|  |
| --- |
| Noorderpoort in Oost Groningen |
| **SCHOOLAMBITIEPLAN 2016-2020** |
| Beroepsonderwijs Appingedam, Veendam en Campus Winschoten |

|  |
| --- |
| H.J. Stel6-11-2016 |

*Klein mannetje op een heel groot strand krijgt een groot idee*

*Het wil wel eens naar de waterkant*

*Dus staat het op van het warme zand en gaat het op weg naar de zee*

*Lopen we door of vallen we om*

*We lopen, nee we vallen bom*

*Klein mannetje op een heel groot strand maar het zit hem niet mee*

*Hij wil er wel heen naar die waterkant*

*Maar ‘t is niet zo makkelijk hoor in dat zand*

*En het is nog een end naar de zee*

*Lopen we door of vallen we om*

*We lopen,………. nee we vallen bom*

*Klein mannetje op een heel groot strand maar het houdt z’n grote idee*

*Het wil en het zal naar die waterkant*

*Dus staat het weer op van dat lastige zand*

*En is weer op weg naar de zee*

*Lopen we door of vallen we om*

*We lopen, oe we vallen, nee we lopen, oe we vallen, nee we lopen*

*Ja we lopen, Ja we lopen, Ja we lopen,*

*lopen, lopen, lopen, lopen, lopen, lopen, lopen, lopen, lopen, lopen bom*

“Paul van Vliet: Een avond aan zee” 1982

***Klein mannetje op een heel groot strand***

Inhoudsopgave

[INLEIDING 2](#_Toc466285311)

[DE AMBITIE 3](#_Toc466285312)

[De student en het onderwijs in 2020 3](#_Toc466285313)

[Het professionele team in 2020 3](#_Toc466285314)

[Duurzame relaties met partners in de regio in 2020 3](#_Toc466285315)

[EXAMINERING 4](#_Toc466285316)

[SPP 4](#_Toc466285317)

[(MEERJAREN)PROGNOSE 6](#_Toc466285318)

[UITWERKING VAN DE PLANNEN IN DE 3 SCHOLEN 6](#_Toc466285319)

[Het proces 6](#_Toc466285320)

[SITUATIESCHETS PER SCHOOL 6](#_Toc466285321)

[BOA 6](#_Toc466285322)

[BOV 7](#_Toc466285323)

[CW 7](#_Toc466285324)

[KORTE BESCHOUWING VAN DE PLANNEN 7](#_Toc466285325)

[ALGEMEEN OOST-GRONINGEN 7](#_Toc466285326)

[BOA 8](#_Toc466285327)

[BOV 8](#_Toc466285328)

[WIN 14 9](#_Toc466285329)

[WIN 16 9](#_Toc466285330)

[WIN 17 9](#_Toc466285331)

[WIN 18 9](#_Toc466285332)

# INLEIDING

De veranderende werkwijze die door ons Noorderpoort waait is er één die ik zou willen koesteren. Het is het waard om de collega’s de ruimte te geven. Het op waarderende, onderzoekende wijze vormgeven van de ambities en de realisatie daarvan middels de teamactiviteitenplannen die er van jaar tot jaar gaan komen is een voor velen uitdagend proces.

Mijn eigen zoektocht was in eerste instantie ook zo met de teammanagers in gesprek komen, dat men de ruimte zou ervaren, om op basis van de gegevens kaders, ideeën te genereren over de ambities die hun team hierbij zou kunnen hebben. Echter ook weer niet zo vastomlijnd dat de teams dit zouden ervaren als een te volgen blauwdruk. In de kern van ons proces zou iedereen geëngageerd horen te raken.

In enkele sparring sessies met de ondersteuners (P&C, P&O, OKI) zijn we tot twee stellingen gekomen die staan weergegeven in het kader onder het hoofdstuk ambitie. Deze twee hoofdambities zijn gebruikt door de teammanagers van de drie betrokken scholen om ~~het~~ gezamenlijk te werken aan de uitwerking van de ambitie- en teamplannen. Over en weer heeft men elkaar geïnspireerd.

Ieder van hen is vervolgens in het eigen team aan de slag gegaan, met in meer of mindere mate ondersteuning met name vanuit OKI. Ik heb kunnen vaststellen dat de werkwijze zoals ieder die in het team heeft gehanteerd paste bij het team en heeft bijgedragen aan een gevoel van eigenaarschap bij de teamleden. In enkele teams is dit een trendbreuk t.o.v. de situatie waarbij de verbeterplannen gezien werden als de plannen van de leiding. Hier ben ik blij mee en plaatsvervangend trots op de collega’s.

Het zal de komende jaren zaak zijn om het nu overal gevoelde eigenaarschap boven tafel te houden. Hierbij hoort nu ook dat de plannen, zoals ze zijn, vertrekpunt zijn.

Kwalitatief kan ik er zeker mee werken en gezamenlijk dekken ze naar mijn mening de Noorderpoort ambities af. De basis om met elkaar eigenaarschap gesprekken te voeren is aanwezig.

Mijn inzet zal zijn om de trendbreuk die deze wijze van denken en benaderen alle kracht te geven die te realiseren is en om daarbij de talenten van alle betrokkenen, studenten, medewerkers en externe partijen zoveel mogelijk te benutten en te laten groeien. Vallen en opstaan zal ongetwijfeld onderdeel van het proces zijn. Hier op waarderende en lerende wijze naar kijken vind ik voor ons allen een belangrijke opdracht.

De teamplannen zijn in ieder team te vinden in de groep van het team in de map waar de verantwoordingsdocumenten staan. Om die reden zijn ze niet bijgesloten bij dit plan. Wel zullen de definitieve versies van nu bij elkaar komen te staan in een groep op schoolniveau.

# DE AMBITIE

Bij ons volgen en voltooien steeds meer studenten in volle tevredenheid de  juiste beroepsopleiding, met een duurzame betrokkenheid van het werkveld, waardoor de studenten goede vervolgstappen kunnen maken in hun verdere loopbaan.

Medewerkers en teams werken op basis van de inzet van eigenaarschap en ieders talenten, er is commitment op de afgesproken doelen.

Ieder team heeft gedurende de looptijd van het strategisch plan doelen in lijn met die hieronder.

## De student en het onderwijs in 2020

* De 5 loopbaancompetenties van Meijers en Kuijpers zijn structureel verbonden met het leren, het werken en de persoonlijke ontwikkeling van de studenten. Gedurende de tijd op school krijgen ze steeds een beter beeld van:
	+ Waar ben ik goed in
	+ Waar wil ik moeite voor doen
	+ Wat past bij mij, welke uitdagingen en dilemma’s kom ik tegen
	+ Wat ga ik ontdekken oefenen of bewijzen
	+ Wie heb ik daarbij nodig
* Het beroep, de actuele praktijk is het verbindende element in het curriculum.
* Actief en interactief leren. In het onderwijs ~~i~~s er een variatie aan activerende werkvormen en uitdagende leeractiviteiten, leeromgeving en leermiddelen.
* Er is sprake van gepersonaliseerd ontwikkelingsgericht leren
* Er draaien minimaal 3 excellentieprogramma’s
* Binnen burgerschap zijn actuele maatschappelijke thema’s vast onderdeel van het aanbod
* In de tevredenheidsmeting onder studenten scoort ieder team minimaal het NP-streefcijfer.

## Het professionele team in 2020

* De pedagogische en didactische keuzes van ieder team zijn beschreven en verankerd in de curricula en de begeleiding.
* Vaardigheden en talenten van teamleden zijn in het team bekend, worden benut en gewaardeerd binnen de kaders van het professioneel statuut.
* Iedere medewerker van de school heeft een actieve verbinding met de dynamische en snel veranderende wereld waar we voor opleiden. Die verbinding houdt ons onderwijs modern.
* In de tevredenheidsmeting scoort iedere manager en ieder team minimaal het NP-streefcijfer.

## Duurzame relaties met partners in de regio in 2020

* Er is structureel contact met de omgeving, bedrijven en instanties, scholen, ouders, alumni
	+ Het zorg(T)huis heeft een vaste plek verworven in onze regio waarbij onderwijs, overheid en bedrijfsleven samenwerken. Het is een kennisplek geworden.
	+ B@S-Winschoten heeft een vaste plek verworven in onze regio waarbij onderwijs, overheid en bedrijfsleven samenwerken. Via B@S is leren d.m.v. het werken aan opdrachten structureel verbonden met de opleidingen.
	+ Gilde-achtige vormen van leren hebben een structurele plek gekregen in ons onderwijs en via deze route geven wij vorm aan de verbindingen met onze omgeving.
	+ Er is een jaarlijkse bijeenkomst van alumni, ze zijn structureel betrokken bij de school.
	+ Jaarlijks zijn er thema-avonden. Tezamen zijn er op deze avonden minstens 200 bezoekers uit de omgeving.
	+ Elk jaar volgt een deel van de studenten hun opleiding deels in Duitsland.
* In de tevredenheidsmeting bij onze externe partners scoort ieder team minimaal het NP-streefcijfer *(7,6 op een 10-punten schaal)*
* VMBO-leerlingen in onze regio die een opleiding willen volgen die wij aanbieden, kiezen in minimaal 80% voor onderwijs in onze school.
* Doorstuderende studenten geven terug dat hun opleiding aan onze scholen, hen hier goed op heeft voorbereid.

# EXAMINERING

Binnen de drie scholen (BOA, BOV, CW) wordt de kwaliteit van de examinering geborgd binnen een gezamenlijke schoolexamencommissie. Voor schooljaar 2016 – 2017 zijn kwaliteitsdoelen vastgesteld. Zie hiervoor het jaarplan van de schoolexamencommissie.

Een actiepunt dat prioriteit zal krijgen, is het starten met een risico inventarisatie. Dit zal in eerste instantie gaan gebeuren in de teams. De rapportages uit de teams zullen worden besproken in de schoolexamencommissie. Het doel is het vinden van een toekomstbestendige werkwijze waarbij het eigenaarschap in de teams komt te liggen.

Binnen twee teams zijn bewust extra acties uitgezet; T-WIN 16 en BOA. Zie hiervoor ook de teamplannen.

# SPP

Strategische Personeels Planning (SPP) zal ondersteunend moeten zijn aan de in gang gezette werkwijze. In teams zal men dit moeten ervaren als ondersteunend aan de, door hen, ingezette weg in de ambitieplannen en de teamactiviteitenplannen.

Tot nu toe zijn er verkennende gesprekken gevoerd met de ondersteuners, de teammanagers en de schooldirecteur.

De uitgesproken beelden tijdens de SPP gesprekken passen bij de gekozen doelen in de teamplannen en het schoolplan. (Een eerste concept format formatieplan is aanwezig.) Aandachtspunt is nog het kijken naar versterkende stappen over de grenzen van de teams heen.

Er komt een SPP-sessie met de teammanagers waarin het volgende centraal staat:

* + - 1. Een kwalitatieve analyse per team op aanwezige kennis en talenten (sterke kanten / hiaten / overstijgende inzetbaarheid).
			*Doel: inzicht in aanwezige kennis, talenten en (overstijgende) inzetbaarheid .*
			2. Het uitwerken van de kritieke kwaliteiten die medewerkers nodig hebben om de gewenste toekomst te bereiken. Bij die kwaliteiten wordt benoemd welk zichtbaar gedrag daar bij hoort zoals eigenaarschap en zelf organiserend vermogen.
			*Doel: zowel vanuit het team zelf als vanuit het management kunnen sturen op gedrag, elkaar aanspreken op gedrag en reflectie op gedrag en professionele ontwikkeling.*
			3. Wat vraagt sturen op teamontwikkeling en zelforganiserend vermogen van teammanagers en schooldirecteur, welke kennis/vaardigheden/kritieke kwaliteiten heb je hiervoor nodig.
			*Doel: de leerpunten in het managementteam in beeld brengen en daar afspraken over maken.*

SPP draagt op deze wijze bij aan het ontwikkelen van eigenaarschap en het meer gebruik maken van de aanwezige talenten. O.a. door het inzetten van de professionaliteitsscan en het instrument feed me wordt input bijeengebracht voor het professionaliteitsgesprek in het team.

Teammanagers en schooldirecteur hebben bij de stappen richting meer zelf organiserend vermogen een begeleidende en richtinggevende rol. (Zie voor meer informatie het SPP NP.)

Na de verkenning in het management volgt de verdieping in de teams. Deze zal worden gevolgd door een presentatie (vlootschouw).

De mogelijkheden om nieuw personeel aan te trekken zijn, op grond van de meerjarenprognose, waarschijnlijk beperkt en dus is de herkenning en het gebruik van ieders talent van groot belang. Kijkend naar de cijfermatige data, dan is op dit moment mijn inzicht in BOA ontoereikend.
Voor CW en BOV gelden ongeveer de onderstaande uitspraken:

* Er is de wens om te komen tot minimaal 80% medewerkers met een aanstelling van 0,6 fte of meer. Er is echter weinig beweegruimte op basis van natuurlijke uitstroom. Daar waar keuzemomenten zijn, wordt hier op gestuurd. De hoogste prioriteit is er in WIN 16.
* De flexibele schil is bij BOV en BOA vrijwel afwezig en wordt in CW kleiner i.v.m. daling van de studentenaantallen
* In kwalitatieve zin wordt ingezet op bevoegd en bekwaam op pedagogisch en didactisch gebied. Er zijn meerdere scholingstrajecten onderweg (WIN 16, WIN 17, WIN 18, BOA, BOV).
* Eveneens gericht op verhoging van de kwaliteit is het inzetten van masteropleidingen in meerdere teams (WIN 16, WIN 14) en / of scholingen docent LC (Win 16, BOV), om ook via die wegen te komen tot eigenaarschap en kartrekkerschap.
* De OP-student ratio in CW ligt boven de het door NP benoemde streefcijfer. Dit houdt in dat er verhoudingsgewijs teveel studenten zijn op 1 fte docent+BOBP. BOV moet opnieuw bekeken worden na de bezuinigingen van afgelopen schooljaar. Bij BOA ontbreekt mij het zicht nog.
* Beide scholen (CW en BOV) kennen verhoudingsgewijs weinig AOBP+Mgt t.o.v. de NP streefcijfers. Bij BOA ontbreekt mij het zicht nog.

De gebruikte kentallen zijn gebaseerd op de in 2015 aangeleverde SPP overzichten. Een update is wenselijk.

Voor de meerjarenprognose (zie hieronder) is het nodig dat er nieuwe wegen gevonden worden om meer studenten te trekken. Lukt dit niet dan zullen de scholen kleiner worden en voor BOV en BOA geldt dan het risico dan ze financieel niet zelfstandig kunnen blijven draaien.
Als er zich daadwerkelijk een krimpscenario gaat voordoen, dan zal het toegroeien naar de NP-streefcijfers zoals ze bij SPP benoemd zijn in mijn ogen niet mogelijk zijn.

In de loop van schooljaar 2016 – 2017 zal SPP in lijn met de bovenstaande opmerkingen op teamniveau besproken worden.

# (MEERJAREN)PROGNOSE

Met de nodige voorzichtigheid zijn voor de 3 betrokken scholen de volgende scenario’s ingeschat:

* BOA; een daling naar ca 160 studenten
* BOV; stabilisatie rond de 180 studenten
* CW; een lichte daling naar ca 970 studenten en met inzet van nieuwe trajecten stijgend naar ca 1070

Het zou kunnen zijn dat enkele moeilijk inschatbare effecten hier een grote invloed op hebben. Het betreft de OV-kaart, het leerrecht en het invoegen in CW van studenten van het Ubbo Emmius.

# UITWERKING VAN DE PLANNEN IN DE 3 SCHOLEN

## Het proces

Op schoolniveau is de ambitie een groeiambitie. Deze ambitie is de richting die de teammanagers hebben meegekregen bij het maken van de ambitie- en activiteitenplannen in de teams.
Aan de hand van de op bladzijde 3 omkaderde ambities hebben de teammanagers en schooldirecteur nagedacht over de eigen teamsituatie, het sparren met elkaar hierover en het elkaar stimuleren in de gedachtenvorming op inhoud en werkwijze. We willen elkaar enthousiast maken en houden en het eigenaarschap bevorderen. Dit is doorgezet naar de teams en met actieve ondersteuning van de OKI-medewerksters zijn, naar mijn inzicht, gedragen teamplannen ontstaan, die samen de doelen voor de strategische planperiode dekken. Ieder plan is door mij op dezelfde wijze bekeken en daarna besproken met de teammanager. Voor het eerste jaar zijn de actieplannen concreet.
Van jaar tot jaar zal de ingezette lijn en de voortgang daarop onderwerp van gesprek dienen te zijn. Zo zal er meer duidelijkheid komen t.a.v. het opdoen van ervaring in de werkvelden waarvoor wordt opgeleid. Ook het alumnibeleid is nog geen uitontwikkeld gebied.

## SITUATIESCHETS PER SCHOOL

### BOA

De daling van het aantal ingeschreven studenten per 1-10-2016 t.o.v. 1-10-2015 zal vermoedelijk in 2017 leiden tot een groter financieel tekort dan in 2016. Een nadere analyse van de inzet, in relatie tot de opleidingen die worden aangeboden, zal tezamen met de begroting voor 2017 een bespreekstuk opleveren. De formatieve bewegingsruimte in dit team is bijzonder beperkt.

Het team heeft gezamenlijk het ambitieplan en de activiteitenplannen gemaakt. Met deze plannen geeft men vorm aan het vernieuwde welzijnsonderwijs, entree en dienstverlener breed (N2). De administratieve opleidingen op N3 worden onderdeel van de hierboven genoemde verkenning. De plannen zullen ook het voertuig moeten zijn om vorm te geven aan eigenaarschap en het gebruiken van ieders talent. De plannen zijn dusdanig, dat er in 2020 op alle thema’s eigenaren zijn in het team.

Meerdere keuzes binnen NP pakken voor een kleine school nadelig uit. Als voorbeeld noem ik het beëindigen van TRON, de inzet van een preventiemedewerker, inzet van de diensten en de inzet vanuit de schoolformatie op de frontoffice op basis van de huidige kentallen.

Naast de interne zaken speelt ook de toekomstige samenwerking met het Eemsdeltacollege. Dit zal een versterking zijn voor de positie van deze NP-school.

### BOV

Op dit moment is de analyse m.b.t. de financiële situatie onderweg. De school lijkt 2016 af te sluiten met een negatief saldo, zij het, na plussen en minnen, lager dan vooraf overeengekomen was met het CvB. Gezien de grotere stijging van het aantal studenten dan NP-breed het geval lijkt te zijn, verwacht ik voor schooljaar 2017 een positieve begroting.

Het team heeft gezamenlijk het ambitieplan en de activiteitenplannen gemaakt. Met deze plannen geeft men vorm aan N3 en 4 BBL Handel, entree en dienstverlener breed (N2). In Veendam wordt in de relatie met het werkveld veel gewerkt met het inrichten van Gildes. De opbrengst van het traject bij educatie (ervaringsdeskundige armoede) wordt opnieuw bekeken, teneinde de kansen hiervan te beoordelen binnen de opleidingen welzijn of het commercieel in de markt zetten van een module.

Het team heeft stevig ingezet op het ontwikkelen van eigenaarschap en het meer gebruik maken van ieders talent door deel te nemen aan het traject “kwaliteit maak je zelf”. Eerst extern ondersteund, nu op eigen kracht voortgezet met ondersteuning door de OKI-medewerkster.

Meerdere keuzes binnen NP pakken voor een kleine school nadelig uit. Als voorbeeld noem ik het beëindigen van TRON, de inzet van een preventiemedewerker en inzet van de diensten op basis van de huidige kentallen.

Naast de interne zaken is wellicht een samenwerking denkbaar met de Winkler Prins. Samen met de afdeling huisvesting zal hierop een verkenning plaatsvinden.

### CW

Ieder team heeft gezamenlijk het ambitieplan en de activiteitenplannen gemaakt. De school als geheel bevindt zich in een soort transitie vanwege de andere marktpositionering die door de CvB’s van zowel NP als OGN is ingezet. Op schoolniveau dienen de verworvenheden uit het verleden behouden te blijven. Er is trots op bijvoorbeeld het zorg(T)huis, het opgestarte B@S, de vele externe activiteiten met studenten in de omgeving, de lage VSV cijfers en de degelijkheid rondom de examinering. Hier zitten ook veel zaken bij die gezamenlijk met het VMBO en de afdeling groen worden gedaan.

In alle teams zijn ontwikkelingstrajecten ingezet. Ieder team heeft hierin een eigen route gekozen. Ze zijn allen gericht op het vergroten van het zelf organiserend vermogen en het meer gebruik maken van elkaars talenten, waarbij eigenaarschap de basis gaat vormen.

Op managementniveau is er sprake van een grote spreiding van talent. Dit is in 2016 gebleken tijdens een MT-dag op dit thema. Hiervan intensiever gebruik maken als team, is voor het managementteam de uitdaging voor de komende jaren.

# KORTE BESCHOUWING VAN DE PLANNEN

## ALGEMEEN OOST-GRONINGEN

De consistente koers gericht op meer zelf organiserend vermogen in de teams, waarbij het benutten van talent en het nemen van eigenaarschap speerpunten zijn, zal de komende 4 jaar worden doorgezet. In termen van teamontwikkeling zal ieder team de komende 4 jaar minimaal M3 horen te bereiken. (Marijke Lingsma) SPP (zie boven) dient hier ondersteunend aan te zijn.

Op het gebied van examinering vindt de borging plaats via de schoolexamencommissie en daar zijn geen risico’s geconstateerd. Plannen en organiseren vindt plaats binnen de context van de PDCA cyclus rondom examineren.

## BOA

In de benoeming van de ambities stel ik vast dat die redelijk de ambities van NP voor deze school zouden kunnen dekken. Er is een fasering aangebracht op onderdelen.

Uit de documenten in de portal lijkt te concluderen dat men aan de wettelijke vereisten voldoet.

Men kiest er in dit team voor dat domeinhouders / coördinatoren eigenaar zijn van bepaalde onderwerpen en op dit punt ook vergaderingen voorbereiden, teneinde een effectievere vergadersystematiek te creëren. Ik zie beperkt namen en rugnummers waaruit overeengekomen eigenaarschap blijkt.

In de omgevingsverkenning wordt een uitspraak gedaan over de demografische ontwikkeling in en rond Appingedam. Het is mijn indruk dat hier sprake is van een te positieve bril. In een nadere SPP verkenning zal hier de komende tijd meer duidelijkheid over moeten ontstaan.

Een aantal zaken zal in teamgesprekken nog aandacht nodig hebben om ze in de loop van de komende onderdeel te laten worden van de teamactiviteiten.

* Er is een gedragen visie. Dit is een belangrijke maatlat voor de besluiten die je neemt. Hoe deze concreet zijn neerslag gaat krijgen, in bijvoorbeeld de begeleidingslijn, zal zich de komende jaren als dienstverlener breed zich doorontwikkeld duidelijk moeten worden.
* T.a.v de gewenste mate van tevredenheid bij zowel interne als externe partijen is wel de uitspraak gedaan dat men de NP kpi’s als uitgangspunt neemt. In de fasering van de plannen en aandachtsgebieden zitten voldoende opties om hier stappen in te zetten. Ik ga graag in gesprek over de keuzes op dit gebied.
* In de komende jaren zal ook het lopen van “bedrijfsstages” (in enkele subteams duidelijk benoemd) door het gehele team een actiepunt behoren te worden.
* Op examinering heeft dit team een verbeterplan ontwikkeld. De schoolexamencommissie zal dit borgen.

## BOV

Men kiest goede speerpunten zoals inzetten op talenten / deskundigheden, BPV, Begeleiding, Taal en rekenen, toenemende tevredenheid en verbetering van de communicatie. Bij de verbeterpunten zijn ook eigenaren benoemd. Dit past goed bij de koers richting meer zelf organiserend vermogen. De monitoring van de voortgang van de ingezette verbeterplannen zal de komende jaren vorm moeten krijgen in het verlengde van het traject “kwaliteit maak jezelf”.

Er is een gedragen visie. Dit is een belangrijke maatlat voor de besluiten die je neemt. Hoe deze concreet zijn neerslag gaat krijgen, in bijvoorbeeld de begeleidingslijn, zal zich de komende jaren als dienstverlener breed zich doorontwikkeld duidelijk moeten worden.

Door de Gildes is het contact met de praktijk op opleidingsniveau geborgd. De komende jaren zal er wellicht nog finetuning nodig zijn t.a.v. de collega’s die niet direct bij de Gildes betrokken zijn.

## WIN 14

Het spectrum van het strategisch plan wordt gedekt.
De richting in de plannen is duidelijk. Detailplannen ontbreken ten dele, wel zijn eigenaren benoemd bij de thema’s. Er is wel steeds een “SMART” verkenning aanwezig. Mede gezien de mate van zelf organiserend vermogen lijkt mij het toereikend.
In de portal zijn de noodzakelijke onderbouwingen t.a.v. de wettelijke vereisten aanwezig

## WIN 16

De plannen dekken het spectrum van het strategisch plan af. In de portal zijn de noodzakelijke onderbouwingen t.a.v. de wettelijke vereisten aanwezig.

Op examinering heeft dit team een verbeterplan ontwikkeld. Vanuit de schoolexamencommissie zal dit worden geborgd.

## WIN 17

Als geheel dekken de ambities en plannen het spectrum van het strategisch plan goed af. In enkele verbeterplannen zijn de stappen in de tijdpaden summier, terwijl er anderzijds in het ambitieplan wel een duidelijke fasering is. In gesprekken met het team zal hier meer duidelijkheid over ontstaan.

Dit zal ook zo zijn voor de onderstaande punten

* De omgevingsverkenning mist.
* Binnen Campus Winschoten vormen de loopbaancompetenties van Meijers en Kuipers een basis voor de begeleiding. In hoeverre dit wel is verwerkt in de verbeteringen die regelmatig genoemd zijn t.a.v. de zorgstructuur, zal in gesprekken met het team dit jaar duidelijk moeten worden. Er zijn zo te zien duidelijke begeleidingskeuzes gemaakt.
* In de komende jaren zal ook het lopen van “bedrijfsstages” door het gehele team een actiepunt behoren te worden. Het past prima bij het wel aanwezige speerpunt om de verbindingen tussen opleidingen en werkveld te verbeteren.

## WIN 18

Men kiest er in dit team voor dat ieder subteam eigen prioriteiten stelt. Dit zal het gevoelde eigenaarschap vergroten en wellicht zijn er in de komende jaren mogelijkheden om over de grenzen van de subteams heen te profiteren van de ervaringen van een ander.

Als geheel dekken de ambities en plannen het spectrum van het strategisch plan goed af.
In de omgevingsverkenning wordt een uitspraak gedaan over de demografische ontwikkeling in onze regio. In welke mate de voorgestelde acties tot een aanpassing kunnen leiden in het aantal studenten in dit team is mij niet duidelijk geworden.

Bij de verbeterpunten zijn ook eigenaren benoemd. Dit past wellicht bij de talenten van de betrokkenen en het past in ieder geval bij de koers richting meer zelf organiserend vermogen

T.a.v de gewenste mate van tevredenheid bij zowel interne als externe partijen is geen uitspraak gedaan.

In de komende jaren zal ook het lopen van “bedrijfsstages” (in enkele subteams duidelijk benoemd) door het gehele team een actiepunt behoren te worden. Het past prima bij het wel aanwezige speerpunt om de verbindingen tussen opleidingen en werkveld te verbeteren.