

ONDERWIJS

Onze missie:

"Studenten opleiden tot succesvolle wereldburgers die een tastbare bijdrage leveren aan handel en zakelijke dienstverlening".

- Inrichten en implementeren van flexibele leertrajecten (inclusief voor toenemende doelgroep havisten, uitvallers hbo).
- Ontwikkeling vraagstuk- en projectgestuurd werken.
- Ontwikkeling digitale didactiek en social media.
- Verder uitbouwen concept studentbedrijven en benutten positieve ervaringen voor alle opleidingen. Vier van de 7 opleidingen werken in hun curriculum met structurele opdrachten uit (not for) profit sector.
- 50% van de opleidingen heeft It's learning ingericht met het oog op flexibilisering onderwijs.
- Gerichtheid vergroten op actief aanbieden van maximale doorstroommogelijkheden binnen ons eigen Florijn.
- Mede naar aanleiding van inspectieonderzoek (2011); ontwikkeling naar een eenduidige en krachtige studieloopbaanbegeleiding (waaronder specifieke aandacht voor loopbaanbegeleiding) conform "Vitamine A".
- Kader ontwikkelen om studenten toe te rusten voor de toekomst: 'new skills for new jobs', 'wederkerigheid', 'operational excellence' en 'persoonlijke effectiviteit'.
- Verbeteren aansluiting door de beroepskolom heen met VMBO, HBO en bedrijfsleven (o.a. door inzet van 'peer-learning' en 'peer-tutoring').
- Uit het themaonderzoek van de inspectie (2011) is gebleken dat langdurig ongeoorloofd verzuim niet snel genoeg gemeld wordt. De procedure voor melding aangepast. Waar mogelijk zal Presto trajectbegeleiders zorg helpen om tijdig te signaleren en melden.
- Ontwikkeling van een pedagogisch didactische team-aanpak (actiepunt uit 2011).
- Structurele evaluatie met studenten over opleidingsprogramma's (actiepunt uit 2011). Er zijn evaluatie-instrumenten beschikbaar, maar deze worden door teams nog onvoldoende ingezet.

MEDEWERKERS

Medewerkers die zich succesvol voelen, durven ook innovatief te zijn en van Florijn een bruisende organisatie te maken. Voorwaarde is resultaatverantwoordelijkheid voelen (als individu en als team zelf aan het roer staan) en professionalisering (individuele medewerkers en teams zijn en voelen zich toegerust om succes te creëren).

a. Professionele ontwikkeling

De doelen die we onszelf gesteld hebben om ons onderwijs en onze organisatie door te ontwikkelen en onze kwaliteit te verbeteren, vragen om professionalisering. Dit betekent concreet voor 2012:

- 30% medewerkers OP heeft basis cursus It's learning gevolgd, 5% medewerkers vervolgcursus (Super-user dan wel Key-user).
- Scholingstraject ontwikkeling digitale didactiek en gebruik social media (met ondersteuning van Brainnovation). Start met groep Taaldocenten.
- Deskundigheidsbevordering pedagogisch didactische teamaanpak (op inschrijving per team) in relatie tot begeleiding 1e lijn.
- Deskundigheidsbevordering management op ontwikkelingsgesprekken.
- Managementdagen op inrichting flexibel onderwijs, interne versterking en benutten programma's en inbedding 'new skills'.
- Plan van aanpak + aanbod van training studieloopbaanbegeleiding (met name loopbaangericht en oplossingsgericht begeleiden).
- Scholing teamvoorzitters verbinden aan doorontwikkeling teams. Structurele collegiale consultatie voortzetten.
- Plannen voor deskundigheidsbevordering/professionalisering op basis van besproken kader relateren aan ontwikkelingen organisatie en teamplannen (structureel onderdeel maken van zelfevaluatie, voorgenomen kwaliteitsverbetering; team legt aan elkaar en MT verantwoording hierover af. Plan van inzet planningssysteem al uitgebreid met registratiemogelijkheid).

- Benutten van partnerships met (internationale) bedrijven om enerzijds onze studenten op te leiden voor de toekomst en anderzijds als organisatie verder te professionaliseren (bedrijfsbezoeken voortzetten, docentstages, wisselwerkplekken It-Workz, organiseren masterclasses).
- Management volgt cursus financieel management (ROC Academie).
- Bedrijfsbezoeken management met als thema personele ontwikkelingen, consequenties voor opleiden en imagoversterking MBO-er.
- Verbeterpunten uit evaluatie van het werken in teams met inzet volgens F5-model (met directie, management, staf P&O en teamvoorzitters) oppakken. Met name aandacht voor inzet van deskundigheidsbevordering en verdere concretisering van de resultaatgebieden.

b. Personele ontwikkeling

Rondom ziekteverzuim blijft kortdurend verzuim een aandachtspunt. Het beleid rondom de verbeterde procedure ziek- en betermelden en het consequent voeren van frequentiegesprekken heeft deels tot positieve resultaten geleid. Voor aandachtspunten uit het personeelonderzoek worden verbeteracties uitgevoerd (begeleiding bij ziekteverzuim door de dienst P&O en het houden van functionerings-, ontwikkel- en feedbackgesprekken bij onderwijzend personeel door afdelingsmanagers).

Preventie en aandacht voor vitaliteit hebben in 2011 geleid tot het opstarten van de cursus 'Bruisend Vitaal' waarin medewerkers op vrijwillige basis actief met dit thema aan de slag zijn. In september 2012 evalueren we na uitvoering met betrokkenen en volgt mogelijk een nieuw aanbod. De frequentie van gesprekken met nieuwe medewerkers in het kader van positionering, missie en kernwaarden (beleving, sfeer, cultuur, verbetering) houden we aan.

ORGANISATIE

Uit de finishfoto:

"We sturen op geld ondersteund door een meerjaren formatie- en onderwijsplanning. Een managementinformatiesysteem voorziet de organisatie van informatie die de beleidsvorming en uitvoering ondersteunt. Kwaliteitszorg is operationeel in alle lagen van de organisatie. Taken, verantwoordelijkheden en procedures zijn transparant en gaan mee met de ontwikkeling van de organisatie. Gebouwen en middelen maken gestelde doelen mogelijk."

- Optimaliseren van processen naar effectiviteit, waar nodig en mogelijk standaardisatie van processen (deels bij ondersteuning in vorm van RSA, deels Florijnbrede afspraken op gebied van intake, in-door-uitstroom van studenten, taal en rekenen, gezamenlijk referentiekader voor taaktoedeling en uitvoering taakbeleid en deskundigheidsbevordering, bestrijding uitval en begeleiding -en zorgstructuur).
- Anticiperen op voorgenomen besluiten van de minister (Focus op vakmanschap, uitvoeringsskalender MBO actieplan).
- Personeelcalculator ingericht en operationeel.
- Kwaliteitskader voor resultaatverantwoordelijke teams is bijgesteld (taken, middelen en verwachte resultaten en ondersteuning).
- Basiskwaliteit op orde opleidingen en leerwegen.
- Infrastructuur ingericht op flexibel werken in onderwijs (draadloos, notebooks).
- Beter aansluiten op keuzeprocessen leerlingen in relatie tot voorlichting, intake en plaatsing (actiepunt uit 2011).
- Yucan bij alle teams volledig geïmplementeerd voor jaarlijkse zelfevaluatie (actiepunt uit 2011).

personeel 2012		
113,9 fte	direct	indirect
139 medewerkers / 11 stagiaires	85,4 fte (75%)	28,5 fte (25%)
5,2 fte Bapo (cao)	vast	tijdelijk
1,0 fte Bapo (rocwb)	91,3 fte (79,4%)	22,6 fte (20,6%)
verwachte uitstroom	2,35 fte (fpu)	4,06 fte (levensloop)
verwachte vacatureruimte	4,5 fte (direct)	0,6 fte (indirect)



ONDERWIJS

- Er is een overzicht gemaakt van mogelijkheden voor studenten om te wisselen van opleiding binnen het Florijn College. In een speciale voorlichtingsbijeenkomst worden studenten geïnformeerd over de interne aansluiting tussen bepaalde opleidingen.
- Het nieuwe BBL-traject in samenwerking met bedrijfsleven en andere partners is gestart en verloopt volgens verwachting.
- De implementatie van de nieuwe begeleidingsstructuur vordert gestaag. De zorgstructuur is conform de interne beleidsnotitie "Vitamine A" verankerd in het dagelijks werk.
- De samenwerking met de leerplichtambtenaar en andere externe betrokkenen is goed gestructureerd.
- De studentbedrijven ontwikkelen zich verder door. In beperkte mate krijgen opdrachten uit het bedrijfsleven een plaats in onderwijsprogramma's.
- Het aantal internationale stages neemt toe en zal nog verder uitgebouwd worden.
- Het Florijn College is betrokken bij de ontwikkelingen rondom de Ecologische campus en het Logistiek centrum. De omvangrijke projecten bevinden zich nog in de onderzoeksfase.
- De implementatie van Nederlands en Rekenen volgens de referentieniveaus is ver gevorderd. Binnen de gebruikte onderwijsmethodes is ruimte voor gedifferentieerde leertrajecten en het bedienen van studenten op hun eigen niveau (maatwerk). Er is ervaring opgedaan met centrale examinering met studenten van Juridisch medewerker niveau 4.

MEDEWERKERS

- De begeleiding van nieuwe medewerkers is verder verbeterd. Nieuwe medewerkers worden in themabijeenkomsten betrokken bij de ontwikkeling van onderwijs en organisatie a.d.h.v. aandachtspunten uit het personeelonderzoek van ROC West-Brabant.
- In het kader van organisatieontwikkeling, onderlinge afstemming en kennisdeling is er regelmatig overleg met alle teamvoorzitters en management.
- Het verzuimbeleid is in samenwerking met de centrale dienst P&O en arbodienst verder doorontwikkeld en geïmplementeerd. Daar waar de school een positieve invloed kan hebben op het terugdringen van (kortdurend) verzuim zijn uiteenlopende maatregelen genomen.
- Op vele terreinen en in alle lagen van de organisatie is veel aandacht voor deskundigheidsbevordering; o.a. trainingen voor Taal en Rekenen, beoordelen, teamvoorzitterstraining, studiedagen, coaching en de cursus 'Bruisend Vitaal'.
- De begroting en formatieplanning zijn aangepast om informatie per team inzichtelijk te maken.

- De implementatie van het instrument voor lange termijnzicht op personeelskosten en formatieplanning ("Personeelscalculator") bevindt zich in de proeffase.

ORGANISATIE

- Het handboek examinering is volledig herzien om te voldoen aan de geldende wet- en regelgeving van de onderwijsinspectie. De regelmatige wijzigingen van het ministerie, met name op het gebied van diploma-eisen, vraagt om veel aandacht van de examencommissie, ondersteunende diensten en docenten.
- Kwaliteit en afstemming van werkprocessen worden regelmatig besproken in het "Back-office-overleg". De moeizame invoering van Edictis en de onverwachte afwezigheid van een aantal medewerkers heeft een grote druk gelegd op de administratieve processen.
- Ter ondersteuning van teams is de flexruimte (0.08) ingericht. Daarnaast is de werkruimte van het Florijn College op de portal vernieuwd om meer kennisdeling mogelijk te maken en teams te voorzien van belangrijke informatie.
- Het formatieplanningssysteem is verder verbeterd. Teams kunnen het plan van inzet volgens het F5-model in het systeem invoeren.
- Het cohortonderzoek per opleiding wordt verder doorontwikkeld. Deze sturingsinformatie geeft teams inzicht in voortijdig schoolverlaten en diplomaprestaties per cohort.
- Yucan wordt bij alle interne audits gebruikt voor het uitvoeren van de zelfevaluatie. De helft van de teams gebruikt Yucan voor de jaarlijkse zelfevaluatie.
- Na grondig onderzoek is besloten (nog) geen kostbaar systeem voor matching BPV aan te schaffen. Er is een eigen beperkte database aangemaakt om stagebegeleiders te ondersteunen. Daarnaast wordt er in beperkte mate gebruik gemaakt van het Edictis begeleidingsdossier om voortgang van stages te registreren.
- De onderzoeksresultaten van lector Peter den Boer laten zien dat het onderwijsconcept in Oosterhout werkt en leidt tot betere leerprestaties. De verdere ontwikkeling van het MBO in Oosterhout krijgt veel aandacht maar heeft nog niet tot een definitief besluit van de Raad van Bestuur geleid.
- In overleg met teamvoorzitters zijn de resultaatgebieden van de resultaatverantwoordelijke teams verder geconcretiseerd. Deze ontwikkeling zal de komende jaren voortduren.
- Het werken voor een gefinancierd project en bijbehorende urenverantwoording zijn ingebed in het dagelijks werk en transparant. Onderzoek van accountant naar de projectverantwoording van de innovatiebox -gelden is goed verlopen.



EVEN OVER STRATEGIE EN KOERS...

JAARPLAN 2012

In het afgelopen jaar is er al in diverse geledingen melding gemaakt van thema's die van belang zijn voor het doorontwikkelen van onze organisatie. Alvast een inkijkje:

- flexibiliseren onderwijsprogramma's
- borgen basiskwaliteit
- professionalisering
- eenduidige en krachtige studieloopbaanbegeleiding (met name 'loopbaanbegeleiding' maar ook 'peer-counseling' en 'peer-tutoring')
- studenten betrekken bij ontwikkeling en evaluatie van ons onderwijs
- intensivering contacten bedrijfsleven (o.a. opdrachten voor studentbedrijven en in onderwijsprogramma's, bedrijfsbezoeken, duurzame partnerships)
- evaluatie beleidsperiode 2008-2012
- nieuw koersdocument voor beleidsperiode 2012-2015
- bijstelling administratieve processen in relatie tot de verschuiving van de instroommomenten van nieuwe studenten
- doorontwikkeling resultaatgebieden resultaatverantwoordelijke teams

Het jaarplan 2012 geeft een vooruitblik op de te realiseren doelstellingen voor 2012. We starten daarbij, zoals steeds, met een terugblik op wat we in 2011 gerealiseerd hebben. In het jaarplan geven we enerzijds onze focus als Florijn College op onze missie en kernwaarden weer in relatie tot voortgang en ontwikkeling. Anderzijds leggen we de verbinding met de strategische doelen en focuspunten van ons ROC uit 'Onderwijs met passie 2'. Met dit jaarplan 2012 sluiten we tevens een eerste beleidsperiode af (begonnen met Meerjarenplan 2008-2012). Onze focus in deze beleidsperiode lag sterk op teamvorming, lager leggen van taken en bevoegdheden binnen de organisatie en (opnieuw) inrichten van het onderwijs volgens de competentiegerichte kwalificatiedossiers.

Tijd om ons opnieuw te bezinnen op onze positionering (waar staan we nu?) en tijd om vooruit te kijken naar de komende 5 jaar. Met welke trends en ontwikkelingen krijgen we te maken? Welke ontwikkelingsrichting past daarbij? Waar gaan we ons dan op focussen? We gaan hiermee in de loop van 2012 aan de slag door met elkaar opnieuw de dialoog over onze koers aan te gaan. Bij deze nodig ik iedereen al van harte uit om mee te denken en te doen in dit proces.

Lisan van Beurden