

Koersen op duurzaamheid





Inhoud

Inleiding	5	4. Doelstellingen	20
1. Ons profiel	6	4.1 VMBO	20
1.1 Continu ontwikkelen	6	4.2 MBO	21
1.2 Dichterbij bedrijfsleven	8	4.3 Leven lang leren	23
1.3 De scholen	8	4.4 Bedrijfsvoering	24
1.4 Onze medewerkers	8	5. Profilering	26
1.5 Bedrijfsvoering	9	Bijlagen	
2. Terugblikken en vooruit kijken	10	Evaluatie Koersplanperiode 2006-2011	28
3. Nieuwe koers	13	De schatkist	33
3.1 Hoger doel, visie	13		
3.1.1 Kernkwaliteiten	13		
3.1.2 Kernwaarden	13		
3.1.3 Ambitie	14		
3.2 Missie	15		
3.2.1 Mission Statement	15		
3.3 Positionering	18		
3.3.1 Positionering AOC Friesland	18		



Sterke
organisatie
met
uitdagingen

Inleiding

AOC Friesland is een opleidingscentrum voor VMBO en MBO op het gebied van voedsel, natuur en leefomgeving. In dit domein zijn we ook op commerciële basis actief door het ontwikkelen en uitvoeren van projecten, cursussen, evenementen en adviesopdrachten.

Kansen en bedreigingen

De komende jaren staan we net als alle andere onderwijsinstellingen voor grote uitdagingen. Van verschillende zijden wordt druk uitgeoefend om het onderwijs, de professionaliteit van docenten en de bedrijfsvoering te verbeteren. Op meer doelmatige wijze moet worden gezorgd dat bedrijven, voornamelijk in de voor onze economie belangrijke sectoren, over voldoende gekwalificeerde arbeidskrachten kunnen beschikken. De overheid heeft tal van maatregelen aangekondigd om hier iets aan te doen: verkorting en intensivering van MBO-opleidingen, het vervallen van de drempelloze instroom voor MBO-2, herijking van de kwalificatiedossiers en verandering van de bekostiging. Voor het VMBO hebben de invoering van het nieuwe stelsel van passend onderwijs en de sterke focus op prestaties van leerlingen grote impact. De toekomst wijst uit of de overheidsmaatregelen het gewenste effect hebben.

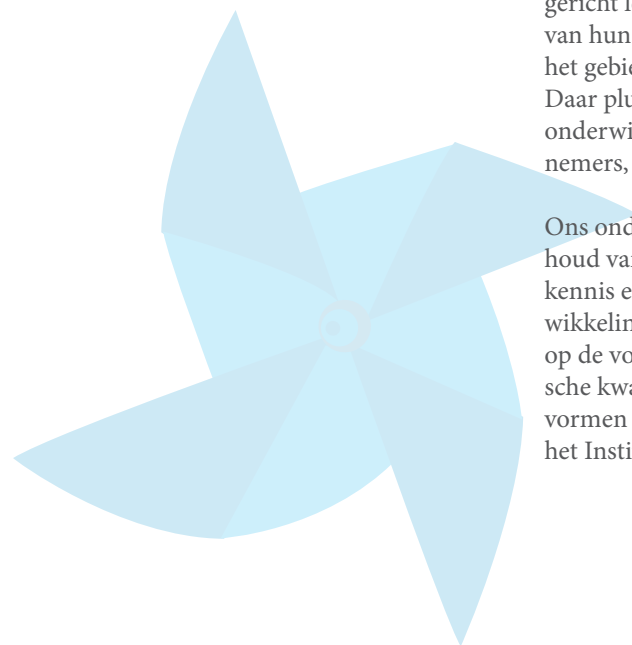
Sterke organisatie met uitdagingen

AOC Friesland is in vele opzichten een sterke organisatie, maar de opgaven zijn niet gering. Het bedrijfsleven moet ons nog meer gaan zien als dé toeleverancier van goede vakmensen en van scholingsproducten. De ingrijpende gevolgen van het overheidsbeleid moeten opgevangen worden. Tegelijk moeten we anticiperen op de dalende leerlingaantallen die de onderwijssector in Friesland op zich af ziet komen, als gevolg van demografische ontwikkelingen. Wij moeten er nog beter in slagen om jongeren te interesseren voor het groene onderwijs en de kansrijke beroepen waar wij opleidingen voor verzorgen. Daarom kiezen we voor een nieuwe koers en een profilering waaruit onze meerwaarde blijkt. We zetten alle zeilen bij om ons onderwijs en onze organisatie te vernieuwen. En dat gaat ons lukken. Onze gezamenlijke energie, ambitie, expertise, denk- en daadkracht staan borg voor succes!

Leeuwarden, juli 2012
Ton Stierhout en
Annet van den Broek
College van Bestuur
AOC Friesland

Ons profiel

Wij zijn een sterke onderwijs-aanbieder voor een leven lang leren en we lopen voorop als het gaat om de ‘vergroening’ van ons onderwijs. Op een praktische en zichtbare manier geven wij hier invulling aan in ons onderwijs, onze cultuur en bedrijfsvoering. Want daar wordt iedereen wijzer van.



1.1 Continu ontwikkelen

Wij staan voor continue talentontwikkeling van de mensen voor wie wij werken en van degenen die bij ons werken. De kwaliteiten en de inzet van onze medewerkers zijn bepalend voor het succes van de organisatie. Dat blijkt uit de ontwikkelingsgerichte aanpak van ons personeelsbeleid en dat geldt ook voor ons onderwijs. De persoonlijke groei van onze onderwijs-deelnemers en hun succes als competente beroepsbeoefenaar komen bij ons op de eerste plaats. Wij vinden het belangrijk dat leerlingen zich bij ons veilig en op hun gemak voelen. Een leerling voelt zich gehoord en gewaardeerd en wordt aangesproken op zijn talenten. Samen met de leerlingen werken we aan een resultaatgericht leerklimaat en een goede sfeer. Na afronding van hun opleiding zien wij ze graag als een partner op het gebied van continue deskundigheidsbevordering. Daar plukken we uiteindelijk allemaal de vruchten van: onderwijsdeelnemers, personeelsleden, ouders, onder-nemers, overheden en consumenten. Kortom, iedereen.

Ons onderwijs is bij de tijd. Dat geldt zowel voor de inhoud van het onderwijs als voor de manier waarop wij kennis en vaardigheden overdragen. Wij volgen de ontwikkelingen in het onderwijs en in het beroepenveld op de voet. Alles wat wij doen wordt aan een systematische kwaliteitsverbetering onderworpen. Naast andere vormen van auditing, hanteren wij de werkwijze van het Instituut voor Nederlandse Kwaliteitszorg (INK).

1.

Voorop in de ‘vergroening’ van ons onderwijs

2012-2017



Aansluiten op de strategische agenda van de regio

Wij willen aansluiten bij de ontwikkelingen en maatschappelijke vraagstukken in de regio. In samenspel met partner-onderwijsinstellingen, onderzoek, overheid, ondernemers en maatschappelijke organisaties, gaan wij onze bijdrage leveren aan de gewenste vernieuwingen. Te denken valt aan de realisatie van rijksdoelen-en regionale doelen op het gebied van leefomgeving, voedselkwaliteit, dierenwelzijn, biobased economy, biodiversiteit en een duurzame groene sector.

1.2 Dichterbij bedrijfsleven

Wij betrekken het bedrijfsleven bij wat we doen en wij bieden hen ook zoveel mogelijk de gelegenheid om daar invloed op te hebben. Naast de bestaande lijnen met het bedrijfsleven via Aequor, MBO Raad en AOC Raad onderhouden we goede contacten met bedrijven en met hun brancheorganisaties. Dit doen wij via provinciale en regionale samenwerkingsverbanden én rechtstreeks via onder andere de stagebiedende bedrijven. Wij benutten graag de kansen om nieuwe collega's in te schakelen die deels werkzaam blijven bij bedrijven van naam en faam, voor innovatiekracht, concurrentievermogen en/of kwaliteitszorg. Momenteel hebben wij al veel medewerkers in dienst die naast hun docentschap ook zelf een bedrijf runnen en daardoor 'met beide benen' in de praktijk staan. Ook stimuleren wij dat docenten voeling met de praktijk blijven houden, bijvoorbeeld door stages te lopen. Op deze manier bereiden we onze onderwijsdeelnemers zo goed mogelijk voor op succesvol functioneren als werknemer of ondernemer binnen het domein van onze opleidingsprofielen. AOC Friesland haalt de praktijk graag naar binnen. En voor de rest trekken we er op uit. Onze wereld is groot.

1.3 De scholen

Onze scholen zijn groen, schoon, veilig, levendig, duurzaam en er heerst een prettige sfeer. Je voelt je er

welkom. Zowel in onze fysieke uitstraling als door de wijze waarop wij omgaan met planten, dieren en onze leefomgeving herkent iedereen dat we staan voor een duurzame leefomgeving en een kleurrijke samenleving. De overgang naar een 'biobased economy' zien we als een noodzakelijke, maar kansrijke ontwikkeling voor innovatie en economische groei.

De relatief bescheiden omvang van onze organisatie is tevens ons voordeel. Bij ons geen massaliteit, maar overzicht, korte lijnen en betrokkenheid. We zorgen er wel voor dat we voldoende schaalgrootte en marktaandeel houden om zelfstandig te kunnen blijven voortbestaan.

Ouders die hun kinderen aan ons toevertrouwen, kunnen er verzekerd van zijn dat wij hoge maatstaven hanteren als het gaat om onderwijskwaliteit en zorg. Wij zien ouders als belangrijke partners in de ontwikkeling van hun kinderen en daarom hechten wij aan betrokkenheid. Zowel op de schoollocaties als op centraal niveau zetten wij in op ouderparticipatie, zodat ouders zelf invloed kunnen uitoefenen op de kwaliteit van onze organisatie en ons onderwijs. Dat geldt ook voor de onderwijsdeelnemers in het (V)MBO die via hun eigen raad medezeggenschap hebben. Wij streven naar een constructieve dialoog met ouders en onderwijsdeelnemers.

1.4 Onze medewerkers

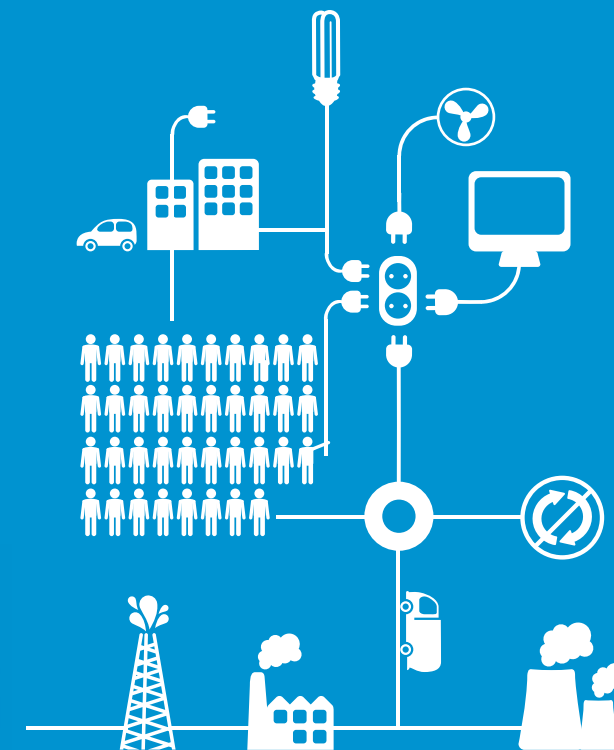
Onze medewerkers hebben een open blik naar buiten en een kritische blik naar binnen. Zij zijn goed op de hoogte van de ontwikkelingen in hun vakgebied en vertalen kansen in professioneel handelen. Gemotiveerde, deskundige en bij de organisatie betrokken medewerkers zijn voor het goede functioneren van de organisatie van essentieel belang. Wij investeren in de kwaliteit van onze mensen en onze aandacht voor duurzaamheid komt tot uitdrukking in onze zorg voor

hun inzetbaarheid. AOC Friesland wordt nu al beschouwd als een aantrekkelijke werkgever en dat willen we alleen maar verder verbeteren, onder andere door verdere professionalisering van ons personeels- en arbobeleid.

1.5 Bedrijfsvoering

Onze bedrijfsvoering staat borg voor soepel lopende processen. Het huis is op orde, waardoor de kans op onrechtmatigheden of andere onaangename verrassingen in financieel, administratief of juridisch opzicht, zo klein mogelijk blijft. Onze ICT-kwaliteit is robuust en toekomstbestendig. De inrichting van de managementcyclus en van de -informatiesystemen dragen bij aan een transparante en adequate besluitvorming en verantwoording. De interne en externe communicatie verloopt effectief, biedt ruimte voor dialoog en draagt bij aan het draagvlak voor het gevoerde beleid. Wij zeggen wat we doen en wij doen wat we zeggen. Dit komt ook tot uitdrukking in onze manier van samenwerken. Dairy Campus en MBO Life Sciences zijn samenwerkingsverbanden van het type waar we op blijven inzetten, omdat ze een toegevoegde waarde hebben voor ons opleidingsaanbod en voor onze expertisegebieden. Zo participeren we ook in regionale initiatieven rond water, life sciences en duurzame energie (E-College). Als zelfstandige organisatie zijn wij een betrouwbare bondgenoot voor overheden, collega-onderwijsinstellingen en bedrijven. Wij werken graag samen als bereikt kan worden dat iedereen daar wijzer van wordt.

Aansluiten op de strategische agenda van de regio



Terugblikken en vooruit kijken

2.

Uit de evaluatie van het Koersplan 2006-2011 (zie bijlage) blijkt dat er belangrijke stappen zijn gezet als het gaat om onderwijs- en organisatieverbetering. Toch zijn nog niet alle doelen gerealiseerd. In het Koersplan 2012-2017 zijn deze doelen opnieuw meegenomen voor zover zij nog actueel en gewenst zijn. Externe ontwikkelingen en onze eigen ambities hebben voorts geleid tot aanpassing en vernieuwing van doelen.

Het is goed om elk jaar de actualiteit van onze strategische uitgangspunten te beoordelen en waar nodig te besluiten tot bijstelling. Door periodiek terug te kijken én vooruit te kijken, blijft het Koersplan een actuele basis voor zowel de jaarplannen van de locaties en de teams als voor de periodieke resultaatafspraken met individuele medewerkers.

Aanpassing
en vernieuwing
van doelen

2012-2017





Nieuwe koers

Motiveren
om te ontdekken
en te leren

3.1 Hoger doel, visie

Wij inspireren huidige en nieuwe generaties hun talenten te ontwikkelen, zodat zij waardevol zijn voor zichzelf, voor een leefbare en gezonde wereld en een duurzame economie.

3.1.1. Kernkwaliteiten

Pragmatisch en daadkracht

Vanuit onze ondernemende natuur nemen wij initiatief in de ontwikkeling van vernieuwende ideeën en concepten en staan wij garant voor de praktische uitvoering ervan.

Duurzaam

Vanuit onze bestaande kennis en groene identiteit zetten wij onze expertise in om duurzaam te handelen en te ontwikkelen. Wij willen excelleren in duurzaamheid. Wij willen aan de vraag van deze generatie voldoen zonder een compromis te sluiten voor toekomstige generaties. We hebben dit geformaliseerd in afspraken en heldere doelstellingen die in de gehele organisatie bekend zijn en nageleefd worden.

Contextrijk leren

Wij bieden onderwijs in een herkenbaar groene, aantrekkelijke en zinvolle context. Leren heeft betekenis en motiveert leerlingen om te ontdekken en te leren. Wij bieden een gevarieerd aanbod aan werkvormen en onderwijsconcepten. Wij werken veelal met levend materiaal en leren zoveel mogelijk ‘buiten’.

3.1.2. Kernwaarden

Betrokken

Betrokken betekent echte aandacht voor zowel leerlingen, ouders, collega's als de omgeving. Wij zijn ervan overtuigd dat we vanuit deze betrokkenheid effectiever kunnen handelen en prettiger kunnen werken

Toegankelijk

Onze organisatie kent korte lijnen. Iedereen is aanspreekbaar en benaderbaar. Dit geldt zowel voor huidige leerlingen, ouders en collega's als voor de omgeving. Toegankelijk komt ook tot uiting in onze gebouwen, de leerlingen ervaren de school als kleinschalig en prettig.

Samen

Wij vinden het belangrijk om samen te werken. Wij zetten ons in voor een gezamenlijk resultaat door een optimale afstemming tussen eigen belangen en die van de ander. Samenwerken leidt tot betere resultaten. We zetten in op duurzame relaties met leerlingen, ouders, collega's als ook de omgeving. Samenwerken draagt bij aan een prettig en effectief werk- en leerklimaat.

Duurzaam

Het is onze overtuiging dat duurzaam handelen, leven en ontwikkelen de juiste manier is. Duurzaam zit in ons hart. We spreken elkaar aan op goed en ongewenst gedrag. We vinden het belangrijk om duurzaam met elkaar en met de omgeving om te gaan.

3.1.3 Ambitie

In 2018 zijn wij dé onderwijsinstelling die overal in Noord-Nederland als educatieve partner initiatieven neemt, ondersteunt en mee uitvoert, die betrekking hebben op de thema's aantrekkelijke en gezonde leefomgeving en een duurzame economie. Al onze medewerkers zijn en voelen zich verantwoordelijk en leveren hier individueel en gezamenlijk een bijdrage aan.



3.2 Missie

Onze missie is huidige en nieuwe generaties te inspireren, hun talenten te ontwikkelen, zodat zij waardevol zijn voor zichzelf, voor een duurzame economie en een leefbare en gezonde wereld. Wij zijn de onderwijsinstelling die overal in Noord-Nederland als educatieve partner participeert in deze thema's.

Duurzaamheid is integraal onderdeel van ons dagelijks handelen en ons onderwijs. Wij profileren ons als strategische partner in de regio waardoor we vruchtbare verbindingen tot stand brengen. Wij hebben onze ankers stevig in de samenleving.

3.2.1 Mission Statement

Wij inspireren en leren mensen om met passie en vakmanschap te werken aan een duurzame, mooie wereld.



Wij inspireren
en leren
mensen om
met passie en
vakmanschap
te werken aan
een duurzame,
mooie wereld.

3.3 Positionering

In onze positionering laten we zien welke aspecten van AOC Friesland we willen benadrukken, die relevant voor onze doelgroepen, onderscheidend en geloofwaardig zijn. De positionering is het uitgangspunt voor onze profilering.

3.3.1 Positionering AOC Friesland

BeLEEF het leven, leer voor de duurzame wereld van morgen. In onze positionering staat de leerling centraal. De leerling bieden we 'beleving' aan met als doel hem of haar op te leiden voor de (beroepen van de) toekomst.

Relevant

De VMBO-leerling heeft behoefte aan beleving. De MBO-leerling heeft behoefte aan een duidelijk perspectief. Betekenisvol leren: ontdekken, ervaren, zintuigelijk leren, met het hoofd en het hart. Groen levert positieve associaties op bij onze doelgroepen. Daar sluiten we in onze positionering op aan. Op basis van deze relevantie

voor de doelgroep hebben we gekozen voor een dubbelzijdige positionering. De elementen 'beleving' en 'toekomstperspectief' staan centraal.

Onderscheidend

Beleven betekent ontdekken en ervaren. Hier bedoelen we het betekenisvol en contextrijk leren. Dit geldt voor meer VMBO-en MBO-opleidingen. Bij AOC Friesland is het onderwijs gekoppeld aan de thema's duurzaamheid, groen, leven, natuur en gezondheid. Dat maakt onze positionering onderscheidend.

Geloofwaardig

Naast ons groene onderwijsaanbod maakt de beleving het geloofwaardig. Een 'green experience center', gezonde voeding in de kantine en duurzame gebouwen met zonnepanelen en afvalscheiding. Daarnaast is er voldoende bewijsvoering door onderzoek. Diverse onderzoeken tonen aan dat groen daadwerkelijk gezonder en gelukkiger maakt.



Beleef het leven, leer
voor de duurzame
wereld van morgen.



Doelstellingen

Onze doelstellingen zijn een uitwerking van de nieuwe koers die we willen varen.

4.1 VMBO

Vanuit één visie op leren en onderwijs en vanuit gezamenlijke afspraken over ontwikkeling, positionering en profilering wordt het onderwijs vormgegeven op de vier locaties. Uitgangspunt is dat het onderwijs op de vier locaties zoveel mogelijk gelijk is of wordt. Dit om de PR, profilering en communicatie gezamenlijk te kunnen doen, maar vooral ook om personeels- en onderwijsontwikkeling en kwaliteitsborging op een hoog peil te kunnen houden. Daarnaast zijn door meer uniformiteit besparingen te realiseren.

Het motto voor ons VMBO is 'groen maakt gezond en zorgt voor positieve energie'. Dit zie je terug in onze scholen, in lessen en projecten en onze communicatie. Met onze aandacht voor duurzaamheid en gezondheid, diversiteit en respect kunnen de leerlingen zich ontwikkelen. Leerlingen groeien naar zelfstandige, eigenzinnige jongeren die bewust keuzes maken, voor een vervolgopleiding en voor hun eigen plek in onze maatschappij.



4.2 MBO

Focus op vakmanschap, topsectoren en regionale ontwikkelingen zijn een uitdaging voor het MBO. De verbinding met de buitenwereld – regionaal en sectoraal – wordt geïntensiveerd, op alle niveaus.

We positioneren de opleidingen tot vakman stevig naast de opleidingen tot manager en ondernemer. Naar goede vakmensen is volop vraag en voor een groot deel van onze onderwijsdeelnemers is dat wat hun passie is. De mogelijkheid om aan het begin van de opleiding in de praktijk te oriënteren en het inzetten van rolmodellen maakt dat jongeren bewuster kiezen voor een beroep.

Om een doelmatig aanbod aan beroepsopleidingen op regionaal niveau te realiseren, gaan we met de AOC's Oost, Terra en Groene Welle (het zgn. FOGT-verband) nauwer samenwerken. Expertise en ervaring over de scholen heen wordt ingezet om goed onderwijs in de volle breedte in alle regio's aan te kunnen bieden. Door middel van e-learning en flexibel inzetbare docenten kunnen reisafstanden overbrugd worden die voor onze deelnemers doorgaans een beletsel vormen. Flexibiliteit en maatwerk zijn sleutelwoorden voor het goed blijven aansluiten op zowel de interesses van de onderwijsdeelnemers als de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt. Onze onderwijsdeelnemers plukken daar de vruchten van.

Ook in het MBO gaan wij voorop in de vergroening, met onze opleidingen en in onze gebouwen. Wij bereiden onze onderwijsdeelnemers voor op hun beroep en op burgerschap, waarbij zij een actieve rol kunnen spelen in de verduurzaming van onze globale economie (biobased society). Hiermee kunnen we ons in het MBO-veld stevig profileren.

Concrete voornemens

Implementeren en nader uitwerken consequenties overheidsbeleid. Wat het VMBO betreft blijven onderwijstijd, opbrengsten taal en rekenen en leerlingenzorg veel aandacht vragen. Wat het MBO betreft is de implementatie van Focus op Vakmanschap een belangrijk onderwerp, dat ondermeer in FOGT-verband wordt opgepakt.

START 2012

AFRONDING 2016

Er wordt een plan van aanpak gemaakt om de doorstroom van VMBO-groen naar MBO-groen in 2017 op een niveau van minimaal 40% te realiseren.

START 2012

AFRONDING 2013

De onderwijskundige en inhoudelijke ontwikkeling in het VMBO wordt doorgezet en de opbrengsten worden verhoogd. Dit doen wij onder andere door middel van teamteaching, verbreding van beroepsgerichte vakken en integratie van taal en rekenen in het onderwijs.

START 2012

DOORLOPEND

Het opstellen en uitvoeren van een plan van aanpak voor optimaal gebruik van digitale leermiddelen in VMBO en MBO.

START 2012

DOORLOPEND

Onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om de maatschappelijke relevantie van het onderwijs te benadrukken op een manier die duidelijk maakt waar we voor staan. Bijvoorbeeld hoe voeden we de wereld of hoe zorgen we voor schoon water in ontwikkelingslanden? Andere thema's denkbaar rond streekproducten, gezondheid, groene energie, etc.

START 2012

AFRONDING 2015



Samen leren, ontwikkelen en innoveren

4.3 Leven lang leren

In de driehoek van het bedrijfsleven, de overheid en onze onderwijsorganisatie brengen we mensen met elkaar in contact om samen te leren, ontwikkelen en innoveren. Zo dragen we bij aan leuk en uitdagend onderwijs en aan de beschikbaarheid van competente medewerkers op school en in het bedrijfsleven. Wij zijn praktisch, toegankelijk en betrokken. Door het willen waarmaken en het hebben van hart voor een duurzame leefomgeving, zorgen wij steeds voor een unieke uitvoering.

Opleidingsprogramma's, projecten en EVC zetten wij in als instrument voor daadwerkelijk een leven lang leren. In onze programma's maken we werk van maatschappelijke en economische verduurzaming omdat hier, ook voor de beroepsbeoefenaars binnen ons domein, een goede toekomst ligt

Onze onderwijsdeelnemers blijven als partner in een 'leven lang leren' betrokken bij onze instelling.

Bedrijven vragen flexibiliteit, maatwerk en last but not least een partner in innovatie en ontwikkeling. Bedrijven doen graag zaken met relaties waar ze vertrouwen in hebben en die ze de gevraagde expertise en gegarandeerde kwaliteit kunnen bieden.

BBL en contractactiviteiten, inclusief EVC, worden dichterbij elkaar gezet om vanuit één visie en strategie het relevante bedrijfsleven aan ons te kunnen binden.

Wij weten wat de klanten en de maatschappij van ons verwachten in het kader van een leven lang leren en een duurzame leefomgeving.

Concrete voornemens

Ontwikkelen van alumnibeleid in kader van levenscyclus van leren.

START 2013 AFRONDING 2014

Maken van een marktwerkingsplan en van acquisitieplannen.

START 2012 AFRONDING 2013

Invoering relatiebeheersysteem.

START 2012 AFRONDING 2013

Benoemen van acquisiteurs en professionalisering van acquisiteurs.

START 2012 DOORLOPEND

Maken van acquisitieplannen.

START 2013 DOORLOPEND

Systematische aanpak voor projecten (Prince 2); per processtap zijn taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden vastgelegd en wordt er volgens een vastgesteld format gewerkt. Volgsysteem voor projecten, inclusief evaluatie en aftersales.

START 2012 AFRONDING 2013

Opleiding/training gericht op beheersen en verbeteren van processen.

START 2012 AFRONDING 2013

Continu proces van ontwikkelen van benodigde competenties van opleiders en relatiebeheerders; leercyclus.

4.4 Bedrijfsvoering

De bedrijfsvoering is gericht op het goed besturen en beheren van de kernactiviteiten van de organisatie: onderwijs en advisering. Transparantie, efficiëntie, effectiviteit, professionaliteit, integriteit en oog voor de menselijke maat, dát is wat we beogen.

Concrete voornemens

Doorlichting (zo nodig bijstelling/herontwerp) en beschrijving van cruciale bedrijfsprocessen. START 2012AFRONDING 2013	Plan van aanpak facelift van gebouwen, zowel ex- als interieur met zichtbare duurzame verbeteringen. Daarbij worden kansen voor energiebesparing waar mogelijk benut. START 2012AFRONDING 2013
Start managementcyclus met locatieplannen. Managementcyclus van de locaties per schooljaar; C&C per kalender. START 2012AFRONDING 2012	Behalen van het Ecoschool-keurmerk. START 2012AFRONDING 2013
Ontwikkelen en invoeren kwartaalrapportages rond bedrijfsvoeringsthema's. START 2012AFRONDING 2013	Behalen INK-certificaat. START2013AFRONDING 2014
Doorontwikkelen personeelsbeleid: • Professionalisering van systematiek van jaarlijkse functioneringsgesprekken (uniformiteit in 2014). • Introductie nieuwe aanpak ziekteverzuim i.s.m. arbodienst. • Doorontwikkeling arbobeleid. • Kwalitatieve en kwantitatieve personeelsplanning om te anticiperen op krimp van het aantal onderwijsdeelnemers en vergrijzing van het personeelsbestand. • Aandacht voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers d.m.v. integraal opleidingsbeleid en mobiliteit. • Verhogen van de professionaliteit van docenten en leidinggevendenden tegen de achtergrond van onze ambities. Ontwikkelen van leeftijdsbewust personeelsbeleid en het stimuleren van een lerende organisatie o.a. door middel van een aanpak van intervisie en onderwijscoaching. START 2012AFRONDING 2014	Opstellen en implementeren plan van aanpak om een meer robuuste en toekomstbestendige ICT-architectuur, -inrichting en -organisatie te verkrijgen. START 2012AFRONDING 2013
	Invoering intranet. Een interactief platform om kennis te delen, elkaar te inspireren, te motiveren en te innoveren. START 2012AFRONDING 2012
	Invoering inkoop- en aanbestedingsbeleid. Leermiddelen, adviesdiensten, externe opleidingen, ICT e.d. kopen we collectief in om kosten te besparen en kwaliteit te borgen. START 2012AFRONDING 2013
	Vaststelling mandateringsbeleid. START 2012AFRONDING 2013

Integriteit en oog voor de menselijke maat

Profilering

5.

De nieuwe positionering vereist ook een nieuwe profilering. De nieuwe koers moet worden uitgedragen. Van binnen naar buiten. De positionering moet vertaald worden naar gedrag, symboliek en communicatie.

Onze huidige naam 'AOC Friesland' is beschrijvend. De associaties met deze naam komen niet overeen met de positie die wij de komende jaren willen gaan innemen. De nieuwe naam moet verbeelding oproepen in lijn met de positionering.

Van positioneren
naar profileren

2012-2017

Actie

Vaststellen en implementeren nieuwe naamgeving AOC Friesland.

START 2012 2013 2014 2015 2016 2017 AFRONDING 2012

Kernwaarden concretiseren in gewenste kennis, houding en gedrag, intern en extern.

START 2012 2013 2014 2015 2016 2017 DOORLOPEND

Opstellen, uitvoeren en monitoren van het marketing- en communicatieplan a.h.v. kernwaarden.

START 2012 2013 2014 2015 2016 2017 AFRONDING 2013

Externe profilering begint bij interne profilering. Vanuit onze nieuwe koers geven we met elkaar invulling aan ons nieuwe merk.

START 2012 2013 2014 2015 2016 2017 DOORLOPEND

We zorgen dat we stevig in het netwerk zitten van bedrijven, overheden en andere onderwijsinstellingen binnen de noordelijke regio. Vanuit onze lokale vestigingen worden de lokale contacten onderhouden; vooral de basisscholen worden daarbij intensief benaderd. De locaties zijn goed zichtbaar in hun regio. Medewerkers zijn zich bewust en dragen actief hun verbondenheid uit met de organisatie en met de positie die we als onderwijsinstelling in de maatschappij hebben.

START 2012 2013 2014 2015 2016 2017 DOORLOPEND

Projecten op het gebied van regionale transitie (o.a. 'De Werkplaats') grijpen we aan om onze zichtbaarheid in de regio te vergroten en om samen met VHL en AOC Terra te werken aan de Agrodeal Noord en een kwaliteitssprong te maken naar duurzame en multifunctionele landbouw.

START 2012 2013 2014 2015 2016 2017 DOORLOPEND

In 2016 moet minimaal 20% van de VMBO-leerlingen in Friesland bij ons op school zitten. Door een betere profilering laten we zien dat we een aantrekkelijke school zijn.

START 2012 2013 2014 2015 2016 2017 AFRONDING 2016



Evaluatie Koersplanperiode 2006-2011

Bijlage

Bereikte mijlpalen - algemeen

- Onze onderwijsdeelnemers zijn over het algemeen tevreden. De JOB-monitor geeft aan dat de waardering is toegenomen ten opzichte van de voorliggende periode. Verbetermogelijkheden zijn er op het gebied van lestijd en keuzemogelijkheden.
- Ten aanzien van de kwaliteitszorgstructuur is grote vooruitgang geboekt. Het beleidsplan wordt op de locaties uitgewerkt in locatie-actieplannen die steeds meer SMART worden.
- AOC Friesland heeft een interne audit organisatie opgezet. Zo'n tien medewerkers zijn opgeleid om audits uit te voeren. Wij hebben gekozen voor het waarderend auditen. Deze methode gaat uit van het waarden wat goed gaat, om dit breder in te kunnen zetten. Locatiedirecteuren gaan de audits steeds meer inzetten ten behoeve van de kwaliteitsverbetering.
- Het doelgroepenonderzoek heeft goed vorm gekregen. De belangrijke belanghebbenden zijn benoemd. Met deze belanghebbenden is er overleg en de tevredenheid onderzoeken wij met passende metingen. Acties naar aanleiding van de metingen gebeuren en de resultaten van de acties krijgen de komende jaren aandacht.

- Er is hard gewerkt om de informatieverstrekking aan en communicatie met alle betrokkenen over de school te verbeteren. Zo zijn er weekberichten en digitale platforms om nieuws met elkaar te delen.
- De acquisitie en het relatiebeheer en de administratieve en financiële organisatie van alle projecten, cursus- en contractactiviteiten en de BBL zijn onder verantwoordelijkheid van de directeur van het projectbureau gesteld.

Bereikte mijlpalen - VMBO

- Ontwikkeling onderbouw, naar stamgroepen en leerpleinen.
- Docententeams zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor grotere delen van het onderwijs ('team teaching').
- Meer resultaatgericht werken in de bovenbouw. Ook in onderbouw zijn fundamenteën gelegd, onder andere met behulp van het Cito-volgsysteem, waarmee leerlingen vier keer worden getoetst wat betreft hun cognitieve ontwikkeling.
- Ons beleid rond culturele diversiteit en internationalisering is goed op weg.

- Verbreding beroepsgerichte vakken, naar contextvelden en integratie van duurzaamheid en gezondheid.
- Meer professionalisering van docenten op het vlak van samenwerken in teams, coachingsvaardigheden, eerstelijns zorg en digitalisering.
- Meer professionalisering van de leerlingzorg: kwaliteit, uniformiteit, borging, evalueren van resultaten.
- Verbetering van de systematische kwaliteitszorg: de PDCA-cyclus wordt gevolgd bij locatie- actieplannen en verbeterprojecten.
- Taal en rekenen toegevoegd aan en geïntegreerd in het onderwijs.

Bereikte mijlpalen - MBO

- MBO 1 en 2 zijn gekoppeld aan de vier VMBO-locaties.
- Competentiegericht onderwijs en competentiegericht examineren zijn ingevoerd.
- De coaching en leerlingenbegeleiding zijn geprofessionaliseerd.

- De digitale mogelijkheden worden verkend en (beginnend) benut.
- Er is een steviger samenwerking tussen opleidingen en bedrijfsleven.
- De opleidingen voeding, water en milieu zijn met laboratoriumopleidingen Friesland College gecombineerd tot MBO Life Sciences.
- Aansluiting verkregen bij ontwikkeling rond Dairy Campus.
- Het palet van opleidingen is verbreed.
- De proeven van bekwaamheid zijn ontwikkeld (De groene standaard) en geïmplementeerd.



Evaluatie Koersplanperiode 2006-2011

Bijlage

Bereikte mijlpalen - cursus en contract

- Er is beleid gemaakt op onze cursus- en contractactiviteiten. Deze zijn in de toekomst erg belangrijk voor ons. Nauwe contacten met het bedrijfsleven zijn van belang voor goed onderwijs en de werkgelegenheid. Wij geven de cursus- en contractactiviteiten een nadrukkelijke plaats in onze organisatie. Mensen krijgen verantwoordelijkheden en bevoegdheden om onze ambities waar te maken.

- Wij hebben een EVC erkenning verworven. De eerste trajecten zijn inmiddels gestart

(Nog) niet of ten dele gerealiseerd

- Het verschil tussen de cijfers voor het centraal schriftelijk examen (CSE) en de schooexamens en de gemiddelde CSE-cijfers ten opzichte van het landelijk gemiddelde blijft met name in de gemengde leerweg een punt van zorg. Er zijn plannen ontwikkeld en wordt deelgenomen aan diverse landelijke projecten.
- De doorlopende leerlijnen krijgen nu vooral aandacht in het VM2-project. Dit project loopt nog. De competentiegerichte kwalificatiestructuur (CKS) is ingevoerd maar moet nog meer 'in alle vezels' doordringen. Examens worden ingekocht bij De groene standaard en worden uitgevoerd conform onze onderwijs- en examenregeling. De PVB-tool blijft

een waardevol instrument om de examens gestructureerd te laten verlopen. Wij zetten auditoren in om het verloop van het examenproces steekproefsgewijs te beoordelen.

- Aan de wettelijke eisen wordt voldaan. De verankering van Loopbaan & Burgerschap en taal en rekenen in het onderwijsprogramma staat nog in de kinderschoenen. Er wordt hard gewerkt om dit verder door te ontwikkelen.
- Wij hebben geïnvesteerd in software om de processen vast te leggen. Dit is ook gebeurd maar in onvoldoende mate. Veel kritische processen zijn nog niet in kaart gebracht.
- De tevredenheidonderzoeken in 2008 en 2011 wijzen uit dat onze medewerkers over het algemeen erg tevreden zijn. De functioneringsgesprekken voeren wij niet volgens planning. Een groot deel van de medewerkers heeft geen functioneringsgesprek gehad. Sinds 2010 kan elke medewerker op basis van competenties de eigen ontwikkeling en afspraken hierover bijhouden. Met behulp van het systeem wordt ook een 360° feedback gemaakt. Het systeem moet verder ontwikkeld worden. Er moet vooral gekeken worden naar de beschreven competenties. Professioneel gedrag heeft nog niet gestructureerd aandacht gekregen.

Wel hebben wij inmiddels deelgenomen aan de 'professionaliseringsscan', een landelijk project vanuit de AOC Raad.

- Er is een personeelsformatieplan. Dit is met name gebaseerd op leerling-potentieel en natuurlijk verloop. Locaties maken op vergelijkbare wijze formatieplannen voor de eigen locatie. Het plan is nog onvoldoende gebaseerd op (te verwachten) markt- en technologische ontwikkelingen.
- De medewerkers krijgen scholing. De geplande scholing van teams en individuele medewerkers op basis van de ontwikkelingen in de markt of de techniek kunnen wij nog beter vormgeven. Op het gebied van de ICT en PR slagen we daar wel behoorlijk in. De toekomstgerichte werving en selectie vindt nog te ad hoc plaats.
- Wij zijn een pragmatische, flexibele organisatie met korte lijnen. Dit maakt dat wij snel kunnen werken. Het nadeel is dat dingen hierdoor vaak ad hoc en niet planmatig worden opgepakt. Dit leidt er toe dat het niet altijd consequent is wat wij doen. De communicatie is er dan niet of is onvoldoende. Waardering wordt de ene keer wel gegeven, maar blijft een andere keer uit. Meer planmatig werken krijgt onze voorkeur, waarbij de communicatie over het plan een onderdeel is van het plan.

- De assessorentraining toont aan dat wij het lastig vinden feedback te geven en te krijgen. Training en oefening hierin blijven punt van aandacht. Dit hangt nauw samen met het voeren van de functioneringsgesprekken.
- Samenwerken kreeg in het vorige koersdocument aandacht als onderdeel van professioneel werken. De laatste INK-positionering geeft aan dat wij hier onvoldoende stappen in hebben gezet. Het wordt breed gevoeld dat wij moeten verbeteren in het samenwerken binnen de teams en de school, met het bedrijfsleven, met ondersteunende afdelingen etc.



+

Participeren met branchedagen UW
Maatwerk leveren
Innoveer Apps maken Lifestyl
Meertalig onderwijs
Green design Groen is goud
Cursussen ontwikkelen voor waterschap
+ Huischool leerlingen meer in de school ha
licht de meer op andere
ontwikkelde

+

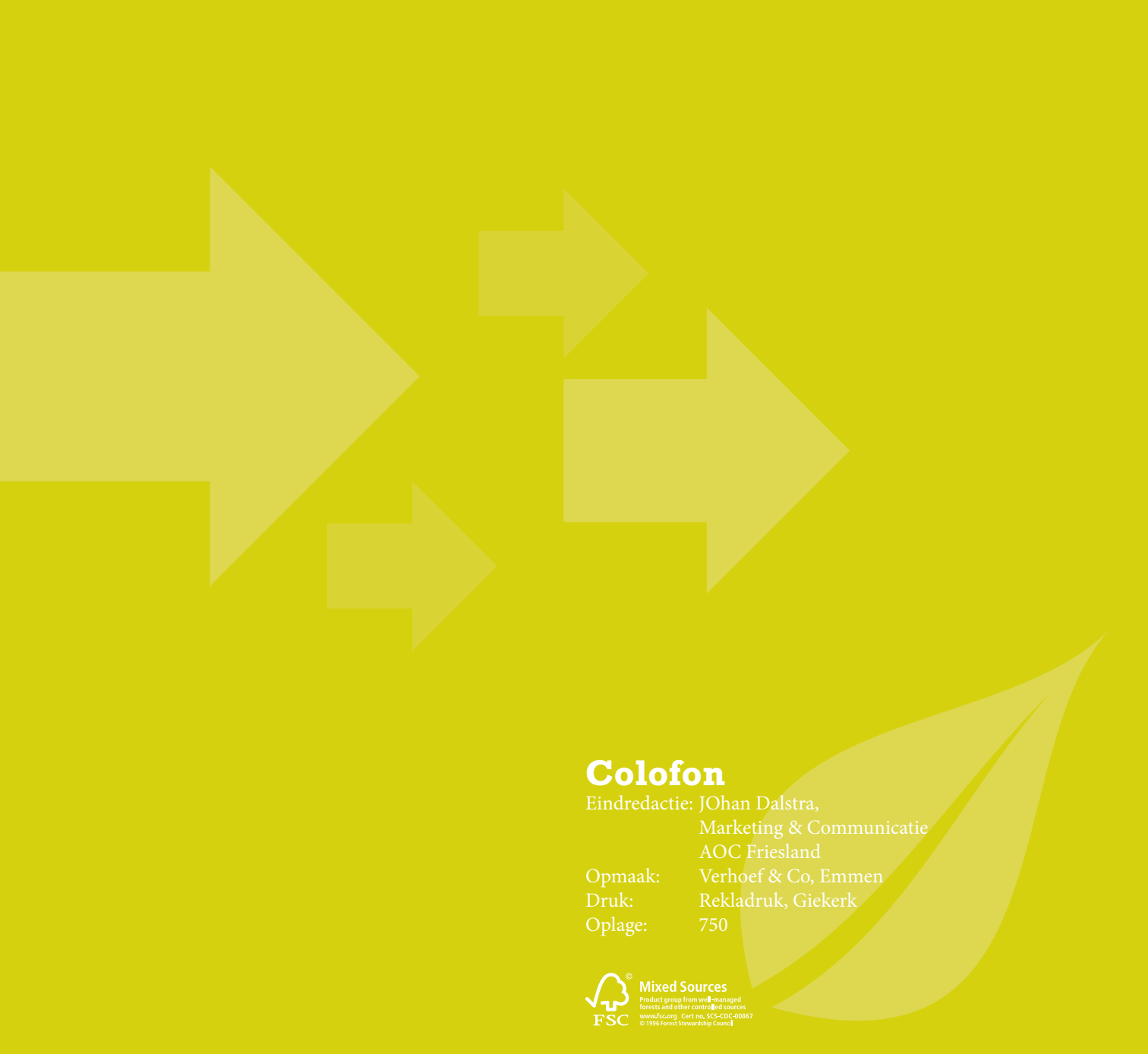
De schatkist

2012-2017

Een volle schatkist. Wie wil dat nou niet?
AOC Friesland heeft er een. Vol met interessante ideeën die door onze eigen mensen zijn bedacht tijdens de panelbijeenkomsten. Heel veel bruikbare creatieve en vernieuwende gedachten over hoe we als organisatie verrassend uit de hoek kunnen komen. Om nieuwe doelgroepen aan te boren of om ons onderwijs bij de tijd te houden.

De komende jaren gaan we kijken wat er zoal in de schatkist zit en of, en zo ja, wat we er mee gaan doen. We gaan teams, vakgroepen en projectgroepen vragen om de gouden ideeën op te pakken en uit te werken en we blijven in panels zoeken naar nieuwe inspiratie. Niets is bij voorbaat te dol. Want onze schatkist moet wel goed gevuld blijven!





Colofon

Eindredactie: JOhan Dalstra,
Marketing & Communicatie
AOC Friesland

Opmaak: Verhoef & Co, Emmen

Druk: Rekladruk, Giekerk

Oplage: 750



START 2012 2013 2014 2015 2016 2017 AFRONDING 2012 2013 2014 2015 2016 2017



Koersplan 2012-2017

‘Koersen op duurzaamheid’



Postbus 675, 8901 BL Leeuwarden

T 058 253 40 00

F 058 253 40 99

www.aocfriesland.nl