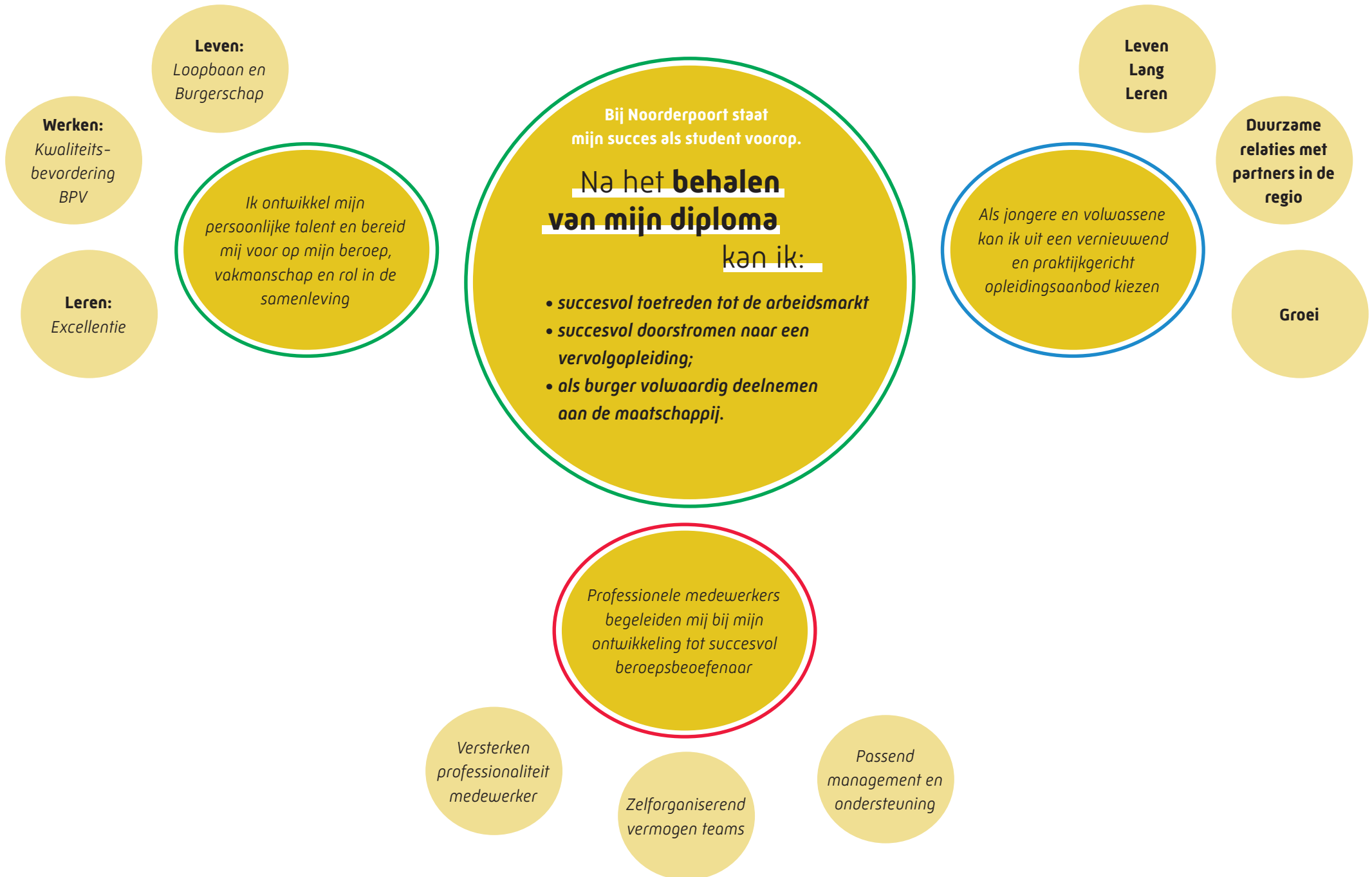


## Onderlegger: Het **Succes** van de **Student** voorop.

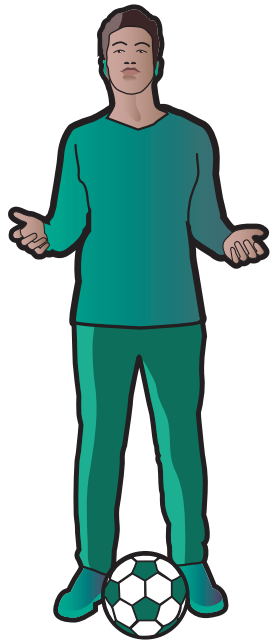


"Wij werken graag met stagiaires van Noorderpoort. Dankzij een groot (online) netwerk waar naast Noorderpoort en ons stagebedrijf ook andere professionals aan verbonden zijn, is het mogelijk snel informatie in te winnen over begeleiding van studenten en de aanpak van eventuele problemen. Hierdoor kunnen we stagiaires maatwerk bieden en optimaal begeleiden tijdens hun stageperiode." - Werkgever Grunneger Power, lokaal energiebedrijf

#### Doelstellingen Kwaliteitsbevordering BPV\*:

1) De tevredenheid over de BPV-begeleiding van Noorderpoort onder zowel (BOL en BBL) studenten als praktijkbegeleiders van BPV-bedrijven stijgt op een 5-puntsschaal van een 3,4 in 2013 naar een 3,8 in 2017 en 2018. Om dit te realiseren wordt o.a. ingezet op de digitale interactie over de studievoortgang tussen school en BPV bedrijf.

2) 100% van de moeilijk plaatsbare studenten wordt o.a. door het Stage Service Centrum succesvol bemiddeld naar passende BPV plekken in 2018. Dit draagt ook bij aan de bestrijding van VSV binnen Noorderpoort.



"Bij Noorderpoort krijg ik alle kansen om me te onderscheiden en te excelleren in mijn toekomstige beroep. Ik behoor tot de selecte groep studenten die deel kan nemen aan de speciaal ontwikkelde VIP-programmalijnen. Ik leer mijn kwaliteiten maximaal te ontwikkelen zodat ik deze later in kan zetten voor mijn werk, vervolgstudie en in de maatschappij." - Mehmet Bodewes, student Noorderpoort

#### Doelstellingen Excellentie\* :

1) In de periode 2015-2018 is voor een selectieve groep studenten van mbo niveau 2, 3 en 4 jaarlijks een toenemend en kwalitatief goed aanbod in excellentie-onderwijs ontwikkeld en uitgevoerd op de drie programmalijnen **VIP**:

- Vakwedstrijden
- Internationale stages
- Programma's verzaamd onderwijs en/of verzaarde beroepspraktijkvorming

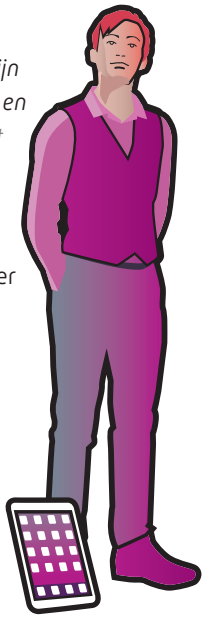
2) In 2018 heeft 5% van de studenten succesvol deelgenomen aan ons excellentie-aanbod en zich ontwikkeld in excellent vakmanschap.

3) Het aantal studenten dat succesvol is in internationale stages die voldoen aan de kwaliteitscriteria voor excellentie groeit van huidig 1% naar 2% in 2018.

4) De deelnemende studenten waarderen het aanbod in excellentie gemiddeld met een 7.

\* Doelstellingen vanuit Kwaliteitsplan Noorderpoort gelden t/m 2018. Na 2018 nieuwe normen vaststellen.

"Tijdens mijn opleiding verpleegkunde heb ik meer geleerd dan alleen een vak. We zijn goed voorbereid op een leven en een loopbaan in deze 21e eeuw, waar verandering en ontwikkeling een constante factor is." - Tammo Bodewes, oud-student Noorderpoort



#### Doelstellingen Loopbaan en Burgerschap:

1) Loopbaanoriëntatie en -begeleiding helpt studenten bij het beter en professioneler maken van keuzes voor talentontwikkeling en toekomstige loopbaan. Noorderpoort geeft samen met het afnemende werkveld en het toeleidend- en vervolgonderwijs zichtbaar vorm aan de vijf loopbaancompetenties van Meijers en Kuipers:

- Kwaliteiten/capaciteitenreflectie *wie ben ik, wat kan ik?*
- Motievenreflectie *wat wil ik?*
- Werkexploratieonderzoeken *wat bij mij past?*
- Loopbaansturing *hoe bereik ik dat en welke stappen zet ik?*
- Netwerken *wie kan mij daarbij helpen?*

2) De tevredenheid onder studenten over Loopbaanbegeleiding stijgt (op een 5-puntsschaal) van een 2,9 in 2015 naar een 3,5 in 2020.

3) Noorderpoort ziet beroepsvorming en burgerschapsvorming als onlosmakelijk met elkaar verbonden. Aansluitend bij het kwalificatiedossier worden onderstaande onderdelen in het curriculum van Loopbaan en Burgerschap opgenomen:

- Ondernemend gedrag;
  - Vitaal burgerschap (o.a. sport, voeding);
  - Maatschappelijke actualiteit in school/opleiding;
  - Duurzaam in samenwerking;
  - Kritisch denken, omgaan met wereld van informatie en meningsvorming.
- Dit kan zowel binnen- als buitenschools vorm krijgen.



*"De wereld van de energietransitie verandert doorlopend. Up-to-date kennis is belangrijk om bij te blijven in het snel ontwikkelende bedrijfsleven. Dankzij de community die op initiatief van Noorderpoort is opgericht, kan ik op ieder moment extra bijscholing volgen.*

*Zo houd ik mijn kennis en vaardigheden actueel." - Boelo Bodewes, oud-student Noorderpoort*

### Doelstellingen Leven Lang Leren:

1) Noorderpoort kent vanouds een sterke traditie in de BBL. Het percentage BBL-studenten per opleiding stijgt gedifferentieerd ten opzichte van het huidige Noorderpoort gemiddelde van 16,6% in 2014. Gestreefd wordt naar een gemiddeld Noorderpoort percentage tussen de 17,5% en 20% in 2018.\* Daarnaast is het aanbod van leerwegen zoals de bol-bbl variant en de derde leerweg stijgend ten opzichte van 2015.

2) Noorderpoort biedt uiterlijk in 2020 een passend aanbod van bij- en/of omscholing (keuzedelen, BBL, maatwerk) voor oud-studenten en/of medewerkers van bedrijven/instellingen uit de regio. Om flexibel leren te bevorderen, maken we hierbij gebruik van blended learning.

3) Noorderpoort wil duurzame verbindingen aangaan met oud-studenten en ontwikkelt hiervoor een netwerk van alumni. In 2018 beschikt Noorderpoort over actuele (contact)gegevens van 80% van de afgestudeerden na schooljaar 2016-2017. Alumni krijgen een voucher aangeboden voor het volgen van een keuzedeel bij Noorderpoort.



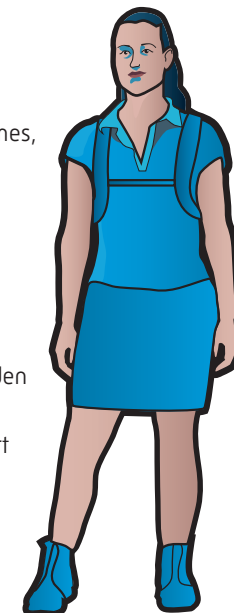
*"Ik ben blij dat mijn vooropleiding goed aansluit bij mijn opleiding bij Noorderpoort. Na een vlotte en persoonlijke intake, ben ik aan een passende nieuwe opleiding begonnen. De meeste lessen volg ik echt in de praktijk, zoals in bedrijfsruimtes, zodat ik datgene wat ik geleerd heb, ook gelijk tot uitvoering kan brengen." - Isa Bodewes, student Noorderpoort*

### Doelstellingen Duurzame samenwerking met partners in de (internationale) regio:

1) Praktijkgerichte leeromgeving (voorbeelden: leergildes, opdrachten uit bedrijven, simulaties, games, gastdocenten, excursies): aansluitend bij de mogelijkheden binnen de branche of sector geeft elke opleiding vorm aan leren met de praktijk, zowel binnen- als buitenschools. Ieder team neemt hierover minimaal 2 aantoonbare voorbeelden op in het teamplan.

2) Doorstroom mbo-hbo: mbo 4 opleidingen geven vorm aan de Noorderpoort ambities voor de versterking van de aansluiting mbo-hbo ten behoeve van studenten die door willen stromen naar het hbo. Het betreft de volgende ambities: 'Actieve keuzebegeleiding', 'Generieke studievaardigheden mbo-hbo', 'Verbetering uitstroom grote mbo-opleidingen met hoge uitval in het hbo', 'Invoering keuzedelen doorstroom mbo-hbo' en 'Monitoring problematische doorstroomroutes'. Dit resulteert in 2018 in een beter studiesucces en minder uitval met name in de propedeuse. Het gemiddelde uitvalpercentage sluit aan bij de noordelijke prestatieafspraken (maximaal 27,5%).

3) Doorstroom vo-mbo: Noorderpoort zet in op een professionele overdracht en passende plaatsing van het vo naar het mbo.



*"Ik heb de start van Noorderpoort in 1996 meegemaakt, de groei van ons ROC in de jaren die daarop volgden, maar ook de dip van de periode rond 2014. Noorderpoort heeft gelukkig altijd ingezet op innovatie en nieuwe onderwijstrajecten waarbij het succes van de student voorop staat. Dankzij de daadkracht en het doorzettingsvermogen van alle collega's, is er uiteindelijk een groei van 5% in het studentenaantal gerealiseerd. Daar ben ik trots op." - Baukje Bodewes, teammanager Noorderpoort*

### Doelstellingen Groei:

*Regulier onderwijs:*

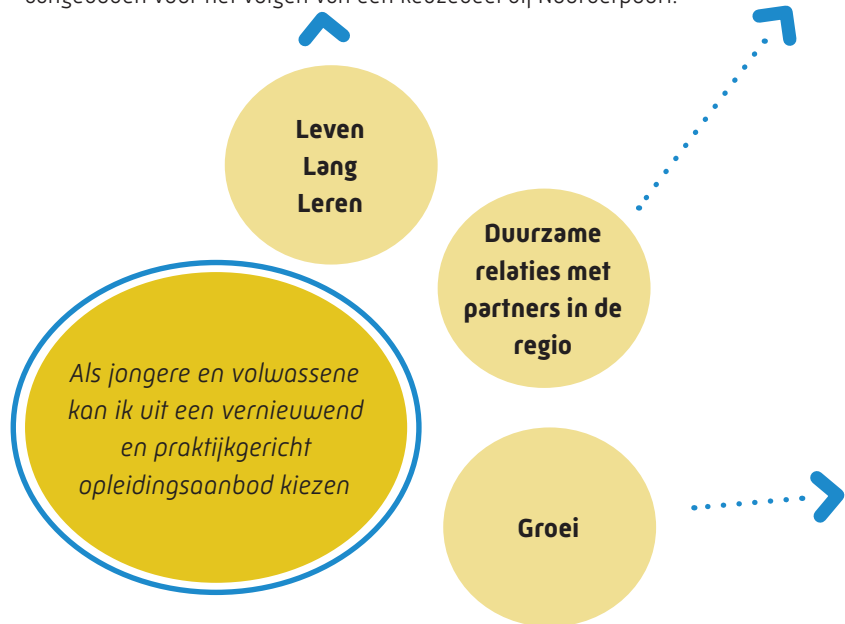
1) Noorderpoortbreed is het aantal studenten in 2020 met 5% gegroeid t.o.v. 2015 zodat de kwaliteit en voorzieningen op peil kunnen blijven. De realisatie kan per school/opleiding verschillen.

*Contractonderwijs:*

2) Scholen revitaliseren contractonderwijs in samenhang met de markt. Inzetten op groei t.o.v. 2015.

*Educatie:*

3) Om ook van betekenis te blijven voor volwassenen in stad en regio, blijft Noorderpoort investeren in aanbod voor specifieke doelgroepen zoals laaggeletterden en inburgeraars. Dit gebeurt in nauwe samenwerking met publieke en particuliere samenwerkingspartners. De doelstelling is groei van het aantal educatie- en inburgeringstrajecten (bv. n.a.v. komst vluchtelingen) en deelnemers kansrijk door te laten stromen vanuit Educatie naar beroepsonderwijs.



*"Door mijn jarenlange ervaring in het bedrijfsleven, heb ik veel kennis in huis die ik met liefde overbreng op de nieuwe generatie. Noorderpoort biedt mij de kans om mij verder te ontwikkelen en deze grijp ik natuurlijk met beide handen aan." - Berend Bodewes, zij-instromer bij Noorderpoort en genomineerd voor Noorderpoort docent van het jaar 2021*

#### Doelstellingen Versterken professionaliteit medewerker:

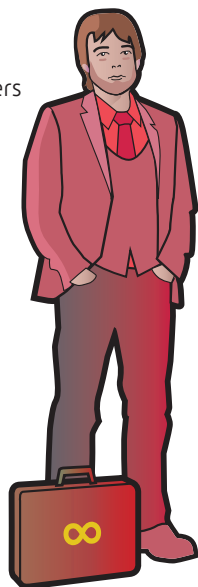
1) Bij Noorderpoort is bevoegd zijn de basis en aantoonbare & zichtbare bekwaamheid de norm. Per functiereeks is er een kader waarin minimaal staat omschreven waar medewerkers (blijvend) aan moeten voldoen.

2) In het Noorderpoortprofiel gaat het niet alleen om bekwaamheden en vakmanschap, maar ook nadrukkelijk om een professionele houding en professioneel gedrag, samenwerken, talent en zichtbaar eigenaarschap. Medewerkers zijn duurzaam en flexibel inzetbaar en dragen in hun dagelijks handelen bewust bij aan het succes van studenten. Activiteiten hiervoor worden uitgewerkt in de teamscholingsplannen.

3) Het onderwijzend personeel voldoet minimaal aan de kwalificaties zoals beschreven in het kwalificatiedossier van de docent/wet BIO en is uiterlijk 2017 ingeschreven in het lerarenregister. Zij houden hierin doelgericht en doelbewust hun professionaliseringsactiviteiten voor herregistratie op peil. Noorderpoort faciliteert dit.

4) Noorderpoort verwacht zowel van studenten als van medewerkers een lerende houding. Onderwijsmedewerkers vragen jaarlijks feedback ten aanzien van hun bekwaamheid door middel van studentevaluaties en collegiale lesobservaties. Daarbij worden de Profscan (90°) en een 360° feedback instrument ingezet.

5) Noorderpoort wil maximaal aansluiten bij ontwikkelingen in het werkveld. Alle onderwijs-medewerkers doen jaarlijks minimaal één activiteit in de beroepspraktijk (bv. docentstage, job-shadowing etc.) om zijn/haar bekwaamheid op peil te houden en zo actief in verbinding te staan met het werkveld waarvoor zij opleiden. Overige medewerkers doen jaarlijks minimaal één activiteit op een school om een goede aansluiting te houden bij de ontwikkelingen in het onderwijs.



Professionele medewerkers begeleiden mij bij mijn ontwikkeling tot succesvol beroepsbeoefenaar

Versterken professionaliteit medewerker

Zelforganiserend vermogen teams

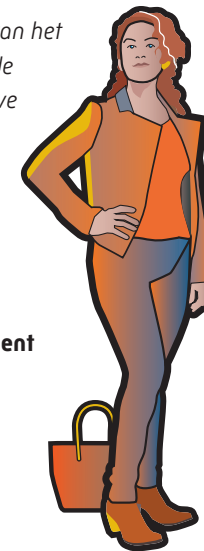
Passend management en ondersteuning

*"Het is prettig om als student door een overzichtelijk team van professionals begeleid te worden. Door de korte lijntjes is het voor mij altijd duidelijk bij wie ik terecht kan met mijn vragen." - Isa Bodewes, student Noorderpoort*

#### Doelstellingen Versterken 'Team aan zet':

- 1) In 2020 zijn alle teams zelforganiserend en taakvolwassen. Dit betekent dat het team:
  - een gedeelde en gedragen (onderwijs)visie heeft;
  - helderheid heeft over het kader en de opdracht van het team;
  - vanuit kwaliteit en resultaten werkt en hierover verantwoording aflegt.
- 2) De taakvolwassenheid van het team bepaalt mede de gehanteerde stijl van leidinggevend en de interventies om richting zelforganisatie te groeien.
- 3) Elk team heeft het Professioneel Statuut op basis van individuele capaciteiten, competenties, belastbaarheid, voorkeuren, talenten en functie volledig geïmplementeerd. Daarbij wordt rekening gehouden met een evenwichtige verdeling van het werk gedurende het jaar en tussen teamleden.

*"Sinds een paar maanden maak ik deel uit van het pilotteam 'van manager tot Onderwijskundig leider'. Het doel van het pilotteam is om mede dankzij goede selfservice tools veel administratieve handelingen overbodig te maken. Ik kan het team hierdoor meer begeleiden bij het taakvolwassen worden." - Baukje Bodewes, teammanager Noorderpoort*



#### Doelstellingen Passend management en ondersteuning:

1) De koers van het mensgericht leiderschapsprofiel wordt voortgezet. Directeuren geven leiding op basis van de 5 resultaatgebieden uit het leiderschapsprofiel aangevuld met Noorderpoort-brede portefeuilles.

2) De leidinggevende is verantwoordelijk voor de begeleiding van het team bij het taakvolwassen worden en heeft daarbij een nadrukkelijke HR-taak richting de medewerkers. In uiterlijk 2017 start de ontwikkelingsgerichte beoordeling voor teammanagers zoals deze ook al voor directeuren wordt toegepast. Afhankelijk van de taakvolwassenheid van het team, kan het team een voordracht doen voor benoeming van een teammanager wanneer dat aan de orde is.

3) Noorderpoort stelt minimaal 68% van de middelen beschikbaar ten behoeve van de directe uitvoering van het beroepsonderwijs. Dit betekent een toename van 65% naar 68%.

4) Noorderpoort kiest voor een integrale en lean-ingerichte ondersteuning voor studenten en medewerkers. Er wordt toegewerkt naar een hoogwaardige staf (zowel centraal als op de scholen) met professionals die multidisciplinair en servicegericht werken. De staf voegt expertise toe aan het primaire proces om het succes van de student optimaal te faciliteren.