

JAARPLAN 2017

SAMEN GERICHT VERDER OP WEG NAAR GOED ONDERWIJS VOOR ALLE STUDENTEN

Inhoud

1.	INLEIDING	3
2.	VERBETERING VAN DE ONDERWIJSKWALITEIT STAAT CENTRAAL	4
2.1.	STRATEGISCH BELEID 2016-2020.....	4
2.2.	RESULTATEN 2016	4
2.2.1.	DE RENDEMENTEN EN VSV.....	4
2.2.2.	INVOERING FOCUS OP VAKMANSCHAP	6
2.2.3.	STUDENTTEVREDENHEIDSMETINGEN	6
2.2.4.	HET THEMA VAN 2015-2016: VERBETERING VAN HET EERSTE JAAR OP ARCUS	7
2.2.5.	DE ONDERSTEUNING VOOR ONZE ONDERWIJSORGANISATIE FACILITEERT DE VERBETERING VAN DE ONDERWIJSKWALITEIT	7
2.3.	DOEL 2017: SAMEN GERICHT VERDER OP WEG NAAR GOED ONDERWIJS VOOR ALLE STUDENTEN	8
2.3.1.	HET THEMA VAN 2016-2017:	8
2.3.2.	MACRODOELMATIGHEID, OPLEIDINGSPORTFOLIO, REGIONALE INSTROOM MEDE IN RELATIE MET DE ONTGROENING	8
2.3.3.	REGIE OP DE EXTERNE ONTWIKKELINGEN	9
2.3.4.	DE RENDEMENTEN EN VSV.....	9
3.	DE GEVOLGEN VAN DE DALING VAN 7% STUDENTEN	10
4.	IMAGO, COMMUNICATIE EN AMBASSADEURSFUNCTIE	11

1. INLEIDING

Het jaarplan 2017 is het tweede jaar van de uitvoering van het strategisch beleid 2016-2020. Centraal staat in deze periode de verbetering van de kwaliteit van ons onderwijs. De kwaliteit van ons onderwijs moet van voldoende naar goed. Daar hebben onze studenten recht op, daar heeft onze regio recht op.

In het jaar 2016 hebben we daar een start mee gemaakt. In hoofdstuk 2 gaan wij daar verder op in. Wij zien beweging in al onze onderwijsteams. Dat is hoopvol. Tegelijk zien wij ook dat die beweging nog te vaak niet gebaseerd is op een grondige analyse. Dat is ook de reden, dat dit jaarplan de titel heeft:

Samen gericht verder op weg naar goed onderwijs voor alle studenten.

Dat is de kern en de focus voor 2017.

Onze regio is een krimpregio. Wij weten dat wij jaarlijks een vermindering van de studenteninstroom zullen hebben vanuit het voortgezet onderwijs. In onze plannen houden wij daarbij rekening met een jaarlijkse krimp van 1,75%

Bij de start van schooljaar 2016-2017 zijn we geconfronteerd met een aanzienlijke daling van het aantal studenten, namelijk een daling van 7%. Daardoor hebben wij in een jaar een krimp die wij normaal in 4 jaar zouden hebben. Deze daling, en daar bovenop nog een daling van de landelijke budgetten, vraagt om een behoorlijke ombuiging binnen onze organisatie. Immers als gevolg van bovenstaande zal de lumpsum ingaande 2018 dalen met € 4 miljoen en ook de daaropvolgende jaren zal er sprake zijn van een verdere daling.

Daarmee zijn de twee hoofdpogaven voor 2017 geschetst die in samenhang met elkaar, integraal zullen worden opgepakt:

1. Verdere verbetering van de kwaliteit van ons onderwijs
2. De voorbereiding en start uitvoering van een ombuigingsprogramma teneinde de gevolgen van de 7% daling en opvolgende krimp op te kunnen vangen.

Focus is noodzakelijk, maar wij zien wel een onderlinge samenhang tussen beide thema's. Alle andere activiteiten moeten feitelijk aan deze twee hoofdpogaven een bijdrage leveren.

2. VERBETERING VAN DE ONDERWIJSKWALITEIT STAAT CENTRAAL

2.1. STRATEGISCH BELEID 2016-2020

Onze inspanningen in de komende jaren zullen ertoe moeten leiden, dat de onderwijskwaliteit van Arcus onomstreden is en door alle belanghebbenden steeds als uitstekend wordt ervaren en beoordeeld. Sterker nog: we koersen erop dat juist de kwaliteit van onze opleidingen en onze organisatie als herkenbaar en onderscheidend kenmerk van Arcus College wordt gezien. Daarvoor is nodig dat we niet alleen de 'basis op orde' hebben en houden, maar er dag in dag uit naar streven om 'de prestatie lat verder omhoog' te brengen wat betreft de inhoud, uitvoering en organisatie van ons onderwijs. Kwaliteit is niet alleen een thema wanneer die onder de maat is, maar vormt een continu aandachtspunt omdat we ons steeds verder willen, moeten en kunnen verbeteren. Bovendien, behoud van goede kwaliteit is niet vanzelfsprekend.

En dus blijven we door betere onderwijskwaliteit streven naar betere resultaten, grotere studenttevredenheid en minder VSV. In ons strategisch beleid hebben we aangegeven, dat wij in het schooljaar 2017/2018 het rendement van een dan gemiddeld ROC willen halen en in de Keuzegids een gemiddelde positie willen innemen. Het is erg ambitieus, maar we handhaven deze doelstelling.

2.2. RESULTATEN 2016

2.2.1. DE RENDEMENTEN EN VSV

Doel:

Alle opleidingen voldoen in 2015-2016 aan de rendementsnormen van de inspectie.

Realisatie:

Wij hebben deze doelstellingen in 2016 niet gehaald.

2016	DR groen JR groen	DR groen JR rood	DR rood JR groen	DR rood JR rood
A&H	6	1	4	9
GDW	8	1	1	2
HoTo	10	3	1	4
Tech	5	4	3	7
Arcus	29	9	9	22
Voldoen aan inspectienorm	JA: 47 (68,1%)			Nee: 22 (31,9%)

Ter vergelijking het overzicht van opleidingscluster uit 2015, ook uitgesplitst naar de verschillende units van Arcus waar deze werden aangeboden en rekening houdend met de minimale uitstroom van 9 deelnemers.

2015	DR groen JR groen	DR groen JR rood	DR rood JR groen	DR rood JR rood
A&H	10	1	1	7
GDW	10	2	0	2
HoTo	14	1	0	7
Tech	15	4	0	4
Edu/TB	4	2	1	1
Arcus	53	10	2	21
Voldoen aan inspectienorm	JA: 65 (75,6%)			Nee: 21 (24,4%)

Een aantal voorlopige conclusies :

- De resultaten zijn niet gehaald.
- Er is een verslechtering opgetreden ten opzichte van 2015.
- 21 opleidingen voldoen niet aan de inspectienormen en krijgen voor dit onderdeel van het inspectiekader een onvoldoende.
- Deze 21 opleidingen voldoen dus niet aan de minimumnorm.

Doel:

Elke afdeling, die de VSV normen in schooljaar 2014/2015 niet heeft gehaald, haalt deze norm in schooljaar 2015/2016 wel. Andere afdelingen tonen behoud.

Realisatie:

Onderstaand overzicht maakt duidelijk dat deze doelstelling niet behaald is.

Het VSV-percentage is in groen of rood weergegeven. Bepalend voor de kleur is de VSV-norm.

Niveau	VSV-norm
1	22,50%
2	10,00%
3	2,75%
4	2,75%

VSV		Uitstromer niv 2		Uitstromers niv 3/4	
Unit	Afdeling	2015	2016	2015	2016
A&H	EAO	15,38%	8,11%	5,11%	6,12%
A&H	HAN	16,67%	10,49%	7,88%	8,35%
A&H	ICT	13,04%	14,29%	8,88%	2,93%
GDW	GAG	-	-	1,55%	1,95%
GDW	GW1 (=GKA+GZW)	6,54%	9,32%	3,23%	4,31%
GDW	GW2 (=GMZ+GPW)	0,00%	-	4,73%	3,63%
GDW	GZO	-	-	3,32%	2,62%
H&T	HBB	12,82%	8,33%	5,88%	9,76%
H&T	HFD (=HFD+HOV)	17,50%	18,51%	5,16%	3,90%
H&T	HHO	13,39%	20,49%	5,63%	5,28%
H&T	HLT	13,33%	10,91%	2,44%	4,78%
H&T	KTM	-	-	4,48%	5,06%
TEC	TBW	15,96%	16,98%	4,31%	13,49%
TEC	TMV	15,03%	17,56%	4,21%	2,97%
TEC	TPR	12,12%	15,69%	4,06%	2,21%
TEC	WEI	7,45%	21,69%	3,18%	3,21%
		Uitstromers niv 1			
H&T	ENT (=VT1 in 2015)	40,14%	42,29%		

Realiseren doelen in 2015-2017

Doel:

De rendementen van onze niveau 3 en 4 opleidingen zijn in 2017 minimaal op het landelijk gemiddelde.

Realisatie:

De tussenstand op dit moment is als volgt:

- 19 opleidingen niveau 3 of 4 halen deze doelstelling
- 23 opleidingen niveau 3 of 4 zitten meer dan 5% onder het landelijk gemiddelde
- Realisatie van de doelstelling volgend jaar is nog ver weg

Kortom: de algemene conclusie is, dat we nog ver weg zijn van onze doelstellingen over diplomaresultaat en vroegtijdig schoolverlaten. Veel te veel studenten verlaten onze opleidingen zonder diploma en zelfs niet met een startkwalificatie. Iedereen binnen onze Arcus organisatie moet zich bewust zijn van de urgentie die we hebben, in het belang van onze studenten en de regio waarbinnen we werken.

2.2.2. INVOERING FOCUS OP VAKMANSCHAP

Op 1 augustus 2016 beginnen alle eerstejaars opleidingen met de nieuwe kwalificatiedossiers Dit is gerealiseerd. Bijzondere aandacht heeft de invoering van keuzedelen in 2016 gehad.

2.2.3. STUDENTTEVREDENHEIDSMETINGEN

Plan:

Wij gaan wij uit van de intrinsieke motivatie van docenten om te weten wat de studenten van hun onderwijs vinden en welke verbeteringen mogelijk zijn.

Vanuit onze regiefunctie gaan wij ervan uit, dat ingaande het schooljaar 2016-2017 alle afdelingen hieraan deelnemen, vanuit de overtuiging dat altijd verbeteringen mogelijk zijn en het belang om ons onderwijs ook af te stemmen op de feedback van onze studenten.

Realisatie:

Dit jaar heeft een studententevredenheidsonderzoek voor het gehele MBO plaatsgevonden. Arcus scoort daarbij als een gemiddeld ROC, dat was ook voor 2016 onze doelstelling.

De ambitie om met ingang van schooljaar 2016-2017 studententevredenheidsmetingen uit te voeren op het niveau van docenten is niet gerealiseerd. Er is een aantal initiatieven voor eigen metingen op teamniveau, maar de invoering van een Arcus-brede tool is gestagneerd. Dit kwam aan de ene kant door de late beschikbaarheid van dit instrument, maar ook door weerstand bij de teams en management.

Wij willen in 2017 de invoering van deze metingen wel laten doorgaan en laten slagen. De tijd van vrijblijvendheid op dit gebied is gezien de resultaten die we boeken voorbij.

2.2.4. HET THEMA VAN 2015-2016: VERBETERING VAN HET EERSTE JAAR OP ARCUS

De zelfevaluatie, als voorlaatste stap in de PDCA cyclus en de aansluiting bij rendementen, VSV en studenttevredenheid en ons kwaliteitsplan en de teamjaarplannen, die aansluiten op die zelfevaluatie zijn belangrijke regie-instrumenten om te beoordelen of de teams op weg zijn om “in the lead te komen”, maar vooral ook of ze op weg zijn om ons gezamenlijk doel van goed onderwijs te realiseren.

Positief is, dat er in onze organisatie duidelijk beweging is. Op basis van een door het Arcus managementteam uitgewerkte thema’s: goed onderwijs, onderwijskundig leiderschap, teams in the lead brengen, zijn er binnen alle onderwijsteams ontwikkelingen zichtbaar.

De ingeslagen weg geeft hoop, maar er zijn ook de nodige kanttekeningen te maken. De zelfevaluaties zijn nog niet gedegen genoeg, om een goed beeld te krijgen van de kwaliteit van het huidige onderwijs en de weg die nog gegaan moet worden om tot goed onderwijs te komen.

Daardoor is het ook moeilijk om te beoordelen of de ingezette acties van de teams ook passen bij de gedegen analyse en dus waarschijnlijk echt gaan helpen om dichterbij goed onderwijs te komen.

Wij weten dat dit veranderingsproces een proces “van lange adem is”, maar niet verbeterde VSV resultaten en rendementen (in sommige gevallen zelfs een verslechtering) leiden wel tot een steeds grotere urgentie.

2.2.5. DE ONDERSTEUNING VOOR ONZE ONDERWIJSORGANISATIE FACILITEERT DE VERBETERING VAN DE ONDERWIJSKWALITEIT

Alleen **een goede open en soms stevige dialoog** kan ertoe leiden dat de verwachtingen wederzijds goed op elkaar worden afgestemd. Daarmee is een begin gemaakt bij de evaluatie van de grote ondersteunende afdelingen FAB en STIP

Verreweg het grootste deel van de in het jaarplan genoemde thema’s zijn opgepakt en geheel of gedeeltelijk ingevoerd.

Het betreft o.a. de verbeterde informatieverstrekking naar de onderwijsafdelingen, met aangrijpingspunten voor kwaliteitsverbetering, de invoering van de module toets- en examenlogistiek, het Project personeelsimpuls, het strategische huisvestingsplan en meerjarig onderhoudsplan, het meerjarig financieel plan en het meerjarig informatisering plan.

Er zijn in relatie tot de onderwijskwaliteit belangrijke verbeterpunten. De belangrijkste is de verbetering van het planningsproces in de onderwijsafdelingen en vertaling hiervan in goede roosters. De plannings- en roosterproblematiek was in 2016 een van de voornaamste hoofdpijndossiers in de afstemming van onderwijs en ondersteuning.

In 2017 willen we na gedegen analyse beter grip krijgen op dit belangrijke proces en voor komend schooljaar een succesvolle planning en roostering realiseren

2.3. DOEL 2017: SAMEN GERICHT VERDER OP WEG NAAR GOED ONDERWIJS VOOR ALLE STUDENTEN

2.3.1. HET THEMA VAN 2016-2017:

Focus is nodig. Dus we brengen ook in onze onderwijsdoelstellingen focus aan: We hebben in onze terugblik op 2016 aangegeven, dat de onderwijsteams in beweging zijn. Die beweging moeten we vooral vasthouden en groter maken.

Tegelijk constateerden we, dat deze beweging nog te weinig gebaseerd is op een gedegen analyse en de teams dus ook het waarom en het waar naar toe in relatie tot “op weg naar goed onderwijs” niet goed kunnen aangeven.

Het gaat dus niet om nieuw beleid te maken, het gaat vooral om de invoering te verbeteren.

Dus in 2017 hebben we de volgende hoofdpunten:

1. Samen:

We stimuleren de beweging van de teams en de facilitering hiervan door management en de ondersteunende diensten.

2. Gericht:

De analyse van “op weg naar goed onderwijs” moet gedegener en de acties moeten daardoor gebaseerd zijn op die analyse en een duidelijk doel hebben, dus meer richting.

- Teams die daarbij om hulp vragen worden gefaciliteerd.
- Aanvullende middelen worden ter beschikking gesteld als de diagnose beschikbaar is en de activiteiten aan de hiervoor gestelde eisen voldoen.
- Wij gaan een onderscheid maken tussen teams die in the lead zijn of komen en teams die nog niet zover zijn. In het laatste geval zullen wij deze teams concrete hulp en meer sturing geven zodat ze “in the lead gebracht worden”.

3. verder op weg:

Het CVB zal vier keer per jaar met (een afvaardiging) van alle onderwijsteams en het management de voortgang van de acties en de vorderingen **op weg naar goed onderwijs** doornemen en daarover ook graag de dialoog aangaan

2.3.2. MACRODOELMATIGHEID, OPLEIDINGSPORTFOLIO, REGIONALE INSTROOM MEDE IN RELATIE MET DE ONTGROENING

1. Het techniekcollege is vanaf 1 augustus 2017 geheel operationeel.
2. Wij zullen mede in relatie met de grote achteruitgang van het aantal studenten en de regionale arbeidsmarkt beoordelen welke opleidingen we wellicht moeten beëindigen en tevens of er opleidingen zijn welke we moeten stimuleren/beginnen.

Voor de hand liggende aandachtspunten in dit kader zijn:

- de krimp in de arbeidsmarkt voor financieel administratieve beroepen.
 - de positie van de niveau 2 opleidingen.
 - de mate waarin onze recreatie en toerisme opleidingen inspelen op de speerpunten van Zuid-Limburg.
 - de onmogelijkheid om kleine opleidingen in stand te houden.
3. We analyseren of de vermindering van het aantal studenten mede beïnvloed wordt door onze wijze van inschrijven en intaken. Op basis van die analyse zullen we onderdelen van het inschrijvingsproces heroverwegen en/of bijstellen.

2.3.3. REGIE OP DE EXTERNE ONTWIKKELINGEN

In 2017 concentreren we ons op de Zuid-Limburgse situatie.

Wij zullen vooral met ROC Leeuwenborg in kaart brengen hoe we in de toekomst bij verder gaande daling van deelnemersaantallen, groeiende behoefte om opleiding en arbeidsmarkt op elkaar aan te laten sluiten en de wens om elke student zoveel mogelijk kans/zekerheid te geven op arbeid in Zuid Limburg, de beroepsopleidingen zo goed mogelijk kunnen blijven aanbieden en welke samenwerkingsvormen daarbij nuttig en/of noodzakelijk zijn.

2.3.4. DE RENDEMENTEN EN VSV

Wij zijn van mening, dat we ondanks de ronduit tegenvallende VSV cijfers en rendementen, niet moeten overgaan tot het stellen van lagere ambities.

We zullen ze langzamer gaan halen

We hebben die ambities immers samen geformuleerd in ons strategisch beleid en het doel van onderwijs blijft om studenten te begeleiden bij het behalen van een diploma.

Dus voor HET SCHOOLJAAR 2016-2017 :

1. VSV is overal binnen norm
2. Alle opleidingen voldoen aan inspectie rendementseisen.
3. Niveau 3 en 4 zit op landelijk MBO gemiddelde

3. DE GEVOLGEN VAN DE DALING VAN 7% STUDENTEN

Er is in de meerjarenramingen rekening gehouden met een jaarlijkse krimp van 1,75%. De oktobertelling van 2016 heeft echter geresulteerd in een krimp van 7%, 5,25% lager dan verwacht en waar rekening mee gehouden is.

Er van uitgaande dat ingaande volgend schooljaar de krimp zich met 1,75% per jaar voortzet, leidt dit tot onderstaande aantallen studenten:

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
BOL	5.864	5.681	5.271	5.179	5.088	4.998	4.911
BBL	1.182	1.027	976	969	963	956	950
Totaal	7.046	6.708	6.247	6.148	6.050	5.955	5.860

Kortom, wij zullen binnen enkele jaren de 5.000 grens passeren en wij worden een klein ROC. De organisatie zal hierop aangepast gaan worden.

Toepassing van het allocatiemodel leidt vanzelf tot een lagere OP-bezetting van enkele tientallen fte's. Met dit allocatiemodel blijven we op weg naar goed onderwijs centraal stellen.

Vanzelfsprekend zullen we ook bij het OBP en het management in de brede zin een ombuiging gaan realiseren. Hiervoor is een werkgroep geformeerd, die de ombuiging zal definiëren en het College van Bestuur zal adviseren welk toekomstbestendig model en welke structuur gekozen moet worden, passend bij de opgave en de omvang van Arcus College.

We streven ernaar dit besluit aan het einde van het eerste kwartaal van 2017 genomen te hebben. Dit betekent dat naast ons kwaliteitstraject van voldoende naar goed onderwijs, er een aan majeur traject wordt ingezet, namelijk een ombuiging van de organisatie in lijn met de daling van het aantal studenten. Op weg naar goed onderwijs binnen een nieuwe organisatie-opzet.

4. IMAGO, COMMUNICATIE EN AMBASSADEURSFUNCTIE

Onze slechte diplomaresultaten en de te hoge VSV cijfers doen ons imago niet goed, maar ook het beeld, dat bij ons veel lessen uitvallen, dat we onze studenten (soms) niet zien staan.

Dat moeten we ons allemaal aantrekken. Immers wij maken het verschil en dat moeten we ook in de praktijk brengen

Bij elk contact met studenten, ouders, decanen, collega's van aanleverende scholen, onze BPV bedrijven moeten we ons de vraag stellen: zijn wij ambassadeurs van Arcus.

Dus in de klas, in de school, in ons relatienetwerk, bij ander scholen, bij ouderavonden, op de open dagen, ja zelfs bij slecht nieuws gesprekken met studenten en ouders.

Als we dat goed doen, zijn onze (oud-) studenten ook onze ambassadeurs.

Wij zullen ook extra gaan inzetten op onze externe communicatie (o.a. imago campagne) hierover.

Want Arcus is een mooie school, met top-opleidingen, een school die kansen biedt aan onze studenten, maar ook een school waar wij allemaal keihard werken aan de verbeteringen van de kwaliteit van ons onderwijs en waarbij we dat ook voortdurend uitstralen.