benoemd:

1. Onderwijsontwikkeling/Toekomstbestendig zijn
2. Organisatieontwikkeling/Wendbaar zijn
3. Teamontwikkeling/Eigenaarschap en werkplezier hebben
4. Positionering/(h)Erkenning krijgen
5. Innovatie/Toekomst klaar zijn
6. Bedrijfsvoering/Voorspelbaar zijn

3. SINTLUCAS CREATING OPPORTUNITIES

3.1 ONDERWIJSONTWIKKELING

We bieden een onderwijsprogramma dat meebeweegt met de technologische en didactische innovaties en maatschappelijke ontwikkelingen.

Visie op onderwijs

In 2025 is gepersonaliseerd leren mogelijk en is waarde toevoeging het uitgangspunt. De student maakt op basis van talent en persoonlijke leerstijl keuzes binnen een 'open curriculum', geholpen door een zelfgekozen carrière-coach. De organisatie volgt de student en niet andersom. We spreken van een fluïde en adaptief curriculum, waarin de student een grote mate van vrijheid heeft om formeel en informeel leren met elkaar te vermengen. Tijd en plaatsgebonden leren behoort tot het verleden, werk- en privétijd vermengen zich, het gebouw is een bijenkorf waarin structureel leren mogelijk is gemaakt. Technologie is overal voelbaar en zichtbaar aanwezig en stimuleert het bedenken van oplossingen voor een steeds veranderende wereld. Onze 'achtertuin', waarin studenten volop kunnen experimenteren en waar fouten maken mag, is gerealiseerd. Werkplaatsen en 'Labs' zijn gemeengoed. Bedrijfsleven, publieke organisaties en studenten maken gebruik van onze faciliteiten en organiseren zelf als producenten het leren. Studenten leren binnen bedrijven en andere organisaties, begeleid door hybride docent-begeleiders. SintLucas faciliteert in relevant, betaald werk om extra vliegreuen te maken.

3. SINTLUCAS CREATING OPPORTUNITIES



Leven lang ontwikkelen

In 2025 heeft SintLucas een herkenbaar en inspirerend aanbod voor een leven lang ontwikkelen. Dit aanbod komt tegemoet aan de vraag van alumni, professionals en bedrijfsleven om op de hoogte te blijven van ontwikkelingen en toepassing daarvan in de beroepspraktijk. Naast mbo- trajecten, cursussen en lezingen biedt SintLucas ook hbo- vervolgtrajecten aan die het leven lang ontwikkelen ondersteunen.

We ontwikkelen dit aanbod in nauwe samenwerking met het bedrijfsleven, alumni en partners binnen het onderwijs.

Engelstalige opleidingen

Internationalisering van ons middelbaar beroepsonderwijs en voortgezet beroepsonderwijs is om de volgende reden essentieel:

- Het beroepenveld krijgt een steeds internationaler karakter. SintLucas wil haar studenten en leerlingen een diploma meegeven waarmee zij overal ter wereld aan het werk kunnen of kunnen verder studeren.
- Globalisering van de samenleving zorgt ervoor dat we steeds vaker in contact komen met mensen uit andere delen van de wereld. Reizen, nieuwe media en culturele diversiteit in de samenleving vraagt om begrip voor andere leefwijzen, kennis van andere talen en inzicht vanuit een ander perspectief. Deze diversiteit vraagt om internationale vaardigheden.
- De visie 'Internationalisering van het onderwijs in Brainport' laat zien dat voor de regio Brainport Eindhoven internationalisering een essentiële voorwaarde is om de groei van deze regio te waarborgen.

3. SINTLUCAS CREATING OPPORTUNITIES

3.2 ORGANISATIEONTWIKKELING

SintLucas is een wendbare organisatie met een cultuur die experimenten aanmoedigt.

Visie op de wendbare organisatie

Veranderen en ontwikkelen is voor SintLucas structureel geworden. We kunnen als organisatie niet meer zonder innovatie. Dat vernieuwen wordt steeds complexer omdat alle elementen van onze organisatie steeds meer met elkaar verweven zijn. We kunnen niet meer zomaar een systeem of processen veranderen. Ontwikkelingen moeten plaatsvinden vanuit een afgewogen en integrale visie. Daarbij moeten we continu de samenhang bewaken en rekening houden met allerlei eisen en kaders, waarbij ruimte blijft voor creativiteit. Daarom is projectmanagement voor SintLucas van groot belang. De projectmanagement organisatie zorgt ervoor dat het kiezen, voorbereiden en organiseren van verander- en verbeterprojecten optimaal verloopt en tot de juiste resultaten leidt. SintLucas bereidt medewerkers die projectfuncties en -rollen vervullen daar goed op voor en biedt een breed palet aan ontwikkelingsmogelijkheden. De gekozen methode Projectmatig Creëren is gemeengoed.

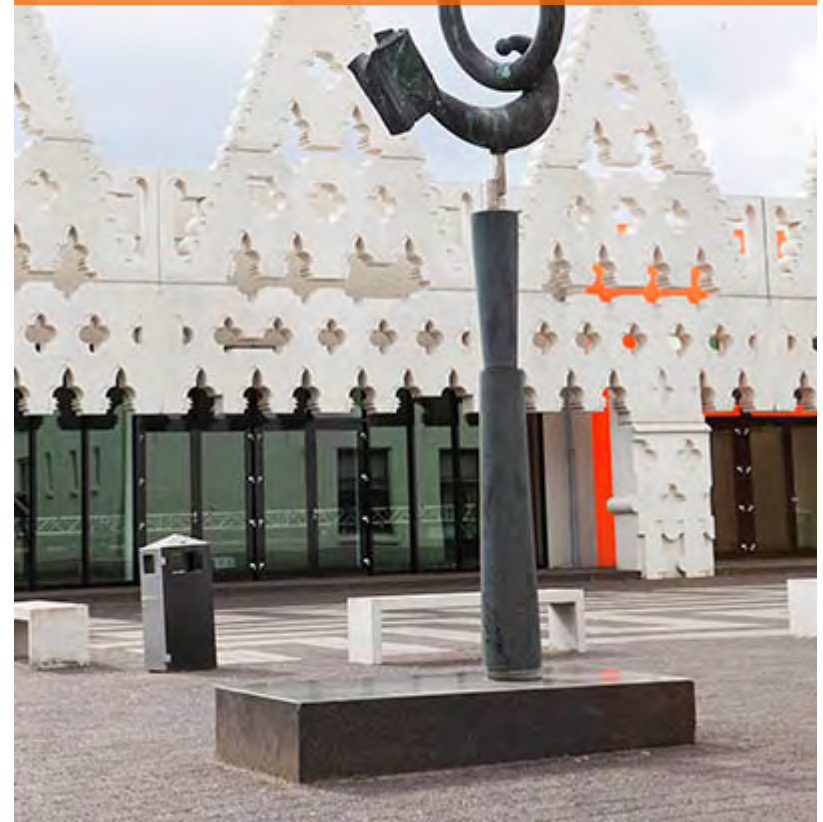
3.3 TEAMONTWIKKELING

Bij SintLucas werken mensen die met ambitie, betrokkenheid, creativiteit, deskundigheid en plezier hun bijdrage leveren aan het onderwijs.

Visie op teamontwikkeling

In 2025 werken we bij SintLucas in resultaatverantwoordelijke teams. Elk doel en resultaat draagt uiteindelijk bij aan de collectieve ambitie van SintLucas: "SintLucas is het portaal van de creatieve industrie". Dit geldt voor alle teams en individuele medewerkers in de organisatie; zowel onderwijsgevend als onderwijsondersteunend. Binnen de gegeven kaders wordt autonoom door individuen en teams bepaald welke werkwijze wordt ingezet

3. SINTLUCAS CREATING OPPORTUNITIES



om resultaten te behalen. Medewerkers nemen in eerste instantie verantwoordelijkheden vanuit de rol die zij hebben. Maar bij resultaatverantwoordelijk werken hebben we ook gezamenlijke verantwoordelijkheden en kijken we breder naar de ambitie van SintLucas. Iedereen committeert zich aan de resultaatafspraken die zijn gemaakt; deze zijn niet vrijblijvend. Resultaatverantwoordelijk werken op SintLucas is mensgericht. Daarom is coaching ingebed in de organisatie. We coachen elkaar op het proces. Dat proces heeft zowel betrekking op wat er wordt gedaan, als hoe het wordt gedaan. Het resultaat is sturend voor de coaching. Van de resultaatafspraken wordt vooraf bepaald hoe deze gemeten en geëvalueerd worden. Bij SintLucas zijn we flexibel en hebben we een lerende houding, waardoor toekomstbestendig werken mogelijk wordt. Iedere medewerker is bewust bezig met het sturen van zijn of haar eigen professionele ontwikkeling. Fouten maken mag, zolang er maar van wordt geleerd. Daarom zijn we flexibel in het bijstellen van onze aanpak voor het behalen van de resultaten. We blijven continu reflecteren. Leiderschap is een essentiële factor voor het succes van resultaatverantwoordelijk werken. Leiders zijn inspirerend, coachend en faciliterend. Hierdoor vergroot het zelfvertrouwen van medewerkers in hun eigen capaciteiten en het werkplezier. Leiderschap is bij resultaatverantwoordelijk werken niet alleen gekoppeld aan leidinggevende functies. Teamleden tonen ook coachend en faciliterend leiderschap.

Van talent naar toekomst: focus instroom en doorstroom medewerkers

SintLucas kan de ambities alleen waarmaken met bevlogen medewerkers die op het juiste moment de juiste dingen doen en zich voortdurend blijven ontwikkelen.

Talenten binnen de creatieve industrie en het onderwijs kiezen voor een (loop)baan bij SintLucas. SintLucas medewerkers zijn betrokken professionals die zich blijven ontwikkelen om hun eigen ambities in lijn met de ambities van SintLucas te verwezenlijken. Binnen SintLucas hebben we een leercultuur. Met tools, optimale gesprekkencyclus en coaching worden medewerkers continu uitgedaagd en gestimuleerd om te groeien.

3. SINTLUCAS CREATING OPPORTUNITIES

3.4 POSITIONERING

We hebben een duidelijke positionering in de markt en worden (h)erkend door onze stakeholders. We verbinden de buiten- met de binnenwereld en werken samen met stakeholders aan ontwikkelingen.

Visie op de buitenwereld

Door de brede creatieve insteek is SintLucas vertegenwoordigd in vrijwel de hele creatieve industrie en hebben we samenwerkingen met technologiebedrijven en organisaties in andere sectoren. Medewerkers zijn extern georiënteerd. Vanuit hun beroepsmatige netwerk onderhouden ze relevante contacten optimaal en delen hun relaties met collega's.

Alumni

Onze alumni zijn onderdeel van onze gemeenschap. We ontmoeten ze na de opleiding als stagebegeleider, samenwerkingspartner of professional die zijn kennis en ervaring wil delen of wil verrijken. We betrekken ze bij initiatieven om het onderwijs up-to-date te houden en bij het ontwikkelen van aanbod op het gebied van een leven lang ontwikkelen.

Bedrijven

Met vakschool Cibap zijn we een lijst met top 100 invloedrijke bedrijven aan het opstellen om met hen het partnerschap aan te gaan. Zodoende kunnen we snel de ontwikkelingen binnen de creatieve industrie signaleren om deze dan vervolgens gezamenlijk te vertalen in uitdagend en toekomstbestendig onderwijs.

3. SINTLUCAS CREATING OPPORTUNITIES



3.5 INNOVATIE

We blijven toegevoegde waarde realiseren ten behoeve van ons onderwijs en de creatieve industrie. SintLucas en de medewerkers zijn adaptief naar de omgeving.

Visie op innovatie

Bij SintLucas is innovatie met risico, lef, durf, onderzoek en experiment, betekenisvolle urgente vernieuwingen in de breedste zin van het woord aanpakken en waarde creëren voor stakeholders, organisatie en maatschappij.

De ontwikkelingen van de toekomst vragen om organisaties met de volgende kenmerken: flexibiliteit, een voortdurende oriëntatie op stakeholders en de buitenwereld, kunnen werken met onzekerheid en de grote betrokkenheid van medewerkers. De ontwikkelingen van de toekomst maken dat SintLucas ‘innoveren’ duurzaam en bewust een plek geeft in de organisatie.

3.6 BEDRIJFSVOERING

We hebben onze processen en bedrijfsvoering op orde en zorgen daarmee voor een voorspelbare, wendbare organisatie.

Visie op bedrijfsvoering

Onze (klant)processen zijn helder en eenvoudig. Systemen zijn operationally excellent en ondersteunen onze medewerkers, leerlingen en studenten, zodat ze op ieder moment weten waar ze staan. Ondersteunende diensten bieden de inhoudelijke en organisatorische ondersteuning om onze ambities te verwezenlijken. We werken efficiënt met zo min mogelijk procedures, regels en administratieve last. Tegelijk houden we de naleving van wet- en regelgeving scherp voor ogen.

3. SINTLUCAS CREATING OPPORTUNITIES

4. INTERNE KWALITEITSANALYSE/ NULSITUATIE



In het voorjaar van 2017 heeft er een onderzoek van de Inspectie van het onderwijs plaats gevonden in het kader van het vierjaarlijks onderzoek en het stelselonderzoek. Belangrijkste conclusies uit het onderzoeksrapport van de inspectie zijn:

- een goede kwaliteitscultuur gericht op verbinding;
- een open en effectieve verantwoording en dialoog;
- de kwaliteitsstandaarden onderwijsprogramma en begeleiding die het oordeel “goed” krijgen en de kwaliteitsstandaarden bpv, examinering en onderwijsresultaten die een “voldoende” krijgen en
- aandachtspunten met betrekking tot roosters, nakomen afspraken, de vele ambities en de wijze van evalueren.

Verder heeft het kwaliteitsnetwerk mbo in 2017 een peer-review georganiseerd bij de opleiding Mediavormgever. De externe collega-scholen, die betrokken waren bij deze peer-review, waren onder de indruk van:

- het transparante onderwijsprogramma dat veel keuzeruimte faciliteert;
- een duidelijke visie op ontwikkelingsgericht beoordelen;
- het centraal stellen van loopbaancoaching dat sterk verbonden is met de vakinhoud en
- de plezierige samenwerking van docenten in de open leerruimte waardoor docenten naast en met elkaar lesgeven.

4. INTERNE KWALITEITSANALYSE/ NULSITUATIE

Hierna volgt een overzicht van een aantal belangrijke indicatoren voor het meten van de onderwijskwaliteit. Eerst kijken we naar de indicatoren vanuit het oogpunt van de student/alumni en daarna vanuit het oogpunt van tevredenheid bedrijfsleven en arbeidsmarktrelevantie.

Overzicht indicatoren onderwijskwaliteit vanuit oogpunt student/alumni:

Jaarresultaat	2016/2017	2016/2015	2014/2015	2013/2014	2012/2013
SintLucas	76,5%	79,1%	79,6%	80,0%	78,8%
Landelijk mbo	73,5%	73,4%	74,2%	73,4%	72,0%

Tabel 3: jaarresultaat afgelopen vijf jaar vergeleken met landelijke cijfers

Diplomaresultaat	2016/2017	2016/2015	2014/2015	2013/2014	2012/2013
SintLucas	76,0%	78,8%	79,8%	78,9%	78,0%
Landelijk mbo	74,8%	74,3%	75,2%	74,1%	72,0%

Tabel 4: diplomaresultaat afgelopen vijf jaar vergeleken met landelijke cijfers

Startersresultaat	2016/2017	2016/2015	2014/2015	2013/2014	2012/2013
SintLucas	86,4%	91,0%	89,3%	87,8%	86,4%
Landelijk mbo	84,5%	84,5%	84,5%	83,8%	82,9%

Tabel 5: startersresultaat afgelopen vijf jaar vergeleken met landelijke cijfers

4. INTERNE KWALITEITSANALYSE/ NULSITUATIE

Aantal voortijdig schoolverlaters	2016/2017		2016/2015		2014/2015	
	SintLucas	landelijk	SintLucas	landelijk	SintLucas	landelijk
Niveau 2	7,69%	8,93%	4,62%	8,68%	6,25%	9,25%
Niveau 3	4,27%	3,44%	2,50%	3,28%	2,59%	3,33%
Niveau 4	2,77%	2,93%	2,54%	2,75%	2,03%	2,81%

Tabel 6: aantal voortijdig schoolverlaters afgelopen drie jaar vergeleken met landelijke cijfers

Rapportcijfers tevredenheid studenten Job-monitor	2018	2016	2014	2012
SintLucas	7,6	7,8	7,7	7,3
Landelijk mbo	6,7	6,6	6,5	6,4

Tabel 7: rapportcijfers tevredenheid studenten Job-monitor afgelopen jaren vergeleken met landelijke cijfers

4. INTERNE KWALITEITSANALYSE/ NULSITUATIE

Rapportcijfers tevredenheid medewerkers (MTO/Effectory)	2018		2015	
	SintLucas	Landelijk	SintLucas	Landelijk
Bevlogenheid	7,6	7,4	8,0	7,2
Betrokkenheid	8,2	7,4	8,6	6,9
Tevredenheid	7,5	7,3	8,1	7,0

Tabel 8: rapportcijfers tevredenheid medewerkers afgelopen jaren vergeleken met landelijke cijfers

Doorstroom mbo-hbo	2017	2016	2015	2014	2013
SintLucas	38,5%	41,8%	39,2%	50,3%	52,4%
Landelijk mbo	36,1%	35,9%	34,3%	39,1%	38,7%

Tabel 9: doorstroom cijfers mbo-hbo afgelopen jaren vergeleken met landelijke cijfers

Informatie schoolverlaters

Om onze ambities waar te maken en gestalte te geven aan onze missie, is het belangrijk om te weten hoe onze afgestudeerden het doen in "hun toekomst". Wij doen dan ook mee aan twee verschillende schoolverlatersonderzoeken.

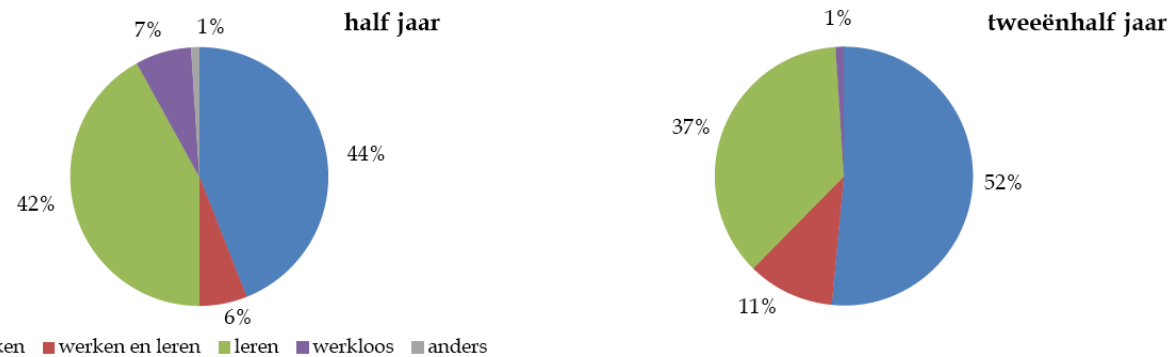
Een eigen schoolverlatersonderzoek, uitgevoerd door onderzoeksbureau DUO en een onderzoek binnen het landelijke, door de mbo-raad ondersteunt, traject "Het echte Studiesucces".

4. INTERNE KWALITEITSANALYSE/ NULSITUATIE

Eigen schoolverlatersonderzoek

In ons eigen schoolverlatersonderzoek zijn de cijfers van afgestudeerden per locatie samen genomen. Dit onderzoek werd bij cohort 2013/2014 (215 respondenten) een half jaar en twee en half jaar na afstuderen uitgevoerd. Gevraagd is wat de schoolverlaters deden een half jaar en tweeënhalft jaar na afstuderen en hoe zij de aansluiting tussen het werk wat ze deden en de opleiding hebben ervaren. Verder is de studenten gevraagd of zij opnieuw voor de school en voor de opleiding zouden kiezen.

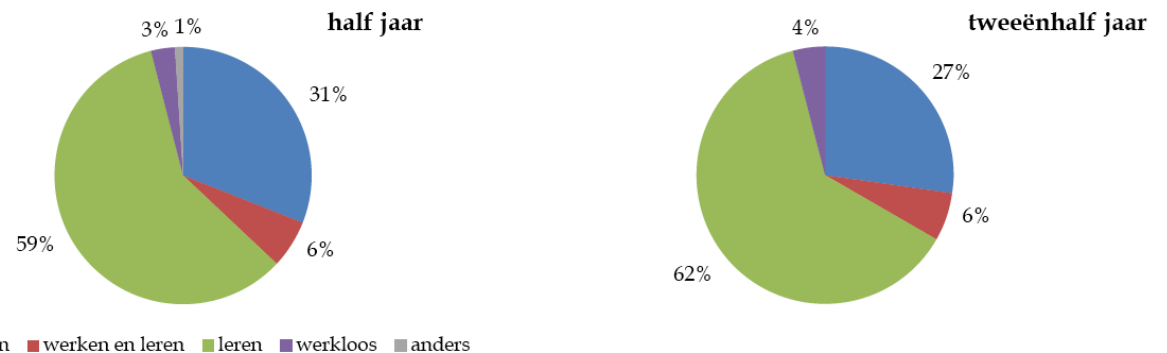
Locatie Eindhoven, cohort 2013/2014:



Grafiek 1: wat doet de afgestudeerde van locatie Eindhoven een half jaar na afstuderen en wat na tweeënhalft jaar na afstuderen (cohort 2013-2014)

4. INTERNE KWALITEITSANALYSE/ NULSITUATIE

Locatie Boxtel, cohort 2013/2014:

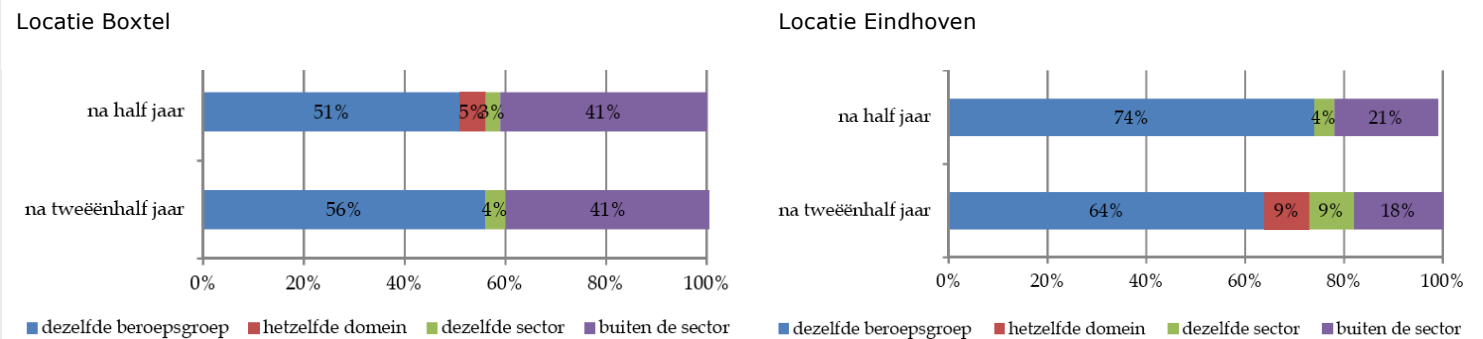


Grafiek 2: wat doet de afgestudeerde van locatie Boxtel een half jaar na afstuderen en wat na tweeënhalf jaar na afstuderen (cohort 2013-2014)

Hieruit kunnen we concluderen dat voor alle afgestudeerden van SintLucas geldt dat na een half jaar ongeveer 5% werkloos en na tweeënhalf jaar nog maar 2½% werkloos is .

4. INTERNE KWALITEITSANALYSE/ NULSITUATIE

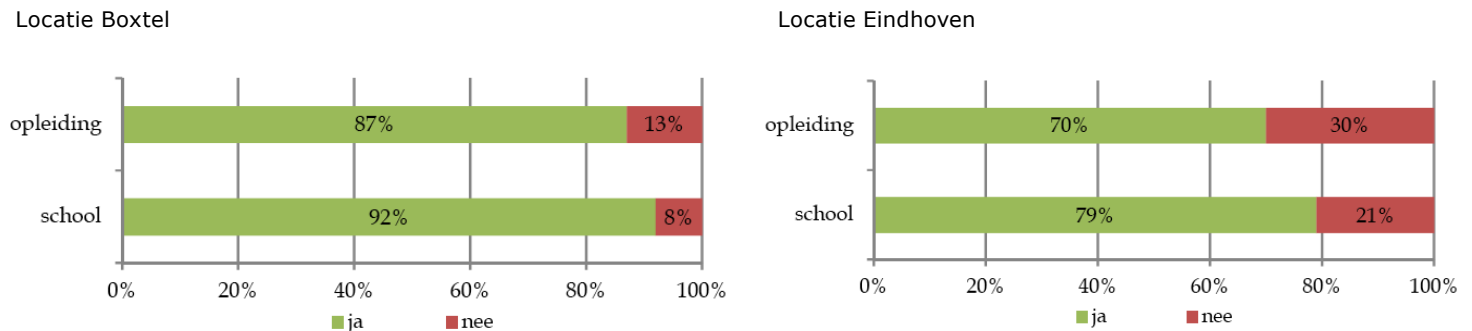
Ook is gevraagd in welke mate het beroep van de werkende schoolverlaters aansluit bij de opleiding die zij gevolgd hebben.



Grafiek 3: in hoeverre sluit het beroep van de werkende schoolverlater aan bij de opleiding die zij gevolgd hebben (gevraagd na half en na tweeënhalf jaar na afstuderen, cohort 2013-2014)

4. INTERNE KWALITEITSANALYSE/ NULSITUATIE

In het volgende overzicht is te zien of de schoolverlaters achteraf gezien (na tweeënhalf jaar) weer voor SintLucas en dezelfde opleiding zouden kiezen:



Grafiek 4: zou je achteraf gezien weer voor SintLucas en dezelfde opleiding kiezen (gevraagd tweeënhalf jaar na afstuderen)

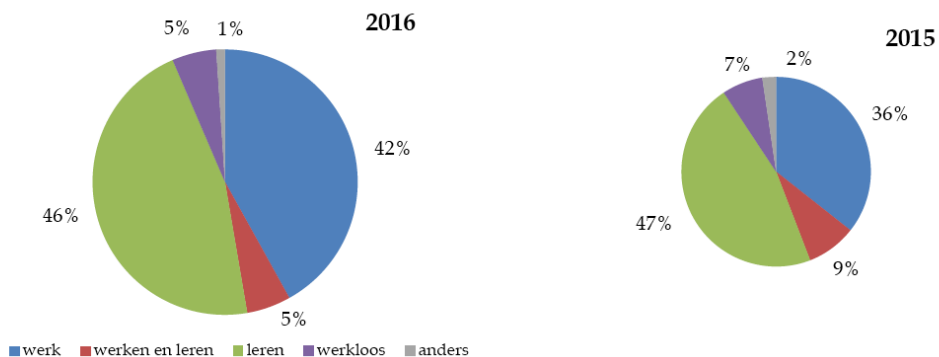
Het blijkt dat, ondanks dat 30% buiten de sector werkt waarvoor ze zijn opgeleid, toch 85% (gemiddelde van 92% en 79%) weer voor SintLucas zou kiezen en 79% (gemiddelde van 87% en 70%) voor dezelfde opleiding.

4. INTERNE KWALITEITSANALYSE/ NULSITUATIE

Bij de cohorten 2015 (2014-2015, 297 respondenten) en 2016 (2015-2016, 240 respondenten) werd het DUO onderzoek alleen een half jaar na afstuderen uitgevoerd. Hierbij is de studenten ook gevraagd hoe zij terugkijken naar de opleiding bij SintLucas m.b.t. de inhoud van het lesprogramma, de aansluiting met de theorie en de zinvolheid van de opleiding.

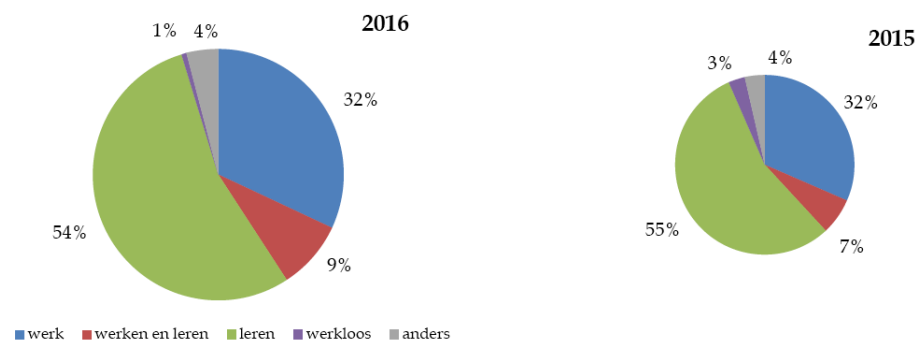
Wat deed de afgestudeerde een half jaar na afstuderen:

Locatie Eindhoven



Grafiek 5: wat doet de afgestudeerde een half jaar na afstuderen (cohort 2015 en 2016 van locatie Eindhoven)

Locatie Boxtel

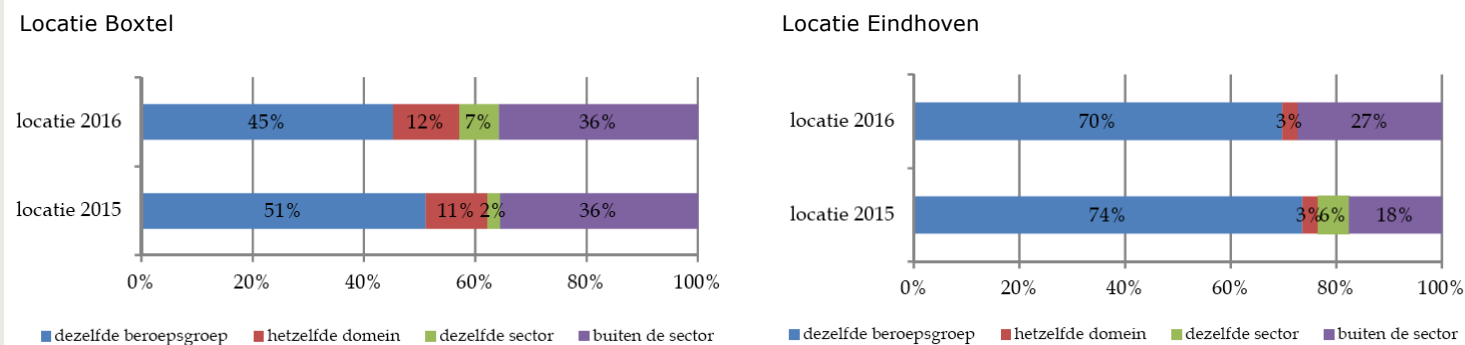


Grafiek 6: wat doet de afgestudeerde een half jaar na afstuderen (cohort 2015 en 2016 van locatie Boxtel)

Wanneer we naar het totaal van SintLucas kijken, blijkt ook uit deze cijfers dat de werkloosheid onder afgestudeerden laag is, ongeveer 3% bij cohort 2015-2016 en 5% bij cohort 2014-2015.

4. INTERNE KWALITEITSANALYSE/ NULSITUATIE

De mate waarin het beroep van de werkende schoolverlaters bij deze cohorten aansluit bij de opleiding die zij hebben gevolgd, is als volgt:



Grafiek 7: in hoeverre sluit het beroep van de werkende schoolverlater aan bij de opleiding die zij gevolgd hebben (gevraagd half jaar na afstuderen, cohort 2015 en 2016)

Voor cohort 2015-2016 geldt dat van alle afgestudeerden van SintLucas ongeveer 32% buiten de sector werkt waarvoor ze zijn opgeleid. Voor cohort 2014-2015 ligt dit percentage wat lager, 27%. Deze cijfers zijn vergelijkbaar met die van cohort 2013-2014.

4. INTERNE KWALITEITSANALYSE/ NULSITUATIE

De volgende tabel laat het aandeel schoolverlaters zien dat tevreden is over een aantal kenmerken van de school en opleiding:

	inhoud lesprogramma	aansluiting theorie	zinvolheid opleiding
cohort 2015/2016	90%	72%	86%
cohort 2014/2015	76%	67%	74%

Tabel 10: aandeel schoolverlaters dat tevreden is over een aantal kenmerken van de school en opleiding (cohort 2015-2016 en 2014-2015)

De tevredenheid is voor alle drie de kenmerken gestegen en de scores zijn ruim voldoende.

Het echte studiesucces

In 2016 is het traject "Het echte Studiesucces" gestart. Inmiddels doen 12 instellingen mee aan dit schoolverlatersonderzoek. Dit onderzoek heeft deels de vorm van een min of meer traditioneel afgestudeerdenonderzoek: we peilen wat de afgestudeerde op dit moment doet en we peilen wat de afgestudeerde vindt van de opleiding en de aansluiting van de opleiding op zijn/haar huidige situatie (studerend, werkend of nog anders). Maar de centrale vraag, waar de vragenlijst mee begint, kijkt breder dan bijv. de relevantie van een bepaald vak voor een bepaald beroep: het gaat om de vraag of de opleiding de afgestudeerde heeft geholpen in zijn/haar persoonlijke, creatieve en sociale competenties. Deze competenties zijn van belang voor het verdere leven van de afgestudeerden, los van de vraag in welk vakgebied zij precies terechtkomen

4. INTERNE KWALITEITSANALYSE/ NULSITUATIE

Er zijn twee onderzoeken uitgevoerd:

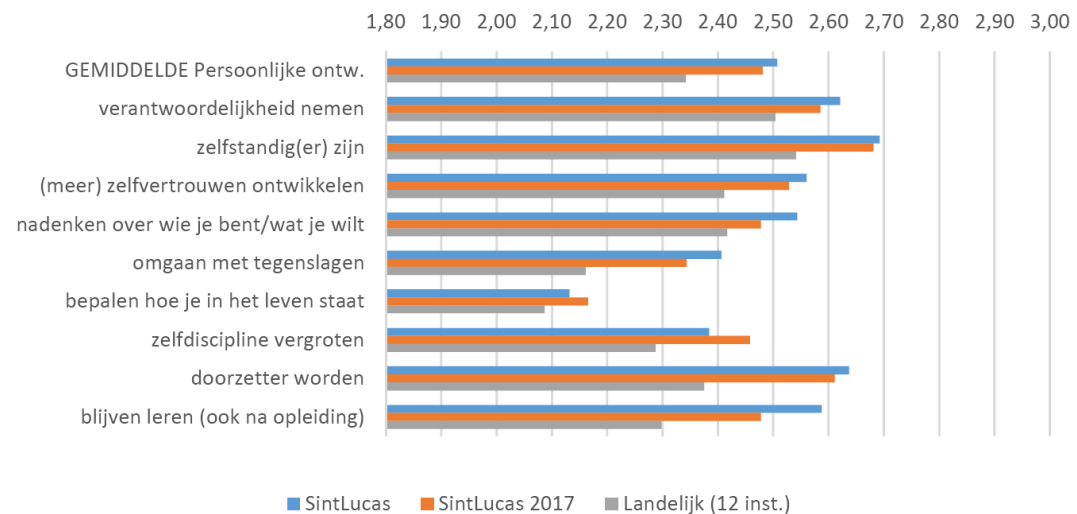
	cohort afgestudeerden	aantal afgestudeerden benaderd	aantal afgestudeerden gereageerd	respons
onderzoek 2018	2013/2014	575	182	32%
onderzoek 2017	2012/2013	495	157	32%

Tabel 11: respons Het echte schoolsucces uitgevoerd in 2017 en 2018

Om de kernvraag van 'het echte studiesucces' te beantwoorden zijn de competenties (op basis van factoranalyse) in twee groepen verdeeld: de groep 'persoonlijke ontwikkeling' en de groep 'sociaal-creatieve' competenties. Per competentie konden afgestudeerden aangeven of de opleiding hen daarbij 'niet', 'een beetje', 'behoorlijk veel' of 'heel veel' heeft geholpen (schaal van 1 t/m 4).

4. INTERNE KWALITEITSANALYSE/ NULSITUATIE

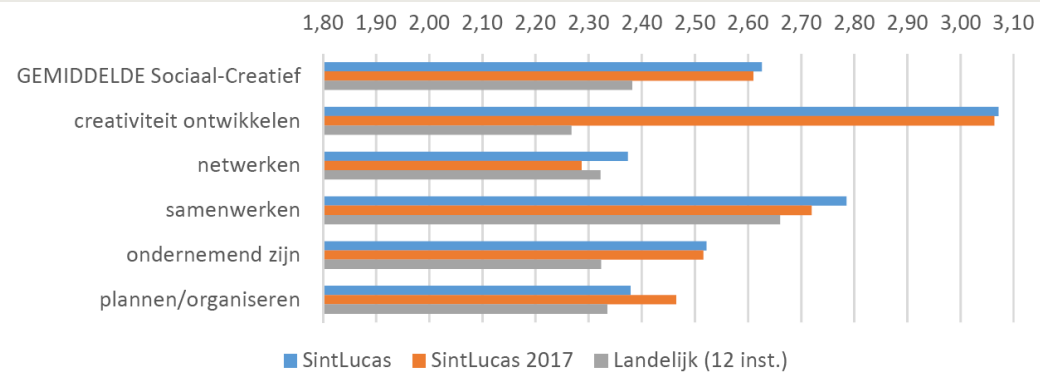
Competenties op het gebied van persoonlijke ontwikkeling, gemiddeldes (blauwe lijn is 2018)



Grafiek 8: in welke mate heeft de opleiding bijgedragen aan competenties op het gebied van persoonlijke ontwikkeling (Het echte schoolsucces 2017 en 2018)

4. INTERNE KWALITEITSANALYSE/ NULSITUATIE

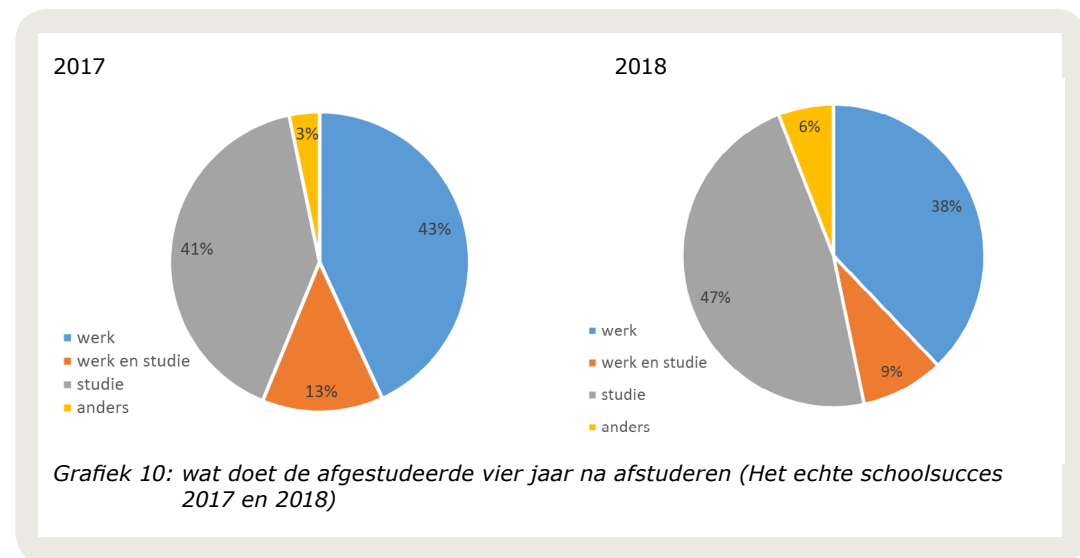
Sociale en creatieve competenties, gemiddeldes (blauwe lijn is 2018)



Grafiek 9: in welke mate heeft de opleiding bijgedragen aan sociale en creatieve competenties (Het echte schoolsucces 2017 en 2018)

4. INTERNE KWALITEITSANALYSE/ NULSITUATIE

Ook in dit onderzoek is gevraagd wat de afgestudeerde op dat moment doet? De afgestudeerden worden verdeeld in vier groepen: werk (hieronder vallen ook afgestudeerden met een eigen bedrijf en zzp'ers), werk en opleiding, alleen opleiding en anders (bevat ook degene die geen werk hebben). Dit levert de volgende cijfers op:



Hoewel de groep “anders” niet alleen afgestudeerden bevat die geen werk hebben, betekenen deze cijfers dat maximaal 3% van cohort 2012/2013 en maximaal 6% van cohort 2013/2014 werkloos is. Deze cijfers komen overeen met die uit het DUO onderzoek.

4. INTERNE KWALITEITSANALYSE/ NULSITUATIE

Verder is aan de werkende afgestudeerden gevraagd of ze in het eigen vakgebied van de opleiding of een verwant vakgebied werken en of ze op of boven het niveau van de gevolgde mbo-opleiding werken. Dit geeft de volgende cijfers:

	onderzoek 2018	onderzoek 2017
werken in eigen of verwant vakgebied van de opleiding	75%	68%
werken op of boven niveau van gevolgde opleiding	85%	73%

Tabel 12: in hoeverre sluit het beroep van de werkende schoolverlater aan bij de opleiding die zij gevolgd hebben (Het echte schoolsucces 2017 en 2018)

Al met al laten onze schoolverlatersonderzoeken zien dat de werkloosheid onder onze afgestudeerden laag is (3-6%), ze vaak in de sector werken waarvoor ze zijn opgeleid (70-75%) en ook meestal op niveau werken (73-85%). Verder zijn ze tevreden als ze terugkijken naar SintLucas en de opleiding.

ervaren aansluiting hbo	onderzoek 2018	onderzoek 2017
slecht	21%	9%
matig	21%	25%
redelijk	35%	41%
goed	22%	24%

Tabel 13: hoe ervaart de hbo-student de aansluiting tussen de huidige opleiding en de opleiding die zij gevolgd hebben (Het echte schoolsucces 2017 en 2018)

Aan de afgestudeerden die zijn gaan doorstuderen op het hbo is gevraagd hoe zij de aansluiting tussen hun SintLucas-opleiding en hun huidige opleiding hebben ervaren. De resultaten hiervan staan in de volgende tabel:

De tevredenheid over de aansluiting met het hbo is dus iets afgenomen.

4. INTERNE KWALITEITSANALYSE/ NULSITUATIE

Overzicht indicatoren onderwijskwaliteit vanuit oogpunt bedrijfsleven:

Rapportcijfers tevredenheid bedrijven (BTO)	2018	2017	2016	2015
SintLucas	7,2	7,2	7,2	6,9
Landelijk mbo	-	7,4	7,5	-

Tabel 14: rapportcijfers tevredenheid BPV-bedrijven afgelopen jaren (cijfers SintLucas eigen Bedrijfstevredenheidsonderzoek; landelijke cijfers van BPV-monitor SBB)

De tevredenheid van de BPV-bedrijven geeft al jaren een stabiel beeld en ligt iets onder het landelijke gemiddelde.

4. INTERNE KWALITEITSANALYSE/ NULSITUATIE

In de volgende tabel zijn de resultaten van de indicator Arbeidsmarktrendement van het CBS weergegeven.

Opleiding	niveau	aandeel >12 uur werkend
Mediavormgeving	4	75%
Ruimtelijke vormgeving	4	76%
Kaderfunctie afbouw, onderhoud en interieur	4	64%
Specialist schilderen	4	72%
Creatief Vakmanschap	4	91%
Applicatieontwikkeling	4	75%
AV-productie	4	66%
DTP	3	73%
Mediamanagement	4	94%
Podium- en evenemententechniek	4	91%

Tabel 15: aandeel werkenden 12 uur per week, 1 jaar na afstuderen, naar opleiding. Het gaat om schoolverlaters 2012, 2013 en 2014 (CBS).

Landelijk wordt er een grenswaarde van minimaal 70% gehanteerd. Streefwaarde is minimaal 80%. Twee opleidingen van SintLucas zitten onder de grenswaarde.

5. SPEERPUNTEN

Deze kwaliteitsagenda behandelt de speerpunten die we met onze stakeholders hebben bepaald en gaat in op de landelijk benoemde speerpunten.

Eerst bespreken we de drie landelijke speerpunten: *Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst*, *Jongeren in een kwetsbare positie* en *Gelijke kansen in het onderwijs*. Daarna komen onze eigen thema's aan bod: *Excellentie*, *Bpv* en *Teamontwikkeling*. En tot slot behandelen we de thema's *Macrodoelmatigheid* en *Leven Lang Ontwikkelen* die we binnen Kennispact MBO Brabant gezamenlijk met alle Brabantse mbo-scholen hebben uitgewerkt.

5.1 ONDERWIJS DAT VOORBEREIDT OP DE ARBEIDSMARKT VAN DE TOEKOMST

Huidige situatie/probleemanalyse:

De problematieken waar SintLucas als vakschool voor de creatieve industrie mee te maken heeft spelen zich op verschillende niveaus af, namelijk op macroniveau ('de wereld'), mesoniveau (de creatieve industrie, het onderwijsveld en de regio) en microniveau (SintLucas).

1. Op macroniveau constateren we dat de toekomst steeds onvoorspelbaarder wordt, bijvoorbeeld door technologische en maatschappelijke ontwikkelingen. Dit heeft een grote impact op het onderwijs van de toekomst: waartoe moeten we studenten opleiden?
2. Op mesoniveau kijken we naar de creatieve industrie, het onderwijsveld en de regio. In lijn met de ontwikkelingen op macro niveau, is ook de creatieve industrie aan snelle veranderingen onderhevig. Dit vraagt om toekomstige werknemers, werkgevers en ondernemers die hierin mee kunnen gaan of voorop kunnen lopen. Daarnaast wil SintLucas een belangrijke rol spelen in de regio Brainport; als belangrijke toeleverancier én partner. SintLucas heeft tevens te kampen met problematieken voortkomend uit demografische ontwikkelingen en een grotere concurrentie, leidend tot minder instroom.



3. Op microniveau spelen er een aantal problemen specifiek voor SintLucas:
 - a. Trends, markt en onderwijsontwikkelingen worden onvoldoende gesignaleerd en doorvertaald naar het curriculum en de onderwijsuitvoering.
 - b. De feedback vanuit het bedrijfsleven (projecten en bpv) wordt onvoldoende gebruikt voor verbeteracties in het onderwijs.
 - c. Een technologische 'mindset', kennis en toepassing van hedendaagse technologie zijn onvoldoende aanwezig bij zowel studenten als docenten.
 - d. Creativiteits-, persoonlijke ontwikkeling en 21-eeuwse vaardigheden zijn SintLucas breed nog onvoldoende in lijn gebracht met de beroepscontext.
 - e. Onze missie "Van talent naar toekomst" wordt nog onvoldoende lading gegeven. We bieden weinig differentiatiemogelijkheden en organiseren vooral 'de bus'.

Reflectie op de indicatoren uit de Regeling Kwaliteitsafspraken mbo 2019-2022

De indicator *Arbeidsmarktrendement* (tabel 15, blz. 50)

Uit de cijfers blijkt dat er twee opleidingen onder de grenswaarde scoren, namelijk de opleidingen *Kaderfunctie afbouw, onderhoud en interieur* en *AV-productie*. De opleiding *Kaderfunctie afbouw, onderhoud en interieur* is inmiddels gestopt. Verder hanteert SintLucas voor alle opleidingen een numerus fixus.

In het kader van macrodoelmatigheid zijn er landelijk afspraken gemaakt m.b.t. signalering en duiding van de cijfers op deze indicator en de eventueel te nemen maatregelen.

Wanneer de te nemen maatregel is dat het aantal studenten op een opleiding dient te krimpen en deze opleiding wordt door vakinstellingen verzorgd, is er landelijk een afspraak gemaakt dat deze krimp in eerste instantie plaats vindt bij de roc's.

Verder gebruikt SintLucas deze indicator, i.s.m. Kennispact Brabant, bij het speerpunt Macrodoelmatigheid (zie blz. 78) om te zorgen voor een betere aansluiting van het opleidingsaanbod met de vraag van de arbeidsmarkt en om te komen tot een doelmatigere

5. SPEERPUNTEN

"vaker deskundigen uit het bedrijfsleven inzetten in het onderwijs omdat ze op de hoogte zijn van de nieuwste ontwikkelingen; docenten zijn vaak outdated!"

- Studentenraad SintLucas

spreiding van het opleidingsaanbod. Hierbij is het doel om voor alle opleidingen in de regio Brabant binnen de gehanteerde streefwaarden te blijven of te geraken.

SintLucas zoekt vooral in de kwalificatiestructuur naar mogelijkheden voor cross-overs op terreinen waar de arbeidsmarkt om vraagt en biedt vooral beroepsgerichte keuzedelen aan om actueel te blijven. Een diploma is uiteraard van belang, maar in de creatieve sector kijken bedrijven vooral naar het portfolio van een student. Door deze ontwikkelingen passen voor SintLucas de cijfers op het gebied van arbeidsmarktrelevantie niet goed meer en richt SintLucas zich meer op de resultaten van het alumnionderzoek “Het echte Studiesucces”.

De **Indicator Aandeel bbl'ers** is voor ons niet relevant omdat SintLucas geen bbl-opleidingen aanbiedt.

Gewenste situatie/doelstellingen:

SintLucas wil niet alleen reageren op wat de arbeidsmarkt vraagt maar ook vooruit denken en inspelen op de behoeften van de arbeidsmarkt over vier jaar. Hiervoor kijkt SintLucas nadrukkelijk naar welke onderdelen in het curriculum stabiel zijn, ongeacht de behoeften van de arbeidsmarkt. Zo is SintLucas gekomen tot de vijf *fundamentals: Creativity, Practice, Personality, Technology* en *Entrepreneurship*. De persoonlijke ontwikkeling van studenten is de stabiele basis van de opleiding. Daarnaast richt SintLucas zich op keuzedelen en wil die de komende jaren ook sneller kunnen ‘verversen’. SintLucas wil de basis op orde hebben en tegelijkertijd toonaangevend en innovatief zijn.

Verder ziet SintLucas de toegevoegde waarde van studenten voor de gehele regio Eindhoven Brainport. Voorheen hadden technologische bedrijven geen werknemers uit de creatieve industrie maar creativiteit wordt steeds belangrijker. Zo zijn er nu contacten met technische bedrijven in de regio, waar de studenten ook van waarde blijken te zijn.

5. SPEERPUNTEN

De doelstelling is om verbeteringen in het proces, organisatie en uitvoering te realiseren waardoor:

- technologische en maatschappelijk ontwikkelingen gesignaleerd en vervolgens geïmplementeerd worden in het curriculum (up-to-date);
- de feedback vanuit het bedrijfsleven direct bijdraagt tot verbetering van het onderwijs;
- de uitgangspositie van de student als beginnend beroepsbeoefenaar, in bezit van actuele kennis, vaardigheden en attitude wordt versterkt;
- meer maatwerk geboden kan worden aan de student in zijn loopbaan van talent naar werk.

5. SPEERPUNTEN

Ambities en maatregelen

Ambitie	Maatregelen	Met wie	Tussenresultaat 2020 Merkbaar of meetbaar	Effect 2022 Merkbaar of meetbaar	Budget Investing
<p>Trends, markt en onderwijsontwikkelingen worden gesignaleerd en vertaald naar praktische toepassingen in het onderwijs waardoor de student "up-to-date" wordt opgeleid.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • onderzoek trends en ontwikkelingen richting 2025 • inrichten van 'raden van advies' vanuit de branche voor alle opleidingen (bijv. wens en schoenenindustrie in de regio ZO-Brabant) • het inrichten van een "trendwatch" met jaarlijkse publicatie van een trendrapportage • ontwerpen van een toekomstbestendig en wendbaar curriculum (TWC25, schooljaar 2019-2020) • opstellen implementatieplan ontwerp TWC25 • het inrichten van een pdca-cyclus gericht op directe verbetering van de onderwijsinhoud, -organisatie en uitvoering • samenstellen van een lijst met top 100 bedrijven • onderzoek naar creativiteit i.s.m. de creatieve industrie (No School) 	<ul style="list-style-type: none"> • onderzoeksgroep TWC25 (met docenten) • vertegenwoordigers uit branche, hbo en wo • in- en externe expertgroepen • projectgroep TWC25 (met docenten) • afdeling kwaliteitszorg • No School met Cibap, ArteZ en universiteit Enschede 	<p>Het ontwerp van het toekomstbestendige en wendbare curriculum is opgeleverd.</p>	<p>De trendwatch is ingericht en vormt onderdeel van de jaarlijkse onderwijs-, ontwikkelings- en innovatiecyclus.</p>	<p>2019 onderzoeksgroep: 6 x 0,25 fte - expertgroepen: 4 x 0,2 fte - projectgroep: 2 fte - inhuur externen: 80.000 euro 2020 - expertgroepen: 4 x 0,2 fte - projectgroep: 4 fte - inhuur externen: 90.000 euro 2021 - 2022 - expertgroepen: 4 x 0,2 fte - inhuur externen: 50.000 euro</p>

Ambities en maatregelen

Ambitie	Maatregelen	Met wie	Tussenresultaat 2020 Merkbaar of meetbaar	Effect 2022 Merkbaar of meetbaar	Budget Investing
Meer kennis en gebruik van hedendaagse technologie in het onderwijs en het ontwikkelen van een technologische 'mindset' bij zowel studenten als medewerkers waardoor de student "up-to-date" wordt opgeleid.	<ul style="list-style-type: none"> instellen promoteam Technology promotour Technology 2018-2019 ontwikkelen van de leerlijn en het curriculum technology (maatwerk voor de verschillende opleidingen) implementatie leerlijn en curriculum technology 	<ul style="list-style-type: none"> Promoteam Technology bestaande uit docenten projectgroep Technology (met docenten) curriculum- en inhoudsverantwoordelijken 	25% van de studenten populatie heeft kennisgemaakt met één of meer nieuwe technologieën (zoals Augmented Reality, Virtual Reality, Mixed Reality, 3D-printing en coding)	75% van de studenten populatie heeft kennisgemaakt met één of meer nieuwe technologieën (zoals Augmented Reality, Virtual Reality, Mixed Reality, 3D-printing en coding)	2019 - promoteam: 4 x 0,4 fte - projectgroep: 6 x 0,05 fte 2020 - implementatie 18 (teams) x 0,05fte 2021 - implementatie 18 (teams) x 0,1fte 2022 - implementatie 18 (teams) x 0,05fte
Naast een goede vak- of beroepsgerichte opleiding binnen het curriculum/ onderwijs veel aandacht geven aan creativiteitsontwikkeling (creativity), toekomstgerichte vaardigheden (personality) en ondernemendheid (entrepreneurship) waardoor de student op langere termijn succesvol blijft.	<ul style="list-style-type: none"> ontwikkelen van de leerlijn en het curriculum <i>personality, creativity</i> en <i>entrepreneurship</i> (maatwerk voor de verschillende opleidingen) implementatieplan leerlijn en curriculum <i>personality, creativity</i> en <i>entrepreneurship</i> 	<ul style="list-style-type: none"> projectgroep <i>personality</i> (met docenten) projectgroep <i>creativity</i> (met docenten) projectgroep <i>entrepreneurship</i> (met docenten) curriculum- en inhoudsverantwoordelijken 	De score op persoonlijke ontwikkeling uit het onderzoek "Het echte studiesucces" is minimaal 2,45 en de score op sociale en creatieve competenties minimaal 2,6 (hoofdstuk 4, grafiek 8 en 9).	De score op persoonlijke ontwikkeling uit het onderzoek "Het echte studiesucces" is minimaal 2,45 en de score op sociale en creatieve competenties minimaal 2,6 (hoofdstuk 4, grafiek 8 en 9).	2019 - drie projectgroepen: 18 x 0,06 fte - implementatie 18 (teams) x 0,03 fte 2020 - implementatie 18 (teams) x 0,5 fte 2021 - implementatie 18 (teams) x 0,03 fte 2022 - implementatie 18 (teams) x 0,03 fte

5.2 JONGEREN IN EEN KWETSBARE POSITIE

Wanneer we naar de definitie van jongeren in kwetsbare positie uit de regeling kijken, jongeren zijn vaak kwetsbaar wanneer zij de overstap maken vanuit het praktijkonderwijs, het voortgezet speciaal onderwijs, het vmbo (basisberoepsgerichte leerweg) en de entreeopleiding naar het (vervolg) mbo of de arbeidsmarkt, zitten er weinig studenten van SintLucas in een kwetsbare positie. Daarom hanteren wij op SintLucas een andere definitie. Wij krijgen op SintLucas een grote groep jongeren met een extra ondersteuningsvraag vanuit passend onderwijs. Wanneer zij die extra begeleiding, die zij nodig hebben, niet optimaal krijgen, is er een grotere kans dat zij voortijdig uitvallen. Voor ons zijn dit de “de jongeren in een kwetsbare positie”.

Huidige situatie/probleemanalyse:

Reflectie op de indicatoren uit de Regeling Kwaliteitsafspraken mbo 2019-2022

De indicator *voortijdig schoolverlaten* laat zien dat het aantal vsv'ers binnen SintLucas de afgelopen jaren is toegenomen (zie tabel 6, blz. 35).

De belangrijkste oorzaken van uitval zijn:

1. Verkeerde keuze, opleiding past niet of is anders dan verwacht.
2. Persoonlijke omstandigheden (psychosociale/psychische problematiek, o.a. depressie, burn-out, ontwikkelingsstoornissen, maar ook ziekte, financiën, te grote reisafstand) of onvoldoende motivatie voor de opleiding of onderwijs in het algemeen.

5. SPEERPUNTEN

"zorg voor een betere begeleiding van studenten met een lastige thuissituatie"

- Studentenraad SintLucas

Omdat SintLucas alleen creatieve opleidingen in haar aanbod heeft, kan zij de student geen alternatief aanbieden en verlaat deze student dus de instelling. Er werd wel een eindgesprek met een student gehouden maar daarna ging men uit elkaar en was er geen contact meer met de schoolverlater. De ongediplomeerde schoolverlater onder brengen in de regionale succesklas ("vangnet" met ondersteuning voor het zoeken naar een nieuwe opleiding) was vaak niet mogelijk omdat deze een wachtlijst had.

De indicator *Arbeidsmarktrendement niveau 2* is voor ons niet relevant omdat we zijn gestopt met de niveau 2 opleidingen.

Gewenste situatie:

Wanneer studenten bij SintLucas uitvallen, worden ze naar een andere school/opleiding begeleidt door een mbo-decaan. Hiervoor worden maatwerktrajecten opgestart. De decaan laat de student pas los wanneer deze is ingeschreven op een andere school. Ook wordt er door de loopbaanbegeleiders beter gelet op verzuim en wordt hier sneller op gereageerd en gaan we de begeleiding van studenten met een ondersteuningsvraag verder optimaliseren (o.a. door het opzetten van een switchklas)

Door deze maatregelen heeft SintLucas de ambitie om in 2020 het aantal vsv'ers voor niveau 4 weer onder de huidige landelijke norm te brengen (maximaal 2,75%) en deze te consolideren in 2022.

Ook voor niveau 2 en 3 wil SintLucas het aantal vsv-ers terugbrengen. Omdat het bij zowel niveau 2 als bij niveau 3 om kleine aantallen vsv'ers gaat (de niveau 2 en 3 opleidingen Signmaker worden afgebouwd) en het vsv-cijfer daardoor flink kan schommelen, zijn deze niet opgenomen bij de resultaten van 2020 en 2022.

5. SPEERPUNTEN



Ambities en maatregelen

Ambitie	Maatregelen	Met wie	Tussenresultaat 2020 Merkbaar of meetbaar	Effect 2022 Merkbaar of meetbaar	Budget Investing
<p>Het aantal vsv'ers verminderen door het optimaliseren van de begeleiding van studenten met ondersteuningsvraag.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • optimaliseren van intake voor studenten met ondersteuningsvraag door formuleren van heldere screeningscriteria • signaleringsfunctie persoonlijke problematiek verbeteren • aanpak psychosociale problemen verbeteren; ervoor zorgen dat casussen niet langer dan vier weken blijven liggen • zichtbaarheid zorgadviesteam verbeteren • toegang tot relevante documenten/ formulieren verbeteren en info up-to-date houden • professionalisering zorgbegeleiders 	<ul style="list-style-type: none"> • zorgcoördinator, toeleverende scholen • ouders • thuisbegeleiders • ambulant begeleiders • orthopedagoog • ondersteuningscoach • begeleidingscoördinator • lob'er • schoolmaatschappelijk werk 	<p>vsv-cijfer niveau 4 schooljaar 2018-2019 < 2,75%</p>	<p>vsv-cijfer niveau 4 schooljaar 2020/2021 < 2,75%</p>	<p>2019 en 2020 jaarlijks:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zorgcoördinator 2 x 0,05 fte - begeleidingscoördinator 10 x 0,1 fte - orthopedagoog 1 x 0,2 fte - ondersteuningscoach 4 x 0,5 fte <p>2021 en 2022 jaarlijks:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zorgcoördinator 2 x 0,05 fte - begeleidingscoördinator 10 x 0,05 fte - orthopedagoog 1 x 0,2 fte - ondersteuningscoach 2 x 0,2 fte

Ambities en maatregelen

Ambitie	Maatregelen	Met wie	Tussenresultaat 2020 Merkbaar of meetbaar	Effect 2022 Merkbaar of meetbaar	Budget Investing
<p>Het aantal vsv'ers verminderen door het optimaliseren van de begeleiding van ongediplomeerde uitvallers naar andere mbo-scholen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> instellen van een decaan mbo die zorgt voor een verbeterde exit-begeleiding instellen vsv-coördinator die zorgt voor inzicht in de redenen van vsv opstarten van maatwerktrajecten voor studenten die van opleiding gaan switchen 	<ul style="list-style-type: none"> samenwerking in de regio met de leerplichtambtenaren Boxtel en Eindhoven en met ROC's 	<ul style="list-style-type: none"> vsv-cijfer niveau 4 schooljaar 2018-2019 < 2,75% er worden maatwerktrajecten aangeboden d.m.v. de switchklas 	<ul style="list-style-type: none"> vsv-cijfer niveau 4 schooljaar 2020/2021 < 2,75% 	<p>2019 en 2020 jaarlijks:</p> <ul style="list-style-type: none"> vsv-coördinator 1 x 0,5 fte mbo-decaan 2 x 0,4 fte begeleidingscoördinator 10 x 0,05 fte <p>2021 en 2022 jaarlijks:</p> <ul style="list-style-type: none"> vsv-coördinator 1 x 0,3 fte mbo-decaan 2 x 0,2 fte

5.3 GELIJKE KANSEN IN HET ONDERWIJS

Reflectie op de indicatoren uit de Regeling Kwaliteitsafspraken mbo 2019-2022

Indicator *Succes eerstejaars studenten (startersresultaat)*

Het percentage van de eerstejaars studenten dat een jaar later nog bij SintLucas studeert ligt boven het landelijk gemiddelde (zie tabel 5, blz. 34).

In bijgaande tabel is het startersresultaat per opleiding weergegeven voor het schooljaar 2016-2017. Bij de opleidingen waar geen resultaat staat, staan geen studenten ingeschreven in het eerste jaar. Dit komt omdat een aantal opleidingen in het eerste jaar gecombineerd worden aangeboden (breed oriëntatiejaar) en studenten pas in het tweede jaar hun definitieve opleiding kiezen.

Deze cijfers zijn voor SintLucas geen aanleiding om hiervoor direct maatregelen op te nemen binnen dit speerpunt.

5. SPEERPUNTEN

Opleiding	niveau	startersresultaat	aantal startersresultaat
Mediavormgeving	4	88,9%	305
Ruimtelijke vormgeving	4	86,1%	274
Kaderfunctie afbouw, onderhoud en interieur	4	-	-
Specialist schilderen	4	-	-
Creatief Vakmanschap	4	78,1%	64
Applicatieontwikkeling	4	-	-
AV-productie	4	-	-
DTP	3	86,7%	30
Mediamanagement	4	75,0%	48
Podium- en evenemententechniek	4	97,9%	48

Tabel 16: startersresultaat per opleiding schooljaar 2016-2017

Indicator *Kwalificatiewinst*

De indicator Kwalificatiewinst is het verschil tussen het behaalde diplomaniveau in het mbo en het niveau van vooropleiding in het vo. Er is sprake van een positieve score voor 'kwalificatiewinst' bij:

- vmbo (alle leerwegen) zonder diploma, PrO, vmbo-b met diploma: minimaal diploma niveau 2;
- vmbo-k met diploma: minimaal diploma niveau 3;
- vmbo-g of -t met diploma, havo/vwo met en zonder diploma: diploma niveau 4.

Wanneer we naar de resultaten van SintLucas van de afgelopen vijf jaar kijken (tabel 17), zien we dat deze ver boven het landelijk gemiddelde liggen. Ook deze cijfers zijn voor SintLucas geen aanleiding om hiervoor direct maatregelen binnen dit speerpunt op te nemen.

benchmark	SintLucas	gem. mbo score
2013	96,6%	82,7%
2014	98,3%	83,3%
2015	97,1%	84,5%
2016	96,7%	85,6%
2017	98,6%	87,0%

Tabel 17: kwalificatiewinst SintLucas vergeleken met landelijke score voor de afgelopen vijf jaar

5. SPEERPUNTEN



Indicator *Opstroom na diploma*

Deze indicator is niet relevant omdat we voornamelijk niveau 4 opleidingen aanbieden.

Indicator *Succes doorstromers in eerste jaar hbo:*

Percentage van de eerstejaars dat een jaar later nog bij dezelfde instelling studeert of de instelling met een diploma heeft verlaten.

Resultaten gediplomeerden 2015/2016 SintLucas:

Deze cijfers zijn lastig te duiden omdat de doorstroom naar het hbo bij SintLucas heel divers is. Ligt het succes van de doorstroomer aan de voorbereiding op SintLucas of aan de invulling op het hbo of aan een verkeerde studiekeuze? Voor SintLucas zijn de resultaten uit het alumnionderzoek "Het echte studiesucces" relevanter (tabel 13, blz. 48). Daarnaast maakt SintLucas afspraken met een aantal hbo-instellingen over de invulling van het curriculum en zijn enkele keuzedelen samen met hbo-instellingen ontwikkeld.

5. SPEERPUNTEN

Opleiding	startersresultaat	aantal
Mediavormgeving	87,0%	100
Ruimtelijke vormgeving	82,8%	93
Kaderfunctie afbouw, onderhoud en interieur	52,9%	17
Specialist schilderen	-	2
Creatief Vakmanschap	71,4%	7
Applicatieontwikkeling	69,2%	13
AV-productie	62,5%	8
Mediamanagement	90,9%	11
Podium- en evenemententechniek	50,0%	6

Tabel 18: succes eerstejaars doorstroom mbo-hbo gediplomeerden 2015-2016

Huidige situatie/probleemanalyse

Onze missie is 'van talent naar toekomst'. In de praktijk zien wij dat het hebben van talent nog geen garantie is voor een succesvolle toekomst. De kansen worden medebepaald door de sociale achtergrond, persoonlijke eigenschappen en de directe omgeving. Onvoldoende aandacht voor de achtergrond en persoonlijke eigenschappen van de student en het hierop anticiperen verkleint in veel gevallen zijn/haar kansen op het succesvol doorlopen van de opleiding.

1. Kijkend naar de grote verschillen in sociale achtergrond en persoonlijke eigenschappen is een 'one size fits all' aanpak niet effectief.
2. Een groeiend aantal studenten is er niet altijd van overtuigd dat de gekozen opleiding past bij hun interesse en aanleg.
3. We constateren dat veel studenten belemmerd worden door onvoldoende inzicht in hun persoonlijke kwaliteiten en onvoldoende 'tools' bezitten voor persoonlijke groei (bijvoorbeeld ten aanzien van netwerken).

Gewenste situatie/doelstellingen:

De doelstelling is om verbeteringen te realiseren waardoor

- Studenten een opleiding volgen die bij hen past qua interessegebied en niveau.
- Hij/zij meer inzicht in de eigen kwaliteiten en motieven heeft en succesvoller zijn schoolloopbaan richting kan geven.
- Studenten beschikken over een persoonlijke 'toolkit' die groei (een leven lang ontwikkelen) mogelijk maakt.
- Studenten een gefundeerde keuze maken voor beroep of vervolgopleiding.

5. SPEERPUNTEN

Ambities en maatregelen

Ambitie	Maatregelen	Met wie	Tussenresultaat 2020 Merkbaar of meetbaar	Effect 2022 Merkbaar of meetbaar	Budget Investering
Zorgen voor een goede aansluiting op het hbo.	<ul style="list-style-type: none"> ontwikkeling van keuzedelen in samenwerking met het hbo uitvoeren van keuzedelen evalueren van keuzedelen meer multilevel en multidisciplinaire projecten 	docenten i.s.m. hbo-instellingen	Aandeel van de hbo-studenten dat, in het onderzoek "Het echte studiesucces", op de vraag hoe zij de aansluiting tussen hun SintLucas-opleiding en hun huidige opleiding hebben ervaren, met "redelijk" of "goed" beantwoorden is > 60% (hoofdstuk 4, tabel 13)	Aandeel van de hbo-studenten dat, in het onderzoek "Het echte studiesucces", op de vraag hoe zij de aansluiting tussen hun SintLucas-opleiding en hun huidige opleiding hebben ervaren, met "redelijk" of "goed" beantwoorden is > 60% (hoofdstuk 4, tabel 13)	jaarlijks <ul style="list-style-type: none"> projectleider: 0,05 fte 3 keuzedelen: 3 x 0,07 fte
Naast een goede vak- of beroepsgerichte opleiding binnen het curriculum/onderwijs veel aandacht geven aan persoonlijke ontwikkeling en begeleiding (personality) waardoor de student op langere termijn succesvoller is op de arbeidsmarkt of in het hbo.	<ul style="list-style-type: none"> ontwikkelen van een Visie op "personality" ontwikkelen van leerlijnen en onderwijsproducten voor de fundamentele "personality" ontwikkelen van "Netwerkmodules" voor de "Netwerkweken". Netwerkmodules zijn betekenisvolle, contextrijke onderdorpelprojecten waarin leerdoelen gericht op beroepsvaardigheden, projectmatig werken, 21e-eeuwse vaardigheden en actief burgerschap samen komen. 	<ul style="list-style-type: none"> projectgroep met docenten interne en externe adviseurs collega vakscholen kompas21 expertisepunt Lob diverse gemeentes en maatschappelijke instanties 	De score op persoonlijke ontwikkeling uit het onderzoek "Het echte studiesucces" is minimaal 2,45 (hoofdstuk 4, grafiek 8).	De score op persoonlijke ontwikkeling uit het onderzoek "Het echte studiesucces" is minimaal 2,45 (hoofdstuk 4, grafiek 8).	2019 <ul style="list-style-type: none"> projectgroep: 6 x 0,025 fte 3 netwerkmodules: 3 x 0,03 fte 2020-2021-2022 <ul style="list-style-type: none"> 3 netwerkmodules: 3 x 0,03 fte

5.4 EXCELLENTIE

Terugblik Excellentieplan als onderdeel van het Kwaliteitsplan 2015-2018

In lijn met onze belofte Creating Opportunities heeft SintLucas de afgelopen 4 jaar ingezet op het ontwikkelen van een excellentieprogramma dat recht doet aan de diversiteit aan talent en toekomstdromen die we in huis hebben. Dit heeft geleid tot een excellentieprogramma met twee vormen van excellentieonderwijs: S+activiteiten en A-levelprogramma's. S+activiteiten zijn extra verbredende en/of verdiepende activiteiten, die buiten het reguliere onderwijs plaatsvinden. Deze activiteiten kunnen heel divers zijn, verschillend in bijvoorbeeld omvang, duur, complexiteit en intensiteit. Alle studenten en medewerkers kunnen aan S+activiteiten deelnemen en nieuwe activiteiten aandragen. Een A-levelprogramma is een compleet verdiepend en verbredend onderwijsprogramma dat studenten in de tweede helft van hun opleiding kunnen volgen. Het programma is bovenop en deels in plaats van hun reguliere opleiding. Om deel te kunnen nemen moet de student zijn toegelaten tot een A-levelprogramma na een selectieprocedure. Een derde programmalijn waarop is ingezet betreft Excellentievoorwaarden, bedoeld om de voorwaarden te creëren die een duurzaam stelsel van excellentie mogelijk maken.

In de periode 2015-2018 zijn er vier (pilot) A-levelprogramma's (door)ontwikkeld en geïmplementeerd; in totaal hebben 90 studenten deelgenomen; met deze A-levelprogramma's vervullen we onze ambitie om voor studenten van alle niveau 4 opleidingen een relevant A-levelprogramma aan te bieden.

Binnen de programmalijn S+ zijn in deze periode 21 S+activiteiten (door)ontwikkeld en in het aanbod opgenomen; in totaal hebben circa 400 studenten deelgenomen; het huidige aanbod biedt mogelijkheden voor studenten van alle opleidingen en alle leerjaren. Tevens is er een infrastructuur opgezet in de vorm van het S+loket, dat het proces van indienen, beoordelen en organiseren van de S+activiteiten borgt.

5. SPEERPUNTEN

In het kader van Excellentievoorwaarden hebben we o.a. gewerkt aan het creëren van een helder onderscheid tussen de verschillende onderwijsactiviteiten (regulier - keuzedelen - A-level - S+), het uitbreiden van het aantal betrokken docenten en ontwikkelaars bij het excellentieprogramma, het opstellen van een visie op het waarderen van excellentie en aan het actief participeren in het landelijk netwerk excellentie in het mbo.

In september 2018 is een meting uitgezet onder studenten en docenten om bekendheid, communicatie en draagvlak met betrekking tot het excellentieprogramma van SintLucas in kaart te brengen. Hieruit blijkt dat er onder studenten weinig bekend is over het excellentieprogramma als geheel. Een deel van hen (her)kent wel elementen, maar vaak werden deze niet in relatie tot het excellentieprogramma gezien. In lijn met deze bevindingen zijn de studenten over de communicatie en informatie niet te spreken. Onder docenten is meer bekend over het excellentieprogramma, maar ook zij zijn over de communicatie en informatie overwegend negatief. Echter, bij zowel studenten als docenten is er veel draagvlak voor excellentie bij SintLucas: de grote meerderheid vindt het belangrijk en wil dat SintLucas er in de toekomst mee doorgaat. Door een actieve rol te spelen in het landelijke netwerk Excellentie in het mbo, laten we als SintLucas zien hoe belangrijk we excellentie in het mbo vinden.

De resultaten uit deze meting, de lessen die we in de afgelopen vier jaar (en daarvoor) hebben geleerd én het excellentieprogramma zoals het er nu ligt bieden veel mogelijkheden om de aankomende vier jaar op verder te bouwen.

5. SPEERPUNTEN



Gewenste situatie/doelstellingen

Laat iedereen excelleren!

Na vier jaar bouwen aan het fundament van ons Excellentieprogramma is het nu tijd om ambities te verzilveren en toe te werken naar een excellent Excellentieprogramma. Hiertoe richten we onze ambities en maatregelen de komende vier jaar op vier gebieden:

1. De student
2. Professionalisering
3. Innovatie
4. Borgen en verduurzamen

1. De student

- a. Kenmerken van excellente studenten

SintLucas wil met haar visie op excellentie binnen het Excellentieprogramma de ruimte bieden voor de ambities van alle studenten. Er is daarom gekozen voor een opzet met S+activiteiten en A-levelprogramma's. Maar hoe bepalen we nu voor welke studenten een A-levelprogramma passend is en waarop onderscheiden zij zich na het afronden van een dergelijk programma? Binnen onderzoek waarin SintLucas participeert zijn zes kenmerken geformuleerd waarop excellente mbo-studenten zich in meer of mindere mate onderscheiden: vakmanschap, innovativiteit, ondernemendheid, zelfsturing, samenwerking en drive. Deze kenmerken gaan zowel intern als extern (denk aan vervolgonderwijs en creatieve industrie) helpen om (potentieel) excellente studenten te herkennen en waarderen en om de leerdoelen van excellentieprogramma's aan te scherpen.

5. SPEERPUNTEN

"er zouden meer mogelijkheden moeten zijn om andere kwaliteiten van je te laten zien (bv dans)"

- Studentenraad SintLucas

b. Student aan zet

Het Excellentieprogramma heeft als doel studenten hun ambities te laten waarmaken. De inhoud van onze A-levelprogramma's en S+activiteiten zijn nu nog veelal programma- en docentgestuurd. Om optimaal in te kunnen spelen op de ambities van studenten (en medewerkers), is het belangrijk dat de studenten binnen het Excellentieprogramma in the lead komen. Zij moeten een grote zeggenschap hebben in het aanbod van S+activiteiten en binnen een A-levelprogramma ruimte hebben om keuzes te maken passend bij hun ambities ná SintLucas. Dat vraagt om een flexibel en dynamisch Excellentieprogramma, waar dingen mogen ontstaan en studenten elkaar kunnen inspireren.

2. Professionalisering

We weten op basis van zowel onderzoek binnen het hbo als door de ervaringen van onze docenten binnen het Excellentieprogramma dat het begeleiden van studenten in een Excellentieprogramma – en dan met name bij A-levelprogramma's - (deels) om andere competenties vraagt. Een helder profiel van de kenmerken van een A-leveldocent zou helpen om gerichte professionalisering te kunnen aanbieden. De leergang 'Begeleiden van (top)talent' die in ontwikkeling is, biedt hiertoe een mooie mogelijkheid, zeker doordat we daar vanaf het begin als gesprekspartner bij betrokken zijn. Behalve dat het Excellentieprogramma mogelijkheden biedt om te professionaliseren op het begeleiden van excellente studenten, biedt het ook veel kansen voor leven lang ontwikkelen voor medewerkers. Het innovatieve en diverse programma brengt medewerkers bijv. in de gelegenheid de nieuwste ontwikkelingen op hun vakgebied bij te houden én aan te bieden.

5. SPEERPUNTEN



3. Innovatie

Een van de richtingwijzers binnen 'Manifest voor het excellentieonderwijs van de toekomst' is: "Behoud excellentieprogramma's als proeftuinen voor innovatie". Ons Excellentieprogramma is de uitgelezen plek om te experimenteren met nieuwe onderwijsvormen en snel in te spelen op ontwikkelingen en trends in de creatieve industrie. Dit betekent dat studenten en docenten de ruimte moeten krijgen om te experimenteren en dat deze experimenten en pilots serieus genomen moeten worden. Daarnaast biedt het flexibele en dynamische karakter van het Excellentieprogramma de mogelijkheid om snel in te spelen op ontwikkelingen en trends. Door een goede verbinding te leggen tussen het Excellentieprogramma en het reguliere onderwijs, profiteren beiden van deze 'proeftuin' functie.

4. Borgen en verduurzamen

a. Communicatie en informatie

Uit onze verkenning in september 2018 blijkt dat er onder studenten en docenten weinig tot geen bekendheid is met het Excellentieprogramma. Dit vraagt om een betere communicatie en informatievoorziening, toegespitst op de behoeften van de verschillende stakeholders. Het ondersteunen bij het ontdekken van de eigen talenten en het aanreiken van mogelijkheden om deze verder te ontwikkelen is een belangrijke taak voor loopbaancoaches; zij zijn een belangrijke schakel richting studenten. Het zichtbaar zijn in de school van excellentietrajecten en bijvoorbeeld werk dat wordt gemaakt is tevens een belangrijke en krachtige manier om de nieuwsgierigheid te triggeren.

5. SPEERPUNTEN

b. Organisatie en huisvesting

Om hetgeen dat projectmatig ontwikkeld en opgezet wordt te borgen, dienen rollen en taken binnen de reguliere organisatiestructuur belegd en gefaciliteerd te zijn. Als dit niet gebeurt, heeft het Excellentieprogramma geen kans van slagen. Een passende huisvesting die een inspirerende leeromgeving biedt, draagt bij aan het uiten van het belang dat SintLucas hecht aan excellentieonderwijs. Door studenten van de verschillende A-levelprogramma's bij elkaar in een leeromgeving te plaatsen ontstaan mogelijkheden voor kruisbestuiving en samenwerking, op het niveau van zowel studenten als docenten.

c. Duurzame bekostiging

Om tot een excellent Excellentieprogramma te komen is de komende vier jaar inzet van extra middelen nodig. Echter, om het Excellentieprogramma structureel door te ontwikkelen en uit te voeren, zijn alternatieve vormen van bekostiging nodig. Het tegen kostprijs aanbieden van het programma zou een mogelijkheid zijn, maar achten we niet wenselijk. Derhalve willen we de mogelijkheden verkennen voor alternatieve vormen van bekostiging, die het Excellentieprogramma op de lange termijn betaalbaar houden.

5. SPEERPUNTEN



Ambities en maatregelen

Ambitie	Maatregelen	Met wie	Tussenresultaat 2020 Merkbaar of meetbaar	Effect 2022 Merkbaar of meetbaar	Budget Investing
Binnen het excellentieprogramma streven we er naar dat alle studenten hun ambities kunnen waarmaken.	<ul style="list-style-type: none"> • benutten van de kennis over kenmerken van excellente studenten ihkv selectie, begeleiding en formuleren leerdoelen • profiel A-leveldocent aanscherpen en inzetten • deelnemen aan (pilot) leergang "Begeleiden van talent" 	<ul style="list-style-type: none"> • S+ coördinator • docenten • landelijk netwerk excellentie: MBO-e 	<ul style="list-style-type: none"> • minimaal 30% van de S+activiteiten is door of samen met studenten geïnitieerd • de meerderheid van de deelnemende studenten ervaart binnen het A-level-programma ruimte voor zijn/haar persoonlijke ambities 	<ul style="list-style-type: none"> • minimaal 50% van de S+activiteiten is door of samen met studenten geïnitieerd • de meerderheid van de deelnemende studenten ervaart binnen het A-levelprogramma ruimte voor zijn/haar persoonlijke ambities 	<p>2019-2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> - S+ activiteiten: 5 x 0,2 fte - A-level activiteiten: 7 x 0,1 fte <p>2021-2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> - S+ activiteiten: 5 x 0,15 fte - A-level activiteiten: 7 x 0,1 fte
Het excellentieprogramma is geborgd binnen het reguliere onderwijsprogramma.	<ul style="list-style-type: none"> • beschrijven van rollen, taken en verantwoordelijkheden • implementeren van deze rollen • zorgen voor noodzakelijke facilitering van het excellentieprogramma • onderzoek starten naar alternatieve vormen van financiering van het excellentieprogramma • zorgen dat de informatie over het excellentieprogramma eenvoudig, up-to-date, duidelijk en aantrekkelijk voor alle stakeholders vindbaar is • benutten van het Excellentieprogramma als proeftuin voor innovatie 	<ul style="list-style-type: none"> • S+ coördinator • docenten • landelijk netwerk excellentie: MBO-e • LOB'ers/cv'ers • afdeling marketing & communicatie 	De organisatie, coördinatie, (door) ontwikkeling en uitvoering van de activiteiten binnen het excellentieprogramma zijn structureel belegd en gefaciliteerd (rooster, formatie en huisvesting).	Het onderwijs in het excellentieprogramma wordt structureel gemonitord en de uitkomsten benut t.b.v. doorontwikkeling van het excellentieprogramma én het reguliere onderwijs (onderdeel regulier kwaliteitscyclus).	<p>2019 – 2020 – 2021</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 x 0,2 fte <p>2022</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 x 0,2 fte

5.5 BPV

Huidige situatie/probleemanalyse

SintLucas heeft zich in 2013 ten doel gesteld om de onderwijsteams meer te betrekken bij de BPV. De LOB'er speelt hierbij een sleutelrol als het gaat om de studentbegeleiding en het contact met het bedrijf vanaf het moment dat de stagiair aan het werk is. Inmiddels is gebleken dat het nieuwe BPV-model er wel toe heeft geleid dat onderwijs meer betrokken is bij de BPV, maar dat het daarnaast heeft geresulteerd in een aantal negatieve effecten. Dit komt tot uiting in de Resultatenrapportage 2018 van het Verbeterplan BPV waarin te zien is dat de beoogde verbeterresultaten voor een deel niet zijn gehaald. De onderdelen met betrekking tot de tevredenheid van de BPV-bedrijven zijn wel gehaald. De algehele tevredenheid van BPV-bedrijven is al jaren stabiel en rond de 7 (tabel 14, blz. 49). Hier tegenover staat dat de studententevredenheid (JOB-monitor 2018) met betrekking tot de BPV gedaald is. De score voor het cluster BPV ligt nu zelfs onder het niveau van het landelijk gemiddelde (54% versus 58%). Verder staat het behoud en beheer van stagebedrijven onder druk. De uitdaging is aanpassingen te bedenken in het BPV-model waarbij onderwijs aan zet blijft maar dat met betrekking tot het BPV-proces, afstemming tussen de verschillende betrokkenen en het relatiebeheer met de BPV-bedrijven aanzienlijke verbeteringen worden behaald.

In het kort de probleemanalyse:

Complexiteit organisatie

- Te groot aantal spelers in de bpv waardoor afstemming en monitoring moeilijk te realiseren is
- Onvoldoende tijd en ruimte voor professionalisering van de betrokkenen
- Onvoldoende duurzame rolbezetting op functies

5. SPEERPUNTEN

Relatiebeheer

- Beperkte mogelijkheden voor het “warm houden” van relaties via bpv door genoemde complexiteit
- Matching student-bedrijf onder druk door spreiding taken in de bpv
- Onvoldoende tijd voor start nieuwe relatieactiviteiten (relatiebeheer nieuwe stijl)

Inrichting onderwijs

- Rooster en formatie onvoldoende ingericht op voorwaarden voor succesvol verloop proces, organisatie, professionalisering en afstemming bpv

Gewenste situatie/doelstellingen

Leidend uitgangspunt blijft dat onderwijs onderdeel blijft van het bpv proces.

Dit betekent dat:

- De student en de stagebedrijven zien en ervaren dat de organisatie van de bpv van bedrijfsbezoek t/m stagevoorbereiding, matching, stagebegeleiding en evaluatie een logische samenhang hebben,
- Dat de diverse interne betrokkenen het belang van de bpv kennen en erkennen en hierna handelen,
- Dat men elkaar opzoekt wanneer aanpassingen nodig zijn om zo met elkaar permanent tot verbeteringen te kunnen komen en zorg te dragen voor continuïteit in het proces,
- Dat er overzicht en focus ontstaat op het gemeenschappelijke belang om studenten en bedrijven optimaal te faciliteren als het gaat om de bpv.

Verder is de doelstelling om meetbare verbeteringen in proces, organisatie en relatiebeheer te realiseren.

5. SPEERPUNTEN

"studenten moeten tijdig geïnformeerd worden over de bpv; vooral meer uitleg over de mogelijkheden die er zijn"

- Studentenraad SintLucas

Ambities en maatregelen

Ambitie	Maatregelen	Met wie	Tussenresultaat 2020 Merkbaar of meetbaar	Effect 2022 Merkbaar of meetbaar	Budget Investing
<p>Het optimaliseren van het bpv-proces zodat de studenten meer tevreden zijn over de bpv.</p>	<p>Verbetering SintLucas brede stagevoorbereiding, o.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sollicitatietrainingen verzorgen • training portfolio-opbouw • instructie geven over gebruik persoonlijk ontwikkelplan in de bpv • 'On Stage' uitleggen • aanpassingen aan stageboek doen <p>Verbetering stagebegeleiding:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vaste frequentie contact en bezoek • extra bedrijfscontactpersoon inzetten voor begeleiding buitenlandstages <p>Verbetering interne processen rondom bpv:</p> <ul style="list-style-type: none"> • overzicht en concrete afspraken intern bpv proces maken • functieprofiel rol en taken binnen bpv beschrijven • zorgen voor professionele rolbezetting • optimaliseren proces accreditatie en praktijkovereenkomst • kaders examinering in de praktijk opstellen en uitvoeren • maken informatiebrochure/ online tool m.b.t. examinering in de praktijk 	<ul style="list-style-type: none"> • werkgroep bpv-optimalisatie • onderwijsadviseur • onderwijsdirectie • examencommissie • loopbaanbegeleiders • bedrijfscontact-personeel • bpv-verantwoordelijken 	<p>JOB-monitor 2020: score cluster "bpv" minimaal 58% (dit was het landelijke gemiddelde op het cluster "bpv" in de JOB-monitor 2018)</p>	<p>JOB-monitor 2022: score cluster "bpv" minimaal 60%</p>	<p>Verbetering voorbereiding en begeleiding:</p> <p>2019 – 2020 - 8 x 0,2 fte</p> <p>2021 - 8 x 0,15 fte</p> <p>2022 - 8 x 0,1 fte</p> <p>Verbetering interne processen:</p> <p>jaarlijks 2 x 0,3 fte</p>
<p>Het optimaliseren van het relatiebeheer met de bpv-bedrijven zodat de matching tussen student en bedrijf verbetert.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • minder verschillende betrokkenen naar bedrijven laten gaan • 'On stage' beter inrichten waardoor meer details zichtbaar zijn voor zowel student als bedrijf • tijdig studenten informeren over de mogelijkheden • CRM inrichten 	<ul style="list-style-type: none"> • werkgroep bpv optimalisatie • loopbaanbegeleiders • bedrijfscontactpersonen • bpv-verantwoordelijken • onderwijsdirectie 	<p>JOB-monitor 2020: score cluster "bpv" minimaal 58% (dit was het landelijke gemiddelde op het cluster "bpv" in de JOB-monitor 2018)</p>	<p>JOB-monitor 2022: score cluster "bpv" minimaal 60%</p>	<p>jaarlijks 7 x 0,2 fte</p>

5.6 TEAMONTWIKKELING

Het waarom van Teamontwikkeling

SintLucas wil het portaal van de Creative industrie zijn en daardoor een meer innovatieve organisatie zijn ('intelligent follower') en sneller anticiperen op technologische en onderwijsontwikkelingen. Dit vraagt om een wendbare organisatie met krachtige, zichzelf organiserende teams en om medewerkers die eigenaarschap tonen (= verantwoordelijkheid nemen en voelen en rekenschap afleggen). Het gedachtengoed hiervoor is opgenomen in de visie op Resultaatverantwoordelijk werken en wordt uitgewerkt en geïmplementeerd via het programma Teamontwikkeling. De belangrijkste uitdagingen zijn aansluiten bij (het tempo en de capaciteiten van) de organisatie. Daadwerkelijk inbedden, doen en steeds evalueren. Maar ook leiderschap en (ervaren van) veiligheid en de mogelijkheid om te experimenteren zijn van belang.

Resultaatverantwoordelijk werken in die vorm leidt tot meer passie en plezier. SintLucas is ervan overtuigd dat het succesvol uitvoeren van dit programma essentieel is en een duurzaam positief effect heeft op de organisatieontwikkeling.

Hiertoe zal SintLucas na twee jaar (in 2020) een tussenevaluatie uitvoeren, die kan leiden tot een eventuele bijstelling van het programma en het verder concretiseren van de maatregelen voor 2021. Vanaf 2022 is teamontwikkeling geen apart programma meer. SintLucas is ervan overtuigd dat het succesvol uitvoeren van dit programma essentieel is en een duurzaam positief effect heeft op de organisatieontwikkeling.

5. SPEERPUNTEN

Ambities en maatregelen

Ambitie	Maatregelen	Met wie	Tussenresultaat 2020 Merkbaar of meetbaar	Effect 2022 Merkbaar of meetbaar	Budget Investing
<p>Bij SintLucas werken zichzelf organiserende teams die zich eigenaar voelen van de kwaliteit van het onderwijs dat zij geven en waarbij medewerkers ingezet worden op persoonlijke kracht en kwaliteiten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • trainen van leiderschap en coachen op voorbeeldgedrag • vergroten van intermenselijke aandacht • vergroten van implementatiekracht/ concrete invoer van plannen • aanstellen van locatiemanagers voor twee jaar (2018-2020) • zorgen voor een gedifferentieerde aanpak per team gebaseerd op teaminventarisatie • elk team voorzien van ontwikkelinstrumenten • voeren van ontwikkelgesprekken met alle medewerkers • tussentijdse medewerkerstevredenheid enquête • project "Inbedding resultaatverantwoordelijk werken (RVW)" implementeren • project "Invoeren en verdiepen ontwikkelgericht begeleiden en beoordelen (OGBB)" opstarten 	<ul style="list-style-type: none"> • onderwijsteams • ondersteunende teams • projectleden • externe programmamanager • directie 	<ul style="list-style-type: none"> • alle medewerkers hebben minimaal één ontwikkelgesprek gevoerd binnen het team (in een periode van 2 jaar) • alle teams hebben een concreet teamplan incl. scholing opgesteld dat is afgeleid van het strategisch kader • teamplannen dienen als input voor de begroting. • management-informatie en de voortgang van de teamplannen worden per trimester besproken met de teamleiding en op basis daarvan bijgesteld 	<ul style="list-style-type: none"> • teams werken als zelforganiserende teams en signaleren zelf een behoefte aan ondersteuning door directie of andere gremia • het voorbereiden en opstellen van een teamplan, het voeren van ontwikkelgesprekken, het vervolg daarop en het opstellen van de inzetplanning maken onderdeel uit van de jaarcyclus. Deze wordt door het team zelf beheerd en tijdig uitgevoerd. 	<p>2019</p> <ul style="list-style-type: none"> - externe programmamanager 90.000 euro - project RVW 5 x 0,15 fte - project OGBB 5 x 0,05 fte <p>2020</p> <ul style="list-style-type: none"> - externe programmamanager 80.000 euro - project RVW 5 x 0,1 fte - project OGBB 5 x 0,15 fte <p>2021</p> <ul style="list-style-type: none"> - project OGBB 5 x 0,15 fte

5.7 MACRODOELMATIGHEID

Dit thema en het volgende thema zijn binnen Kennispact Brabant 3.0 uitgewerkt volgens het A3-principe. Wij hebben dat hier omgezet naar A4 en daardoor ziet de uitwerking er anders uit dan bij de vorige thema's.

Het concept macrodoelmatigheid omvat de doelmatigheid, de arbeidsmarktrelevantie en de toegankelijkheid van het onderwijsaanbod voor jongeren. Doelmatigheid betreft de kosten-efficiëntie, kwaliteit en continuïteit van het opleidingsaanbod. De arbeidsmarktrelevantie betreft het realiseren van een betere aansluiting van het onderwijsaanbod (opleiding, richting) op de vraag vanuit de arbeidsmarkt. In verband met de toegankelijkheid gaat het vooral om de bereikbaarheid en een doelmatige ruimtelijke spreiding van het aanbod over de arbeidsmarktregio('s).

Doel:

Doelstelling van macrodoelmatigheid is het realiseren van een betere aansluiting van het opleidingsaanbod op de arbeidsmarkt en een doelmatigere spreiding van het opleidingsaanbod. Hierbij is het doel om voor alle opleidingen binnen de gehanteerde streefwaarden te blijven of te geraken.

De grens- en streefwaardes komen op het volgende neer:

- Een jaar na afstuderen heeft 80% of meer van de schoolverlaters (excl. doorstuderenden) een baan. Daarbij geldt een grenswaarde van minimaal 70%
- Een jaar na afstuderen heeft 60% of meer van de werkzame schoolverlaters een baan op ten minste het niveau van de opleiding. Daarbij geldt een grenswaarde van minimaal 50%.

5. SPEERPUNTEN

Huidige situatie/probleemanalyse:

Aanpassing van het opleidingsaanbod aan veranderingen in de vraag van bedrijven en instellingen en overheden zijn van cruciaal belang om een goede aansluiting met de snel veranderende arbeidsmarkt te verzekeren. Het opleidingsaanbod is voor een aantal opleidingen Brabant-breed gezien versnipperd en onvoldoende afgestemd op de vraag in de verschillende arbeidsmarktregio's, zowel kwantitatief als kwalitatief. Verder blijkt uit de analyses dat niet alle opleidingen die in Brabant worden aangeboden vallen binnen de gehanteerde grens- en streefwaarden. De oorzaken die maken dat een opleiding niet binnen de gestelde grens- en streefwaarden valt zijn divers, complex en niet altijd te herleiden tot één hoofdoorzaak. Dit maakt dat de analyse betrouwbaar en valide dient te zijn alvorens er aanbevelingen en conclusie worden geformuleerd en getrokken. Evenals de diversiteit in de oorzaken valt er ook een diversiteit te verwachten in de mogelijke oplossingsrichtingen. Daarnaast is gezien de te verwachte daling van het aantal initiële studenten het niet doelmatig om opleidingen op diverse plekken in Brabant aan te bieden.

5. SPEERPUNTEN



Gewenste situatie:

Brabant kent een macrodoelmatig opleidingsaanbod dat in horizontale afstemming tot stand is gekomen.

- Er is structureel adequate informatie beschikbaar zowel kwantitatief als kwalitatief, ten aanzien van de macrodoelmatigheid van de mbo opleidingen in Brabant. (Brabantse arbeidsmarktmonitor, Bram)
- Er is een handelingscyclus en procesbeschrijving beschikbaar voor de beoordeling van de macrodoelmatigheid van zowel bestaande als nieuw te starten mbo-opleidingen in Brabant.
- De benodigde kennis is aanwezig en geborgd in een Brabantse commissie macrodoelmatigheid. Deze geven een onderbouwd advies aan de Brabantse bestuurders om de macrodoelmatigheid van het opleidingsaanbod te verbeteren.
- Er is bestuurlijk voldoende draagvlak om de overgenomen adviezen uit te voeren en er zijn afspraken gemaakt over de wijze waarop consequenties samen gedragen worden.
- De verantwoordelijkheid voor het vaststellen van het opleidingsaanbod ligt bij de onderwijsinstellingen. Dit wordt afgestemd met het (regionale) bedrijfsleven en met (nabijgelegen) onderwijsinstellingen.
- Er is een toegankelijk onderwijsaanbod voor alle niveaus en alle doelgroepen in Brabant.

5. SPEERPUNTEN

Plan van aanpak

5. SPEERPUNTEN

plan	2019	2020	2021	2022
1	Er is structureel betrouwbare en valide informatie beschikbaar over de mate waarin alle opleidingen in Brabant aansluiten op de arbeidsmarkt.	verbeteren	verbeteren	verduurzamen
2	De concept handelingscyclus en procesbeschrijving is beschikbaar en minimaal twee keer getest.	De handelingscyclus is geëvalueerd en bijgesteld. Er is een definitieve handelingscyclus en procesbeschrijving beschikbaar.	Kennis delen met de diverse onderwijsteams over het verbeteren van de aansluiting met het werkveld. Dit bij minimaal vijf opleidingen waarbij de aansluiting matig is.	Kennis delen met de diverse onderwijsteams over het verbeteren van de aansluiting met het werkveld. Dit bij minimaal vijf opleidingen waarbij de aansluiting matig is.
3	Er is een Brabantse commissie macrodoelmatigheid ingericht. Deze commissie heeft minimaal één advies uitgewerkt op basis van de beschikbare informatie en concepthandelingscyclus.	verbeteren 1. De commissie heeft op verzoek van één of meerdere individuele scholen één advies uitgewerkt. 2. De commissie heeft in opdracht van de Brabantse besturen één onderzoek en bijhorend advies uitgewerkt.	verbeteren 1. De commissie heeft op verzoek van één of meerdere individuele scholen één advies uitgewerkt. 2. De commissie heeft in opdracht van de Brabantse besturen één onderzoek en bijhorend advies uitgewerkt	verduurzamen 1. Commissie structureel ingebed in het Brabantse mbo. 2. Proces en handelingscyclus zijn vastgesteld voor drie jaren en worden geëvalueerd na drie jaar. 3. Onderhoud en beheer van Bram is belegd en geborgd binnen het Brabantse mbo.
4	Het Brabantse besturenoverleg heeft het uitgebrachte advies besproken en de overgenomen adviezen uitgevoerd.	Het Brabantse besturenoverleg heeft de twee uitgebrachte adviezen besproken en de overgenomen adviezen uitgevoerd.	Het Brabantse besturenoverleg heeft de twee uitgebrachte adviezen besproken en de overgenomen adviezen uitgevoerd.	Verduurzamen - Proces - inhoud

Wat is er voor nodig om de beschreven resultaten en het doel te behalen: begroting per jaar uitgaande van een periode van 4 jaar

Vaste kosten:

1. Projectleider: inzet 0,2 fte
2. Ontwikkelen Bram € 175.000
3. PM post jaarlijks € 50.000

Variabele kosten:

4. Commissie macrodoelmatigheid: 0,1 fte per instelling (uitgaande van deelname door 10 instellingen)

Overzicht totale kosten op jaarbasis per onderdeel. Deze kosten worden gedeeld door het aantal deelnemende* mbo-instellingen:

1.	20.000 euro
2.	43.750 euro
3.	50.000 euro
4.	100.000 euro

	213.750 euro

* Er wordt uitgegaan van deelname door alle 10 de mbo-instellingen. Nemen er minder instellingen deel dan zal de verdeling van de kosten naar rato zijn, het bedrag bij punt 4 veranderd ook naar rato.

5. SPEERPUNTEN

Effecten meten

Per jaarlaag staat beschreven welk resultaat er dient te zijn. Het uiteindelijke effect is dat de macrodoelmatigheid van de opleidingen waarover een advies is uitgebracht en waarvan het advies overgenomen is door de bestuurders, verbeterd. Dit wordt gemeten in de opeenvolgende jaren.

Werkwijze standaardiseren en borgen

De projectleider macrodoelmatigheid binnen kennispact 3.0 is verantwoordelijk voor het organiseren van de betrouwbare en valide arbeidsmarktinformatie, het inrichten van het proces, het inrichten van de commissie macrodoelmatigheid en het laten ontwikkelen van de handelingscyclus. Na een periode van 4 jaar dient dit geborgd te zijn voor de Brabantse instellingen. Borgen middels infrastructuur, procesbeschrijving en handelingscyclus.

5. SPEERPUNTEN



5.8 LEVEN LANG ONTWIKKELEN

Huidige situatie/probleemanalyse:

In alle jaarplannen van de Brabantse mbo-instellingen is een doelstelling rondom het thema LLO opgenomen. Daarnaast is in vrijwel alle jaarplannen een KPI ten aanzien van uitbreiding van leerlingenaantallen opgenomen. De uitwerking LLO is zeer verschillend te noemen; één ROC heeft een goed uitgewerkte Best Practice, een aantal instellingen heeft nog geen stappen gezet op dit gebied en zijn zich aan het oriënteren. Ook de inrichtingskeuzes zijn divers. Er is een versnippering ten aanzien van het aanbod op het gebied van LLO. Ook zijn er vrijwel geen afspraken tussen de mbo-instellingen ten aanzien van samenwerking rondom grote aanbestedingen of tenders en is er ruis als het gaat om het “vissen in elkaars vijver”.

Door als instellingen in Brabant weinig synergie te hebben op het aanbod LLO ontstaat versnippering van het aanbod en onduidelijkheid voor onze stakeholders. We creëren onze eigen concurrentie in het aanbod waardoor sommige instellingen aanbod verliezen en anderen winnen, wat grote gevolgen kan hebben voor de organisatie. Daarnaast is ons aanbod verschillend van kwaliteit en leren we niet van elkaar. Dit is weinig effectief en efficiënt en maakt dat bij onze stakeholders verwarring ontstaat over kennis en expertise per instelling.

Er zijn verschillende oorzaken te benoemen, waarom de samenwerking op het gebied van LLO tussen de mbo-instellingen nog niet tot stand is gekomen:

- Er zijn grote verschillen in organisatiegraad binnen de verschillende instellingen, soms in LLO centraal belegd, soms decentraal in de onderwijsteams. Daardoor zijn contactpersonen en een integrale aanvliegroute lastig zichtbaar te maken.
- Er is een verschil in aantal klanten per mbo-instelling (soms beperkt aantal klanten die grote aantallen studenten leveren, soms veel kleine klanten met kleine aantallen studenten).

5. SPEERPUNTEN

- Op langere termijn een strategisch partnerschap aangaan met een werkgever(s) is conjunctuur gevoelig. Tijdens de economische crisis was dit lastig. Duurzame relaties opbouwen is altijd afhankelijk van externe factoren.
- Te weinig specifieke expertise in huis voor specifieke vraag vanuit bedrijfsleven. Vraagarticulatie is voor veel instellingen lastig: hoe krijg je de vraag achter de vraag helder?
- LLO is iets ander dan initieel onderwijs waarin we een breed onderwijspakket moeten aanbieden, versus een meer gearticuleerde vraag van werknemers en bedrijven.
- Door de afbouw van LLO binnen een aantal instellingen, zijn netwerken niet altijd meer voorhanden en moeten opnieuw worden uitgebouwd, dit kost veel tijd.
- Er is volume nodig om iets aan te bieden.
- Bereidheid of de angst voor het onbekende en het delen van kennis, maakt dat samenwerking niet altijd wordt opgestart of goed wordt uitgewerkt.

De arbeidsmarktregio's zijn hierin de verbindende factor en hebben in hun programma's mooie uitwerkingen op dit thema al vaak voorhanden. Zij zijn goed op de hoogte van de wensen ten aanzien van aanbod voor opleidingen en kunnen een vertaalslag vanuit de werkgevers richting de mbo-instellingen maken. Het Kennispact MBO Brabant is om actieve betrokkenheid gevraagd bij deze opzet. Leven Lang Ontwikkelen is hierbij het kernthema om de veranderende arbeidsmarkt vorm te geven.

Op alle fronten krijgt LLO op dit moment veel aandacht. De noodzaak om activiteiten te ontwikkelen op dit thema, wordt steeds sterker gevoeld, zowel op landelijk als op regionaal niveau. Dit biedt kansen voor de uitwerking van de verdere samenwerking.

5. SPEERPUNTEN

Gewenste situatie:

- We kennen één groot samenwerkingsverband Kennispact MBO Brabant waarin we komen tot één Brabant breed aanbod dat gedivergeerd wordt naar de verschillende instellingen die daarmee hun voordeel doen. Het aanbod voor LLO kent regionale accenten en economische inkleuring, met voor het bedrijfsleven duidelijkheid en veel standaardisatie in de wijze waarop we producten aanbieden. Tenders en verzoeken aan de Brabantse mbo-instellingen, die vanuit het bedrijfsleven komen, worden gedeeld in een expertisecentrum Leven Lang Ontwikkelen, hier werken we gefaseerd naartoe.
- We hebben een, met regionale accenten ingekleurde, samenwerkingsvorm (dus ook kleine opleidingen/niches/maatwerk mogelijk).

Uitgangspunt is dat de eigen identiteit binnen de regio de sterkste branding blijft voor een instelling. Het samenwerkingsverband is een virtuele organisatie naast de bestaande en geen zelfstandige uitvoeringsorganisatie, een zogenaamd “White label”.

5. SPEERPUNTEN



Doel:

Komen tot de uitwerking van een opleidingsinfrastructuur waar mbo-instellingen in het kader van duurzame inzetbaarheid bij en met bedrijven en instellingen een dekkend en gebalanceerd aanbod van op-,bij- en omscholingstrajecten aanbieden. Het mbo is hierbij de natuurlijke samenwerkingspartner van het regionale bedrijfsleven, instellingen en lokale overheden en treedt op als leverancier van maatwerk voor bedrijf én individu.

1. Het verder uitwerken en concretiseren van een scenario zoals beschreven in de adviesnotitie LLO voor de Brabantse ROC's, met als eerste start een pilot met de Techniekcoalitie.
2. Implementeren van samenwerkingsvorm voor acquisitie waar alle instellingen in vertegenwoordigd zijn.
3. Vanuit deze samenwerkingsvorm worden opdrachten besproken, primair per sub regio/ mbo-instelling. Waar nodig regio-overstijgend in het kader van macrodoelmatigheid.
4. Uitgangspunt voor de 1e opstart is een vooraf vastgesteld aanbod en maatwerktrajecten. Het betreft hier een groeimodel dat gefaseerd kan worden ingevoerd en op basis van leerervaringen wordt uitgewerkt.
5. Een "White label", waarbij we gebruik maken van een beproefd systeem van één van de samenwerkende ROC's, de huidige BackOffice structuur inclusief een servicecenter.
6. De uitwerking van een samenwerkingsvorm voor dit scenario wordt gedaan in samenwerking met alle betrokken mbo-instellingen vertegenwoordigd in het Brabants Bestuurlijk Overleg.

5. SPEERPUNTEN



Plan van aanpak

5. SPEERPUNTEN

plan	2019	2020	2021	2022
1	Er ligt een uitgewerkt en geconcretiseerd scenario volgens de gekozen denkrichting in het Brabants Bestuurlijk Overleg wat is geaccordeerd door alle betrokken mbo-instellingen Hierin wordt het "White Label" nader uitgewerkt	<ol style="list-style-type: none"> 1. Er is een regievoerder voor de implementatie van het scenario aangesteld 2. Er ligt een meerjaren implementatieplan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. De 1e fase van het implementatie plan wordt uitgevoerd 2. Evaluatie van implementatieplan en eventuele bijstelling 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Duurzame samenwerkingsvorm LLO is ingevoerd
2	Er ligt een uitgewerkt en geconcretiseerd acquisitiemodel volgens de gekozen denkrichting van een "White Label" constructie	<ol style="list-style-type: none"> 1. Er wordt een 1e pilot met het nieuwe acquisitiemodel uitgevoerd onder regievoering van de Regievoerder LLO 2. Er heeft een evaluatie plaatsgevonden van een 1e pilot acquisitiemodel 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aanbod adviesgroep LLO en Brabants Bestuurlijk Overleg wordt opgenomen in acquisitiemodel 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Er is vormgegeven aan de "White Label" constructie 2. 1e aanzet visie ontwikkeling LLO Brabantse mbo-instellingen in samenwerking met bedrijfsleven
3	Er is een Brabantse Adviesgroep LLO ingericht. Binnen deze adviesgroep LLO is nagedacht over de product/markt combinaties en is een 1e voorstel voor een gezamenlijk aanbod vormgegeven	<ol style="list-style-type: none"> 1. Het adviesgroep LLO heeft op eigen initiatief 1 voorstel voor nieuw aanbod gedaan 2. De adviesgroep LLO heeft in opdracht van de Brabantse besturen geadviseerd over een aanbod voor de komende 2 jaren 	<ol style="list-style-type: none"> 1. De adviesgroep LLO heeft op eigen initiatief 1 voorstel voor nieuw aanbod gedaan 2. De adviesgroep LLO heeft in opdracht van de Brabantse besturen geadviseerd over een aanbod voor de komende 2 jaren 	<ol style="list-style-type: none"> 1. De adviesgroep LLO heeft op eigen initiatief 1 voorstel voor nieuw aanbod gedaan 2. De adviesgroep LLO heeft in opdracht van de Brabantse besturen geadviseerd over een aanbod voor de komende 2 jaren
4	Het Brabantse Bestuurlijk Overleg heeft het uitgebrachte advies besproken en de overgenomen adviezen uitgevoerd.	Het Brabants Bestuurlijk Overleg heeft de 2 uitgebrachte adviezen besproken en de overgenomen adviezen uitgevoerd.	Het Brabants Bestuurlijk Overleg heeft de 2 uitgebrachte adviezen besproken en de overgenomen adviezen uitgevoerd.	verduurzamen

Wat is er voor nodig om de beschreven resultaten en het doel te behalen:

Vaste kosten:

1. Projectleider: inzet 0,2 fte
2. Inrichten "White label"
3. Inhuur externe deskundigen
4. Ontwikkelkosten
5. PM post

Variabele kosten:

6. Adviesgroep: 0,1 fte per instelling (is de huidige werkgroep LLO, 10 scholen)

Overzicht totale kosten op jaarbasis per onderdeel. Deze kosten worden gedeeld door het aantal deelnemende* mbo-instellingen:

1. 20.000 euro
 2. 60.000 euro
 3. 15.000 euro
 4. 15.000 euro
 5. 15.000 euro
 6. 100.000 euro
- 225.000 euro totale kosten

* Er wordt uitgegaan van deelname door alle 10 de mbo-instellingen. Nemen er minder instellingen deel dan zal de verdeling van de kosten naar rato zijn, het bedrag bij punt 6 veranderd ook naar rato.

5. SPEERPUNTEN

Effecten meten

Per jaar staat beschreven welk resultaat er dient te zijn. Het uiteindelijke effect is verduurzaming van de samenwerking tussen de Brabantse mbo-instellingen op het gebied van LLO en een verbeterde samenwerking met bedrijven in de verschillende regio's. Dit wordt gemeten in de opeenvolgende jaren

Werkwijze standaardiseren en borgen

De projectleider Leven Lang Ontwikkelen binnen Kennispact MBO Brabant de uitwerking van het gekozen scenario in samenwerking met de werkgroep LLO van Kennispact MBO Brabant. Daarnaast zorgt de projectleider voor de overdracht naar de regievoerder LLO die de uiteindelijke implementatie verder vorm gaat geven. Na een periode van 4 jaar dient dit geborgd te zijn voor de Brabantse instellingen. Borgen middels: infrastructuur, procesbeschrijving en handelingscyclus.

5. SPEERPUNTEN

6. KWALITEITSBORGING & DUURZAAMHEID



Om de realisatie van ambities te kunnen vaststellen, is monitoring van de voortgang van groot belang. De monitoring en verantwoording zijn bij SintLucas een integraal onderdeel van het kwaliteitsborgingssysteem op instellings- en schoolniveau en vinden plaats in een proces van:

- Het uitvoeren van audits en checks
- Het rapporteren over de uitkomsten (in een maand- of trimesterrapportage)
- Het bespreken van deze uitkomsten in teams en in de verantwoordingsgesprekken tussen college van bestuur en directie
- Het eventueel aanpassen van processen en/of prestatieafspraken

Ook panels en enquêtes vormen een belangrijk ikinstrument in het monitoringsproces. Naast het feit dat het periodiek invullen van zelfevaluaties door onderwijs- en dienstdirecteuren gelegenheid biedt tot reflectie op de eigen prestaties is de beleving van (externe) stakeholders een belangrijke graadmeter voor de realisatie van de kwaliteitsagenda. SintLucas heeft er dan ook met het oog op een permanente en zorgvuldige dialoog met stakeholders voor gekozen om deze zowel door docenten en management als door de kwaliteitszorgmedewerker te laten voeren. De directie ziet het vervolgens als haar taak om verkregen feedback te vertalen naar concrete acties.

6. KWALITEITSBORGING & DUURZAAMHEID

Bij de resultaatbepaling worden verschillende meetmethodes gehanteerd. Bij een aantal indicatoren vindt de resultaatbepaling plaats in de verantwoordingsgesprekken met het college van bestuur. De in deze kwaliteitsagenda opgenomen (resultaat)doelstellingen maken deel uit van afspraken die directieleden maken met het college van bestuur in de begrotings-/planningsgesprekken. Dit maakt dat de kwaliteitsagenda expliciet onderdeel is van de Planning & Control cyclus.

De speerpunten met ambities en maatregelen uit deze kwaliteitsagenda vormen een belangrijk onderdeel van onze strategische agenda. De maatregelen worden daarom ook zorgvuldig geïmplementeerd en ingebed in de reguliere processen. Ze blijven daarom ook na 2022 onderdeel uitmaken van de Planning & Control cyclus. Zo zorgen we ervoor dat de maatregelen leiden tot duurzame resultaten.

Verder is SintLucas lid van het Kwaliteitsnetwerk mbo. Elke drie jaar voert het Kwaliteitsnetwerk mbo een audit uit volgens het Dialoogmodel. SintLucas kiest ervoor de thema's voor de audit te laten aansluiten bij de speerpunten uit deze agenda. Het eerste speerpunt dat geaudit wordt, is Teamontwikkeling. De audit leidt tot een ontwikkelagenda op het desbetreffende thema.

7. INDICATIEVE BEGROTING

(BEDRAGEN X 1.000 EURO EN GEÏNDEXEERD VOOR LOONONTWIKKELING)

Speerpunt	Ambities	2019	2020	2021	2022
<i>Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst</i>	Trends, markt en onderwijsontwikkelingen worden gesignaleerd en vertaald naar praktische toepassingen in het onderwijs waardoor de student "up-to-date" wordt opgeleid.	611	684	178	181
	Meer kennis en gebruik van hedendaagse technologie in het onderwijs en het ontwikkelen van een technologische 'mindset' bij zowel studenten als medewerkers waardoor de student "up-to-date" wordt opgeleid.	209	111	227	116
	Naast een goede vak- of beroepsgerichte opleiding binnen het curriculum/ onderwijs veel aandacht geven aan creativiteitsontwikkeling (creativity), toekomstgerichte vaardigheden (personality) en ondernemendheid (entrepreneurship) waardoor de student op langere termijn succesvol blijft.	175	111	57	58
<i>Jongeren in een kwetsbare positie</i>	Het aantal vsv'ers verminderen door het optimaliseren van de begeleiding van studenten met ondersteuningsvraag.	285	298	157	161
	Het aantal vsv'ers verminderen door het optimaliseren van de begeleiding van ongediplomeerde uitvallers naar andere mbo-scholen.	224	227	94	96
<i>Gelijke kansen in het onderwijs</i>	Zorgen voor een goede aansluiting op het hbo.	34	35	36	36
	Naast een goede vak- of beroepsgerichte opleiding binnen het curriculum/ onderwijs veel aandacht geven aan persoonlijke ontwikkeling en begeleiding (personality) waardoor de student op langere termijn succesvoller is op de arbeidsmarkt of in het hbo.	41	11	12	12
Subtotaal (minimaal 1/3 van het totaal)		1.580	1.468	760	661

7. INDICATIEVE BEGROTING

(BEDRAGEN X 1.000 EURO EN GEÏNDEXEERD VOOR LOONONTWIKKELING)

Speerpunt	Ambities	2019	2020	2021	2022
<i>Excellentie</i>	Binnen het excellentieprogramma streven we ernaar dat alle studenten hun ambities kunnen waarmaken.	225	240	214	212
	Het excellentieprogramma is geborgd binnen het reguliere onderwijsprogramma.	78	79	81	58
<i>Bpv</i>	Het optimaliseren van het bpv-proces zodat de studenten meer tevreden zijn over de bpv.	207	209	162	145
	Het optimaliseren van het relatiebeheer met de bpv-bedrijven zodat de matching tussen student en bedrijf verbetert.	135	136	161	165
<i>Teamontwikkeling</i>	Bij SintLucas werken zichzelf organiserende teams die zich eigenaar voelen van de kwaliteit van het onderwijs dat zij geven en waarbij medewerkers ingezet worden op persoonlijke kracht en kwaliteiten.	209	227	108	0
<i>Macrodoelmatigheid</i>	Zorgen voor optimale doelmatigheid, arbeidsmarktrelevantie en toegankelijkheid van het onderwijsaanbod voor jongeren binnen Brabant	21	21	21	21
<i>Leven Lang Ontwikkelen</i>	Komen tot de uitwerking van een opleidingsinfrastructuur waar mbo-instellingen in het kader van duurzame inzetbaarheid bij en met bedrijven en instellingen een dekkend en gebalanceerd aanbod van op-,bij- en omscholingstrajecten aanbieden.	23	23	23	23
Totale investering		2.478	2.402	1.530	1.286
Raming te ontvangen investeringsbudget		2.100	2.300	1.200	1.200

BIJLAGE 1

OVERZICHT SPEERPUNTEN-AMBITIES-UITGANGSPOSITIE-EFFECTEN

Speerpunt	Ambities	Uitgangspositie	effect 2020	effect 2022
Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst	Trends, markt en onderwijsontwikkelingen worden gesignaleerd en vertaald naar praktische toepassingen in het onderwijs waardoor de student "up-to-date" wordt opgeleid.	Onderzoeksgroep TWC25, met als opdracht het ontwerp op te leveren van het toekomstbestendige en wendbare curriculum, is gestart.	Het ontwerp van het toekomstbestendige en wendbare curriculum is opgeleverd.	De trendwatch is ingericht en vormt onderdeel van de jaarlijkse onderwijs-, ontwikkelings- en innovatiecyclus.
	Meer kennis en gebruik van hedendaagse technologie in het onderwijs en het ontwikkelen van een technologische 'mindset' bij zowel studenten als medewerkers waardoor de student "up-to-date" wordt opgeleid.	10% van de studenten populatie maakt kennis met één of meer nieuwe technologieën (zoals Augmented Reality, Virtual Reality, Mixed Reality, 3D-printing en coding).	25% van de studenten populatie heeft kennisgemaakt met één of meer nieuwe technologieën zoals AR, VR, MR, 3D-printing en coding.	75% van de studenten populatie heeft kennisgemaakt met één of meer nieuwe technologieën zoals AR, VR, MR, 3D-printing en coding.
	Naast een goede vak- of beroepsgerichte opleiding binnen het curriculum/ onderwijs veel aandacht geven aan creativiteitsontwikkeling (creativity), toekomstgerichte vaardigheden (personality) en ondernemendheid (entrepreneurship) waardoor de student op langere termijn succesvol blijft.	Zie hoofdstuk 4: Interne kwaliteitsanalyse/nulsituatie, grafiek 8 en 9.	De score op persoonlijke ontwikkeling uit het onderzoek "Het echte studiesucces" is minimaal 2,45 en de score op sociale en creatieve competenties minimaal 2,6 (hoofdstuk 4, grafiek 8 en 9).	De score op persoonlijke ontwikkeling uit het onderzoek "Het echte studiesucces" is minimaal 2,45 en de score op sociale en creatieve competenties minimaal 2,6 (hoofdstuk 4, grafiek 8 en 9).
Jongeren in een kwetsbare positie	Het aantal vsv'ers verminderen door het optimaliseren van de begeleiding van studenten met ondersteuningsvraag.	Zie hoofdstuk 4: Interne kwaliteitsanalyse/nulsituatie, tabel 6.	vsv-cijfer niveau 4 schooljaar 2018-2019 < 2,75%	vsv-cijfer niveau 4 schooljaar 2020/2021 < 2,75%
	Het aantal vsv'ers verminderen door het optimaliseren van de begeleiding van ongediplomeerde uitvallers naar andere mbo-scholen.	Zie hoofdstuk 4: Interne kwaliteitsanalyse/nulsituatie tabel 6.	- vsv-cijfer niveau 4 schooljaar 2018-2019 < 2,75% - er worden maatwerktrajecten aangeboden d.m.v. de switchklas	- vsv-cijfer niveau 4 schooljaar 2018-2019 < 2,75% - er worden maatwerktrajecten aangeboden d.m.v. de switchklas

BIJLAGE 1

OVERZICHT SPEERPUNTEN-AMBITIES-UITGANGSPOSITIE-EFFECTEN

Speerpunt	Ambities	Uitgangspositie	effect 2020	effect 2022
Gelijke kansen in het onderwijs	Zorgen voor een goede aansluiting op het hbo.	Zie hoofdstuk 4: Interne kwaliteitsanalyse/nulsituatie, tabel 13.	Aandeel van de hbo-studenten dat, in het onderzoek "Het echte studiesucces", op de vraag hoe zij de aansluiting tussen hun SintLucas-opleiding en hun huidige opleiding hebben ervaren, met "redelijk" of "goed" beantwoorden is > 60% (hoofdstuk 4, tabel 13)	Aandeel van de hbo-studenten dat, in het onderzoek "Het echte studiesucces", op de vraag hoe zij de aansluiting tussen hun SintLucas-opleiding en hun huidige opleiding hebben ervaren, met "redelijk" of "goed" beantwoorden is > 60% (hfd 4, tabel 13)
	Naast een goede vak- of beroepsgerichte opleiding binnen het curriculum/ onderwijs veel aandacht geven aan persoonlijke ontwikkeling en begeleiding (personality) waardoor de student op langere termijn succesvoller is op de arbeidsmarkt of in het hbo.	Zie hoofdstuk 4: Interne kwaliteitsanalyse/nulsituatie grafiek 8.	De score op persoonlijke ontwikkeling uit het onderzoek "Het echte studiesucces" is minimaal 2,45 (hoofdstuk 4, grafiek 8).	De score op persoonlijke ontwikkeling uit het onderzoek "Het echte studiesucces" is minimaal 2,45 (hoofdstuk 4, grafiek 8).
Excellentie	Binnen het excellentieprogramma streven we er naar dat alle studenten hun ambities kunnen waarmaken.	10% van de S+activiteiten is door of samen met studenten geïnitieerd.	Minimaal 30% van de S+activiteiten is door of samen met studenten geïnitieerd	Minimaal 50% van de S+activiteiten is door of samen met studenten geïnitieerd
		Hebben we nu geen beeld van. Gaan we in een volgende tevredenheidsonderzoek bij studenten bevragen.	De meerderheid van de deelnemende studenten ervaart binnen het A-level-programma ruimte voor zijn/haar persoonlijke ambities.	De meerderheid van de deelnemende studenten ervaart binnen het A-level-programma ruimte voor zijn/haar persoonlijke ambities
	Het excellentieprogramma is geborgd binnen het reguliere onderwijsprogramma.	Is nu nog een mengvorm van regulier onderwijs en een project.	De organisatie, coördinatie, (door)ontwikkeling en uitvoering van de activiteiten binnen het excellentieprogramma zijn structureel belegd en gefaciliteerd (rooster, formatie en huisvesting).	Het onderwijs in het excellentieprogramma wordt structureel gemonitord en de uitkomsten benut t.b.v. doorontwikkeling van het excellentie-programma én het reguliere onderwijs (onderdeel regulier kwaliteitscyclus).

BIJLAGE 1

OVERZICHT SPEERPUNTEN-AMBITIES-UITGANGSPOSITIE-EFFECTEN

Speerpunt	Ambities	Uitgangspositie	effect 2020	effect 2022
BPV	Het optimaliseren van het BPV-proces zodat de studenten boven gemiddeld tevreden zijn over de BPV.	Job-score 2018 cluster "BPV" is 54% (54% is tevreden over de stage bij SintLucas).	JOB-monitor 2020: score cluster "BPV" minimaal 58% (dit was het landelijke gemiddelde op het cluster "BPV" in de JOB-monitor 2018)	Job-score 2022: cluster "BPV" minimaal 60%.
	Het optimaliseren van het relatiebeheer met de BPV-bedrijven zodat de matching tussen student en bedrijf verbetert.	Job-score 2018 cluster "BPV" is 54% (54% is tevreden over de stage bij SintLucas).	JOB-monitor 2020: score cluster "BPV" minimaal 58% (dit was het landelijke gemiddelde op het cluster "BPV" in de JOB-monitor 2018)	Job-score 2022: cluster "BPV" minimaal 60%.
Teamontwikkeling	Bij SintLucas werken zichzelf organiserende teams die zich eigenaar voelen van de kwaliteit van het onderwijs dat zij geven en waarbij medewerkers ingezet worden op persoonlijke kracht en kwaliteiten.	<p>Ongeveer 1/3 van alle medewerkers hebben de afgelopen vier jaar minimaal één gesprek gevoerd in het kader van hun eigen ontwikkeling (eindresultaat Kwaliteitsplan 2015-2018).</p> <p>Er zijn geen teamplannen.</p>	<p>Alle medewerkers hebben minimaal één ontwikkelgesprek gevoerd binnen het team (in een periode van 2 jaar).</p> <p>Alle teams hebben een concreet teamplan incl. scholing opgesteld dat is afgeleid van het strategisch kader.</p> <p>Teamplannen dienen als input voor de begroting.</p> <p>Managementinformatie en de voortgang van de teamplannen worden per trimester besproken met de teamleiding en op basis daarvan bijgesteld.</p>	<p>Teams werken als zelf-organiserende teams en signaleren zelf een behoefte aan ondersteuning door directie of andere gremia.</p> <p>Het voorbereiden en opstellen van een teamplan, het voeren van ontwikkel-gesprekken, het vervolg daarop en het opstellen van de inzetplanning maken onderdeel uit van de jaarcyclus. Deze wordt door het team zelf beheerd en tijdig uitgevoerd.</p>

BIJLAGE 1

OVERZICHT SPEERPUNTEN-AMBITIES-UITGANGSPOSITIE-EFFECTEN

Speerpunt	Ambities	Uitgangspositie	effect 2020	effect 2022
Macrodoelmatigheid	Zorgen voor optimale doelmatigheid, arbeidsmarktrelevantie en toegankelijkheid van het onderwijsaanbod voor jongeren binnen Brabant	Zie blz. 79 agenda.	<p>De handelingscyclus is geëvalueerd en bijgesteld.</p> <p>Er is een definitieve handelingscyclus en procesbeschrijving beschikbaar.</p> <p>De commissie heeft op verzoek van één of meerdere individuele scholen en in opdracht van de Brabantse besturen één onderzoek en bijhorend advies uitgewerkt.</p> <p>Het Brabantse besturenoverleg heeft de twee uitgebrachte adviezen besproken en de overgenomen adviezen uitgevoerd.</p>	<p>Kennis delen met de diverse onderwijs-teams over het verbeteren van de aansluiting met het werkveld. Dit bij minimaal vijf opleidingen waarbij de aansluiting matig is.</p> <p>Commissie structureel ingebed in het Brabantse mbo.</p> <p>Proces en handelingscyclus zijn vastgesteld voor drie jaren en worden geëvalueerd na drie jaar.</p> <p>Onderhoud en beheer van Bram is belegd en geborgd binnen het Brabantse mbo.</p>

BIJLAGE 1

OVERZICHT SPEERPUNTEN-AMBITIES-UITGANGSPOSITIE-EFFECTEN

Speerpunt	Ambities	Uitgangspositie	effect 2020	effect 2022
Leven Lang Ontwikkelen	Komen tot de uitwerking van een opleidingsinfrastructuur waar mbo-instellingen in het kader van duurzame inzetbaarheid bij en met bedrijven en instellingen een dekkend en gebalanceerd aanbod van op-,bij- en omscholingstrajecten aanbieden.	Zie blz. 84/85 kwaliteitsagenda.	<p>Er is een regievoerder voor de implementatie van het scenario aangesteld.</p> <p>Er ligt een meerjaren implementatieplan.</p> <p>Er wordt een 1e pilot met het nieuwe acquisitiemodel uitgevoerd onder regievoering van de Regievoerder LLO.</p> <p>Er heeft een evaluatie plaatsgevonden van een 1e pilot acquisitiemodel.</p> <p>De adviesgroep LLO heeft op eigen initiatief één voorstel voor nieuw aanbod gedaan.</p> <p>De adviesgroep LLO heeft in opdracht van de Brabantse besturen geadviseerd over een aanbod voor de komende twee jaren.</p> <p>Het Brabants Bestuurlijk Overleg heeft de twee uitgebrachte adviezen besproken en de overgenomen adviezen uitgevoerd.</p>	<p>Duurzame samenwerkingsvorm LLO is ingevoerd.</p> <p>Er is vormgegeven aan de "White Label" constructie.</p> <p>1e aanzet visie ontwikkeling LLO Brabantse mbo-instellingen in samenwerking met bedrijfsleven.</p> <p>De adviesgroep LLO heeft op eigen initiatief één voorstel voor nieuw aanbod gedaan.</p> <p>De adviesgroep LLO heeft in opdracht van de Brabantse besturen geadviseerd over een aanbod voor de komende twee jaren.</p>

BIJLAGE 2

MANAGEMENTSAMENVATTING TRENDRAPPORT ROZENBROOD

Crossover. Mapping the future.

De toekomst van het creatieve MBO

Rozenbrood, picturing the future, oktober 2018

In het kort

In het rapport 'Crossover' schetsen de trendwatchers van Rozenbrood, Djenny Brugmans en Nanon Soeters, mogelijke nieuwe positioneringen voor het creatieve MBO gebaseerd op trendwaarden. Samen met een roadmap van alle trends vormen de positioneringen in de vorm van discussiescenario's de tools waarmee creatieve mbo's zelf hun toekomstige koers nader kunnen bepalen.

Structuur

Het trendrapport is opgedeeld in twee delen. In het eerste meer feitelijke deel komen de kenmerken van het creatieve MBO, een beschrijving van het ontstaan en de groei van de creatieve industrie en een typering van de generaties studenten en alumni aan bod. Dit zijn de praktische bouwblokken. Het trendgedeelte behandelt de relevante megatrends en zoomt dan in op trends in de twee gebieden waar het werkveld van het creatieve MBO ligt: onderwijs en creativiteit.

BIJLAGE 2

MANAGEMENT- SAMENVATTING TRENDRAPPORT ROZENBROOD

Samenvatting

Generaties

Crossover geeft een overzicht van de generaties van de babyboomers tot en met generatie Alpha, die nu net geboren is of nog in de maak. De waarden, kijk op het leven en belangrijke maatschappelijke invloeden per generatie op een rijtje gezet, leveren behalve waardeverschillen natuurlijk een toenemend belang van digitalisering op. Hand in hand hiermee komen ook verwachtingen over het functioneren van een school die afgeleid zijn uit online diensten: altijd beschikbaar, altijd bereikbaar, op het individu toegesneden en met één druk op de knop te regelen. Hoe hieraan tegemoet te komen is een grote uitdaging voor zowel het onderwijssysteem, als voor het generatiemanagement in een school en het voorbereiden op werken met andere generaties met een andere graad van digitalisering.

Creatieve industrie

De creatieve industrie is één van de door de regering aangewezen topsectoren: een terrein waarop Nederland het goed doet en zich ook in de toekomst kan onderscheiden in een veranderende wereldeconomie. Belangrijk kenmerk van de groeiende creatieve industrie, is de verbinding van ontwerpen met bijdragen aan het behalen van maatschappelijke doelstellingen.

Opvallend is dat de creatieve industrie zich tot nu toe voor wat betreft onderwijs vooral heeft gefocust op universiteit en hbo, maar dat er nu ruimte lijkt te komen voor het MBO om zich aan te sluiten. Daarnaast lag de nadruk tot nu toe vooral op design. Door de toenemende maatschappelijke aandacht voor juist het handmatige en ambachtelijke, lijkt er ook meer ruimte te komen om deze vormen van ontwerp en vakmanschap onder de noemer 'creatieve industrie' te scharen. Het recent door de Raad voor Cultuur aan de regering uitgebrachte advies 'Ontwerp voor de toekomst' gaat in die richting mee.

BIJLAGE 2 MANAGEMENT- SAMENVATTING TRENDRAPPORT ROZENBROOD

Algemene trends

Duurzaamheid, vergrijzing, individualisering en de kenniseconomie als gevolg van het verplaatsen van de maakeconomie naar Azië zijn megatrends die op elk maatschappelijk terrein hun invloed doen gelden. De robotisering, digitalisering en het voortdurend online zijn, lijken de veranderingen in een stroomversnelling te brengen. Voeg daarbij een consument die voornamelijk uit is op beleving, snelle behoeftebevrediging en die gezien wil worden in zijn individualiteit en de verwarring is compleet voor veel bedrijven en instellingen: wat moet je zijn, voor wie en op welke manier? Onze tijd is er daarom een van systeempijn: in de overgang van kenniseconomie naar innovatie-economie zijn trends en tegentrends even waardevol. Vernieuwing vindt plaats van onderaf, door geëngageerde stakeholders die al dan niet in peer-netwerken duidelijke keuzes maken en gewoon dingen gaan proberen.

Trends in onderwijs

Het onderwijs is in transformatie. Vanaf de bovenkant wordt er door de overheid bijgestuurd, vanuit scholen en particuliere initiatieven worden er nieuwe onderwijsvormen uitgevonden, wordt kennis gedeeld en innovatie in de praktijk gebracht. Maar er is nog weinig samenhang of overzicht. Wel duidelijk is dat we naar een leven lang leren toe moeten. Of beter: een leven lang ontwikkelen, want het lijkt ook de taak van het onderwijs te worden om mensen af te leveren die weten wie ze zijn en wat hun kracht is. Het overbrengen van kennis en vaardigheden zal niet langer centraal staan, maar leertrajecten toegesneden op individuen en gemonitord door artificiële intelligentiesystemen. De rol van de docent verandert van expert in die van coach en aanjager.

Technologie heeft voor het onderwijs, zoals voor zoveel gebieden, zowel een ontwrichtende als een probleemoplossende kant die juist ruimte biedt voor zinvolle vernieuwing. De uitdaging gaat zijn om technologie in te zetten voor het helpen uitvoeren van een stevige maar flexibele onderwijsvisie waarbij persoonlijke aandacht hoog in het vaandel staat. De afweging wanneer technologie een leidende en wanneer het en dienende rol krijgt, is van wezenlijk belang.

BIJLAGE 2 MANAGEMENT- SAMENVATTING TRENDRAPPORT ROZENBROOD

Trends in creativiteit

Creativiteit lijkt het nieuwe toverwoord: van persoonlijke creativiteit tot ‘creative thinking’ toegepast op management. Niet zo verwonderlijk want creativiteit is wat elk van ons uniek maakt, wat ons onderscheidt van robots en het is een innovatie genererende kracht. In de professionele creatieve wereld van de makers is veel verandering. Zo zijn er nieuwe methodes om dingen te maken, waarin technologie vanzelfsprekend een grote rol speelt. Er worden nieuwe materialen ontwikkeld, er zijn nieuwe vormen van handelen in creatieve producten en nieuwe plekken en samenwerkverbanden om creatieve producten te maken. Algemeen kenmerk van deze ontwikkelingen is dat ze hybride zijn: de grenzen vervagen tussen professional en leek, tussen ambachtsman en designer, tussen atelier en gemeenschappelijke creatieve ruimte, tussen technologie en vakmanschap. Er zijn veel kansen dus voor creativiteit in het algemeen, en het overleven van ambacht en vakmanschap in het bijzonder. Sommige van die kansen liggen in hogere specialisatie; meer kansen liggen juist in het opheffen van grenzen tussen disciplines, opleidingen en werkwijzen.

Schuiven en scenario's

De verschillende weggingen van trends en focuskeuzes, leveren 8 mogelijke scenario's op voor de toekomst. Dit zijn discussiescenario's waarin bepaalde grootheden geëxtrapoleerd zijn, bijvoorbeeld het koppelen van onderwijs aan duurzaamheid, aan het bijdragen aan het behalen van maatschappelijke doelstellingen of aan het thema van een leven lang leren. Bedoeld om mee te werken laten ze de creatieve mbo's breder kijken dan hun eigen scope. Met de in het laatste hoofdstuk gegeven schuiven tussen trends en tegentrends kan elk mbo zelf finetunen hoe de scenario's op de eigen organisatie toe te passen en van daaruit te werken aan de toekomst.

© Rozenbrood, oktober 2018



ROZENBROEC
HOGESCHOOL
TECHNOLOGIE & INNOVATIE

147 | TRENDS IN ONDERWIJS | INNOVATIE EN MAATSCHAPPIJ

Leren in & voor de maatschappij

De UNESCO en de United Nations University brengen de Triple helix nog verder. De vierde vierde helix wordt de maatschappij toegevoegd. Wij met zijn allen, hoe we leven, onze generaties en gebouwen, als een belangrijke factor in het tot stand brengen van een op kennis gebaseerde maatschappij. Daar waar de vierde helix gaat om een op kennis gebaseerde economie, komt in de vierde helix ook de samenleving als factor erbij. De vierde helix benadrukt voert daar nog de natuurlijke omgeving aan toe. Als factor om rekening mee te houden, omdat we daarvan bestaan. Maar misschien op den duur ook wel als stamhoofd: de beweging om natuurlijke elementen als reeds personen te zien is in opkomst.

#Quadruple helix
#quintuple helix

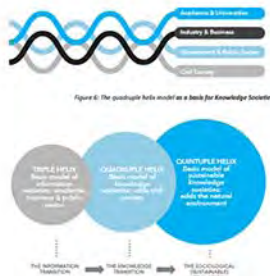


Figure 6: The quadruple helix model as a basis for Knowledge Societies



Figure 7: Helix Model and transition to sustainable Knowledge Societies

151 | STUDENTEN & ALUMNI

Generatie P

De P in deze aanduiding kan zowel staan voor 'pragmatisch' als voor 'patser'. Deze generatie wordt vrij en in relatieve welvaart opgevoed. Ze zijn erop gericht zichzelf te ontplooiën maar omdat ze niet leeren zich op doelen te richten, is een deel van deze generatie passief.

Gebooren tussen 1971 - 1985

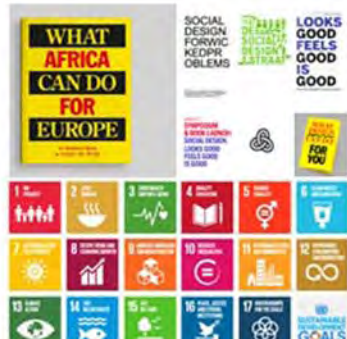
I'M NOT WEIRD
I AM LIMITED EDITION

157 | TRENDS IN CREATIVITEIT | SOCIAL

Sociale designers

Social designers willen sociale problemen en maatschappelijke vraagstukken, zoals bijvoorbeeld werkloosheid, versneming of klimaatverandering, aanpakken door het leveren van concrete of technische designoplossingen. Creativiteit, het anders kunnen nadenken, versnooden, verbieden en vervaardigen van oplossingen voor maatschappelijke vraagstukken zijn waardevolle elementen om te komen tot vernieuwende oplossingen. Social design is een ontwerpproces waarbij een product of dienst wordt ontwikkeld en waarbij rekening wordt gehouden met collectieve belangen als met de belangen van de uiteindelijke gebruikers. De manier waarop een dergelijk ontwerp tot stand komt, kan verschillen. Vaak worden in social design de principes van co-creatie of participatory design toegepast.

#social design
#participatory design
#co-creatie



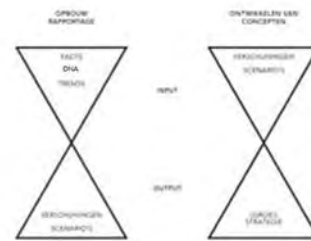
1 | INLEIDING

Werken met het rapport

Trendonderzoeken komen nooit met kant en klare oplossingen. Trends geanalyseerd en geselecteerd specifiek voor een opdracht geven oplossingsrichtingen voor de gestelde vraag. Door de andere manier waarop de informatie wordt aangeboden, komt de eigen kennis van de doelgroep in een heel nieuw licht te staan. Met behulp van de bijgeleverde roadmap, paran we in een werkzame de kennis en ervaring die bij de creatieve missie aanwezig is met de nieuwe geformuleerde missie en de trends in het licht van de (nieuwe) studenten en alumni.

Gedien de geschiedenis van de opleiding en de geografische ligging zijn er meer dan voldoende kansen om een voorloper te worden in het verbinden van makers en technologie in een bij de 21e eeuw passende onderwijsvorm.

Rozenbrood, oktober 2018



41 | CREATIEVE INDUSTRIE | STATUS QUO



Creative Industrie in Topsectoren, p 4

118 | TRENDS IN ONDERWIJS | ONTVANGEND

Bottom up innovation

Duidelijk is dat onderwijs met de tijd mee moet gaan. Dat er wat moet veranderen. Maar veel mensen coveren aan de kant van de scholier als aan de kant van leerlingen en ouders, gaat het niet snel genoeg. Het is een ingewikkeld proces met veel elementen, actoren en verantwoordelijkheden. Wat is de juiste aanpak? Langzaam en stapsgewijs veranderen van onderaf? Of in één keer radicaal veranderingen doorvoeren?

Balief (loos) achter op onderwijs. De vernieuwing moet dus uit het onderwijs zelf komen en dat gebeurt ook. Dat is te zien in nieuwe onderwijsvormen, maar ook in de bereidheid om kennis hierover en ervaringen daarmee met elkaar te delen. Op (inter)nationale websites, festivals en conferenties delen onderwijsprofessionals wat zij hebben geleerd zodat de pioniers in spe hiermee hun voordeel kunnen doen.

#sharing
#pionieren
#bottom up



119 | TRENDS IN CREATIVITEIT | ONTVANGEND

New spaces

Bikjn Clay heeft net in september 2018 zijn deuren geopend in New York. Het is een keramiek atelier dat open staat voor iedereen. Het is maandag 24 uur per dag en 7 dagen per week toegankelijk. Iedereen die erin is dat 7 jaar kan er een leer komen werken met klei om te besluiten of ze fit willen worden. Ze beschikken zowel over een traditioneel keramiek atelier als over een 3D printer. Ze geven workshops, bakken ze nog steeds zelf werk of en glazuuren het en organiseren events en feesten rondom keramiek. Ze doorkomen de bestaande van de werkplaats van de vakman en de grenzen tussen professionaal en leuk in een verfrissende nieuwe aanpak.

#24/7/365
#at your service



4 | INLEIDING

INLEIDING



36 | STUDENTEN & ALUMNI

Generatie Alpha

Generatie Alpha staat letterlijk nog in de kinderschoenen, als ze al geboren zijn, want grootste gedeelte van deze generatie is nog in de maak. Toch worden over hen al uitdrukken gedaan op basis van de eerste jaren. Technologie zal bepalend zijn voor al hun ervaringen en daarmee voor hun verwachtingen en hun hele levenshouding. Het zal de eerste generatie zijn, die opgroeit met AI. Zij zullen als vanzelf communiceren met de digitale assistenten waarmee ze opgroeien. Spreken en bewegingstechnologie worden belangrijker dan schrijven. Ze zullen gewend zijn aan instant behoeftebevrediging - click & play en een heel veel keuze. Het managen van hun zin en online identiteit is van jongafaan een belangrijke beïnvloed. Fijnszullen ze niet in dezelfde ruimte hoeven te zijn met anderen om het gepast te hebben samen te zijn.

Gebooren tussen 2013 en 2020



122 | TRENDS IN ONDERWIJS | ONTVANGEND

Digitalisering

Digitalisering is de manier die het meest zichtbaar is in het onderwijs. De persoonlijke leeromgeving als digitale toolbox is een vroeger uiting van digitalisering. De tools, applicaties, agenda en taken worden aangevuld met vooringsopdrachten en een portfolio. De data die dit oplevert, kunnen gebruikt worden voor verdere personalisering van het onderwijs. De digitalisering van het materiaal heeft consequenties voor de manier van leren. De bekendste is het principe van 'flipping the classroom'. De klassieke methode wordt online aangeboden en doet de leerling thuis. Het 'nutwerk' wordt gezamenlijk in de klas gemaakt. Hierdoor wordt de les tijd efficiënter gebruikt. Digitalisering maakt het ook mogelijk dat het leertraject individueel wordt aangepast als je wilt of kunt. Kun je door met een nieuw of auto-onderwijs.

#flipping the classroom
#learning analytics
#video killed the textbook
#adaptive learning

VIDEO + MICROLEARNING =
bite-sized video segments that, put together, add up to a more comprehensive course. On-demand video libraries allow learners to search and find specific topics and how-to videos that meet their just-in-time needs.

VIDEO + SOCIAL LEARNING =
flipping and live-streaming the classroom in real time and allowing learners in other locations to contribute comments and questions, making for a richer and more inclusive classroom experience.

VIDEO + STORYTELLING =
live video and animation that tells a story, which, for learners, increases engagement and deepens the connection with the material. Low-cost animation can also help with marketing learning programs—in this case, making the case for WIFES.

#learning trends 2016, Instructional Design Trends And Learning Trends, The Journey Of Learning

202 | TRENDS IN CREATIVITEIT | ONTVANGEND

Virtual reality design

Online zijn verhoogd zich op dit moment in de horeca- en retailwereld. Het is de nabije toekomst gaat dit over de interactie van de bakker. Van experimenteel reality gaat af om de stap naar virtual reality gemaakt worden. Voor ontwerpers liggen heel gewettigde opgaven. Niet alleen in het ontwerpen van de technische interface waarmee we online gaan. Omdat we immers vrijwel voortdurend online zullen zijn, zal onze kleding design aangepast moeten worden. We wil hals dragen met een gameconsole of helm rondlopen? Daar hoort kleding bij met ingebouwde access en besturingstechnologie. En natuurlijk in het ontwerp van de virtual reality zelf.



17 STRP

Wat: programma van e-cultuur en activiteiten.
Essentie: hoe kunstenaars en technologie kunnen helpen een positieve toekomst te creëren.
Expositie met (interactieve) kunst, cultuur en technologie. Inspirerend: STRP combineert de tastbare wereld met de virtuele wereld. Bijvoorbeeld in het Eindhoven festival waarin 4D grafisch getoond wordt, gekoppeld aan hedendaagse vraagstukken.
<https://strp.nl/>

14 Maatwerk kleren uit paddestoelen

Wat: kleding en schoenen uit mycelium materiaal door de Nederlandse ontwerpers Anielis Holbrink en Kristal Peters.
Essentie: je eigen kleren laten groeien in jouw maat wordt mogelijk met dit concept. Een je te bew. dien zijn te gemakkelijk te combineren. Inspirerend: groen design op mode gebied dat zowel beantwoordt aan de roep om duurzaamheid als die om individualisering.
<http://www.fungal-futures.com/exhibition>

15 The New Makers

Wat: werkplaats voor circulaire design interieurbouw.
Essentie: 21e eeuw's vilmanschap in houd van ontwerp tot productie met behulp van computer gestuurde freesmachines.
Inspirerend: door nieuwe technologie te zetten krijgt houtbewerking een nieuwe impuls. Balancerend tussen modulaire en individueel krijgt de klant een naar zijn gevoel uniek product.
<https://www.thanemakers.com/>

16 Shapeways

Wat: bedrijf voor 3D printen.
Essentie: bedrijf voor 3D printen dat zich presenteert als platform, waar zowel professionals als leken aan de slag kunnen met eigen ontwerp, design ondersteuning of opdrachten aan designers.
Inspirerend: geen onderscheid in ideeën van professionals en leken. Verkoop van ontwerpen en klant en klare producten. 3D Prints in meer dan 40 materialen. Tutorials voor zelf leren ontwerpen.
<https://www.shapeways.com/>

Mixed reality

Tenei aan de beleving in de virtuele werkelijkheid herfd geenekt wordt, komt wordt de fysieke wereld steeds digitaal. De voorbeelden herbi zijn beelden van de modeboer van Burberry tijdens de London Fashion week 2018. Voor deze modeboer maakt de Londonse studio Visual Artsist een multimedialle installatie. Regenboog als poorten, zingende projecties en licht als architectuur waren de ingrediënten voor wat een betoverende ervaring moet zijn geweest.



#flight event design Projection art

141 | TRENDS IN ONDERWIJS (OVER DE WERELT) Talentisme

In samenhang met de individualisering spreken we ook van 'talentisme', het uitgaan van een persoonlijk talent en kijken hoe daarop wordt te bouwen is. Dit talentisme komt voort uit de behoefte om te onderscheiden van onze 6 miljard medebewoners op deze aarde. Wat maakt ieder van ons uniek? In het verleden vanuit hun eigenheid te werken. Op deze manier is de kans groot dat ze een vak gaan uitoefenen waar ze lang met veel plezier mee bezig zijn. Onderwijs in alle fasen kan eraan bijdragen dat leerlingen en studenten hun talenten leren ontdekken en verder ontwikkelen en toepassen.



#talentontwikkeling
#zelfkennis
#life your drive

224 | SCENARIO'S VAN HIERUIT

Van hieruit
Met het doorwerken van de opeenvolgende hoofdstukken is de basis kennis op een rijtje gezet voor het toekomstperspectief van creatieve mb'o's. Deze basis kennis bestaat uit verschuivingen trends. Deze verschuivingen zetten we hier eerst op een rijtje, om daarna een aantal meer filosofische vragen te stellen. De antwoorden op deze vragen vormen de bouwstenen voor de invulling van wat creatieve mb'o's in de 21e eeuw wil zijn, voor wie en op welke manier. Die antwoorden kunnen wij niet geven. Wij hebben wel ideeën over welke trends en verschuivingen we belangrijk vinden, maar uiteindelijk moet hier de koppeling gemaakt worden met de expertise en ervaring die bij creatieve mb'o zelf aanwezig is.



229 | SCENARIO'S VAN HIERUIT

Grensoverschrijding
Er is heel veel voorbij gekomen in dit trendrapport. Als algemene conclusie kun je zeggen dat de toekomst veelzijdig is. Dat grenzen gaan vervagen. Geografische grenzen, maar ook de grenzen tussen vakgebieden, tussen professional en amateur, tussen school en samenleving, tussen werken en leren.
Welke grensoverschrijding werkt voor creatieve mb'o's en aan welke grenzen moet stevig worden vastgehouden? Het maken van goede keuzes: hierin bepaalt de toekomst wat we thematisch aan aantal bouwstenen op een rijtje als aanloop naar de scenario's.



229 | SCENARIO'S VAN HIERUIT

Grensoverschrijding
Er is heel veel voorbij gekomen in dit trendrapport. Als algemene conclusie kun je zeggen dat de toekomst veelzijdig is. Dat grenzen gaan vervagen. Geografische grenzen, maar ook de grenzen tussen vakgebieden, tussen professional en amateur, tussen school en samenleving, tussen werken en leren.
Welke grensoverschrijding werkt voor creatieve mb'o's en aan welke grenzen moet stevig worden vastgehouden? Het maken van goede keuzes: hierin bepaalt de toekomst wat we thematisch aan aantal bouwstenen op een rijtje als aanloop naar de scenario's.



Tech disruptor

Technologie ontdekt het onderwijs. Het opent onbegrijpelijk nieuwe vormen van kennis, het zorgt voor voortdurende toegang tot die kennis en stelt zo hele nieuwe wijzen aan scholen en docenten.
De Sissing 'Tiekonst' die Techniek stelt in een recente onderzoek zelfs dat 'de push voor EduTech [wordt] gedreven vanuit politiek, overheden en technologische bedrijven die een technologische oplossing voor bestaande onderwijsproblemen presenteren. Er is herbi onvoldoende aandacht voor de gebuiken, de implementatie van technologie is immers niet alleen maar een technologisch vraagstuk, het succes ervan heeft vooral te maken met menselijk gedrag, vertrouwen en (organisatie) cultuur'.
Hier ligt dus een grote opgave. Deze wordt nog complexer omdat technologie ook het veranderen van een in de samenleving verandert.

Tech disruptor

Scholen moeten zich opnieuw beraden over de bereik van vakgebieden waar ze hun studenten voor opleiden en de kennis en competenties die daarvoor verworven moeten worden.
Door de snelle technologische ontwikkelingen heeft leren bovendien niet meer op bij het afsluiten van een opleiding. 'Volwassenen zullen hun hele leven moeten blijven bijleren.



134 | TRENDS IN ONDERWIJS (WELKE VAARDIGHEDEN) Creativiteit in de top 3

In de door het World Economic Forum in 2016 opgestelde lijst met de belangrijkste competenties voor werk in 2020 is creativiteit gestegen van de 19e naar de 3e plaats als één van de drie belangrijkste vaardigheden voor werknemers. Opvallende nieuwkomer in de lijst is de competentie 'emotionale intelligentie'. Een vaardigheid als actief luisteren is uit de lijst verdwenen. Dit is een vaardigheid die als kernvaardigheid moet worden beschouwd.



- 2020
1. Complex Problem Solving
 2. Creativity
 3. People Management
 4. Critical Thinking
 5. Negotiation
 6. Service Orientation
 7. Judgment and Decision Making
 8. Active Listening
 9. Negotiation
 10. Cognitive Flexibility
- 2015
1. Complex Problem Solving
 2. Coordinating with Others
 3. People Management
 4. Critical Thinking
 5. Quality Control
 6. Service Orientation
 7. Judgment and Decision Making
 8. Active Listening
 9. Negotiation
 10. Creativity

#creative skills
#digital fluency
#learn to learn
#learn to unlearn

226 | SCENARIO'S SCHUIVEN

Schuiven
Zanders dan de verschuivingen eerder in dit hoofdstuk, die duidelijk een kant op gaan, staan die schuiven voor tegengestelde posities en opvattingen. We geven ze weer als schuiven, omdat het niet leken is voor jezelf of als in veel gevallen, maar voor een toon er tussenin, of zelfs voor albei de polen. We denken ook dat het goed mogelijk is dat er per sector binnen creatieve mb'o's andere keuzes gemaakt worden in het leggen van de accenten.



Om beter voorstelbaar te maken hoe het kiezen voor bepaalde posities en accenten invulling kan geven aan het onderwijs, presenteren we vervolgens een aantal discussiescenario's.

BIJLAGE 3

KENNISPACT BRABANT 3.0 MACRODOELMATIGHEID EN LEVEN LANG ONTWIKKELEN



Provincie Noord-Brabant



BIJLAGE 3

KENNISPACT BRABANT 3.0

MACRODOELMATIGHEID

EN LEVEN LANG

ONTWIKKELEN

ACHTERGROND

Waarom: mbo als belangrijke en onmisbare schakel voor vitale Brabantse economie

- Brabant kent sterke en vitale economische regio's. Dit komt door de hechte samenwerking in die regio's tussen gemeenten, bedrijven, onderwijsinstellingen en maatschappelijk partners.
- Het mbo speelt hierin een cruciale rol. Het leidt mensen op om (opnieuw) toe te treden tot de arbeidsmarkt of om vervolgonderwijs te volgen. Het Brabantse mbo is daarmee een belangrijke partner bij employability, duurzame en flexibele inzetbaarheid van de Brabantse beroepsbevolking. Het speelt verbindende rol tussen de ambachtseconomie en de kennis-economie.
- Het mbo beweegt zich net als overheden en bedrijven in een turbulente maatschappelijke en economische omgeving. Het wordt geconfronteerd met diverse veranderingen, zoals de versnelde ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (digitalisering, flexibilisering, robotisering), de technologische innovaties binnen het bedrijfsleven en de veranderende vraag naar competenties (21ste Century Skills).
- Het mbo in Brabant erkent als geen ander dat samenwerking met gemeenten, provincie, bedrijven en maatschappelijke partners nodig blijft.

Wat is er tot heden gedaan?

- In het najaar van 2012 is het Brabants Arbeidsmarktakkoord gesloten. Aan de vertegenwoordigers van de Triple Helix in Pact Brabant is vervolgens gevraagd welke agenda de drie O's (Overheid, Onderwijs en Ondernemingen) willen voeren om hun bijdrage aan het oplossen van de crises te leveren.
- De Brabantse mbo-bestuurders hebben vervolgens een agenda ingediend die vooral toekomstgericht is: het voorkomen van "typische" MBO problemen ten tijde van crises: Kennispact 2.0.

BIJLAGE 3

KENNISPACT BRABANT 3.0 MACRODOELMATIGHEID EN LEVEN LANG ONTWIKKELEN

- Spin-off is zichtbaar en merkbaar:
 - De Brabantse mbo's leveren een hoog rendement en bedrijven zijn te spreken over de samenwerking in het kader van de Beroepspraktijkvorming.
 - Er is sprake van intensieve samenwerking tussen de Brabantse mbo-instellingen; Er vindt uitruil en afstemming plaats als het gaat om het opleidingsaanbod (macrodoelmatig), de ontwikkeling van de beroepen van morgen en de realisatie van leer/werkplekken.
 - Leerlingenstromen (aanmeldingen, in- en uitschrijvingen) zijn beter in beeld gekomen (dataset).
 - Er is sprake van efficiënte inzet van middelen omdat meer uitgeruild en samen ontwikkeld wordt.
 - Het mbo wordt meer en meer een gezaghebbende en natuurlijke partner bij SER Brabant en de provincie.
 - Uit bestuurlijke gespreksrondes langs de mbo-instellingen bleek dat MBO Brabant door moet gaan met de samenwerking gericht op de toekomst, waarin gezamenlijk innoveren een duidelijke meerwaarde (doelmatig, efficiënt) heeft.
 - De bestuurders hebben de ambitie uitgesproken om de in gang gezette ontwikkelingen uit het eerdere Kennispact 2.0 te continueren en te komen tot een Kennispact 3.0: een gezamenlijke innovatie-agenda, ontwikkelingsgericht en toekomstbestendig met een meer programmatische aanpak.

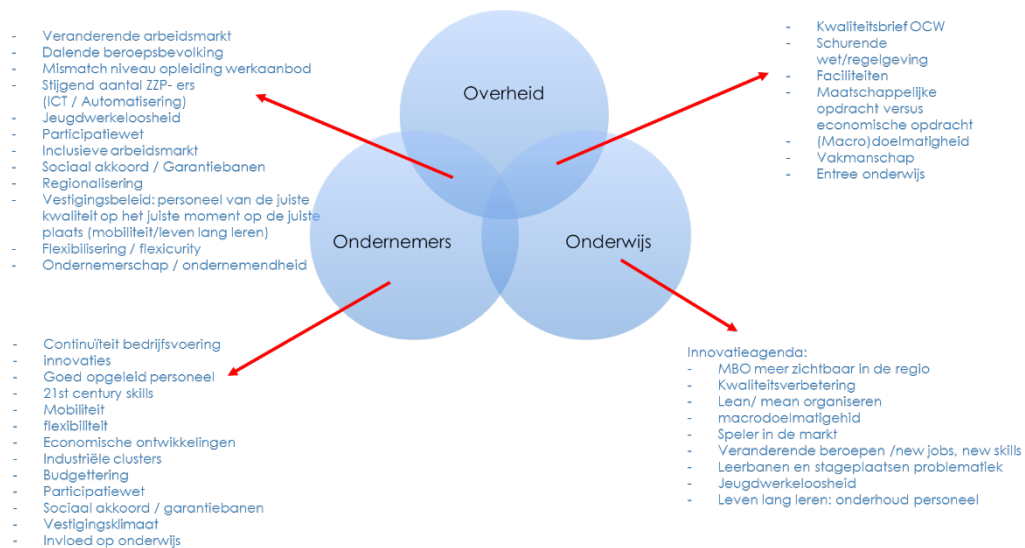
BIJLAGE 3

1. AMBITIES MBO BRABANT

1.1 BRABANTSE CONTEXT

Het mbo beweegt zich net als overheden en ondernemers in een turbulente maatschappelijke en economische omgeving. Het wordt geconfronteerd met diverse (deels samenhangende en soms fundamentele) veranderingen, zoals de versnelde ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (digitalisering, flexibilisering, robotisering), de technologische innovaties binnen het bedrijfsleven en de veranderende vraag naar competenties (21ste Century Skills). Deze veranderingen voor de drie O's zijn samengevat weergegeven in figuur 1:

De meest recente cijfers over de Brabantse arbeidsmarkt laten zien dat de economische crisis achter ons ligt, de werkgelegenheid licht gaat toenemen en de komende jaren langzaam zal stijgen (door vergrijzing). Naast een vervangingsvraag zien de Brabantse mbo-instellingen ook een veranderende vraag uit bedrijfsleven en maatschappij: Er ontstaat een arbeidsmarkt van werkenden (is al ontstaan) die om een steeds hoger opleidingsniveau vraagt. Dit betekent ook dat de zittende werknemers (soms fors) moeten worden bijgeschoold. Onderwijs voor een veranderende groep jongeren, opleidingen gebaseerd op nieuwe beroepen en competenties en onderwijs voor zittende werknemers. Dit betekent dat onderwijs het doorlopende leerlijnen kent voor jongeren: van vo en mbo naar het hbo en wo. Maar ook onderwijs dat mensen toerust voor een flexibele arbeidsmarkt, loopbaanleren ofwel een leven lang leren.



Figuur 1 Ontwikkelingen Triple Helix

BIJLAGE 3



Figuur 2 Arbeidsmarkt en rol MBO Brabant

Tegelijkertijd zien we ook een groep mensen die de weg naar de arbeidsmarkt nog moeten vinden (zowel jongeren als volwassenen, kwetsbare groepen, arbeidsmigranten etc.), die eerder geen of een verkeerde beroepskeuze hebben gemaakt of een verkeerde opleiding hebben genoten (*arbeidsmarkt voor werkzoekenden*). Bovendien is het maatschappelijk onverantwoord om mensen aan de kant te laten staan. Ieder talent telt. Scholingstrajecten, die de kloof tussen werkloos aan de kant staan en de arbeidsmarkt kunnen overbruggen zijn noodzakelijk. De Brabantse mbo-instellingen spelen hier van oudsher een voorname rol in (AKA/Entree, inburgeringstrajecten, educatie, employability-trajecten). Samen met gemeenten en bedrijven zetten zij opleidings- en toetredingstrajecten op. Dit mbo-aanbod biedt integrale oplossingen naar werk en als naar brede (arbeids)participatie, afgestemd op doelgroepen.

Zoals in het MLT advies van SER Brabant 2015-2020 staat geschreven: “Voor het realiseren van de Brabantse ambities is het mbo een belangrijke en onmisbare schakel, het is de ziel van de meso-economie”. Zonder ambachtseconomie geen kenniseconomie in Brabant.” Het Brabantse mbo gaat dan ook verder in de samenwerking op de schaal van de provincie Brabant, omdat in deze regio sprake is van een coherent economisch beleid, er regionale speerpuntsectoren benoemd zijn en er een lange historie van samenwerking bestaat binnen Triple Helix-verband en als tussen de Brabantse MBO-bestuurders.

BIJLAGE 3

KENNISPACT BRABANT 3.0

MACRODOELMATIGHEID

EN LEVEN LANG

ONTWIKKELEN

1.2 AMBITIE EN DOELEN

Tegen deze achtergrond werken de Brabantse mbo-instellingen in overleg met overheden en bedrijfsleven aan een ambitieuze en goed onderbouwde Strategische Agenda Onderwijs-Arbeidsmarkt 'Kennispact 3.0'. De kernambitie luidt:

Toekomstbestendig zijn van Noord-Brabant door middel van innovatief en ondernemend onderwijs gericht op de beroepen van morgen

Het Brabantse mbo wil de samenwerking (met het fundament dat is gelegd met Kennispact 2.0) op de schaal van de provincie Noord-Brabant verder verdiepen. De schaal van Brabant biedt veel kansen en voordelen. Gezamenlijke agendavoering en innovatieve ontwikkeling versterkt de positie van het Brabantse mbo in de diverse platforms, vergroot de innovatieve kracht en draagt bij aan een effectieve inzet van resources en middelen. Dit alles om de noodzakelijke en gewenste ontwikkelingen te kunnen waarmaken.

Het Brabantse mbo heeft de volgende doelen voor dit Kennispact 3.0 geformuleerd:

- Versterken van de innovatie- en ontwikkelkracht van het Brabants mbo aan bedrijfsleven, gemeenten en provincie en daarmee de regionale arbeidsmarkt.
- Borgen van een samenhangend innovatief en kwalitatief hoogwaardig stelsel van beroeps- onderwijs (voltijds en deeltijd onderwijs), passend binnen de kennisinfrastructuur in Brabant.
- MBO Brabant is een erkend gezaghebbende gesprekspartner voor bedrijfsleven en overheden in het realiseren van 'de Agenda van Brabant'.

BIJLAGE 3 KENNISPACT 3.0 MACRODOELMATIGHEID EN LEVEN LANG ONTWIKKELEN

Om de ambities te realiseren zijn de volgende zes speerpunten benoemd:

- 1 Macrodoelmatigheid
- 2 Curriculum vernieuwing
- 3 Leven lang leren
- 4 Doorlopende leerlijn
- 5 Deskundigheidsbevordering
- 6 Experimenteerruimte

De bestuurders van de instellingen hebben afgesproken dat Macrodoelmatigheid als Leven Lang Ontwikkelen opgenomen worden in de kwaliteitsagenda van de individuele instellingen.

BIJLAGE 4

CREATIVITEIT: DE 21ST CENTURY SKILL IN HET MBO

1. INLEIDING

De wereld verandert snel en stelt ons voor steeds nieuwe vragen. De Nederlandse Creatieve Industrie is altijd vindingrijk geweest in het bedenken van eenvoudige antwoorden op complexe vraagstukken.

De creatieve sector heeft wat te betekenen als aanjager van een verantwoorde circulaire economie op nationaal en internationaal vlak.

Om dit goed neer te zetten is een radicale aanpak nodig. Onderzoek, onderwijs en ondernemen dienen hierin hand in hand te zoeken naar een aanpak die werkt.

Creativiteit, als de belangrijkste 21ste-eeuwse vaardigheid, vormt het hart van deze aanpak en is daarom het belangrijkste ontwerpprincipes van No School.

De founding partners van No School (2016) zijn de creatieve vakscholen Cibap en SintLucas. Door beide organisaties werd de behoefte onderkend fundamenteel na te denken over de kracht van creativiteit.

Verbonden met de creatieve industrie in binnen- en buitenland doelgericht zoeken naar slimme cross-overs die elkaar aanvullen en versterken. Er ligt een eigen rol voor de creatieve industrie. Het gaat om het op elkaar leggen van de domeinen techniek, business en creativiteit. No school wil binnen MBO (net als HBO en WO) ondernemen, onderwijs en onderzoek combineren. Het niveau dat daarin bereikt is in korte tijd is voorbeeldmatig.

BIJLAGE 4

CREATIVITEIT: DE 21ST CENTURY SKILL IN HET MBO

2. BEREIKTE RESULTATEN TOT NU TOE OP HET GEBIED VAN ONDERZOEK

In de korte tijd dat we bezig zijn is al heel veel bereikt: een nieuw No School Model met creativiteit in het centrum; een infrastructuur voor onderzoek in het MBO waarin een groot deel van de docenten met enthousiasme deelneemt; een start met de professionalisering van de medewerkers van SintLucas en Cibap in onderzoek; en verschillende subsidieaanvragen gedaan in samenwerking MBO, HBO en WO. Dit heeft geleid tot:

- **Visiting Professorship**
Prof. Dr. (chair) Jeroen Lutters (ArtEZ) + Leerstoel AeCT van Jeroen Lutters i.o (UTwente) i.s.m Olga Potters senior researcher.
- **Creative Lab:**
Dit onderzoek richt zich op creativiteit in de context van 21e-eeuwse vaardigheden. Doel is toetsing en beoordeling van creativiteit te verbeteren door het ontwikkelen van een instrument om creativiteit te meten. Uiteindelijk kan de inzet van dit instrument leiden tot het vergroten van onze kennis over creativiteit. Het wordt gefinancierd van de SIA Kiemregeling 21 st century skills: creativiteit meten.
- **Academische werkplaats**
Bestaande uit een groep van innovatieve docenten, die de eigenheid van de taal van het creatieve denken en werken, in onderwijs en ondernemen, in theorie en praktijk willen door ontwikkelen.
Er worden daar om heen kringen gevormd bestaande uit studenten, docenten en creatieve professionals, die inbreng leveren vanuit eigen ervaringen, onderzoek, studie en creatieve professionaliteit.

BIJLAGE 4

CREATIVITEIT: DE 21ST CENTURY SKILL IN HET MBO

Via de Academische Werkplaats wordt:

- a. een onderzoek gedaan naar de aard en de werking van creativiteit ;
- b. een uitwisseling tot stand gebracht die bijdraagt aan het verbinden van de uitkomsten van het fundamenteel onderzoek en verschillende toegepaste deelonderzoeken;
- c. een praktische doorwerking naar de professionele praktijk geagendeerd zodat de (aan-komende) beroepsbeoefenaar zich hierin verder aan kan ontwikkelen.

- **Community building:**

Onderdeel daarvan zijn samenwerking met partners, communicatie en netwerkvorming. Als de basis voor het vormen van een sterk consortium als basis voor toekomstige ontwikkeling.

- Samenwerking met toonaangevende creatieve professionals, w.o. Thomas Rau en Lidewij Edelkoort.
- Presentaties en publicaties in binnen- en buitenland over het No School Model en creativiteit.
- Talkshows in voor- en najaar met gasten uit onderzoek, onderwijs en creatieve sector om te laten zien waar we mee bezig zijn.
- Samenwerking tussen de steden Eindhoven en Zwolle; op basis van agglomeratiekracht stellen beide steden aan de kennisinstellingen de vraag of en hoe zij gebaat zijn bij te dragen aan de oplossing van de maatschappelijke vraagstukken die in de stad leven.

- **Subsidieaanvragen:**

In de afgelopen periode van samenwerking zijn twee subsidieaanvragen gedaan: Dutch Footprint (positief bevonden maar uitgeloot) en SIA Kiemregeling creativiteit meten (wel gehonoreerd).

BIJLAGE 4

CREATIVITEIT: DE 21ST CENTURY SKILL IN HET MBO

3. BELANGRIJKSTE ACTIVITEITEN 2018-2022

In de komende jaren wordt i.s.m. met het joined professorship AeCT van Jeroen Lutters, in samenwerking met Universiteit Twente, ArtEZ, Windesheim en andere partijen gestreefd naar de ontwikkeling en implementatie van het No School Model op basis van creativiteit als ontwerp-principe (het No School Model). Daaraan zijn zes concrete doelen gekoppeld.

► **(Temporele) onderwijs standaard voor creativiteit**

Om te beginnen wordt gewerkt aan het ontwikkelen van een standaard creativiteit, dat de grondslag legt voor het educatieve model No School. Deze MBO standaard moet meetbaar zijn. (C. Aydin)

► **Aangepaste MBO leeromgeving no school op basis van genoemde standaard**

Op basis van deze standaard wordt een nieuwe leeromgeving (No School) ontworpen. De eerste aanzet wordt gedaan door Thomas Rau, belangrijke architect op het gebied van duurzaamheid. Belangrijk is te beginnen bij de omgeving, die vervolgens het gedrag en de vaardigheden, en vervolgens de missie en visie van mensen bepaald. (Bateson)

► **Instrumenten zelf-assesment voor docenten op basis van No School Model in het MBO**

De docent neemt binnen het No School Model de plaats in van een autonome “leading learner”. Om zich te ontwikkelen tot creatief professional wordt een instrument voor zelf-assesment ontwikkeld. Bij het ontwikkelen van dit instrument wordt samengewerkt met de technische universiteiten, zoals de universiteit Twente. (T. de Jong)

BIJLAGE 4

CREATIVITEIT: DE 21ST CENTURY SKILL IN HET MBO

► **Indicatoren voor assessment studenten op basis van het No School Model in het MBO**

De student neemt als zelfbewuste “learner” een belangrijke plaats in, in dit nieuwe model. Om te komen tot een werkzaam leermodel worden nieuwe indicatoren bepaald die passend zijn bij het creatief-innovatief onderwijs en die behulpzaam zijn bij formatieve/summatieve assessments (toetsing en beoordeling).

► **Interfaces om creativiteitsontwikkeling te tonen op basis van het No School Model in het MBO**

Samen met de creatieve industrie worden interfaces ontwikkeld waarop de ontwikkeling van creatieve vermogens zichtbaar worden (als validering van het onderwijs). Zichtbaarheid van resultaten, maakt interventies gemakkelijker. (F. Kresin)

► **Database voor No School op basis van het No School Model life long learning**

Uiteindelijk is de bedoeling te komen tot een database toegankelijk voor professionals in de creatieve industrie als basis voor life long learning. Dit betekent dat studie, leven en werk veel meer op maat kunnen worden geïntegreerd en interventies (nascholing) in samenwerking met de beroepspraktijk of vervolg/aanvullende opleidingen (bijvoorbeeld modules bij Open Universiteit) kunnen worden verzorgd. (Open Universiteit + Northampton)

Om deze ontwikkeling mogelijk te maken is veel geld nodig. In het kader hiervan wordt aansluiting gezocht vanuit het joined professorship AeCT met de technische universiteiten en de regionale partners (Eindhoven, Enschede, Zwolle). Een RAAK PRO aanvraag op deze deelgebieden is uit. De uitgebreide indiening volgt op 11 december 2019.

BIJLAGE 4

CREATIVITEIT: DE 21ST CENTURY SKILL IN HET MBO

Teneinde te komen tot kwalitatieve hoogwaardige producten is het van belang een stevig consortium te bouwen met beroepspraktijk (vraag), universiteit (onderzoek), onderwijs (opleiding) en regio (overheid). Een begin is gemaakt (universiteiten/regio/bedrijven met docenten/studenten/staf). Hierin ligt een belangrijke taak voor het bestuur.

Deze interventies, op het niveau van concept (standaard), docent (zelf assessment), student (indicatoren) en omgeving (interface/database) werken als een hefboom voor een No School Model.

4. DE KRACHT VAN CREATIVITEIT

Meer dan ooit zullen we in de wereld creatieve learners en makers nodig hebben om oplossingen te bedenken voor de vraagstukken van morgen. No School, wil daarbij een rol spelen door :

- Een manier van leren en werken te ontwikkelen met een gefundeerde nieuwe kijk op creatief leren en die gebruik maakt van het bovengenoemde onderzoek en de instrumenten.
- Een manier van leren, waarin 'creative learners' in een intensieve samenwerking met opdrachtgevers, samen wordt gewerkt aan de 'wicked problems' in deze tijd.
- Een manier van leren en werken van 'creative learners' als praktische denkers die vooruitgang mogelijk maakt
- Een manier van leren waarin 'creative learners' ook kritisch de impact van de vooruitgang op de natuur en de samenleving analyseert en waar nodig daarop bijstuurt.
- Een manier van leren en werken als life long learning waarbij een 'creative learner' zijn/haar talent kan ontdekken en hieraan kan blijven werken zonder te worden gehinderd door onnatuurlijke tussenschotten of glazen plafonds en te doen waar ze goed in zijn.

BIJLAGE 4

CREATIVITEIT: DE 21ST CENTURY SKILL IN HET MBO

No School als veranderkundig model begint bij het werken aan een nieuwe leeromgeving. Dat wil zeggen het ontwerpen van radicale experimenten om te laten zien welke systeeminterventies nodig zijn om het creatief-innovatieve leren mogelijk te maken. Dit als eerste stap op weg naar een No School Model waarin het praktische creatieve en kritische denken het leidend beginsel is.

5. SLOT

In de komende vier jaar wil No School, samen met de creatieve industrie, de overheid, de opleidingen en de onderzoeksinstituten, komen tot het ontwerpen, uittesten en ontwikkelen van een nieuwe vorm van leren, die uitgaat van de praktijk, aandacht besteedt aan het kritische denken, maar uiteindelijk zijn wortels vindt in het creatieve denken, 'de taal van de rechter hersenhelft'.