

## Besluit College van Bestuur

Onderwerp: Strategisch Meerjarenplan 2016-2018

Archiefnummer: S15/CvB/besluiten 2015

Proceseigenaar: Rutger den Haan, directeur Strategie en Beleid

---

### Samenvatting:

“Meedoen, nu en later” is de kern van onze belofte aan al onze studenten. In de maatschappij in het algemeen en op de arbeidsmarkt in het bijzonder. Het is ons referentiekader en de ‘meetlat’ voor de inrichting en ‘verrichting’ van ons onderwijs. Met ons onderwijs bieden we relevante ontmoetingen en kansen om je talent te ontdekken en te ontwikkelen. In nauwe samenwerking met vele partners in de regio. Talent moet immers aansluiten bij de vraag van het werkveld wil je kunnen meedoen op de arbeidsmarkt. **Daarom is de ambitie voor 2018 ‘de perfecte match tussen het talent van de student en de vraag van de regio’.**

We kijken daarbij drie jaar vooruit en anticiperen op economische, politieke, demografische ontwikkelingen. Met opleidingen waarmee onze studenten vooruit kunnen. Met een blik ‘van buiten naar binnen’. En met een stevige samenwerking met onze ketenpartners in de beroepskolom. Alles om onze studenten voor te bereiden op kracht en zelfredzaamheid in een arbeidsmarkt die continu verandert.

### Strategische koers ROC Nijmegen

Gezien de relevantie van de doelstellingen en de verbeterpunten die er nog liggen, is door CvB en directie besloten de koers 2013-2016 door te trekken naar 2018. Vanuit onze missie, ambitie en visie, bouwen we ook de komende drie jaar (2015-2018) voort op deze doelstellingen.

---

### Voorstel om te besluiten:

Tot vaststellen van “Het Strategisch Meerjarenplan 2016-2018, Versie 03” (bijlage)

### Akkoord/besproken:

Directie

Directeuren Overleg  
7 maart 2016

OR advise/instemming  
Ter informatie

SR advies/instemming  
Ter informatie

---

### Besluit van het College van Bestuur

Datum besluit:  
10 maart 2016

---

---

Conform voorstel

Anders, nl,

Handtekening voorzitter  
CvB a.i.

Handtekening lid CvB  
a.i.

---

**Overige afspraken in het kader van het besluit:**  
Dit besluit wordt op de medewerkersportal geplaatst.

---

Bijl.: 1

# **De perfecte match tussen het talent van de student en de vraag van de regio**

## **Strategisch meerjarenplan 2016-2018**

Versie 1 september 2015

Vastgesteld op 10 maart 2016

## Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>2</b>
<b>1 Missie, ambitie, visie en kernwaarden</b>	<b>3</b>
<b>2 Terugblik strategisch meerjarenplan</b>	<b>5</b>
<b>3 Doelstelling 1: Bij ROC Nijmegen volgt en voltooit iedere student de juiste opleiding of cursus.</b>	<b>9</b>
3.1 Werving en voorlichting	9
3.2 Aanneame, intake en plaatsing	9
3.3 Begeleiding	10
<b>4 Doelstelling 2: ROC Nijmegen werkt continue aan de verbetering van de onderwijskwaliteit van haar opleidingen</b>	<b>11</b>
4.1 Onderwijsvisie en onderwijsinnovatie	11
4.2 Kwalitatief onderwijs	11
4.3 Onderwijslogistiek	12
<b>5 Doelstelling 3: Het opleidingenportfolio van ROC Nijmegen biedt de student / cursist kansen op werk en vervolgopleidingen in onze regio</b>	<b>13</b>
5.1 Toekomstgericht opleidingenportfolio, gerelateerd aan arbeidsmarkt	13
5.2 Aantrekkelijke partner voor alumni en bedrijven	13
<b>6 Doelstelling 4: ROC Nijmegen is een onderscheidende, toekomstgerichte, lerende organisatie</b>	<b>14</b>
6.1 Governance, besturing en beleid, proces- en kwaliteitsmanagement.	14
6.2 Personeelsbeleid	14
6.3 Lerende organisatie	15
6.4 Gezonde organisatie	16

## Voorwoord

“Meedoen, nu en later” is de kern van onze belofte aan al onze studenten. In de maatschappij in het algemeen en op de arbeidsmarkt in het bijzonder. Het is ons referentiekader en de ‘meetlat’ voor de inrichting en ‘verrichting’ van ons onderwijs. Met ons onderwijs bieden we relevante ontmoetingen en kansen om je talent te ontdekken en te ontwikkelen. In nauwe samenwerking met vele partners in de regio. Talent moet immers aansluiten bij de vraag van het werkveld wil je kunnen meedoen op de arbeidsmarkt. **Daarom is de ambitie voor 2018 ‘de perfecte match tussen het talent van de student en de vraag van de regio’.**

We kijken daarbij drie jaar vooruit en anticiperen op economische, politieke, demografische ontwikkelingen. Met opleidingen waarmee onze studenten vooruit kunnen. Met een blik ‘van buiten naar binnen’. En met een stevige samenwerking met onze ketenpartners in de beroepskolom. Alles om onze studenten voor te bereiden op kracht en zelfredzaamheid in een arbeidsmarkt die continu verandert.

De komende jaren staan onderwijsinhoudelijk in het teken van een vernieuwd onderwijsconcept waarin we juist die eigen kracht en zelfredzaamheid stimuleren. Innovatie van - en kruisbestuiving tussen- opleidingen creëert daarbij meer opties voor onze studenten. Ook de (keuzedelen van) kwalificatie-dossiers (KD’s) helpen daar bij. Daarom is het alle ‘hands-on’ bij het voorbereiden van de invoering ervan. Tegelijk geven we ruim baan aan de voorbereiding van één krachtige elektronische leeromgeving (ELO). Een eigentijdse online thuisbasis waar studenten alles kunnen vinden wat hun onderwijsdoel nodig heeft. Daarnaast biedt de nieuw te realiseren opleidingslocatie in Boxmeer een uitgelezen kans voor het verder ‘fysiek’ vormgeven van het onderwijsconcept in nauwe samenwerking met de partners.

Partnerships met het werkveld voorzien in afstemming van opleidingsaanbod en de manier waarop we opleidingen verzorgen. Tijdens de opleiding hebben we de begeleidingsbehoefte in beeld. Om álle studenten in staat te stellen kwaliteiten te ontwikkelen is de ketensamenwerking tussen ons onderwijs en gemeenten van belang. Maar, onze eigen medewerkers vormen de echte sleutel tot succes. Daarom zetten we in op medewerkers die gericht zijn op (student)succes, die zelf willen leren, die de ontmoeting en verbinding zoeken, die het voorbeeld zijn... Alleen zo laten we zien dat we een onderscheidende, toekomstgerichte en lerende organisatie zijn!

Hanneke Berben en  
Peter van Mulkom  
College van Bestuur  
ROC Nijmegen

## 1 Missie, ambitie, visie en kernwaarden

### Koers 2018

ROC Nijmegen streeft de perfecte match na tussen het talent van de student en de vraag van de regio. We zorgen voor de juiste studiekeuze en begeleiding voor iedere student. We investeren in de kwaliteit en aantrekkelijkheid van het onderwijs en beschouwen de inspectienormen als ondergrens. Door intensieve relaties met de regionale overheden en de 'captains of industry', slimme partnerships en werkelijke co-creatie met de werkvelden dwingen we kansen af voor onze studenten. Zo zijn we ook in de toekomst relevant voor onze studenten en stakeholders. Dit is de strategie van ROC Nijmegen. Het beeld voor 2018.

### Onze Missie

ROC Nijmegen: de school die je de kans biedt om succesvol mee te doen, nu en later.

### Ambitie

De perfecte match van wat onze student kan en wil en wat de regio vraagt.

#### *Studentensucces is ons succes*

Onze studenten en cursisten vormen de spiegel van onze prestaties. Hun succesverhalen zijn het resultaat van kansrijk, uitdagend onderwijs.

'Kansrijk' omdat we willen dat onze studenten mee kunnen doen in het leven, in een economisch sterke regio met een positief arbeidsperspectief. Ons onderwijs sluit aan op de praktijk, waarbij theorie en praktijk vloeiend in elkaar overgaan. Op alle fronten en voor alle niveaus staan 'ontmoeten, ontdekken en ontwikkelen' centraal.

'Uitdagend' omdat we onze studenten willen prikkelen, maar ook omdat de geboden kansen niet vrijblijvend zijn. Kansen moet je pakken. Daarom ligt het accent op een ondernemende, respectvolle en lerende grondhouding.

#### *Co-creatie: samen maar niet vrijblijvend*

Bedrijfsleven en werkvelden vormen samen onze levensader. Wij zorgen voor de onderwijskundige inhoud en de pedagogisch-didactische expertise. De werkvelden zorgen voor relevantie en perspectief. Ze zijn betrokken bij de ontwikkeling van het portfolio en bij de uitvoering van het onderwijs. We spreken elkaars taal en vormen een sluitend netwerk. Werken en leren schuiven in elkaar. Co-creatie noemen we dat. Structurele samenwerking in een duurzaam partnership – altijd gericht op het vergroten van de kansen voor onze student. Met heldere afspraken – aan twee kanten - en commitment. Daarom zijn we voor de werkvelden een 'preferente partner'. De principes van co-creatie en partnership zijn eveneens van toepassing op onze samenwerking met het vmbo en hbo in de regio

#### *School of life verbindt*

Onze medewerkers vormen onze grootste succesfactor. We voelen dat we ertoe doen en doen volop mee. Net zoals onze studenten. De waarden uit de 'school of life' verbinden ons. Dus delen we onze expertise en werken we samen aan het succes van onze studenten. We nemen initiatief en steken onze nek uit. We maken fouten, leren daarvan en voelen ons veilig genoeg om dat te doen. Er is zorg en zakelijkheid; passie en professionaliteit. Met ruimte voor ontmoeten, ontdekken en ontwikkelen. En ruimte voor alle leeftijdsgroepen. Maar net zoals voor de student is dit commitment niet vrijblijvend. Wat het ons oplevert is trots en verbinding. En dat dragen we uit.

### Visie op het onderwijs

Ons onderwijs biedt (loopbaan)perspectief.

We bieden kansen voor de ontwikkeling van ieders talent.

Leren en werken zijn onlosmakelijk verbonden.

Opleiden doen we samen met werkvelden in de regio.

Wij zijn professionals die up-to-date zijn en blijven.

Met aandacht, respect en passie zijn we een voorbeeld voor onze student.

### **Onze kernwaarden**

Wat we onze studenten bieden zijn opleidingen, trainingen en cursussen voor mbo, VAVO en basiseducatie. Wat we onze studenten en cursisten daarentegen beloven is de kans om succesvol mee te doen, nu en later. Participatie in de maatschappij en op de arbeidsmarkt. Onze maatschappij vraagt namelijk om mensen die mee kunnen doen. Daarom vindt ROC Nijmegen deze belofte zo belangrijk.

Middels relevante ontmoetingen (met elkaar, met lesstof, docenten en werkvelden) ontdekken onze studenten zichzelf en de wereld om hen heen. Ze verleggen hun grenzen en ontwikkelen hun kennis en kunde. Daarmee ontwikkelen ze hun kijk op de wereld en hun kansen daarin.

De merkessentie van ROC Nijmegen is dan ook:

*Meedoen:* Samen op weg naar studentsucces, met volop ruimte voor ieders talent en inzicht.

Ondersteund door onze kernwaarden:

*Ontmoeten:* Altijd open voor contact – op zoek naar verrijking voor alle betrokkenen.

*Ontdekken:* Ontdekken is leren en lef hebben – daarmee verleggen we grenzen.

*Ontwikkelen:* Gretig op vooruitgang en het creëren van kansen, altijd met het oog op de missie en de ambitie.

## 2 Terugblik strategisch meerjarenplan

In de periode 2013-2016 lag de focus van ROC Nijmegen op het aanscherpen van de kwaliteit van de opleidingen en het aanscherpen van samenwerkingen die nodig zijn om de rol in de regio optimaal te vervullen.

De partnerships met werkveld en ketenpartners zijn van strategisch belang. Denk aan het opleidingsaanbod, de opleidingsinhoud en de manier waarop we de opleidingen (soms gezamenlijk) verzorgen. Een samenwerkingsverband als 'De Technische' is een mooi voorbeeld. ROC Nijmegen kiest voor een optimale match tussen het talent van de student en wat de regio vraagt. Met veel aandacht voor het onderwijs zelf: goede roosters en aantrekkelijke lessen, een schone school met moderne ict-ondersteuning. Een gedegen hrm-beleid dat leidt tot een kwantitatief en kwalitatief gedegen personeelsbestand. In leer- en werkateliers kunnen medewerkers zich verder professionaliseren.

Het strategisch meerjarenplan opent met de missie, ambitie, visie en kernwaarden van ROC Nijmegen. Hieruit kwamen vier doelstellingen voor 2016 voort:

1. Bij ROC Nijmegen volgt en voltooit iedere student de juiste opleiding of cursus.
2. ROC Nijmegen werkt continue aan de verbetering van de onderwijskwaliteit van haar opleidingen
3. Het opleidingsportfolio van ROC Nijmegen biedt de student / cursist kansen op werk en vervolgoopleidingen in onze regio
4. ROC Nijmegen is een onderscheidende, toekomstgerichte lerende organisatie.

### **Doelstelling 1: Bij ROC Nijmegen volgt en voltooit iedere student de juiste opleiding of cursus.**

Om de juiste opleiding/cursus te kunnen volgen, moeten vo-studenten de weg kennen naar het roc. En het roc moet de markt kennen. Uit een recente marktanalyse blijkt dat dit nog niet altijd het geval is. Er liggen kansen in het vergroten van het marktaandeel maar ook in meer intensieve contacten met het vo. ROC Nijmegen heeft daarom de afgelopen periode fors geïnvesteerd in deze relatie. Zo zijn dilemma's binnen actuele issues met hen gedeeld en besproken: 'overdracht/LOB', 'Nederlands', 'taal & rekenen', 'kwetsbare doelgroepen niveau 2' en 'aansluiting profielen en nieuwe KD's'.

De communicatie over ons aanname- en intakebeleid is niet altijd congruent en tijdig. We weigeren soms nog studenten op onterechte gronden. De warme overdracht is nog niet geïnstitutionaliseerd en nog teveel afhankelijk van individueel contact tussen mentoren. De onbekendheid met het mbo draagt ertoe bij dat het vo wantrouwend kijkt naar bijvoorbeeld de AMN-test en overdracht van informatie die ertoe kan bijdragen dat de student niet terecht kan op de opleiding naar keuze. Op al deze thema's verbeteren we onszelf continu. Een goede overdracht is een voorwaarde voor het kunnen organiseren van de juiste ondersteuning. Dat laatste is in het kader van Passend Onderwijs belangrijk. In de relatie met de decanen krijgt deze insteek rond de overdracht de volle aandacht.

De begeleidingsstructuur maakte een positieve ontwikkeling door. Met de ontwikkeling van de SLB-kaders en de organisatie van de SLB-ateliers is er meer eenduidigheid in de eerstelijns begeleiding. Het onderhoud daarvan heeft nu continue aandacht. De loopbaan 'dialoog' (LOB) krijgt de komende jaren een meer prominente plaats. SLB'ers worden LOB'ers. Dat gebeurt roc-breed maar met ruimte voor eigen invulling in de teams.

De toegankelijkheid en volledigheid van de begeleidingsinformatie heeft onze aandacht omdat we deze nog niet eenduidig en eenvoudig kunnen ontsluiten. Een projectmatige aanpak zal verbetering brengen. In 2014 is het Expertisecentrum succesvol gerealiseerd. Het Expertisecentrum, ingebed onder een onderwijsdirecteur, met een duidelijke organisatie en 'one stop-shopping' doet de organisatie goed. We hebben tevens veel energie gestoken in de invoering van Passend Onderwijs. Dit zit nog vol in de uitvoeringsfase die we binnenkort evalueren.

VSV is de afgelopen periode spectaculair gedaald. Het resultaat van vooral goede begeleiding. ROC Nijmegen sluit aan bij het landelijk gemiddelde. Verbetermogelijkheden zijn er nog op het vlak van de reguliere taken zoals: begeleiding, aantrekkelijk onderwijs en een strakke organisatie van het geheel.

Dit sluit aan bij de conclusies uit de vsv-monitor: *'de begeleidingsstructuur functioneert, met de kanttekening dat ogenschijnlijk nog veel studenten ongediplomeerd het pand verlaten zonder dat er (aantoonbaar) iets met hen aan de hand was'*. De analyses op de dieperliggende redenen van uitval zoals we die op dit moment in het systeem bijhouden op opleidings-, team- of directieniveau, geven hierover meer inzicht.

### **Doelstelling 2: ROC Nijmegen werkt continue aan de verbetering van de onderwijskwaliteit van haar opleidingen**

ROC Nijmegen kent een onderwijsvisie die kader stellend is voor de inrichting van het onderwijs. Ook met de komst van de nieuwe kwalificaties houdt het roc hier aan vast. Binnen ROC Nijmegen ontwikkelen we het onderwijs in samenspraak met het bedrijfsleven. Voorbeelden zijn de Netwerkschool en de invoering van de nieuwe kwalificaties. Ook vinden er op teamniveau kleinschalige innovaties plaats die bijdragen aan uitdagend onderwijs, zoals bijvoorbeeld de samenwerking met Vacansoleil voor de Leisure opleidingen. De nieuwe Elektronische Leeromgeving (ELO) faciliteert de didactische vernieuwing.

Om de ontwikkeling van de onderwijskwaliteit binnen de teams te ondersteunen, zijn de onderwijsregisseurs aangesteld. Zij zijn op masterniveau opgeleid op onderwijskundige kennisgebieden. Vanuit hun conceptuele kennis en ervaring als docent in de mbo-praktijk geven ze leiding aan de leerplancommissies binnen de opleidingen.

Het reken- en taalonderwijs was de afgelopen jaren een speciaal aandachtsgebied. Inmiddels is het project Taal en rekenen afgerond en heeft het onderwijs er veel kwaliteit mee gewonnen. Via de kenniskring Taal en Rekenen is het onderhoud van de kennis op deze terreinen georganiseerd en bestaat er intensieve kennisdeling.

De afgelopen jaren heeft ROC Nijmegen tevens veel 'effort' gestoken in de versterken van de kwaliteit van examinering en diplomering. Aan de kant van de kwaliteit van de exameninstrumenten hebben we gekozen voor inkoop van goedgekeurde exameninstrumenten en scholing van constructeurs en vaststellers. De aanscherping van de borging van de diplomering leidde tot de instelling van een examenorganisatie met een Centrale Examencommissie (CE) en decentrale Domein Examencommissies (DEC's). Ondersteuning van de expertise-ontwikkeling van de DEC gebeurt via intervisie en overleg met de CE.

Het jaarresultaat van ROC Nijmegen laat een stijgende trend zien. Elk niveau scoort al een paar jaar boven de norm. Ook de studenttevredenheid is in vergelijking met 2012 op vrijwel alle terreinen (vragenclusters) licht gestegen. Er is wel sprake van een lichte daling bij de nog altijd hoge score bij de BBL. Studenten waarderen de opleiding gemiddeld met een rapportcijfer van 6,9.

De Inspectie van het Onderwijs beoordeelde de kwaliteitsborging op instellingsniveau met een voldoende. In 2013 vond een onderzoek naar kwaliteitsverbetering plaats. Het resultaat was hoofdzakelijk positief. Twee opleidingen hebben nog een onvoldoende oordeel op het vlak van opbrengsten en kwaliteitsborging.

### **Doelstelling 3: Het opleidingsportfolio van ROC Nijmegen biedt de student / cursist kansen op werk en vervolgoopleidingen in onze regio**

Arbeidsmarkt en overheid stellen dat het roc opleidingen aanbiedt met perspectief op doorstroom of werk en dat we transparant zijn over de kwaliteit en de kansen op stage en werk. Dit vereist dat we periodiek arbeidsmarktontwikkelingen analyseren, opleidingen langs de meetlat van de arbeidsmarktrelevantie leggen en ook jaarlijks (met het werkveld) bepalen hoeveel studenten we maximaal aannemen. De afgelopen twee jaar is het opleidingsportfolio van ROC Nijmegen afgestemd met de Gelderse roc's en ROC de Leijgraaf. Het interne proces behoeft verbetering. Het kan nog onvoldoende laten zien waarom we welke keuzes in het opleidingsportfolio maken en voor welke termijn.

Het team Educatie heeft inmiddels een goede naam in de regio als het gaat om een 'leven lang leren'. Het team heeft er vertrouwen in zichzelf te kunnen bedruipen in een markt waar gedwongen winkelnering vanuit gemeenten steeds meer wordt losgelaten. ROC Nijmegen kent momenteel geen alumni beleid maar gaat hier op korte termijn mee aan de slag. Een helder alumni beleid biedt de kans om verder invulling te geven aan een leven lang leren en ons onderwijs nog beter aan te laten sluiten op de behoeften van de arbeidsmarkt..

De laatste jaren zijn we als roc partnerships aangegaan met grote instellingen in de regio. Deze partnerships kunnen wederzijds versterkend werken. Wel behoeven ze management van verwachtingen, afstemming van bestuurlijk tot operationeel niveau en onderhoud van de samenwerkingsrelaties. De invoering van de nieuwe kwalificaties is de ideale aanleiding om partnerships te bestendigen.

**Doelstelling 4: ROC Nijmegen is een onderscheidende, toekomstgerichte lerende organisatie.**

ROC Nijmegen heeft de afgelopen periode fors geïnvesteerd in de professionalisering van docenten. De verbinding tussen de kwaliteit van het personeel en de kwaliteit van het onderwijs stond hierbij centraal. Ook was er aandacht voor het up-to-date zijn en blijven, zodat we soepel kunnen inspelen op toekomstige ontwikkelingen (zoals Focus op vakmanschap, Entree, Passend Onderwijs e.d.). Het effect van professionalisering moet zichtbaar zijn in het dagelijks didactisch handelen van de docenten, met oog voor differentiatie naar doelgroepen en daarbij passende werkwijzen. Deze ambitie leidde tot een uitgebreid scholingsprogramma (inclusief bedrijfsstages), ingebed in strategisch HRM beleid.

In 2012 hebben we een nascholingsprogramma opgezet in samenwerking met de Gelderse roc's en de HAN. Dit programma bevat een grote variëteit aan thema's (in de vorm van ateliers) waarop teams/individuen konden inschrijven. Studieloopbaanbegeleiding en didactisch handelen waren speerpunten in dit programma.

De inzet op professionalisering van de studieloopbaanbegeleiding heeft z'n vruchten reeds afgeworpen, gezien de mate van tevredenheid van studenten met de (studieloopbaan)begeleiding. De voorgenomen scholingen (ateliers) gericht op didactisch handelen zijn uitgevoerd. Ze krijgen een vervolg in het nieuw te ontwikkelen atelier didactiek.

### Strategische koers ROC Nijmegen

Gezien de relevantie van de doelstellingen en de verbeterpunten die er nog liggen, is door CvB en directie besloten de koers 2013-2016 door te trekken naar 2018. Vanuit onze missie, ambitie en visie, bouwen we ook de komende drie jaar (2015-2018) voort op deze doelstellingen.

Ambitie 2018: De perfecte match tussen het talent van de student en de vraag van de regio			
Visie	Doelstellingen 2015-2018	Het resultaat is..	Dit betekent dat...
<p>Ons onderwijs biedt loopbaanperspectief</p> <p>We bieden kansen voor de ontwikkeling van iéders talent</p>	<p><i>Bij ROC Nijmegen volgt en voltooit iedere student de juiste opleiding of cursus</i></p>	<p>Voorafgaand aan inschrijving, heeft iedere student zich grondig georiënteerd op zijn opleiding op cursus en op de branche. Hij kent zichzelf en weet welke talenten worden aangesproken. Het roc kent de student al voordat hij start met de opleiding. Samen hebben we er vertrouwen in dat de student een redelijke kans heeft het diploma te behalen. Tijdens de opleiding hebben we de begeleidingsbehoefte in beeld en kunnen we hierin, eventueel met ketenpartners, voorzien.</p>	<p>Bij ROC Nijmegen werken wij samen aan jouw toekomst.</p>
<p>Leren en werken zijn onlosmakelijk verbonden</p>	<p><i>ROC Nijmegen werkt continue aan de verbetering van de onderwijskwaliteit van haar opleidingen</i></p>	<p>Om aantrekkelijk en doordacht onderwijs aan te kunnen bieden, is er een pedagogische visie en een didactisch concept waarmee iedere doelgroep uit de voeten kan. Dit in relatie met de juiste onderwijslogistiek, onderwijsinhoud en verbinding met het werkveld.</p>	<p>Bij ROC Nijmegen herken je één (doordachte) onderwijsvisie in het dagelijks handelen van docenten; zij checken dit continu in een feedbackloop (kwaliteit is de docent in de klas)</p>
<p>Opleiden doen we samen met de werkvelden in de regio</p> <p>Wij zijn professionals die up-to-date zijn en blijven</p>	<p><i>Het opleidingsportfolio van ROC Nijmegen biedt de student / cursist kansen op werk en vervolgopleidingen in onze regio</i></p>	<p>In het huidige tijdsgewricht, is het niet eenvoudig om de juiste opleiding te kiezen. Niemand kan in de toekomst kijken, maar het is wel duidelijk dat beroepen aan verandering onderhevig zijn: iedereen leert door. ROC Nijmegen volgt de ontwikkelingen op de voet en stelt een opleidingsaanbod vast dat de meeste kans geeft op werk of vervolgopleiding. Het werkveld participeert actief in het verzorgen van deze opleidingen. Zo snijdt het mes aan twee kanten: gemotiveerde studenten en tevreden werkveld.</p>	<p>ROC Nijmegen geeft de student de mogelijkheid om skills te ontwikkelen om een leven lang te kunnen leren en werken.</p>
<p>Met aandacht, respect en passie zijn we een voorbeeld voor onze student</p>	<p><i>ROC Nijmegen is een onderscheidende, toekomstgerichte, lerende organisatie</i></p>	<p>De doelstellingen vragen iets van de organisatie en vooral van haar personeel. Om ook op de langere termijn verzekerd te zijn competente en ondernemende professionals, voert het roc een aantrekkelijk hrm-beleid. Werknemers krijgen ruimte en waardering voor het nemen van initiatieven. Zo werken we een toekomstgerichte, lerende organisatie.</p>	<p>Bij ROC Nijmegen werken ondernemende innovatieve medewerkers die voortdurend bezig zijn zichzelf, de organisatie en het onderwijs te verbeteren (en daarmee betekenisvol te zijn voor de student).</p>

### **3 Doelstelling 1: Bij ROC Nijmegen volgt en voltooit iedere student de juiste opleiding of cursus.**

*‘Bij ROC Nijmegen werken wij samen aan jouw toekomst’*

#### **3.1 Werving en voorlichting**

De verantwoordelijkheid voor gedegen opleidings- en beroepsoriëntatie en doorstroom naar kansrijke opleidingen ligt bij de gehele beroepskolom. Hier ligt dus een taak voor ROC Nijmegen, de toeleverende scholen én de student. Voorafgaand aan de inschrijving heeft iedere student zich grondig georiënteerd op zijn opleiding en op de branche. Hij kent zichzelf en weet welke talenten worden aangesproken. Op basis van begeleidingsprofielen is voor studenten al in de oriëntatiefase helder welke opleidingen zij kunnen volgen met hun beperking en welke begeleiding daarbij wel en niet wordt geboden.

Beroepen veranderen continu, de werknemer van de toekomst anticipeert hierop. Daarom is loopbaanleren een cruciaal beleidsterrein om samen met het voortgezet onderwijs vorm te geven. Het vormt het fundament voor heldere en kosteneffectieve voorlichting over het mbo, de kansen, de mogelijkheden en de grenzen. Maar dat is geen afdoende garantie voor de toekomst. ROC Nijmegen moet hard werken aan het imago en aan een effectieve wervingsstrategie om het aantal studenten op peil te houden. De krimpende markt, de concurrentie in een beperkt voedingsgebied en een slecht imago vormen grote bedreigingen.

#### *Resultaten:*

Samenwerking roc - voortgezet onderwijs (Novia) kent een regionale visie en jaarkalender voor LOB en een overdracht die gebaseerd is op transparantie en vertrouwen.

In 2018 is het aanbod passend onderwijs per opleiding transparant voor derden.

In 2018 kent ROC Nijmegen een effectieve en onderscheidende werving en voorlichting.

#### **3.2 Aanneame, intake en plaatsing**

ROC Nijmegen kent een helder en eenduidig aannamebeleid voor de reguliere beroepsopleidingen, maar ook voor de Entree-opleiding en Leven Lang Leren. Bij ROC Nijmegen kan iedere student aan een opleiding beginnen. Dit beleid past bij onze maatschappelijke opdracht. Toch hanteren we een vorm van selectie. We zoeken een opleiding voor de aspirant-student waarvan we mogen verwachten dat hij of zij deze binnen een redelijke termijn kan afronden. Criteria als motivatie, niveau, capaciteit en kansen op de arbeidsmarkt spelen hierbij een rol.

ROC Nijmegen kent een goed relatiebeheer met de toeleverende scholen in het volledige voedingsgebied. Doel van dit contact is dat studenten zichzelf, hun (on)mogelijkheden en wensen leren kennen en zo een bewuste keuze kunnen maken voor een vervolgopleiding. Door de betrokkenheid van de ketenpartners bij de warme overdracht van vo naar mbo en bij de doorstroom van mbo naar hbo ervaren studenten hun overstap als een logische en afgestemde transfer.

Het relatiebeheer is zowel belegd op directie- als operationeel niveau. De grote leveranciers uit regio zuid zijn vertegenwoordigd in Novia vmbo en mbo.

#### *Resultaten:*

Kwetsbare studenten worden gefaseerd overgedragen in een periode van 3 jaar.

Studenten die extra begeleiding behoeven worden warm overgedragen.

Studenten met een ‘groen’ begeleidingsprofiel behoeven geen individuele intake, slechts een groepsgewijs intakegesprek.

De begeleidingsinformatie is eenvoudig bij te houden, is relevant, actueel en leent zich voor managementrapportage/beleidsanalyse.

### 3.3 Begeleiding

ROC Nijmegen kent een doorlopende begeleidings- en zorglijn die in afstemming met de ketenpartners is beschreven en geïmplementeerd. Door deze afstemming met de ketenpartners kent het roc de student al voordat hij start met de opleiding. Samen hebben we er vertrouwen in dat de student een redelijke kans heeft het diploma te behalen. Tijdens de opleiding hebben we de begeleidingsbehoefte permanent in beeld en kunnen we hierin, eventueel met ketenpartners, voorzien.

#### *Resultaten:*

ROC Nijmegen 'verkleurt' van SLB naar LOB: de loopbaandialoog is maatgevend, maar er is ook aandacht voor studievoortgang, welbevinden en veiligheid.

VSV is structureel onder controle en onderwerp van gesprek in P&C-cyclus. Het is geen beleidsthema meer, hoogstens een indicator van een onderliggend probleem.

## 4 Doelstelling 2: ROC Nijmegen werkt continue aan de verbetering van de onderwijskwaliteit van haar opleidingen

*'Bij ROC Nijmegen herken je één (doordachte) onderwijsvisie in het dagelijks handelen van docenten; zij checken dit continu in een feedbackloop (kwaliteit is de docent in de klas)'*

### 4.1 Onderwijsvisie en onderwijsinnovatie

ROC Nijmegen wil studenten aantrekkelijk en doordacht onderwijs bieden en formuleert hiertoe een visie op activerend en praktijkgericht onderwijs. Per doelgroep hanteren we een toegesneden pedagogische visie, een didactisch concept en passende onderwijs-logistieke uitgangspunten.

ROC Nijmegen kent verschillende profielen van studenten en ontwikkelt hiervoor passende leerroutes. In de ondersteuning van het leerproces van de student stellen we het loopbaanleren centraal. We bieden opleidingen die gericht zijn op vakmanschap en doorstroom.

De implementatie van de nieuwe kwalificaties grijpen we aan om in de breedte van het roc (en in afstemming met het werkveld) innovaties door te voeren in het onderwijs.

#### *Resultaten:*

In afstemming met de onderwijsdirecties formuleren we de kaders voor het onderwijs vanaf 2016/2017 en richten we het proces van monitoring en evaluatie van de implementatie in.

Tot 2016/2017 faciliteren we dit proces vanuit het Project Implementatie KD's.

De realisatie van inhoudelijke innovaties kent een duidelijke volgorde. Eerst vormen de keuzedelen het vliegwiel voor de introductie van innovaties, daarna volgt het opzetten van snijvlakopleidingen (cross-overs). Vanuit deze twee invalshoeken kunnen we innovatieve ontwikkelingen structureel opnemen in het reguliere onderwijsprogramma. Dat doet ook een beroep op de verdere flexibilisering van de inrichting van het onderwijs (onderwijslogistiek).

We gebruiken invoering van de nieuwe KD's voor innovatie in keuzedelen en cross overs, maar ook in het curriculum van het reguliere onderwijs.

### 4.2 Kwalitatief onderwijs

In 2018 kent ROC Nijmegen aantrekkelijk, innovatief en kwalitatief sterk onderwijs. We voeren het onderwijs uit conform de nieuwe kwalificatiestructuur met een kwalitatief sterke beroepspraktijkvorming en relevante keuzedelen. Zo bieden we de student échte keuzes en meerwaarde in het leven.

ROC Nijmegen vindt excellentie belangrijk. Wij willen de student uitdagen het beste uit zichzelf naar boven te halen, niet alleen op kennisniveau, maar ook op het gebied van sociale vaardigheden, creativiteit en ondernemendheid.

ROC Nijmegen kent al enkele programma's voor de 'excellente student' (Cas Spijkers Academie, Johan Cruijff College, Vacansoleil Leisure Opleidingen), maar wil de komende jaren op verschillende terreinen een aantal grote stappen zetten om getalenteerde en gemotiveerde studenten extra mogelijkheden te geven zich te ontwikkelen.

#### *Resultaten:*

ROC Nijmegen kent een aanbod van onderwijsprogramma's die aantoonbaar en verantwoord aansluiten bij de meest actuele kwalificaties en de generieke eisen voor de algemene vakken. We stemmen de inhoud van deze onderwijsprogramma's af op trends en ontwikkelingen in de regio, in nauwe samenwerking met het regionale werkveld.

Naast de wettelijke kaders zijn de zeven standaarden voor het onderwijsprogramma leidend bij de vormgeving van het toekomstgerichte onderwijs.

Middels de Elektronische Leer Omgeving worden de onderwijsgeevenden in de organisatie flink geïnspireerd en gemotiveerd om leuke nieuwe moderne en digitale onderwijsvormen te vinden en te ontwikkelen.

Het onderwijs wordt verzorgd door docenten die vakbekwaam zijn en op de hoogte van de actuele ontwikkelingen in het werkveld en de beroepen waarvoor zij opleiden.

We betrekken zowel ouders, studenten als alumni actief bij de realisatie en evaluatie van het onderwijs.

Praktijkgericht handelen in bpv heeft een centrale plaats in het onderwijsconcept.

Er is een betere afstemming vraag en aanbod bpv.

Buitenlandstages zijn afgestemd op de opleiding van de student en kennen naast de interculturele leeraspecten ook vakinhoudelijke opbrengsten.

ROC Nijmegen biedt binnen de volgende opleidingen een excellentieprogramma aan:

Interieurbouw, Cas Spijkers Academie, Excellentieprogramma MBO-Verpleegkundige Euregio.

Daarnaast bestaat de mogelijkheid, voor alle studenten uit alle opleidingen, zich aan te melden voor een excellentieprogramma, namelijk de Duitslandroute.

### **4.3 Onderwijslogistiek**

Aantrekkelijk, innovatief en kwalitatief sterk onderwijs gaat voor ROC Nijmegen hand in hand met een krachtige elektronische leeromgeving. Studenten en docenten maken gebruik van deze ELO voor onderwijs binnen en buiten de school.

#### *Resultaten:*

De ELO zorgt voor een goede organisatie van de onderwijs-logistieke processen in de uitvoering van het onderwijs. Dit blijkt uit de tevredenheid van de stakeholders.

ROC Nijmegen optimaliseert de onderwijsuitvoering door de ontwikkeling van teamoverstijgende onderwijsprogramma's.

Onderwijslogistiek, (uitgewerkt in dag-roosteren, verzuim en presentieregistratie) is toekomstbestendig, onderhoudsarm en student-georiënteerd ingericht.

## 5 Doelstelling 3: Het opleidingsportfolio van ROC Nijmegen biedt de student / cursist kansen op werk en vervolgopleidingen in onze regio

*'ROC Nijmegen geeft de student de mogelijkheid om skills te ontwikkelen om een leven lang te kunnen leren en werken'*

### 5.1 Toekomstgericht opleidingsportfolio, gerelateerd aan arbeidsmarkt

In het huidige tijdsgewricht is het niet eenvoudig om de juiste opleiding te kiezen. Automatisering en robotisering laten beroepen veranderen of zelfs verdwijnen. De hbo'er verdrukt de mbo'er. ROC Nijmegen volgt de ontwikkelingen op de voet. We hebben een visie op onze positie in de regio als school die innoveert, die inzet op 'life skills' naast 'professional skills' en die honderd procent samenwerkingspartner is van het werkveld.

ROC Nijmegen kent een toekomstbestendig opleidingsportfolio dat de meeste kans geeft op werk of vervolgopleiding. We versterken de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en bevorderen de aansluiting binnen de beroepsgerichte kolom (lager, middelbaar en hoger beroepsonderwijs). Het opleidingsportfolio stellen we periodiek vast in samenspraak met het regionale werkveld en collega roc's. Met name in overleg met het regionale werkveld maken we bewuste keuzes in experimenten: BOL/BBL, cross-overs of technologieroutes. Voor iedere opleiding verantwoordt we de arbeids- en doorstroomkansen en eventuele aannamebeperkingen. De partnerships met werkgevers in de regio staan mede in het teken van doorgeleiding van studenten naar kansrijke beroepen. Daarnaast biedt het ministerie van OCW ruimte voor excellentie en talentontwikkeling. Denk aan opleidingen voor toptalent of opleidingen die studenten extra kansen bieden op aantrekkelijke doorstroommogelijkheden en werk.

#### *Resultaten:*

Iedere onderwijsdirectie kent minimaal een opleiding met het keurmerk 'excellentie'. ROC Nijmegen heeft een aantal cross-overs gerealiseerd. Hiertoe stellen we op korte termijn een aantal business cases op.

### 5.2 Aantrekkelijke partner voor alumni en bedrijven

ROC Nijmegen is bij het regionaal bedrijfsleven bekend om haar visie op persoonlijke ontwikkeling van studenten en cursisten die verder gaat dan diplomering in regulier onderwijs. In wisselwerking met het regulier onderwijs hebben we een programma van Leven Lang Leren dat naadloos aansluit bij de vraag van (werkende) cursisten en de regionale behoeften. Hiertoe ontwikkelen we een krachtig alumni-beleid. ROC Nijmegen concentreert zich op aantal maatwerktrajecten in een beperkt aantal branches en heeft hier een stabiele positie. We zijn 'preferred supplier' van educatietrajecten voor de gemeenten in de regio Nijmegen.

#### *Resultaten:*

ROC Nijmegen kent een effectief alumni programma dat ervoor zorgt dat oud-studenten zich verbonden blijven voelen met ROC Nijmegen. Ze zijn en blijven op velerlei wijzen daadwerkelijk in beeld, bijvoorbeeld als rolmodel en gastspreker.

De onderwijsdirecties van Zorg en Welzijn en Techniek ontwikkelen samen maatwerktrajecten op de snijvlakken van zorg, welzijn en techniek.

## 6 Doelstelling 4: ROC Nijmegen is een onderscheidende, toekomstgerichte, lerende organisatie

*'Bij ROC Nijmegen werken ondernemende innovatieve medewerkers die voortdurend bezig zijn zichzelf, de organisatie en het onderwijs te verbeteren (en daarmee betekenisvol te zijn voor de student)'*

### 6.1 Governance, besturing en beleid, proces- en kwaliteitsmanagement.

De code "Goed bestuur in de bve-sector" en de per 1 augustus 2014 van kracht zijnde "Branchecode goed bestuur in het mbo" is van toepassing op onze gehele instelling. Voor het College van Bestuur (CvB), directies en medewerkers gelden de principes en uitgangspunten van de branchecode. Dit komt onder andere tot uiting in al onze statuten, regelingen en reglementen. ROC Nijmegen voldoet aan de lidmaatschapseisen voor aansluiting bij de Vereniging MBO Raad en komt de verenigingscodes na die zijn afgesproken. Het CvB handelt conform de verantwoordelijkheden voor colleges van bestuur. Onze Raad van Toezicht (RvT) volgt in zijn toezichthoudende taak de aanbevelingen aan raden van toezicht, zoals die zijn verwoord in de branchecode.

De afgelopen jaren heeft ROC Nijmegen hard gewerkt aan 'betrouwbaar partnerschap'. De banden met stakeholders zijn versterkt. Op alle niveaus heeft partnerschap vorm gekregen door gestructureerd overleg met de werkvelden, bijvoorbeeld in de werkveldcommissies<sup>1</sup>, in de Campus Adviesraad en in Bestuur Technovium. Deze organen – bemenst door bestuurders en directeuren van instellingen, uit het bedrijfsleven, het voortgezet onderwijs en het hoger beroepsonderwijs uit de regio – adviseren ons op onderwerpen als beroepskolom, opleidingenportfolio, samenwerking onderwijs-bedrijfsleven en het bevorderen van instroom in ons technisch onderwijs. Daarnaast vindt structureel overleg plaats tussen CvB, OR en SR en worden op teamniveau studentenplatforms georganiseerd.

ROC Nijmegen kent een roc-breed kwaliteitszorgsysteem. Cyclisch handelen is het fundament van het systeem. Prestatie indicatoren en normen zijn geformuleerd, processen en procedures voor de kwaliteitsbewaking zijn georganiseerd (onderzoeks- en auditbeleid). De komende jaren gaan we ons richten op verdere versterking van het kwaliteitsmanagementsysteem, de P&C cyclus en het ontwikkelen van een risicomanagementsysteem.

#### *Resultaten:*

- ROC Nijmegen voldoet aan de code "Goed bestuur in het mbo"
- Actualisatie van de integriteitscode
- Continuering van het partnerschap met de stakeholders.
- Versterking van het kwaliteitsmanagementsysteem, de P&C cyclus en de implementatie van een risicomanagementsysteem

### 6.2 Personeelsbeleid

ROC Nijmegen heeft de afgelopen jaren flink geïnvesteerd in de professionalisering, vooral van docenten. Op basis van de ambitie en rekening houdend met de beschreven ontwikkelingen staan de volgende doelen de komende jaren centraal:

- De professionalisering van medewerkers verschuift van het *wegwerken van tekorten* van kennis, vaardigheden en competenties naar het *ontwikkelen van talenten* van medewerkers. Hiertoe voeren we o.a. periodiek specifieke trajecten uit en richten we learning communities in.

---

<sup>1</sup> Werkveldcommissies staan ook bekend als ROBO en Vrienden van: afstemmingscommissies tussen onderwijsteams en regionaal bedrijfsleven over onderwijsinrichting, -uitvoering en -examining.

Het professionaliseren van medewerkers verschuift van formeel collectief leren (de ateliers) naar informeel collectief leren (learning communities/peer review).

Docenten ontwikkelen zich tot partners van de bedrijven en instellingen. Hierbij zetten we extra in op docentstages en ateliers op het gebied van 'beroepsgericht samenwerken met het werkveld'.

Alle docenten gaan in drie jaar minimaal vier dagen op bedrijfsstage.

*Resultaten:*

- We maken een vertaalslag van kernwaarden (meedoen, ontmoeten, ontdekken en ontwikkelen) naar kerncompetenties (klantgerichtheid, ondernemerszin, samenwerken en zelfontwikkeling).
- We verbinden onderwijsontwikkeling, organisatieontwikkeling, teamontwikkeling en personeelsontwikkeling. Een hoge kwaliteit van onderwijs en partnerschap met het werkveld staan centraal.
- De medewerkers voeren zelf regie over hun eigen persoonlijke ontwikkeling en loopbaan in relatie tot een gerichte bijdrage aan de doelen van ROC Nijmegen. De organisatie stuurt, faciliteert en stimuleert de ontwikkeling van medewerkers in lijn met de organisatiedoelstellingen.
- Een maal per drie jaar is er een loopbaancheck voor alle medewerkers.
- De uitvoering van het hrm-beleid is een lijnverantwoordelijkheid. Het team HRM ontwikkelt in nauwe samenwerking met het management het beleid en de instrumenten en adviseert en ondersteunt bij de implementatie en uitvoering.
- Het hrm-beleid past binnen de financiële kaders.

### **6.3 Lerende organisatie**

Scholingskosten als percentage van de personele lasten laat zien dat ROC Nijmegen belang hecht aan het blijven ontwikkelen van talenten en de vaardigheden van haar medewerkers. We stellen hiervoor tijd en geld beschikbaar. Studenten profiteren direct van de kennis en vaardigheden van onze docenten en studieloopbaanbegeleiders (SLB'ers). Daarom is het belangrijk dat medewerkers voldoende up-to-date gereedschap hebben om studenten op te leiden.

Daarnaast is het van belang dat de overige medewerkers over dié bagage beschikken die nodig is om ons onderwijs mogelijk te maken en onderwijsteams en individuele docenten te ontlasten.

Het traject 'onderwijskundig leiderschap' dient ter ondersteuning van de invoering van de nieuwe kwalificatiestructuur. Van teammanagers verwachten we dat zij in co-creatie met het bedrijfsleven inhoudelijk invulling geven aan deze opdracht. Bovendien moeten ze afstemming zoeken met het vmbo wat betreft de vmbo profielen en de mbo keuzedelen

De komende jaren krijgt een goed en prettig samenspel tussen de stafdiensten, studenten en de onderwijsprofessionals onze aandacht. In het traject 'Versterking lijn/staf' wordt antwoord verkregen op de vraag: 'Hoe kunnen we, als ondersteunende diensten, bijdragen aan het succes van onze studenten, ons "afnemend bedrijfsleven" en andere belanghebbenden zoals onderwijsgevend en CvB?'

*Resultaten:*

ROC Nijmegen is een onderscheidende, toekomstgerichte en lerende organisatie waar medewerkers hun talenten maximaal kunnen ontplooiën en ruimte en waardering krijgen voor het nemen van initiatieven. We werken toe naar de perfecte match tussen het talent van de medewerker en de vraag van de organisatie.

Om de gedachte van 'learning professionals' gestalte te geven, sluiten we aan bij het succesvol gebleken intervisietraject voor de voorzitters en secretarissen van de DEC.

Ook de uitwerking van het onderwijskundig leiderschap voor onderwijsdirecteuren en teammanagers sluit hierbij aan.

Docenten ontwikkelen zich tot partners van de bedrijven en instellingen. Hierbij zetten we in op docentstages en ateliers op het gebied van 'beroepsgericht samenwerken met het werkveld'. Alle docenten gaan in 3 jaar minimaal 4 dagen op bedrijfsstage.

Daarnaast zetten we het scholingstraject voor de onderwijsregisseurs voort. Hiermee versterken we de rol van de onderwijsregisseur.

Verwachtingen tussen stafdiensten, onderwijssectoren en andere centrale “functies” stemmen we professioneler en effectiever aan de voorkant op elkaar af.

We gaan uitgebreider werken met teamprofiel en groeispiegel.

#### 6.4 Gezonde organisatie

##### Meerjarenraming

ROC Nijmegen heeft geïnvesteerd in het realiseren van *basis op orde*. Dit heeft mooie resultaten opgeleverd; een voldoende van de inspectie op Staat van de Instelling, realisatie van de doelstellingen rondom VSV en verbeterde rendementen. Het onverminderd blijven sturen op de kwaliteit van het onderwijs en de daarbinnen behaalde rendementen (VSV en diploma) zijn echter evident binnen de meerjarenraming 2015-2019.

Als uitgangspunt in de meerjarenraming is de aanname gehanteerd dat het marktaandeel van ROC Nijmegen zich stabiliseert op het niveau 2013. Op basis van marktanalyse ligt er een uitdaging voor ROC Nijmegen om deze stabiele lijn te handhaven, mede gezien de landelijk voorspelde daling van het aantal studenten als gevolg van verkorting/intensivering en vergrijzing. Verwachting is echter dat bij realisatie dit resultaatneutraal zal uitpakken vanwege te maken aanvullende kosten.

De periode van de meerjarenraming kenmerkt zich verder in een focus op het (door)ontwikkelen van de kwalificatiedossiers, de implementatie van de elektronische leeromgeving (ELO) en leven lang leren (LLL), nieuwbouw De Maasvallei in Boxmeer en het verbeteren van de onderwijslogistiek. Deze focus komt tot uitdrukking in de keuze en prioritering binnen het beschikbare projectbudget (PPM).

##### Resultaten:

ROC Nijmegen is een financieel gezonde organisatie waarbij rendement en solvabiliteit binnen de normen van de onderwijsinspectie blijven en de liquiditeit voldoende is om de huidige en geplande activiteiten te waarborgen. Het streven daarbij is 1% rendement en een solvabiliteit > 30%.

De verhouding direct-indirect personeel beweegt zich naar de gewenste toekomstige verhouding van 70%-30%.

Voortdurende kwaliteitsimpuls in het onderwijs is evident.

##### ICT

ROC Nijmegen hecht grote waarde aan het toepassen van digitalisering in zowel het onderwijs als in de bedrijfsvoering. Dit betekent dat de medewerkers van ROC Nijmegen geschoold worden in het gebruiken van de aanwezige middelen en dat zij betrokken zijn in de toepassing van ICT mogelijkheden. Een gepersonaliseerde informatievoorziening voor de studenten en een digitale samenwerkingsruimte voor docenten, studenten, bedrijfsleven en andere samenwerkingspartners gaan onderdeel uitmaken van de digitalisering stappen die ROC Nijmegen de komende jaren zal maken.

##### Gezonde school

ROC Nijmegen wil het beste uit studenten en medewerkers halen. Een gezonde leeromgeving zorgt ervoor dat zij lekker in hun vel zitten. Dit is goed voor hun onderwijs- en werkprestaties en voor het sociale klimaat op onze school. De Gezonde School-aanpak helpt ons om tijd en aandacht op dit terrein zo effectief mogelijk te maken. Daarbij bevorderen we gezond gedrag in brede zin:

een gezonde leefstijl, met aandacht voor de BRAVO factoren (bewegen, roken, alcohol, voeding, ontspanning)

een leef-, leer- en werkklimaat met aandacht voor sociale omgangsvormen

zorg voor een prettige en schone werkomgeving

ROC Nijmegen zet ook stappen op het gebied van 'Hospitality'. Hierbij staan de woorden 'Schoon', 'Veilig' en 'Gastvrij' centraal. Gezamenlijke acties vanuit zowel de roc medewerkers als de studenten zorgen voor een omgeving die niet alleen gezond is maar ook een geborgen gevoel aan medewerkers en studenten geeft.