

R_xH staat voor een sterke beroepskolom in de regio!



- *Op eigen kracht*
- *Dynamisch en flexibel*
- *Een eigen weg*
- *Van start naar finish*

Van R₄H naar R_xH (Riksha)

Een afsprakenkader voor de periode 2006 - 2010

Drs. F. Verhoeven, programmamanager aansluiting mbo-hbo van de HAN

Drs. W. van der Jagt, programmamanager aansluiting mbo-hbo van de 5 ROC's

december 2006

INHOUDSOPGAVE

1. INLEIDING	3
2. BALANS.....	4
2.1 Conditie voor een goede samenwerking aan aansluiten.....	4
2.2 De kwantitatieve doorstroom	4
2.3 Een blijvende infrastructuur	6
2.4 De projectorganisatie	6
2.5 De projecten	6
3. VAN R₄H NAAR R_xH	8
4. AFSPRAKENKADER.....	9
5. ORGANISATIE VAN HET SAMENWERKINGSVERBAND.....	13
5.1 Naar een nieuwe organisatiestructuur voor R _x H.....	13
5.2 Bestuurlijk Overleg R _x H	14
5.3 Regiegroep	14
5.4 Programmamanagement	14
5.5 Naam en logo	14
6. FINANCIËN	16
BIJLAGE 1: DE DOELSTELLINGEN UIT HET CONVENANT NOVEMBER 2003 .	17

1. Inleiding

R₄H, een succesvol samenwerkingsverband

In 2000 nam de Hogeschool Arnhem & Nijmegen het initiatief voor een samenwerkingsverband met 4 regionale ROC's. De doelstelling was te onderzoeken hoe de aansluiting mbo-hbo verbeterd zou kunnen worden. De deelnemers waren naast de HAN: het ROC A12, het Graafschap College, het ROC Nijmegen en het ROC Rijn IJssel.

In 2003 hebben zij het convenant "aansluiting mbo-hbo Gelderland Z.O." ondertekend met als doel te komen tot een verbetering van de loopbaan van de deelnemer/student via versterking van de beroepsonderwijskolom. Inmiddels is ROC de Leijgraaf als vijfde ROC toegetreden.

Er is zowel een landelijke als regionale bekendheid van en waardering voor het regionale netwerk R₄H.

Een herziene agenda voor de toekomst¹

6 jaar R₄H en 9 projecten GLL is voldoende aanleiding om de agenda en het programma van R₄H opnieuw te doordenken. De "klassieke" manier van ontwikkelen van doorstroomprogramma's wordt als blijvend zinvol ervaren, maar ook is het besef aanwezig, dat we daarbij op vraagstukken stuiten waar we op zullen moeten anticiperen. Immers, zowel de betrokken ROC's als de HAN maken een ontwikkeling door van onderwijsvernieuwing waarbij een omslag plaatsvindt van meer aanbodgericht en programmatisch bepaald onderwijs, naar een vorm van onderwijs waarbij competenties centraal staan, leerlingen / studenten meer verantwoordelijkheden krijgen voor het eigen leerproces. Met als direct gevolg dat er een grotere variëteit gaat ontstaan, in leerwegen én programmeringen.

Dat betekent dat de volle aandacht gericht moet worden op die elementen die – naast de inhoud – in dat nieuwe onderwijs van belang zijn. Eerder is in het kader van de "warme overdracht" al aandacht ontstaan voor de studieloopbaanbegeleiding van deelnemer en student. Maar er zijn meer kwesties die aan de orde zouden moeten komen.

De aanpak daarbij zou overigens moeten aansluiten bij de verworvenheden van R₄H, namelijk door de mensen die direct betrokken zijn te laten identificeren welke vraagstukken zich dan specifiek bij de betreffende opleidingen voor zullen gaan doen. Waarbij tegelijkertijd vanuit het project geïdentificeerd zou kunnen worden welke dat zouden kunnen zijn.

Daarmee ontstaat namelijk de mogelijkheid om te komen tot een nieuwe kaderstelling die vervolgens aan de werkgroepen meegeven kan worden.

"Ook zullen we moeten verhelderen waar verschillen in onderwijsvisie gaan ontstaan, hoe die te interpreteren én hoe die hanteerbaar te maken zijn zodat die verschillen niet als effect gaan hebben dat we het weer moeilijker gaan maken voor deelnemers/studenten om soepel door te stromen". (Ron Bormans).

Profileren en een hoog ambitieniveau

In het verlengde hiervan leeft de behoefte dat R₄H zich veel nadrukkelijker gaat manifesteren als een succesvol samenwerkingsverband dat gaat uitstralen dat in deze regio gekozen wordt voor een bepaalde vorm van beroepsonderwijs, met een hoog ambitieniveau.

Daarmee groeit R₄H door tot een samenwerkingsverband dat ook de bredere mbo/hbo agenda oppakt.

Een afsprakenkader voor 2006-2010

Bovenstaande ideeën vormen de basis voor het voorliggende afsprakenkader 2006-2010.

In paragraaf 2 maken de programmamanagers de balans op van vijf jaar samenwerking. In paragraaf 3 wordt de missie en visie uitgewerkt, zoals deze door de stuurgroep is verwoord en in paragraaf 4 wordt de hernieuwde aanpak van het samenwerkingsverband verder uitgewerkt in acties.

De beroepskolomgelden zijn intussen structureel geworden. Ambities en prestaties ook op dit terrein zullen de ROC's transparant in kaart moeten brengen om deze vervolgens te benchmarken met het gehele BVE-veld. Met de Hogescholen worden in een gescheiden traject prestatieafspraken gemaakt.

Namens de stuurgroep van R_xH

Wout van der Jagt

Frank Verhoeven

¹ Bij deze inleiding is vrij geciteerd naar "R₅H: verworvenheden en toekomst", opgesteld door drs. Ron Bormans, lid CvB van de HAN n.a.v. een brainstormsessie met de stuurgroep van R₄H in april 2006.

2. Balans

Zoals in de inleiding al werd vermeld wordt R₄H inmiddels allerwegen gezien als een succesvol samenwerkingsverband. We maken hier de balans op van vijf jaar samenwerking op basis van de doelstellingen uit het convenant november 2003 (zie bijlage 1, pag.17)

2.1 Conditie voor een goede samenwerken aan aansluiten

In "Aansluiting in het onderwijsstelsel, een praktijktheorie" van het Lectoraat IMA Saxion Hogescholen (maart 2006) lezen we:

De overgang naar een ander deelsysteem is in onze visie een grote stap in de loopbaan van de deelnemer; een stap die hij niet mag zetten in een Niemandland, maar in een terrein waarvoor aansluitende opleidingen gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen. Een ervaringsfeit is immers, dat het zeer lastig is - zo niet onmogelijk - om vanuit één deelsysteem een goede aansluiting en een doorlopende leerweg te realiseren. *Goed aansluiten doe je samen.*

Vanuit dat uitgangspunt vertrekkend komen we al snel de conditie tegen die voor het samen werken aan aansluiting essentieel is, namelijk het besef dat aansluiten nooit af is. Daarvoor kennen de aansluitende opleidingen te veel dynamiek: informeren en constant afstemmen in het perspectief van de loopbaan is blijvend aan de orde.

Belangrijke startcondities zijn dan

1. het **proceskarakter van aansluiting** wordt onderkend;
Gezamenlijke verantwoordelijkheid in een proces van wederzijdse aanpassing veronderstelt een grote mate van draagvlak binnen de betrokken scholen en opleidingen. Direct hierop aansluitend dringt een tweede algemene condities zich op:
2. de **wil om in alle managementlagen medeverantwoordelijk te dragen** voor een optimale leerloopbaan van de deelnemer.
Een belangrijke conditie die de wil tot samenwerking en het delen van verantwoordelijkheden op het terrein van aansluiting bepaalt, is dat besturen, managers en opleiders vertrouwen in elkaar hebben, elkaar respecteren en van eikaars situatie op de hoogte zijn. Informele contacten tussen besturen, managers en docenten blijken in dit opzicht vaak belangrijker dan de formele contacten. Een derde conditie luidt dan ook
3. **onderling vertrouwen** tussen betrokkenen bij de uit te voeren afstemmingsactiviteiten en bij de bouw van doorlopende leerwegen .

Het blijkt dat binnen het R₄H-samenwerkingsverband aan alle drie de condities wordt voldaan. In het recent verschenen LICA onderzoeksrapport ("Duurzaamheid en versterking doorstroom mbo-hbo" in het zich vernieuwende mbo en hbo) wordt echter "geconstateerd dat het niet altijd zeker is of na de (gesubsidieerde) projectperiode de verworvenheden gecontinueerd kunnen worden en of de voorzieningen op peil blijven; althans de betrokken uitvoerders zeggen het niet te weten en uiten hun zorgen op dit punt."

Gezien de complexiteit van de aansluiting zal de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor doorstroom en aansluiting ook voor de toekomst moeten leiden tot een aantal regionale (kader-)afspraken, structuren en activiteiten om de aansluiting en doorstroom te verbeteren.

2.2 De kwantitatieve doorstroom

Bij alle R₄H-projecten is het een probleem geweest goede kengetallen te verkrijgen over mbo-uitstroom, HAN-instroom en (propedeuse-)rendementen per instroomgroep. Kengetallen die noodzakelijk zijn om de projecten goed te monitoren. Recent is met de ontwikkeling van de doorstroomkaart Xandra een groot deel van dit probleem opgelost

Onderstaande bevindingen zijn gebaseerd op landelijke cijfers (Cfi), de HAN-instroommonitor en uitspraken van onderwijsmanagers.

Zo weten verschillende ROC's te melden dat de inspectie enthousiast is over R₄H en de geboekte resultaten en dat de doorstroom substantieel is toegenomen.

Toch blijkt dat er (nog) te weinig deelnemers in het mbo kiezen voor een vervolgstudie in het hbo. Landelijk gezien stroomt slechts 30% van de mbo-ers door naar het hbo versus 75% van het aantal Havisten.

In vergelijking met het overige hbo trekt de HAN relatief meer havisten en wat minder mbo-ers (zie tabel 1). Het percentage mbo-ers is vorig jaar gestegen met 4% (2003/2004: 23%; 2004/2005: 27%) maar is nog 3% lager dan het overige hbo (2003/2004: 29%; 2004/2005; 30%).

Inmiddels zijn diverse voorlichtingsacties gestart om de doorlopende leerroutes onder de aandacht van de ROC-deelnemers te brengen. Zo is er een overzicht gemaakt van de doorstroommogelijkheden vanuit de ROC-opleidingen naar de HAN-opleidingen. Dit overzicht is op de HAN-site geplaatst en de ROC's hebben hier vanuit hun site een link naar gemaakt.

Tabel 1 Gegevens instroom en vooropleiding HAN

Bron: IOWO: Instroommonitor HAN 2004 en 2005

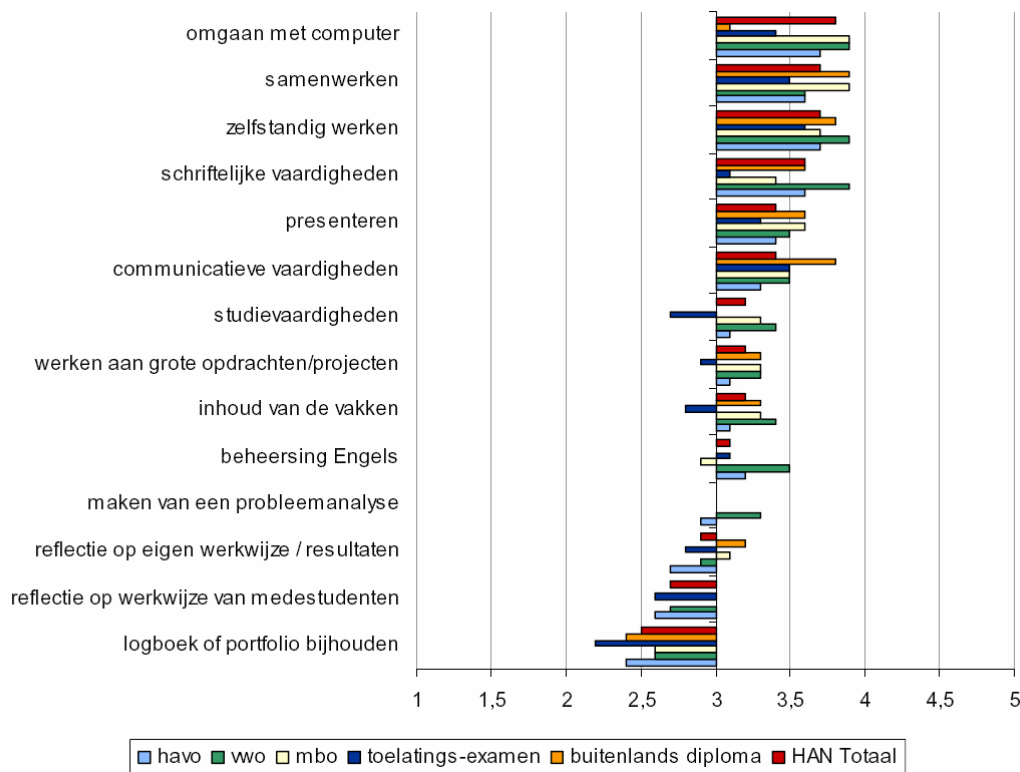
Toegang verschaffende vooropleiding eerstejaarsstudenten

	Econ.	G&M	Gez.h.	Educ.	Techn.	ICA	HAN totaal	hbo overig
havo	64%	<u>54%</u>	<u>54%</u>	61%	53%	73%	59%	53%
mbo	26%	30%	23%	28%	32%	<u>18%</u>	27%	30%
vwo	8%	12%	20%	7%	14%	9%	11%	13%
toelatingsexamen	2%	5%	4%	4%	1%		3%	4%
N=100%	1162	509	395	580	453	56	3155	17.527

De propedeuserendementen (na 2 jaar) van studenten afkomstig van de 5 ROC's vertonen over het algemeen een gunstiger beeld dan dat van havisten.

Uit de HBO-instroommonitor van 2005-2006 (maar ook de jaren daarvoor) blijken dat mbo-instromers op alle aansluitingsaspecten, behalve engels, beter scoren dan de havisten (zie onderstaande figuur).

Figuur 1: Oordeel over de aansluiting per vooropleiding (alleen aspecten waarop vooropleidingsgroepen significant van elkaar verschillen (bron: IOWO, Instroommonitor HAN 2005-2006))



De kwaliteit van de beroepskeuze en de keuze voor een vervolgopleiding blijkt nog instabiel: 40% van de startende beroepsbeoefenaren heeft na 1 jaar weer een nieuwe baan en 50% van de mbo-ers maakt de studie in de hbo-opleiding van eerste keuze niet af.

Duidelijk is dat de doelstellingen van de beroepskolom: 'imagoverbetering van het beroepsonderwijs' en 'kwalificatiewinst' ook hier in de regio nog steeds een uitdaging vormen.

2.3 Een blijvende infrastructuur

De doelstelling te komen tot een blijvende infrastructuur tussen de opleidingen is ruimschoots gehaald. Mensen uit de verschillende organisaties hebben elkaar leren kennen. Het gaat dan niet alleen om mensen uit de staf, maar vooral ook om docenten en anderen die rechtstreeks bij het onderwijs betrokken zijn: de structurele en operationele werkrelaties in de project- en werkgroepen van aansluitende opleidingen.

Dit is mede bereikt doordat elk project de opdracht had "een infrastructuur te ontwikkelen vanuit de sector, die leidt tot een netwerk dat ook na de projectperiode stand kan houden en daarmee een goede basis vormt voor een vruchtbare en structurele samenwerking." Deze infrastructuur, die in elk geval bestaat uit een overleggroep bestaande uit managers op opleidingsniveau, is belast met de verantwoordelijkheid voor het bewaken van de afspraken vanuit het project, voor de verdere ontwikkeling van de GLL, voor het monitoren en evalueren van het vervolg van het project op de instellingen en voor het nemen van beslissingen over beleidsmatige dilemma's rond de implementatie van de GLL. Deze structuur blijkt redelijk succesvol, hoewel door personeelwisselingen voortdurend gewaakt moet worden voor continuïteit.

Ook de drie werkconferenties waarbij nadrukkelijk ook het werkveld werd uitgenodigd hebben ongetwijfeld bijgedragen aan deze netwerkvorming en kennisdeling.

Daarbij hebben de informele contacten tussen docenten en managers in belangrijke mate bijgedragen tot het winnen van elkaars vertrouwen in de samenwerking.

Toch blijkt telkens weer dat de activiteiten van het samenwerkingsverband vooral bekendheid genieten bij de direct betrokken docenten bij de HAN en ROC's en minder bij niet betrokkenen.

Verwacht mag worden dat, bij voortzetting van het beleid, de ontstane contacten in de toekomst verder benut zullen worden om het ontwikkelen van longitudinale leerwegen en andere vormen van samenwerking te bevorderen. Nu men elkaar beter heeft leren kennen betreft men elkaar ook meer en meer bij het ontwikkelen en uitvoeren van elkaars programma's en daarbij behorende instrumenten als assessments en portfolio.

2.4 De projectorganisatie

De huidige organisatie bestaat uit de stuurgroep (bestaande uit CvB-leden van de 6 instellingen), twee programmamanagers uit resp. hbo en mbo t.b.v. de regie, projectgroepen en werkgroepen per project (per opleiding).

Vanuit andere samenwerkingsverbanden en/of hogescholen wordt met afgunst gekeken naar deze projectorganisatie met een programmamanager namens de HAN en een namens de deelnemende ROC's. Deze laatste onderhoudt een uitgebreid netwerk binnen de ROC's, kent alle ins en outs van de ROC-wereld en het maakt de lijnen erg kort en de daadkracht van R₄H groot.

Door deze projectorganisatie zijn een aantal projecten GLL met succes afgerond evenals enkele specifieke projecten waarin producten als een doorstroomkaart en een nulmeting zijn ontwikkeld.

De projectorganisatie is dus zeer effectief gebleken en heeft gezorgd voor een constante en grondige aanpak met veel resultaat. Vooral de ontwikkeling van de netwerkorganisatie op verschillende niveaus was effectief. Wel bleek steeds meer dat het niet altijd in het belang van alle instellingen is aan elk netwerk (project) deel te nemen.

In de huidige organisatie bleek het ontbreken van overlegorganen op het niveau van sector- en faculteitsdirecteuren een gemis. Daar waar dit wel aanwezig was (het directeurenoverleg Techniek) had dit een positief effect op de ontwikkeling van de doorstroomtrajecten en andere gezamenlijke projecten.

2.5 De projecten

Sinds de start van het samenwerkingsverband zijn 10 projecten gestart, waarvan er 7 met een concreet eindproduct afgesloten zijn en drie projecten nog lopen (zie tabel 2, pag 7).

Met enthousiasme zijn de projecten, die voor 2001 t/m 2005 gepland zijn, door de betrokken sectoren ontvangen en uitgevoerd. In een aantal gevallen wordt zelfs een project gestart op basis van eigen financiering binnen de sector/faculteit.

De projecten GLL hebben in de loop der jaren een evolutie doorgemaakt van "een op een programma's voornamelijk gericht op het wegnemen van deficiënties" tot "tot domeinbrede doorlopende leerlijnen, met competentiegerichte doorstroomprogramma's (tussen meerdere mbo-opleidingen en meerdere HAN-opleidingen binnen een domein, bijv. Social Work, Engineering).

De toenemende complexiteit van de doorstroomprogramma's maakte het nodig om een drietal competentieniveaus te onderscheiden en de aansluiting op die drie niveaus te realiseren.

Tabel 2: Overzicht van de projecten GLL

	project	opleidingen	aanvang	einde	product
1	DOLEC-1	administratie→bedrijfseconomie	sep-01	apr-03	productmap
2	DOLEC-2	ondernemer detail/groothandel → commerc.econ/small bus.	sep-02	okt-03	productmap
3	DOLTEC-1a	Bouwkunde→bouwkunde	sep-02	okt-03	productmap
4	DOLTEC1b	Bouwkunde/infrastructuur→ Built environment	dec-03	sep-05	productmap
5	DOLTEC-2a	Elektrotechniek→Elektrotechniek	mei-04	mrt-06	productmap
6	DOLTEC2b	Technisch Middenkader WEI→Engineering	mei-06	dec-07	
7	DOLAG	SPW/SCW→SPH/MWD/CMV	jan-03	sep-04	productmap
8	DOLED	SPW/onderwijsassistent→PABO	sep-03	mei-05	productmap
9	DOLPAR	AG/SB/FD/Horeca→Paramed./sport/beweg.studies	sep-05	aug-07	
10	DOLICT	ICT-opl. →ICA	sep-05	aug-07	
11	PR	Doorstroomgegevens	sep-04	Mei-06	doorstroomkaart/ doorstroomsite
12	Xandra	doorstroomgegevens	jan-06	Jul-06	Database R ₄ H
13	STUDIE- LOOPBAAN- BEGELEIDING	Projectplan en samenstelling projectgroep	mei-06	dec-07	

Ieder project besteedde ruim aandacht aan de studieloopbaanbegeleiding. Ondanks het feit dat deze vanaf de eerste projecten goed uitgewerkt en geformuleerd is, bleek de praktijk van de implementatie weerbarstiger. De oorzaak ligt waarschijnlijk in het feit dat hierin nog een cultuuromslag dient plaats te vinden.

3. Van R₄H naar R_xH

Mbo en hbo kennen veel gemeenschappelijke belangen en doelen. Beide zijn gebaat bij een goede doorstroom, waarbij de mbo'er zijn loopbaan optimaal voorbereid kan voortzetten aan de hbo-opleiding van zijn keuze. Voor de samenwerkende regionale instellingen binnen de beroepskolom draagt een verbeterde doorstroom mbo-hbo bij aan de beoogde kwalificatiewinst en uitvalvermindering conform landelijke ambities voor 2010.

Voor de toekomst wordt de agenda van het samenwerkingsverband verbreed.

Waar staat R_xH voor.

R_xH wil zich nadrukkelijk gaan manifesteren als een succesvol samenwerkingsverband dat uitstraalt dat in deze regio gekozen wordt voor vraag georiënteerd, professioneel en innovatief beroepsonderwijs met een hoog ambitieniveau. Voor bedrijven, instellingen en individuen zijn de onderwijsinstellingen van R_xH in de brede regio dé opleidingscentra en behoren tot de belangrijkste kennispartners.

Deze ambitie krijgt ondermeer gestalte in het versterken van de beroepskolom in de regio door het optimaliseren van de aansluiting tussen mbo en hbo. Dit leidt tot het behalen van meer kwalificatiewinst (op alle kwalificatieniveau's).

Door elkaar te volgen en te versterken in kennis- en onderwijsontwikkeling, samen met het regionale bedrijfsleven, groeien de gezamenlijke onderwijsinstellingen van R_xH uit tot veelzijdige kennisondernemingen in de regio.

Visie

In bovengenoemde missie staat de loopbaan en competenties van de deelnemer/student centraal en heeft competentiegericht leren hoge prioriteit.

De visie bij alle onderwijsinstellingen van R_xH heeft zich ontwikkeld of ontwikkelt zich van een overwegend klassikaal en aanbodgericht onderwijsconcept naar een visie op competentiegericht onderwijs dat meer flexibel is en past bij de onderwijsvragen van de deelnemers.

De visie op competentiegericht onderwijs gaat uit van onderwijs dat jongeren en volwassenen die kennis, vaardigheden, houding en inzichten verschaft om deel te kunnen nemen aan de huidige en toekomstige maatschappij. Dit onderwijs zal uitdagend, aantrekkelijk en voldoende gevarieerd moeten zijn, rekening houdend met de capaciteiten van de onderwijsdeelnemer.

Dit betekent dat het onderwijs:

- *integratief* zal zijn. Dit betekent dat kennis, vaardigheden, houding en inzichten integraal in het studieprogramma zullen zijn vormgegeven.
- *contextgebonden* zal zijn en dat betekent het ontwikkelen van competenties in de juiste context, bij voorkeur in de beroepspraktijk.
- *ontwikkelingsgericht* zal zijn. Daarbij staat de competentieontwikkeling van een deelnemer centraal. De competentieontwikkeling zal zorgvuldig worden geregistreerd en gevolgd.

Actie

Bovenstaande missie en visie leiden tot de volgende actiepunten die in hoofdstuk 4 worden uitgewerkt:

1. Het continueren en borgen van de resultaten van de afgelopen jaren.
2. Het kwantitatief en kwalitatief monitoren van de in-, door- en uitstroom.
3. Het creëren van *flexibele* doorlopende leerlijnen.
4. Het ontwikkelen kaders voor een geïntegreerde doorlopende studieloopbaanbegeleiding.
5. Voorlichting gericht op imagoverbetering van het beroepsonderwijs.
6. Verdere onderwijskundige samenwerking en onderwijsontwikkeling.
7. Verdere samenwerking met het bedrijfsleven en instellingen in de regio.

Bovenstaande vereist ook een bezinning op de organisatie van het samenwerkingsverband (zie hoofdstuk 5, pag. 13).

4. Afsprakenkader

In hoofdstuk 2 werd geconstateerd dat er de afgelopen jaren op het gebied van de oorspronkelijke doelstellingen veel is bereikt, maar ook dat er (nog steeds) veel is te doen. Daarbij werd al het proceskarakter van aansluiting onderkend. Aansluiten is een doorlopend proces van aanpassingen op de veranderingen in het onderwijs binnen aansluitende opleidingen. Het is dus geen eenmalig te regelen toestand.

Zo heeft het HOF-project op de HAN leidt tot grote aanpassingen in de didactische aanpak en de studieloopbaanbegeleiding. Alle HAN-opleidingen zijn nu gebaseerd op competentiegericht opleiden, terwijl de studieloopbaanbegeleiding versterkt en geïntegreerd wordt. Hetzelfde proces zien we in de ROC's

Een hoog ambitieniveau

Verdere samenwerking en onderwijsontwikkeling dient te worden gestimuleerd op die terreinen waar de doelstellingen nog niet (volledig) zijn gerealiseerd of waar de resultaten door de stormachtige onderwijsvernieuwing werden ingehaald.

Met name verbreding van de bestaande doorlopende leerlijnen tot domeinbrede doorlopende leerlijnen, volledig competentiegerichte doorstroomprogramma's met ook loopbaancompetenties en burgerschapscompetenties, doorlopende studieloopbaanbegeleiding, de ontwikkeling van een intake-assessment (waarin doorgroeicompetenties worden onderzocht) en het werken met portfolio en pop.

In het verlengde hiervan leeft de behoefte dat het samenwerkingsverband zich veel nadrukkelijker gaat manifesteren als een succesvol samenwerkingsverband dat uitstraalt dat in deze regio gekozen wordt voor hoogwaardig beroepsonderwijs. Daarmee zouden de individuele instituties zich dan ook moeten willen profileren in bijvoorbeeld persuitingen. Het bovenstaande betekent ook dat het samenwerkingsverband een hoog ambitieniveau nastreeft.

Het regionale samenwerkingsverband

In hoofdstuk 2, de balans, hebben we geconstateerd dat in het samenwerkingsverband aan alle drie de condities voor een goede aansluiting wordt voldaan (pag.2) . Maar gezien de aard van het aansluitingsproces dienen we ook voor de komende jaren de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor die doorstroom en aansluiting te nemen door een aantal regionale afspraken te maken, structuren te scheppen en activiteiten te initiëren en te continueren om de aansluiting (verder) te verbeteren.

De volgende vragen zullen hierbij centraal staan:

- Op welke wijze bundelen we de expertise van de samenwerkende instellingen richting bedrijfsleven en maatschappelijke instellingen?
- Hoe geven we vorm aan het consortium mbo-hbo richting bedrijfsleven in het voedingsgebied?
- Op welke wijze geeft competentiegericht leren in mbo en hbo een adequaat antwoord op de aansluitingsproblematiek en de vraag van het bedrijfsleven?
- Sluit de didactische benadering van studenten mbo en hbo voldoende op elkaar aan en hoe verbeteren we dat?
- Hoe nauw moeten we samenwerken om de student de beste leerweg te laten vinden in de beroepskolom?
- Hoe geven we sturing aan de aansluitingsprocessen?
- Welke instrumenten kunnen we het beste gebruiken om de student de beste weg te laten vinden naar het hbo?
- Op welke wijze kunnen we middels de scharnierfunctie van de BVE-instellingen betrokkenheid van de gehele beroepskolom entameren?

Een actieprogramma

Om antwoord te geven op bovenstaande vragen zal het actieprogramma gericht worden op de volgende programmalijnen:

1. Continueren en borgen van de resultaten van de afgelopen jaren

Het ontwikkelen van een procedure gericht op continuïteit en overdracht. Allereerst dienen de resultaten van de afgelopen jaren verder te worden geborgd, bijv. de ontworpen Geïntegreerde Longitudinale Leerlijnen (GLL). Dit is geen statisch gebeuren maar de basis voor verdere ontwikkeling. Deze vindt ondermeer plaats in de overleggroepen die na afloop van ieder project GLL worden gevormd. Gebleken is dat, zeker daar waar het gaat om verbreding, vernieuwing en ontwikkeling, begeleiding en facilitering nodig zijn. Ook zou regelmatig een quickscan gemaakt dienen te worden

van de doorlopende leerwegen en afspraken doorstroom.

2. Het kwantitatief en kwalitatief monitoren van de in-, door- en uitstroom

De beschikbaarheid van deugdelijke en eenduidige doorstroomgegevens per doelgroep is van groot belang, ondermeer voor de kwaliteitszorg rond aansluiten. Kengetallen over instroom, doorstroom, uitstroom en "uitval" (met onderscheid in drop-outs, interne omzwaaiers, schoolwisselaars) dienen meer (longitudinaal) in het perspectief van loopbanen gepresenteerd te worden en minder in jaarlijkse feitelijkheden.

Ook om de resultaten van het project te kunnen meten is het gewenst de studentenstroom van de projecten GLL te volgen van de start van de GLL tot op zijn minst tot en met de propedeuse van het hbo. Ook het monitoren van de samenwerkingsstructuur en het onderzoeken naar de efficiency van de aansluiting verdient aandacht.

Het verdient dus aanbeveling om:

- De databank met regionale uitstroomcijfers (mbo) en instroomcijfers (HAN) te onderhouden en uit te breiden met doorstroomcijfers.
- Prestatie-indicatoren voor een goede aansluiting op te stellen.
- De doorstroom naar en de aansluiting met het hbo op te nemen in het systeem van kwaliteitszorg.

3. Het creëren van flexibele doorlopende leerlijnen

Zowel in haar brief over de intrekking van de verwantschapsregeling (maart 2005) als in notities over de nieuwe wet voor het hoger onderwijs (sept. 2005) stelt de minister dat ze ervan uitgaat dat de hogescholen en roc's/aoc's hun beleid gericht op verbetering van de aansluiting tussen mbo- en hbo-opleidingen voortzetten en doorgaan met het ontwikkelen van doorlopende (verkorte) trajecten.

De missie van het samenwerkingsverband, het behalen van kwalificatiewinst (bevorderen doorstroom en verhogen slaagkans), blijft dus geheel overeind. Het blijft zaak om de komende jaren specifieke projecten te entameren die gericht zijn op doorstroom mbo-hbo (competentiegericht en vraaggestuurd).

Het toekomstperspectief zal daarbij gericht zijn op **flexibele doorlopende leerlijnen** waarin de goede deelnemers/studenten zelf een zes- à zevenjarige mbo-hbo route moet kunnen componeren. Hiervoor is nodig dat "zwaluwstaarttrajecten" worden versterkt. Alleen op deze wijze kan de mbo-hbo route een volwaardig alternatief zijn voor het havo.

Daarnaast zal de verdere ontwikkeling naar **domeinbrede doorlopende leerlijnen** met competentiegerichte doorstroomprogramma's (tussen meerdere mbo-opleidingen en meerdere HAN-opleidingen binnen een domein) worden gestimuleerd.

4. Geïntegreerde doorlopende studieloopbaanbegeleiding

Doorlopende Studieloopbaanbegeleiding blijkt de belangrijkste succesfactor voor een goede aansluiting en grote slaagkans te zijn. De studieloopbaanbegeleiding dient gezien te worden als integraal onderdeel van het pedagogisch didactisch ontwerp van elke opleiding in het hbo én mbo.

In de R₄H-projecten GLL werd/wordt vanaf het begin gewerkt aan een inhoudelijke leerlijn en aan de afstemming en inhoud van studieloopbaanbegeleiding.

Het HOF-project op de HAN heeft geleid tot grote aanpassingen in de didactische aanpak en studieloopbaanbegeleiding. Alle opleidingen zijn nu competentiegericht, terwijl de studieloopbaanbegeleiding versterkt en geïntegreerd wordt.

Dezelfde ontwikkelingen zien we in het mbo, waar in de komende jaren ook alle opleidingen op basis van de competentiegerichte kwalificatiestructuur gaan werken. Als gevolg daarvan zal ook op de ROC's op niveau 3 en 4 de aandacht voor studieloopbaanbegeleiding (nu vooral gericht op niveau 1 en 2 en de studie-uitval) versterkt worden.

Door in te zetten op geïntegreerde doorlopende studieloopbaanbegeleiding ook voor de doorstroom naar het hbo, wordt geanticipeerd op deze ontwikkeling.

Bij deze studieloopbaanbegeleiding zijn van belang:

- Het maken van kaderafspraken over de generieke hbo-**start**competenties die potentiële doorstromers zich eigen dienen te maken.
- Het ontwikkelen van een **doorstroomcomponent** met oriëntatie op het hbo waarbij het ontwikkelen van **loopbaancompetenties** van essentieel belang is.
- Het hanteren van een **eenduidige vocabulaire** op het gebied van studieloopbaanbegeleiding.
- Het maken van kaderafspraken over **instrumenten bij de studieloopbaanbegeleiding**
- Het gezamenlijk (met de ROC's en andere Hogescholen) verder ontwikkelen van een **Competentie Wijzer** (CW)is daar een voorbeeld van.

- Het gezamenlijk opzetten van een **project Talentontwikkeling** naar voorbeeld van een lopend project bij de Haagse Hogeschool².

5. Voorlichting

Een goede en eerlijke voorlichting over doorstudeermogelijkheden in het hbo is van groot belang voor het verkrijgen van inzicht in de studiemogelijkheden. De site met doorstroommogelijkheden mbo-hbo geeft een deelnemer zicht op zijn/haar mogelijkheden. Deze site is tot stand gebracht in samenwerking met de pr-afdelingen van de ROC's en de HAN. Tijdens het laatste overleg heeft men te kennen gegeven meer zaken rondom werving en voorlichting in de regio meer op elkaar te willen afstemmen en waar mogelijk gezamenlijk aan te pakken. Dit past goed in het voornemen dat R₄H zich veel nadrukkelijker gaat manifesteren als een succesvol samenwerkingsverband in de regio op het gebied van beroepsonderwijs.

6. Verdere onderwijskundige samenwerking en onderwijsontwikkeling

De stuurgroep heeft de ambitie te kennen gegeven dat men ook een bredere mbo/hbo agenda in R₄H-verband wenst op te pakken. Hierboven zijn al een aantal opties genoemd. Daarnaast kan gedacht worden aan:

- Het **verbreden van een aantal initiatieven** naar de volledige beroepskolom vmbo-mbo-hbo. Te denken valt aan het doortrekken van de ideeën over een doorlopende studieloopbaanbegeleiding.
- Het samenwerken m.b.t. de vormgeving van de **Associate Degree**. De Ad biedt de mogelijkheid om te komen tot een sterkere flexibilisering binnen de beroepskolom, zeker in het deel met het secundaire (mbo) en het tertiaire onderwijs (hbo), aangezien een volgende stap maximaal twee studiejaar vraagt. De vorming van geïntegreerde doorlopende leerwegen wordt daarmee vergemakkelijkt.
- Het ontwikkelen van een **doorstroomcomponent** (minor?) met oriëntatie op het hbo in de studieloopbaanbegeleiding op het mbo. Dit is gewenst omdat deze component ontbreekt in de kwalificatieprofielen van het mbo (brondocument).
- Het **afstemmen van algemene (generieke) hbo-competenties, domeinspecifieke en opleidingsspecifieke competenties op de mbo-competenties** (nieuwe kwalificatiestructuur). De ervaringen met het ontwikkelen van complexe GLL (meerdere mbo-opleidingen laten aansluiten bij meerdere hbo-opleidingen) hebben geleerd dat er bij de ontwikkeling van deze GLL een onderscheid dient te worden gemaakt tussen algemene (generieke) hbo-competenties, domeinspecifieke en opleidingsspecifieke competenties. Met name voor het (verder) ontwikkelen van de eerste twee sets competenties is een centrale aanpak binnen een hechte infrastructuur en overlegstructuur noodzakelijk
- Het aanbieden van taalcompetenties/schrijfondersteuning.

7. RxH en het bedrijfsleven.

Het samenwerkingsverband RxH kiest ervoor zich vanaf 2007 nadrukkelijker naar buiten toe te presenteren als het netwerk van het beroepsonderwijs. Activiteiten gericht op dienstverlening voor de regio worden gezamenlijk aangepakt. Onder het motto: "Samen zijn we sterker" bundelen we onze gezamenlijke expertise en innovatieve krachten richting bedrijfsleven en maatschappelijke instellingen.

Om dit te bereiken ondernemen we vanaf 2007 de volgende acties:

1. We sluiten aan bij de vele initiatieven die reeds ontplooid zijn en gaan worden in en door de samenwerkende instellingen waarin innovatieve ontwikkelingen plaats vinden in relatie (dan wel integratie) met het regionale bedrijfsleven.
Voorbeelden daarvan zijn: Innofocus, Innoleren, Co-innovators, Expertisecentra, Technologiecentra, Deltaplan techniek, IPC's.
Wij willen deze (en nieuwe) initiatieven verbreden naar alle instellingen binnen RxH die dat wensen.
Doelstelling is de kennis en kunde die op de HAN en elk van de onderscheiden ROC's aanwezig is in te brengen als innovatieve kracht in het regionale bedrijfsleven.
2. Naast innovatie is de kracht van onze instellingen directe participatie in het bedrijfsleven. Ook in dat opzicht willen we vanuit onze samenwerking meer gebruik maken van elkaars krachten.
De werkwijze vanuit de R4H-fase: breng de betrokkenen die moeten samenwerken direct met elkaar in contact, is ook hier de gewenste tactiek.
3. Om als beroepskolom met één gezicht naar bedrijfsleven naar buiten te treden wordt daarom door

² Dit project is gebaseerd op de pedagogiek van de excellentie van Professor Adolfo Bermeo (University of California).

RxH een consortium tot stand gebracht waarin vragen uit het bedrijfsleven in het voedingsgebied van *RxH* éénduidig naar de gewenste plaats geleid worden.

4. Langs geleidelijke weg zullen als afgeleide hiervan kennis- en expertisecentra tot stand kunnen die handelen onder één handelsnaam. Het is daarbij niet de bedoeling dat het consortium zich als een nieuwe organisatie gaat gedragen, maar vanuit de onderscheiden instellingen vorm krijgt.

Op basis van deze uitgangspunten zal in het voorjaar van 2007 een plan van aanpak geformuleerd worden door het programmamanagement *RxH* om het gezicht van dit consortium naar het bedrijfsleven, maatschappelijke instellingen en overheden vorm te geven

5. Organisatie van het samenwerkingsverband

Het samenwerkingsverband heeft vanaf het begin veel aandacht besteed aan het ontwikkelen van een infrastructuur in de projecten. Doelstelling was en is een infrastructuur te ontwikkelen die ook na de projectperiode stand kan houden en daarmee een goede basis zou vormen voor een vruchtbare en structurele samenwerking.

De oorspronkelijke projectstructuur heeft zich daarbij in de praktijk ontwikkeld tot een functionele project/netwerkorganisatie ten behoeve van de ontwikkeling van doorlopende leerlijnen mbo - hbo.

De organisatie van het samenwerkingsverband zal echter sterker richting netwerkorganisatie ontwikkeld dienen te worden zodat het onderwijs, zowel onderwijskundig als onderwijsinhoudelijk op elkaar blijft afgestemd en de partners elkaar blijven volgen en stimuleren in hun onderwijskundige ontwikkeling.

Ook de verbreding van het samenwerkingsverband met meer aandacht voor samenwerking met het regionale bedrijfsleven vereist een andere organisatiestructuur.

5.1 Naar een nieuwe organisatiestructuur voor R_xH

De basisorganisatie R_xH is een combinatie van netwerk en projectorganisatie. Een netwerk voor de noodzakelijke verbindingen en een projectorganisatie voor het optimale resultaat.

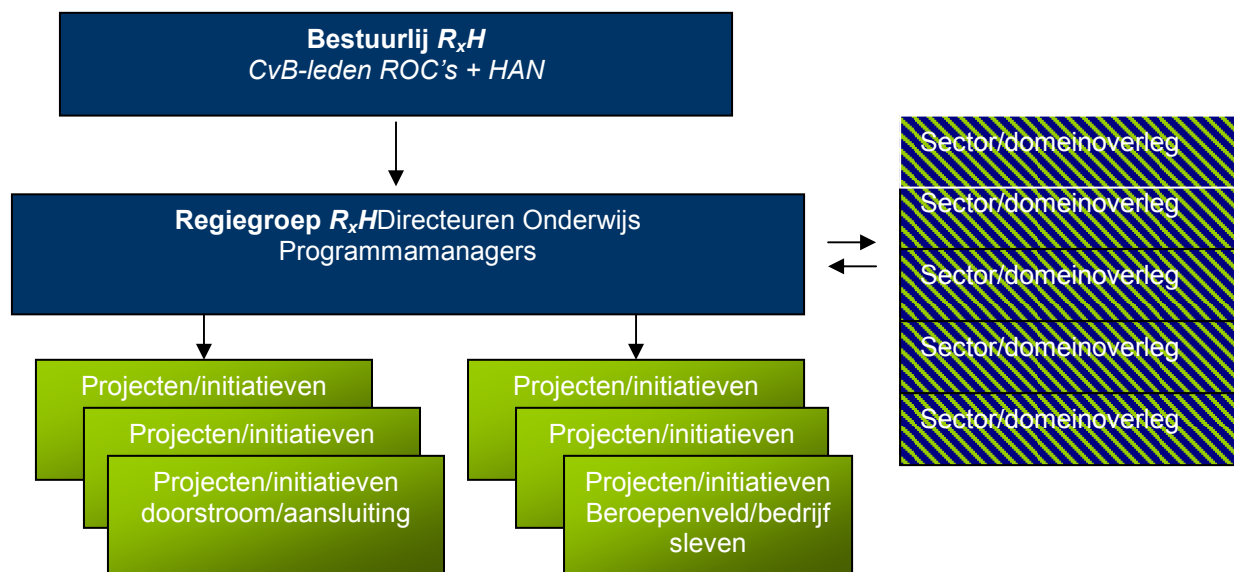
R_xH gaat uit van een structureel netwerk van personen die verbonden zijn met de ontwikkelingen in de leerlijnen op mbo- en hbo-niveau in de verschillende sectoren/domeinen en op instellingsniveau.

Voor uitwisseling, ontwikkeling en besluitvorming in het gemeenschappelijke kader is slechts een eenvoudige structuur noodzakelijk waarin ROC's en de HAN deelnemen.

De uitgangspunten van het samenwerkingsverband zijn:

- Versterking en verknoping (bestaande) netwerken, kleinschalige overlegsituaties.
- Kennisdeling en informatiecirculatie als belangrijke pijler.
- Samenwerking met het regionale bedrijfsleven.
- De wil om in alle managementlagen medeverantwoordelijk te dragen.
- Beperkt basisbudget samenwerkingsverband.
- Financiering deelprojecten op basis à-la-carte systematiek.
- Eénmaal per jaar een gezamenlijke conferentie.
- Samenwerking op basis van vertrouwen, open communicatie en met oog voor ieders eigen (organisatie)belang en met hart voor het gemeenschappelijke belang.
- Jaarlijks evaluatie en reflectie op resultaten.
- Projecten worden gebaseerd op specifieke, meetbare, acceptabele en realistisch in de tijd geformuleerde doelstellingen.

Figuur 2: de basisorganisatie van R_xH



5.2 Bestuurlijk Overleg R_xH

Er vanuit gaande dat de strategische besluiten over de doelen van R_xH op bestuursniveau genomen worden, zal de “top” van de organisatie bestaan uit een “bestuurlijk overleg”, conform de huidige stuurgroep. Hierin zijn de CvB’s van alle instellingen vertegenwoordigd. (zie figuur 2, pag. 12).

De betrokken bestuurders van de instellingen voeren minimaal 2 x per jaar bestuurlijk overleg en committeren zich aan dit overleg prioriteit te geven.

Het Bestuurlijk Overleg is in totaal van groot belang om het commitment van de instellingen en hun bestuurders uit te dragen.

Het Bestuurlijk Overleg R_xH :

- stelt afsprakenkader (strategische afspraken), het meerjarenplan en het jaarlijks activiteitenplan vast (als concretisering van het afsprakenkader) en bewaakt de voortgang,
- neemt voortgangsbepalingen omtrent lopende aansluitprogramma’s en samenwerkingsprogramma’s met het bedrijfsleven op basis van gezamenlijke strategische keuzes en commitment, en op basis van gezamenlijk vastgestelde normen (prestatie-indicatoren) en condities,
- stelt een begroting vast (mede ten behoeve van de financiële inleg vanuit de deelnemende instellingen) en bewaakt deze begroting,
- bepaalt en onderhoudt de externe vertegenwoordiging naar bedrijfsleven, politiek en overheden.

5.3 Regiegroep

De beleidsvoorbereiding en uitvoering ligt bij de regiegroep.

Het voorzitterschap en secretariaat is ligt bij de programmamanagers.

De regiegroep bestaat uit een voor het in- uit- en doorstroom-, aansluit- en loopbaanbeleid verantwoordelijke managers uit elke instelling (directeuren onderwijs) en de programmamanagers. R_xH

Op ad hoc basis kunnen stafmedewerkers uit de deelnemende instellingen toegevoegd worden.

De regiegroep:

- heeft als eerste opdracht na te gaan of het samenwerkingsverband dekkend bezig is;
- organiseert binnen het regionale samenwerkingsverband per sector, overlegstructuren met betrekking tot alle zaken welke van belang zijn voor de betrokken beroepskolom. Individuele leden van de regiegroep en/of de programmamanagers kunnen de verantwoordelijkheid krijgen voor het contact met een bepaalde sector en/of project of deelactiviteit.
- volgt de landelijke en regionale ontwikkelingen op het gebied van de aansluiting en doorstroom van mbo naar hbo en het beroepenveld en bedrijfsleven;
- maakt, in overleg met de sectoren, een afsprakenkader (strategische afspraken, een blauwdruk)
- maakt een meerjarenplan en jaarlijks activiteitenplannen.
- zorgt voor de daadwerkelijke aansturing en monitoring van lopende projecten en ontplooit nieuwe initiatieven en legt deze ter goedkeuring voor aan het Bestuurlijk Overleg;
- stelt een begroting op, mede ten behoeve van de financiële inleg vanuit de deelnemende instellingen.

5.4 Programmamanagement

Het programmamanagement berust bij twee programmamanagers, de een meer gericht op aansluiting-doorstroom in de beroepskolom en de ander meer gericht op het bedrijfsleven.

Gestart wordt met een omvang van 0,8 fte.

De programmamanagers:

- Voeren het programmamanagement uit, ieder op hun deelgebied, over de projecten en activiteiten.
- Voeren het voorzitterschap en secretariaat uit van de regiegroep.
- Zijn budgetverantwoordelijk volgens de vastgestelde begroting.
- Voeren het secretariaat uit van het Bestuurlijk Overleg.
- Organiseren een jaarlijkse conferentie en/of netwerkbijeenkomsten.
- Ondernemen verder activiteiten voor het in stand houden en bevorderen van het netwerk dat daarmee een goede basis vormt voor een vruchtbare en structurele samenwerking.
- Onderhouden contacten met andere aansluitingscoördinatoren mbo-hbo o.a. binnen het LICA met het oog op kennisdeling en het op de hoogte blijven van landelijke ontwikkelingen en initiatieven.

5.5 Naam en logo

De ambitie van R_4H om zich veel nadrukkelijker te manifesteren als een succesvol samenwerkingsverband dat uitstraalt dat in deze regio gekozen wordt voor beroepsonderwijs met een

hoog ambitie-niveau en een brede mbo/hbo-(beroepskolom-)agenda komt tot uiting in een nieuwe naam, *R_xH* (Riksja) en een nieuw logo. Beiden, zowel de naam als het logo staan voor meer dynamiek.

6. Financiën

Het is van belang de uitgangspunten van het samenwerkingsverband financieel door te vertalen. De volgende afspraken vormen daarvoor de basis:

- Iedere instelling draagt bij aan het basisbudget van het programmamanagement, zijnde de kosten die samenhangen met de gekozen werkwijze waarin het samenwerkingsverband actief is. De kosten voor dit onderdeel vormen het basisbudget van het samenwerkingsverband.
- Het basisbudget is zo laag mogelijk. Wat laag is bepaald het bestuurlijk overleg op basis van de activiteiten die het bestuurlijk overleg wil realiseren
- Het basisbudget wordt jaarlijks vastgesteld bij de begrotingsvaststelling voor dat jaar met als belangrijke onderlegger het actieplan voor het desbetreffende jaar.
- Voor dit basisbudget wordt een verdeelsleutel afgesproken naar analogie van voorgaande jaren. Bij benadering betekent dit: HAN: 55 %

ROC's 45 %

- Voor de verdere verdeling tussen de ROC's was gekozen voor de verdeling van de beroepskolomgelden in 2001. Voor de toekomst kan gekozen worden voor het aantal deelnemers als uitgangspunt. Uitgaande van het jaar 2004 leidt dit tot de volgende verdeling:

ROC	Aantal deelnemers beroepsonderwijs	%	% oud
ROC A12	7.501	19	23
ROC De Leijgraaf	5.073	13	(0)
ROC Nijmegen	9.738	24	26
ROC Rijn IJssel	11.240	27	34
Graafschap College	6.914	17	17
totaal		100	100

- Aanvullende activiteiten of activiteiten die door een deel van de instellingen als van belang worden beschouwd worden volgens een á la carte-systematiek gefinancierd. De deelnemers bepalen op basis van de doelstelling, criteria voor resultaat en werkwijze wat de aanpak mag kosten. In onderling overleg wordt de verdeelsleutel bepaald waarbij bovengenoemd criterium richtsnoer is.

Vertaald naar de begroting 2006, versie inclusief De Leijgraaf, betekent dat:

- Het basisbudget bedraagt € 122.610 als volgt te verdelen:
 - HAN: € 67.435,
 - ROC A12: € 10.483,
 - De Leijgraaf € 7.172,
 - ROC Nijmegen € 13.242
 - ROC Rijn IJssel: € 14.897
 - Graafschap College: € 9.380
- De activiteitenbegroting bedraagt:
 - Project DOLTEC-engineering € 31.930 (direct kosten €11.770)
 - Project DOLPAR € 96.020 (direct kosten €25.460)
 - Project DOLICT € 96.020 (direct kosten €25.460)
 - Project Studieloopbaanbegeel. € 32.170 (direct kosten €10.570)In 2006 worden deze nog versleuteld als boven.

Bijlage 1: De doelstellingen uit het convenant november 2003

In het in november 2003 ondertekende convenant, kwamen de partijen het volgende overeen:

1. Alle mogelijke stappen te ondernemen ter bevordering van de flexibele doorstroom van deelnemers van mbo-opleidingen, niveau 4(3) van genoemde ROC's naar hbo-opleidingen van de HAN.
2. De onderwijskundige samenwerking in deze te bevorderen.
3. Het ontwikkelen en aanbieden van aantrekkelijke en zo kort mogelijke leerwegen mbo-hbo, waarbij sprake is van afstemming van onderwijsprogramma's welke verder gaan dan het bieden van een programma van vrijstellingen voor hbo-studiepunten.
4. Samen te werken op het terrein van assessment en toetsing en examinering teneinde optimale doorstroom te bevorderen.
5. Het ontwikkelen van een infrastructuur per sector, welk netwerk de basis vormt voor een duurzame en vruchtbare samenwerking.
6. Personele inzet te leveren teneinde afgesproken doelstellingen te bereiken.
7. De doelstellingen van dit convenant nader uit te werken in uitvoeringsdocumenten per sector.
8. De doelstellingen van dit convenant driejaarlijks en de doelstellingen van de uitvoeringsdocumenten jaarlijks te evalueren.
9. In de maand november wordt, na evaluatie, jaarlijks besloten tot verlenging van de samenwerking. Partijen baseren zich daarbij op het jaarlijks te actualiseren meerjarenplan R₄H

Doelen in het meerjarenplan (2003-2007)

In het meerjarenplan (2003-2007) werden deze doelstellingen vertaald naar de volgende doelen:

1. Het ontwerpen en aanbieden van aantrekkelijke en zo kort mogelijke **leerwegen mbo-hbo**, gericht op de vergroting van een kansrijke deelname in het mbo en hbo.
2. Het **afstemmen** van werkvormen en de omgang met betrekking tot de verschillende leerstijlen evenals een goede aansluiting van de vakinhouden.
3. Een **infrastructuur** te ontwikkelen vanuit de sector, die leidt tot een netwerk dat ook na de projectperiode stand kan houden en daarmee een goede basis vormt voor een vruchtbare en structurele samenwerking.

Daarbij staan (nu nog steeds) de volgende uitgangspunten centraal:

1. De leerlijn wordt ontwikkeld op basis van competentiegericht onderwijs.
2. De leerlijn wordt in samenwerking ontwikkeld door de vijf genoemde ROC's en de Hogeschool, zodat er sprake is van een gezamenlijke leerlijn die in samenhang wordt aangeboden door de vijf ROC's en de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.
3. Er zal sprake zijn van een ononderbroken leer- en begeleidingslijn, waarbij assessment en een ontwikkelingsgericht portfolio (met POP en PAP) instrumenten zijn.
4. Bij het realiseren van bovenstaande doelstellingen zal gebruik wordt gemaakt van wensen en ervaringen van het bedrijfsleven.
5. De projecten zullen op basis van deze uitgangspunten de eerder genoemde doelstelling per deelterrein uitwerken. De volgende deelterreinen worden onderscheiden:
 - Curriculumontwikkeling
 - Studieloopbaanbegeleiding