

# Bijlage 1.2. Stand van zaken uitvoer en effecten kwaliteitsagenda 2022

## 2. Bereikte resultaten en effecten

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Midterm meting eind 2020		Reflectie en verklaring afwijkingen
				Realisatie ambities (zie ook paragraaf 2.2)	Merkbare effecten (zie ook paragraaf 2.2)	
<b>1. Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding</b>  Eindambitie 2022:  Studenten maken een keuze voor de opleiding die bij hen past.  Studenten ontwikkelen competenties die hen instaat stellen hun loopbaanvorm te geven.	In 2018: in voorbereiding		Aventus heeft een regionaal gedragen visie en beleid op LOB	In de onderwijsvisie van Aventus is het belang van LOB opgenomen. In samenwerking met het alle VO-scholen (decanen en mentoren) uit de regio is een gezamenlijke visie op LOB geformuleerd. Deze visie is vastgelegd in een visueel t.b.v. opleidingsteams in het VO en MBO en wordt, zodra de scholen weer open zijn (verwacht mrt '21) verspreid.	De visie op LOB vormt een regionaal gemeenschappelijk kader en bevordert de samenwerking en afstemming tussen het VO en Aventus. Er is een gezamenlijk doel om studenten passend te plaatsen, hetgeen zich uit in afstemming en gezamenlijk vorm geven door VO en Aventus van loopbaanactiviteiten en voorlichting van studenten. De regionale projectorganisatie is omgezet naar een regionale kenniskring met afgevaardigden van alle VO-scholen en Aventus en een regiegroep (directeuren VO en mbo) die de vorderingen t.a.v. de implementatie van de regionale LOB visie monitort. Uit de eerste bijeenkomst van de regiegroep blijkt dat iedereen actief bezig is met de ontwikkeling van LOB in de eigen organisatie en samen de gemeenschappelijke activiteiten binnen LOB wil verbeteren. Uit de gesprekken in de Aventus brede en sectorale kenniskringen LOB, maar ook uit de aandacht voor LOB in de teamplannen, merken wij dat de bewustwording bij docenten, middenmanagement en directie van het belang van LOB voor een succesvolle loopbaanontwikkeling van studenten is toegenomen. We zien bijvoorbeeld binnen sectoren en teams meer aandacht en initiatieven voor betere begeleiding van de student richting plaatsing op een bij de student passend opleiding. Teams analyseren de redenen van uitval en switchen van studenten en brengen verbeteringen aan in de voorlichting van studenten. Voorbeeld hiervan is het organiseren van belevingsdagen. Wij krijgen veel positieve feedback op ons online voorlichtingsprogramma @Aventus. Ouders gaven het programma een 7.8 en leerlingen vertelden dat ze veel hadden aan de informatie. Ook decanen gaven ons terug dat ons programma echt heeft geholpen bij het maken van een keuze voor een vervolgopleiding.	Onze ambities voor 2020 zijn gerealiseerd en effecten van onze activiteiten zijn merkbaar. We verwachten de ambities voor 2022 te realiseren.
			LOB is geborgd in de kwaliteitscyclus van Aventus	Het onderwerp LOB is onderdeel van de teamzelfevaluatie dat ieder team uitvoert in aanloop naar het teamplan. Aventus breed is het onderwerp LOB opgenomen in de kwaliteitsmonitor. Het onderwerp LOB staat op de agenda van de kwaliteitsdialoog van elk team in 2021.		
			Er is professionaliserings-aanbod voor docenten(teams) m.b.t. LOB	Er is een standaard aanbod voor professionalisering LOB aanwezig in de Aventus Academie. In samenwerking met de VO-partners ontwikkelen wij professionalisering naar behoefte op maat. Verschillende docenten zijn geschoold.		
			Ieder opleidingsteam participeert met minimaal één teamlid in een van de Aventus kenniskringen LOB en Burgerschap	Er is een Aventus brede kenniskring LOB, waarin iedere sector participeert. Daarnaast heeft elke sector een kenniskring LOB met een afvaardiging uit elk opleidingsteam. Binnen de instellingsbrede en sectorale kenniskringen wordt de visie op LOB nader inhoud gegeven, worden kennis en best practices gedeeld en worden ondersteuningsvragen opgehaald. Als gevolg van de corona-maatregelen is de kennisdeling binnen de sectoren en tussen de sectoren tijdelijk verminderd geweest. Alle sectoren starten begin 2021 weer met de kenniskringen en kennisdeling.		

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Eindterm meting 2022		
				Realisatie ambities	Merkbare effecten	Reflectie (en acties)
<b>1. Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding</b>  Eindambitie 2022:  Studenten maken een keuze voor de opleiding die bij hen past.  Studenten ontwikkelen competenties die hen instaat stellen hun loopbaanvorm te geven.		Ieder lid van het opleidingsteam voldoet aan de LOB eisen die gesteld worden		In de loop van 2021 hebben wij de regionaal gedragen visie op LOB gedeeld met onze onderwijsteams. Iedere sector heeft een actieve kenniskring LOB met vertegenwoordiging in het Aventus brede portefeuillehouders overleg LOB. Een groot deel van de docenten is geschoold in LOB en bekend met de loopbaancompetenties voor studenten. Een aantal teams heeft LOB volledig geïntegreerd in hun onderwijs, bijvoorbeeld de sector Z&W met Route '21. De andere teams hebben aandacht voor LOB en zetten stappen in de ontwikkeling en integratie van LOB in het onderwijs.	Bij de teams die expliciet aandacht besteden aan LOB in hun onderwijs en in hun gesprekken met studenten zijn de effecten merkbaar. Zo geven studenten aan dat ze meer bezig zijn met hun eigen ontwikkeling, hierin 'meer zelf aan zet' zijn en dat ze, door LOB gesprekken, beter gezien worden als persoon door de SLB'er en docent. Docenten zien dat studenten 'actiever bezig zijn met hun loopbaan' en een 'beter beeld hebben van het (veranderende) beroep' en beter weten waarom een opleiding wel/niet bij hen past.	In de realisatie van onze eindambitie voor LOB zijn we goed op weg. De teams die verder zijn met de integratie van LOB in hun onderwijs, herkennen de beoogde effecten van LOB van meer bewuste studiekeuze door studenten en meer regie bij studenten over hun loopbaan. Onze visie en aanpak – LOB is niet zozeer een vak, maar een mindset van het hele team gedurende de hele opleiding – werken positief uit. Onze volgende stap in de ontwikkeling is de visie en aanpak, met gebruik making van best practices, breder (binnen Aventus en met het vo) vormgeven. Meetbare effecten van ons LOB beleid, bijvoorbeeld t.a.v. studiesucces of vsv, zijn niet eenduidig te identificeren. Daarvoor zijn te veel variabelen in gezamenlijkheid van invloed op het studiesucces van studenten.
		Iedere opleiding geeft, samen met het vmbo in de regio, zichtbaar vorm aan de vijf loopbaan-competenties van Meijers en Kuipers		Vanuit de regionale kenniskring LOB ligt een voorstel voor professionaliserings-activiteiten voor het vo/mbo. Onderwerpen als doorlopende leerlijnen en samenwerking maken daar onderdeel van uit. De helft van de onderwijsteams werkt samen met het voortgezet onderwijs op het onderwerp LOB, de andere teams zijn hierin nog in ontwikkeling. Een voorbeeld van zo'n samenwerking van Aventus met het vo is het project 'Op weg naar Aventus'. Daarin maken derdeklassers kennis met diverse opleidingen Economie & Handel. Ze ontdekken de inhoud van de opleiding en geven antwoord op vragen 'kan ik dit, wil ik dit, past het bij mij om wie ik ben?' Leerlingen komen kijken bij twee opleidingen en gaan in gesprek met studenten van deze opleidingen. Dit project wordt uitgebreid naar andere sectoren.		

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Midterm meting eind 2020		Reflectie en verklaring afwijkingen
				Realisatie ambities (zie ook paragraaf 2.2)	Merkbare effecten (zie ook paragraaf 2.2)	
<b>2. Burgerschap</b>  Eindambitie 2022:  Studenten nemen als volwaardig burger deel aan de maatschappij.	In 2018: in voorbereiding		Aventus heeft een visie en beleid ten aanzien van burgerschapsonderwijs	In de onderwijsvisie van Aventus is het belang van burgerschapsonderwijs opgenomen. De concrete visie en beleid t.a.v. burgerschapsonderwijs zijn vorm gegeven in uitgangspunten. Er zijn drie Aventus brede thema's voor burgerschapsonderwijs: duurzaamheid, veiligheid en integriteit, 75 jaar vrijheid. Lessenreeksen zijn ontwikkeld en aangeboden.	Uit bespreking in de Aventus brede kenniskring Burgerschap blijkt dat docenten met de geformuleerde visie en uitgangspunten en ontwikkeld materiaal meer richting ervaren voor het vormgeven van het burgerschapsonderwijs. Docenten geven aan dat zij zich beter toegerust voelen (deskundig en geïnspireerd) voor het burgerschapsonderwijs. Zij voelen zich gesterkt om ook 'lastig' bespreekbare onderwerpen aan te kaarten en discussies in de klas goed te begeleiden. Zoals docenten het zelf verwoorden: "Door de visie weet ik beter waar we naar toe aan het werken zijn als basis van mijn lessen." "Door gezamenlijk bezig te zijn als Aventus heb ik niet meer het gevoel alleen burgerschap te geven". "Docenten krijgen nu andere tools van elkaar om als docent onderwerpen aan te pakken". Er is bereidheid en behoefte bij docenten om kennis te delen en elkaar te inspireren. Studenten voelen 'burgerschap' nu veel meer als een generiek vak. Zij vinden de burgerschapslessen informatief en inspirerend en waarderen dat thema's bespreekbaar worden gemaakt en dat zij tot nadenken worden gestimuleerd. Zoals een van onze studenten het verwoordt: "De lessen burgerschap zijn erg interessant. Dit komt omdat er van mij gevraagd wordt actief mee te denken en er waarde wordt gehecht aan mijn mening."	Onze ambities voor 2020 zijn gerealiseerd en effecten van onze activiteiten zijn merkbaar. We verwachten de ambities voor 2022 te realiseren.
			Burgerschapsonderwijs is geborgd in de kwaliteitscyclus van Aventus	Aandacht voor burgerschapsaspecten is onderdeel van de teamzelfevaluatie dat ieder team uitvoert in aanloop naar het teamplan. Aventus breed is het onderwerp burgerschapsonderwijs opgenomen in de kwaliteitsmonitor. Het onderwerp burgerschapsonderwijs staat op de agenda van de kwaliteitsdialoog van elk team in 2021.		
			Er is professionaliseringsaanbod voor docenten(teams) m.b.t. Burgerschaps-onderwijs	Er is een standaard aanbod voor professionalisering van docenten m.b.t. burgerschapsonderwijs aanwezig in de Aventus Academie. Daarnaast ontwikkelen wij aanbod naar behoefte en op maat van opleidingsteams en docenten.		

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Eindterm meting 2022		
				Realisatie ambities	Merkbare effecten	Reflectie
<b>2. Burgerschap</b>  Eindambitie 2022:  Studenten nemen als volwaardig burger deel aan de maatschappij.		Ieder opleidingsteam participeert met minimaal één teamlid in een van de Aventus kenniskringen LOB en Burgerschap		Er is een Aventus breed portefeuillehouders overleg Burgerschap waarin van elke sector de portefeuillehouder (teammanager) participeert. Daarnaast is een Aventus brede kenniskring Burgerschap, waarin van iedere sector de expert Burgerschap participeert. Elke sector heeft een expertgroep Burgerschap met een afvaardiging uit elk opleidingsteam. Binnen de instellingsbrede en sectorale overleggen worden de visie op Burgerschap nader inhoud gegeven, kennis en best practices gedeeld en ondersteuningsvragen opgehaald. Na de verminderde kennisdeling binnen en tussen sectoren a.g.v de corona-maatregelen, is dit nu weer volledig en levendig.	Onderwijsteams zien effecten van Burgerschapsonderwijs: studenten vinden de lessen betekenisvoller door het bespreken van maatschappelijk brede onderwerpen, zoals bijvoorbeeld de corona-maatregelen, de toeslagen-affaire, oorlog in de Oekraïne, of de Holocaust. Zo gaf een student aan n.a.v. een bezoek aan het Apeldoornsche Bosch 'Ik kende dit verhaal niet. Heel goed dat we hierop worden gewezen. Alle jongeren uit Apeldoorn zouden hier moeten komen.' Ook zijn studenten actiever betrokken bij de les en gaan zij meer uit zichzelf het gesprek aan over onderwerpen uit workshops. Begin 2022 herkenden de studenten dit beeld van de teams over de lessen Burgerschap niet helemaal. Met name het aanzetten tot nadenken werd door hen niet zo duidelijk herkend (student-enquête jan 2022). Docenten constateren (docent-enquête jan 2022) dat Burgerschap vooral bijdraagt aan algemene ontwikkeling gericht op de maatschappij: wat speelt er momenteel, normen en waarden, Nederlandse cultuur. Door de expliciete aandacht voor Burgerschapsonderwijs zijn we meer in verbinding gekomen met externe stakeholders t.a.v. maatschappelijk relevante thema's. Er is sprake van een win-win situatie.	In het realiseren van onze eindambitie voor Burgerschap hebben we flinke stappen gezet. Burgerschapsonderwijs is een vast onderdeel van het curriculum en Aventus breed hanteren we een gemeenschappelijke agenda. Aventus breed heeft doorontwikkeling van het Burgerschapsonderwijs aandacht, zoals afstemming tussen docenten Burgerschap richting hun opleidingsteam. De student-enquête van begin 2022 maakt duidelijk dat de realisatie van de beoogde effecten bij de studenten nog extra aandacht en inspanning vraagt.
		Iedere docent burgerschap voldoet aan de eisen die gesteld worden, m.b.t. Burgerschapsonderwijs		Vrijwel alle docenten Burgerschap voldoen aan de door ons gestelde eisen voor docent Burgerschap, bijvoorbeeld doordat zij de training voor Burgerschapsdocenten hebben gevolgd.		
		Iedere opleiding geeft merkbaar voor studenten vorm aan burgerschapsonderwijs conform visie en beleid van Aventus		Bijna alle onderwijsteams geven aan hun Burgerschapsonderwijs volledig gerealiseerd te hebben als vast onderdeel van het curriculum, bijvoorbeeld in de vorm van Burgerschapsdagen. De andere teams geven aan ver op weg te zijn met het opnemen van Burgerschap in het curriculum. Er zijn samenwerkingsprojecten ontstaan met bijvoorbeeld cultuurcentrum CODA, of de provincie Gelderland. Voorbeelden van zulke projecten zijn: 75 jaar vrijheid – Apeldoornsche Bosch, Dag van de Duurzaamheid, Heel Nederland Helpt, Themaweek 'Geef het door'.		

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Midterm meting eind 2020		Reflectie en verklaring afwijkingen
				Realisatie ambities (zie ook paragraaf 2.2)	Merkbare effecten (zie ook paragraaf 2.2)	
<b>3. Passend onderwijzen en begeleiden op maat</b>  Eindambitie 2022:  Iedere medewerker die betrokken is bij de begeleiding van studenten, benadert zijn/haar student als individu met individuele leerbehoeften en mogelijkheden.	In 2018: in begin van ontwikkeling		De huidige visie op passend onderwijs is aangescherpt tot een Aventus visie op passend onderwijzen en begeleiden op maat.	Visie en beleidskaders voor passend onderwijzen en passend begeleiden zijn, in samenspraak met experts uit het onderwijs, geëxpliciteerd en vervolgens als Aventus breed beleid vastgesteld. Duidelijker is nu wat het basis begeleidings-aanbod van het team is, wat het extra begeleidingsaanbod is van het Loopbaan en Expertise Centrum, ook zijn er afspraken gemaakt over de studentbesprekingen en ouderbetrokkenheid. De visie, beleid, organisatie en inrichting (procesafspraken), zijn opgenomen in het Aventus brede handboek Opleiden en in het handboek Begeleiden. Elke sector heeft een begeleidingsdeskundige die onderwijsteams ondersteunt en adviseert bij vragen over passend onderwijs of passende begeleiding.	Er zijn verschillen tussen opleidingsteams in hoe ver zij zijn met de eigen visievorming en realisatie van passend onderwijzen en begeleiden in de praktijk. Deze verschillen hebben te maken met bijvoorbeeld de ontwikkelfase van het team, het niveau van pedagogisch en didactisch handelen van een docent, of met de complexiteit van de studentenpopulatie. Teamplannen en terugkoppeling uit kwaliteitsdialogen tonen een toenemende bewustwording dat passend onderwijzen en begeleiden een integrale taak is van de docent en het team. Opleidingsteams en individuele docenten krijgen steeds meer zicht op hun ontwikkelbehoeften en willen zich verder ontwikkelen op dit gebied.	Onze ambities voor 2020 zijn gerealiseerd en effecten van onze activiteiten zijn merkbaar. Tegelijkertijd zien wij dat, willen wij de voor 2022 beoogde doelen voor passend onderwijzen en passend begeleiden realiseren, extra ondersteuning van de opleidingsteams nodig is. Deze extra ondersteuning hebben wij vorm gegeven door de toekenning van extra formatie (5 fte Aventus breed) voor coaches on the job van begeleidingsdeskundigen met als doel, opleidingsteams en docenten beter te ondersteunen in passend onderwijzen. Het gaat hierbij om maatwerk per team. De teams formuleren op basis van zelfevaluatie hun behoeften aan ondersteuning en aan professionalisering. Mede met de inzet van deze extra middelen verwachten wij de beoogde doelen voor 2022 te realiseren.
			De uitvoer van passend onderwijs binnen de opleidingsteams is door de teams geëvalueerd met als opbrengst concrete verbeterpunten per opleidingsteam.	De onderwerpen passend onderwijzen en passend begeleiden zijn onderdeel van de teamzelfevaluatie dat ieder team uitvoert in aanloop naar het teamplan. In alle teamplannen 2020-2023 is aandacht voor (onderdelen van) passend onderwijzen en passend begeleiden. Waar dit onderwerp op de planning staat van het team voor schooljaar 2020-2021 heeft het team concrete ambities en merkbare effecten geformuleerd. Aventus breed zijn de beide onderwerpen opgenomen in de kwaliteitsmonitor. De onderwerpen passend onderwijzen en begeleiden staan op de agenda van de Aventus brede kwaliteitsdialoog voor voorjaar 2021. Jaarlijks evalueert het Loopbaan en Expertise Centrum het begeleidingsaanbod voor de student en voor de docent en stemt dat af op de ondersteuning die studenten en onderwijsteams nodig hebben. Zo vroeg het online onderwijs in 2020 aanpassing van het programma. Het LEC ontwikkelde gepersonaliseerde trainingen bijvoorbeeld voor de groep studenten die het lastig vond om structuur in hun leven te houden ('lekker in je vel zitten', 'plannen en nu ook doen', mijn leerstrategie').	Leertrajectbegeleiders en docenten volgen bijvoorbeeld scholing. Het inhoudelijke gesprek binnen de opleidingsteams over de invulling van de visie op passend onderwijzen en begeleiden voor hun onderwijs wordt gevoerd. In elke sector adviseert een begeleidingsdeskundige over passend onderwijzen en passend begeleiden. De begeleidingsdeskundigen van de sector worden steeds meer gevonden door teams ten behoeve van de ondersteuning van docenten en teams. Sectoren zetten in op verschillende acties: versterken van de rol van de begeleidingsdeskundige in de teams, scholing van leertrajectbegeleiders en docenten, gericht inzetten van de toegekende extra formatie voor coaches (zie hiernaast bij reflectie).	
			Ondersteuning van teams en docenten op het gebied van passend onderwijzen en begeleiden op maat, waaronder professionalisering, is ingericht.	Professionalisering m.b.t. passend onderwijzen en begeleiden is en wordt ingericht op basis van de behoeften van het team/docent. Teams maken bij de professionalisering gebruik van de expertise van medewerkers van het Loopbaan- en Expertise Centrum, van het scholingsaanbod van de Aventus Academie of zij huren externe experts in.		

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Eindterm meting eind 2022		
				Realisatie ambities	Merkbare effecten	Reflectie
<b>3. Passend onderwijzen en begeleiden op maat</b>  Eindambitie 2022:  Iedere medewerker die betrokken is bij de begeleiding van studenten, benadert zijn/haar student als individu met individuele leerbehoeften en mogelijkheden.		Ieder opleidingsteam heeft de verbeterpunten gerealiseerd.		Het uitgangspunt voor de opleidingsteams is de Aventus visie op passend onderwijzen en begeleiden. Ieder opleidingsteam heeft, op basis van zelfevaluatie, zijn eigen prioriteiten en verbeteracties ten aanzien van passend onderwijzen en passend begeleiden. Het ene team richt zich vooral op team/docent gerelateerde zaken (meer kennis krijgen van diagnoses van studenten, sneller 2 <sup>e</sup> lijns zorg inzetten), het andere team richt zich meer op de student zelf (bijvoorbeeld differentiatie tussen niveau 3 en niveau 4, taalondersteuning, aantrekkelijk keuzedelen aanbod, versterken zelf-regulatieve vaardigheden van de student).  Een Aventus brede evaluatie van begeleiding binnen passend onderwijzen (eind 2021) geeft input voor verbetering van de begeleiding. Verbeterpunten liggen op het gebied van organisatie, communicatie, deskundigheid en leercultuur. De doelen uit het plan van aanpak <i>Samen Begeleiden</i> (2022), worden overgenomen in de zelfevaluatie van het team en daarmee richtinggevend voor hun handelen.	De opleidingsteams zien duidelijke verbeteringen als gevolg van de toenemende aandacht binnen hun team en binnen Aventus voor passend onderwijzen en begeleiden: studenten zijn beter in beeld, het team kan beter inspelen op de leerbehoeften van de individuele student en heeft beter zicht op de ontwikkeling van de student, de begeleidingsdeskundige is eerder in beeld, studenten krijgen meer ondersteuning bij het aanleren van studievvaardigheden. Op basis van feedback van studenten zijn teams ook meer aandacht gaan besteden aan de start van de studentreis bij Aventus – de welkomstmomenten en de eerste gesprekken. Volgens de docenten voelen studenten zich meer gezien, gehoord en begrepen. De Aventus student-enquête van begin 2022 toont dat niet alle studenten vinden dat zij voldoende gezien worden door hun studieloopbaanbegeleider en de begeleiding krijgen die zij nodig hebben. In de JOB-enquête 2022 geven studenten ons een ruime voldoende voor onderwijs en begeleiding. De reacties van de studenten op de open vraag geven aan waar we nog te verbeteren hebben: studenten willen meer begeleiding op het gebied van achterstanden en bij persoonlijke problemen.	Ieder team is, op zijn manier, passend bij de doelgroep en opleiding, bezig met het vormgeven aan passend onderwijzen en passend begeleiden. De onderwijsteams zien resultaten binnen hun team en bij studenten. Zij zien ook mogelijkheden tot verbeteren. Dit zijn veelal dezelfde vraagstukken als die in het Aventus brede evaluatie onderzoek van 2021 als verbeterpunten zijn benoemd en die de uit de student-enquête van begin 2022 naar voren komen. In 2022 hebben wij het verbeterplan <i>Samen Begeleiden</i> opgesteld om versterking en versnelling te geven aan het passend begeleiden. Speerpunten voor de student zijn: helderheid, deskundigheid, snelheid. Speerpunt voor de medewerker is: positief werk- en leerklimaat – samenwerken, hulp vragen, professionaliseren, informatie op orde. Kernpunt van de aanpak is <b>Samen</b> : Meer samen als professionals (docent, studieloopbaanbegeleider, begeleidingsdeskundige, professionals van het Leer- en Expertise Centrum). Meer samen met de student: de student betrekken bij de uitwerking van de verbeteringen uit het plan van aanpak, de student intensief betrekken bij zijn eigen begeleidingstraject.
		Ieder opleidingsteam voldoet aan de eisen die gesteld worden zoals vormgegeven in het professionaliseringsaanbod		Het versterken van deskundigheid van het opleidingsteam t.a.v. passend begeleiden is iets dat de docenten zelf als ontwikkelpunt herkennen. Met name de concepten 'coachend begeleiden' en 'regie bij de student' vragen om inhoudelijke duiding en aandacht voor de omslag van doceren naar begeleiden. Ook ten aanzien van de complexe zorgvragen in combinatie met de grootte van de groepen willen docenten graag meer handvatten.		

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Midterm meting eind 2020		Reflectie en verklaring afwijkingen
				Realisatie ambities (zie ook paragraaf 2.3)	Merkbare effecten (zie ook paragraaf 2.3)	
<b>4. Innovatief en arbeidsmarkt-bestendig onderwijs in de (cleantech) regio</b>  Eindambitie 2022:  Aventus staat bij haar (cleantech) partners bekend om innovatief onderwijs. Meer studenten kiezen voor kansberoepen.	In 2018: in ontwikkeling en op onderdelen in uitvoering		Een systematiek van context- en stakeholder analyse gericht op verwachte ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, die is verbonden aan de jaarlijkse portfolio-analyse van Aventus.	Besluitvorming voor het starten van nieuwe opleidingen of het afbouwen van bestaande opleidingen wordt op systematische wijze onderbouwd met data- en regio-analyses en analyses van toekomstig te verwachten ontwikkelingen. SBB en het werkveld zijn onder andere belangrijke bronnen van informatie hierbij. Hiermee hebben we een systematiek voor onze context- en stakeholdersanalyse vanuit de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.	De systematische data- en regio-analyse en het betrekken van het werkveld bij cross-overs en bij nieuwe opleidingen (bijvoorbeeld de Veiligheidsacademie) helpt ons bij een voor de regio tijdige en relevante (data-based) besluitvorming ten aanzien van het opleidingsportfolio. We stemmen proactief ons aanbod af met bedrijven en instellingen in de stedendriehoek en hebben daarbij scherper in beeld wat kans beroepen en wat niet-kans beroepen zijn. In onze voorlichting aan studenten is meer aandacht voor wat wel en niet kans beroepen zijn. Sectoren en teams merken dat, mede door de mogelijkheid van het plaatsen van levensechte opdrachten en de aandacht voor trajecten in kans beroepen, de relatie met het bedrijfsleven en (zorg)instellingen versterkt wordt. Er is, via de contactpersonen, steeds sneller en gericht contact. Opleidingen en bedrijven/instellingen vinden elkaar steeds beter voor zowel de inzet van innovatieve technologie in het onderwijs, als waar het gaat om het bereiken van kwetsbare groepen voor scholing naar kans beroepen. Dit merken wij onder meer aan de levensechte opdrachten waarmee bedrijven en instellingen zich bij ons melden. Ervaring van een sociaal werk instelling: "Opdracht was om een huiskamer te realiseren in een ontmoetingspunt samen met buurtbewoners, waaronder nieuwkomers. (...) Het was een leerzame opdracht (...) Het beeld en verwachting van het beroep worden zo aangescherpt." Van stagebedrijven horen wij dat ons onderwijs goed aansluit op de beroepspraktijk. Er is nieuwsgierigheid vanuit bedrijven naar ons actuele opleidingsaanbod en we worden regelmatig benaderd om mee te doen aan hackatons of innovatieve projecten. Bijvoorbeeld het project Sociaal Werk(t) waar studenten samen met de doelgroep-jongeren een rapstudio ontwikkelden om de participatie te vergroten. De opdrachtgever: "het grootste succes is de kwaliteitsslag die professionals en aankomende professionals met elkaar hebben gemaakt". Uit de imago-monitor 2020-2021 blijkt dat wij bij steeds meer potentiële studenten (van 17% in 2018 naar 30% in 2020) in beeld zijn als school van hun eerste voorkeur. Dit is een relevante stijging om onze functie als regionaal opleidingsinstituut waar te kunnen maken.	Onze ambities voor 2020 zijn gerealiseerd. Wij verwachten de ambities voor 2022 te realiseren.
			Bekend is welke opleidingen we vanwege beperkt arbeidsmarktperspectief afbouwen. Hiervoor is een plan van afbouw opgesteld.	In de onderbouwing van het voorstel voor het starten van nieuwe opleidingen of afbouwen van bestaande opleidingen neemt het arbeidsmarktperspectief een belangrijke plaats in. Aventus breed zijn de wijzigingen in het opleidingsportfolio 2020-2021 in beeld: voor alle sectoren is bekend welke opleidingen zij afbouwen c.q. instroom stimuleren.		
			Bekend is voor welke opleidingen met goed arbeidsmarktperspectief wij de instroom willen stimuleren. Hiervoor is een plan opgesteld.			
			Binnen alle opleidingen wordt gewerkt met levensechte leereenheden, d.w.z. actuele, innovatieve vraagstukken vanuit instellingen, overheid, bedrijfsleven of andere relaties.	Alle opleidingen van Aventus bieden hun studenten levensechte opdrachten aan. Dit zijn actuele, innovatieve vraagstukken vanuit (zorg)instellingen, bedrijfsleven, overheid, of andere relaties, die een beroep doen de 21-eeuwse vaardigheden van de student. De vraagstukken krijgen vaak een uitwerking in sectoroverstijgende hackathons en creathons. Ten tijde van de coronamaatregelen worden de levensechte opdrachten, indien mogelijk, online uitgevoerd.		
			Aventus neemt actief deel aan de technologieraad in de Cleantech-regio	Aventus neemt actief deel aan een nieuw opgericht overleg op het gebied van technologie in de stedendriehoek, het NewTechPark (Apeldoorn), en participeert in samenwerkingsinitiatieven zoals de TechnoHUB (Apeldoorn), techniekfabriek (Zutphen), TechniCampus (Deventer) en diverse zorgtrajecten. NB: de technologieraad is opgeheven.  De partners werken samen uitvoering aan de Agenda Cleantech Regio 2019-2023, waarin circulariteit en energietransitie de twee leidende thema's zijn.		

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Midterm meting eind 2020		Reflectie en verklaring afwijkingen
				Realisatie ambities (zie ook paragraaf 2.3)	Merkbare effecten (zie ook paragraaf 2.3)	
		In samenwerking met het Gelders samenwerkingsverband Leve(n)lang Gelders Vakmanschap heeft Aventus voor twee kansberoepen een onderwijstraject ontwikkeld voor de instroom van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.		Aventus heeft in samenwerking met partners uit de zorg en techniek en vaak samen met de lokale overheden of instellingen, verschillende trajecten opgezet voor instroom van kwetsbare groepen in kansberoepen op de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld de pilot waarin wij Syrische vrouwen opleiden voor de zorg (30+20 BBL studenten). Het project <i>Gelre werkt</i> zijn we in 2020 gestart. Bij zo'n 60 kandidaten met een uitkering hebben we een gezamenlijke intake uitgevoerd waarna de kandidaten zijn geplaatst in een Entree opleiding of een orientatietraject. Wij hebben dit traject geëvalueerd met zowel de studenten als met onze samenwerkingspartners. Dit leverde inzicht in onze succesfactoren (bijvoorbeeld snelheid waarmee we konden starten, flexibel inspelen op startproblemen, deskundige en betrokken docenten) en inzicht in verbeterpunten (op organisatorisch vlak, zoals administratie en logistiek). Deze bevindingen hebben wij verwerkt in een 'Draaiboek voor projecten via Aventus richting duurzaam werk'.		

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Eindterm meting 2022		
				Realisatie ambities	Merkbare effecten	Reflectie
<b>4. Innovatief en arbeidsmarkt-bestendig onderwijs in de (cleantech) regio</b>  Eindambitie 2022:  Aventus staat bij haar (cleantech) partners bekend om innovatief onderwijs. Meer studenten kiezen voor kansberoepen.		Iedere sector investeert en participeert in minimaal één regionaal project om innovatie aan te jagen en te ondersteunen. Bijvoorbeeld RIF-projecten en/of Cleantech-projecten.		Alle sectoren participeren in regionale projecten gericht op innovatie. Enkele van de vele voorbeelden van projecten zijn: RIF BeBoost, RIF TIM (met Friesland college en SOMA), Sterk Techniek onderwijs, Technohub, Tech for inclusion, Centrum voor Digitalisering & Veiligheid, RIF project Kind en Educatie, Kleurrijk zorgen, Sallandse praktijkleerroute, project Sociaal werk(t)!, samenwerking met de Technologie en Zorg Academie Gelderland, Smart Building/Smart Technology, Ontwikkeling Transitiehuis, New Tech Park, Technieklab Zuthphen, pilot flex-mbo 3 <sup>e</sup> leerweg timmerman - metselaar. Trajecten specifiek gericht op jongeren en volwassenen in kwetsbare positie ontwikkelen we samen met onze werkleerbedrijven.	Sectoren en teams merken dat, mede door de mogelijkheid van het plaatsen van levensechte opdrachten en de aandacht voor innovatieprojecten, de relatie met het bedrijfsleven (en zorg)instellingen is versterkt. Er is 'groeitend vertrouwen in elkaar'. Met name in de tijd van corona is dit een belangrijke basis gebleken voor goed overleg o.a. over stageplaatsen. De contextrijke omgeving en levensechte opdrachten zien de docenten als van meerwaarde voor studenten. Door gastdocenten, excursiemogelijkheden, praktijkvoorbeelden, 'krijgen studenten actueel, aantrekkelijk onderwijs en een beter beeld van de beroepspraktijk'. Uit de Aventus-student enquête (jan. 2022) blijkt dat nog niet alle studenten het werken aan levensechte opdrachten in de lessen als zodanig herkennen. Een van onze partners uit het bedrijfsleven gaf echter aan dat hen opvalt dat 'studenten nieuwsgierigheid ontwikkelen en het gesprek durven aan te gaan'. Docenten zelf ervaren meerwaarde van de intensievere samenwerking met en in de beroepspraktijk: 'het geeft energie dingen anders te doen', 'het geeft een realistischer beeld van wat de student nodig heeft aan kennis en vaardigheden', de docenten krijgen 'meer kennis van het werkveld en ontwikkelingen in het beroep'. Niet alleen ervaren docenten dat het onderwijs beter aansluit bij de behoeften van de regio en het werkveld, ook is er een 'wederzijds stimuleren van elkaar op het gebied van innovaties' door de intensievere kennisdeling met elkaar. Met name de zorgsector ervaart deze stimulans vanuit onze samenwerking. Bedrijven zijn daarnaast positief over de inbreng van studenten via de levensechte opdrachten. Met ons strategisch opleidingsportfolio maken we keuzes gericht op het bijdragen aan het vitaal houden van de regionale arbeidsmarkt. Een passend voorbeeld in dit kader is de kruisbestuiving van de opleidingen Sport & Beweging met de opleiding Pedagogisch medewerker gericht op het domein vitaal burgerschap. Uit de imago-monitor 2022-2023 blijkt dat wij bij steeds meer potentiële studenten (van 30% in 2020 naar 40% in 2022) in beeld zijn als school van hun eerste voorkeur. Dit is een relevante stijging om onze functie als regionaal opleidingsinstituut waar te kunnen maken.	De opleidingsteams binnen Aventus participeren actief in innovatieve projecten samen met bedrijven en (zorg)instellingen. Hiermee zijn wij een regionaal partner voor bedrijven en instellingen op het gebied van innovatie en als leverancier van medewerkers voor de toekomst bij krapte op de arbeidsmarkt.  De maatregelen uit de kwaliteitsagenda hebben een belangrijke impuls gegeven aan het versterken van ons arbeidsmarktrelevant en innovatief onderwijs. Ook de tijd van corona, met het online lesgeven, heeft bijgedragen aan de innovatieve school die wij willen zijn. Wij blijven ons daarin ontwikkelen om zodoende de aansluiting met de arbeidsmarkt en werkveld te houden en te verstevigen. Een vraagstuk dat op dit moment actueel is, is dat de krapte op de arbeidsmarkt 'trekt' aan nog ongediplomeerde studenten en hen verleidt tot ongediplomeerd uitstromen. Het is een dilemma tussen onze opdracht studenten te leiden naar een diploma voor de arbeidsmarkt enerzijds en het bijdragen aan het vitaal houden van de regio anderzijds. Een oplossing zoeken wij in het uitbreiden van BBL trajecten voor deze groep studenten.
		Alle opleidingsteams hebben met minimaal vijf bedrijven / instellingen een concrete en duurzame samenwerking ten behoeve van de ontwikkeling en vormgeving van hun onderwijs.		Alle opleidingsteams werken samen met meerdere bedrijven of instellingen, waarbij zij hen betrekken bij de vormgeving van het onderwijs. Teams hebben geïnvesteerd in versterking en het structureel maken van de samenwerking met bedrijven en instellingen, bijvoorbeeld door het instellen van bedrijfsadviescommissies, de inzet van een relatiemanager of kwartiermaker. In de samenwerking gaat het om co-creatie van onderwijs in de vorm van bijvoorbeeld het samen ontwikkelen van curriculum, levensechte opdrachten en keuzedelen, het verzorgen van lessen op de praktijklocatie of het verzorgen van gastlessen binnen Aventus. Steeds meer opleidingen bieden studenten een brede start in de opleiding binnen Aventus waarna de studenten voor specialisatie uitwaaiëren naar een specifieke leerroute. Enkele van de vele bedrijven waarmee intensief wordt samengewerkt zijn: Phoenix, Auping, Royal Reesink, Paleis het Loo, Hanos, Bouwmensen, Open Luchtmuseum, Broekhuis auto's, Orpheus, De Kien, Koldenhof dans, Zilt bikes, SPA/AMBOR, Thermen Bussloo		
		Vanuit minimaal twee kansberoepen stroomt minimaal 75% studenten uit naar een plaats op de arbeidsmarkt.		Voor de duiding wat kansberoepen zijn sluiten we aan bij het UWV kansrijke beroepen (sept 22 – werk.nl). In 2020-2021 hebben wij voor zeker 8 kansberoepen een uitstroom van 80% of meer naar kansberoepen (bron CBS arbeidsmarktpositie mbo-gediplomeerden).		

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Midterm meting eind 2020		Reflectie en verklaring afwijkingen
				Realisatie ambities (zie ook paragraaf 2.2)	Merkbare effecten (zie ook paragraaf 2.2)	
<b>5. Netwerk van alumni</b>  Eindambitie 2022:  Versterken van de relatie met bedrijven en instellingen om ons onderwijs te verbeteren en af te stemmen op de behoeften van de arbeidsmarkt.	In 2018: in voorbereiding		Onderzoeksrapport beschikbaar, beleid geformuleerd.	Onderzoek naar ervaringen en best practices met alumni, zowel binnen Aventus als bij andere mbo en hbo instellingen is uitgevoerd en gerapporteerd. Gebruik makend van deze input van onze studenten, van ervaringen binnen andere onderwijsinstellingen (mbo en hbo) en van ervaringen binnen onze eigen onderwijssectoren met de vormgeving van alumni-activiteiten, is Aventus breed een visie en beleid voor alumni geformuleerd. Hierin zijn onze ambities voor 2022 opgenomen.	De toegevoegde waarde van alumni voor het onderwijs wordt steeds meer erkend en benut door teams. Meerdere opleidingsteams hebben activiteiten in relatie tot alumni in gang gezet, zoals bijvoorbeeld het betrekken van oud-studenten bij lessen en bij voorlichting, het organiseren van workshops voor oud-studenten, delen van nieuws, kennis en vacatures via eigen social media kanalen. Aventus doet, na eerdere deelname aan twee pilots van het onderzoek onder alumni 'Het echte studiesucces', ook in 2021 mee aan dit alumni-onderzoek.	Onze ambities voor 2020 zijn gerealiseerd. Wij verwachten de ambities voor 2022 te realiseren.

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Eindterm meting 2022		
				Realisatie ambities	Merkbare effecten	Reflectie
<b>5. Netwerk van alumni</b>  Eindambitie 2022:  Versterken van de relatie met bedrijven en instellingen om ons onderwijs te verbeteren en af te stemmen op de behoeften van de arbeidsmarkt.		Ieder team zet alumni in bij voorlichtingsactiviteiten.		Voorlichting voor potentiële studenten heeft in de corona-periode vooral online plaatsgevonden. Daarbij is weinig gebruik gemaakt van alumni. In 2022 waren de voorlichtingsactiviteiten weer op locatie. Ongeveer de helft van de opleidingsteams maakt hierbij (wel eens) gebruik van alumni.	Als alumni worden ingezet in het onderwijs is dat bij voorlichting aan potentiële studenten en voor gastlessen. De studenten zijn enthousiast over de lessen uit de praktijk: 'zij hangen aan de lippen van deze werkveldmensen', de lessen zijn 'inspirerend en prikkelend' en 'de studenten ervaren hoe de nabije toekomst er gaat zien'.  Ook docenten zijn positief: de lessen 'leveren soms verrassende nieuwe inzichten op'.	In de periode 2018-2022 is de inzet van alumni in het onderwijs toegenomen met name bij voorlichtingsactiviteiten en voor gastlessen. Het bewustzijn is aanwezig dat alumni een belangrijke rol kunnen spelen in het onderwijs, zoals het realiseren van levensecht onderwijs voor studenten en betere afstemming op de arbeidsmarkt. We zien verschillen tussen teams in de mate waarin het hen lukt alumni bij het onderwijs te betrekken. Dit vraagt nog gerichte actie en ondersteuning van deze teams. Hierbij hebben we geleerd dat een decentrale invulling van het alumni-beleid het meest effectief is.
		Ieder team onderneemt activiteiten om alumni aan zich te binden.		Ongeveer de helft van de opleidingsteams onderhouden contacten met alumni. Dit is veelal in de vorm van persoonlijke contacten van een docent met (een groep) studenten.		
		Iedere sector organiseert gastlessen door alumni.		Bijna de helft van de onderwijsteams zet alumni in voor het geven van gastlessen. Meerdere teams organiseren gastlessen door medewerkers uit het werkveld. Dit zijn niet altijd alumni.		
		Iedere sector heeft een alumni platform / jaarlijks alumnibijeenkomst i.s.m. Aventus centraal.		Het Aventus beleid is erop gericht het contact met alumni te verbreden en te intensiveren. In het CRM-systeem worden gegevens van potentiële alumni (gediplomeerden) verzameld. Er wordt verbinding gelegd met het project 'nazorg'. Het is aan het opleidingsteam om inhoud te geven aan de contacten met hun alumni. De ervaring leert dat een branche-specifieke invulling het beste werkt.		
		Aventus neemt deel aan het mbo-alumni onderzoek en gebruikt de uitkomsten.		Aventus heeft deelgenomen aan het mbo-alumni onderzoek 'het echte studiesucces' van 2021. De uitkomsten zijn gebruikt bij de verdere concretisering van het alumni beleid, bijvoorbeeld: Hoe kunnen we alumni blijven binden? Ook in 2023 neemt Aventus deel aan dit mbo-alumni onderzoek.		

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Midterm meting eind 2020		Reflectie en verklaring afwijkingen
				Realisatie ambities (zie ook paragraaf 2.4)	Merkbare effecten (zie ook paragraaf 2.4)	
<b>6. Samenwerking vmbo-mbo-hbo</b>  Eindambitie 2022:  Verbetering van de prestaties van onze studenten in het hbo. Succesvolle doorstroom vmbo-mbo-hbo – meer instroom vanuit het vmbo.	In 2018: deels in voorbereiding, deels in uitvoering met verbetertraject		Onderzoek heeft duidelijk gemaakt of en welke mogelijkheden er zijn voor samenwerkingstrajecten met het vmbo	<p>Vanuit de bestaande contacten met het voortgezet onderwijs en de wederzijdse wensen tot samenwerking zijn zowel Aventus breed als binnen de alle sectoren één of meerdere samenwerkingsrelaties tussen mbo en vmbo ontstaan.</p> <p>De samenwerking richt zich vooral op voorlichting en juiste studiekeuze van de vmbo student en op het integreren van onderwijs en leerroutes.</p> <p>Om gefundeerd invulling te geven aan de wet Sterk Beroepsonderwijs is een regio-analyse uitgevoerd waarin is bepaald wat kansrijke trajecten zijn voor een doorlopende leerroute vmbo-mbo en mbo-hbo. Voorbeelden zijn de samenwerkingstrajecten rond de opleiding Dienstverlening niveau-2.</p> <p>In verband met het opheffen van het samenwerkingsverband Beroepskolom S3H, hebben wij het relatiemanagement op directieniveau met alle VO-scholen in de regio geïntensiveerd. Informatie over aanmeldingen bij Aventus vanuit de VO school en het studiesucces van hun leerlingen in het mbo, worden met de VO-scholen besproken.</p>	<p>De samenwerkingsrelaties met het voortgezet onderwijs ontwikkelen zich van spontane vormen van samenwerking tot structurele en meer strategische samenwerking. Meer dan voorheen is in de samenwerking het gemeenschappelijk doel van passende plaatsing op een opleiding en het vormgeven van bij de student passende leerroutes leidend. In de samenwerking vindt het vmbo de concrete afstemming prettig. We maken samen plannen voor gemeenschappelijke doelen en bepalen samen de te zetten stappen.</p> <p>Ook de samenwerkingsrelatie met Saxion Hogeschool krijgt steeds meer een structureel karakter, waardoor steeds meer aandacht komt voor en vorm gegeven wordt aan verschillende vormen van doorstroommogelijkheden voor (v)mbo studenten naar het hbo.</p> <p>Saxion Hogeschool merkt dat we meer focus hebben op succesvolle doorstroom naar het hbo en waarderen het dat we de samenwerking naast teamniveau ook op bestuursniveau insteken, waardoor de inhoudelijke kant van de samenwerking meer geborgd is en minder persoons/team afhankelijk is.</p>	Onze ambities voor 2020 zijn gerealiseerd. Wij verwachten de ambities voor 2022 te realiseren.
			Onderzoek heeft duidelijk gemaakt of en welke mogelijkheden er zijn voor TOP trajecten	<p>Uit gezamenlijk onderzoek van vmbo-scholen, Aventus en Saxion hogeschool blijkt dat TOP-trajecten een succesvolle studieroute kunnen zijn voor getalenteerde vmbo'ers die via het mbo een hbo-diploma willen behalen. Het doel van TOP trajecten is meer doorlopende leerlijnen van vmbo-mbo-hbo, waarbij studenten zich goed kunnen oriënteren op doorstuderen en betere studie- successen boeken.</p> <p>Samenwerkingsafspraken over TOP-trajecten zijn gemaakt. Er is een start gemaakt met de ontwikkeling van het TOP-traject in de stedendriehoek.</p>		

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Eindterm meting 2022		
				Realisatie ambities	Merkbare effecten	Reflectie
<b>6. Samenwerking vmbo-mbo-hbo</b>  Eindambitie 2022:  Verbetering van de prestaties van onze studenten in het hbo. Succesvolle doorstroom vmbo-mbo-hbo – meer instroom vanuit het vmbo.		Samenwerking met hbo's tav doorstroom-programma's is uitgebreid		Er zijn verschillende initiatieven tot samenwerking met Saxion en/of Windesheim hogeschool met betrekking tot doorstroming van studenten van het mbo naar het hbo met het uiteindelijk doel het succes van mbo-studenten in het hbo te vergroten. Bijvoorbeeld, in aanvulling op het TOP-traject, het zogenoemde 100-dagen programma om de doorstroom van mbo naar hbo te versoepelen, de ontwikkeling van keuzedelen doorstroom naar hbo, de mogelijkheid (bij de Veiligheids Academie) modules van het hbo te volgen in het kader van doorlopende leerlijn, de ontwikkeling van Associate Degree-trajecten waarbij studenten na hun mbo doorleren in het hbo met een tweejarig traject. Er wordt op verschillende plaatsen binnen Aventus gewerkt aan nieuwe leerroutes vmbo-mbo-hbo, zoals bijvoorbeeld een geïntegreerde leerroute PIE (produceren, installeren, energie), energietechniek /energietransitie en Smart building/technology. T&M participeert in de Technohub Inclusieve Technologie (TINT). Door de inzet van nieuwe technologie worden mensen met afstand tot de arbeidsmarkt geholpen om zo duurzaam en volledig mogelijk ingezet te worden op de arbeidsmarkt in de regio Apeldoorn. Dit versterkt hun arbeidsmarktpositie en biedt kansen voor werkgevers die op zoek zijn naar gemotiveerd en gekwalificeerd personeel.	Voor het zien van effecten ten aanzien van doorstroom en succesvolle leerroutes van studenten via het TOP traject in het hbo is het nog te vroeg, omdat het TOP traject nog niet volledig is geïmplementeerd. We zien wel effecten van het ontwikkeltraject dat we doorlopen samen met vo-scholen en met hbo-scholen/Saxion. De samenwerkingsrelaties met het voortgezet onderwijs zijn meer structureel en meer op strategisch niveau. Meer dan voorheen is in de samenwerking het gemeenschappelijk doel van passende plaatsing op een opleiding en het vormgeven van bij de student passende leerroutes leidend. De samenwerkingsrelatie met Saxion Hogeschool heeft een structureel karakter gekregen, zowel op teamniveau als op bestuurlijk niveau, waardoor inhoudelijke samenwerking ook meer geborgd is.	Onze ambitie voor 2022, versterken van de samenwerking vo-mbo-hbo hebben wij gerealiseerd. Hiermee hebben wij een goede basis gelegd voor de inhoudelijke samenwerking in doorlopende leerlijnen zoals TOP trajecten. Het traject van ontwikkeling van TOP trajecten heeft meer tijd gevraagd dan eerder voorzien. Het bij elkaar brengen van verschillende externe partijen, komen tot een gezamenlijke visie, beleid en afspraken heeft tijd gekost, maar tegelijkertijd een stevig fundament voor het vervolg gebracht. Onze ambitie was ook de doorstroom van studenten naar het hbo te verbeteren. Deze doorstroom laat, na een groei in de periode 2017–2020, een daling zien in schooljaar 20/21. In die laatste periode zien wij over het geheel een terugval in gediplomeerde uitstroom van studenten, waardoor een daling in doorstroom naar hbo ook logisch lijkt. De aantrekkingskracht van de krappe arbeidsmarkt op ongediplomeerde studenten speelt hier vermoedelijk een rol.
		Opbrengsten uit onderzoek zijn geïmplementeerd		Eigen onderzoek heeft aangetoond dat het inrichten van TOP trajecten, gericht op een succesvolle vmbo-mbo-hbo route voor studenten die dat ambiëren, in de Stedendriehoek gewenst is. In 2021 is het fundament gelegd voor de verdere concrete uitwerking van TOP trajecten. De samenwerkingsovereenkomst tussen Saxion, Aventus en vo-scholen is getekend. Lopende speerpunten zijn: start van het TOP traject op vo-niveau, ontwikkeling van curriculum op mbo-niveau, intern bij Aventus goede aansluiting realiseren tussen TOP traject, MHBO routes en andere initiatieven op het gebied van samenwerking vo-mbo-hbo. In februari 2023 kunnen Aventus studenten instromen in het TOP-traject.		

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Midterm meting eind 2020		Reflectie en verklaring afwijkingen
				Realisatie ambities (zie ook paragraaf 2.4)	Merkbare effecten (zie ook paragraaf 2.4)	
<b>7. Talentontwikkeling</b>  Eindambitie 2022:  Studenten benutten de mogelijkheden die zij krijgen om hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen.	In 2018: in uitvoering met verbetertraject.		Ieder opleidingsteam neemt minimaal 1x keer per schooljaar deel aan vak wedstrijden en/of (cleantech)challenges.	Studenten krijgen bij Aventus de mogelijkheid hun talenten te ontdekken en verder te ontwikkelen. Dit doen we onder meer door challenges voor te leggen en vak wedstrijden te organiseren. In 2019 is de deelname door teams aan vak wedstrijden stabiel gebleven; 28 van de 39 teams neemt deel aan vak wedstrijden. Als gevolg van de corona-maatregelen zijn in 2020 vak wedstrijden en challenges niet of, zeer beperkt, in aangepaste vorm georganiseerd door de landelijke organisaties.	Daar waar studenten hebben deelgenomen aan vak wedstrijden en challenges zijn zij positief en enthousiast. Het zelfvertrouwen en trots van de student en zijn omgeving groeien door deelname aan de vak wedstrijden.	De beoogde ambities voor 2020 hebben wij niet geheel kunnen realiseren als gevolg van de corona-maatregelen. De ambitie voor 2020 t.a.v. de deelname van teams aan vak wedstrijden en challenges en de ambitie van het instellen van een talentenbeurs schuiven wij door als ambitie voor 2022.
			Aventus heeft de Aventus talentenbeurs vorm gegeven. In schooljaar 2020-2021 worden de eerste beurzen toegekend.	Als gevolg van de corona-crisis met de beperkte mogelijkheden voor activiteiten ten behoeve van talentontwikkeling, is het initiatief tot het instellen van een Talentenbeurs on hold gezet.		

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Eind meting 2022		
				Realisatie ambities	Merkbare effecten	Reflectie
<b>7. Talentontwikkeling</b>  Eindambitie 2022:  Studenten benutten de mogelijkheden die zij krijgen om hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen.		Ieder opleidingsteam biedt studenten de mogelijkheid om op internationale stage te gaan.		Een ruime meerderheid van de opleidingen van Aventus biedt hun studenten de mogelijkheid en stimuleert hen tot internationale stage. Onder invloed van de corona-maatregelen zijn deze stages in 2020 en 2021 afgelast met uitzondering van een beperkt aantal kwalificerende stages. Het alternatief was ons aanbod Internationalisering @home, zodat studenten toch internationale kennis konden opdoen. In 2022 lopen de internationale stages weer volgens planning.	Studenten die hebben deelgenomen aan internationale stages en uitwisselingen ervaren deze als waardevol en uitdagend. Niet alleen vanwege het 'oefenen van het spreken van een andere taal', ook 'ontdekken zij culturele verschillen en hoe zich tot andere culturen te verhouden'. Docenten zien dat studenten 'zelfstandiger worden' en dat 'het zelfvertrouwen van de student merkbaar groeit'. In 2022 zijn de skills wedstrijden hervat. Aventus neemt deel aan landelijke skills wedstrijden en heeft voorafgaand daaraan haar eigen Champions league. Veel meer teams en veel meer studenten dan voorheen hebben aan de Aventus skills wedstrijden deelgenomen: 228 in schooljaar 21/22 en 870 zijn aangemeld voor schooljaar 22/23. Studenten vinden het fijn uitgedaagd te worden en op deze manier 'toekomstige collega's te ontmoeten'. We zien dat studenten pro-actief bij ons aankloppen - er is een grote belangstelling van studenten voor deze vormen van talentontwikkeling.	In 2020 en 2021 hebben we onze ambities ten aanzien van talentontwikkeling van studenten, als gevolg van de coronamaatregelen, niet voldoende kunnen realiseren. We hebben deze periode gebruikt om onze visie en organisatie rondom talentontwikkeling goed neer te zetten. De maatregelen uit de kwaliteitsagenda hebben de professionalisering gestimuleerd. De visie en activiteiten in het kader van talentontwikkeling zijn geborgd in een Aventus breed portefeuillehouders overleg met een contactpersoon binnen elke sector en geborgd in onze handboeken. In 2022 en ook in 2023 vinden volop activiteiten plaats gericht op internationalisering en skills wedstrijden voor studenten. We hebben een stevige basis waarop we in de nieuwe strategische periode en kwaliteitsafspraken voortbouwen. In 2022 is ook het voorstel voor de talentenbeurs voor studenten uitgewerkt in de vorm van een stimuleringsbeurs: studenten met een goed idee kunnen dit indienen bij een jury en kans maken op een stimuleringsprijs om dit idee tot uitvoer te brengen. Het voorstel bevindt zich in de besluitvormingsfase.
		Iedere sector heeft uitwisselingen met een partnerschool		Alle sectoren hebben uitwisseling met één of meerdere partnerscholen. Enkele voorbeelden: De opleiding Office Management Support heeft contact met een partnerschool Scuola con noi, een taleninstituut in Verona. Het team Commercieel werkt samen met scholen in Wuppertal en Leipzig. Team Haarverzorging organiseert samen met een school in Duitsland en Frankrijk vakwedstrijden tegen elkaar. Studenten van 'De entreeschool' krijgen ieder jaar de mogelijkheid om deel te nemen aan het Ler(n)ende Euregio project 'Empowerment'. Aventus studenten trekken op met hun collega's van het Berufskolleg Ostvest uit Datteln. Zij bezoeken elkaar, vormen buddy's en werken intensief samen tijdens een 3-daags evenement. Het 'Berufskolleg Glockenspitze' uit Krefeld (Duitsland) werkt samen met de Media opleiding van onze Creative Industries opleiding. Naast uitwisselingen is er een challenge georganiseerd waarbij plannen gemaakt zijn om de marketing voor het pretpark 'Wunderland Kalkar' te upgraden. De Aventus opleidingen Dokters Assistent & Tandarts Assistent organiseren ieder jaar een studentenuitwisseling met de gelijke opleidingen van het 'Berufskolleg am Wasserturm' in Bocholt (D). Hierbij wordt onder meer geoefend 'hoe met patiënten uit het buurland om te gaan'.		

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Midterm meting eind 2020		Reflectie en verklaring afwijkingen
				Realisatie ambities (zie ook paragraaf 2.4)	Merkbare effecten (zie ook paragraaf 2.4)	
<b>8. Sluitend netwerk: iedere student binnen boord</b>  Eindambitie 2022:  Voorkomen van voortijdig schoolverlaten en iedere jongere met een diploma richting doorstroom of arbeidsmarkt begeleiden.	In 2018: in uitvoering met verbetertraject		Op basis van analyse van de effecten van maatregelen – binnen Aventus en vanuit landelijk onderzoek – is een set doelgerichte maatregelen om vsv terug te dringen bepaald.	Op basis van de analyse naar doelgerichte maatregelen voor het terugdringen van vsv, legt Aventus de focus op preventie. Vanuit deze focus zijn verbeteringen doorgevoerd aan de voorkant van de loopbaan van de student, zoals goede begeleiding bij de overstap van vo naar mbo (voorlichting en kennismakingsmomenten) en extra aandacht bij de start van de opleiding (Welkom Student). Ook is aandacht voor succesfactoren later in de loopbaan, zoals goede monitoring van schoolverzuim, passende begeleiding en onderwijsaantrekkelijk onderwijs, en ouderbetrokkenheid.	Opleidingsteams zijn zich er steeds meer van bewust dat het voorkomen van voortijdig schoolverlaten begint aan de voorkant van het opleidingstraject met goede voorlichting en beroepskeuze begeleiding (passend plaatsen) en gedurende het traject met passende begeleiding en passend opleiden en met aantrekkelijk en uitdagend onderwijs. In vrijwel alle teamplannen 2020-2023 is voortijdig schoolverlaten voorkomen als ambitie opgenomen. Waar dit onderwerp op de planning staat voor schooljaar 2020-2021 heeft het team concrete acties en ambities geformuleerd. Bijvoorbeeld vmbo studenten nadrukkelijker laten kennismaken met de opleiding d.m.v. les bijwoningen op het mbo, het in eigen tempo door de lesstof kunnen gaan, een gemoduleerd onderwijsprogramma dat op maat wordt ingezet, of starten met een techniek breed 1 <sup>o</sup> jaar, waarna studenten kiezen voor uitstroomprofiel. Het gesprek over de prestaties van het team en docenten op de indicatoren 'aanwezigheid studenten in de les' en 'registratie van aan- en afwezigheid' vindt steeds vaker plaats. Opleidingsteams en docenten werken doelgericht aan verbetering van hun opleidingsprogramma en lessen en betrekken hierbij steeds vaker hun studenten. Onze onderwijsvisie is daarbij het richtinggevend kader. Afgelopen schooljaar ('19-'20) daalde het aantal studenten dat onze school voortijdig zonder diploma verliet. Vsv in 17/18 was 5.8%, vsv in 19/20 is 5.5% (voorlopig cijfer). De toegenomen aandacht vanuit de onderwijsteams voor preventie van vsv zal hieraan zeker hebben bijgedragen. De contacten met RMC/leerplicht verlopen goed. In de periode van corona zijn deze contacten verder verstevigd, omdat alle partijen de student in beeld houden en de student zo spoedig mogelijk probeert te helpen.	De ambities voor 2020 hebben wij gerealiseerd. Wij verwachten de ambities voor 2022 te realiseren.
			Aventus breed gebruiken wij ons systeem voor volledige registratie van de aan- en afwezigheid van studenten in onderwijsactiviteiten, wij monitoren dit gebruik en verbeteren de registratie waar nodig.	Verzuim van studenten is een voorbode voor voortijdig school- verlaten (vsv). Volledige registratie van verzuim van studenten is dan ook cruciaal i.v.m. preventie van vsv. Aan- en afwezigheidsregistratie (AAR) door docenten in de les en het percentage aanwezigheid van studenten in de les, zijn opgenomen als indicator in onze kwaliteitsmonitor en managementdashboard en zijn daarmee regelmatig onderwerp van gesprek binnen opleidingsteams en tussen docent en teammanager. Registratie van aan- en afwezigheid in de systemen heeft in de beginperiode van corona nagenoeg stil gelegen. Wel hielden docenten de aanwezigheid van studenten in hun online lessen goed in de gaten en volgden hun welzijn en studievoortgang. Onze contacten met RMC/Leerplicht en met de interne verzuimcoördinatoren zijn ingezet om goed contact met de student te houden. Bij de start van het nieuwe schooljaar (20-21) is de registratie weer opgepakt zowel bij fysiek als bij online onderwijs. De registratie van aanwezigheid is in de huidige corona-periode ruim 66%. Onze ambitie is 100% registratie, maar we horen van docenten dat het bijhouden van de registratie in deze tijd van gecombineerd online en op locatie lesgeven extra alertheid vraagt. Omdat roostering op dit moment niet via het roostersysteem plaatsvindt i.v.m. de afwijkende situatie door corona, is het registreren van aanwezigheid ook technisch lastig.		

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Eindmeting 2022		
				Realisatie ambities	Merkbare effecten	Reflectie
<b>8. Sluitend netwerk: iedere student binnen boord</b>  Eindambitie 2022:  Voorkomen van voortijdig schoolverlaten en iedere jongere met een diploma richting doorstroom of arbeidsmarkt begeleiden.		VSV op niveau 2 en niveau 4 verbeterd. De entree opleiding en niveau 3 opleidingen houden de score in ieder geval vast.		De voorlopige vsv-cijfers (nov+) 21/22 zijn op moment van schrijven de meest recente, landelijk beschikbare, jaarcijfers voor vsv. Deze voorlopige cijfers zijn voor alle opleidingsniveaus hoger dan de vorige twee jaren en hoger dan onze ambitie voor 2022. De ervaring leert wel dat de definitieve vsv-cijfers een verbetering tonen t.o.v. deze voorlopige cijfers, maar de verwachting is dat ook de definitieve cijfers 21/22 achterblijven op onze ambitie.	Onderwijsteams worden maandelijks op de hoogte gesteld van de actuele vsv-cijfers, waarbij ook de belangrijkste redenen voor uitval worden benoemd. Arbeidsmarkt- en omgevingsfactoren en persoonsgebonden factoren, zoals studentenwelzijn en armoede, zijn belangrijke redenen voor uitval. Deze maandelijkse briefing draagt bij aan de bewustwording bij de teams t.a.v. hun vsv. We zien dit terug in toenemende verzoeken van teams aan onze data-analisten, afdeling kwaliteit en onderwijs om samen de vsv cijfers te doorgronden en (nog beter) passende maatregelen te zoeken. De aandacht van de opleidingsteams voor de aanwezigheid van studenten en directe acties bij verzuim dragen bij aan het reduceren van verzuim. Teams merken dat 'studenten eerder worden gesignaleerd en aangesproken bij afwezigheid en sneller weer op school zijn'	Het terugdringen van voortijdig schoolverlaten is een onderwerp dat altijd aandacht zal blijven vragen, zowel Aventus breed met analyses en passende beleidsmaatregelen, als op teamniveau in het directe contact van docent en begeleider met de student. Met de kwaliteitsagenda hebben we stappen gezet in de verbetering van het onderwijs en de begeleiding: LOB, innovatief en aantrekkelijk onderwijs, passend onderwijzen en begeleiden op maat, talentontwikkeling, sluitend netwerk. Toch zien we toename in het vsv, onder andere door de eerder genoemde aantrekkingskracht van de arbeidsmarkt. Dit vraagt van ons aanvullende acties, zoals het nog versterken van de begeleiding, maar ook het versterken van de samenwerking met bedrijven gericht op de gezamenlijke verantwoordelijkheid: toeleiden naar minimaal een startkwalificatie.
		Ieder opleidingsteam voert de set maatregelen uit voortkomend uit de analyse naar de effecten van maatregelen.		LOB en de samenwerking hierin met het vo zijn belangrijk voor het terugdringen van vsv. Daarnaast zijn begeleiding van de student, werken aan een goede relatie en strak monitoren van aanwezigheid en prestaties in de preventie cruciaal: iedere student in beeld. Alle onderwijsteams zijn alert op voortijdige, ongediplomeerde uitval van studenten en nemen maatregelen om vsv te voorkomen, passend bij hun doelgroep en hun analyse van oorzaken van vsv. Maatregelen zijn gericht op betere (meer realistische) voorlichting aan studenten over de opleiding en over het beroepsbeeld: bijvoorbeeld meeloop/ belevingsdagen, voorlichting door medewerkers uit het werkveld. Veel maatregelen hebben betrekking op een goede begeleiding van studenten en intensief persoonlijk contact. Voorbeelden zijn: vroege kennismakingsgesprekken met studenten, extra begeleidingsgesprekken, werken met een stamgroep in het eerste leerjaar voor een sociaal netwerk op school, bij afwezigheid van de student direct contact opnemen en het gesprek aangaan. Actie wordt ook gezet op het sluitend netwerk van betrokken professionals rondom de student: studentbesprekingen van docenten, studieloopbaanbegeleider (slb) en begeleidingsdeskundigen (bd) gezamenlijk, korte lijntjes met onze verzuim coördinatoren (vc) en het loopbaan en expertisecentrum (LEC), inzet van school maatschappelijk werk (smw) en RMC. Daarnaast ondersteunen teams de studenten die dat nodig hebben met passend onderwijsaanbod, bijvoorbeeld bij taalzwakte.		
		Ieder onderwijsteam heeft afspraken over hoe zij omgaan met studenten die afwezig zijn bij een onderwijsactiviteit en voeren deze uit.		De opleidingsteams zijn zich er van bewust dat verzuim van studenten een voorbode kan zijn voor voortijdig schoolverlaten. Veel opleidingsteams hebben afspraken gemaakt over hoe zij omgaan met studenten die afwezig zijn. De inhoud van de afspraken is team-specifiek. Voorbeelden zijn: studenten direct bellen bij afwezigheid, werkgever bellen (bbl), student laten merken dat ze gemist worden, gesprekken aangaan en kansen bieden om achterstanden weg te werken.		

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Midterm meting eind 2020		Reflectie en verklaring afwijkingen
				Realisatie ambities (zie ook paragraaf 2.4)	Merkbare effecten (zie ook paragraaf 2.4)	
<b>9. Leren en werken op de '1-2-school'</b>  <i>Opmerking: we hebben gemerkt dat de titel van deze maatregel '1-2 school' de ontwikkeling beperkte tot een organisatorisch vraagstuk. Daarom hebben we de titel van de maatregel omgezet naar '1-2 onderwijs' waarmee we de focus op de inhoud houden.</i>  Eindambitie 2022:  Niveau 1-2 school in voorbereiding. Sluitende aanpak in uitvoering en ontwikkeling	In 2018: Niveau '1-2-school' in voorbereiding. Sluitende aanpak in uitvoering en ontwikkeling.		Afhankelijk van de impact-analyse, start de '1-2 school' (m.i.v. 2020-2021) met flexibele leerwegen	We hebben onderzocht of het meerwaarde heeft om onze opleidingen op niveau 1 (entree-opleidingen) en opleidingen op niveau-2 meer te verbinden. Onderzoek en impact-analyse naar 'de 1-2 school', hebben inzicht gegeven in de kansen die '1-2 onderwijs' biedt en in beperkingen die er aan zijn verbonden. De uitwerking van ons '1-2 onderwijs' verbinden wij aan de landelijke ontwikkeling van verbreding van kwalificatiedossiers op niveau-2, de opleidingen die vanuit SBB in één dossier worden samengevoegd. We realiseren hiermee een soepele doorstroom van Entree naar niveau 2 met focus op pedagogisch didactische aanpak, begeleiding en activerende didactiek en extra aandacht voor taalontwikkeling. Dit is verwoord in het <i>Position Paper 1-2 onderwijs</i> . De ambachtelijke (smalle) niveau-2 opleidingen, zoals stukadoor of kok, nemen we voorsnag niet mee in deze ontwikkeling van 1-2-onderwijs, maar blijven we separaat aanbieden. Dit heeft te maken met minder keuzeproblematiek van studenten en een groter aandeel BBL in deze opleidingen.	Steeds meer opleidingsteams maken voor wat betreft hun specifieke vraagstukken met betrekking tot mbo-2 studenten gebruik van de ervaringen uit de Entree-opleiding met name waar het gaat om begeleiding en de pedagogisch-didactische aanpak. Er komen steeds meer pilots met flexibele leerwegen voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. De opstroom / doorstroom cijfers tonen dat de afgelopen jaren steeds meer studenten van de entree-opleiding doorstromen naar een niveau-2 opleiding. Ook stromen steeds meer studenten van niveau-2 door naar een opleiding op niveau-3. Ervaringen van studenten leren ons dat we nog verder kunnen verbeteren om de doorstroom te versoepelen. Het gaat dan bijvoorbeeld om meer maatwerk in de intakegesprekken en meer aandacht voor het probleem het wegwerken van taalachterstanden. We hebben inmiddels zeer positieve ervaringen met het aanbieden van vaktaal op de werkvloer om de overstap van niveau 1 naar niveau 2 te bevorderen. De samenwerking met gemeenten/leerwerkbedrijven verloopt goed.	Met onze ambitie voor '1-2-onderwijs' zijn wij op koers. Wij verwachten de ambities voor 2022 te realiseren. Een belangrijke voorwaarde daarvoor is wel dat er in de regio voldoende stageplaatsen beschikbaar komen voor entree-studenten die een BBL-opleiding volgen.
			De intake sluitende aanpak is geoptimaliseerd en geborgd in de Stedendriehoek.	Elementen uit de intake sluitende aanpak (ISA) worden gebruikt door ons Loopbaan en Expertise Centrum bij de intake van bijzondere studentengroepen. Wanneer er een vraag komt bij ons via bijzondere instroom en er is meer nodig om een toekomstige student realistisch en haalbaar te plaatsen kan er een ISA gesprek plaats vinden. Student en gemeente/leerwerkbedrijf en medewerker loopbaancentrum van Aventus gaan in gesprek. Er wordt gesproken (n.a.v. een ingevulde lijst schoolbaarheid en leerbaarheid) of deze student de stap kan maken naar het mbo en waar de begeleiding aandacht zit en wie die begeleiding gaat uitvoeren De behoefte aan brede borging van de aanpak ISA binnen de stedendriehoek blijkt op dit moment minder dan verwacht.	De opstroom / doorstroom cijfers tonen dat de afgelopen jaren steeds meer studenten van de entree-opleiding doorstromen naar een niveau-2 opleiding. Ook stromen steeds meer studenten van niveau-2 door naar een opleiding op niveau-3. Ervaringen van studenten leren ons dat we nog verder kunnen verbeteren om de doorstroom te versoepelen. Het gaat dan bijvoorbeeld om meer maatwerk in de intakegesprekken en meer aandacht voor het probleem het wegwerken van taalachterstanden. We hebben inmiddels zeer positieve ervaringen met het aanbieden van vaktaal op de werkvloer om de overstap van niveau 1 naar niveau 2 te bevorderen. De samenwerking met gemeenten/leerwerkbedrijven verloopt goed.	

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Midterm meting eind 2020		Reflectie en verklaring afwijkingen
				Realisatie ambities (zie ook paragraaf 2.4)	Merkbare effecten (zie ook paragraaf 2.4)	
			Pilot flexibele leerwegen met kandidaten uit de "kaartenbakken" is in uitvoering.	<p>In verschillende pilots <i>flexibele leerwegen</i> hebben we een goede verbinding en doorstroom weten te realiseren van niveau 1 naar niveau 2. Bijvoorbeeld het project <i>Gelre werkt</i> waarin 17 volwassenen zonder startkwalificatie en met een afstand tot de arbeidsmarkt een gericht scholingstraject hebben gevolgd naar werk. 12 studenten zijn gediplomeerd.</p> <p>Aan het oriëntatieprogramma <i>Gelre Werkt</i> hebben 26 cursisten deelgenomen. Hiervan zijn 5 cursisten gestart met een mbo-opleiding of van plan een mbo-opleiding te gaan volgen. 2 cursisten zijn uitgestroomd naar werk.</p> <p>In het project <i>Kleurrijk zorgen</i> hebben we, in samenwerking met zorgorganisaties in Apeldoorn, anderstalige volwassenen kunnen voorbereiden op het werk in de zorg. 36 studenten hebben deelgenomen, waarvan 14 zijn uitgestroomd naar een BBL-opleiding Zorg.</p> <p>In de <i>pilot Praktijkleren</i> werkt Aventus samen met leerwerkbedrijven uit de regio. De pilot is bedoeld voor werkzoekenden en werkenden zonder startkwalificatie voor wie het behalen van mbo (entree) diploma of een mbo certificaat vooralsnog niet haalbaar lijkt. De kandidaten doen vakvaardigheden op in de praktijk bij een erkend leerbedrijf en krijgen bij goed presteren een praktijkverklaring. In 2021 wordt de pilot verder uitgebreid naar niveau-2 en naar meer leerwerkbedrijven. Wij hebben eind 2020 aan de eerste 13 kandidaten uit de arbeidsmarktregio Stedendriehoek en Noord Veluwe een praktijkverklaring mochten overhandigen</p>		

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Eindmeting 2022		
				Realisatie ambities	Merkbare effecten	Reflectie
<b>9. Leren en werken op de '1-2-school'</b>  <i>Opmerking: we hebben gemerkt dat de titel van deze maatregel '1-2 school' de ontwikkeling beperkte tot een organisatorisch vraagstuk. Daarom hebben we de titel van de maatregel omgezet naar '1-2 onderwijs' waarmee we de focus op de inhoud houden.</i>  Eindambitie 2022:  Niveau 1-2 school in voorbereiding. Sluitende aanpak in uitvoering en ontwikkeling		Een groeiend aantal studenten hebben succesvol de '1-2 school' doorlopen, meer studenten stromen door van niveau 1 naar 2		Aventus kiest voor een gefaseerde invoering van de 1-2 school. In september 2022 zijn de 'brede' n2 opleidingen opgenomen in de sector Basis & Lyceum. Deze verplaatsing van n2 opleidingen is een stimulans om pedagogisch en didactisch de n1 en n2 opleidingen dichterbij elkaar te brengen. In 2022 zijn de ontwikkelgroepen gestart waarin deze integratie wordt vorm gegeven door docenten, begeleiders en onderwijskundig adviseurs. Hierbij wordt gebruikt gemaakt van de ervaringen met trajecten flexibele leerwegen.	Met de start van de 'brede' n2 opleidingen in de 1-2 school per september 2022 verwachten we een groeiend aantal studenten te laten doorstromen van n1 naar n2. Ook verwachten we een positief effect van de 1-2 school op vsv op n1 en n2. Effecten op vsv zijn nog niet zichtbaar, daarvoor bestaat de 1-2 school nog te kort. We verwachten in schooljaar '24/'25 de eerste effecten op terugdringen van vsv te zien. De opstroom van studenten van n1 naar n2 is in schooljaar 20/21 verbeterd ten opzichte van schooljaar 19/20. Een voorzichtig effect van de inzet op integratie van n1 met n2 onderwijs lijkt zichtbaar.	Wij merken dat de vormgeving van de 1-2 school een complex verandertraject is. Met name het goed leren kennen van elkaars (n1 en n2) studentenpopulatie en het leren verstaan van elkaar in pedagogisch en didactisch opzicht, vragen naast inzet en nieuwsgierigheid, ook tijd en ruimte. Deze tijd wordt de teams gegeven o.a. door fasering van de van het ontwikkeltraject. Prioriteit heeft het uitwerken van de begeleiding en intake. Afstemming en aanpassing van het curriculum tussen n1 en n2 volgen hierna. Doel is om in schooljaar '24-'25 een goed functionerende 1-2 sector te hebben. Dit vraagt extra aandacht en sturing. Daartoe heeft naast de projectleider 1-2-sector een sectordirecteur de opdracht gekregen de 1-2 sector te realiseren.

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Midterm meting eind 2020		Reflectie en verklaring afwijkingen
				Realisatie ambities (zie ook paragraaf 2.5)	Merkbare effecten (zie ook paragraaf 2.5)	
<b>10. Publiek-private trajecten</b>  Eindambitie 2022:  Bedrijven en instellingen zien Aventus als een vanzelfsprekende partner voor opleidings-trajecten voor hun werknemers	In 2018: in uitvoering en doorontwikkelen		Aventus heeft BBL-trajecten voor inburgeraars	<p>Aventus heeft zich genoodzaakt gezien per 01 januari 2021 te stoppen met het aanbieden van inburgeringstrajecten. Stoppen was noodzakelijk omdat er minder nieuwkomers naar Nederlands komen en het aantal inburgeraars in onze regio klein is. Ook kunnen wij onvoldoende concurreren met private partijen die inburgering aanbieden. Het stoppen met inburgering heeft als consequentie dat de doorstroom van inburgeraars naar beroepsopleidingen (BBL-trajecten) extra inspanningen vraagt in de samenwerking met partners die inburgeringstrajecten bieden. Aventus is hierover in gesprek met partners in de regio.</p> <p>In 2022 hebben we ingezet op de onderwijsroute voor inburgeraars. De erkenning vanuit ocw is toegekend. De eerste trajecten zijn voorjaar 2023 gestart.</p>	De verschillende publiek-private trajecten vanuit de verschillende sectoren en binnen de verschillende branches bieden niet alleen kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt mogelijkheden tot duurzaam werk. Ze dragen er ook toe bij dat instellingen en bedrijven Aventus steeds meer ervaren en weten te vinden als partner voor opleidingstrajecten voor hun werknemers of voor kwetsbare groepen waarvoor zij zorg dragen.	Door de stopzetting van de Volwasseneducatie waaronder inburgering en basisvaardigheden waren gepositioneerd, heeft de realisatie van de ambities voor 2020 vertraging opgelopen. Doordat wij onderdelen van de maatregel die gepland waren voor 2022 al in uitvoering hebben genomen, zijn we wel reeds op weg in het bereiken van onze eindambitie voor 2022. In 2021 zetten we de gesprekken voort met de partners van inburgering over de doorstroom mogelijkheden van inburgeraars naar onze mbo-opleidingen. Indien we tot afspraken komen, richten wij BBL-trajecten voor inburgeraars in en realiseren wij in 2022 de voor 2020 geformuleerde ambitie. Ten aanzien van het cursorisch aanbod van basisvaardigheden is onze ambitie dat eind 2022 alle beroepsopleidingen aanbod van cursussen basisvaardigheden voor hun studenten hebben ingericht en in uitvoer hebben. Op basis van de uitgezette koers voor Leven Lang Ontwikkelen bepalen we in 2021 de inrichting en organisatie van Leven Lang Ontwikkelen.
			Aventus heeft een cursorisch aanbod basisvaardigheden	<p>Ook biedt Aventus per 01 januari 2020 geen trajecten volwasseneneducatie meer aan en daarmee ook geen apart cursorisch aanbod voor basisvaardigheden.</p> <p>Voor onze beroepsopleidingen betekent dit dat zij cursorisch aanbod basisvaardigheden moeten opnemen in de reguliere beroepsopleidingen.</p> <p>In de trajecten van <i>Gelre werkt</i> en <i>Kleurrijk zorgt</i> is aandacht besteed aan de ontwikkeling van basisvaardigheden van de cursisten. Incidenteel is binnen de reguliere MBO-opleidingen extra NT2 geboden.</p> <p>Eind 2020 is een werkgroep gestart om een structureel antwoord te formuleren op de behoefte van anderstalige studenten aan extra NT2. De inventarisatie bij de sectoren vindt in het voorjaar 2021 plaats en is basis voor het te formuleren aanbod NT2.</p> <p>Eind 2021 hebben de meeste onderwijsteams de ontwikkeling van basisvaardigheden (taal, NT2, rekenen, digitale vaardigheden) geïntegreerd in hun curriculum, zoals het kwalificatiedossier ook vraagt. Voor studenten die extra ondersteuning nodig hebben bij de ontwikkeling van de basisvaardigheden zijn en worden op sectorniveau voorzieningen ingericht. Voorbeelden hiervan zijn: (vak)taalondersteuning in kleine groepen, inzet van NT2 docenten, opvang van studneten in de 'Pitstop' of 'Dugout', bijlessen, huiswerkbegeleiding, inzet van studiecoach.</p>		

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Eindterm meting 2022		
				Realisatie ambities	Merkbare effecten	Reflectie
<b>10. Publiek-private trajecten</b>  Eindambitie 2022:  Bedrijven en instellingen zien Aventus als een vanzelfsprekende partner voor opleidings-trajecten voor hun werknemers		Aventus heeft een groter aanbod aan publiek-private trajecten		<p>Onze sectoren werken met tal van bedrijven en instellingen in de regio samen in publiek-private trajecten. Deze samenwerking is vooral in branches waar krapte dreigt op de regionale arbeidsmarkt, zoals zorg en techniek, beveiliging, transport &amp; logistiek, ict. Enkele voorbeelden zijn: een eenjarige kopopleiding ondernemersvaardigheden voor studerende en werkenden, de ontwikkeling van een derde leerweg operationeel technicus in samenwerking met Technicom. Maar ook het open leerplatform AllYouCanLearn met tweehonderd gratis lesmodules en 20 duizend gebruikers, dat is ontwikkeld in samenwerking van onderwijs met werkveld.</p> <p>We evalueren ons aanbod met regelmaat met de partners, dit leidt tot inhoudelijke verbeteringen van ons aanbod. Dit wordt gewaardeerd.</p> <p>Aventus heeft in het voorjaar van 2020 de koers voor Leven Lang Ontwikkelen bepaald in samenwerking met onze stakeholders en het particuliere onderwijs. Door de projectdirecteur LLO is in 2021 de vastgestelde koers vertaald naar de gewenste organisatie, benodigde processen en ondersteuning, horend bij een flexibele professionele onderwijsinstelling voor Leven Lang Ontwikkelen. Om slagvaardig de gewenste transitie vorm te geven, is met ingang van schooljaar '22/'23 de uitvoer van LLO belegd als gemeenschappelijke verantwoordelijkheid bij de onderwijs- en dienstendirecteuren.</p>	<p>Er is Aventus breed een toename van nieuwe samenwerkingsverbanden tussen opleidingen en (werk)leer) bedrijven en maatschappelijke instellingen gericht op onderwijs voor volwassenen al dan niet met afstand tot de arbeidsmarkt.</p> <p>Deze trajecten dragen er toe bij dat instellingen en bedrijven Aventus steeds meer ervaren en weten te vinden als partner voor opleidingstrajecten voor hun werknemers of voor groepen in kwetsbare positie waarvoor zij zorg dragen. Er komen steeds vaker vragen naar specifieke opleidingen vanuit het werkveld. De inzet van relatiemanagers is hierbij helpend. Een voorbeeld van een traject dat zowel antwoord biedt op krapte op de arbeidsmarkt als kansen biedt aan volwassenen in een kwetsbare positie is het traject van de sector Z&amp;W: mbo-certificaat voor volwassenen in de zorg, of het project TINT dat bij de sector T&amp;M start.</p> <p>De instellingsbrede aandacht voor de professionele inrichting van Leven Lang Ontwikkelen binnen Aventus, heeft bijgedragen en draagt nog steeds bij aan het bewustzijn van teammanagers en directie van het belang van LLO – het helpt hen kansen en mogelijkheden te zien.</p>	<p>Aventus enerzijds en (werk)leer)bedrijven en maatschappelijke instellingen anderzijds weten elkaar steeds beter te vinden in het samen inrichten van opleidingstrajecten voor diverse groepen volwassenen. De toename van het aantal en aandeel BBL trajecten en van het aandeel volwassenen in trajecten maakt duidelijk dat er een behoefte aan LLO trajecten is en dat we kunnen beantwoorden aan deze behoefte.</p> <p>De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (krapte, transitie) maken Leven Lang Ontwikkelen voor huidige werknemers, voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt en voor onze jongeren noodzakelijk, nu en zeker ook in de toekomst. In onze nieuwe strategische koers en kwaliteitsagenda is een van de focuspunten dan ook het verder uitbreiden van Leven Lang Ontwikkelen in relatie tot flexibilisering van het onderwijs(aanbod). We bouwen daarbij verder op het fundament dat we in de afgelopen periode hebben gelegd.</p>
		Het aantal studenten in publiek-private trajecten is toegenomen		<p>In 2021 zijn we, ondanks de beperkende coronamaatregelen, verschillende nieuwe samenwerkingsverbanden met bedrijven en (maatschappelijke) instellingen aangegaan gericht op onderwijs aan volwassenen. Enkele voorbeelden zijn: voor en met de Belastingdienst een opleiding tot contact-centre medewerker, samenwerking met Auping, samenwerking in het opleiden van volwassenen met verschillende bedrijven in het NewtechPark Apeldoorn, samenwerking met het werkleerbedrijf Konnedted, samen met het wijkcentrum Waterkracht in Zutphen aan volwassenen een Entree BBL opleiding bieden. Verschillende samenwerkingsverbanden met bedrijven zijn in ontwikkeling, zoals voor de opleidingen Front-end Developer en Cyber en netwerkbeheer, met zwembaden, Spelderbosch en, samen met Bouwmensen, de ontwikkeling van diverse opleidingstrajecten in de bouw.</p>		

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Eindterm meting 2022		
				Realisatie ambities	Merkbare effecten	Reflectie
		Het aandeel BBL-studenten is toegenomen		Bovengenoemde samenwerkingsverbanden zijn voor een groot deel nieuwe BBL-trajecten. Het aantal en aandeel studenten in BBL-trajecten toont sinds 2018 een boven verwachting gestage groei.		