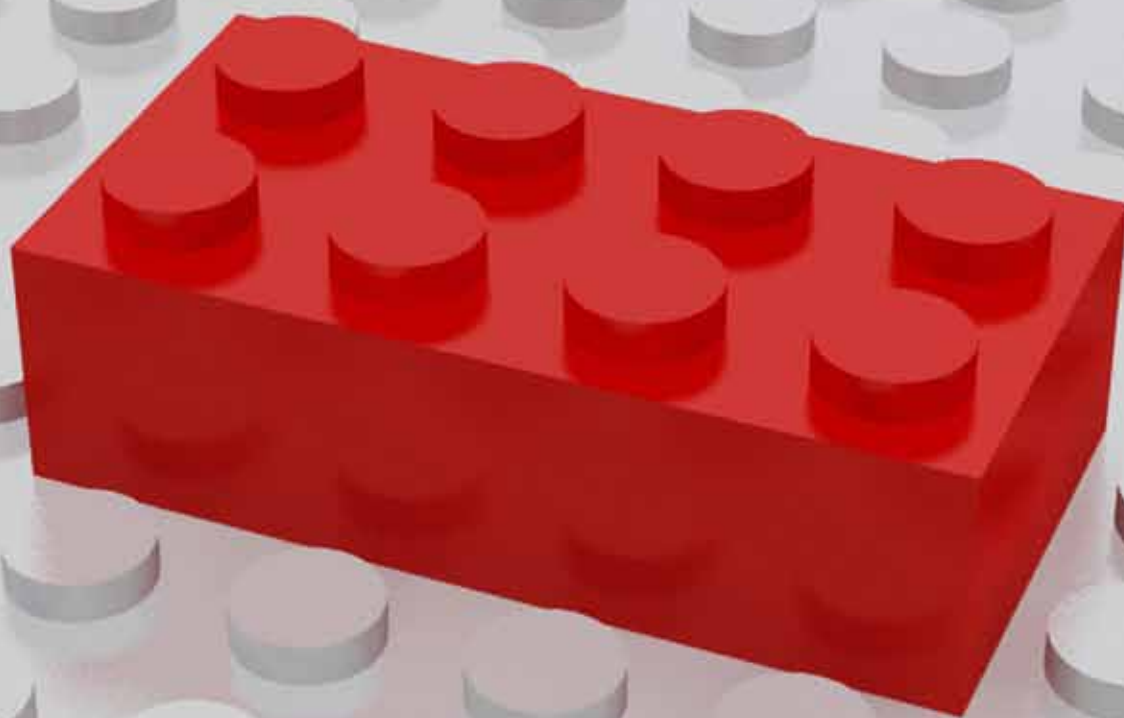


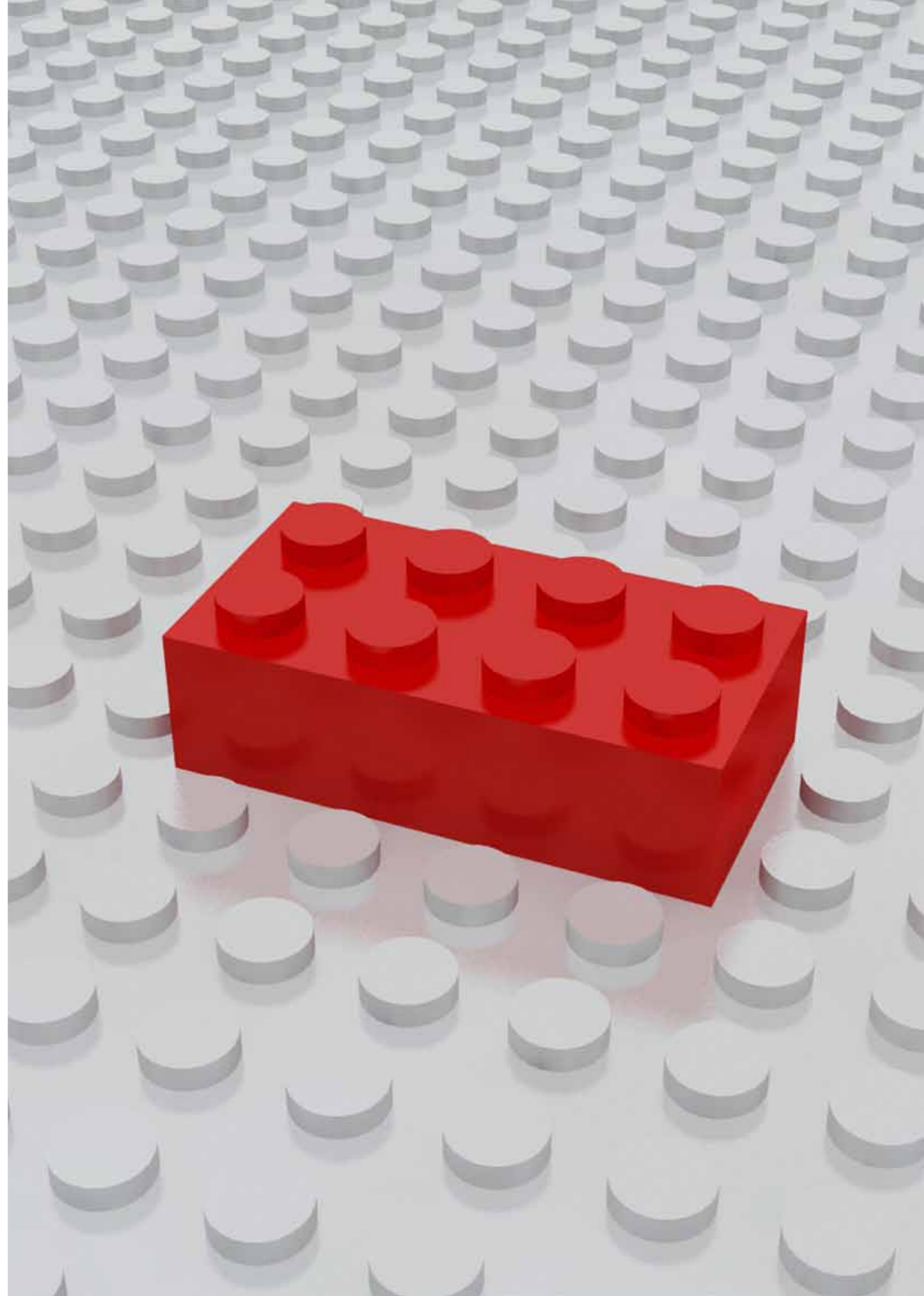


Alfa - college



Doelbewust verder bouwen

>>> Strategisch beleid Alfa-college 2011-2015



Inleiding

Dit is de verkorte versie van 'Doelbewust verder bouwen, Strategisch document voor de periode 2011-2015'. De titel Doelbewust verder bouwen geeft aan dat het Alfa-college continuïteit belangrijk vindt. Van 2006 tot en met 2010 hebben we immers gewerkt onder het motto 'Doelbewust'. We hebben de basis gelegd voor ons onderwijs. Op deze basis gaan we de komende jaren verder bouwen.

We hebben ook nieuwe keuzes gemaakt en andere accenten gelegd. Daarbij hebben we ons gebaseerd op een analyse van de maatschappelijke, politieke, economische en onderwijskundige ontwikkelingen waar ons ROC mee te maken heeft. We hebben onze huidige positie in onderwijsland bepaald, waarbij we kansen en bedreigingen hebben afgezet tegen sterktes en zwaktes van onze organisatie.

Het resultaat is een vernieuwde missie en visie. We benoemen onze kernwaarden en op basis daarvan onze profileringskenmerken. Vijf nieuwe koersuitspraken geven de komende jaren de richting aan voor onze strategische doelen en activiteiten. In dit document staat één en ander in het kort weergegeven.

Maar waarom zou u dit boekje lezen?

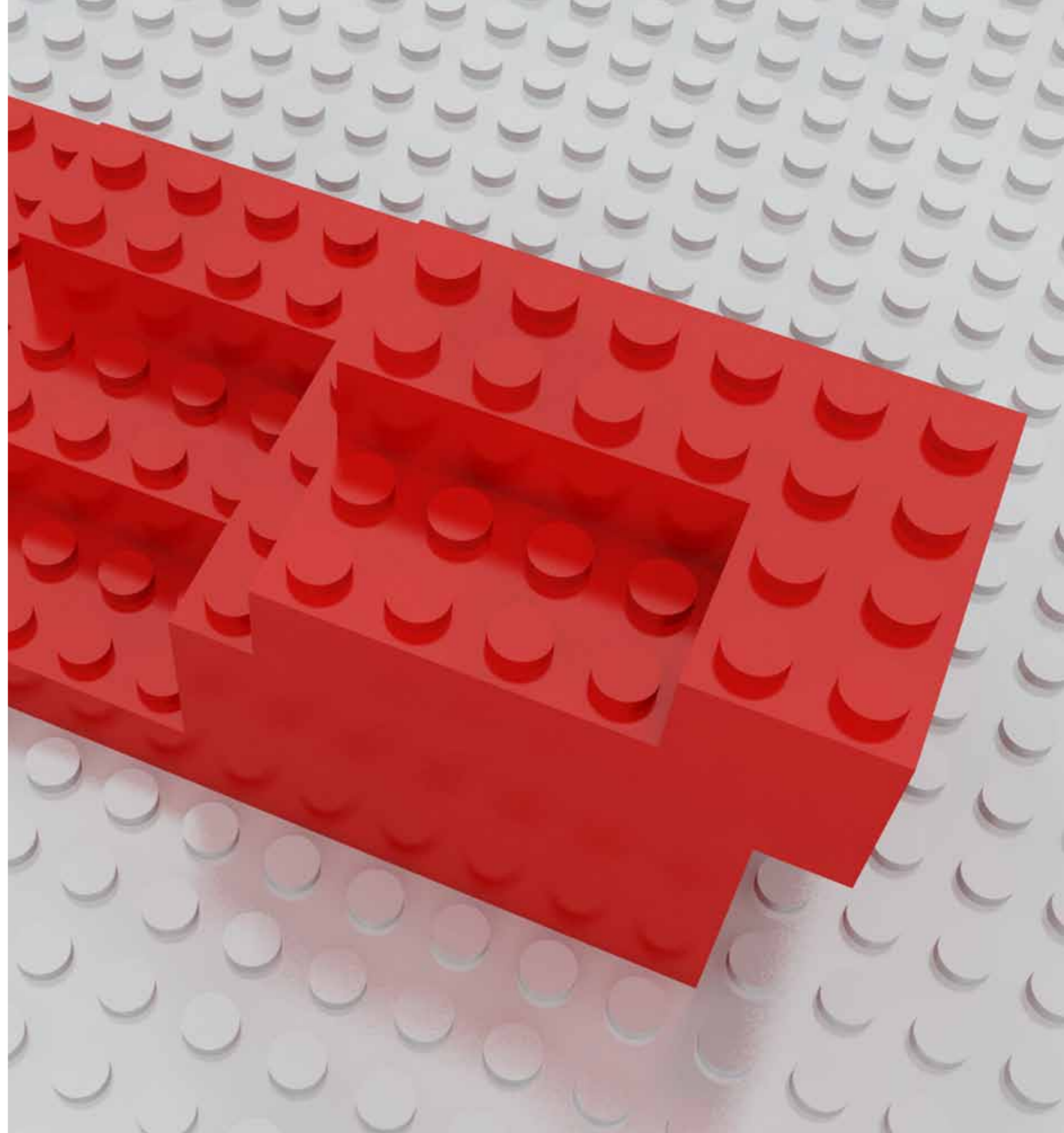
Ben je een medewerker van het Alfa-college? Dan vind je in dit boekje in grote lijnen de kaders waarbinnen je de komende jaren je werk doet. We dagen je uit om bij te dragen aan het realiseren van de ambities die hier beschreven zijn.

Bent u een strategische partner van het Alfa-college? Dan leest u in dit boekje kort en bondig wat u van ons kunt verwachten.

In de ontwikkeling van 'Doelbewust verder bouwen' hebben veel medewerkers, deelnemers en strategische partners van het Alfa-college meegedacht. Het volledige strategisch document 2011-2015 kunt u lezen via www.alfa-college.nl.

Namens het Alfa-college,
Engel Antonides,
voorzitter College van Bestuur

Christien de Graaff,
lid College van Bestuur



Missie en visie

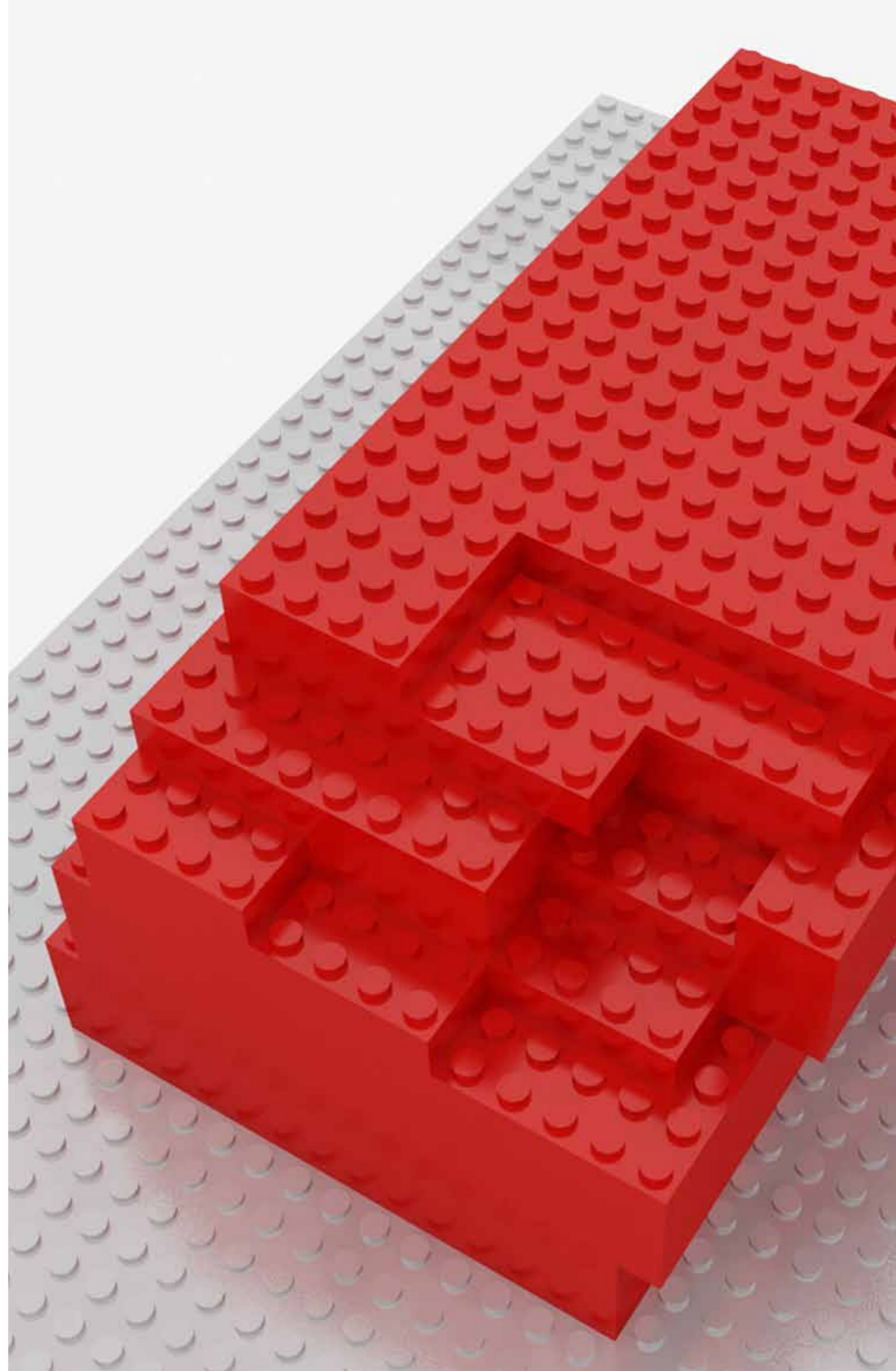
De missie van het Alfa-college:

Het Alfa-college, het christelijk Regionaal Opleidingencentrum in Noord- en Oost-Nederland, is partner in ontwikkeling in de regio en verzorgt beroepsopleidingen en Leven Lang Leren-trajecten voor jongeren en volwassenen die hen als persoon en als vakman opleiden voor de samenleving van nu en straks.

De visie van het Alfa-college staat in de volgende vijf koersuitspraken:

- Wij staan voor de kwaliteit van ons onderwijs, zodat elke deelnemer zijn talent kan laten groeien.
- Wij tonen bezielend leiderschap: we inspireren, verbinden en coachen.
- Wij werken met bevlogen en professionele medewerkers.
- Wij geven ons onderwijs vorm in dialoog met onze partners in de regio.
- Wij kiezen bij de inzet van onze middelen voor de kwaliteit van ons onderwijs.

Deze koersuitspraken bepalen onze strategische doelen en activiteiten. Elke koersuitspraak heeft betrekking op één van de vijf organisatiegebieden van het INK-model. In het tweede deel van dit boekje staat de uitwerking van deze koersuitspraken. Per koersuitspraak geven we weer wat onze opvattingen zijn en wat die betekenen voor onze doelen en activiteiten tot en met 2015.



Kernwaarden

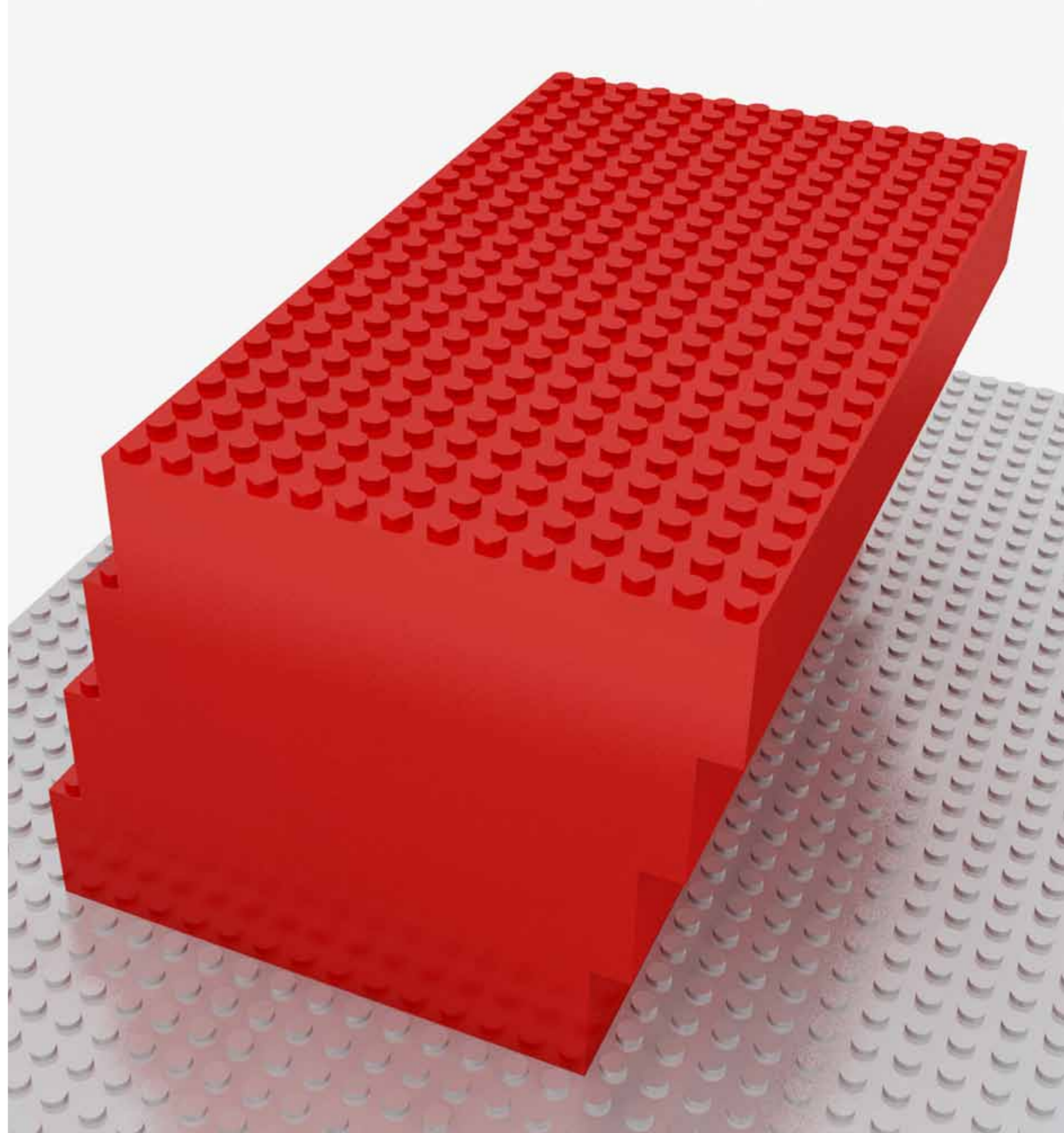
Het Alfa-college is een christelijk regionaal opleidingencentrum. Die bijzondere identiteit laten we zien, met onder andere de inzet van onze pastores, stiltecentra en vieringen. We brengen onze identiteit ook tot uiting in drie kernwaarden. Deze waarden hebben hun wortels in de christelijke traditie en het christelijk mensbeeld. Ze vormen de basis voor ons handelen.

Onze drie kernwaarden zijn:

Verbinding: de verbinding komt zowel intern als extern tot uitdrukking. Intern als saamhorigheid, extern als betrouwbaarheid en betrokkenheid van het Alfa-college als partner. We realiseren de verbinding door in voortdurende dialoog te zijn met deelnemers, medewerkers en externe partners.

Vertrouwen: dit is het vertrouwen dat zich kenmerkt door het bieden van veiligheid. Medewerkers en deelnemers kunnen door dit vertrouwen hun eigen verantwoordelijkheid nemen en dragen.

Authenticiteit: de erkenning van de eigenheid van de ander. Medewerkers en deelnemers krijgen de ruimte om zichzelf te zijn. Ze kunnen in vrijheid hun eigen keuzes maken binnen de kaders van hun werk of opleiding.



Profileringskenmerken

Onze kernwaarden komen ook tot uiting in de wijze waarop het Alfa-college zich profileert. We hebben drie profileringskenmerken geformuleerd: durf, duurzaamheid en dienstbaarheid.

Durf:

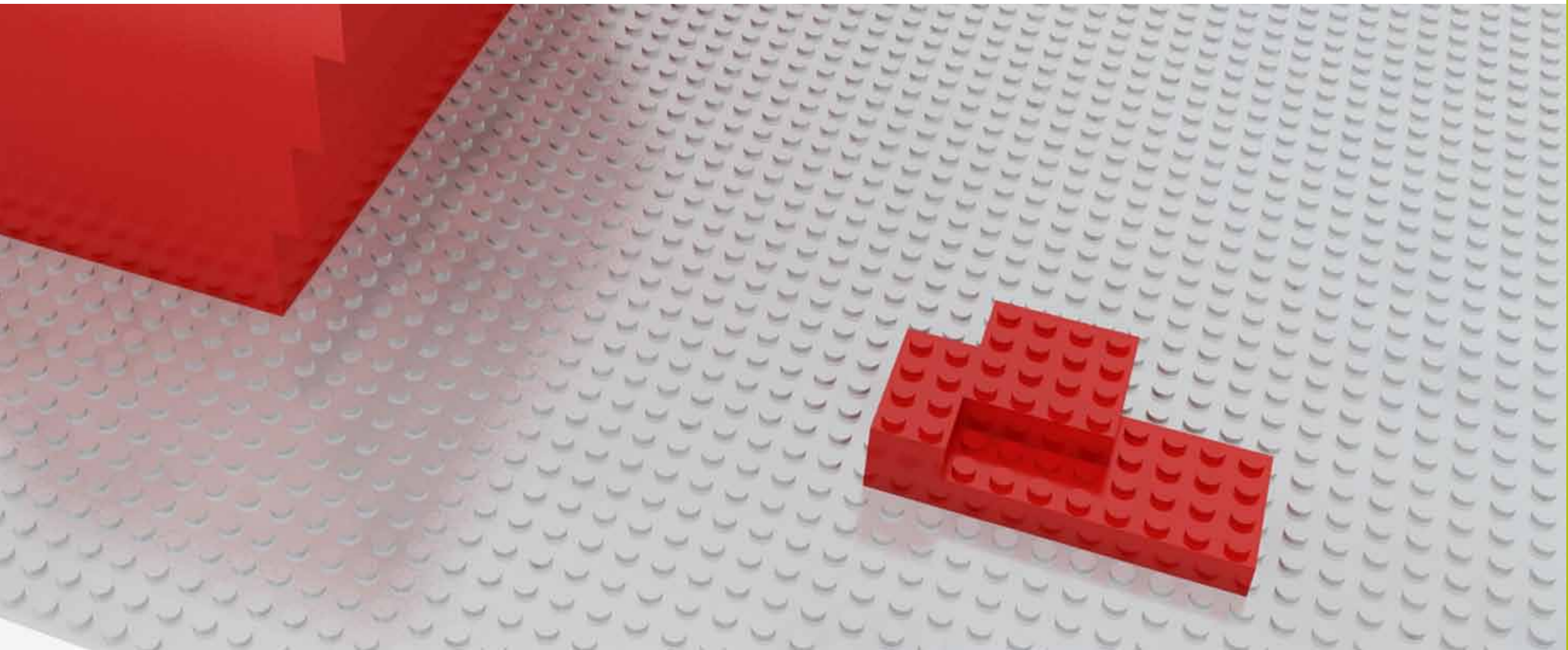
- We zijn bereid onze nek uit te steken.
- We hebben een eigen, aansprekende pedagogisch-didactische profilering.
- Medewerkers handelen vanuit de waarden en visie van de organisatie, met behoud van hun authenticiteit.
- Medewerkers ontwikkelen een professionele houding waarin ze hun ruimte nemen binnen de centrale kaders.

Duurzaamheid:

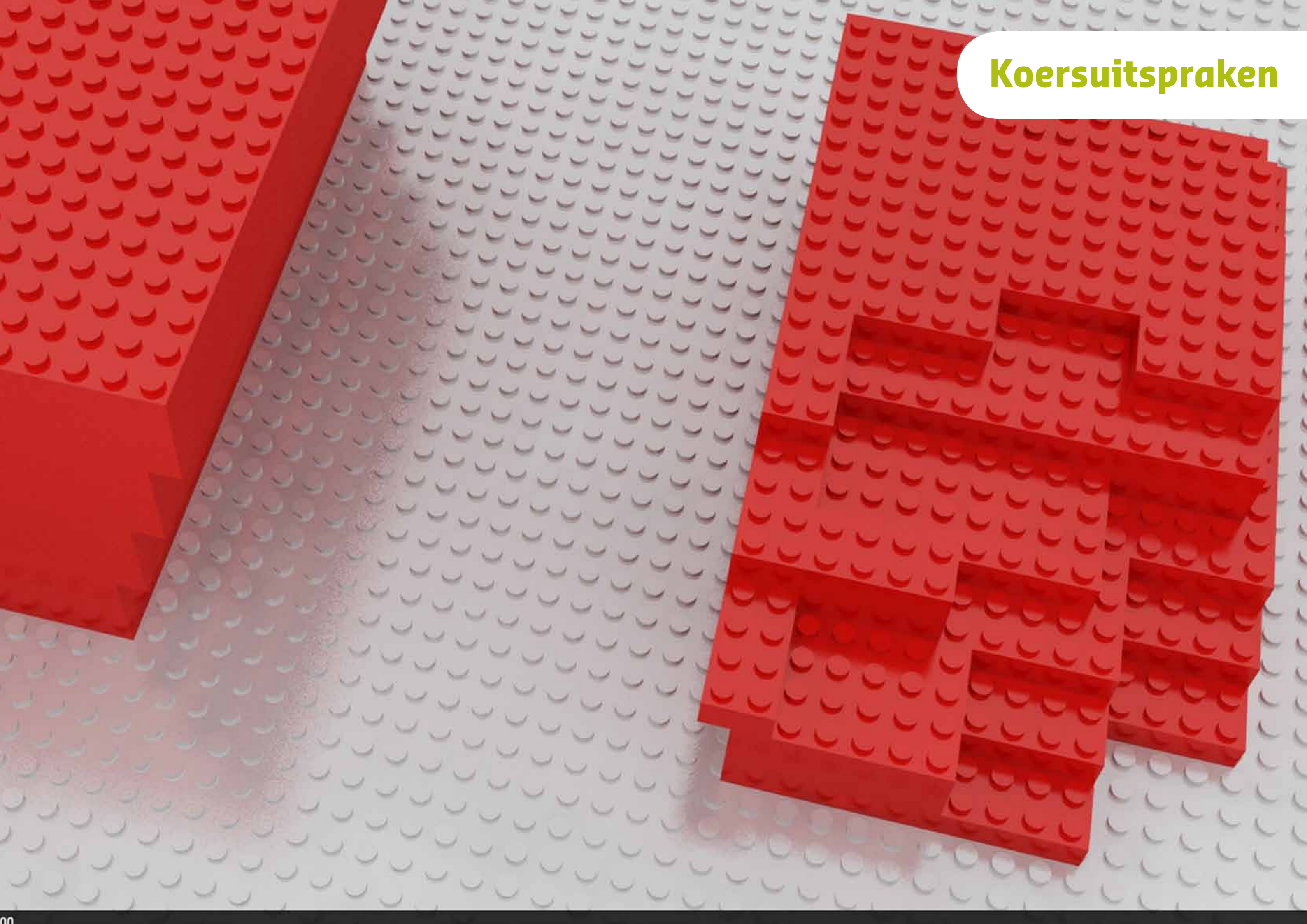
- We hebben aandacht voor het milieu en gaan verantwoord om met hulpbronnen.
- We gaan stabiele relaties aan voor de lange termijn.
- We verbinden ons met deelnemers.
- Deelnemers hebben na hun opleiding een diploma waarvoor het Alfa-college instaat en dat zijn waarde behoudt.

Dienstbaarheid:

- We zeggen wat we doen en we doen wat we zeggen.
- We ondersteunen deelnemers, waarbij we hen vragen zich verantwoordelijk en niet vrijblijvend op te stellen.
- We verbinden ons met externen en nemen maatschappelijke verantwoordelijkheid.
- We tonen maatschappelijke betrokkenheid.



Koersuitspraken



Koersuitspraak 1

Wij staan voor de kwaliteit van ons onderwijs, zodat elke deelnemer zijn talent kan laten groeien.

Onze opvatting over onderwijs...

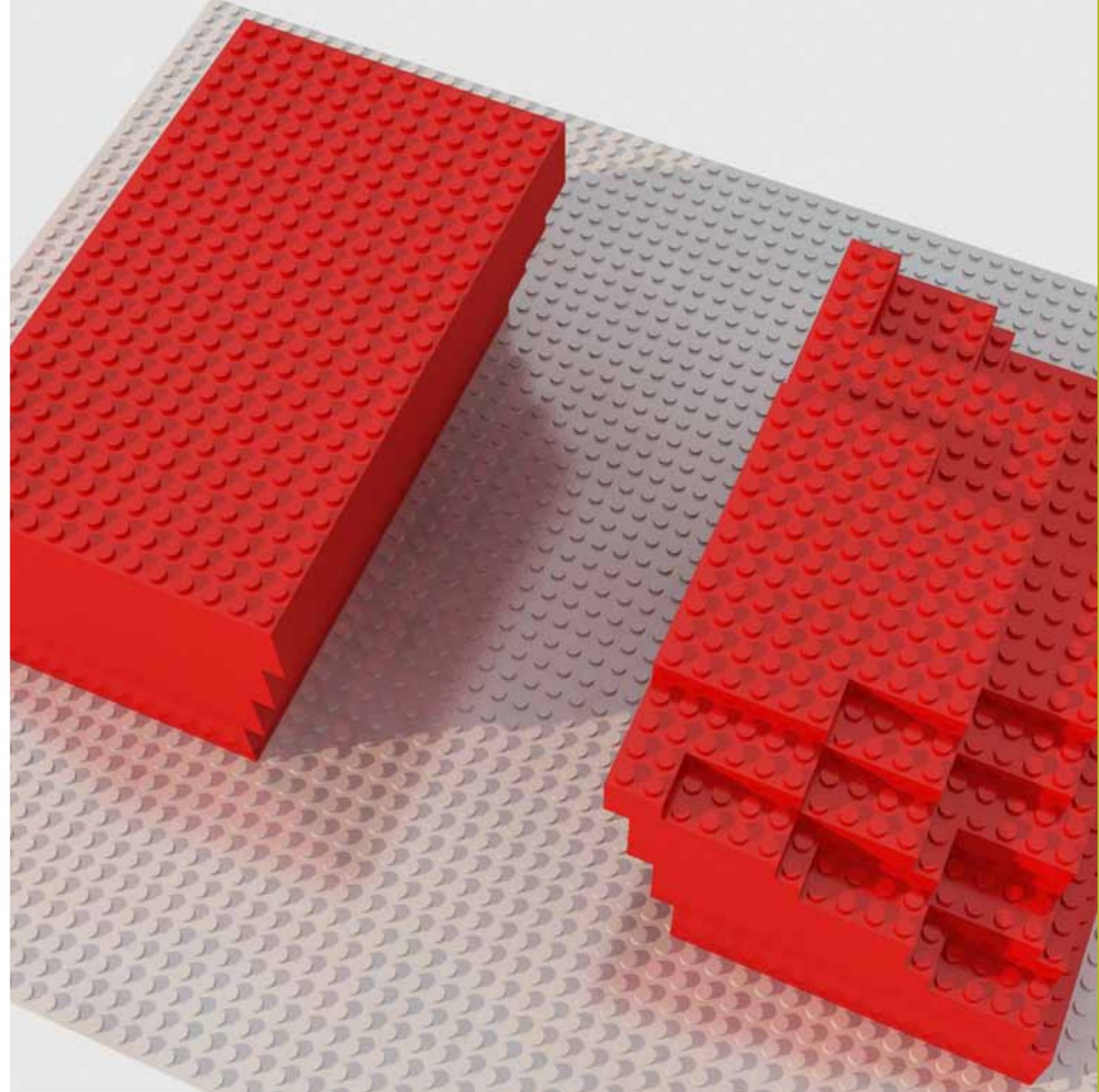
We willen uitstekend onderwijs aanbieden, waarvan de kwaliteit elke toets kan doorstaan. Daarom doen we onze deelnemers de volgende beloftes:

- ons competentiegericht onderwijs is goed gestructureerd, dus kunnen we elke deelnemer tijdig en goed informeren over de inhoud van onderwijs en examinering en is er bijna geen lesuitval;
- we maken onze beloftes aan onze deelnemer waar, dus kan hij rekenen op goede ondersteuning en begeleiding tijdens zijn opleiding door medewerkers die zich met hem verbinden;
- ons didactisch handelen is inspirerend en gevarieerd, dus richten we ons onderwijs zo in dat onze deelnemers worden uitgedaagd en de ICT-mogelijkheden maximaal worden benut;
- wij bieden verschillende vormen van extra begeleiding en ondersteuning passend binnen de mogelijkheden van een ROC, dus een deelnemer met problemen staat er niet alleen voor;
- in ons onderwijs staan beroep, loopbaan en burgerschap centraal, dus groeien onze deelnemers als vakman en als persoon.

Deze beloftes zijn richtinggevend voor alle beslissingen in ons ROC. Hoe we invulling geven aan deze beloftes is afhankelijk van opleiding en deelnemer. Onderwijsteams hebben daarom ook ruimte hierbij eigen keuzes te maken. Bij het maken daarvan is de kernvraag steeds: wat draagt dit bij de kwaliteit van ons onderwijs?

...en dit betekent:

We gaan voortdurend het gesprek aan met onze deelnemers en andere klanten over de kwaliteit en inhoud van ons onderwijs. Als wijzelf of anderen de waardering voor onze activiteiten onderzoeken, willen we steeds een 'ruime voldoende' scoren. Ook willen we precies weten wat deelnemers van ons verwachten. Een deelnemersraad heeft medezeggenschap over onder andere de onderwijskwaliteit.



We nemen de eisen en oordelen van de Onderwijsinspectie mee in onze activiteiten voor de kwaliteitsborging en -verbetering van ons onderwijs. Alle opleidingen moeten op kwaliteit en examinering een 'voldoende' scoren.

We streven naar een toenemend aantal gediplomeerden per schooljaar en naar het nog verder terugbrengen van het aantal voortijdig schoolverlaters.

We brengen bewegen en sport terug in het mbo. Vitale deelnemers functioneren en presteren beter.

Koersuitspraak 2

Wij tonen bezielend leiderschap: we inspireren, verbinden en coachen.

Onze opvatting over leiderschap...

Bezielend leiderschap houdt in dat leidinggevend en het beste uit hun medewerkers halen. Een goede leidinggevende geeft medewerkers aandacht, moedigt ze aan en zorgt voor een aangename werkomgeving. Tegelijk is hij of zij duidelijk over de resultaten.

Leidinggeven is geen eenrichtingsverkeer: ook goed leiding ontvangen is belangrijk. Leidinggevend en medewerkers moeten zich met elkaar willen verbinden. Daarbij hebben ze altijd de kwaliteit van ons onderwijs voor ogen.

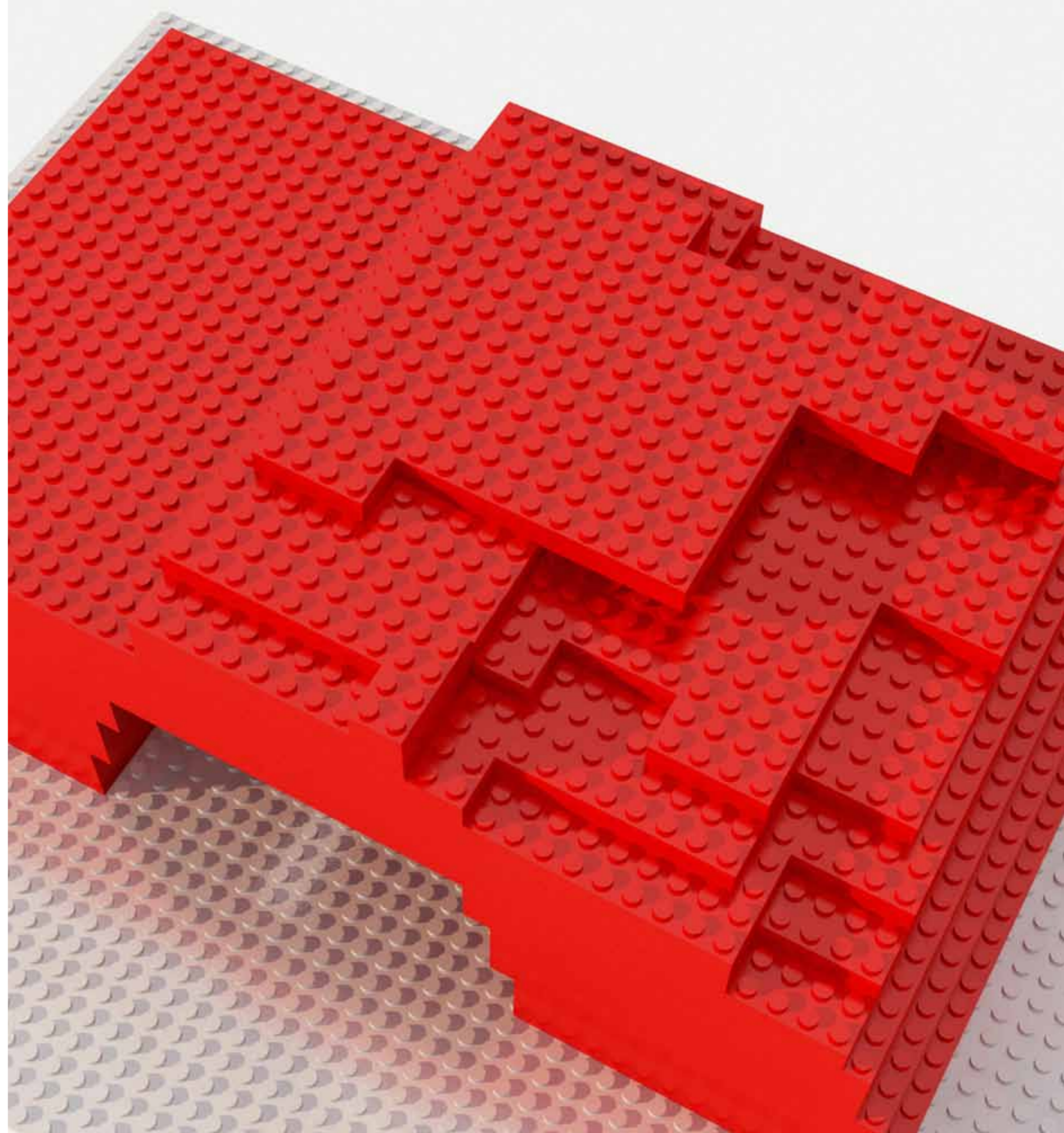
...en dit betekent:

We investeren in de ontwikkeling van deskundigheid van alle leidinggevend en, zowel individueel als gezamenlijk. Bezielend leiderschap komt daarbij uitdrukkelijk aan de orde.

We werken aan de ontwikkeling van ons onderwijs op basis van waarden die hun oorsprong vinden in de christelijke traditie. Die waarden willen we zichtbaar maken in ons handelen. Daarom starten we een leiderschapsprogramma waarin leidinggevend en werken aan hun rol als coach voor medewerkers. Daarnaast vragen we onze klanten en medewerkers of zij onze waarden herkennen in ons handelen.

Leidinggevend en zijn een rolmodel voor hun medewerkers en vertonen voorbeeldgedrag. Medewerkers zijn op hun beurt een rolmodel voor deelnemers. We werken aan een organisatiecultuur waarin we elkaar kunnen aanspreken op gedrag als dat nodig is.

We maken duidelijke afspraken over de kwaliteit en resultaten van ons werk. Leidinggevend en en teams voeren geregeld gesprekken over de voortgang. Ook hier hebben leidinggevend en een coachende en inspirerende rol. De gesprekken zijn gebaseerd op betrouwbare en volledige (management)informatie.



Koersuitspraak 3

Wij werken met bevlogen en professionele medewerkers.

Onze opvatting over medewerkers...

Goed onderwijs staat of valt met bekwame en enthousiaste docenten. Zij moeten in staat zijn onze beloftes aan de deelnemers waar te maken. Onderwijs is steeds meer teamwerk en de inzet van ICT-middelen vraagt een andere rol van de docent. Ook deze ontwikkelingen hebben invloed op de competentie-eisen die we stellen aan docenten.

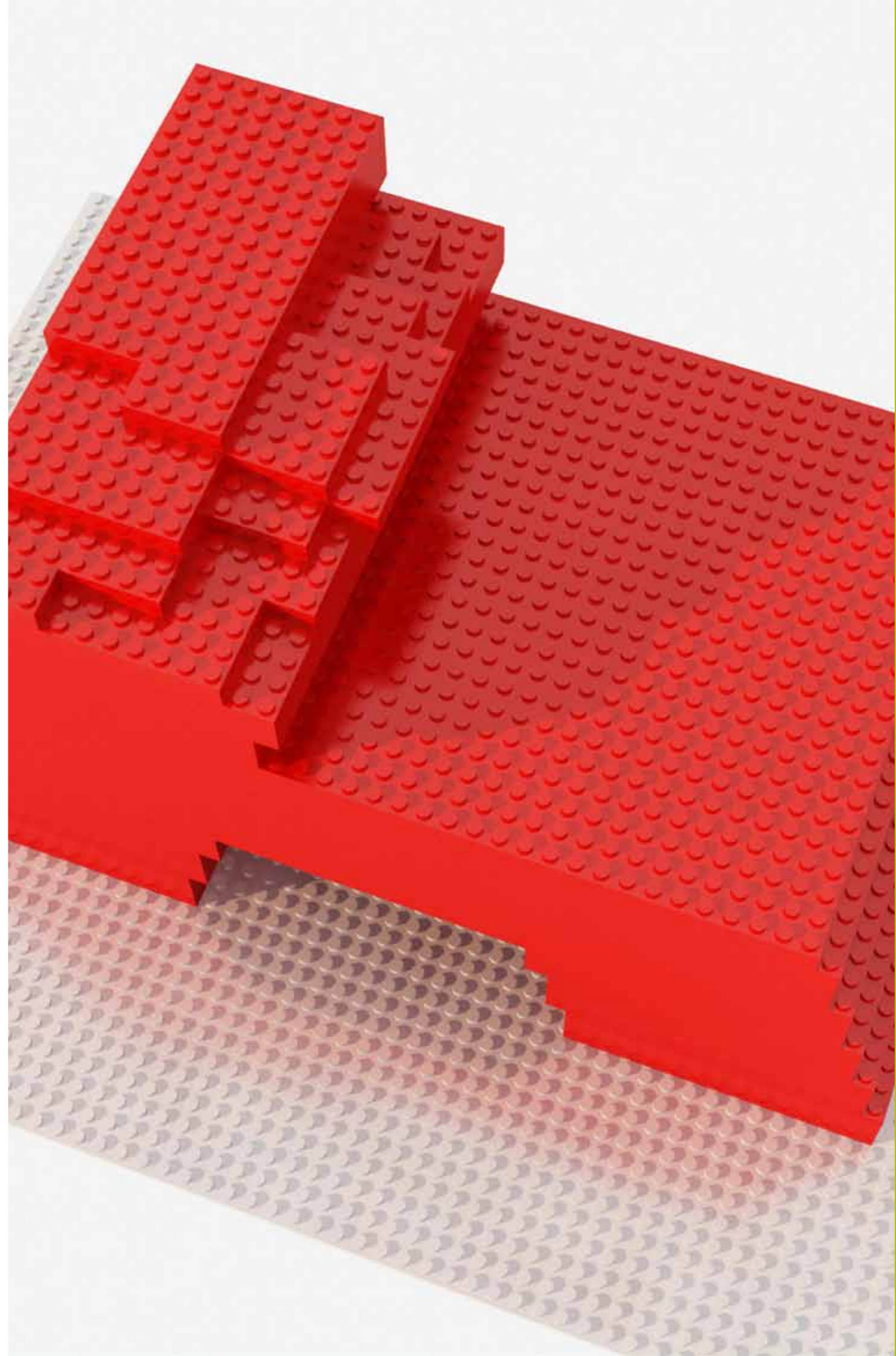
Alle medewerkers zullen steeds moeten blijven werken aan het vergroten en onderhouden van hun eigen deskundigheid. Ze krijgen hiervoor de ruimte en nemen hun eigen verantwoordelijkheid.

...en dit betekent:

We besteden voortdurende aandacht aan scholing van medewerkers. Daarbij gaat het niet alleen om (vak-)inhoudelijke bijscholing, maar ook om bijvoorbeeld bezinning op onze christelijke identiteit. Docenten richten zich vooral op hun pedagogisch-didactische ontwikkeling. Stafmedewerkers en ondersteunende medewerkers richten zich op bijvoorbeeld adviesvaardigheden en klantgericht werken. We gebruiken hiervoor diverse middelen, zoals scholing voor teams en individuele medewerkers, medewerkersstages en retraites.

Een goede school is een gezonde school. In een gezonde organisatie is het aangenaam werken en leren. Door aandacht te besteden aan het welbevinden en de vitaliteit van onze medewerkers, proberen wij een gezonde organisatie te zijn. Daarmee werken we ook aan een daling van ons verzuimpercentage.

We zorgen dat nieuwe medewerkers zich snel thuis voelen bij het Alfa-college. En we zorgen dat bevlogen medewerkers verbonden blijven aan en met ons ROC.



Koersuitspraak 4

Wij geven ons onderwijs vorm in dialoog met onze partners in de regio.

Onze opvatting over inhoud, inrichting en vormgeving van onderwijs...

Het Alfa-college is eerst en vooral een school, maar gaat te werk als maatschappelijke onderneming. We betrekken belangrijke samenwerkingspartners bij de inhoud en vormgeving van ons onderwijs. Denk aan bedrijven en instellingen in de regio en scholen voor voortgezet onderwijs en hbo-instellingen. Samen met deze partners zijn we verantwoordelijk voor goede doorgaande leerlijnen en voor voldoende instroom op de arbeidsmarkt.

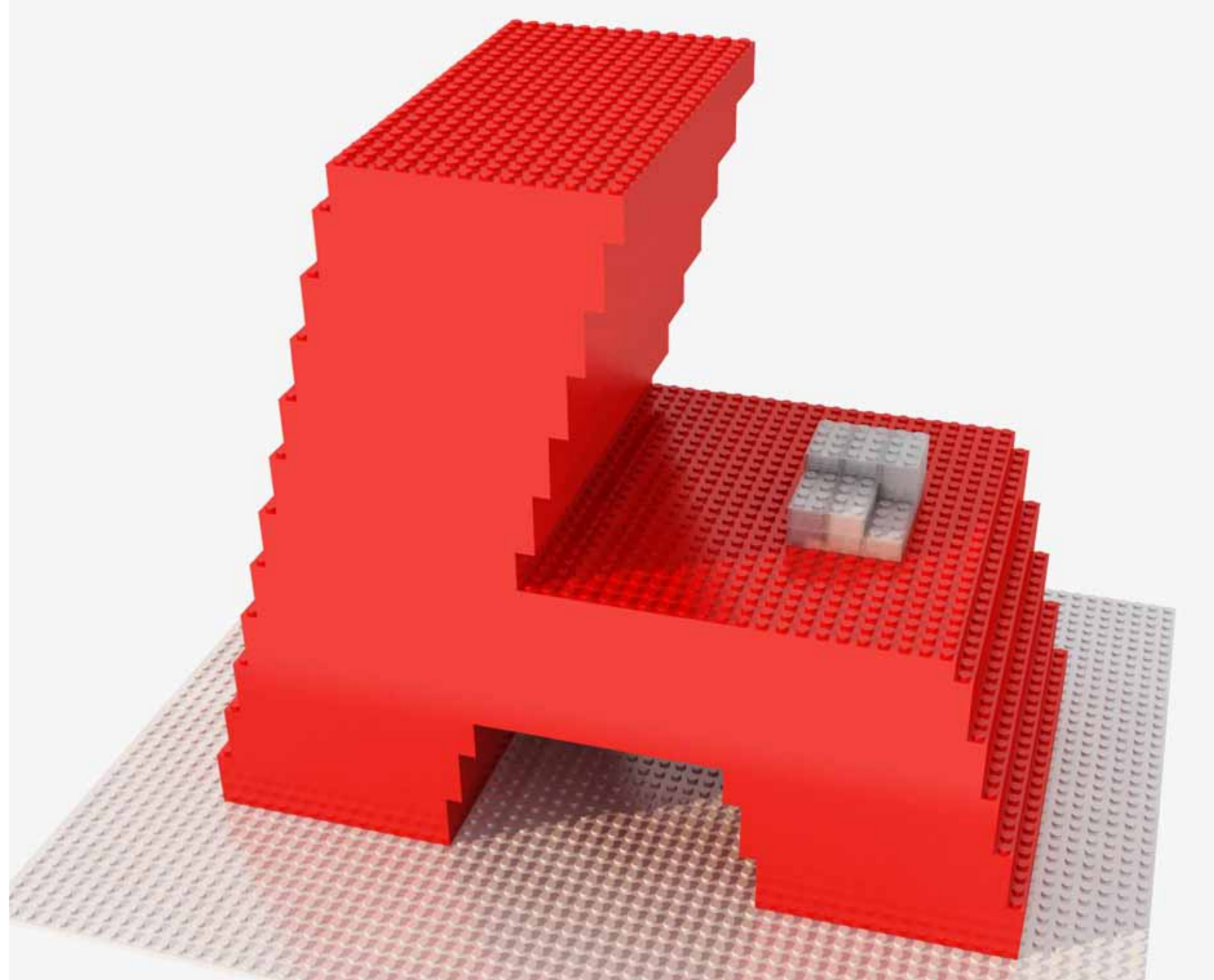
Daarnaast nemen we onze verantwoordelijkheid voor de ondersteuning aan deelnemers die dat tijdelijk nodig hebben. Ook hierin werken we samen met maatschappelijke partners, zoals Jeugdzorg, GGZ en gemeentes. Natuurlijk betrekken we ook de ouders hierbij, waar mogelijk en gewenst.

...en dit betekent:

We zoeken onze belangrijke regionale partners op. Samen met hen ontplooiën we activiteiten waarmee we invulling geven aan onze maatschappelijke opdracht.

We geven inhoud aan maatschappelijk ondernemerschap met het lectoraat 'Duurzame innovatie in de regionale kenniseconomie'. Bij dit lectoraat zijn bedrijven betrokken en onderwijsteams van het Alfa-college, Stenden hogeschool en AOC Terra. Wat we ontwikkelen met het lectoraat voeren we door in alle regio's.

We ontwikkelen vernieuwende opleidingstrajecten, waarbij de grenzen vervagen tussen vmbo, mbo en hbo en tussen onderwijs en bedrijfsleven. Regionale thema's en projecten zoals Healthy Ageing en Energy Valley vormen hierbij het uitgangspunt.



We stemmen ons opleidingsaanbod af op de regionale arbeidsmarkt. Dit geldt voor de reguliere mbo-opleidingen, maar ook voor bedrijfsopleidingen, cursussen voor volwassenen en trajecten voor Erkenning van Verworven Competenties. Ons opleidingsaanbod moet voor het Alfa-college financieel en organisatorisch 'uit kunnen'. Daarnaast moet het onze deelnemers een goed loopbaanperspectief bieden. In overleg met collega-ROC's en het bedrijfsleven maken we afspraken over stoppen of uitruilen van opleidingen.

Koersuitspraak 5

Wij kiezen bij de inzet van onze middelen voor de kwaliteit van ons onderwijs.

Onze opvatting over onze middelen...

Het mbo krijgt de komende jaren te maken met bezuinigingen. We zullen efficiënter en effectiever moeten omgaan met onze middelen. Daarbij heeft de kwaliteit van ons onderwijs altijd de hoogste prioriteit.

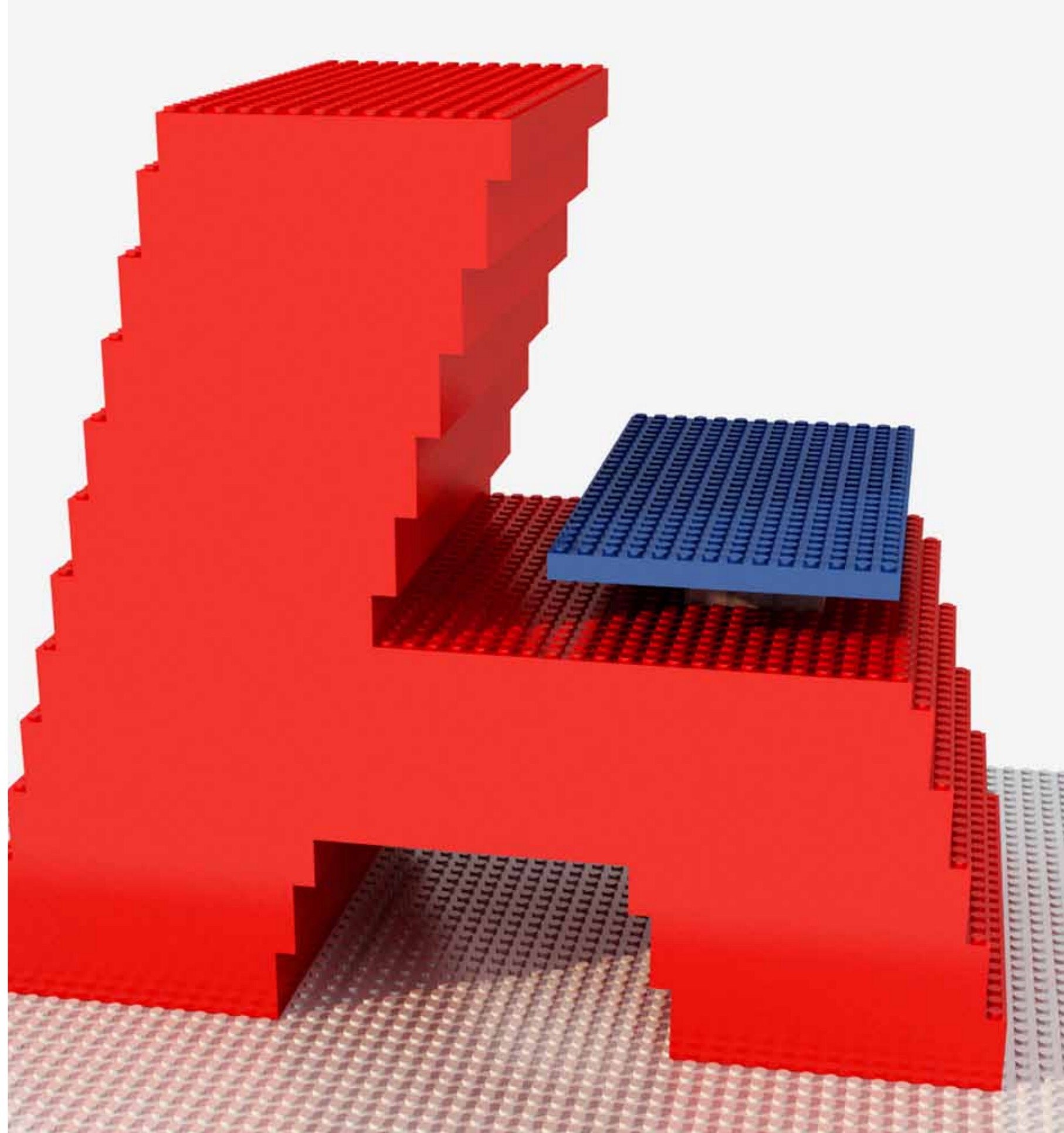
We zullen steeds de afweging moeten maken welke taken we waar in onze organisatie neerleggen. Bepaalde taken of werkzaamheden kunnen efficiënter en effectiever centraal worden uitgevoerd, in plaats van in een onderwijsregio. Als we kiezen voor centrale uitvoering van dergelijke taken, dan is het van belang dat medewerkers uit het onderwijs daarbij betrokken zijn. We werken immers vanuit het perspectief: wat schiet het onderwijs hiermee op?

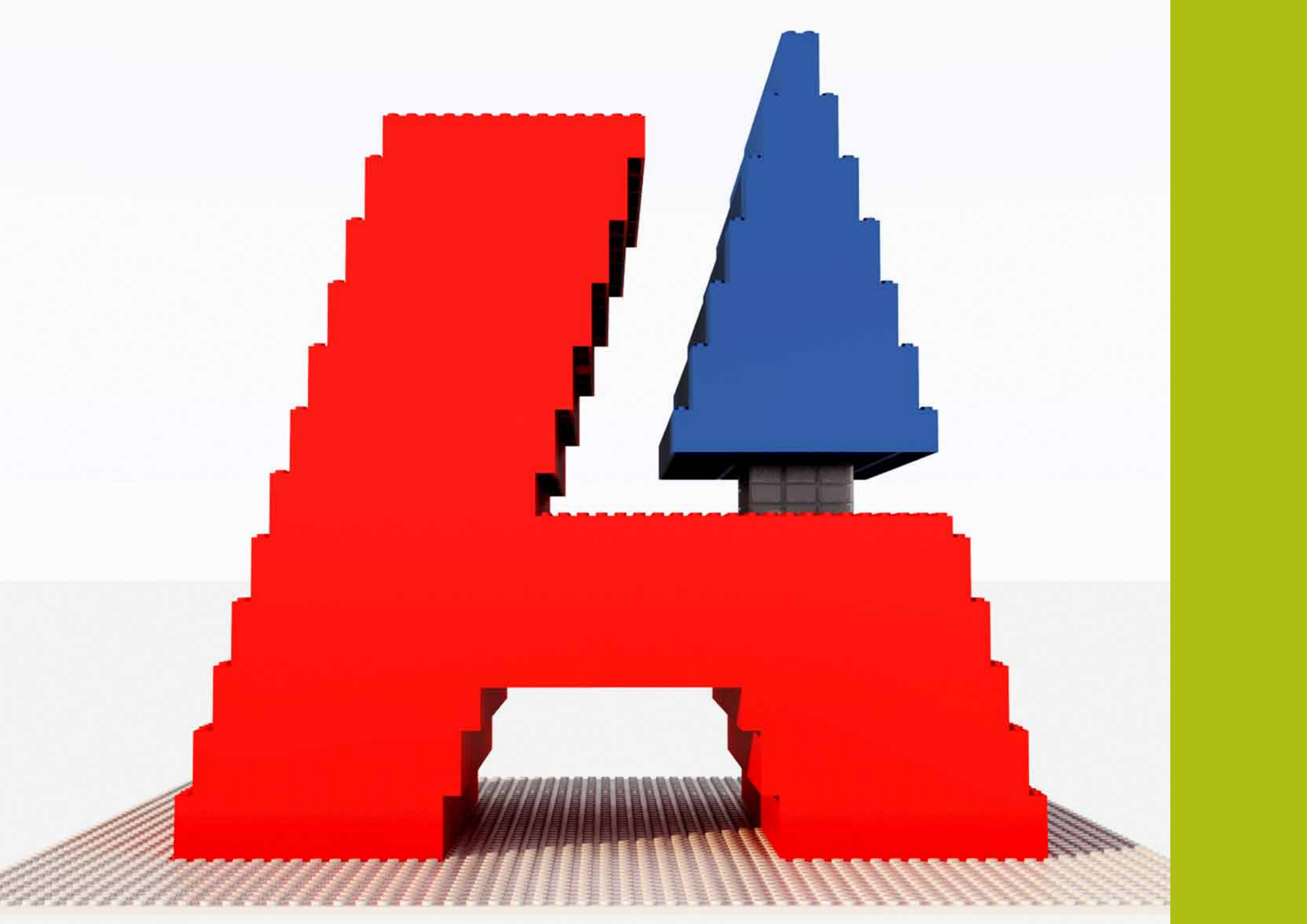
...en dit betekent:

We gaan het nieuwe werken en nieuwe leren invoeren in onze organisatie. Medewerkers en deelnemers kunnen hierdoor altijd en overal werken en leren. Onze ICT-omgeving maakt deze nieuwe werkwijze mogelijk.

College van Bestuur, directeuren, middenmanagers (met hun teams) werken elk met eigen budgetten. Zo zetten we onze middelen effectief en efficiënt in.

We gaan duurzaam inkopen en cateren, als uiting van ons maatschappelijk verantwoord ondernemerschap.





Colofon <<<

Dit boekje is een verkorte en vereenvoudigde versie van het formele strategisch document, met als titel 'Doelbewust verder bouwen. Strategisch document voor de periode 2011-2015.' Het volledige document is te downloaden via www.alfa-college.nl.

Het Alfa-college is het christelijk regionaal opleidingencentrum voor Noord- en Oost-Nederland. In het Alfa-college verzorgen 1.100 medewerkers beroepsopleidingen en cursussen voor ongeveer 13.000 deelnemers in de regio's Groningen, Hoogeveen en Hardenberg.

© Copyright Alfa-college,

februari 2011

Hora Siccamasingel 312

Postbus 212

9700 AE Groningen

050-5973000

www.alfa-college.nl



