

2019-2022
**kwaliteits
agenda**



Het Succes van de Student voorop

Inhoudsopgave Kwaliteitsagenda 2019-2022 Noorderpoort

1. Voorwoord College van Bestuur 4
2. Inleiding/leeswijzer 5
3. Proces Kwaliteitsagenda 6
 - 3.1 Uitgangspunten 6
 - 3.2 Tijdpad 6
 - 3.3 Draagvlak en commitment stakeholders 8
 - 3.4 Proces na gesprek met de commissie kwaliteitsafspraken mbo 9
4. Regiovisie 10
 - 4.1 Afbakening werkgebied 10
 - Verdeling scholen Noorderpoort 10
 - Andere mbo-instellingen in werkgebied 10
 - 4.2 Economie Groningen 11
 - 4.3 Arbeidsmarkt Noord-Nederland 12
 - Kwantitatieve vraagontwikkeling 12
 - Kwalitatieve vraagontwikkeling 12
 - 4.4 Maatschappelijke opdracht van Noorderpoort 13
 - 4.5 Macrodoelmatigheid 14
 - 4.6 Samenwerking gemeenten 15
 - 4.7 Conclusie 15
5. Ontwikkelingen Noorderpoort 17
 - 5.1 Profiel Noorderpoort 17
 - Organogram 17
 - Doelgroepen 18
 - 5.2 Onderwijsvisie 18
 - 5.3 Strategisch Plan 2016-2020 19
 - 5.4 Organisatieontwikkeling 23
 - Team aan Zet 23
 - Veranderende ondersteuning 23
 - 5.5 Kwaliteit van het onderwijs 23
 - P&C cyclus 23
 - Sterke punten en aandachtspunten onderwijskwaliteit Noorderpoort 24
 - 5.6 Onderbouwing thema's 25
 - 5.7 Conclusie 30
6. Thema's Kwaliteitsagenda 31
 - 6.1 Thema jongeren vanuit een kwetsbare naar een kansrijke positie 31
 - 6.2 Thema Gelijke kansen 36
 - 6.3 Thema Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst 41
 - 6.4 Thema Leven Lang Ontwikkelen 46
 - 6.5 Voorwaarde Ondersteuning Onderwijslogistiek 49

7. Interne monitoring en verantwoording	52
7.1 Interne monitoring en verantwoording	52
Kwaliteitsborging Noorderpoort	52
Vervolg na indiening van de Kwaliteitsagenda 2019-2022	54

Colofon	55
----------------	-----------

Bijlagen

1. Overzicht externe stakeholders bijeenkomst 3 juli 2018
2. Vragenlijst internetconsultatie medewerkers, oktober 2018
3. Vragenlijst internetconsultatie leden Centrale Studenten Raad, oktober 2018
4. Overzicht Onderwijsvisie mbo 2016-2020 '*GPS naar wendbaar vakmanschap*'
5. Strategisch Plan Noorderpoort (het verhaal en de onderlegger)
6. Overzicht Kwaliteitsborging Noorderpoort
7. Overzicht Cyclisch werken
8. Kernpartners met concrete bijdrage aan het project Werkplaats voor digitaal vakmanschap
9. Begroting Kwaliteitsagenda 2019-2022

1. Voorwoord College van Bestuur

Noorderpoort zet het succes van de studenten voorop met als doel dat ze met vertrouwen aan het werk gaan of een vervolgstudie oppakken en als weldenkende en evenwichtige burgers hun rol vervullen in onze snel veranderende samenleving. Het motto van het Bestuursakkoord mbo 'Trots, vertrouwen en lef', sluit goed aan bij de koers die Noorderpoort in de afgelopen jaren heeft gekozen en voort zal zetten in de komende jaren.

Trots

Onze merkbelofte luidt: 'Noorderpoort versterkt de regio' en één van onze waarden is trots; trots op wie we zijn en wat we kunnen. Zelfbewust in onze keuzes. We weten wat we willen en waar we goed in zijn; daarop richten we onze aandacht en energie. Noorderpoort werkt nauw samen met instellingen en bedrijven in de omgeving om goed aan te sluiten op de wensen uit het bedrijfsleven en op het hbo.

Vertrouwen

We hebben in de afgelopen jaren goede resultaten behaald: er is vertrouwen in onze mbo-instelling. De inspectie heeft haar vertrouwen uitgesproken, onze collega mbo-instellingen hebben dat vanuit het kwaliteitsnetwerk mbo ook gedaan en bovenal laten onze studenten en medewerkers een positief geluid horen in de verschillende onderzoeken die er zijn geweest.

Vanuit de gedachte 'team aan zet' geven wij als College van Bestuur in toenemende mate meer ruimte aan de teams om het onderwijs en de begeleiding aan onze studenten vorm te geven. Wij vertrouwen erop dat we met elkaar op die wijze goede resultaten bereiken en kunnen vasthouden.

Lef

Dit laatste vraagt ook lef vanuit onze kant. De teams/scholen zullen in hun eigen (sub)regio met de partners keuzes maken voor de inzet van de kwaliteitsmiddelen op de vier thema's die we in deze Kwaliteitsagenda hebben opgenomen:

1. Jongeren vanuit een kwetsbare naar een kansrijke positie
2. Gelijke kansen
3. Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst
4. Leven Lang Ontwikkelen

Daarnaast is als 'voorwaarde' Ondersteuning Onderwijslogistiek opgenomen.

Ons huidige Strategisch Plan loopt tot 2020 en deze Kwaliteitsagenda tot eind 2022. We zetten het huidige Strategisch Plan voort, de landelijke speerpunten kunnen onder onze eigen speerpunten en doelstellingen worden geschaard. In deze Kwaliteitsagenda geven we op de gekozen thema's aansluitende ambities en doelstellingen mee.

Nog meer dan in het vorige Kwaliteitsplan stellen we middelen direct beschikbaar aan de teams/scholen. Was dat bij de start van het Kwaliteitsplan 2015-2018 nog een derde, het betreft nu ruim driekwart van de kwaliteitsmiddelen. De teams/scholen worden gevraagd om activiteitenplannen op te stellen op de bovenstaande thema's. De overige middelen gaan via een indirecte route naar het onderwijs en komen ook ten goede aan de studenten. Het gaat dan met name om de middelen ter voorkoming van voortijdig schoolverlaten, beroepspraktijkvorming, excellentie en nieuwe opleidingstrajecten.

Op een echt Groningse wijze en met elan nemen we het voortouw om onze regio verder te versterken.

Rob Schuur
Wim van de Pol
College van Bestuur

2. Inleiding/leeswijzer

Sinds 2015 maakt het Ministerie van OCW afspraken met mbo-instellingen over kwaliteitsverbetering. De periode van het Integraal Kwaliteitsplan 2015-2018 van Noorderpoort loopt ten einde. Onderstaande leeswijzer schetst een beeld van de achtergrond van de nieuwe kwaliteitsafspraken en de onderwerpen die in de Kwaliteitsagenda van Noorderpoort zijn opgenomen.

Bestuursakkoord 2018-2022

In februari 2018 ondertekenden de Minister van OCW en de MBO Raad het 'Bestuursakkoord 2018-2022: Trots, vertrouwen en lef'. In het akkoord zijn de gezamenlijke ambities voor de ontwikkeling van het beroepsonderwijs opgenomen en zijn afspraken gemaakt over een nieuwe tranche kwaliteitsafspraken. Het is de bedoeling om in de Kwaliteitsagenda drie landelijke thema's op te nemen (gelijke kansen, arbeidsmarktrelevant opleiden en kwetsbare jongeren), maar daarnaast staan vooral de regionale ambities centraal.

In juni 2018 is de Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2019-2022 door het ministerie van OCW bekend gemaakt. Daarin staan gedetailleerde aanwijzingen en voorwaarden voor de aanlevering van de Kwaliteitsagenda door de mbo-scholen, de subsidievoorwaarden en de beoordeling.

Opbouw Kwaliteitsagenda 2019-2022 Noorderpoort

De Kwaliteitsagenda is als volgt opgebouwd:

- In hoofdstuk 3 '*Proces Kwaliteitsagenda*' staat beschreven hoe de Kwaliteitsagenda tot stand is gekomen: welke uitgangspunten we hierbij hebben gehanteerd, hoe het tijdpad er uit zag en hoe de stakeholders er bij betrokken zijn om tot een gedragen Kwaliteitsagenda te komen.
- In hoofdstuk 4 '*Regiovisie*' is meer informatie te vinden over het werkgebied van Noorderpoort; de regio Groningen. Er is o.a. een beschrijving opgenomen van de economie en arbeidsmarkt van Groningen en het thema macrodoelmatigheid.
- In hoofdstuk 5 '*Ontwikkelingen Noorderpoort*' volgt o.a. een overzicht van Noorderpoort als organisatie, de visie en strategische doelstellingen. Ook wordt de onderwijskwaliteit beschreven op basis van diverse (recente) in- en externe onderzoeken.
- Op basis van de regiovisie, het Strategisch Plan van Noorderpoort en de stand van zaken ten aanzien van de onderwijskwaliteit zijn in hoofdstuk 6 '*Thema's Kwaliteitsagenda*' ambities en specifieke activiteiten geformuleerd. De ambities en activiteiten zullen bijdragen aan het verder ontwikkelen van de kwaliteit van ons onderwijs en het nóg beter voorbereiden van studenten op hun toekomst.
- Tot slot wordt in hoofdstuk 7 '*Interne monitoring en Verantwoording*' een beeld gegeven hoe de voortgang en het realiseren van de ambities wordt gevolgd en hoe het verantwoordingsproces wordt opgepakt.

3. Proces Kwaliteitsagenda

De Kwaliteitsagenda is na een korte intensieve periode tot stand gekomen. Samen met ex- en interne stakeholders van Noorderpoort is een zorgvuldig proces doorlopen om input op te halen voor de thema's en ambities. De hierbij gehanteerde uitgangspunten staan in paragraaf 3.1 beschreven. Verder geeft dit hoofdstuk een beeld van de diverse ondernomen activiteiten om tot de Kwaliteitsagenda te komen (paragraaf 3.2) en de wijze waarop de stakeholders hierbij betrokken zijn (paragraaf 3.3). Tot slot wordt in paragraaf 3.4 het proces beschreven van het gesprek met de commissie kwaliteitsafspraken mbo d.d. 22 november 2018.

3.1 Uitgangspunten

Onderstaand volgt een overzicht van de uitgangspunten voor de Kwaliteitsagenda van Noorderpoort:

- Om de ambities en activiteiten goed aan te laten sluiten bij de ontwikkelingen in de regio, is de inbreng voor de Kwaliteitsagenda van 'buiten naar binnen' opgehaald.
- Om de komende jaren mee te kunnen blijven bewegen met de snel veranderende samenleving/ arbeidsmarkt, is enige ruimte nodig bij de uitwerking van de ambities. De Kwaliteitsagenda kent dus een voortschrijdend karakter.
- Noorderpoort is halverwege de huidige Strategisch Planperiode 2016-2020. De thema's, ambities en activiteiten van de Kwaliteitsagenda 2019-2022 sluiten aan bij (het realiseren van) de doelstellingen uit het Strategisch Plan.
- Noorderpoort bevindt zich in een transitie van een centraal geleide organisatie naar een organisatie waarbij de scholen en teams meer ruimte krijgen om het Strategisch Plan uit te werken. De uitrol van de Kwaliteitsagenda sluit aan bij de ontwikkeling van 'Team aan Zet'.
- In het Strategisch Plan van Noorderpoort is opgenomen dat meer middelen beschikbaar worden gesteld ten behoeve van de directe uitvoering van het beroepsonderwijs. Deze lijn wordt ook aangehouden bij de verdeling van de middelen voor de Kwaliteitsagenda.
- Noorderpoort zet met partners in de regio, al vele jaren succesvol in op het voorkomen van voortijdig school verlaten van studenten. Aangezien de Regeling resultaatafhankelijke bekostiging VSV mbo doorloopt tot 1 januari 2020, is de inzet van de VSV-middelen in deze Kwaliteitsagenda eerst buiten beschouwing gelaten. In de loop van 2019 zal de inzet van de middelen in de regio nader worden bepaald.

3.2 Tijdpad

Voor de zomervakantieperiode 2018 is zoveel mogelijk input opgehaald bij stakeholders. De periode na de zomervakantie stond vooral in het teken van het formuleren van de (concept) ambities en activiteiten en daar overeenstemming over bereiken met de interne stakeholders.

Onderstaand is een overzicht opgenomen met daarin de acties en de activiteiten die vanaf april 2018 zijn ondernomen:

Datum/periode	Actie/activiteit	Betrokkenen
10 en 24 april 2018	Oriënterend gesprek over Kwaliteitsagenda 2019-2022	CvB school-stafdirecteuren
7 juni 2018	Bekendmaking Regeling kwaliteitsafspraken	OCW

Datum/periode	Actie/activiteit	Betrokkenen
juni 2018	Gesprek in Noordelijk overleg macrodoelmatigheid over afstemming Kwaliteitsagenda	CvB
juni 2018	Gesprek met Alfa-college over afstemming regiovisie Kwaliteitsagenda	CvB
3 juli 2018	Bijeenkomst in Zuidbroek over thema's en ambities Kwaliteitsagenda	CvB, interne stakeholders externe stakeholders
10 juli 2018	Keuze voor thema's Kwaliteitsagenda	CvB school-stafdirecteuren
30 augustus 2018	Eerste concept ambities en specifieke activiteiten o.b.v. input 3 en 10 juli 2018	bestuursdienst
7 september 2018	Tweede concept ambities en specifieke activiteiten o.b.v. input inhoudelijk betrokkenen	bestuursdienst
18 september 2018	Gesprek over en keuzes voor ambities en specifieke activiteiten	CvB interne stakeholders
24 september	Derde concept ambities en specifieke activiteiten o.b.v. input bijeenkomst 18 september	bestuursdienst
25 september - 1 oktober 2018	Internetconsultatie over derde concept ambities en specifieke activiteiten	medewerkers leden CSR
september en oktober 2018	(In)formeel overleg met OR en CSR	CvB OR en CSR
september 2018	Informeel overleg met mbo-scholen Noord-Nederland	CvB bestuursdienst
27 september 2018	Bekendmaking beschikbare middelen Kwaliteitsagenda	OCW
4 oktober 2018	Vierde concept ambities en specifieke activiteiten o.b.v. input internetconsultatie	bestuursdienst
8 oktober 2018	Vaststellen ambities en bovenschoolse activiteiten	CvB
10 oktober 2018	Bespreking stand van zaken voortgang Kwaliteitsagenda	RvT
15 oktober 2018	Bespreking concept gehele Kwaliteitsagenda 2018	CvB
oktober 2018	Interne verdeling middelen Aanlevering activiteitenplannen	CvB, school-stafdirecteuren bestuursdienst
29 oktober 2018	Vaststelling Kwaliteitsagenda 2019-2022	CvB
30 oktober 2018	Verzending Kwaliteitsagenda naar Commissie Kwaliteitsafspraken	bestuursdienst
november-december 2018	Interne bespreking verdere planning en verantwoording Kwaliteitsagenda 2019-2022	CvB, school-stafdirecteuren bestuursdienst
Vanaf januari 2019	Start uitvoering Kwaliteitsagenda 2019-2022	Teams/scholen

3.3 Draagvlak en commitment stakeholders

Zoals uit bovenstaand tijdspad blijkt, zijn de stakeholders van Noorderpoort op verschillende manieren betrokken bij de totstandkoming van de Kwaliteitsagenda. Hieronder volgt per stakeholder een kort overzicht van de activiteiten:

Externe stakeholders

Noorderpoort werkt al jaren goed samen met organisaties en bedrijven in de regio. Dit blijkt bijvoorbeeld uit afstemming over het opleidingsaanbod en de vele samenwerkingsverbanden. Bij de totstandkoming van het Strategisch Plan 2016-2020 hebben gesprekken plaatsgevonden met externe stakeholders. Ook bij de verschillende RIF-aanvragen zijn veel stakeholders betrokken die de RIF-aanvragen mede hebben ondertekend en een financiële bijdrage leveren. Recent hebben we vernomen dat de RIF-aanvragen 'Werkplaats voor Digitaal Vakmanschap' en 'Gas 2.0' toegekend zijn. Deze trajecten gaan binnenkort van start.

Aansluitend bij bovengenoemde inbreng, heeft er begin juli 2018 een bijeenkomst plaatsgevonden met externe stakeholders van Noorderpoort. Zie voor een overzicht van de deelnemers bijlage 1. Aan de hand van een World-café setting hebben zij meegedacht over thema's voor de Kwaliteitsagenda.

Verder heeft er afstemming plaatsgevonden met de Noordelijke instellingen ten behoeve van de regiovisie van de Kwaliteitsagenda (Bestuurlijk overleg Noordelijke Macrodoelmatigheid, afstemming Alfa-college, bijeenkomst noordelijke ROC's).

Interne stakeholders

De school- en stafdirecteuren en diverse (inhoudsdeskundige) teammanagers en/ of docenten hebben tijdens verschillende bijeenkomsten in juli en september 2018 de ambities voor de Kwaliteitsagenda opgesteld. Daarbij is ook een aantal specifieke activiteiten benoemd die bijdragen aan die ambities.

Daarnaast is de werkgroep kwaliteitsmiddelen (bestaande uit twee schooldirecteuren, de directeur Bestuursdienst, de directeur Financieel Economische Zaken en twee bestuursadviseurs) betrokken bij de voorbereidingen rondom de Kwaliteitsagenda en de verdeling van de middelen.

Gezien de krappe tijd die er voor het opstellen van de Kwaliteitsagenda was, hebben we ervoor gekozen om alle overige medewerkers van Noorderpoort via een internetconsultatie te vragen of ze de hoofdlijnen van de Kwaliteitsagenda 2019-2022 ondersteunen. Eind september is via de portal van Noorderpoort een oproep gedaan om te reageren op de voornemens. In totaal hebben 58 medewerkers deelgenomen aan de internetconsultatie. Zie voor de vragenlijst van de internetconsultatie bijlage 2.

De volgende voornemens worden, op basis van de resultaten, voldoende (minimaal twee derde van de respondenten) ondersteund om in de Kwaliteitsagenda op te nemen:

- meer inzetten op flexibilisering van het onderwijs voor onze studenten;
- de samenwerking met bedrijven en instellingen in de regio intensiveren om beter aan te sluiten op de behoefte van de arbeidsmarkt;
- verdere professionalisering van medewerkers op het gebied van blended/hybride leren om het onderwijs verder te flexibiliseren;
- extra investering in de onderwijsprocessen om flexibilisering van het onderwijs mede mogelijk te maken;
- meer innovatieve opleidingstrajecten aanbieden;
- binnen het nieuwe sportcentrum een heroriëntatie programma creëren voor studenten die vanwege een verkeerde opleidingskeuze zijn uitgevallen binnen Noorderpoort;
- blijven inzetten op het thema excellentie, o.a. om talentontwikkelingsprogramma's te ontwikkelen voor studenten op alle niveaus;

- aansluitend bij de mogelijkheden binnen de branche of sector de uitvoering van opleidingstrajecten steeds meer plaats laten vinden binnen de bedrijven/instellingen.

Verder geven medewerkers aan dat teams meer kunnen doen om passende opleidingstrajecten aan te bieden aan starters, herstarters en doorstarters en dat nog niet alle teams voldoende toegerust zijn om de komende jaren vorm te geven aan de veranderingen binnen het beroepsonderwijs.

Medezeggenschap

De Ondernemingsraad (OR) en Centrale Studenten Raad (CSR) zijn via (in)formeel overleg betrokken bij de voortgang van de Kwaliteitsagenda.

Ook is, in overleg met de CSR afgesproken om de leden van de CSR via een internetconsultatie te raadplegen. Voor de vragenlijst zie bijlage 3. Zes van de acht CSR-leden hebben de vragenlijst ingevuld. De meeste bovengenoemde voornemens worden ook door de studenten ondersteund om in de Kwaliteitsagenda op te nemen.

Daarnaast blijkt dat een aantal leden geen mening heeft over het thema excellentie, met name over het voornemen om talentontwikkelingsprogramma's te ontwikkelen voor studenten op alle niveaus.

3.4 Proces na gesprek met de commissie kwaliteitsafspraken mbo

In november 2018 is er door de commissie kwaliteitsafspraken mbo een gesprek gevoerd met het College van Bestuur en de adviseurs die betrokken zijn bij de opstelling van de kwaliteitsagenda Noorderpoort. De commissie heeft in het gesprek haar waardering uitgesproken over de kwaliteitsagenda die is ingediend, maar heeft tegelijkertijd aangegeven dat op een aantal punten bijstelling gewenst is.

Naar aanleiding van het gesprek heeft Noorderpoort de volgende acties ondernomen:

Datum/periode	Actie/activiteit	Betrokkenen
22 november 2018	Gesprek met commissie kwaliteitsafspraken mbo over ingediende kwaliteitsagenda 2019-2022	commissie, CvB, bestuursdienst
27 november 2018	Terugkoppeling van gesprek met de commissie aan school- en stafdirecteuren Opdracht en mandaat aan werkgroep kwaliteitsmiddelen voor aanpassing kwaliteitsagenda	CvB school-stafdirecteuren
28 november 2018	Vorbereiding aanpassing kwaliteitsagenda	bestuursdienst
10 december 2018	Bespreking eerste concept aanpassing kwaliteitsagenda	CvB bestuursdienst
11 december 2018	eerste concept aanpassing kwaliteitsagenda naar werkgroep met verzoek om schriftelijke reactie	werkgroep kwaliteitsmiddelen bestuursdienst
18 december 2018	Bespreking eerste concept aanpassing	werkgroep kwaliteitsmiddelen bestuursdienst
7 januari 2019	Tweede concept aanpassing gereed	bestuursdienst
9 januari 2019	Akkoord van werkgroep op het tweede concept	werkgroep kwaliteitsmiddelen
14 januari 2019	Bespreking tweede concept aanpassing	CvB bestuursdienst
21 januari 2019	Vaststelling aanpassing kwaliteitsagenda Noorderpoort Verzenden aangepaste kwaliteitsagenda aan de commissie	CvB bestuursdienst

4. Regiovisie

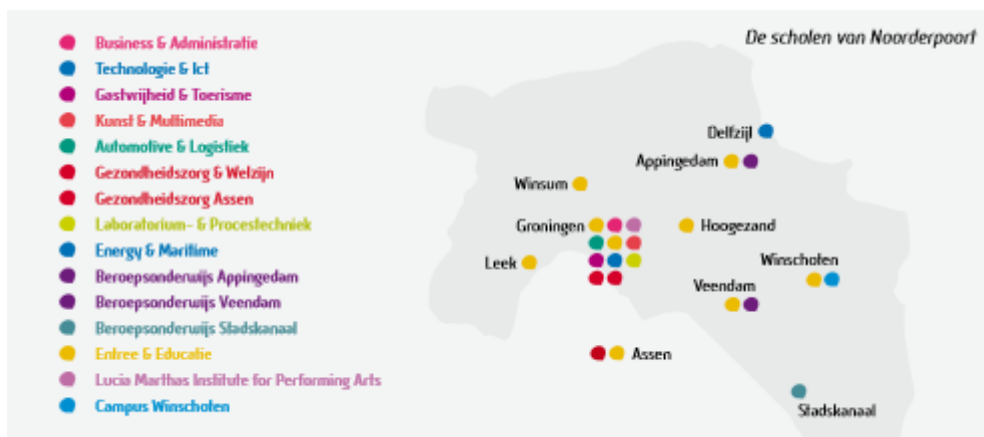
Noorderpoort heeft in haar missie de merkbelofte opgenomen: 'Noorderpoort versterkt de regio'. We gaan hiervoor duurzame en intensieve verbindingen aan met medewerkers, studenten, regionale bedrijven, instellingen en overheden. Voor deze partijen wil Noorderpoort een 'ontwikkelingspartner voor het leven' zijn, op het gebied van beroepsvorming, loopbaan, onderwijs en kennis. Dit vanuit de overtuiging dat een langdurige bundeling van krachten Noordoost-Nederland verder helpt in haar ontwikkeling tot een sterke regio. Onderstaande regiovisie beschrijft het werkgebied van Noorderpoort en de belangrijkste ontwikkelingen daarbinnen.

4.1 Afbakening werkgebied

Verdeling scholen Noorderpoort

Noorderpoort is een ROC op algemeen bijzondere grondslag in de provincie Groningen en in Noord-Drenthe. Noorderpoort bestaat uit 15 verschillende scholen, verspreid over het gehele werkgebied en telt bijna 13.000 studenten, jaarlijks 1.200 cursisten en zo'n 1.400 medewerkers. Het onderwijs wordt verzorgd door 50 teams. Noorderpoort biedt:

- 170 reguliere middelbare beroepsopleidingen (mbo: Entreeopleidingen en niveau 2 t/m 4);
- contractonderwijs (na-, bij- en omscholing op mbo-niveau);
- educatie- en inburgeringstrajecten.



Andere mbo- instellingen in werkgebied

Onderstaand overzicht geeft een beeld van de opleidingen die andere mbo-instellingen in onze regio verzorgen:

Stad Groningen

Alfa-college	6 locaties	143 opleidingen	Entree en niveau 2 t/m 4	BOL-BBL
ROC Menso Alting	1 locatie	19 opleidingen	Niveau 2 t/m 4	BOL-BBL
Terra MBO	1 locatie	29 opleidingen	Entree en niveau 2 t/m 4	BOL-BBL

Assen

Drenthe College	3 locaties	86 opleidingen	Entree, niveau 2 t/m 4	BOL-BBL
Alfa- college	1 locatie	6 opleidingen	Niveau 2 t/m 4	BOL
Terra MBO	1 locatie	13 opleidingen	Entree en niveau 2	BOL-BBL

4.2. Economie Groningen

De Nederlandse economie groeide in 2017 met 3,2 procent een stuk harder dan in de voorgaande jaren. Deze groei was in vrijwel alle regio's zichtbaar, alleen in Groningen zorgde de afname van de aardgaswinning voor economische krimp (-0,6%). Deze krimp was echter minder hoog dan in 2016 (-1,8%). Ook de economie van Friesland en Drenthe werd in 2017 geremd door de aardgaswinning.¹

Economische groei in procenten, 2017



Kernsectoren

De vijf kernsectoren in Groningen als regio zijn²:

- Energie : Energietransitie
- Biobased Economy : Nieuwe toepassingen van reststromen en biologische alternatieven voor traditionele, fossiele grondstoffen
- Digital Society : Digitale infrastructuur, IT-samenwerkingsnetwerk, startups en kennis over blockchain, big data en cybersafety
- Agrifood : Innovatie in de voedselvoorziening
- Gezondheid : Healthy ageing

Samenwerkingsverband Noord-Nederland

Om de economische positie van Noord-Nederland te versterken, werken de drie noordelijke provincies Drenthe, Fryslân en Groningen samen in het Samenwerkingsverband Noord-Nederland. Er zijn twee strategische agenda's vastgesteld namelijk Noordervisie 2020 en Noordelijke Innovatieagenda 2014-2020.

Eén van de doelstellingen uit de Noordervisie 2020 met betrekking tot onderwijs is de Human Capital Agenda Noord-Nederland 2020. Hierin is de ambitie geformuleerd om vóór 2020 de onderwijsparticipatie en werkgelegenheid in het Noorden op het landelijke gemiddelde te brengen. Andere thema's van de Noordervisie zijn recreatie en toerisme, agrofood en duurzame energie.

De Noordelijke Innovatieagenda betreft een gezamenlijke koers voor het benutten van onderzoek, het realiseren van innovaties en het stimuleren van ondernemerschap.³

Provincie Groningen

Het thema in de Provincie Groningen is Werkend Groningen⁴. Er wordt bijvoorbeeld ingezet op het verminderen van de mismatch tussen vraag en aanbod door een techniekpact, doorlopende leerlijnen en 21st century skills.

¹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/17/sterkste-economische-groei-in-regio-eindhoven-en-almere>

² <https://www.cityoftalent.nl/merkgroningen/vijf-sectoren>

³ Stand van zaken op de Noord-Nederlandse arbeidsmarkt, Update NOA 2017-2020, Etil arbeidsmarkt & onderwijs, september 2017

⁴ Stand van zaken op de Noord-Nederlandse arbeidsmarkt, Update NOA 2017-2020, Etil arbeidsmarkt & onderwijs, september 2017

De Economic Board Groningen (voor het aardbevingsgebied) zet in op meer bedrijvigheid en meer banen in Noord-Groningen. Hiervoor worden o.a. onderwijsprogramma's ontwikkeld en lesprogramma's gefinancierd op het gebied van ondernemerschap, techniek en ICT.

Verder zet de Provincie Groningen met het programma Groningen@Work in op het economisch versterken van de regio en zo veel mogelijk Groningers aan het werk helpen⁵. De nadruk ligt op innovatieve en duurzame bedrijven, een betere balans in vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en het aantrekkelijk maken van Groningen voor ondernemers.

4.3. Arbeidsmarkt Noord-Nederland

Kwantitatieve vraagontwikkeling

- In de arbeidsmarktregio Groningen groeit het aantal banen in 2018 met 5.000 en het UWV verwacht voor 2019 een stijging van 3.000 banen⁶. De meeste nieuwe banen ontstaan in de zakelijke dienstverlening, zorg & welzijn en de bouw. In de financiële dienstverlening, het openbaar bestuur en het onderwijs neemt de werkgelegenheid af⁷.
- Het aantal vacatures stijgt met 30.000 per jaar. Daarbij is sprake van meer moeilijk vervulbare vacatures (6.500 openstaande vacatures in 2018 en een derde is moeilijk vervulbaar). De moeilijk vervulbare vacatures op basis en middelbaar niveau gelden vooral voor de sectoren: Bouw en Houtbewerking, Transport en Logistiek, Metaal, Werktuigbouw en maakindustrie en Economisch financieel commercieel.
- In Groningen hebben relatief meer mensen een uitkering dan landelijk, maar het aantal werkzoekenden neemt af naar 63.000 in 2018. Het aantal WW-uitkeringen is in 2017 met 25 procent gedaald. Het aantal bijstandsuitkeringen daalt amper (25.000).

Kwalitatieve vraagontwikkeling

- Vooral laagopgeleiden, administratief opgeleiden, arbeidsbeperkten en ouderen vinden lastig werk. De opleiding, ervaring en competenties van de werkzoekenden sluiten niet aan bij behoefte van werkgevers. Groningse werkgevers ervaren personeelstekorten. Arbeidsmarktpartijen staan voor de uitdaging deze kwalitatieve mismatch te verkleinen. Er is een betere kwalitatieve afstemming nodig van vraag en aanbod op mbo-niveau.⁸
- Als gevolg van robotisering en automatisering kunnen veel banen verloren gaan, maar tegelijkertijd ontstaan er kansen door nieuwe ontwikkelingen⁹. Omdat het opleidingsniveau in de noordelijke provincies lager ligt dan landelijk, is het goed mogelijk dat de gevolgen van robotisering en automatisering in Noord-Nederland groter zijn dan in andere delen van Nederland.
- Middelbaar (41%) en lager opgeleide (23%) medewerkers worden beduidend minder bijgeschoold dan hoger opgeleiden (60%).¹⁰ Over het algemeen geldt: hoe hoger het niveau van de opleiding die een student volgt, hoe kleiner de kans is dat deze wordt opgeleid voor banen die in de toekomst dreigen te verdwijnen.¹¹

⁵ <https://www.provinciegroningen.nl/beleid/werken-en-ondernemen/groningers-aan-het-werk/>

⁶ Presentatie UWV, Arbeidsmarkt Groningen, Oosterveld, juni 2018

⁷ Samenvatting Regio in Beeld Groningen, UWV, Oosterveld, oktober 2017

⁸ Het werkend alternatief voor Noord-Nederland, Het vervolg voor de drie noordelijke provincies, SER Noord Nederland, februari 2018

⁹ Stand van zaken op de Noord-Nederlandse arbeidsmarkt, Update NOA 2017-2020, Etil arbeidsmarkt & onderwijs, september 2017

¹⁰ Het werkend alternatief voor Noord-Nederland, Het vervolg voor de drie noordelijke provincies, SER Noord Nederland, februari 2018

¹¹ Stand van zaken op de Noord-Nederlandse arbeidsmarkt, Update NOA 2017-2020, Etil arbeidsmarkt & onderwijs, september 2017

- De regio heeft tevens te kampen met demografische ontwikkelingen¹². De Groningse bevolking ontgroent en vergrijsd. De ontgroening in de provincie Groningen is sterker dan in de rest van Nederland. Deze trend zet naar verwachting door in de komende jaren. Dit legt een extra druk op de arbeidsmarkt. De ouder wordende beroepsbevolking heeft verouderde kennis tot gevolg en levert een vervangingsvraag op door pensionering.

Arbeidsmarktpositie mbo-opleidingen

Momenteel hebben de mbo-opleidingen (niveau 3 en 4) in de volgende richtingen een gunstige arbeidsmarktpositie in Groningen: Techniek, Verpleging en verzorging, Transport en Groen¹³.

Een ongunstige arbeidsmarktpositie is er voor de richtingen Administratie, Handel, Secretarieel en Automatisering BOL 3 (in tegenstelling tot BOL 4 Automatisering).

4.4 Maatschappelijke opdracht van Noorderpoort

Noorderpoort is meer dan een regionaal opleidingscentrum. Noorderpoort is ook een maatschappelijk betrokken partner in de provincie Groningen en in Noord-Drenthe. Dit vanuit de overtuiging dat kwalitatief en voor iedereen toegankelijk onderwijs de basis is voor uiteindelijk economische zelfredzaamheid van de inwoners van het voedingsgebied.

- Noorderpoort nam zes jaar geleden het voortouw in het oprichten van een bestuurlijk samenwerkingsverband van alle schoolbesturen voortgezet onderwijs en mbo in de provincie Groningen. Dit met als doel om in weerwil van de krimp onderwijsvoorzieningen in het vo en mbo maximaal toegankelijk te houden en in nabijheid voor alle doelgroepen. Voor Noorderpoort betekende dit de overdracht van zo'n 2.000 vo-leerlingen aan drie andere schoolbesturen, het inhuizen van twee en straks drie vmbo-afdelingen bij het mbo, een gemeenschappelijke aanpak van Entree-opleidingen met twee andere mbo-instellingen en het overdragen van het VAVO aan het Alfa-college, om op die manier een sterke VAVO-school in de provincie Groningen overeind te houden. Ook zijn er verschillende plaatselijke initiatieven met het primair onderwijs om jonge mensen (en hun ouders) te interesseren voor een toekomstige baan in de techniek en zorg.
- Noorderpoort stelt haar relaties met het bedrijfsleven ter beschikking aan met name vmbo-scholen in de regio. Omdat we niet vroeg genoeg kunnen beginnen vakmanschap te waarderen, is daarbij het bedrijfsleven hard nodig. De ambitie is om de komende jaren hier één groot relatiebestand van te maken, geschikt voor meerdere instellingen in de regio.
- Noorderpoort zet zich ook in voor diegenen die niet volledig kunnen participeren in onze steeds complexer wordende samenleving. Zo worden er, onder andere in samenwerking met de lokale overheden en de Stichting Lezen en Schrijven, programma's aangeboden in het kader van laaggeletterdheid. Daarnaast zet Noorderpoort middelen, medewerkers en studenten in om de digitale geletterdheid in de regio te bevorderen.
- Noorderpoort heeft de ambitie om samen met de sociale werkvoorzieningsbedrijven in de provincie de komende jaren speciale vakmanschapsroutes te ontwikkelen om uiteindelijk ook de opdracht van de SW-bedrijven (uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt) te helpen realiseren. De ambitie is deze trajecten verder uit te bouwen, onder andere naar de doelgroep van statushouders.
- Sport en cultuur zijn voor Noorderpoort belangrijke pijlers van de samenleving. Noorderpoort participeert in vele sportieve en culturele evenementen en zet daarbij haar medewerkers, studenten en infrastructuur in.

¹² <https://sociaalplanbureau Groningen.nl>

¹³ Presentatie UWV, Arbeidsmarkt Groningen, Oosterveld, juni 2018

4.5 Macrodoelmatigheid

De acht mbo-instellingen in de provincies Friesland, Drenthe en Groningen werken nauw samen in het realiseren van een doelmatig regionaal onderwijsaanbod, afgestemd op de wensen uit het bedrijfsleven.

De samenwerking is zo'n 9 jaar geleden gestart. De regio heeft in 2009 namelijk een opdracht gegeven aan CAB, bureau voor beleidsonderzoek en beleidsadvies, om de knelpunten binnen het opleidingsaanbod op mbo-niveau in Noord-Nederland in kaart te brengen. Van juni t/m december 2011 vormde de Noordelijke regio een pilotregio in het kader van de landelijke programmalijn Macrodoelmatigheid van het Ministerie van OCW en sinds eind 2011 is gestart met het overleg macrodoelmatigheid Noord-Nederland. Het doel van macrodoelmatigheid Noord-Nederland is o.a.:

- een doelmatig en herkenbaar aanbod van mbo-opleidingen in het Noorden;
- innovatie en ontwikkeling van het opleidingsaanbod in afstemming op de wensen van het bedrijfsleven;
- een goede aansluiting met het hbo in de regio.

Hieronder volgt een overzicht met diverse voorbeelden van gezamenlijke afspraken en activiteiten gerangschikt per thema.

Jongeren in kwetsbare positie

- Afspraken schoolkosten noordelijke ROC's
- Eén Entree loket (Terra MBO, Alfa-college, Noorderpoort)
- VSV samenwerking RMC's
- School als Wijk Groningen (school als Wijk-ondersteuners op zeven mbo-locaties in Groningen voor tijdige signalering bij problemen)
- Regionale aanpak voortijdig schoolverlaten (thuiszitterspact)
- Pilot tweejarige begeleiding minder-zelfredzame mbo studenten start arbeidsmarkt
- Job coach Entree
- VSV en het vloerkleed (samenwerking met o.a. vo, leerplicht/ RMC, domeinen werk en ondersteuning/zorg op het gebied van ondersteunende trajecten voor jongeren die niet goed bediend worden aan de hand van huidige structuren)

Gelijke Kansen

- Platform vo-mbo (begin 2014 hebben bestuurders van nagenoeg alle vo-scholen in de Provincie Groningen het Onderwijsmanifest 'Kwaliteit en Toekomst Voortgezet Onderwijs provincie Groningen' ondertekend)
- Samenwerking mbo-hbo Noord-Nederland (samenwerking tussen drie hogescholen, zes ROC's en twee AOC's in Noord-Nederland ter verbetering van doorstroom mbo naar hbo en het terugdringen van uitval van mbo'ers uit het hbo)

Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

- Diverse RIF- aanvragen (o.a. op het gebied van ICT, zorgtechnologie en energietransitie)
- Macrodoelmatigheidsafspraken tussen het Alfa-college en Noorderpoort (bijvoorbeeld uitruil opleidingen bouw en automotive en overdracht VAVO en opleidingen sport en bewegen aan het Alfa-college).
- Numerus fixus (afstemming over aantal opleidingsplekken voor beroepsgroepen waarin het arbeidsmarkt-perspectief of de stagemogelijkheid beperkt is)
- Voorlichtingscampagne Hallo mbo (samenwerking tussen vijf noordelijke mbo-scholen in Groningen en Drenthe ten behoeve van keuze vervolgopleiding v(mb)o leerlingen)
- Netwerk ZON (Netwerk van zorg- en welzijnsopleidingen in Groningen, Drenthe en Noord-Overijssel op het gebied van stage- en beroepskrachtenplanning, innovatie van praktijkleren en examinering)

- Ringwegacademie (Bestuursvereenkomst Noorderpoort, Alfa-college, Terra MBO, Combinatie Herepoort en de projectorganisatie Aanpak Ring-Zuid. Plek waar de vakmensen van morgen werkervaring op kunnen doen.)
- Innovatieve experimenteeromgeving Suikerunie terrein Groningen
- Health Hub Roden (samenwerking ondernemers, kennisinstellingen en de overheid op het gebied van medische technologie en healthy ageing)
- Energy College (samenwerkingsverband tussen noordelijke ROC/AOC's, overheden en het bedrijfsleven gericht op ontwikkelen van onderwijsonderdelen in energietechniek)
- Samenwerkingsverband 'Maritieme Academie Holland' (ROC Nova College, ROC Friese Poort, Dunamare Onderwijsgroep, NHL Hogeschool en de Hoge School van Amsterdam)
- Ondernemersacademie (Noorderpoort, Alfa-college en ROC Menso Alting)

4.6 Samenwerking gemeenten

De regio Groningen bestond tot januari 2019 uit zo'n 35 gemeenten. Noorderpoort werkt al lange tijd nauw samen met de lokale en regionale overheden, bijvoorbeeld op het gebied van Educatie en sociale werkvoorzieningen. Er is sprake van een grote verbondenheid in de regio. De scholen onderhouden vooral de lokale contacten met Onderwijs/Sociale Zaken op ambtelijk niveau. Daarbij wordt niet vanuit één format gewerkt, maar is het gemeenschappelijke doel de borging van de verbinding.

Eind 2018 hebben er gemeenteraadsverkiezingen plaatsgevonden voor de gemeentelijke herindeling in Groningen. Dit betekent dat er de komende periode verschuivingen plaatsvinden wat betreft de portefeuillevindeling en de contacten.

4.7 Conclusie

De Noordelijke mbo-instellingen werken op veel verschillende thema's nauw samen om een doelmatig regionaal onderwijsaanbod te realiseren aansluitend op de wensen uit het bedrijfsleven en voorbereidend op het hbo. Verder blijkt uit bovenstaande regiovisie dat o.a. Energie, Digital Society en Gezondheid belangrijke kernsectoren voor Groningen zijn.

Uit de kwantitatieve en kwalitatieve vraagontwikkeling in de arbeidsmarktregio Groningen blijkt dat het aantal banen en vacatures stijgt. Groningse werkgevers ervaren personeelstekorten doordat de opleiding, ervaring en competenties van de werkzoekenden niet aansluiten bij hun behoefte. Daarnaast is er sprake van voortdurende veranderingen op de arbeidsmarkt en demografische ontwikkelingen.

Bovenstaande sluit aan bij de twee opgaven voor de toekomst die de SER Noord Nederland in haar adviesrapport¹⁴ heeft opgenomen:

- 'het versterken van blijvend ontwikkelen in Noord-Nederland en toekomstbestendige scholing voor werknemers met een mbo-2 of mbo-3 diploma' en;
- 'het versterken van de positie van WW-ers en bijstandsgerechtigden op de regionale arbeidsmarkt'.

Dit vraagt flexibiliteit van het onderwijs door bv EVC, tussentijdse instroom, (korte) vakgerichte scholing en modulaire scholing. De SER Noord Nederland noemt de volgende concrete acties voor ROC's en AOC's:

- mede opzetten van bedrijfstakgewijze scholing en uitvoering;
- actief deelnemen aan het opzetten van een programma voor scholing bij kleinere bedrijven;
- afsluiten van pacts per werkveld met sociale partners;
- flexibiliseren van het onderwijsaanbod (combinaties van werken en leren);
- bevorderen van de inzet van de BBL;
- bevorderen van de noodzakelijke culturomslag bij het eigen personeel.

¹⁴ Het werkend alternatief voor Noord-Nederland, Het vervolg voor de drie noordelijke provincies, SER Noord Nederland, februari 2018

Volgens het Sociaal en Cultureel Planbureau¹⁵ vraagt de veranderde arbeidsmarkt ook een breed palet aan vaardigheden van mbo'ers. Naast vakkennis en vakvaardigheden gaat het om doorzettingsvermogen, samenwerken, communiceren, probleemoplossend vermogen en kritisch denken.

Het bovenstaande vraagt o.a. meer maatwerk, flexibele opleidingstrajecten, samenwerking met bedrijven, praktijkleren, aandacht voor her- en doorstarters, talentontwikkeling en VSV. Deze elementen hebben dan ook een plek gekregen in de Kwaliteitsagenda van Noorderpoort. Ook hebben de besturen van de Noordelijke ROC's afgesproken op de onderstaande onderwerpen nauwer samen te werken:

- Circulaire economie (Strategisch Plan Noorderpoort, thema Loopbaan en Burgerschap).
- Proeftuin digitale inclusie, Akkoord van Groningen (thema: jongeren in kwetsbare positie).
- Kenniskring tweejarige begeleiding van minder zelfredzame studenten op de arbeidsmarkt (thema: jongeren in kwetsbare positie).

¹⁵ <https://www.socialevraagstukken.nl/veranderende-arbeidsmarkt-vraagt-om-aanpassing-mbo/>

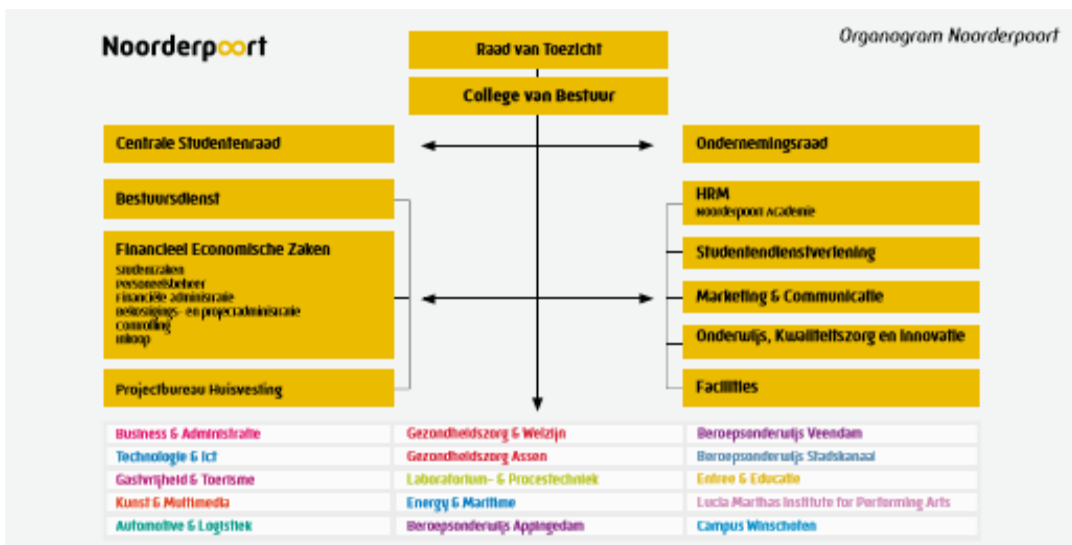
5. Ontwikkelingen Noorderpoort

In het vorige hoofdstuk zijn de ontwikkelingen in het werkgebied van Noorderpoort uiteen gezet. Naast dit externe beeld, komt in dit hoofdstuk Noorderpoort als organisatie aan bod. Wat zijn bijvoorbeeld de doelgroepen van Noorderpoort, de onderwijsvisie en strategische doelstellingen? Daarnaast wordt de onderwijskwaliteit beschreven op basis van diverse (recente) in- en externe onderzoeken.

5.1 Profiel Noorderpoort

Organogram

Het College van Bestuur bestuurt de organisatie en legt hierover verantwoording af aan de Raad van Toezicht. Noorderpoort bestaat uit 15 scholen. Het zijn overzichtelijke scholen met een eigen karakter. Elke school wordt aangestuurd door een schooldirecteur en bestaat uit één of meerdere onderwijsteams onder leiding van een teammanager. De scholen en het College van Bestuur worden ondersteund door de diensten Onderwijs, Kwaliteitszorg en Innovatie, HRM, Studentendienstverlening, Facilities, Marketing & Communicatie, Financieel Economische Zaken, de Bestuursdienst (inclusief Planning & Control en Informatiemanagement) en het projectbureau Huisvesting. Noorderpoort heeft een Ondernemingsraad, een Centrale Studentenraad en ad-hoc Noorderpoort-adviesraden.



Doelgroepen

Onderstaande overzichten¹⁶ geven een beeld van het aantal studenten per opleidingssoort en school en per niveau.

Aantal studenten op 1-10-2017* (voor mbo betreft dit bekostigingsgetallen)

Scholen	BBL	BOL-vt	Educatie	Gewogen
Automotive & Logistiek	424	1020		1190
Beroepsonderwijs Appingedam	18	160		167
Beroepsonderwijs Stedskanaal	254	807		909
Beroepsonderwijs Veendam	85	180		214
Business & Administratie	180	1462		1534
Campus Winschoten	37	890		905
Energy & Maritime		308		308
Entree	88	146		181
Gastvrijheid & Toerisme	264	1411		1517
Gezondheidszorg & Welzijn	300	2261		2381
Gezondheidszorg Assen	200	176		256
Kunst & Multimedia		825		825
Laboratoriumtechniek	200	435		515
Lucia Marthas Institute for Performing Arts		162		162
Noorderpoort Contract			1238	495
Technologie & Ict	106	510		552
Totaal	2156	10753	1238	12111

Aantal studenten op 1-10-2017* mbo naar niveau en leerweg

Studenten	Leerweg	Leerweg	
Studentniveau	BBL	BOL-vt	Totaal
KSB1	99	192	291
KSB2	616	1475	2091
KSB3	859	2069	2928
KSB4	582	7017	7599
Totaal	2156	10753	12909

* Op basis van intern voorlopige telling

5.2 Onderwijsvisie

De kern van de Noorderpoort onderwijsvisie mbo 2016-2020: "GPS (Gepersonaliseerd, Praktijkgericht, Succesvol) naar wendbaar vakmanschap" is 'Wendbaar vakmanschap', oftewel: aanpassingsvermogen en inzetbaarheid. Ten grondslag aan Wendbaar vakmanschap liggen vier dimensies:

1. Praktijkgericht leren
2. De pedagogische relatie
3. Gepersonaliseerd en ontwikkelingsgericht leren
4. Actief en interactief leren

Noorderpoort daagt studenten uit om zich vanuit hun persoonlijk talent te ontwikkelen tot goede en beginnende beroepsbeoefenaren wat betreft vakmanschap en wendbaarheid. Onze beroepsopleidingen zijn actueel en anticiperen op ontwikkelingen in beroepen, de arbeidsmarkt en de maatschappij. Ons onderwijs sluit aan bij verschillen tussen studenten en wordt ingevuld en uitgevoerd in nauwe samenwerking met het werkveld. Deze

¹⁶ Bron: Jaarverslag Noorderpoort 2017

gemeenschappelijke onderwijsvisie is het uitgangspunt voor onderwijsteams. Zij vertalen dit naar een meer specifieke onderwijsvisie. Teams geven invulling aan en uitvoering van hun opleidingen passend bij de studentenpopulatie en in samenwerking met bedrijven en instellingen.

De onderwijsvisie mbo 2016-2020 'GPS naar wendbaar vakmanschap' is samengevat in een overzicht. Deze is in bijlage 4 van de Kwaliteitsagenda opgenomen.

5.3 Strategisch Plan 2016-2020

Noorderpoort heeft haar koers voor vier jaar vastgelegd in het Strategisch Plan 'Op naar 2020! Het beste uit Groningen halen...'. De doelstellingen vormen de basis van waaruit we werken. Noorderpoort stelt het succes van de studenten voorop met als doel dat ze met vertrouwen aan het werk gaan of een vervolgstudie oppakken en als weldenkende en evenwichtige burgers hun rol vervullen in onze snel veranderende samenleving.

Het Strategisch Plan bestaat uit twee onderdelen (zie bijlage 5). Ten eerste het verhaal over 'Gronings Trots' van de familie Bodewes, dat beschrijft waar Noorderpoort wil staan aan het einde van de strategisch planperiode. Deel twee is de onderlegger 'Het succes van de student voorop', waarin drie speerpunten zijn geformuleerd:

Speerpunt 1 Ik ontwikkel mijn persoonlijke talent en bereid mij voor op mijn beroep, vakmanschap en rol in de samenleving.

Speerpunt 2 Als jongere en volwassene kan ik uit een vernieuwend en praktijkgericht opleidingsaanbod kiezen.

Speerpunt 3 Professionele medewerkers begeleiden mij bij mijn ontwikkeling tot succesvol beroepsbeoefenaar.



Zoals uit bovenstaand overzicht blijkt, heeft Noorderpoort er voor gekozen om de thema's Beroepspraktijkvorming, Excellentie en Professionalisering uit het Kwaliteitsplan 2015-2018 integraal op te nemen in het Strategisch Plan.

Hieronder volgt per speerpunt uit het Strategisch Plan welke ontwikkelingen in gang zijn gezet of welke resultaten inmiddels zijn bereikt en welke onderwerpen een vervolg krijgen in de Kwaliteitsagenda 2019-2022.

Thema Strategisch Plan 2016-2020	Beeld van de ontwikkelingen en resultaten tot nu toe	Vervolg Kwaliteitsagenda 2019-2022 (thema's en activiteiten) (zie voor meer informatie hoofdstuk 6)
Speerpunt 1 Ik ontwikkel mijn persoonlijke talent en bereid mij voor op mijn beroep, vakmanschap en rol in de samenleving.		
Kwaliteitsbevordering BPV	<ul style="list-style-type: none"> - Aanbestedingstraject BPV-portal voor interactie tussen student, docent en bedrijf - Professionalisering docenten - Intensieve begeleiding van moeilijk plaatsbare studenten naar passende BPV plekken door Stage Service Centrum 	Thema Gelijke Kansen: <ul style="list-style-type: none"> - Stageservice centrum BPV Voorwaarde ondersteuning onderwijslogistiek: <ul style="list-style-type: none"> - Inrichting BPV-portal voor alle scholen
Excellentie	<ul style="list-style-type: none"> - Professionalisering docenten - Vakwedstrijden (200 studenten deelgenomen aan voorrondes) - Internationale stages (in 2017 400, waarvan 50 excellente stages) - 17 programma's verzaamd onderwijs gestart 	Thema Gelijke Kansen: <ul style="list-style-type: none"> - Programma's excellentie en talentontwikkeling voor studenten op alle niveaus - Leergang teachers road to excellence voor mbo-docenten
Loopbaan en Burgerschap	<ul style="list-style-type: none"> - Visie op burgerschap uitgewerkt in Noorderpoort-onderwijsvisie 'GPS naar Wendbaar Vakmanschap 2016-2020' - Ontwikkelgroep Burgerschap gestart met opdracht 'Profilering en borging Burgerschap' - Practoraat Burgerschap - Noorderpoort Duurzaam (circulaire economie) 	Thema Jongeren vanuit een kwetsbare naar een kansrijke positie: <ul style="list-style-type: none"> - Project Nieuwe wegen school Noorderpoort Sportcentrum Europapark - Proeftuin digitale inclusie (Akkoord van Groningen) - Kenniskring tweejarige begeleiding minder zelfredzame studenten op de arbeidsmarkt Thema Gelijke Kansen: <ul style="list-style-type: none"> - Educatie: Door ontwikkelen NT2- onderwijs en inburgering naar doorstroom in het beroepsopleiding

Thema Strategisch Plan 2016-2020	Beeld van de ontwikkelingen en resultaten tot nu toe	Vervolg Kwaliteitsagenda 2019-2022 (thema's en activiteiten) (zie voor meer informatie hoofdstuk 6)
Speerpunt 2 Als jongere en volwassene kan ik uit een vernieuwend en praktijkgericht opleidingsaanbod kiezen.		
Leven Lang Leren	<ul style="list-style-type: none"> - Percentage BBL studenten neemt gestaag toe (16,7% in 2017). - Verschillende activiteiten zoals onderwijsroute EVC, keuzedelen als contractactiviteit, programma 'Blended & hybride leren in BOL en BBL' en diverse maatwerktrajecten - NoorderCard voor oud-studenten 	Thema Leven Lang Ontwikkelen: <ul style="list-style-type: none"> - Het nieuwe Kasteel (learning Lab) - Informatiepunt EVC
Duurzame relaties met partners in de regio	<ul style="list-style-type: none"> - Start practoraten Automotive, Zorgtechnologie en Burgerschap - Vormgeven praktijkgerichte leeromgevingen (bv opleiding Dienstverlener breed niveau 2) - Bevorderen doorstroom vo-mbo - Versterking doorstroom mbo-hbo 	Thema Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst: <ul style="list-style-type: none"> - Het nieuwe Kasteel (kennis lab en business lab) - Netwerk projecten onderwijs-arbeidsmarkt
Groei	<ul style="list-style-type: none"> - Groei aantal studenten zodat de kwaliteit en voorzieningen op peil kunnen blijven. 	-
Speerpunt 3 Professionele medewerkers begeleiden mij bij mijn ontwikkeling tot succesvol beroepsbeoefenaar.		
Versterken professionaliteit medewerker	<ul style="list-style-type: none"> - De Noorderpoort Academie - Duurzame inzetbaarheid medewerkers - Profscan (self-assessment) en FeedMe (feedback instrument) - Werkverband Pedagogisch Pact 	Professionalisering is niet als thema opgenomen in de Kwaliteitsagenda. Dit vindt op maat plaats binnen de scholen en teams. De Noorderpoort Academie faciliteert scholingsactiviteiten voor alle medewerkers.
Zelforganiserend vermogen team	<ul style="list-style-type: none"> - Teamambitieplannen - Teams zelf aan zet bij het maken van keuzes (binnen de kaders) en het verdelen van het werk 	Alle teams geven uitvoering aan de ambities van de Kwaliteitsagenda in hun activiteitenplan 2019-2020.
Passend management en ondersteuning	<ul style="list-style-type: none"> - Ontwikkelingsgerichte beoordeling school- en stafdirecteuren - Management Development Programma teammanagers - Talentgerichte ontwikkelgesprekken - Noordersupport (zie ook 5.4 Veranderende ondersteuning) 	Voorwaarde ondersteuning onderwijslogistiek

5.4 Organisatieontwikkeling

Noorderpoort bevindt zich in een transitie van een centraal geleide organisatie naar een organisatie waarbij het Strategisch Plan wordt uitgewerkt vanuit de scholen en de teams.

Team aan Zet

In aansluiting op bovengenoemde ontwikkeling krijgt 'Team aan Zet' vorm. Het doel is enerzijds om de kwaliteit van het onderwijs verder te verhogen, en anderzijds om het werkplezier van medewerkers te vergroten. Team aan Zet geeft teams de vrijheid (binnen algemene kaders) en de verantwoordelijkheid om naar eigen inzicht het onderwijs in te richten en de onderwijskwaliteit continu te verbeteren. Elk team heeft een teamambitieplan opgesteld om uitvoering te geven aan het Strategisch Plan.

Team aan Zet is een voortdurend proces dat per team kan verschillen. Noorderpoort wil met deze beweging ook in de toekomst goed onderwijs blijven geven en inspelen op de veranderingen binnen het werkveld. In het bijgevoegde filmpje wordt de visie ten aanzien van Team aan Zet nader toegelicht:

https://www.youtube.com/watch?time_continue=31&v=Trn2rFBVmOk

Veranderende ondersteuning

De traditionele inrichting van de ondersteuning sluit niet overal meer goed aan bij de ontwikkeling van Team aan Zet. Daarom werkt Noorderpoort toe naar een optimale inrichting van de ondersteuning, zodat het onderwijs beter wordt, teams en scholen passend ondersteund worden en er meer aandacht is voor studenten. Hiertoe is de Expeditie Noordersupport gestart. In dialoog met de diverse klantgroepen worden voorstellen voor passende ondersteuning voor teams, scholen en corporate uitgewerkt. Het is de bedoeling om de ondersteuning te richten op de speerpunten van het Strategisch Plan en daarbij te voldoen aan de volgende criteria:

- integraal;
- toekomstbestendig;
- toegevoegde waarde;
- consistent;
- efficiënt.

5.5 Kwaliteit van het onderwijs

Noorderpoort wil studenten onderwijs van goede kwaliteit bieden. Om dit te borgen, is een uitgebreid stelsel van kwaliteitszorg ingericht.

P&C cyclus

De kwaliteitsinfrastructuur van Noorderpoort bestaat uit onderstaande indeling:

- Beleid (inhoudelijke input);
- Uitvoering (door de teams);
- Monitoring (instrumenten die de voortgang en resultaten in beeld brengen);
- Verantwoording/Bespreking (de voortgang en resultaten worden gerapporteerd en besproken zodat er kan worden gestuurd, verantwoord en geleerd).

Om een beeld te krijgen van de belangrijkste onderleggers van dit stelsel van kwaliteitszorg binnen Noorderpoort, is het overzicht 'Hoe borgen wij onze kwaliteit?' in bijlage 6 toegevoegd.

In het overzicht Cyclisch werken is aangegeven wanneer bepaalde (wettelijke) documenten door teams moeten worden opgeleverd en wanneer Noorderpoort-brede onderzoeken plaatsvinden. Deze is toegevoegd in bijlage 7.

De monitoring en verantwoording op de thema's van deze Kwaliteitsagenda zal aansluiten bij bovengenoemde P&C cyclus. Zie ook hoofdstuk 7 Interne monitoring en verantwoording.

Sterke punten en aandachtspunten onderwijskwaliteit Noorderpoort

In deze paragraaf volgen de sterke punten en aandachtspunten ten aanzien van de kwaliteit van het onderwijs bij Noorderpoort. Dit is gebaseerd op een analyse van recente onderzoeken¹⁷. Het gaat om de uitkomsten van het inspectie onderzoek, audits en tevredenheidsonderzoeken onder studenten, medewerkers, praktijkopleiders en alumni.

Sterke punten onderwijskwaliteit:

- De kwaliteitsborging binnen Noorderpoort is goed. Noorderpoort kan worden gekenschetst als een professioneel opererende organisatie, die zicht en grip heeft op de kwaliteit van haar onderwijs.
- Er is sprake van goede samenwerking met organisaties en bedrijven in de omgeving (o.a. afstemming opleidingsaanbod, samenwerkingsverbanden).
- Er is een duidelijke en breed gedragen visie op beroepsonderwijs/ resultaatgericht werken.
- De dialoog tussen centraal en decentraal is kwalitatief goed.
- Studenten ervaren dat het onderwijs kwalitatief beter wordt en zij beoordelen de docenten (7,1), opleiding (7,2) en school (6,7) iets positiever dan het voorgaande jaar.
- De algemene tevredenheid (7,8), bevlogenheid (7,7) en betrokkenheid (7,9) van medewerkers is gestegen ten opzichte van 2015. Daarnaast heeft Noorderpoort het Beste Werkgever keurmerk met drie sterren ontvangen van onderzoeksbureau Effectory en Intermediair.
- Praktijkopleiders zijn het meest tevreden over het nakomen van afspraken tijdens de BPV-periode en de uitvoering van de BPV.
- Van de alumni 2014-2015 heeft 55% werk, volgt 24% een studie en 10% combineert werk met studie (de resterende 11% heeft 'anders' aangegeven).

Aandachtspunten onderwijskwaliteit:

- Verbinding zoeken binnen Noorderpoort en leren van elkaar kan nog meer worden georganiseerd.
- De effectiviteit en kwaliteit van de ondersteunende diensten in relatie tot Team aan Zet kan worden verbeterd.
- Uit de audits kwamen enkele risico's naar voren o.a. op het gebied van roosters, maatwerk en aanpak verzuim.
- Studenten zijn ontevreden over 'inspraak', 'schoolkosten' en 'burgerschapsonderwijs'.
- Medewerkers zien verbetermogelijkheden op het gebied van 'teamontwikkeling' en 'zeggenschap over de verdeling van het werk of vormgeven van het onderwijs'.
- Praktijkopleiders zijn het minst tevreden over de begeleiding door de opleiding tijdens de BPV-periode.
- Alumni zouden tijdens de opleiding meer aandacht willen hebben voor de beroepshouding en persoonlijke ontwikkeling. De opleiding werd als te makkelijk ervaren. Daarnaast is er verbetering mogelijk op het gebied van keuzemogelijkheden en de aansluiting op het hbo.

¹⁷ Bronnen: Vierjaarlijks onderzoek inspectie (najaar 2017), Instellingsaudit Kwaliteitsnetwerk mbo (najaar 2016), Managementreview audits (voorjaar 2018), JOB monitor (2017-2018), Medewerkersonderzoek (begin 2018), BPV-monitor (jan. 2016- sept. 2018), Alumni-onderzoek (febr. 2018).

5.6 Onderbouwing thema's

Onderstaand wordt de context van de thema's weergegeven aan de hand van beschikbare cijfers en andere informatie.

1. Thema Jongeren vanuit een kwetsbare naar een kansrijke positie

Kwetsbare jongeren door uitstekend onderwijs en persoonlijke begeleiding maximaal ondersteunen met als doel om uitval te voorkomen, door te stromen naar een hoger niveau of een goede start te maken op de arbeidsmarkt.

Wat verstaat Noorderpoort onder 'jongeren in een kwetsbare positie'?

Ongeveer 15 procent van alle jongeren van 16 tot 27 jaar in Nederland heeft meer ondersteuning nodig bij de overgang van jeugd naar volwassenheid. Deze jongeren zijn kwetsbaar doordat ze problemen hebben op de leefdoelgebieden leren, werken, sociale relaties, zelfredzaamheid of nieuwkomer zijn in Nederland.

Zonder uitputtend te willen zijn, gaat het om de volgende problemen: gedragsstoornissen, persoonlijke- of gezinsproblemen, geen vast onderdak of thuis, mishandeling, verslaafde ouders, problematische schulden, criminaliteit en detentie, een zorgtaak hebben, geen onderwijs meer volgen en geen startkwalificatie hebben behaald, zonder verlof niet naar school gaan.¹⁸

Wat is de Ausgangssituatie ten aanzien van het thema?

Kwantitatief

Populatie

Op basis van bovengenoemde definitie beschikt Noorderpoort niet over cijfers die een beeld geven van deze populatie. DUO definieert kwetsbare jongeren als jongeren tot 23 jaar die vanuit bepaalde onderwijsposities (PRO, vmbo-BBL, VSO-arbeidsmarkt en VSO-vervolgonderwijs) zijn doorgestroomd naar het mbo of binnen het mbo (niveau 1 of niveau 2). In dat geval betekent het bijvoorbeeld dat bij Noorderpoort in het schooljaar 2017-2018 68 procent van niveau 1 en 63 procent van niveau 2 studenten in een kwetsbare positie betreft. Deze cijfers geven dus een beperkt en onvolledig beeld.

Noorderpoort biedt voor alle studenten begeleiding en extra programma's. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen jongeren met een Westerse of niet Westerse achtergrond. Er zijn wel speciale programma's ontwikkeld voor specifieke doelgroepen zoals tienermoeders, nieuwkomers die willen doorstromen naar het mbo, studenten met autisme of een schuldenproblematiek. Ook kent Noorderpoort een doelgroep mbo-studenten uit armoedegezinnen en -gebieden. Voor deze studenten wordt bijvoorbeeld armoede coaching aangeboden.

Voortijdig Schoolverlaten

Jongeren die bij Noorderpoort tevens als kwetsbaar worden gezien en waar veel aandacht voor is, zijn voortijdig schoolverlaters. Onderstaande tabellen en grafieken geven een beeld van het aantal en percentage VSV'ers.

VSV cijfers Noorderpoort en landelijk

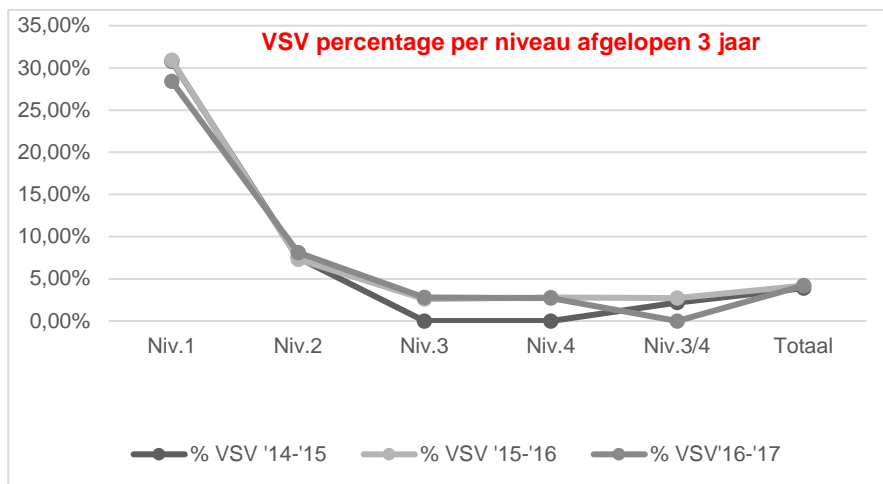
	Aantal Noorderpoort	Percentage Noorderpoort	Aantal landelijk	Percentage landelijk
'14-'15	380	3,9%	19.467	5%
'15-'16	403	4,2%	17.943	4,7%
'16-'17	414	4,2%	18.434	4,7%

¹⁸ Bron: Vereniging van Nederlandse Gemeenten

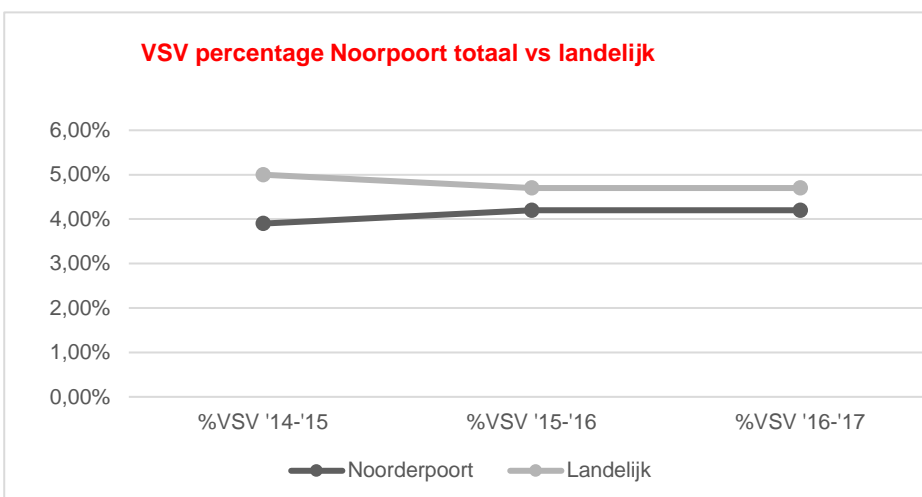
Percentage VSV per niveau schooljaar 2016-2017

	Niv.1	Niv.2	Niv.3	Niv.4	Totaal
Aantal ingeschreven	197	1.731	2.132	5.866	9.926
Aantal VSV	56	140	60	158	414
Percentage VSV	28,4%	8,1%	2,8%	2,7%	4,2%
Streefnorm	27,5%	9,5%	3,6%	2,75%	-

Behalve de tabellen zijn hieronder twee grafieken te zien voor zowel de verdeling op niveaus als het verschil tussen het totale percentage Noorderpoort VSV'ers en het totale percentage op landelijk niveau.



Duidelijk is in bovenstaande grafiek te zien dat niveau 1 de hoogste VSV-percentages kent. Niveau 2, 3 en 4 blijven in schooljaar 2016-2017 onder de streefnorm.



Noorderpoort zit ieder jaar iets onder de landelijke VSV-percentages; deze zijn respectievelijk 5%, 4,7% en 4,7% voor schooljaar '14-'15, '15-'16 en '16-'17.

Arbeidsmarktperspectief

Er is onderzocht welke niveau 2 opleidingen binnen Noorderpoort een matig of slecht arbeidsmarktperspectief bieden. Onderstaande tabel geeft de niveau 2 opleidingen weer waarbij de signaalwaarde van de indicator arbeidsmarktperspectief onder de 70 procent ligt. Ter nuancering wordt in de rechter kolom het percentage studenten weergegeven dat na het afronden van de betreffende opleiding is doorgestroomd naar een hoger niveau.

Aandeel werkend >12 uur niveau 2 en doorstroom

Opleiding	% aandeel werkend meer dan 12 uur	% doorstroom
Particuliere beveiliging	53%	7,8%
Ondersteunende administratieve beroepen	0%	46,7%
Brood en banket	0%	83,3%
Dienstverlening (Zorg en Welzijn)	44%	67,1%
Haarverzorging	45%	83,3%
Verkoop	65%	44,8%
Logistiek	59%	22,2%

Tevredenheid studenten

Studenten waarderen de thema's Studiebegeleiding en Studieloopbaanbegeleiding in de JOB-monitor '17-'18 respectievelijk met een 3,6 en 3,5 (op basis van een vijfpuntschaal).

Kwalitatief

- Studenten kunnen tijdens hun opleiding een beroep doen op verschillende soorten begeleiding. Dit varieert van studieloopbaanbegeleiding en extra studiefaciliteiten tot specialistische ondersteuning.
- Op het gebied van VSV worden activiteiten uitgevoerd specifiek binnen Noorderpoort, maar ook activiteiten die voor alle jongeren (vo en mbo) in de 3 RMC regio's in de provincie Groningen gelden. Vanaf schooljaar 2016-2017 is een nieuwe periode van het VSV convenant van kracht geworden die zal doorlopen tot schooljaar 2019-2020. Voorbeelden van activiteiten waar binnen Noorderpoort afgelopen periode op ingezet is, zijn: tijdige signalering, verzuimaanpak, het versterken van het Begeleidings- & Advies Team (BAT) op de scholen, herziening van het instroombeleid en de ontwikkeling van de werkomgeving Intergrip PRO/VSO/Entree o.a. voor de versterking van de samenwerking met PRO/VSO en de gemeente.
- De drie mbo-instellingen Noorderpoort, Alfa-college en Terra MBO werken samen door één intakeklok voor Entree.
- Samenwerkingsverband Passend Onderwijs: voor VSO is de begeleiding bij overstap naar Entree geïntensiveerd.

2. Thema Gelijke kansen

Het creëren van soepele overgangen binnen krachtig beroepsonderwijs zodat studenten voldoende kansen krijgen om succesvol in het mbo in te stromen of door te stromen naar een vervolgopleiding of baan die past bij hun ambities en talenten.

Wat is de uitgangssituatie ten aanzien van het thema?

Kwantitatief

Noorderpoort zet volop in op het creëren van gelijke kansen. Een onderdeel daarvan is het verzorgen van een goede, soepele doorstroom, zowel binnen de instelling als naar het hbo toe. Hieronder wordt een aantal cijfers weergegeven van doorstroom en het succes van studenten.

Doorstroom binnen Noorderpoort

Van de 1.991 gediplomeerden op niveau 1, 2 en 3 zijn er 804 binnen de instelling in 2016/2017 doorgestroomd naar een hoger niveau. Dit is 40,4 procent.

Het aantal nieuwe instromers in 2016/2017 was 4.687. Van dit aantal heeft 3.955 het startersresultaat behaald. Dit is 84,4 procent.

In het jaar 2016-2017 zijn er in totaal (niveau 1 t/m niveau 4) 3.808 studenten gediplomeerd. 1.222 van hen had een positief verschil tussen het behaalde diplomaniveau in het mbo en het niveau van vooropleiding in het vo. Dit is een percentage van 32,1 procent.

Doorstroom hbo

Ongeveer 38,6 procent van de studenten die in 2015-2016 zijn gediplomeerd op niveau 4, is doorgestroomd naar het hbo. Dat zijn volgens de cijfers van DUO 697 studenten. Volgens dezelfde bron zijn 497 studenten hierin succesvol. Dat betekent dat 71,3 procent van de studenten die doorstromen naar het hbo een jaar later nog studeert bij dezelfde instelling of de instelling met een diploma heeft verlaten.

De cijfers die DUO presenteert zijn gunstiger dan de cijfers van Noorderpoort zelf. Dit heeft ermee te maken dat DUO bij de doorstroom naar het hbo ook instellingen buiten de noordelijke regio meetelt. Ook is hierin opgenomen of studenten nog bij dezelfde instelling studeren. Noorderpoort analyseert of studenten bij dezelfde opleiding studeren.

Kwalitatief

Noorderpoort steekt veel energie in het creëren van gelijke kansen voor al haar studenten. Enkele voorbeelden waar dat uit blijkt zijn:

- De samenwerking in Noord-Nederland tussen de drie hogescholen en zes ROC's en twee AOC's ter verbetering van de doorstroom van mbo naar hbo en het terugdringen van de uitval van mbo'ers uit het hbo. De mbo- en hbo-instellingen zien het als een gezamenlijke maatschappelijke verantwoordelijkheid dat de doorstroom van mbo naar hbo goed is en dat er voldoende hoog opgeleide mensen zijn in (Noord) Nederland.
- Platform vo-mbo
- Noorderpoort heeft jaarlijks een toenemend en kwalitatief goed aanbod in excellentie-onderwijs ontwikkeld en uitgevoerd. Er zijn vakwedstrijden, internationale stages en verzwaarde programma's die ertoe leiden dat studenten aan de ene kant hun eigen opleiding meer uitdiepen en zo hun kennis vergroten en aan de andere kant hun blik verbreden.
- Het stageservicecentrum begeleidt studenten succesvol naar een stageplek.

3. Thema Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst

Verbetering van het arbeidsmarktperspectief van mbo-studenten door aanpassingen in het onderwijsaanbod, beïnvloeding van de studiekeuze, inhoudelijke vernieuwing van opleidingen en het versterken van de verbinding met de beroepspraktijk.

Wat is de uitgangssituatie ten aanzien van het thema?

Kwantitatief

Aandeel BBL

Het aandeel BBL'ers neemt de laatste jaren gestaag toe binnen Noorderpoort.

	2015	2016	2017
Aantal BBL'ers	1.873	2.000	2.155
Totaal ingeschreven	12.327	12.659	12.907
Percentage BBL'ers	15,2%	15,9%	16,7%

Cijfers gebaseerd op bekostigingsaantallen

Tevredenheid studenten en alumni

De tevredenheid van studenten met betrekking tot hun werkplek wordt gewaardeerd met een 3,8 op basis van een 5-puntschaal (*JOB monitor '17-'18*).

Uit het alumni-onderzoek 2018 blijkt dat 78 procent van de werkenden in eigen vakgebied of een verwant vakgebied werkt. 88 procent werkt op of boven het niveau van de gevolgde mbo-opleiding. Dit is hoger dan het landelijk gemiddelde (84%). Daarnaast wordt de aansluiting van de mbo-opleiding op het huidige werk vooral als voldoende beoordeeld. Goede loopbaanbegeleiding zou de aansluiting kunnen verbeteren. Door 82 procent van de alumni wordt stage als nuttig ervaren.

Kwalitatief

- In het Strategisch Plan heeft Noorderpoort als speerpunt een vernieuwend en praktijkgericht opleidingsaanbod opgenomen o.a. door in te zetten op LLO en duurzame relaties met partners in de regio.
- Noordelijke Macrodoelmatigheid
- Diverse RIF aanvragen (o.a. op het gebied van ICT, zorgtechnologie en energietransitie).
- Op de website van Noorderpoort worden aankomende studenten uitgebreid geïnformeerd over het arbeidsmarktperspectief van de opleidingen. De inspectie heeft hierover haar waardering uitgesproken.

4. Thema Leven Lang Ontwikkelen

Studenten voorbereiden op de arbeidsmarkt van nu en straks door eigentijds beroepsonderwijs dat gericht is op wendbaar vakmanschap.

Wat is de uitgangssituatie ten aanzien van het thema?

Kwantitatief

Noorderpoort is gevestigd in een krimpregio. Er is goed in beeld waar de krimp en de groei van studenten zich bevindt. Een steeds groter aandeel van de nieuwe inschrijvingen komt van buiten de toeleverende vo-scholen (het percentage studenten vanuit het vo was in 2016-2017 42,8 procent en in 2017-2018 38,5 procent). Het aantal initiële studenten daalt en de secundaire doelgroep groeit. De secundaire doelgroep betreft herstarters op de arbeidsmarkt en werkenden die willen om- of bijscholen.

Landelijk nam in 2017 19,1% van de volwassenen deel aan leeractiviteiten. Dit percentage is heel licht gestegen sinds 2015 (18,9%). Daarvoor was de groei sterker. Groei van leven lang ontwikkelen is van belang, omdat de kenniseconomie vereist dat mensen blijven leren, ook na het reguliere onderwijs.¹⁹

Uit het alumni-onderzoek 2018 komt naar voren dat 57 procent van de werkende afgestudeerden in de huidige situatie al iets doet aan nascholing. 52 procent heeft behoefte aan verdere verdieping door middel van scholing en 32 procent blijft graag op de hoogte van nascholingsmogelijkheden.

Kwalitatief

- Leven Lang Ontwikkelen is als doelstelling opgenomen in het Strategisch Plan van Noorderpoort.
- Noorderpoort biedt o.a. de volgende maatwerktrajecten: de derde leerweg, BBL, bedrijfs cursussen, bedrijfstrainingen en branchecertificaten.
- Op het gebied van blended learning is in het voorjaar van 2017 het programma 'Blended & hybride leren in BOL en BBL' gestart.

¹⁹ Bron: CBS, enquête beroepsbevolking (EBB)

5.7 Conclusie

De speerpunten uit het Strategisch Plan van Noorderpoort krijgen een vervolg in de thema's van de Kwaliteitsagenda. Daarnaast wordt bij de uitvoering, monitoring en verantwoording van de ambities en activiteiten van de Kwaliteitsagenda aangesloten bij de organisatieontwikkeling Team aan Zet en de P&C cyclus van Noorderpoort.

Uit de analyse van recente onderzoeken bij Noorderpoort blijkt dat de afgelopen periode goede resultaten zijn behaald ten aanzien van de onderwijskwaliteit. De inspectie, het Kwaliteitsnetwerk mbo, onze studenten en medewerkers laten een positief geluid horen. Daarnaast zijn er mogelijkheden voor verdere verbetering. Aan de hand van de specifieke activiteiten in de Kwaliteitsagenda zullen onderwerpen als 'verdere verbinding zoeken binnen Noorderpoort en leren van elkaar' (onderwijsconferentie) en verbetering op het gebied van bv roosters en maatwerk (onderwijslogistiek) een vervolg krijgen. Aandachtspunten op het gebied van teamontwikkeling, burgerschapsonderwijs, keuzemogelijkheden in de opleiding of BPV begeleiding kunnen vanuit de scholen en teams opgepakt worden.

Op basis van de geschetste uitgangssituaties per thema worden de ambities en specifieke activiteiten nader uitgewerkt in hoofdstuk 6.

6. Thema's Kwaliteitsagenda 2019-2022

Noorderpoort heeft de keuze gemaakt om vier thema's en een voorwaarde op te nemen in de Kwaliteitsagenda. Voor al deze onderwerpen zijn, in overleg met onze in- en externe stakeholders, ambities geformuleerd voor de periode 2019-2022. De ambities zijn uitgewerkt in doelstellingen met indicatoren voor 2020 en 2022. Deze zullen in de komende jaren vanuit twee invalshoeken opgepakt worden.

Ten eerste stellen teams/scholen activiteitenplannen op die een bijdrage gaan leveren aan het bereiken van de ambities en doelstellingen. Elk jaar zullen ten behoeve van de uitvoering van die plannen kwaliteitsmiddelen worden vrijgemaakt voor de teams/scholen.

Ten tweede is, in overleg met de interne stakeholders, een keuze gemaakt voor specifieke activiteiten die een bijdrage zullen leveren aan het bereiken van de ambities. Ook voor de specifieke activiteiten zijn jaarlijks middelen beschikbaar, per jaar wordt besproken of bijstelling nodig is.

In hoofdstuk 5 is de context per thema geschetst op basis van beschikbare informatie. Aansluitend hierop zijn in dit hoofdstuk de te behalen ambities en doelstellingen met indicatoren voor 2020 en 2022 beschreven. De specifieke activiteiten zijn in deze Kwaliteitsagenda voor zover mogelijk uitgewerkt. Om meer in- en extern draagvlak te creëren wordt, na indiening van de Kwaliteitsagenda eind oktober, het proces voortgezet zodat alle specifieke activiteiten van een uitgewerkt activiteitenplan zijn voorzien.



6.1 Thema Jongeren vanuit een kwetsbare naar een kansrijke positie

Visie

Noorderpoort biedt een uitgebalanceerde begeleidings- en samenwerkingsstructuur voor alle studenten. Begeleiding wordt vanaf de voorlichting en aanmelding ingezet om studenten zodanig te ondersteunen en te stimuleren, dat zij succesvol hun schoolloopbaan kunnen doorlopen. De student wordt vanaf start tot en met uitstroom de begeleiding geboden die het beste aansluit bij de opleiding, zijn individuele leermogelijkheden, persoonlijke wensen en ondersteuningsbehoeften. Noorderpoort gaat in eerste instantie uit van de competenties van studenten. Vanaf de aanmelding en intake wordt daarnaast ook gekeken naar de eventuele extra ondersteuningsbehoefte van de student.

We werken in ons onderwijs vanuit een pedagogisch positieve benadering gericht op de kracht, talenten en kwaliteiten van elk individu. Iedere student heeft mogelijkheden om zich te ontwikkelen. Docenten stimuleren iedere student het beste uit zichzelf te willen halen, zelfvertrouwen te ontwikkelen en te presteren.

De student wordt tijdens zijn opleidingstraject begeleid in oriëntatie en reflectie op de (studie)loopbaan. Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) is verweven in de begeleiding door de hele studie heen als onderlegger bij verschillende onderwijsprogrammaonderdelen. Het doel van LOB is bereikt als de student genoeg loopbaancompetenties heeft ontwikkeld om in zijn verdere loopbaan zelfstandig keuzes te maken en voldoende tools in handen heeft om zich te blijven ontwikkelen.²⁰

Onderbouwing keuze ambities/activiteiten

Onderstaand worden externe en interne ontwikkelingen beschreven die van invloed zijn op de keuze voor de ambities en activiteiten met betrekking tot het thema Jongeren vanuit een kwetsbare naar een kansrijke positie.

Regionale ontwikkelingen

- Als gevolg van de robotisering en automatisering kan veel lager geschoold werk verloren gaan. Verder is er op de Noordelijke arbeidsmarkt sprake van een kwalitatieve mismatch; de opleiding, ervaring en competenties van vooral laagopgeleide werkzoekenden sluiten niet aan bij de behoefte van werkgevers. Noorderpoort zet zich samen met de regionale overheid, maatschappelijke organisaties en/of bedrijven in om kwetsbare jongeren een goede startsituatie te bieden in de samenleving.
- Steeds meer bedrijven/ instellingen in de regio geven aan bij Noorderpoort dat zij ontvankelijk zijn voor sociaal ondernemerschap. Dit vanuit het besef dat de verschillende stakeholders gezamenlijk aan hun maatschappelijke opdracht moeten voldoen. Een voorbeeld hiervan is de samenwerking tussen de gemeente Groningen, de Combinatie Herepoort (hoofdaannemer Aanpak Ring Zuid Groningen) en Noorderpoort voor een regionale opzet en uitvoering van Social Return voor de aanpak van de zuidelijke ringweg in Groningen.

Ontwikkelingen Noorderpoort

- Vanuit het Strategisch Plan 2016-2022 zet Noorderpoort in op Loopbaan en Burgerschap waarbij Loopbaanoriëntatie en -begeleiding een belangrijk aspect is. Dit zetten we voort aan de hand van de ambities en doelstellingen bij het thema 'Jongeren vanuit een kwetsbare naar een kansrijke positie'.
- Noorderpoort hanteert een brede definitie voor de doelgroep kwetsbare jongeren qua niveau, leeftijd en problematieken (zie pagina 25 van deze Kwaliteitsagenda). Aansluitend bij de bestaande begeleidingsprogramma's voor studenten, wil Noorderpoort in alle scholen/teams een verdiepingsslag maken voor een specifiekere begeleidings- en ondersteuningsstructuur.
- Noorderpoort zet volop in op het terugdringen van voortijdig schoolverlaten aan de hand van bijvoorbeeld tijdige signalering of verzuimaanpak. Aanvullend wil Noorderpoort een onderwijsprogramma realiseren voor studenten met een verkeerde studiekeus en/of een negatief bindend studieadvies en waarbij het niet mogelijk is dit op te lossen met behulp van de aangepaste begeleiding op school. Daarnaast wil Noorderpoort studenten die toch uitvallen de mogelijkheid bieden hun opleiding te verlaten met certificaten en/of een mbo-verklaring zodat hun positie op de arbeidsmarkt kan worden versterkt en mogelijke terugkeer naar het mbo kan worden vergemakkelijkt.

Ambities Noorderpoort

- Alle studenten in een kwetsbare positie tussen 16 en 30 jaar worden door Noorderpoort in samenwerking met de regionale overheid, het onderwijs, ondernemers en maatschappelijke organisaties integraal begeleid in het behalen van een startkwalificatie, een structurele plaats op de arbeidsmarkt en/ of doorstroom naar een vervolgopleiding.

²⁰ Beleid integrale studentbegeleiding 2016-2020 'Noorderpoort versterkt de student'

- Voor studenten in een kwetsbare positie biedt elke school een onderwijsprogramma en begeleiding op maat. Elke school biedt mogelijkheden voor het behalen van vak certificaten en/of praktijkleren.
- Studenten die een verkeerde studiekeuze hebben gemaakt en/of een negatief bindend studieadvies krijgen, worden sneller en beter begeleid naar een andere opleiding of naar tijdelijk werk.
- In samenwerking met externe partners worden experimenten gestart voor toeleiding van specifieke doelgroepen naar reguliere trajecten.

Hoe gaan we dat doen?

1. De teams/scholen geven uitvoering aan de bovenstaande ambities in activiteitenplannen.

In 2020 zijn minimaal de volgende doelstellingen behaald:

Doelstelling	Proces- of effectindicator
a. Elke school/team heeft de doelgroep jongeren in een kwetsbare positie in kaart gebracht (zie definitie kwaliteitsagenda) en in de begeleidingsstructuur opgenomen hoe de school/het team omgaat met deze studenten.	Dit is opgenomen in het activiteitenplan van het team of de school over de Kwaliteitsagenda.
b. Naast de bestaande samenwerking Passend Onderwijs neemt elke school (en/of bovenschools) in 2020 deel aan een of meerdere samenwerkingsverband(en) met de regionale overheid, maatschappelijke organisaties en/of bedrijven met als doel om de doelgroep kwetsbare jongeren een goede startsituatie te bieden in de samenleving.	Overzicht samenwerkingsverbanden per school, inclusief de in die verbanden vastgelegde afspraken, is opgenomen in het schoolplan.
c. Elke school biedt minimaal bij een opleiding de mogelijkheid om uit te stromen met certificaten (en/of een mbo-verklaring).	Deze opleidingen van de scholen staan op de website Noorderpoort en zijn opgenomen in de studiegids (incl. examinering).

In 2022 zijn minimaal de volgende doelstellingen behaald:

Doelstelling	Proces- of effectindicator
a. De tevredenheid van studenten over de (studie)loopbaanbegeleiding tijdens hun opleiding wordt gewaardeerd met minimaal een 3.7 op een 5 puntsschaal. (in huidig strategisch plan staat voor 2020 een 3.5)	De gemiddelde waardering door studenten in JOB enquête 2022 is minimaal 3.7
b. Het maximale VSV percentage Noorderpoort per niveau is: <ul style="list-style-type: none"> • Entree 26.2% • Niveau 2 8.45% • Niveau 3 3.15% • Niveau 4 2.75% 	Het gemiddelde Noorderpoort percentage VSV op basis van de landelijke VSV cijfers
c. Elk team biedt minimaal bij een opleiding de mogelijkheid om uit te stromen met certificaten (en/of een mbo-verklaring).	Een nader te bepalen percentage van de niet gediplomeerde uitstroom, verlaat Noorderpoort met minimaal een certificaat en/of een mbo-verklaring. (percentage vast te stellen in 2020)

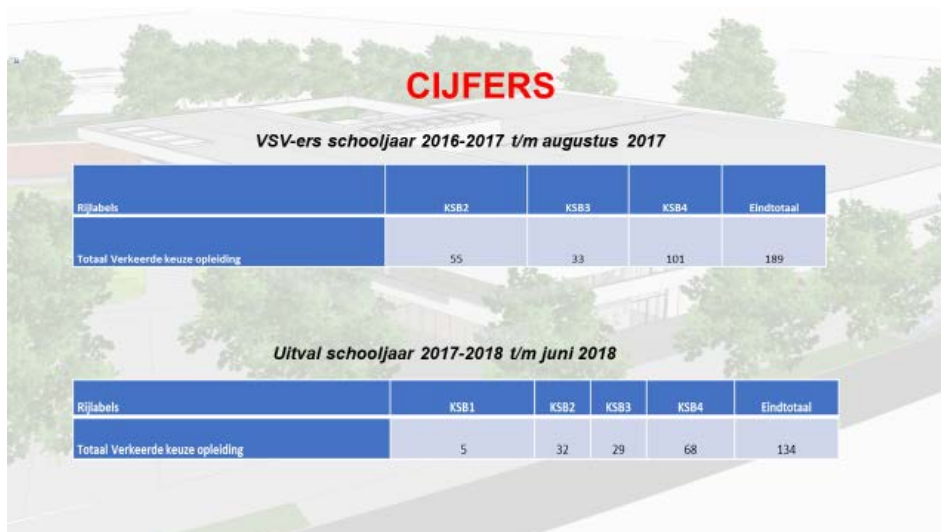
2. Activiteiten specifiek bekostigd uit de kwaliteitsmiddelen 2019-2022:

Activiteiten	Budget 2019
a. Project Nieuwe wegen	80.000
b. Proeftuin digitale inclusie (Akkoord van stad Groningen)	20.000
c. Deelname aan de kenniskring samen met de mbo-instellingen en Werk in Zicht van de arbeidsmarktregio Groningen voor de tweejarige begeleiding van minder zelfredzame studenten op de arbeidsmarkt	40.000

a. Uitwerking project Nieuwe Wegen

De school NSE heeft de ambitie om, naast het verzorgen van sportlessen en leefstijl, een onderwijsprogramma te realiseren voor studenten die een verkeerde studiekeus hebben gemaakt en/of een negatief bindend studieadvies krijgen. De ambitie is om deze potentiële schoolverlaters bovenschools op te vangen en met een gerichte aanpak toe te leiden naar een nieuwe opleiding. Dit door een stimulerend onderwijsprogramma gericht op het hervinden van persoonlijke kwaliteiten, vergroten van het zelfvertrouwen en weer zin om verder te leren. Een brede heroriëntatie op het beroepenveld maakt hier deel vanuit.

Onderstaande cijfers geven een beeld van de VSV'ers die in de afgelopen twee schooljaren een verkeerde studiekeuze hebben gemaakt.²¹ Jaarlijks wil Noorderpoort een programma verzorgen voor 90-100 studenten die potentieel schoolverlater zijn.



Studenten van alle scholen van Noorderpoort, zowel in de stad Groningen als in de regio, komen in aanmerking om mogelijk in te stromen in het project Nieuwe Wegen. Naast de samenwerking met alle scholen is er een nauwe samenwerking met Studentendienstverlening, het Stage Service Centrum, de Gemeente/Provincie Groningen (RMC en VSV).

b. Uitwerking Proeftuin digitale inclusie

Het ministerie van Binnenlandse zaken wil een proeftuin opzetten rondom het thema digitale Inclusie. Via Het Akkoord van Groningen is de gemeente Groningen in beeld als mogelijke locatie. De ontwikkeling van een voorstel voor de proeftuin is gaande. Mogelijk betrokken zijn de Rijksuniversiteit Groningen, Hanzehogeschool Groningen,

²¹ Bron: Noorderpoort

Digital Office van Groningen, UMCG, O2G2 (primair onderwijs), Alfa-college, Noorderpoort, Vodafone Ziggo en de gemeente Groningen.

Achterliggende gedachte van de proeftuin is het gegeven dat iedereen mee moet kunnen doen aan het maatschappelijke verkeer. Onze samenleving raakt steeds meer gedigitaliseerd en wanneer mensen niet of onvoldoende beschikken over digitale vaardigheden heeft dat effect op het volwaardig mee kunnen doen van mensen. Gevolgen zijn direct merkbaar in relatie tot persoonlijke financiën, wonen, werk, maar ook het gebruik van sociale netwerken. Voor burgers, bedrijven, maar ook voor de overheid zelf betekent digitale inclusie veelal dat voor mensen die moeite hebben met digitalisering naar een andere werkwijze moet worden gezocht. Het organiseren van een toegankelijke dienstverlening en het stimuleren van digitale vaardigheden gaan daarbij hand in hand.

Het is de bedoeling om een dreigende digitale kloof het hoofd te bieden. Mensen die succesvol online kunnen handelen hebben hier voordeel bij in hun dagelijkse leven. Zij die niet digitaal kunnen meekomen blijven op steeds meer terreinen achter. Met name de 2,5 miljoen laaggeletterde Nederlanders zijn kwetsbaar. Daarnaast is er een groep mensen die weliswaar geletterd is, maar weinig ervaring heeft met de computer, onvoldoende digitale vaardigheden heeft, onvoldoende mediawijs is of (fysieke) beperkingen heeft die speciale eisen stellen aan digitale communicatie. En iedereen die in een stressvolle situatie komt, kan op dat moment minder digitaal redzaam zijn.²² Zeker nu veel publieke en private organisaties, hun communicatie bij voorkeur via het digitale kanaal laten verlopen, hebben we te maken met maatschappelijke problematiek die sector overstijgend is.

Drie pijlers waarop de proeftuin moet focussen zijn:

- Het versterken van de huidige ondersteuning aan mensen om digitaal zelfredzaam te worden en blijven. Daarbij is bewustzijn ook belangrijk.
- Opschalen van het netwerk van ondersteuning ten behoeve van mensen die door een beperking (tijdelijk) niet zelfredzaam zijn.
- Overheidsdienstverlening beter laten aansluiten op de wensen van de burger.

Het blijkt dat we in Groningen afzonderlijk al heel veel op dit thema doen. Zowel ten aanzien van jongeren en ouderen als met vluchtelingen, studenten en overheidsdienstverlening. Daarom willen we de volledige levensloop van mensen als uitgangspunt nemen voor het werken aan digitale geletterdheid. De uitdaging is om de bestaande projecten beter te valideren en schaalbaar te kunnen maken, en enkele nieuwe projecten toe te voegen.

c. *Uitwerking Deelname aan de kenniskring/leercirkel tweejarige begeleiding van minder zelfredzame studenten op de arbeidsmarkt*

De arbeidsmarktregio Groningen bestaat uit de gehele provincie Groningen en vier gemeenten uit Noord Drenthe. Binnen deze arbeidsmarktregio hebben Alfa-college, Drenthe College en Terra MBO één of meerdere vestigingen. Noorderpoort is vrijwel volledig gesitueerd in deze regio. De arbeidsmarktregio kent vier sub regio's die overeenkomen met de vier RMC regio's.

Binnen de arbeidsmarkt is de "Route Arbeid" ontwikkeld voor PRO en VSO waarbij de samenwerking tussen de scholen en het domein arbeid al vroegtijdig tot stand komt indien het uitstroomperspectief Arbeid door PRO of VSO is aangegeven. Binnen de arbeidsmarktregio wordt de route 'dagbesteding' nu ook op soortgelijke wijze tot stand gebracht. Indien het uitstroomperspectief vervolgonderwijs is aangegeven, krijgen de PRO en VSO scholen informatie over het aanmeld- en plaatsingsproces bij de mbo-instellingen. (Module Intergrid PRO/VSO/Entree)

²² WRR-rapport 'Weten is nog geen doen', 2017

De mbo-instellingen zijn al meerdere jaren bezig om de verbinding tussen Entree en de arbeidsmarktregio te verstevigen. Binnen RMC 01/02/03 is specifiek een verbindingsofficier werkzaam tussen studenten, onderwijsteams en jongerenconsulenten van de werkpleinen. Opdracht is d.m.v. goede begeleiding en eventueel warme overdracht, gediplomeerde Entree studenten minimaal 12 uur werk te bezorgen (liever nog voldoende uren, zodat een uitkering niet meer nodig is.) Ook kent de regio een lange traditie van samenwerking voor BBL trajecten, met name in kansrijke BBL beroepen.

Bovenstaande activiteiten zijn succesvol en die werkwijze willen wij verder verbreden. Eén van de mbo-instellingen heeft ook geparticipeerd in de 'transitieroute' bij niveau 4, ook deze ervaring kan worden meegenomen.

De potentiële deelnemers zijn:

- Arbeidsmarktregio Groningen (Werk in Zicht)
- RMC 01, 02, 03 en 07
- Vestigingen in de arbeidsmarktregio van de mbo-instellingen Alfa-college, Drenthe College, Noorderpoort en Terra MBO.

De volgende activiteiten worden uitgevoerd:

- Als arbeidsmarktregio gaan we meteen van start met de begeleiding van gediplomeerde Entree studenten die de arbeidsmarkt willen betreden.
- We laten bij gediplomeerde niveau 2 studenten een QuickScan uitvoeren van hun succes op de arbeidsmarkt. Binnen welke branches zijn ze succesvol en waar is nog sprake van (veel) werkzoekenden. Op basis van deze data gaan we bepalen of en welke branches we mogelijk gaan toevoegen.
- We gaan deelnemen aan de kenniskring/leercirkel zoals verwoord in de brief van Inge Vossenaar (directeur mbo van OCW).



6.2 Thema Gelijke kansen

Visie

Ons instroombeleid heeft tot doel studenten na een goede intake een opleidingstraject te bieden op het hoogst mogelijke mbo-niveau, passend bij de vooropleiding. Studenten maken tijdens de opleiding keuzes in hun leerroute, aansluitend bij hun resultaten in ontwikkeling, kwaliteiten en toekomstperspectieven. We bieden beroepsonderwijs dat bijdraagt aan goed en wendbaar vakmanschap van iedere student. We zijn transparant over de verschillende mogelijkheden en wat dit van de student vraagt.

Met elke student worden periodiek afspraken gemaakt over zijn opleidingstraject. Ons doel is dat iedere student persoonlijk vakbekwaam en loopbaanvaardig binnen de afgesproken termijn met een diploma uitstroomt om succesvol te zijn en blijven in werk, vervolgopleiding en samenleving.

Studenten die extra ondersteuning nodig hebben in talen en/of rekenen kunnen gebruik maken van remediërende voorzieningen. Voor studenten met structurele persoonlijke, psychische en/of chronisch lichamelijke problematiek is er in het kader van passend onderwijs specialistische begeleiding.

Studenten van mbo 4 opleidingen die een hbo-opleiding ambiëren, helpen we actief tijdens mbo in een inhoudelijke aansluiting in beroepsgerichte en generieke vakken op het hbo. Er zijn clustergerichte keuzedelen mbo-hbo en we begeleiden studenten in het ontwikkelen van generieke studievaardigheden voor het hbo. We werken hierin samen met noordelijke hbo-instellingen. We willen uitval van mbo studenten in het hbo voorkomen.²³

Onderbouwing keuze ambities/activiteiten

Onderstaand worden externe en interne ontwikkelingen beschreven die van invloed zijn op de keuze voor de ambities met betrekking tot het thema Gelijke kansen.

Regionale ontwikkelingen

- Uit de regiovisie blijkt dat het opleidingsniveau in de noordelijke provincies lager ligt dan landelijk. Hierdoor kunnen de gevolgen van robotisering en automatisering in Noord-Nederland groter zijn dan in andere delen van Nederland. Hoe hoger het niveau van de opleiding die een student volgt, hoe kleiner de kans dat deze wordt opgeleid voor banen die in de toekomst dreigen te verdwijnen. Noorderpoort zet zich in om het maximale uit de studenten te halen.
- Steeds meer bedrijven/ instellingen in de regio geven bij Noorderpoort aan dat zij ontvankelijk zijn voor sociaal ondernemerschap. Dit vanuit het besef dat de verschillende stakeholders gezamenlijk aan hun maatschappelijke opdracht moeten voldoen. Dit biedt meer kansen voor scholingstrajecten voor de doelgroepen nieuwkomers, laaggeletterden en bijstandsgerechtigden 23+.

Ontwikkelingen Noorderpoort

- Vanuit het Strategisch Plan 2016-2022 en het Kwaliteitsplan 2015-2018 zet Noorderpoort in op 'Kwaliteitsbevordering BPV'. Zo bemiddelt het Stage Service Centrum studenten succesvol bij het vinden en behouden van een goede BPV-plaats. Dit wil Noorderpoort graag voortzetten.
- Daarnaast zet Noorderpoort vanuit het Strategisch Plan 2016-2022 en het Kwaliteitsplan 2015-2018 in op Excellentie. De afgelopen jaren is voor een selectieve groep studenten van mbo niveau 2, 3 en 4 een toenemend en kwalitatief goed aanbod in excellentie-onderwijs ontwikkeld en uitgevoerd op de drie programmalijnen VIP (vakwedstrijden, Internationale stages en Programma's verzaamd onderwijs en/of verzwaarde beroepspraktijkvorming). Noorderpoort wil dit voortzetten en uitbreiden met talentontwikkelingsprogramma's voor studenten op alle niveaus.
- Ook 'Versterking doorstroom mbo-hbo' is onderdeel van het Strategisch Plan 2016-2022. Noorderpoort werkt nauw samen met de hogescholen, ROC's en AOC's in Noord-Nederland en wil dit voortzetten om de doorstroom van het mbo naar het hbo verder te verbeteren en de uitval van mbo'ers in het hbo terug te dringen.

²³ Onderwijsvisie Noorderpoort 'GPS naar wendbaar vakmanschap'

- Noorderpoort is een maatschappelijk betrokken partner in de regio vanuit de overtuiging dat kwalitatief en voor iedereen toegankelijk onderwijs de basis is voor economische zelfredzaamheid. Noorderpoort zet zich daarom in om o.a. nieuwkomers, laaggeletterden en bijstandsgerechtigden 23+ deel te laten nemen aan de maatschappij.

Ambities Noorderpoort

- Alle starters, herstarters en doorstarters ervaren een soepele overgang vanaf de instroom en interne doorstroom binnen de mbo-niveaus.
- Noorderpoort biedt in toenemende mate flexibele en doorstroomgerichte scholingstrajecten aan en teams werken vaker samen aan het onderwijsaanbod (cross overs, nieuwe KD's). Studenten die willen doorstromen naar een AD/ hbo-opleiding worden hier gedurende hun opleidingstraject goed op voorbereid.
- Ieder talent telt, talentontwikkeling bij alle studenten wordt gestimuleerd door specifieke talent-excellentieprogramma's (Entree t/m niveau 4).
- Samenwerking met sociaal gedreven ondernemers ten behoeve van scholingstrajecten, BPV- en arbeidsplaatsen voor studenten.
- Nieuwkomers, laaggeletterden en bijstandsgerechtigden 23+ kunnen rekenen op specifieke ondersteuning om met succes toe te treden op de arbeidsmarkt, door te stromen naar een vervolgopleiding en als burger volwaardig deel te nemen aan de maatschappij.

Hoe gaan we dat doen?

1. De teams/scholen geven uitvoering aan de bovenstaande ambities in activiteitenplannen.

In 2020 zijn minimaal de volgende doelstellingen behaald:

Doelstelling	Proces- of effectindicator
a. Alle teams organiseren voor studenten die instromen bij Noorderpoort een welkomstbijeenkomst, zodat studenten een goed beeld krijgen bij de opleiding en passend worden geplaatst.	Het startersresultaat Noorderpoort is stijgend t.o.v. 2018-2019.
b. Studenten van de scholen/teams met mbo-4 opleidingen worden gestimuleerd om door te stromen naar een hbo-opleiding door het aanbieden van een generiek en/of verdiepend keuzedeel doorstroom hbo.	Analyse door betreffende teams/scholen na invoering van de keuzedelen over: - het aantal studenten dat een of meer doorstroomkeuzedelen hbo gevolgd heeft in mbo-4; - het aantal studenten dat doorstroomt naar de Hanzehogeschool; - het aantal studenten dat de propedeuse behaalt bij de Hanzehogeschool. De analyse zal per team worden gemaakt voor juli 2020.
c. Elke school heeft excellentie- en/of talentontwikkelingsprogramma's voor studenten ontwikkeld en uitgevoerd (o.a. vakwedstrijden, (internationale) verzwaarde programma's, talentontwikkeling).	Aanbod excellentie- en talentontwikkelingsprogramma's staat op de website Noorderpoort.

In 2022 zijn minimaal de volgende resultaten behaald:

Doelstelling	Proces- of effectindicator
a. De deelnemende studenten hebben het aanbod in excellentie- en/of talentontwikkelingsprogramma's gewaardeerd met gemiddeld een 7.4	De gemiddelde waardering door studenten in de specifieke Noorderpoort enquête (ROC spiegel) is 7.4
b. Elke school biedt een passend aanbod voor de doelgroepen: nieuwkomers, laaggeletterden en bijstandsgerechtigden 23+.	Specifieke informatie van elke school over het aanbod voor deze doelgroep staat op de website Noorderpoort.
c. Voor nieuwkomers, laaggeletterden en bijstandsgerechtigden 23+ zijn, in samenwerking met sociaal gedreven ondernemers, scholingstrajecten, BPV- en arbeidsplaatsen georganiseerd.	Specifieke informatie over het aanbod voor deze doelgroep staat op de website Noorderpoort.

2. Activiteiten specifiek bekostigd uit de kwaliteitsmiddelen 2019-2022

Activiteiten	Budget 2019
a. Programma's excellentie en talentontwikkeling voor studenten op alle niveaus	160.000
b. Leergang teachers road to excellence voor mbo docenten	40.000
c. Stage Service Centrum BPV	80.000
d. Door ontwikkelen NT2/inburgering voor nieuwkomers naar doorstroom in het beroepsonderwijs	20.000

a/b Uitwerking programma's excellentie en talentontwikkeling en leergang voor docenten

Voor 2020 zijn de volgende doelstellingen geformuleerd:

- Er is binnen Noorderpoort een community of practice met docenten als ambassadeurs excellentie van iedere school.
- Minimaal 25 opleidingen nemen deel aan Vakwedstrijden voor studenten.
- Er zijn 15-20 verzwaarde programma's voor studenten ontwikkeld en uitgevoerd.
- Minimaal vijf verzwaarde programma's voor studenten hebben een Internationale component.
- Minimaal twee Verzwaarde Programma's voor studenten zijn multidisciplinaire programma's (twee of meer betrokken opleidingen).
- Minimaal 30 docenten hebben de Leergang Excellentie succesvol gevolgd.
- Minimaal 20 docenten hebben de training Van Latent naar Talent gevolgd.

In deze programma's vindt er volop samenwerking plaats. Intern met alle scholen en ondersteuning door de stafdiensten OKI, BD, HRM, M&C en FB, extern met de Hanzehogeschool, het lectoraat excellentie en de landelijke stichting MBO Excellent.

De volgende activiteiten worden uitgevoerd:

- Vakwedstrijden Skills, coördinatie en organisatie voor geheel Noorderpoort, voorbereiding en uitvoering door docenten.
- Ontwikkelen en uitvoeren van 15-20 verzwaarde programma's voor studenten in de scholen.
- Ontwikkelen en uitvoeren van verzwaarde programma's met een internationale component.
- Ontwikkelen en uitvoeren van multidisciplinaire verzwaarde programma's (twee of meer opleidingen).

- Mogelijk, indien er behoefte is in een bepaald werkveld, het ontwikkelen van een 'meester gezelschap route' kan dit als excellentie programma i.s.m. het bedrijfsleven ontwikkeld en uitgevoerd worden.
- Conferentie, expertisedeling door docenten.
- PR en marketing. Informatie over excellentie op de website en interne communicatie voor medewerkers en studenten.
- Leergang Excellentie, twee keer een groep van minimaal 15 Noorderpoort docenten.
- Training 'Van Latent naar Talent' voor minimaal 20 docenten.

c. Uitwerking Stage Service Centrum

In het Strategisch Plan is de doelstelling opgenomen dat het Stage Service Centrum 100% van de moeilijk plaatsbare studenten (waaronder ook studenten met een beperking en/of een zorgbehoefte) succesvol bemiddelt naar passende BPV plekken.

Het Noorderpoort Stage Service Centrum is al een aantal jaren actief ten behoeve van de studenten bij het vinden en behouden van een goede BPV-plaats. Gedurende de afgelopen jaren is het aantal 'zwaardere gevallen' onder de studenten duidelijk toegenomen. Er moet veel energie en creativiteit in de plaatsingen worden gestoken en het is de verwachting dat dit ook het komende jaar verder zal toenemen. Het veranderde aannamebeleid speelt hierin zeker een rol. De intake bij Noorderpoort is omgezet in een 'welkom'gesprek en daardoor zal de diversiteit verder toenemen en ook de hiermee gepaard gaande problematiek.

Ondanks dat de arbeidsmarkt staat te springen om inzetbare ondersteuning blijft de plaatsing van studenten van m.n. de Entree opleiding moeilijk. Hier spelen werknemersvaardigheden en motivatie vaak een rol. Naast de taalproblematiek bij NT2-ers is ook de stage-inroosting voor 1 dag of 2 dagdelen moeilijk verkoopbaar binnen het bedrijfsleven en organisaties. Ook het probleem met opleidingen waar het woord 'administratie' in zit, blijft aanhouden.

Wij houden rekening met een verdere toename van studenten ICT, alle niveaus, en dan m.n. degene met de eerder genoemde problematiek.

In 2017 is gestart met een pilot waarin HRM studenten van de Hanzehogeschool jobcoach zijn. Mede n.a.v. de positieve geluiden én een ondersteunende enquête werd besloten dit voort te zetten. Elk halfjaar wordt er een aantal hbo'ers opgeleid. De jobcoaches ondersteunen op verschillende locaties de BPV docent, 'ontzorgt en ontlast' en zorgt voor frequenter bezoek op de BPV-plek. Daardoor verbetert ook de relatie met het bedrijfsleven.

d. Uitwerking door ontwikkelen NT2/inburgering voor statushouders naar doorstroom in het beroepsonderwijs

Voor 2020 zijn de volgende doelstellingen geformuleerd:

- De vraag naar NT2 ondersteuning van anderstalige studenten op alle Noorderpoort scholen is bij de Begeleidings- & Advies Teams (BAT) in beeld (werkproces). Een Coach Anderstaligen In- en doorstroom zorgt voor de borging.
- Alle studenten die NT2 ondersteuning vragen, beschikken over diverse kanalen om hun vraag te uiten (slb, BAT, Hotspot).
- De teammanagers mbo beschikken over door henzelf vrijgemaakte budgetten om NT2 deskundigheid en dito onderwijs ondersteuning te kunnen inkopen.
- Het netwerk van docenten Nederlands is aangevuld met NT2 docenten en wisselen regelmatig kennis uit. Het netwerk en de beleidsvertaling wordt ondersteund door OKI.
- Via de Noorderpoort Academie verzorgen docenten NT2 cursussen en coaching aan collega (vak- en taal-) docenten mbo; of worden cursussen ingekocht.
- In de BBL- en contractactiviteiten is ondersteuning van NT2 docenten beschikbaar.

Om de resultaten te bereiken wordt intern nauw samengewerkt tussen alle Noorderpoort scholen en met de diensten OKI en M&C.

De volgende activiteiten worden uitgevoerd:

- De 'anderstaligen in-en doorstroom coach' koppelen aan SDV en het netwerk BAT-coördinatoren.
- Deze coach begeleidt de studenten tijdens de instroom waar dat gewenst is.
- De coach onderhoudt samen met de collega's van OKI het 'netwerk docenten taal'.



6.3 Thema Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst

Visie

De arbeidsmarkt verandert. Onder andere de ontwikkelingen in techniek en automatisering maken dat het banenlandschap een omwenteling meemaakt. En die beweging blijft de komende jaren voortduren. Het is onze verantwoordelijkheid om studenten voor te bereiden op de arbeidsmarkt van nu en straks. Dit vraagt om eigentijds beroepsonderwijs gericht op wendbaar vakmanschap.

De flexibilisering van de arbeidsmarkt neemt toe, het aantal banen tijdens de levensloop stijgt en beroepen veranderen inhoudelijk. Er vormen zich nieuwe banen, er is branchevervaging, andere banen veranderen juist door bijvoorbeeld automatisering. Dit vraagt flexibiliteit en aanpassingsvermogen in inzetbaarheid van arbeidskrachten.

In ons opleidingsaanbod en in de invulling van onderwijs sluiten we daarom aan op de toenemende behoefte aan verbreding in bekwaamheden van beroepsbeoefenaren. Tegelijkertijd bieden we specialistische opleidingen voor die beroepen waar die behoefte is. Ons jaarlijks aanbod van beroepsopleidingen met keuzedelen is flexibel en actueel. De behoefte aan zowel verbreding als specialisatie leidt er toe dat Noorderpoort opleidingstrajecten biedt die aansluiten bij de loopbaan van de student, het werkveld en vervolgonderwijs. Routes met een brede basis en verschillende profielen en keuzedelen die samen met het werkveld worden ingevuld. Ook zijn er opleidingstrajecten die zich richten op de inhoudelijke aansluiting met het hoger beroepsonderwijs. Daarin werken we samen met de Noordelijke hbo-instellingen.

Noorderpoort wil studenten toekomstgericht opleiden en zet in op studenten die hun vakmanschap ontwikkelen voor een beroep en tegelijkertijd in staat zijn mee te bewegen met veranderingen: Wendbaar vakmanschap. Dit vraagt om een curriculum gebaseerd op kwalificatiedossiers met actuele beroepsgerichte kennis en vaardigheden, gecombineerd met overstijgende persoonlijke vaardigheden. De zogenaamde 21e -eeuwse vaardigheden.²⁴

²⁴ GPS naar wendbaar vakmanschap - onderwijsvisie Noorderpoort

Onderbouwing keuze ambities/activiteiten

Onderstaand worden externe en interne ontwikkelingen beschreven die van invloed zijn op de keuze voor de ambities en activiteiten met betrekking tot het thema Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst.

Regionale ontwikkelingen

- Er is sprake van voortdurende veranderingen op de arbeidsmarkt door bijvoorbeeld digitalisering en technologische ontwikkelingen. Noorderpoort wil studenten voorbereiden voor de huidige en toekomstige arbeidsmarkt door beroepsonderwijs te bieden dat gericht is op wendbaar vakmanschap.
- De veranderende arbeidsmarkt vraagt ook actuele kennis van docenten. Noorderpoort wil hiervoor meer hybride docenten aantrekken. Daarmee kan tevens ingespeeld worden op de vervangingsvraag van de komende jaren als gevolg van de vergrijzing en vergroening.

Ontwikkelingen Noorderpoort

- Vanuit het Strategisch Plan 2016-2020 zet Noorderpoort in op 'duurzame relaties met partners uit de regio' om praktijkgerichte leeromgevingen zoals leergildes vorm te geven. Ook vanuit diverse RIF-aanvragen werkt Noorderpoort samen met bedrijven aan vernieuwende opleidingstrajecten op het gebied van ICT, zorgtechnologie en energietransitie.
- In de noordelijke provincies wordt nauw samengewerkt in het realiseren van een doelmatig regionaal onderwijsaanbod dat aansluit op de behoefte van de arbeidsmarkt. Dit heeft geleid tot een herordening van het opleidingsaanbod en grootschalige uitruil in zowel het vo als mbo. Omdat de samenwerking een continu proces is, is dit niet als specifieke activiteit opgenomen in de Kwaliteitsagenda. Noorderpoort zet ten aanzien van het thema Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst vooral in op inhoudelijke vernieuwing van opleidingen en het versterken van de verbinding met de beroepspraktijk.

Ambities Noorderpoort

- Alle scholen intensiveren de samenwerking met bedrijven in de regio, opleidingen worden in co-creatie ontwikkeld en blended-hybride uitgevoerd. Aansluitend bij de mogelijkheden binnen de branche of sector vindt de uitvoering steeds meer plaats binnen de bedrijven/instellingen.
- Alle scholen bieden flexibele opleidingstrajecten en maatwerktrajecten (verkorte opleidingen, cross-overs, leergildes, blended-hybride, EVC etc.). Deze zijn kwalificerend, diplomagericht en certificerend.
- Ten behoeve van hun toekomstige loopbaan begeleiden we de studenten naar wendbaar vakmanschap met behulp van de vijf loopbaancompetenties (Marinka Kuijpers).
- Een doelmatig en herkenbaar aanbod van mbo-opleidingen dat aansluit op de behoefte van de arbeidsmarkt en afgestemd met de instellingen in de regio.

Hoe gaan we dat doen?

1. De teams/scholen geven uitvoering aan de bovenstaande ambities in activiteitenplannen.

In 2020 zijn minimaal de volgende doelstellingen behaald:

Doelstelling	Proces- of effectindicator
a. Elke school stimuleert het aantrekken van meer beroepsgerichte docenten die ook werkzaam zijn in een bedrijf/instelling binnen de branche van de school met als doel de verbinding met de arbeidsmarkt te optimaliseren.	Noorderpoort heeft van elke onderwijsmedewerker in Afas geregistreerd of hij/zij werkzaam is in een bedrijf/instelling binnen de branche van de school.

b. Docenten worden opgeleid om de actuele ontwikkelingen rond de digitalisering in de beroepspraktijk op te nemen en uit te voeren in de curricula.	Er is een scholingsaanbod beschikbaar via de Noorderpoort Academie. In elk team is hierin tenminste een docent bekwaam.
c. Alle branches in de scholen zijn, in samenwerking met bedrijven/ instellingen, minimaal één experiment gestart om een opleiding blended en/of hybride uit te voeren.	Aanbod blended en/of hybride opleidingen staat op de website Noorderpoort en in de schoolambitieplannen.

In 2022 zijn minimaal de volgende doelstellingen behaald:

Doelstelling	Proces- of effectindicator
a. Elke school stimuleert het aantrekken van meer beroepsgerichte docenten die ook werkzaam zijn in een bedrijf/instelling binnen de branche van de school met als doel de verbinding met de arbeidsmarkt te optimaliseren.	Van alle nieuwe beroepsgerichte docenten Noorderpoort (in dienst vanaf januari 2021) is 20% ook werkzaam in een bedrijf/instelling binnen de branches/ werkvelden van de scholen.
b. In alle curricula worden de actuele ontwikkelingen rond de digitalisering in het werkveld, in afstemming met de branche, opgenomen en uitgevoerd.	Er vindt een check plaats of digitalisering is opgenomen in de OER-en van de opleidingen (cohort 2021-2022).
c. Alle branches in de scholen bieden, in samenwerking met bedrijven/ instellingen, minimaal 20% van de opleidingen blended en/of hybride aan.	20% van het opleidingsaanbod wordt blended en/of hybride uitgevoerd, het aanbod staat op de website Noorderpoort.
d. Alumni zijn tevreden over de aansluiting op de actualiteit van de opleiding en het beroep.	80% van de alumni waardeert dit tussen 'voldoende tot goed' in het alumni onderzoek.

2. Activiteiten specifiek bekostigd uit de kwaliteitsmiddelen 2019-2022:

Activiteiten	Budget 2019
a. Het nieuwe Kasteel (Kennis Lab en Business Lab)	40.000
b. Netwerk projecten onderwijs-arbeidsmarkt	40.000

a. Uitwerking het nieuwe Kasteel

Voor het nieuwe Kasteel zijn de volgende doelstellingen geformuleerd:

- Door middel van onderzoek, projectonderwijs en masterclasses studenten beter laten ervaren wat de huidige trends en ontwikkelingen rondom ICT technologie zijn en de toepassing hiervan.

Teams van studenten zullen vraagstukken van bedrijven gaan oplossen in de vorm van projecten. Het effect van deze doelstelling is dat studenten een onderzoekende houding opdoen, samenwerken met diverse disciplines en kunnen experimenteren met nieuwe technologieën. Zij doen nieuwe vaardigheden op doordat ze vraagstukken onderzoeken waar nog geen duidelijk antwoord voor bestaat en zij deze zelf moeten creëren.

- Door bedrijven bij het project te betrekken, de verbinding tussen onderwijs en de arbeidsmarkt in de ICT verbeteren. Doelstelling is 22 bedrijven die betrokken zijn bij het project.
Het project start met 15 bedrijven die het project ondersteunen door zelf inbreng te leveren. Het project wordt daarnaast ondersteund door een aantal actieve bedrijvenverenigingen. Verwacht wordt dat via de deelnemende bedrijven ook bedrijven worden betrokken die nog niet deelnemen aan het project. Daarnaast worden ook nieuwe bedrijven aangesproken door de resultaten die het project boekt. Doordat het aantal bedrijven groeit, kunnen meer vraagstukken worden ingebracht en kunnen dus meer studenten hiermee aan de slag.
- Werknemers mbo en docenten opleiden/bijscholen met opleidingen die aansluiten bij de specifieke eisen en wensen van de branche en ook bij de economie van de regio Groningen. KPI: jaarlijks trainen/professionaliseren van ICT docenten van Noorderpoort en Alfa-college en niet-ICT docenten van Noorderpoort en Alfa-college.
Docenten worden actief betrokken bij het project zodat zij zich kunnen ontwikkelen. Ze worden onder andere betrokken bij het practoraat, en daarnaast worden docentstages georganiseerd. Doordat het aantal vraagstukken jaarlijks groeit, zal ook het aantal docenten toenemen. Door docenten deel te laten nemen aan de activiteiten in het project en hiermee te professionaliseren wordt een tweeledig effect bereikt: ten eerste wordt de duurzaamheid van het project geborgd, de innovatie blijft met docenten in de structuur aanwezig, in plaats van dat deze na elke student weer opnieuw opgebouwd moet worden. Ten tweede heeft het een bevorderend effect op het draagvlak bij de docenten. Ook worden masterclasses georganiseerd voor docenten.
- Het ontwikkelen van een onderwijsstructuur die snel mee kan bewegen met ontwikkelingen in het werkveld. Door een onderwijsstructuur te ontwikkelen waarin actuele ontwikkelingen in het werkveld centraal staan, worden studenten opgeleid met up-to-date kennis en vaardigheden. Zij worden uitgedaagd om te werken met technologieën die nieuw zijn en moeten hierin zelf hun weg zien te vinden. Daarnaast heeft het effect op de kennis van docenten. Zij krijgen hierdoor ook meer actuele kennis.
- Specifiek voor de ICT-opleidingen: het vergroten van de (zij)instroom van studenten. KPI: De (zij)instroom in vier jaar vergroten met 255 studenten.
De instroom in de betrokken opleidingen is het afgelopen jaar gegroeid met ongeveer 40 studenten. Wij verwachten dat deze groei doorzet in de komende jaren door de toenemende aandacht voor digitalisering en ICT. Daarnaast verwachten we dat de inspanningen van het project positief bijdragen aan de instroom. Het effect van de doelstelling is dat het kwantitatieve probleem aangepakt wordt. De groei van instroom is niet groot genoeg om de tekorten op te lossen, maar heeft in ieder geval een positieve impact.

Partners

Het project Werkplaats voor digitaal vakmanschap (onderdeel van het nieuwe kasteel) is een gezamenlijk initiatief van onderwijsinstellingen, bedrijven en andere stakeholders. De samenwerking wordt gezocht om elkaar te versterken en van elkaar te kunnen leren. In bijlage 8 zijn de kernpartners opgenomen met hun concrete bijdrage aan het project.

b. Uitwerking Netwerk projecten onderwijs-arbeidsmarkt

Het is de ambitie van Noorderpoort om het onderwijs meer te flexibiliseren om de verschillen in vragen en behoeften van studenten en werkveld op een passende manier te kunnen bedienen.

Doelstellingen die we daarbij hebben zijn:

- Er is een gemeenschappelijk Noorderpoort breed begrippenkader flexibel onderwijs, werkzame principes en benaderingen.

- Er worden Noorderpoort uitgangspunten bepaald, die nodig zijn om ruimte te geven om het onderwijs in opleidingstrajecten op verschillende manieren te flexibiliseren.
- Er komt versnelling in het toepassen en de verbreding in haalbare mogelijkheden binnen flexibilisering door het delen van voorbeelden en ervaringen van teams Noorderpoort breed.
- De functionele eisen voor de ondersteunende processen en systemen worden duidelijk gemaakt en dit wordt in de aanpak onderwijslogistiek meegenomen.

Om de doelstellingen te behalen wordt er samengewerkt tussen studenten en docenten met interne ondersteuning van OKI en FB/ICT.

De volgende activiteiten worden uitgevoerd:

- Ontwikkelen Noorderpoortbreed (onderzoeks-)raamwerk door diepte-interviews, uit te voeren bij bestaande voorbeeldtrajecten binnen Noorderpoort. Op deze wijze wordt naar boven gehaald wat werkzame principes en benaderingen zijn ten aanzien van flexibele onderwijstrajecten. Het betreft zowel initieel BOL en BBL, certificerende trajecten, contract etc. Centrale onderzoeksvraag luidt: welke standaarden zijn er Noorderpoortbreed nodig om flexibel onderwijs op passende en haalbare manieren te kunnen maken?
- Ophalen van praktijkvoorbeelden op basis van het ontwikkelde raamwerk. Informatie ophalen op het niveau van opleidingen, leerwegen, bedrijven in de regio uit verschillende branches, internationaal. Een aantal scholen/teams doet mee als voorloper, hierbij wordt gebruik gemaakt van de zgn. Flexscan.
- Werksessies lijnmanagement t.b.v. de te maken beleidskeuzes.
- Vanuit de opgehaalde informatie wordt bekeken wat een en ander betekent voor de onderwijsprocessen en de -systemen. Waar nodig wordt de verbinding gelegd met de voorwaarde 'ondersteuning onderwijslogistiek'.
- Inspiratiesessies en Kenniscafés waarin voorbeelden worden gedeeld.



6.4 Thema Leven Lang Ontwikkelen

Visie

Leven Lang Ontwikkelen van onze studenten

Een Leven Lang Ontwikkelen betekent voor onze studenten dat ze in elke fase van hun loopbaan welkom zijn. Ook na hun afstuderen faciliteren we in hun verdere loopbaan door het aanbieden van vervolg- of aanvullende scholing met bijvoorbeeld keuzedelen.

We bieden opleidingen zoveel mogelijk ook in de BBL-leerweg aan om werknemers te kwalificeren voor hun werkplek of, in samenwerking met hun werkgever, hun kans op doorstroom te vergroten.

Leven lang Ontwikkelen van onze medewerkers

Goed onderwijs wordt ontwikkeld en uitgevoerd door professionele onderwijsgevendende vanuit teams. We verwachten van alle medewerkers een lerende, actieve, ondernemende, nieuwsgierige houding. Leren, talentontwikkeling, zelfvertrouwen en presteren zien we als een cyclisch proces.

Wendbaar vakmanschap geldt ook voor ons als medewerkers. Alle professionals binnen Noorderpoort krijgen de mogelijkheid te werken aan onderhoud en groei in deskundigheid.

Onderwijsteams en scholen hebben doelstellingen, ambities, een gedragen onderwijsvisie en werken resultaatgericht. Ze krijgen ruimte om onderzoek te doen en analyseren de tevredenheid van studenten, het werkveld en het vervolgonderwijs. Bovendien reflecteren de onderwijsteams en scholen via de zelfevaluatie op resultaten, verbeteren zij, en verhogen zij hun kwaliteit.

We leren en ontwikkelen ons als onderwijsorganisatie door interne reflectie en verbetering en externe oriëntatie. We experimenteren met innovaties, doen onderzoek naar effecten en dragen bij aan kennisdeling ten behoeve van een hoge onderwijskwaliteit.²⁵

Onderbouwing keuze ambities/activiteiten

Onderstaand worden externe en interne ontwikkelingen beschreven die van invloed zijn op de keuze voor de ambities en activiteiten met betrekking tot het thema Leven Lang Ontwikkelen.

²⁵ GPS naar wendbaar vakmanschap - onderwijsvisie Noorderpoort

Regionale ontwikkelingen

- Door de snel veranderende arbeidsmarkt en groeiende economie is er vanuit de bedrijven en instellingen meer vraag naar bij- en/of omscholing voor hun zittende personeel. Ook de SER voor de Noordelijke regio heeft in haar rapport o.a. geadviseerd om blijvend ontwikkelen in Noord-Nederland te versterken en in te zetten op toekomstbestendige scholing voor werknemers met een mbo-2 of mbo-3 diploma. Noorderpoort sluit hier op aan met een aanbod voor Leven Lang Ontwikkelen.
- In de stad Groningen heeft Noorderpoort te maken met groei, maar in de regio is sprake van demografische krimp. Het aantal initiële studenten daalt en de secundaire doelgroep groeit. (de secundaire doelgroep betreft herstarters op de arbeidsmarkt en werkenden die willen om- of bijscholen)

Ontwikkelingen Noorderpoort

- Noorderpoort zet vanuit het Strategisch Plan 2016-2020 in op Leven Lang Ontwikkelen door een passend aanbod van bij- en/ of omscholing te ontwikkelen voor oud-studenten en/of medewerkers van bedrijven/instellingen uit de regio. Voorbeelden hiervan zijn keuzedelen als contractactiviteit, blended en hybride leren in BOL en BBL en diverse maatwerktrajecten.
- Noorderpoort maakt als organisatie een vertaalslag door van grootschalig naar georganiseerde kleinschaligheid op teamniveau te gaan. Hierdoor is het beter mogelijk om flexibel aan te sluiten bij de vraag van de arbeidsmarkt. Teams zijn zoekende hoe flexibilisering en maatwerk in het kader van Leven Lang Ontwikkelen goed vorm kan worden gegeven.

Ambities Noorderpoort

- Scholen bieden uiterlijk in 2020 een passend aanbod van diplomerende en certificerende trajecten voor starters, herstarters en doorstarters. Om flexibel praktijk- en persoonsgericht leren te bevorderen, maken we hierbij gebruik van o.a. blended en/of hybride leervormen.
- In teams is specifieke aandacht voor het ontwikkelen van talenten in het (her)ontwerpen van curriculum in flexibele trajecten, samenwerking met het werkveld en begeleiding van studenten. Teams leggen dit in 2019 vast in een meerjarenplan.
- Teams hebben aandacht voor het blijven binden van alumni aan Noorderpoort, dit wordt uiterlijk in 2020 vastgelegd in een plan. Alle Alumni krijgen na afronding van de opleiding de gelegenheid een keuzedeel, certificeerbare eenheid of excellentieprogramma bij Noorderpoort te volgen.

Hoe gaan we dat doen?

1. De teams/scholen geven uitvoering aan de bovenstaande ambities in activiteitenplannen.

In 2020 zijn minimaal de volgende doelstellingen behaald:

Doelstelling	Proces- of effectindicator
a. Elke school heeft de secundaire doelgroep in kaart gebracht (dit zijn herstarters op de arbeidsmarkt en werkenden die willen om- of bijscholen) en een actieplan opgesteld hoe deze doelgroep wordt bereikt.	Dit is opgenomen in het activiteitenplan van het team of de school over de Kwaliteitsagenda.
b. In samenwerking met bedrijven/instellingen biedt elke school (of bovenschools), ten behoeve van de secundaire doelgroep, een opleiding flexibel aan (in tijd, onderwijsvorm, flexibele instroom en/of blended).	De ervaringen van de scholen worden gedeeld op studiemiddagen van de Noorderpoortacademie en de Onderwijsconferenties in oktober 2019 en 2021. Het aanbod staat op de website Noorderpoort.

c. De contactinformatie van alumni is beschikbaar vanuit de studentenregistratie.	Noorderpoort beschikt over actuele (contact)gegevens van 80% van de afgestudeerden na schooljaar 2018-2019.
d. Alle alumni krijgen een voucher aangeboden voor het volgen van een keuzedeel bij Noorderpoort	Uit het registratiesysteem blijkt dat 90% van de alumni een voucher heeft ontvangen.

In 2022 zijn minimaal de volgende doelstellingen behaald:

Doelstelling	Proces- of effectindicator
a. Elke school heeft 30% van de BBL- opleidingen blended en/ of hybride ingericht.	Aanbod blended en/of hybride BBL- opleidingen staat op de website Noorderpoort.
b. Elke school heeft in de strategische personeelsplanning opgenomen welk deel van de personeelsformatie is geschoold voor het bieden van flexibel onderwijs aan de secundaire doelgroep.	Per school is er een document Strategische Personeelsplanning.
c. Het percentage studenten uit de secundaire doelgroep per school stijgt ten opzichte van het huidige Noorderpoort gemiddelde van 18% (voorlopige telling 1 oktober 2018) naar 20%.	Bij iedere school is het gemiddelde percentage van de secundaire doelgroep toegenomen naar 20% van het totaal aantal studenten.
d. In samenwerking met bedrijven/instellingen biedt elke school (of bovenschools), ten behoeve van de secundaire doelgroep, minimaal twee opleidingen flexibel aan (in tijd, onderwijsvorm, flexibele instroom en/of blended).	Het aanbod staat op de website Noorderpoort.

2. Activiteiten specifiek bekostigd uit de kwaliteitsmiddelen 2019-2022:

Activiteiten	Budget 2019
a. Het nieuwe Kasteel (Learning Lab)	20.000
b. Informatiepunt EVC	40.000
c. Onderwijsconferentie 2019 (onderwerp 'flexibilisering van het onderwijs')	40.000

a. Uitwerking het nieuwe Kasteel (zie thema 3)

b. Uitwerking Informatiepunt EVC

Noorderpoort heeft de onderwijsroute EVC ingevoerd voor kandidaten die een diplomawens hebben. Samen met erkend EVC-aanbieder RBO wordt in kaart gebracht welke werkprocessen/kerntaken al zijn behaald. Vrijstelling voor examens t.b.v. het diploma zijn mogelijk: een diploma is meestal het doel van een kandidaat.

In het kader van leven lang ontwikkelen en de wens van werkenden en werkzoekenden naar korte onderwijstrajecten kan een EVC-instrument (observatie/assessment, CGI, toets) ingezet worden t.b.v. een verkort traject dat gebaseerd is op het kwalificatiedossier.

Welk instrument het geschiktst is, is ook afhankelijk van de vraag en de doelgroep: gaat het om een individu of een groep bijvoorbeeld? Moet er een speciaal traject ontwikkeld worden of kan het programma samengesteld worden uit (delen van) het reguliere programma? EVC is een bruikbaar instrument voor Noorderpoort om een passend maatwerk/onderwijstraject samen te stellen.

Er is een Informatiepunt EVC dat scholen hierbij en voorafgaand hieraan kan ondersteunen. Voor maatwerktrajecten die niet meteen leiden tot een diploma is geen inmenging nodig van een EVC-aanbieder (RBO).

Het Informatiepunt EVC is voor docenten (slb'ers), schoolexamencommissies, management en staf. Er vindt samenwerking plaats tussen schoolexamencommissies en staf, Noorderpoortscholen en staf, tussen Noorderpoort en EVC-aanbieder RBO, tussen Noorderpoort en Kennispunt Examinering en Onderwijs, tussen Noorderpoort en werkgevers evenals tussen contactpersonen EVC van de scholen/contractmanagers en het informatiepunt. Het informatiepunt EVC zal nauw samenwerken met andere projecten rond leven lang ontwikkelen en flexibilisering. Bovendien is afstemming met het project Ondersteuning Onderwijslogistiek van belang.

De volgende activiteiten worden uitgevoerd:

- Onderzoeken of een EVC-instrument door medewerkers van Noorderpoort (servicepunt EVC) ingezet kan worden voor maatwerktrajecten voor werkenden of werkzoekenden die niet meteen leiden tot een diploma.
- Noorderpoort-beleid over EVC aanpassen, zodat er meer ruimte is om zonder een EVC-aanbieder met een EVC-instrument aan de slag te gaan.
- Het EVC-instrument aanpassen, zodat het geschikt is voor gebruik door medewerkers van Noorderpoort (servicepunt EVC).
- Met een EVC-instrument ervaring van werkenden/werkzoekenden inzichtelijk maken t.b.v. vrijstelling van onderwijs, dus maatwerk.
- Een informatiepunt inrichten dat ondersteunt bij het uitvoeren van EVC door scholen.
- Het informatiepunt zal zich ook richten op de examencommissies, omdat deze verantwoordelijk is voor vrijstelling van examens.
- Het informatiepunt werkt nauw samen met groepen die zich bezighouden met leven lang ontwikkelen, flexibilisering en onderwijslogistiek. Het informatiepunt EVC wordt onderdeel van het afstemmingsnetwerk Noorderpoort leven lang ontwikkelen.
- Kwaliteitsborging vindt plaats door steekproeven bij EVC-aanbieder RBO bij kwalificerende trajecten en deskundigheidsbevordering op maat van examencommissies en docenten.

c. Onderwijsconferentie 2019 (onderwerp 'flexibilisering van het onderwijs')

In oktober 2019 zal de Noorderpoort Onderwijsconferentie over flexibilisering van het onderwijs worden gehouden, door en voor Noorderpoort medewerkers. Kennisdeling staat daarbij voorop. Er zullen rondetafelgesprekken en workshops uitgevoerd worden door eigen medewerkers. Teams zullen tijdens deze dag ook de eerste resultaten delen n.a.v. de activiteiten die zijn uitgevoerd met de middelen uit de Kwaliteitsagenda.

6.5 Voorwaarde voor uitvoering thema's 'onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst' en 'leven lang ontwikkelen'

Ondersteuning Onderwijslogistiek

Visie: Niet revolutionair de organisatie omgooien, maar evolutionair

Matchen en plannen in een meer netwerkgerichte samenleving vanuit de thema's Leven Lang Ontwikkelen en onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst, vraagt van ons als Noorderpoort de voorwaarde van een goede onderwijslogistiek. Ambities van meer gepersonaliseerd en flexibel onderwijs geven ook opdracht aan standaardiseren en verandermanagement.

Hoe kan je de onderwijsprocessen standaardiseren voor zoveel verschillende onderwijsculturen en tradities vanuit de verschillende werkvelden? Waar kan door het afstemmen van processen winst worden behaald zonder alle speelruimte voor medewerker en student weg te halen? Het antwoord hierop is een benadering over de hele lijn van onderwijsontwikkeling tot en met diplomering en/of certificering. Deze benadering noemen we onderwijslogistiek; het geheel van processen, systemen en informatiestromen die het mogelijk maken dat het onderwijs binnen Noorderpoort gestroomlijnd verloopt.

In deze situatie is onderwijslogistiek een keten van samenhangende onderwijsprocessen met integrale ict-ondersteuning binnen Noorderpoort en in relatie met onze belangrijke ketenpartners in de regio. Onderwijslogistiek ondersteunt het streven om studenten in zo kort mogelijke leertrajecten op hoog niveau op te leiden en daarbij de docenten, locaties en leermiddelen weloverwogen in te zetten.

Onderwijslogistiek bewaakt de communicatie en samenhang tussen projecten op het gebied van onderwijsontwikkeling, planning en roostering, toetsing, certificering en kwaliteitszorg. Dit geldt ook voor de ict-ondersteuning van die onderwijsprocessen. Een goede invulling van onderwijslogistiek vraagt om continue samenwerking tussen onderwijsorganisatie en onderwijsondersteuning. Daarmee kunnen wij als Noorderpoort de kwaliteit van het geboden onderwijs op maat effectief borgen.

Ambities Noorderpoort

- Flexibele gepersonaliseerde onderwijstrajecten i.s.m. het werkveld interschools ondersteunen met processen en systemen (inclusief Examinering).
- Aansluiting bedrijfsleven door verbetering BPV proces.

Hoe gaan we dat doen?

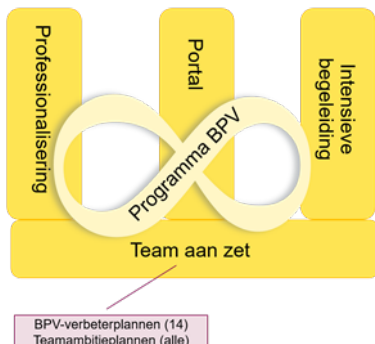
1. De teams/scholen geven uitvoering aan de bovenstaande ambities in activiteitenplannen.
2. Activiteiten specifiek bekostigd uit de kwaliteitsmiddelen 2019-2022:

Activiteiten	Budget 2019
a. Herinrichting onderwijs logistieke processen en systemen ten behoeve van gepersonaliseerde leerroutes, flexibilisering. Dit betekent o.a. meer maatwerk en het doorbreken van het jaarklassensysteem en meer instroommomenten zij instroom.	120.000
b. Inrichting van de BPV-portal voor alle scholen	80.000

a. Uitwerking herinrichting onderwijs logistieke processen en systemen

De uitwerking van dit omvangrijke proces vindt in het najaar 2018 plaats.

b. Uitwerking BPV-portal



In 2019 worden de activiteiten met betrekking tot de portal, die zijn gestart vanuit het verbeterplan BPV, voortgezet.

Zwaartepunt van de verbetering ligt in de teams
Het programma BPV met een digitale portal wekt mogelijk de indruk van een centrale aanpak. Dat is slechts gedeeltelijk waar. De echte verbetering moet plaatsvinden in de eigen opleiding en het daarbij behorende werkveld. Door gericht aandacht te besteden aan de kleine kwaliteit in de BPV wordt vaak het beste resultaat bereikt.

Noorderpoort heeft voor wat betreft de BPV-portal gekozen voor een 'alles-in-één-oplossing' (een speciaal op BPV toegesneden applicatie). In

2018 is gestart met de implementatie hiervan. De implementatie zal in 2019 worden voortgezet.

Doelstellingen BPV-portal:

- De portal zorgt voor informatie, efficiënte communicatie, begeleiding, snellere en zorgvuldigere afhandeling van de administratieve processen en interactie. Het is de digitale schakel tussen school, student en leerbedrijf.
- De Portal geeft bedrijven informatie over de manier waarop de opleiding de student voorbereid op plaatsing bij een leerbedrijf.
- De portal geeft de BPV-docent informatie over zijn taken en rol bij matching van studenten.
- De portal geeft studenten en docenten informatie vanuit het bedrijf over de werkzaamheden en benodigde vaardigheden.
- De portal fungeert op termijn, in samenwerking met de SBB, als vacaturebank voor bedrijf en student.
- De portal geeft informatie over het programma, bv. inzicht in de structuur van de opleiding, de opbouw van de BPV en de manier van beoordelen aan studenten, bedrijven en docenten.

De Portal zorgt voor snelle, efficiënte afhandeling van administratieve processen rond BPV. Hierdoor kan de BPV-docent meer tijd besteden aan directe stage.

7. Interne monitoring en verantwoording

In paragraaf 7.1 wordt ingezoomd op de kwaliteitsborging van de strategische doelstellingen van Noorderpoort.

7.1 Interne monitoring en verantwoording

Sinds een aantal jaren wordt er binnen Noorderpoort een evenwichtige planning en control cyclus gehanteerd en de kwaliteitsborging is daardoor gegarandeerd.

Kwaliteitsborging Noorderpoort

In het overzicht op de volgende pagina wordt weergegeven hoe we in de afgelopen jaren de kwaliteitsborging hebben georganiseerd voor zowel de strategische doelstellingen als de doelstellingen van de teams/scholen. Uitgangspunt daarbij is het vertrouwen tussen alle geledingen dat we 'de goede dingen doen' voor onze studenten.

Kwaliteitsborging doelstellingen teams/scholen Noorderpoort

Noorderpoort bevindt zich in een transitie van een centraal geleide organisatie naar een organisatie waarbij de scholen en teams meer ruimte krijgen om de Kwaliteitsagenda uit te werken. Daarmee sluit de uitrol van de Kwaliteitsagenda aan bij de ontwikkeling van 'Team aan Zet'. Nog meer dan in het vorige kwaliteitsplan stellen we middelen direct beschikbaar aan de teams/scholen. Was dat bij de start van het Kwaliteitsplan 2015-2018 nog een derde van het totale budget, het betreft nu ruim driekwart van de kwaliteitsmiddelen.

Deze insteek is in de afgelopen jaren door MBO in bedrijf als positief beoordeeld: 'een steeds groter deel van het budget wordt toegekend aan de scholen en de teams. Een belangrijk deel van de activiteiten verloopt via de verbeterplannen van scholen en teams. Het grootste deel van de activiteiten uit deze plannen is uitgevoerd. De resultaten zijn merkbaar, o.a. in de scores op de JOB-monitor, extra lessen taal en rekenen, toenemende deelname aan excellentie-activiteiten, extra inzet op BPV en een intensieve aanpak van VSV'.²⁶

Over de teamontwikkeling geeft MBO in bedrijf in de adviesbrief uit 2018 het volgende aan: 'vorig jaar is Noorderpoort gestart met teamambitieplannen. Er zijn merkbare verschillen tussen de teams. De onderwijsinspectie heeft de kwaliteitsborging tot op teamniveau als goed gewaardeerd, ondanks het feit dat de teams nog volop in ontwikkeling zijn. De inspectie heeft geconstateerd dat er meer ruimte is voor de teams en dat er een omslag heeft plaatsgevonden in de sturing van control 'oude stijl' naar het monitoren van de prestaties van de teams. Het gaat dan om eigenaarschap, ambities, onderwijsontwikkeling, examinering en de mate waarin een team in staat is onderbouwde keuzes en plannen te maken op basis van de kaders. U bent terecht trots op dit resultaat'.

Jaarlijks brengt het CvB een teambezoek aan alle teams. In die teambezoeken geven medewerkers aan dat zij de ruimte die wordt gegeven zeer waarderen.

Ambitie:

Noorderpoort zal gedurende de looptijd van de Kwaliteitsagenda 2019-2022 jaarlijks verantwoording afleggen over de bereikte resultaten door onderwijsteams en over de specifieke activiteiten.

²⁶ Uit: Adviesbrief voortgang uitvoering kwaliteitsplan, 4 September 2018, MBO in bedrijf.

Koers Noorderpoort	Strategische Noorderpoort thema's	Kwaliteitsborging strategische thema's pdca	Doelstellingen teams/scholen	Kwaliteitsborging teams/scholen in pdca
Integraal kwaliteitsplan 2015-2018	Vijf thema's met elk één strategische doelstelling: Taal en rekenen, VSV, professionalisering, excellentie, studiewaarde	<ul style="list-style-type: none"> - Jaarlijks nieuw activiteitenplan - Jaarlijks budget - Jaarlijkse voortgangsrapportage over de strategische doelstelling en de activiteiten 	BPV, Onderwijsinnovatie, studiesucces Later erbij: keuzedelen, team aan zet, professionalisering, blended learning	<ul style="list-style-type: none"> - (Verbeter)plannen - Jaarlijks gesprek met externe en interne adviseur over de voortgang
Strategisch Plan 2016-2020	Drie speerpunten, negen doelstellingen: BPV, excellentie, loopbaan en burgerschap, LLO, duurzame samenwerking regio, groei, professionalisering medewerker, team aan zet, passend management en ondersteuning	<ul style="list-style-type: none"> - Bestuursrapportage - Jaarverslag en jaarrekening - Managementcontracten - Bilaterale gesprekken CvB-directeuren 	Teamambitieplannen 2016-2020 gekoppeld aan Strategisch Plan	<ul style="list-style-type: none"> - Reflectie op teamambitieplannen - Jaarlijkse zelfevaluatie door team - Jaarlijkse bijstelling activiteitenplan
BPV-plan 2017-2018	Drie aspecten met negen verbeterpunten. Aspecten zijn: matching, programma, begeleiding	<ul style="list-style-type: none"> - Jaarlijkse voortgangsrapportage op de concrete resultaten 	BPV	<ul style="list-style-type: none"> - Verbeterplannen - Jaarlijks gesprek met externe en interne adviseur
Kwaliteitsagenda 2019-2022	Drie landelijke thema's: gelijke kansen, jongeren kwetsbare positie, opleiden arbeidsmarkt toekomst, een Noorderpoortthema: LLO, een voorwaarde Ondersteuning Onderwijslogistiek	<ul style="list-style-type: none"> - Jaarlijks nieuw activiteitenplan voor specifieke activiteiten - Jaarlijks budget - Jaarlijkse voortgangsrapportage in het jaarverslag over de ambities en de activiteiten 	Gekoppeld aan de drie landelijke thema's, het Noorderpoortthema LLO en de voorwaarde Ondersteuning Onderwijslogistiek	<i>Ter bespreking in november/december 2018 tussen CvB en schooldirecteuren</i>

Vervolg na indiening van de Kwaliteitsagenda 2019-2022

Na indiening van de Kwaliteitsagenda wordt met alle betrokkenen verder gesproken over de volgende onderwerpen:

- Inzicht in de besteding van de middelen door teams/scholen en voor de specifieke activiteiten.
- De monitoring en verslaglegging van de activiteitenplannen van teams/scholen en van de specifieke activiteiten.
- De wijze van verslaglegging in het jaarverslag.

In navolging van artikel 9 Bijstellen Kwaliteitsagenda uit de Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2019-2022 hecht het College van Bestuur van Noorderpoort eraan te benadrukken dat bij externe ontwikkelingen in de maatschappij en/of de arbeidsmarkt die leiden tot ingrijpende wijzigingen voor onze instelling en die van grote invloed zijn op de Kwaliteitsagenda, de betrokken partijen in overleg treden over eventuele, noodzakelijke aanpassingen.

Colofon

Postadres	Noorderpoort (Bestuursbureau en Dienstencentrum) Postbus 530 9700 AM Groningen
Bezoekadres	Bestuursbureau Noorderpoort Verzetsstrijderslaan 4 9727 CE Groningen
Telefoon	050-5977400
Website	www.noorderpoort.nl
Brinnummer	25LW