

Jaarresultaat 2022

Aeres MBO Leeuwarden en MBO Life Sciences

Locatiebijdrage Aeres jaarverslag 2022



AERES
MBO

Aeres MBO Leeuwarden en MBO Life Sciences

Aeres MBO Leeuwarden biedt 43 crebo's aan voor de gebieden Veehouderij, Loonwerk en plantenteelt, Food, Water en Milieu, Dierverzorging, Paraveterinair, Paardensport- en houderij, Groene ruimte en Groen & Styling op de niveaus 1 t/m 4. Vanaf september is MBO 1&2 Leeuwarden toegevoegd aan MBO 3&4. Vanaf nu noemen we ons dan ook de locatie MBO Leeuwarden en MBO Life Sciences. Naast de BOL en BBL-opleidingen bieden we in het kader van LLO een ruim aanbod van cursussen en trainingen aan via Aeres Training Centre. Leeuwarden is sterk betrokken bij de ontwikkelingen en activiteiten in Fryslân d.m.v. actieve netwerken en toonaangevende projecten.

Bijzondere gebeurtenissen in 2022

Aeres MBO Leeuwarden kenmerkt zich door een breed aanbod van opleidingen. Met 9 teams en vele projecten zijn er bijna wekelijks wel activiteiten te benoemen.

Team Groen en Bloem

Proeftuin van jouw toekomst

Donderdag 26 januari om 16.00 uur was het zover, de start van het event Proeftuin van jouw toekomst in ons eigen restaurant 'De Proeftuin'. Samen met de organisaties: Donkergroep, Snoek Hoveniers, de Groene Hotspot Friesland en Aeres Training Centre is dit event georganiseerd om de groene sector in een positief daglicht te zetten en nieuwe studenten en medewerkers te mogen verwelkomen.

Er zijn ruim 150 enthousiaste bezoekers geweest! Zowel nieuwe studenten, herintreders, professionals, alumni en eigen docenten; allemaal hebben ze meegekregen met welke veranderingen we in de sector te maken hebben en hoe wij oplossingsgericht een bijdrage kunnen leveren aan klimaatuitdagingen.

Aeres MBO Leeuwarden voor de Groene Veranderaars

Naast de bekendste tuinman van Nederland: Lodewijk Hoekstra van NL Greenlabel en Arne Weverling van branchevereniging VHG kwam Edith Fernandes van onze eigen school aan het woord. Verteld werd op welke wijze onderwijs wordt gegeven aan de Groene Veranderaars van de toekomst. Er wordt veel meer vraag gestuurd les gegeven en steeds vaker komen opdrachten van bedrijven binnen waar studenten aan kunnen meewerken; **'Buiten is ons onderwijs!'**

Lodewijk Hoekstra vertelde vol passie over zijn vak, hoe hij meer en meer samenwerkt met de natuur en welke veranderingen van inzichten en werkwijzen hij ziet. Hij deed o.a. een oproep om het 'nethedscomplex' van Nederlanders los te laten. 'Laat bladeren liggen op je grond, het is waardevolle humus voor de bodem!'. Verder pleit hij ervoor om van Ego naar Eco te gaan. Daarnaast wees hij op wetenschappelijke rapporten die aantonen dat een groene omgeving positief bijdraagt aan je gezondheid.



Workshops, presentaties, infomarkt en catwalk show

Naast het plenaire deel waarin Lodewijk Hoekstra, Arne Weverling (branchevereniging VHG) en Edith Fernandes van Aeres MBO Leeuwarden aan het woord kwamen, konden de bezoekers verschillende presentaties en workshops volgen, de infomarkt bezoeken en er werd een indrukwekkende show van kunstwerken gegeven door de opleiding Bloem & Styling.

Groene Hotspot Friesland



De Groene Hotspot is een samenwerkingsverband waardoor studenten en cursisten uit de groene branche hun talenten kunnen ontwikkelen in een leeromgeving waar de grenzen van school en bedrijfsleven in elkaar smelten en waar iedereen trots is op het aanbod van groen onderwijs in de regio.

Sinds dit schooljaar gaan we vanuit Aeres MBO Leeuwarden dat meer regionaal aanpakken. We laten MBO Terra los en focussen ons op de groenbedrijven en onze Aeres-locaties in Friesland. Dat houdt in dat we onze naam hebben aangepast en veel meer zullen samensmelten met de sectorraad die we al hebben. De Groene Hotspot Friesland wordt dan een netwerkorganisatie waar de Friese locaties van Aeres samenwerken met het bedrijfsleven en de brancheorganisatie om o.a.:

- vanzelfsprekende doorstroom van de vmbo's naar groene mbo's te bevorderen.
- zichtbare instroom van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt en zij-instromers te bevorderen.
- het imago van de groene sector en groene opleidingen in Friesland versterken.
- de groene opleidingen bij Aeres aantrekkelijker maken.

De bestaande website zal verdwijnen en gaan we over op LinkedIn. Daar plaatsen we mooie voorbeelden van de Groene Hotspot in actie en zullen we LinkedIn gebruiken om ons netwerk uit te bouwen en te gebruiken. U kunt ons vinden op LinkedIn: [groene-hotspot-friesland](https://www.linkedin.com/company/groene-hotspot-friesland)

Floriade

Vanaf 14 april t/m 9 oktober 2022 was Almere een half jaar lang het podium voor de wereldtuinbouw-tentoonstelling Floriade Expo 2022 met als thema 'Growing Green Cities'. In het 60 hectare grote Floriade-park kon men groene oplossingen van innovators uit binnen- en buitenland die onze steden leuker, mooier en duurzamer maken op het gebied van groen, voeding, gezondheid en energie ontdekken.

De Groene Hotspot hielp daar ook in mee. Zo hebben Terra en Aeres gezamenlijk bloembollen gepoot door vmbo-leerlingen en mbo-studenten en legden studenten van de BBL van Aeres delen van de kavel aan.

Educatief Programma Floriade.

Speciaal voor docenten uit het vo, mbo en hbo ontwikkelt Aeres het Educatief Programma Floriade.

Een online lesprogramma met praktijkopdrachten die paste binnen de duurzame ontwikkelingsdoelen (SDG's) en gebaseerd zijn op de Floriadethema's (groen, energie, gezondheid of voeding). Deze thematische verbinding tussen Aeres en Floriade zorgde ervoor dat leerlingen vroegtijdig bijdroegen aan een zekere toekomst waarin een gezonde leefomgeving geen optie is, maar een gegeven.

In samenwerking met groenbedrijf TRI had Aeres een eigen paviljoen op Floriade Expo. Diverse bedrijven verzorgde workshops, lezingen en andere activiteiten.

De BBL-groepen van Aeres werkten hard aan de inrichting van de kavel op de Floriade.



Aanleggen van de kavel op de Floriade

Begin maart zijn de studenten van Aeres MBO Leeuwarden onder leiding Anne Hein Gietema (docent) en Willem Korstanje (EyK Groep Almere) begonnen met de aanlegwerkzaamheden gestart op het Floriade terrein.

Het doel was dat onze studenten meewerkten aan het tot stand komen van een tuin waar Aeres VMBO, MBO en HBO gasten konden ontvangen tijdens de Floriade die vanaf 15 april tot 15 oktober publiekelijk was geopend.

Verder werkten de studenten met vele materialen die duurzaam zijn geproduceerd en of biobased zijn geproduceerd. Zo werkten ze met elkaar een Adaptieve en duurzame tuin.

Firma's zoals Ecolan zwembijvers, Metten bestratingen, Heicom, diverse boomkwekerijen, Langschaar prairy tuinen en vele andere leveranciers van tuinproducten stelden hun producten kosteloos beschikbaar voor ons en onze studenten om vervolgens het publiek te laten zien wat er allemaal voor hun mogelijk was met het "Urban Nature gevoel".



Bloembollen poten op de Floriade

Een touringcar vol studenten ging richting het Floriade terrein te Almere om bloembollen te planten voor deze wereldtentoonstelling die volgend jaar plaatsvindt. Ook was er tijd voor een exclusief kijkje op het terrein in aanleg en in de Hoogeschool van Aeres Almere. Een mooie samenwerking tussen Aeres VMBO, Aeres MBO en Terra Meppel.



Projectbureau

Het projectbureau (onderdeel van de Groene Hotspot) bevordert het hybride leren: samen met bedrijven werken aan echte projecten. Deze keer uitgelicht het project 'reconstructie Gerbrandyweg'. Bij het afronden van die reconstructie hoort ook het aanleggen en inzaaien van groen. Dat heeft onze BBL-groep grondig en netjes gedaan volgens de opdrachtgever Knipscheer infrastructuur.



Project Kerst bij Omrop Fryslân

Een groep eerstejaars mbo-studenten van Bloem & styling van Aeres VMBO en MBO Leeuwarden heeft in opdracht van Planting Power BV en Snoek Puur Groen de studio van Omrop Fryslân in kerststemming gebracht.

#Projectbureau #hybrideleren #groenehotspot #mbo



Project babytuin ontwerp

Afgelopen periode hebben studenten van Aeres ontwerpen gemaakt van een babytuin voor de kinderopvangorganisatie Kidsfirst. De uitdaging is geïntroduceerd door Donker Spelen, een onderdeel van Donker Groep, en uitgerold bij de hogere klassen van de BOL en BBL.

De opdracht: "Maak voor de organisatie kinderopvang Kidsfirst een ontwerp tekening voor een babytuin (0-2 jaar)". De opdracht moet voldoen aan de beleving van kinderen tussen de 0 en 2 jaar. Studenten van Aeres hebben zich voorbereid, ingelezen en zich georiënteerd op deze, voor hen nieuwe, materie. Er zijn door Donker introductielessen en voorlichting gegeven en de studenten zijn met deze kennis voortvarend aan de gang gegaan met het ontwerpen. Na twee presentatieochtenden voor de opdrachtgever Kidsfirst is een winnend ontwerp gekozen. Jetstje van de BBL heeft het winnende ontwerp gemaakt. Haar plan wordt door de firma Donker Groep en studenten van Aeres aangelegd bij locaties van Kidsfirst.

Het was en is een mooi project waarbij studenten uitgedaagd worden om met echte opdrachten aan de slag te gaan.



Project babytuin aanleg

Vanuit het projectbureau zijn onze studenten bezig met de aanleg van babytuinen bij Kids First COP groep. Samen met Donker Groep hebben ze gewerkt aan het ontwerp en voeren ze nu de werkzaamheden uit a.d.h.v. het winnende ontwerp van inmiddels oud-student Jantsje J.

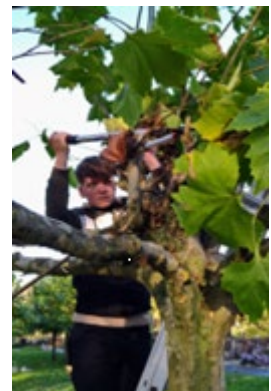
#Hybrideonderwijs #mbo #projectbureau
Aeres VMBO en MBO Leeuwarden



Leren in de Praktijk (LIP)

Ieder jaar gaan de eerste klassen onder het mom van "Leren in de Praktijk" in de eerste periode elke week op pad om ergens een kijkje te nemen in de "Groene Wereld". De activiteiten zijn informatief en soms gaan de handen ook echt uit de mouwen. Doel hierachter is om studenten vanaf het begin een beeld te geven van de wereld waarvoor ze opgeleid worden. De bedrijfsbezoeken en excursies zijn dan ook zeer divers en uiteenlopend. Bewust worden studenten van de verschillende groene opleidingen meegenomen naar alle activiteiten. Zo staat een hovenier ook eens op de heide en zal een toekomstig natuurbeheerder zichzelf terugvinden in een aangelegde tuin. Studenten geven aan dat ze door Leren in de Praktijk een beter beeld krijgen van de sector en gebruiken de bezoeken onder andere voor hun netwerk en regelen zo bijvoorbeeld een stageplaats. De afgelopen periode is er een bezoek gebracht aan o.a.:

- Martenastate in Cornjum
- De Enk Groen en Golf in Drachten
- Aqua Zoo in Leeuwarden
- De Floriade in Almere
- Park Vijversburg in Tytsjerk
- Het Katlijker Schar in Katlijk
- Het Rengerspark in Leeuwarden



Skills bij bloem

Begin november hebben twee bloemstudenten van het projectbureau de voorrondes van de Skills Heroes (voor MBO) en Skills Talents (voor VMBO) georganiseerd. Skills zijn de vakwedstrijden waarbinnen leerlingen en studenten laten zien wat zij in hun mars hebben. Tijdens de wedstrijd passen de leerlingen verschillende bloembindtechnieken toe. De MBO-studenten kregen de opdracht om een taart van bloemen met complexe technieken en calculatie te maken. VMBO-leerlingen kregen in tweetallen drie opdrachten: maak een single flower, een bloemstuk en een koffieboeket. Voor het VMBO hebben Pien en Thessa de wedstrijd gewonnen en Romy Dijkstra heeft gewonnen bij het mbo. Romy gaat nu door naar de volgende ronde in Velp.



Reactie van Romy; 'Het meedoen aan de wedstrijd is alleen al leuk. En als je dan ook nog de 1e prijs wint is dat prachtig. Het resultaat geeft me voldoening en vanuit dit standpunt om nog beter te worden met alle technieken die bij het bloemschikken horen en zelf dingen creëren zijn leuk. Op naar het volgende level.'

Team loonwerk en plantenteelt

We werken momenteel met een compleet team. Doordat we een klein team zijn, blijft er een bepaalde kwetsbaarheid. Bij de start van het schooljaar is Auke Graafstra erbij gekomen i.p.v. Binne Reitsma. Net voor de kerstvakantie is duidelijk geworden dat Jacob van de Veen en Klaas Zwanenburg vanuit de AVO gaan aansluiten bij ons team. We waren al langere tijd op zoek naar meer aansluiting met de AVO. We zijn hier erg blij dat dit nu gelukt is en gebruiken het komende jaar om een goede invulling/aansluiting met elkaar te creëren.

We proberen steeds meer praktijk in onze opleiding te integreren en zijn aan de slag om de stageopdrachten te optimaliseren en beter in beeld te krijgen per leerjaar. Door het vertrek van collega's die veelal veel in het hoofd had zitten heeft lesstofontwikkeling en de daarbij behorende planning en onderlinge afstemming met andere collega's een hoge urgentie momenteel. Bij al deze punten is een goede communicatie erg belangrijk. Alle collega's werken momenteel op donderdag. We hebben dan van 8.00 tot 8.30 overleg om praktisch zaken met elkaar af te stemmen.

Team veehouderij

Team veehouderij is een team wat bestaat uit een relatief grote groep docenten die veelal parttime werken en voor een deel daarnaast ook nog een baan in de sector hebben. Doordat het een groot team is hebben we veel verschillende expertise, kennis en ervaring in het team. Door de omvang van het team gaat er meer tijd in onderlinge afstemming zitten dan bij een klein team.

Als team zijn we betrokken bij de RIF's NIL, Biologische Landbouw en Melkvee & Business. Vanuit de RIF melkvee en business hebben we een beroepen kennis carrousel georganiseerd in leerjaar 3, zijn er voor de 1^{ste} en 2^e jaars beroependagen gehouden en zijn er voor de 2^e jaars studenten mogelijkheden om een periferie stage te lopen bij de start van periode D. Daarnaast zijn we o.a. in contact met Friese Poort voor technieklessen hydrauliek en pneumatiek.

Om meer praktijk in onze lessen te verweven zijn we dit schooljaar gestart met projectmatig werken in de 1st klas. De eerste bevindingen zijn positief. We zijn op dit moment volop aan het experimenteren en evalueren.

Voor reguleren hebben we dit schooljaar gekozen om het te verdelen over 2 periodes, met 2 verschillende opdrachten. De 1^{ste} periode met kengetallen hebben de studenten als zeer positief ervaren. De 2^e periode is net gestart in samenwerking met Dronten. Voor komende schooljaar gaan we dit continueren.

Als team zijn we aan de slag om de LOB leerlijn met elkaar te verfijnen en opnieuw in kaart te brengen en draaien we momenteel een pilot met de competentiespin uit de ELO.

We hebben dit schooljaar een stagebiedersavond gehouden waar in we met stellingen hebben gewerkt en stageopdrachten hebben gedeeld. Dit was een waardevolle avond met ruim 45 stagebieders die onze mooie en goede feedback hebben gegeven. Voor komend schooljaar gaan we deze opzet continueren.

Diervverzorging: Winnershow 2022

Voor het eerst sinds jaren werd de Winnershow, een grote en internationale hondenshow, gehouden in het WTC te Leeuwarden. Een prachtig evenement waarbij onze opleidingen diervverzorging en paraveterinair van Aeres MBO 3-4 de samenwerking zijn aangegaan met de organisatie. Naast dat we drie dagen aanwezig waren met een stand werden onze studenten ook ingezet als bijvoorbeeld gastheer/vrouw, ringmedewerker of bij andere ondersteuning. Een mooie manier om praktijkervaring op te doen voor de studenten, maar ook om Aeres te promoten. We kijken nu al uit naar het evenement in 2023!



Team Food Innovation en Water, Aarde & Klimaat (FIWAK)

Onderwijs

In 2022 heeft team Food Innovation samengewerkt met Aeres Ede, in het kader van de O&I, aan de verhybridisering van ons onderwijs. We hebben de visie op onderwijs en leren vastgesteld en hebben deze uitgewerkt in de Waarmakerskast, Waarmakersplan en Herderstasje. Dit zijn prototypes respectievelijk voor de inhoudelijke ruggengraat van de opleiding, een loopbaanplan voor de student en een begeleidingsmodel. In 2023 werken we dit verder uit met bedrijfsleven en studenten. WAK neemt dit gedachtengoed mee in hun opzet voor de BBL en brengt dat in bij de collega's Toegepaste Biologie van Aeres Almere en Ede.

Ons hybride onderwijs is verankerd bij alle docenten. We werken vanuit (duurzaamheids)vraagstukken uit de praktijk. Dat *is* ons onderwijs. Theorie, excursies, gastlessen, stages en dergelijke zijn daaraan gekoppeld. De rol van de docent is veranderd van expert naar ook coach, facilitator en organisator. Gescheiden teamrollen van docent en instructeur zijn vervaagd. Leerjaren lopen door elkaar heen, evenals niveaus en bol & bbl. De scheiding tussen onderwijs en maatschappij is weg: het bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties zijn kind aan huis en denken en doen mee. Waar de docenten zich in 2021 nog onzeker voelden over hun eigen kunnen, is dat nu niet meer te merken. Uit ons eigen interne onderzoek en het onderzoek van TNO blijkt dat 85% van de docenten zich capabel acht om te werken in de hybride leeromgeving. Scholing hebben we flink opgepakt. We doen met 4 docenten mee aan didactisch coachen (didactisch beeldcoach opleiding van 2 jaar en interne scholing van 2 jaar. Beiden begeleid door Voerman&Faber). Ook doen we om de vier weken mee met het scholingsaanbod van MBO 3&4. We hebben onze eigen studiedagen opgepakt, zodat er invloed komt op het eigen leren. Dat bevalt goed. Daarnaast is er regelmatig intervisie over het didactisch handelen dat moet leiden tot regie op eigen ontwikkeling. De onderlinge lesbezoeken staan ook in dat teken.

We doen mee aan hackatons, mackatons en challenges. Onze studenten staan voortdurend in de spotlights van de praktijk. De meest recente voorbeelden zijn het Retourbrooddevent en de door studenten van het MilieuAdviesBureau georganiseerde speeddate met bedrijven. Ons onderwijs staat en is het stadium van pilot, voorbij. Dat bleek toen we de Onderwijspremie aanvroegen en we op essentie moesten weergeven waar ons onderwijs omdraait.

De feedback die we krijgen van bedrijven en studenten is overwegend positief. Ook ouders zijn blij dat hun kinderen actief bezig zijn met wat er in de maatschappij gebeurt. De bedrijven zeggen dat "er eindelijk ruimte is om echt iets met onderwijs te doen". Studenten vonden de overstap van vmbo naar ons onderwijs in het begin moeilijk. In plaats van onderwijs-consument eisten wij van hen een actieve rol. Dat leverde in het begin zeker frictie op en we zijn er ook studenten door verloren. Echter, nu merken we dat studenten gemotiveerd zijn, op tijd komen, zelfstandig aan het werk zijn, zich verbonden voelen met het vraagstuk waar ze voor gekozen hebben. We merken dat de tussentijdse instroom groeit (2 bbl'ers, 2 voor WAK en 2 voor FI die allen in februari willen starten). Voor ons is dat uniek. We zijn veel in het nieuws geweest. Die aandacht is helpend om de motivatie van onszelf hoog te houden en om de aandacht op ons onderwijs gevestigd te krijgen. Het bezoek van de voorzitter van de MBO-raad en zijn podcast later die avond, emotioneerde ons.

Ons aandeel in PR is enorm gestegen. Dat blijkt uit de activiteit op de socials, maar ook uit het feit dat we een docent een fiks aantal uren hebben gegeven om de vmbo scholen en andere netwerken te bezoeken.

De mensen zijn gedreven en energiek. Het ziektepercentage is gedaald. De mensen die niet mee wilden of konden met de onderwijsontwikkeling zijn vertrokken. Risico is de hoge werkdruk die volgens het MTO veroorzaakt wordt door de vele mails en opdrachten van elders bij Aeres vandaan.

Kwaliteit

We hebben de kwaliteitscyclus die we in 2020 met de inspectie bespraken, vervolmaakt. Op de locatie hebben we een Masterplan met onze visie op onderwijs voor de komende vijf jaar. Jaarlijks maakt het MT een locatieplan waarin de grote lijnen staan voor de teams. De teams maken een teamplan en houden hun vorderingen bij, zodat vervolgcycli ingezet kunnen worden (PDCA). Wij zijn gestart met een digitaal teamplan in Word Planner. We hebben aanpassingen verricht om zicht te houden op wat we doen en hoe we het doen. Onze planner, de roadmap genoemd, is in 2022 vereenvoudigd en daardoor functioneler. We hebben een kwaliteitsagenda met daarin per 10 weken een periode-evaluatie met de studenten. Deze gaat over de 10 weken onderwijs die de studenten hebben genoten. Coaches gaan met de studenten in gesprek om de noodzakelijke verbeterpunten te selecteren. De volgende 10 weken voeren de teams dat uit en bespreken de 10 weken daarna met de studenten of ze daar effect van ondervonden hebben. We werken kort cyclisch en zijn daardoor rap met aanpassen wat beter kan. Eens per jaar houden we een panelgesprek. Het MT gaat in gesprek met de laatste jaars studenten om hun bevindingen van de hele opleiding te horen. Die

actiepunten gaan mee naar het teamplan als het heel FIWAK betreft of naar het team in kwestie. Zij zetten het vervolgens op hun teamagenda. Een keer per jaar is er tevens een instroomgesprek met de eerste jaarsstudenten. Dat gaat over de overgang van vmbo naar het mbo, de intake, het gebruik van de boeken etc. Het MT houdt dit gesprek. De resultaten gaan naar de coaches van leerjaar 1 die het vervolgens nabespreken met de studenten. De meeste punten worden direct opgepakt. Eens per 2 jaar is er een rondetafelgesprek. Deze gaat over de resultaten van de JOB-enquete.

Met Firda zijn afspraken gemaakt rondom de kwaliteitsborging voor wat betreft de eerste 20 weken van leerjaar 1. Immers, dan werken we nog samen.

De feedback van de bedrijven verzamelen we door de stagebedrijven een vragenlijst te sturen. Ook zijn er regelmatig bedrijfsbijeenkomsten waar we vragen te reageren op (bepaalde onderdelen van) ons onderwijs.

Onze eigen feedback halen we jaarlijks op. Dat is ons interne onderzoek. De afgelopen drie jaar is dat gevalideerd door TNO. TNO heeft geconstateerd dat hoe wij onszelf onderzoeken klopt met de resultaten van TNO. Deze wordt samen met TNO en alle collega's nabesproken. Het interne onderzoek en dat van TNO is de conclusie van onze kwaliteitscyclus en vormt de basis van ons nieuwe teamplan.

Iedere docent is aangesloten bij een regiegebied. FIWAK kent er vijf: Team&Organisatie, LOB&Burgerschap, PR, Examinering en Onderwijs&Bedrijf. Ieder gebied heeft een regisseur. De regisseurs samen met het MT zorgen ervoor dat de uitgezette koers behaald wordt. Tien wekelijkse monitormomenten op die voortgang per regiegebied staan gepland en worden uitgevoerd. Twee keer per jaar worden alle collega's op de hoogte gebracht van die vorderingen. Uiteraard heeft elke collega toegang tot de roadmap. Hierin worden de vorderingen ook bijgehouden.

Examinering

Om de lijnen kort te houden ligt de organisatie van en kennis over de vernieuwingen op het gebied van examinering in handen van twee regisseurs examinering. Zij coördineren de examinering voor heel FIWAK. Door de fusie zijn de communicatielijnen met CEC en andere gremia langer en niet altijd duidelijk. Wij proberen daar pro-actief op te handelen om zo te helpen de kwetsbaarheid uit het systeem te krijgen. Een van de regisseurs is lid van de LEO.

Jaarlijks organiseren wij de bijscholing voor assessoren. Iedere medewerker bij Life Sciences is geschoold (eerste of tweede) assessor.

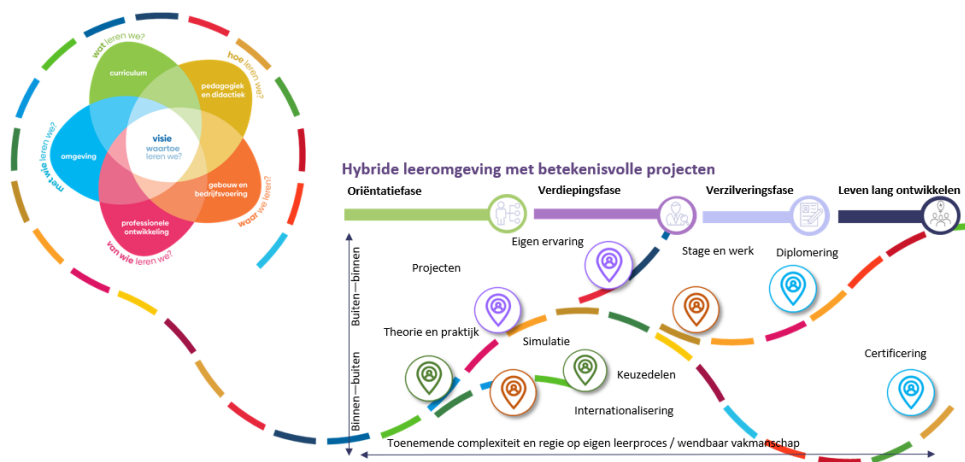
Conclusie

Wij hebben alle doelen van het teamplan gehaald. Daar zijn we trots op. Afgelopen jaar was soms een moeilijk jaar. De onderwijsontwikkeling was in volle gang, er was de transitie met Friesland College en de gevolgen van de fusie werden zichtbaar. Niet alle collega's konden dat volhouden. Ondanks dat wisten we waar we mee bezig waren en waarom. Dat gaf ons de drive om door te gaan. Eind 2022 konden we constateren dat we de ergste stormen hadden gehad. We kunnen gaan finetunen en verder gaan met waar we goed in zijn: Fantastisch onderwijs maken!

De belangrijkste ontwikkelingen in de directe omgeving is vooral gericht op de arbeidsmarkt en maatschappij van de toekomst. We nemen dan ook deel in veel activiteiten die we in gezamenlijkheid met de ROC's, HBO's en met organisaties uitvoeren. Op basis van regionale ontwikkelingen hebben we een Masterplan 2022-2027 geformuleerd waarbij we een heldere visie hebben geschreven waartoe wij willen bijdragen in de regio; wie we (willen) zijn en wat we doen.

Masterplan 2022-2027

Hierin hebben we ook beschreven wat we ons onderwijs willen transformeren naar een hybride leeromgeving met betekenisvolle projecten.



Een aantal actiepunten uit de masterplan-activiteiten van dit jaar integreren we, opdat we het werken vanuit de whole school approach concreter zichtbaar hebben gemaakt. We baseren alle stappen en resultaten op het uiteindelijke doel: Het Masterplan 2027 waarin we stellen dat we het volgende concreet zichtbaar ervaren op deze locatie:

- De student oefent en leert bij ons hoe regie op eigen ontwikkeling te nemen, zodat hij wendbaar en weerbaar de maatschappij in kan. Voor ons onderwijs betekent dat maatwerk leveren. Ieder team houdt daarbij rekening wat kan en nuttig is voor de sector en niveau waar ze voor opleidt
- We volgen en zijn onderdeel van de ontwikkelingen in de maatschappij. Dat betekent dat de bezoeker, eenmaal op onze locatie, merkt dat ons onderwijs subliem is afgestemd op de ontwikkelingen in de markt en maatschappij. We werken daarom in en met de praktijk
- Om bovenstaande ambitie duidelijk te maken, staan de medewerkers van onze organisatie open voor de ontwikkelingen om ons heen, we reflecteren op ons handelen en met betrokkenen als het bedrijfsleven en studenten, zodat we voortdurend zicht hebben op of wat wij doen werkelijk bedraagt aan bovenstaande bedoeling. We leren dus continu; van elkaar, met elkaar en met anderen.

In 2022 hebben we de stap gezet in ons proces om concreet te maken wat we bedoelen. We hebben een visie, een verhaal. Het begint in de teams al te leven. Door het integraal, op alle niveaus en items van de whole school approach aan te pakken, kunnen we de volgende stap zetten: *nog zichtbaarder maken wat we bedoelen!*

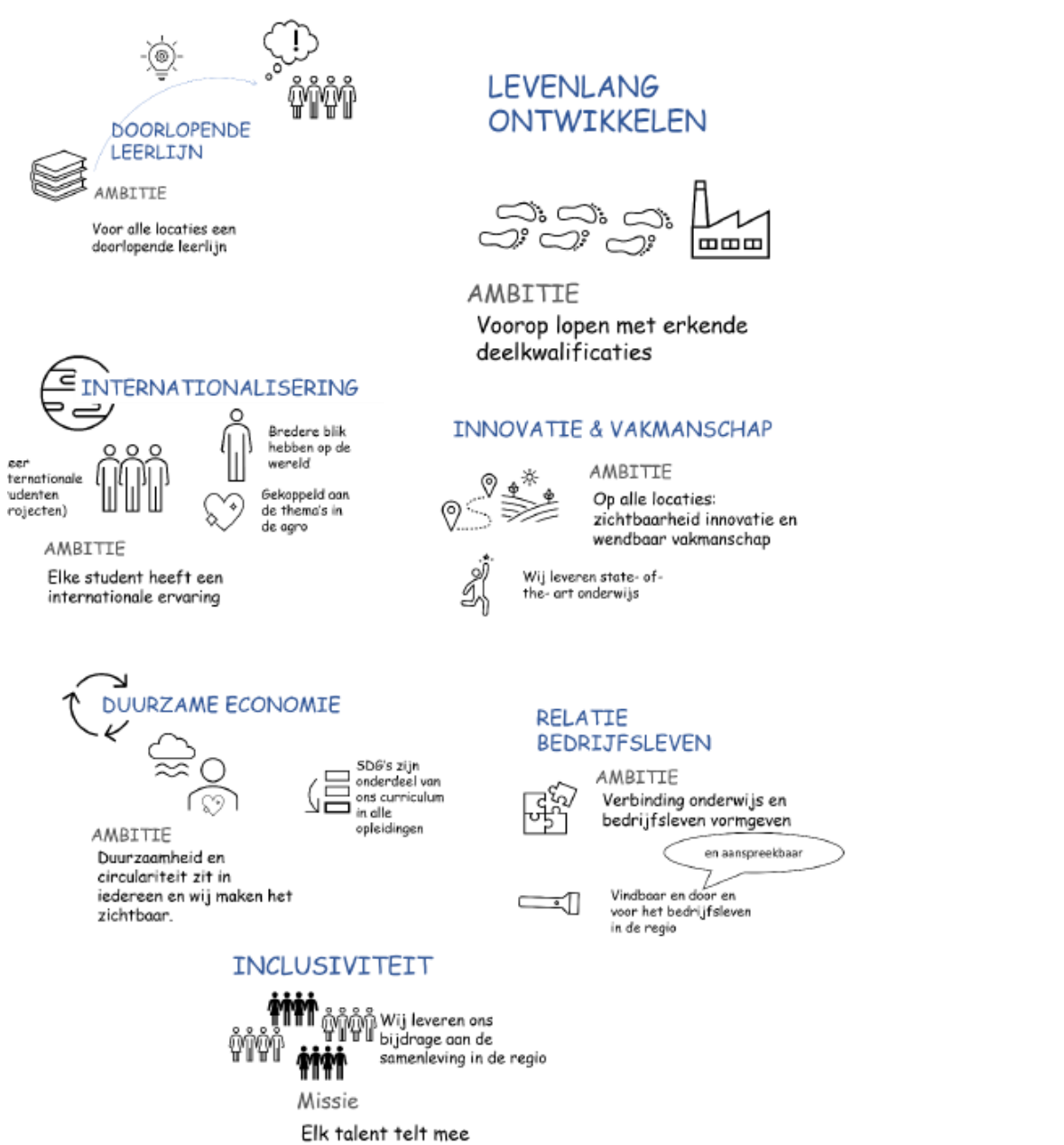
Belangrijk om in ogenschouw te houden is dat we beschrijven wat we doen en hoe we het doen (op alle items van WSA). Het betekent direct ook een opsomming van wat we niet doen. Uitgangspunt daarbij is dat alles wat ons afhoudt van onze bedoeling niet bijdraagt aan wat we zichtbaar en concreet willen dat bezoekers bij ons beleven. Door geschiedenis ingesleten patronen moeten opnieuw tegen het licht gehouden worden en nieuwe afspraken overgemaakt worden. Het masterplan is daarmee dan ook niet in één jaar uit te voeren. De totale bedoeling hoeft ook pas in 2027 zichtbaar te zijn.

We starten kort met onze uiteindelijke bedoeling:

- We hebben onderwijs afgestemd op de maatschappij en sector
- We leveren maatwerk, zodat iedere student en medewerker het optimale aan wendbaarheid en weerbaarheid bereikt

- We staan open voor ontwikkelingen in de maatschappij en sector. Door van, met elkaar en anderen te leren houden wij ons onderwijs en onszelf fris en up-to-date

Een mooie ontwikkeling is de start van het Onderwijsakkoord Fryslân (OAF) waar we betrokken zijn in de werkgroep Circulariteit en inclusiviteit. Met dit akkoord tussen de Friese mbo's, hbo's en wo gaven de betrokken onderwijsinstellingen een duidelijk signaal af aan de omgeving: "wij slaan de handen ineen op een aantal thema's die van groot belang zijn voor de verdere ontwikkeling van de regio".



Aeres is de trekker van het thema Circulariteit en inclusiviteit.

Afgelopen tijd hebben we als werkgroep Circulariteit en inclusiviteit de verbinding gezocht met bestaande netwerken als Vereniging Circulair Friesland (VCF); SPARK the movement en het project Leeuwarden Oost. Samen met SPARK en VCF vormen we nu een opdrachtgeversgroep rondom het gedachtegoed van SPARK en OAF. Hiermee sluiten we aan op de visie van SPARK:

"Samen jagen we de regionale onderwijs transitie aan die nodig is om alle jongeren in Friesland, van basisschool tot universiteit, te ondersteunen bij het ontwikkelen van de kennis,

de vaardigheden en de houding om brede welvaart te ontwikkelen. Samenwerking met bedrijven en overheden, en met andere scholen en opleidingen is een randvoorwaarde om deze expertise te ontwikkelen”.

We bieden hiermee de inspiratie, de expertise en de handvatten om met regionale partners een lerend netwerk te ontwikkelen, rond tal van concrete thema's. Alleen als collectief kunnen we de mindset ontwikkelen om het leren voor brede welvaart normaal te maken in de regio. Dit doen wij, omdat we geloven dat er meerwaarde ontstaat wanneer jongeren de kennis, de vaardigheden en de houding ontwikkelen die bijdraagt aan brede welvaart: voor henzelf, voor een sociaal en ecologisch duurzame regio, en voor een betekenisvolle, toekomstwaardige propositie van de noordelijke economie. Samen is RCE Fryslân het knooppunt in het regionale netwerk dat expertise ontwikkeld voor het gezamenlijk leren voor brede welvaart.

Binnen het jaarplan 2023 van SPARK worden de volgende lijnen uitgezet:

1. Beleid – gericht op het ontwikkelen van een collectieve mindset, gericht op het gemeenschappelijk leren voor brede welvaart -> ontwikkelen van een whole region approach voor brede welvaart; lobby en advies aan het regionale onderwijs, van basisschool tot universiteit en naar overheden/bedrijven;
2. Transformatieve leeromgevingen - gericht op multi disciplinair en multi level leren voor duurzame ontwikkeling met stakeholders in de regio;
3. Training – gericht op het vergroten van de bekwaamheid van onderwijsmakers om circulair leren vorm te geven, tevens gericht op het inzicht in circulair leren bij overige stakeholders;
4. Jongeren – gericht op het betrekken van jongeren bij alle SPARK-activiteiten en de nog te ontwikkelen activiteiten binnen het project Leeuwarden Oost;
5. Impact – gericht op het verbinden, communiceren en inzichtelijk maken van missers en successen binnen de regio en op het verbinden en communiceren met landelijke en internationale netwerken;
6. Organisatie – gericht op positioneren van SPARK RCE Fryslân als RCE (Regionaal Community-centre dat Expertise-ontwikkeling stimuleert op het gebied van duurzame ontwikkeling) en op het samen met de opdrachtgeversgroep het ontwikkelen van een RCE Fryslân koers en organisatiestructuur.

Om bovenstaande te realiseren is het idee om een Circulaire expeditieleider in te zetten die samen met de expeditiegidsen zorgen voor structurele verankering van de beweging die SPARK heeft ingezet. De expeditiegidsen zijn de ambassadeurs die de brugfunctie hebben tussen onderwijs en bedrijfsleven om leervragen op te halen maar ook ondersteunende tools voor circulair leren ontwerpen (denk aan de menukaart) en het gerealiseerde zichtbaar maken (gerealiseerde impact).

Hybride leeromgeving: Betekenisvol, toekomstbestendig onderwijs

Het team FIWAK is in 2022 gestart met de uitvoering van hybride leeromgeving met als missie om antwoord te geven op een wereld die continu in verandering is en dat wij wendbare, weerbare en leerbare mensen willen opleiden die hun eigen wereld, die van een ander en de leeromgeving een stukje mooier maken

*Het team is bezig om een up-to-date, betekenisvolle, authentieke **hybride** leeromgeving in te richten waarin studenten op maat hun eigen leertraject vormgeven. Studenten werken aan vraagstukken die aangeleverd worden door maatschappelijke partijen en het bedrijfsleven. De duurzaamheidsvraagstukken vormen vanzelfsprekend een onderdeel van het onderwijs. Algemene vakken, keuzedelen, LOB en Burgerschap zijn hierin (zoveel mogelijk) geïntegreerd.*

We ontwikkelden de hybride leeromgeving volgens de Whole School Approach (integrale onderwijsontwikkeling). We werken kort-cyclisch, in samenwerking met bedrijven/maatschappelijke

organisaties/studenten, zodat we vlot bij kunnen sturen. Reflectie op ons proces en feedback van belanghebbenden is norm.

Het hele transformatieproces is uitgewerkt aan de hand van de Whole School Approach. Om goed koers te kunnen maken en te houden, is een duidelijke missie en visie op leren onontbeerlijk. Deze is uitgeschreven in een concreet verhaal waarin de rol van de docent, student en MT beschreven staat. Iedere stap die wij zetten, wordt geijkt aan de hand van dit verhaal.

STAP ons studentenservicepunt

Meer dan 100 studenten hebben extra ondersteuning gehad de afgelopen jaar. Er zijn maatwerktrajecten gemaakt. De extra ondersteuning is gegeven in de vorm van gesprekken (oa over depressieve gevoelens studenten), begeleiding in de Multiklas in de vorm van gesprekken, overzicht maken, plannen en organiseren. Veel studenten voelen zich 'gezien' door de extra begeleiding. Binnen de Multiklas kan een oriëntatie programma ingezet worden voor studenten die in de huidige opleiding niet goed op hun plek zitten en niet weten wat ze willen.

Binnen de Multiklas werken we naast de vaste medewerkster met stagiaires van verschillende HBO's. De stagiaires zijn 3^e of 4^ejaars studenten van de studie Social Work of pedagogiek. Zij fungeren o.a. als "maatje" voor onze studenten. Het leeftijdsverschil is niet zo groot, het werkt bijzonder goed. Binnen STAP zijn we hierdoor in staat veel meer studenten te begeleiden.

Verder is er een power training ontwikkeld om de veerkracht bij studenten bevorderen. Binnenkort gaat deze training van start.

Er is sociaal emotioneel veel aan de hand met een grote groep studenten. 1x per maand organiseren we STAP café om voor deze kwetsbare jongeren een gezellige activiteit te hebben met als doel: verbinding met elkaar, gezien worden, even geen druk, lachen.

Verder proberen we thuiszitters goed in beeld te krijgen en te houden. In samenwerking met de leerplichtambtenaren van de verschillende rmc regio's en de jeugdverpleegkundige van de GGD maken we maatwerktrajecten voor desbetreffende studenten.

1x per maand is er een ZAT (zorgadvies team) overleg waar de medewerkers van STAP, leerplichtambtenaar, GGZ verpleegkundige casussen in kunnen brengen.

De samenwerking tussen coaches als 1^e aanspreekpunt en STAP als 2^e lijn ondersteuning verloopt steeds beter. Coaches weten de weg naar STAP steeds beter en tijdig te vinden. Dit is erg belangrijk om ook tijdig de juiste ondersteuning aan studenten te bieden om zo uitval te voorkomen.

LOB, de spil in elke opleiding

Er zijn themabijeenkomsten georganiseerd vanuit opleidingsschool Groen Consortium-FROSK voor de locaties Noord, voor alle nieuwe collega's, stagiaires, lerende en belangstellende collega's à o.a. thema's LOB en Coaching.

- 3x per schooljaar + evaluaties + verwerken in activiteitenplan komend schooljaar
- Trainingen nieuwe coaches voor MBO 3-4 en LS
- 2-daagse- jaarlijks + evaluatie

Uit evaluatie blijkt dat er nu al een veel beter beeld LOB is: doel en inhoud. Met name het oefenen van LOB-gesprekken met bijbehorende voorbeeldvragen/kwaliteiten waardevol om straks als naslagwerk te hebben om op te kunnen reflecteren'.

LOB-Professionalisering

Binnen MBO 3&4 werken we met een maandelijks cyclus (C-week) professionalisering voor alle docenten en Oop-ers. We werken met een keuzemenu. Dit om meer maatwerk te kunnen leveren, passend bij de leervraag van de docent. Dit werkt goed, inmiddels heeft ook het studentenloopbaancentrum(STAP) een actieve rol in professionalisering door intervisie aan te bieden (gericht op coaching van studenten) en expertise uit te wisselen. Daarnaast is het werken in

leergroepen een terugkerende keuze. Elke workshop wordt geëvalueerd en de opbrengsten worden meegenomen in het nieuwe programma van het volgende jaar.

Studiedag LOB

Jaarlijks organiseren we een studiedag gericht op LOB & Onderwijs. Alle coaches en docenten worden uitgenodigd en er is een breed aanbod van (keuze)workshops en inspiratiemomenten. Het middagdeel is voor de teams om te werken aan het onderdeel LOB in het nieuwe teamplan.

Nieuwe docenten

Nieuwe docenten worden meegenomen in de begeleiding van werkplekbegeleider en schoolopleider. O.a. LOB-lessen worden bezocht en nabesproken. Er wordt gebruik gemaakt van beeldcoaching (didactisch coachen). In veel opleiding wordt er gewerkt met duo-coaching.

Kwaliteitsagenda

Ondanks de fusie is de afspraak dat we als Friese locaties de kwaliteitsagenda van voormalig Nordwin College afronden. De mid-term van de commissie kwaliteitsagenda mbo (CKMBO) was positief. Er komt steeds meer verbinding met de kwaliteitsagenda van Aeres. De thema's van de kwaliteitsagenda zijn verbonden aan een directeur van de Friese locatie. De gestelde KPI's als VSV; Tevredenheid begeleiding; medewerkers, lessen/programma en bedrijfsleven zijn inmiddels behaald of liggen op koers.

| Thema | Stand van zaken |
|---------------------------------|---|
| Duurzaam doen en denken | Werken aan de zichtbaarheid als duurzame kennisinstelling in het Noorden. We zijn inmiddels verbonden op het thema circulariteit in het Onderwijsakkoord van de Friese mbo- en hbo-instellingen. Opleidingen hebben duurzaamheid opgenomen in hun curriculum. Gehele locatie werkt op alle lagen met de Whole School Approach als integraal ontwikkelingsmodel voor duurzaam onderwijs. Hiermee werken we vanuit een pedagogisch-didactisch klimaat, gericht op verduurzaming van de maatschappij. |
| Duurzaam aanbod groen onderwijs | Realisatie verbinding met regionale bedrijfsleven. Alle teams hebben inmiddels een sectorraad of werkveldadviescommissie. Via projecten is er een nauwe samenwerking met bedrijfsleven en organisaties in de regio. |
| Wendbaar vakmanschap | Ontwikkelen van een wendbaar vakmanschaprofiel. Samen met TNO is dit in ontwikkeling, trainingen voor leidinggevenden worden uitgezet in bedrijfsleven. Er is een stuurgroep ingericht voor de bakkerijbranche: Bakery Sweets Center. |
| Innovatie | Het onderwijs binnen mbo3/4 en LS is heringericht volgens het raamwerk van de Whole School Approach, waarin de principes van Wendbaar Vakmanschap en hybride leren zijn meegenomen. Een substantieel deel van het onderwijs vindt in de praktijk plaats en studenten zijn door projecten en ervaringen meer wendbaar. We hebben in de regio, samen met onze partnerscholen een sterke rol in de ontwikkeling van de agrarische sector. Dat doen |

| | |
|----------------------|---|
| | <p>we door samen te werken op verschillende terreinen en in verschillende samenstellingen. Altijd gaat het om overheid, bedrijven en andere onderwijsinstellingen, waarbij we de boodschap uitdragen naar onze studenten en de maatschappij als geheel.</p> <p>Op het gebied van natuur inclusieve landbouw, bodem en biologische landbouw brengen we studenten direct in contact met deze onderwerpen, via contacten met het bedrijfsleven en via het curriculum. Dat doen we op alle vlakken, meer specifiek ook op het gebied van Groen, Water, Melk(veehouderij), voeding enzovoorts.</p> |
| Professionalisering | <p>We zijn gestart met didactisch coachen door Faber & Voerman voor alle docenten. Hiervoor is eerst een pilotgroep gestart met 15 medewerkers (OP en OOP). Zes docenten zijn in opleiding voor beeldcoaching.</p> <p>De locatie werkt met een professionaliseringsagenda waarbij elke maand 2 uur is ingeroosterd voor professionalisering met workshops, intervisie en PLG (professionele leergroep) waar alle medewerkers zich voor kunnen inschrijven.</p> <p>Maandelijks is er een plenaire bijeenkomsten waar teams good practices uitwisselen met als doel om van elkaar te leren. Ervaring leert dat teams elkaar gaan opzoeken om expertises te delen maar ook expertises van andere teams inbedden in hun curriculum.</p> |
| Kwetsbare Jongeren | <p>Voor begeleiding van kwetsbare jongeren is STAP voor MBO 34 en MBO Life Sciences ingericht. In deze constructie begeleiden studenten sociaal werk van NHL-Stenden en de RUG onze studenten bij persoonlijke problemen en/of studieproblemen.</p> <p>De lage VSV scores zijn al sinds lange tijd een sterk punt van Aeres Friesland. De score over 2021-2022 is ruim onder het gestelde doel van 3%. Op alle mbo niveaus wordt binnen de DUO normen gescoord. Dit beeld is over meerdere jaren te zien, ondanks dat de VSV landelijk flink lijkt toe te nemen. Landelijk scoren we als een van de beste scholen op het voorkomen van VSV.</p> |
| LOB en intake | <p>Eerste verkenning HGL is geweest. De verstrekte informatie gaan we analyseren en kijken hoe we tot een eigen concept kunnen komen.</p> <p>De loopbaanleerlijn is volledig werkend binnen de locatie, behalve bij MBO 1&2.</p> |
| Excellentie | <p>Door covid-19 is er op beperkte schaal gebruik gemaakt van Skills, Futuremakers en Challenges.</p> |
| Internationalisering | <p>Ondanks covid-19 doen veruit de meeste studenten een vorm van buitenlandervaring op. In ieder geval heeft iedereen daar de kans toe.</p> <p>De mobiliteit kruipt weer toe naar het niveau van voor Corona.</p> |

Examinering

De examenorganisatie is conform de nieuwe wetgeving aangepast: er is een LEO (Lokale Examenorganisatie) ingericht met een eigen examencoördinator. Elk team heeft een afvaardiging in de LEO in de vorm van regisseur examinering en diplomering. In 2022 werken alle teams met Praktijkbeoordelen.nl.

Projecten

Standpunt van de locatie is dat projecten bijdragen aan de ontwikkeling van het onderwijs en de verbinding met bedrijfsleven in de regio versterkt. Wel kiezen we zorgvuldig onze projecten zodat ze bijdragen aan de visie van de school. Een kort overzicht van de grote projecten:

Natuurinclusieve Landbouw in het onderwijs.

Vanaf 2020 lopen er twee voor Aeres belangrijke trajecten. De eerste is de Provinciale aanvraag NIL Fryslân in samenwerking met Hogeschool van Hall Larenstein (VHL). Doel van deze aanvraag is het organiseren van kennisbijeenkomsten/netwerken en het ontwikkelen van lesmateriaal.

Een tweede traject komt voort uit de Regiodeal NIL Noord Nederland. In vijf gebieden (waarvan drie in Fryslân) is het doel om vragen op te halen bij grondgebruikers (landbouw, natuur, infra) voor onderzoek en onderwijs. Het gezamenlijke projectplan van de kennisinstellingen Aeres, Terra, VHL, SPNA, WUR en RUG is klaar.

De provincie streeft naar een duurzame natuurinclusieve landbouw in 2025 en wil dit door kennisdeling vanuit het onderwijs stimuleren door middel van het project 'Natuurinclusieve landbouw in het onderwijs'. Het project zorgt voor meer kennis en bewustwording bij studenten. Dit wordt gedaan door middel van excursies, praktijkdagen en/of onderzoek op zogeheten demobedrijven. Daarnaast wordt er gewerkt aan nieuw onderwijsmateriaal, zoals opdrachten die kunnen worden uitgevoerd op deze demobedrijven maar ook kennisclips.

Onderwijs

Aeres MBO Leeuwarden en Van Hall Larenstein werken samen aan dit project ondersteund door de Provincie Fryslân.

"We willen de studenten de vernieuwingen van de veranderende landbouw meegeven, zodat zij straks bewuste keuzes kunnen maken in hun agrarische bedrijf of advies kunnen geven", aldus Martine Hijlkema, projectleider Aeres MBO Leeuwarden. Ook voor docenten worden studiemiddagen georganiseerd. In dit project verbinden we het onderwijs met demobedrijven waar zowel studenten als docenten kennis kunnen opdoen. Er zijn 5 bedrijven die meedoen als demobedrijf. Bij NIL denk je vaak aan biologisch/dynamische bedrijven, maar juist in dit project maken de studenten/docenten ook kennis met gangbare melkveehouderijbedrijven in diverse regio's.

Demobedrijven

Op dit moment zijn er vijf demobedrijven volledig ingericht om studenten en belangstellenden te ontvangen. De komende jaren maken de studenten op de demobedrijven kennis met NIL ondernemers die met veel passie hun kennis willen overdragen. Op deze manier krijgen studenten een brede kijk op de agrarische sector, waardoor ze in het eigen bedrijf straks als ondernemer bewuste keuzes kunnen maken of een goed perspectief hebben op de arbeidsmarkt.

RIF Wendbaar vakmanschap

Samen met bedrijfsleven en TNO zijn we gestart met de vraag wat de wendbare vakman of vakvrouw is. Welke skills zijn hiervoor nodig? En hoe kunnen we binnen bedrijven maar ook in de school deze skills ontwikkelen. Hieruit voortkomend is gestart met Bakery Sweet Centre waar inmiddels een groot aantal bedrijven is aangesloten van ambachtelijke tot industriële bakkerij. Door de belangstelling vanuit bedrijfsleven geven we inmiddels trainingen in de bedrijven voor leidinggevend. In 2023 loopt de RIF ten einde en zowel financieel als resultaatverplichting liggen we op schema op de 5 programmalijnen.

Eigen vakmanschap; lerende organisatie; school in bedrijf; op weg naar wendbaar vakmanschap en de community of knowledge & practice.

CIV Water

Aeres is partner in het CIV Water, samen met Friesland College. De Scaleup CIV Water richt zich op de realisatie van de hybride leeromgeving. Afgelopen jaar hebben de teams Food Innovation en Water, Aarde, Milieu gewerkt aan de realisatie van de hybride leeromgeving. Een nieuwe leeromgeving waar authentieke innovatieprojecten uit het bedrijfsleven in het onderwijsprogramma worden opgenomen. Vanuit Water, Aarde en Milieu is er een Milieu Adviesbureau gestart voor en door studenten.

Binnen Food innovation is gewerkt aan het project retourbrood waar studenten producten moesten ontwikkelen van gesuikerd retourbroodpasta.

Groene Hotspot

De Groene Hotspot blijft zich verder ontwikkelen. De samenwerking op werkgroep niveau is sterk. De uitdaging ligt in de vertaling naar de docenten in het MBO en VMBO. Nu wordt dat gedaan door projecten te koppelen en gezamenlijk zaken aan te pakken. De Groene Hotspot is ook opgenomen in het praktijkcluster van CIV Groen en een samenwerking met VHG en Terra College.

AEDIL CoVE - milkprocessing

In het najaar van 2022 zijn we gestart met een nieuw Erasmus+ project rondom de melkverwerkende industrie. AEDIL staat voor Association of European Dairy Industry Learning. Het belangrijkste doel van het project is het creëren van een Nederlands netwerk, Centres of Vocational Excellence (CoVE) om concurrerend te blijven op de wereldwijde zuivelmarkt.

Een Nederlandse CoVE wordt gedefinieerd als een leerinstelling die in staat is om relevant en geavanceerd onderwijs te bieden dat aansluit bij de behoeften van de industrie. Om de skills te bereiken is in samenwerking tussen de genoemde partijen concrete doelen en initiatieven geformuleerd. Penvoerder is MBO Leeuwarden, in samenwerking met HVHL en FrieslandCampina om doorstromingsroutes naar hoger onderwijs te creëren en tegemoet te komen aan het overkoepelende AEDIL-projectdoel van opwaartse convergentie.

KONNECT – Valorisatie opwekkers

Kennis- en Onderwijsinstellingen in het Noord-Nederlandse innovatie-ECosysteem gaan met elkaar experimenteren, monitoren en leren hoe ze de afstand met het MKB kan overbruggen en hun valorisatie rol rondom de RIS3 Transitie efficiënter en effectiever kan worden ingevuld. Met de middelen kunnen we het huidige innovatie-ecosysteem te versterken en om de eerste stappen te zetten in de uitvoering van het nieuwe EFRO-programma 2021-2027. Hiervoor hebben de drie noordelijke provincies onder andere de noordelijke kennisinstellingen opgeroepen met een propositie te komen, gericht op het oplossen van knelpunten ten aanzien van het valoriseren van kennis.

Het doel van KONNECT is om te: Inventariseren, experimenteren, monitoren en met elkaar leren hoe de Noord-Nederlandse kennis- en onderwijsinstellingen (mbo, hbo en wo) de afstand met het MKB

kan overbruggen en hun valorisatierol efficiënter en effectiever kunnen invullen. Hierbij wordt rekening gehouden met het feit dat de relaties tussen kennisinstelling en mkb per onderwijsniveau en regio verschillen.

RIF Melkvee en Business

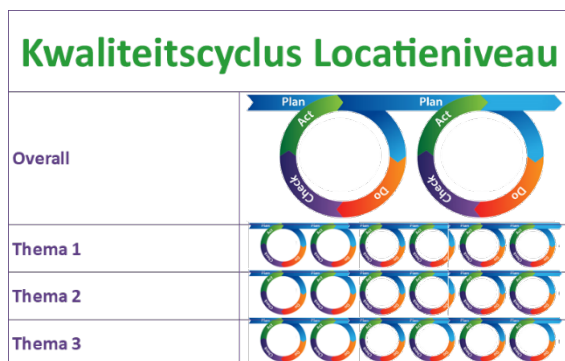
In samenwerking Emmeloord (penvoerder) en Leeuwarden zijn we halverwege dit project. Aan het project zijn docenten uit het team veehouderij betrokken bij de activiteiten zoals: Wervingsactiviteiten; optimaliseren opleidingsprogramma's; ontwikkelen E-modules, Fieldlabs, gastlessen voor studenten; organiseren van bedrijven excursies en studiemiddagen voor docenten en optimaliseren doorstroom HBO.

RIF Biologische Landbouw

Aanvraag is goedgekeurd en gestart in november 2022. De RIF bestaat uit diverse actielijnen die momenteel worden uitgezet. Ook deze RIF is in samenwerking met Emmeloord (penvoerder); Velp en Barneveld.

Vanuit het O&I fonds Aeres hebben we twee projecten uitgevoerd, de agrarische ondernemer als coach en hybride leeromgeving binnen voedingsopleidingen van Leeuwarden en Ede.

Vanuit ambities die we verwoorden in ons Masterplan, over wie we willen zijn en wat we willen bereiken, vertalen we doelen die we op verschillende niveaus in de organisatie planmatig willen aanpakken. We werken daarbij vanuit de PDCA-cyclus om vanuit cyclisch denken de kwaliteit hoog te houden van acties die horen bij wie we willen zijn en goed onderwijs. Vanuit efficiënt werken en het eigenaarschap op de juiste plek werken we aan kwaliteit vanuit zowel lang- als kortcyclische doelen die niet schooljaargebonden zijn, met een regiehouder die verantwoordelijkheid draagt.



Kwaliteitscyclus Locatieniveau

De kwaliteitscyclus op locatieniveau heeft als basis **Plan-Do-Check-Act**. De kwaliteitscyclus bestaat uit meerdere cycli met eigen start- en eindpunt, route en tempo. Deze SMART beschreven cycli, ook wel doelen genoemd, hebben een regiehouder toegewezen gekregen die zorgt voor het doorlopen van de cyclus en behalen van het doel.

Om deze doelen goed weg te zetten en te monitoren worden deze in **Planner van Office 365** gezet en bijgehouden door de aangewezen regiehouder (de directeur of een teamleider). Elk doel wordt afzonderlijk van andere doelen opgesteld, uitgevoerd en afgerond aan de hand van de PDCA-cyclus. Doelen worden vanuit het MTL geformuleerd op basis van ambities uit het Masterplan en uit conclusies uit opbrengsten, zelfevaluatie of Aeres-doelen. Elk doel bevat minimaal: een SMART omschrijving, een regiehouder, stappen van uitvoering (checklist), een startdatum en verwachte einddatum, een manier van borging en een planning voor evaluatie. De regiehouder houdt de

voortgang van het doel bij in Planner en verantwoordt zich tijdens werkbijeenkomst aan de directeur (minimaal 1x per maand).

Daarnaast loopt de **kwaliteitskalender** met jaarlijks terugkerende kwaliteitsactiviteiten en KPI's. Hierin staan naast de jaarlijkse meetmomenten, deadlines en activiteiten ook de momenten en onderwerpen van zelfevaluatie op, zowel op locatie- als teamniveau. De opbrengsten worden in Planner verwerkt en bijgehouden.

Het MTL evalueert gezamenlijk twee keer per jaar (voor- en najaar) alle openstaande en recent afgeronde doelen op locatie- en teamniveau en de kwaliteitskalender: de overall cyclus. Het MTL verantwoordt zich tweemaal per jaar (voor- en najaar) aan de Instellingsdirecteur en zorgt aan het einde van het schooljaar voor een **jaarsverslag**. Het jaarsverslag bevat kort en krachtig de afgeronde doelen, conclusies uit KPI's en andere opbrengsten en een vooruitblik naar het komende schooljaar.

Kwaliteitscyclus Teamniveau

De kwaliteitscyclus op teamniveau heeft als basis **Plan-Do-Check-Act**. De kwaliteitscyclus bestaat uit meerdere cycli met eigen start- en eindpunt, route en tempo. Deze SMART beschreven cycli, ook wel doelen genoemd, hebben een regisseur toegewezen gekregen die zorgt voor het doorlopen van de cyclus en behalen van het doel.

Om deze doelen goed weg te zetten en te monitoren worden deze in **Planner van Office 365** gezet en bijgehouden door de aangewezen regisseur (een regisseur). Elk doel wordt afzonderlijk van andere doelen opgesteld, uitgevoerd en afgerond aan de hand van de PDCA-cyclus. Doelen worden vanuit het team geformuleerd op basis van ambities uit het Masterplan en conclusies uit opbrengsten, zelfevaluatie of locatiedoelen (via teamleider of regisseur). Elk doel bevat minimaal: een SMART omschrijving, een regisseur, stappen van uitvoering (checklist), een startdatum en verwachte einddatum, een manier van borging en een planning voor evaluatie. De regisseur houdt de voortgang van het doel bij in Planner en verantwoordt zich tijdens teammeetings aan het team (minimaal 2x per jaar).

Daarnaast loopt de **kwaliteitskalender** van de locatie met jaarlijks terugkerende kwaliteitsactiviteiten en KPI's. Hierin staan naast de jaarlijkse meetmomenten, deadlines en activiteiten, ook de momenten en onderwerpen van zelfevaluatie voor de teams. De opbrengsten worden in Planner verwerkt en bijgehouden.

Het team evalueert twee keer per jaar (voor- en najaar) alle openstaande en recent afgeronde doelen en de kwaliteitskalender: de overall cyclus. De teamleider verantwoordt zich tweemaal per jaar (voor- en najaar) aan het MTL. Het team zorgt aan het einde van het schooljaar voor een **jaarsverslag**. Het jaarsverslag bevat kort en krachtig de afgeronde doelen, conclusies uit KPI's en andere opbrengsten en een vooruitblik naar het komende schooljaar.

Cijfermatige resultaten

Aantal studenten peildatum 1 oktober

Leeuwarden 1-2

| | Mbo-totaal | Bol | Bbl |
|------|------------|-----|-----|
| 2020 | 101 | 90 | 11 |
| 2021 | 94 | 80 | 14 |
| 2022 | 98 | 90 | 8 |

Leeuwarden 3-4

| | Mbo-totaal | Bol | Bbl |
|------|------------|-----|-----|
| 2020 | 913 | 861 | 52 |
| 2021 | 906 | 827 | 79 |
| 2022 | 864 | 808 | 56 |

Leeuwarden Life Sciences

| | Mbo-totaal | Bol | Bbl |
|------|------------|-----|-----|
| 2020 | 190 | 108 | 82 |
| 2021 | 163 | 163 | 68 |
| 2022 | 129 | 68 | 61 |

Studieresultaten

Leeuwarden 1-2

| | JR- Aeres breed | Jaarresultaat | DR Aeres breed | Diplomaresultaat |
|-----------|-----------------|---------------|----------------|------------------|
| 2019-2020 | 74,3% | 58,5% | 74,4% | 52,2% |
| 2020-2021 | 77,4% | 79,6% | 78,4% | 76,3% |
| 2021-2022 | 71,3% | 63,0% | 72,1% | 59,5% |

Het in 2021-2022 behaalde aantal diploma's is 20

Leeuwarden 3-4

| | JR- Aeres breed | Jaarresultaat | DR Aeres breed | Diplomaresultaat |
|-----------|-----------------|---------------|----------------|------------------|
| 2019-2020 | 74,3% | 74,6% | 74,4% | 77,6% |
| 2020-2021 | 77,4% | 78,8% | 78,4% | 80,8% |
| 2021-2022 | 71,3% | 71,0% | 72,1% | 73,0% |

Het in 2021-2022 behaalde aantal diploma's is 298

Leeuwarden Life Sciences

| | JR- Aeres breed | Jaarresultaat | DR Aeres breed | Diplomaresultaat |
|-----------|-----------------|---------------|----------------|------------------|
| 2019-2020 | 74,3% | 81,7% | 74,4% | 83,1% |
| 2020-2021 | 77,4% | 71,6% | 78,4% | 71,8% |
| 2021-2022 | 71,3% | 69,7% | 72,1% | 75,0% |

Het in 2021-2022 behaalde aantal diploma's is 46

JOB-monitor

Leeuwarden 1-2

| | Oordeel School | Oordeel opleiding |
|------|----------------|-------------------|
| 2020 | 6,2 | 6,6 |
| 2022 | 5,9 | 6,3 |

Leeuwarden 3-4

| | Oordeel School | Oordeel opleiding |
|------|----------------|-------------------|
| 2020 | 6,2 | 6,6 |
| 2022 | 6,2 | 6,5 |

Leeuwarden Life Sciences

| | Oordeel School | Oordeel opleiding |
|------|----------------|-------------------|
| 2020 | 6,0 | 6,2 |
| 2022 | 6,4 | 6,5 |

Korte schets van de samenstelling van het managementteam

Dit jaar zijn we begonnen met een nieuwe teamleider voor OOP en AVO en is de teamleider LS voor het eerst aangesloten bij het MTL. Gedurende jaar is ook de teamleider MBO 1&2 aangesloten. Teamleider cluster dier gaat einde van dit schooljaar met pensioen.

Gebeurtenissen die invloed hebben gehad op de kwaliteit

De lockdown en beperkingen heeft invloed gehad op de kwaliteit van het onderwijs. Het heeft ons niet beperkt in de uitvoering van onze doelen.

Per 1-8-2021 is de fusie met Aeres doorgevoerd. Dit is niet zo soepel gelopen als we gehoopt hadden en dat heeft invloed gehad op de tevredenheid.

Terugblik

Samenvatting met opbrengst van de afgeronde doelen

We hebben een nieuw Masterplan geformuleerd. We zijn trots op ons verhaal en doelen die we voor 2027 stellen. We krijgen hierover ook veel complimenten. Ook hebben we een nieuwe PDCA werkwijze geformuleerd en werken het MTL en 2 onderwijsteams hier inmiddels mee.

Vanuit onze locatiedoelen hebben het volgende bereikt:

Binnen de school is meer aandacht gekomen voor duurzaamheid in alle opleidingen. Er is een stapje gemaakt met de regisseurs meer in hun rol. We zijn nog niet geheel tevreden en daarom blijven we aandacht houden voor duurzaamheid als ontwikkelvraagstuk. Eigenaarschap op eigen ontwikkeling heeft veel meer betekenis gekregen binnen de verschillende onderwijsteams. Teams lopen hun eigen proces, waardoor teams blij zijn en verschillen tussen teams groot. We continueren dit doel met het aandachtspunt dat het einddoel in 2027 voor alle teams gelijk is. Wendbaar vakmanschap

en de hybride leeromgeving heeft binnen Life Sciences een grote stap gemaakt. Het milieuvadvisbureau bij water, Aarde en klimaat is succesvol opgezet en ook draait het projectbureau bij Groen & Bloem.

Het Groen Lyceum is succesvol als project voor komend schooljaar weggezet. Alle seinen staan op groen, projectgroep is geformeerd en er is zelfs een O&I-budget aan toegekend.

We hebben als management een gezamenlijk beeld gecreëerd op het gebied van coachend leiderschap. Nu is de uitdaging om coachend leiderschap eigen te maken en in te zetten voor het Masterplan.

Internationalisering nieuwe stijl is uiteindelijk een andere werkwijze geworden waarbij regisseurs meer in the lead zijn. Dit is uitgerold en functioneert nu. De doelen rond PR & Marketing zijn behaald: we hebben een nieuw masterplan, inzicht op hoe het gebouw eruit komt te zien en zijn ons bewust geworden dat we een professional nodig hebben om ons beter te profileren. Die professional is inmiddels aangesteld en ook de eerste investeringen in het gebouw zijn gedaan.

Overzicht van openstaande doelen die nog niet afgerond zijn, maar wel zo gepland waren.

Alumnibeleid is niet gelukt. De prioriteit heeft hier even niet gelegen. Dit punt wordt meegenomen naar het volgende schooljaar.

KPI's

Samenvatting van de conclusies en verbonden acties van de KPI's

Alle resultaten van de locatie zijn boven de landelijke norm. Na analyse merken we verschillen tussen de opleidingen.

Paard niveau 3 en 4 vallen onder de norm op de jaar- en diplomaresultaten en voor niveau 3 ook het startersresultaat. Daarbij is de trend stijgend. Uitstroom typeert veelal door loopbaanverwachting en persoonlijke problemen en daarom zet het team de acties in op specialisme bij coaches creëren om aan te sluiten bij zorg onder- en bovenkant, aanvullende intakes voor iedereen en extra coach uur voor alle leerjaren als voorportaal van STAP.

Dier niveau 3 valt onder de norm op alle resultaatgebieden onder de norm en laat daarbij een dalende trend zien. Uitstroom gaat vaak samen met persoonlijke problemen. Binnen het team is hier aandacht voor en ook veel ondersteuning vanuit STAP. Ook loopbaanverwachtingen en de negatieve publiciteit zoals "pret opleiding" hebben invloed. Om hierop in te spelen is er een nieuwe opleiding in ontwikkeling, een combinatie van dier, zorg en teelt.

Bloem niveau 3 scoort onvoldoende bij de startersresultaten. Het gaat hier om 1 student die afgelopen jaar de opleiding heeft verlaten i.v.m. persoonlijke problemen. Door het kleine aantal studenten duikt het resultaat in het rood.

Ambitienormen

Vanuit het Nordwin College werkten we met eigen normen voor de KPI's: jaarresultaten, diplomaresultaten en startersresultaten. De norm voor die KPI's stond op 85% voor alle KPI's op alle niveaus. Door de jaren heen konden niet alle resultaten voldoen aan deze norm. Een groot aantal kwam zelfs niet in de buurt van deze norm. Aeres hanteert de landelijke normen voor de KPI's. Om toch ambitie te tonen en rekening te houden met de verschillen tussen opleidingen hebben we realistische ambities gesteld o.b.v. resultaten uit het heden en verleden en de landelijke norm. Deze ambitienormen gaan we komend schooljaar gebruiken.

Evaluaties

Samenvatting van de conclusies en verbonden acties van de evaluaties

Studententevredenheid (JOB2022)

De cijfers voor de opleiding en de school liggen lager dan die van Aeres en het landelijk gemiddelde. Voor MBO 3&4 zijn de cijfers iets gezakt, dan wel gelijk gebleven. Het cijfer voor de school voor Life Sciences is wat gestegen.

Op veel punten zijn we stabiel in de waardering gebleven. Opvallendheden zijn:

- Cluster informatie komt voor MBO 3&4 lager uit dan LS en blijft stabiel onvoldoende
- MBO 3&4 scoort nu weer voldoende op lesmateriaal en toetsen
- Score Stage BOL Leerbedrijf is opvallend hoger dan landelijk gemiddelde
- Werkplek BBL school laat flinke groei zien

Respons is ietsje lager dan in 2020.

Medewerkerstevredenheid

We zijn niet ontevreden over het algehele beeld. We doen aardig mee met het gemiddelde van Aeres. We lijken ons te onderscheiden met een hoge score voor initiatief nemen op kwaliteit en veilig voelen.

Een aantal onderdelen vallen negatief op:

- Tevredenheid over werkruimtes.
- Tijd aan taken.
- Beschikking over voldoende middelen.
- Communicatie binnen de organisatie.

We willen meer weten over bovenstaande en gaan daarom de verdiepende vragen stellen aan de medewerkers.

Vooruitblik

Openstaande doelen

Duurzaamheid blijft de aandacht hebben en zal meer gekoppeld worden aan PR. Eigenaarschap blijft een ontwikkelpunt van meerdere jaren en wordt uitgebreid met een methodiek die antwoord geeft op de vraag 'hoe' die coaches en docenten steeds meer stellen: didactisch coachen. Coachend leiderschap zullen we steviger neerzetten en ook koppelen aan didactisch coachen. PR & Marketing gaan we op een hoger plan tillen met behulp van de pr-medewerker door meer planmatig gebruik te maken van marketing. De hybride leeromgeving zal een vervolg krijgen en verder de organisatie uitgerold worden. Alumnibeleid staat op de planning en ook zal het Groen Lyceum dusdanig vorm krijgen zodat het in 23-24 kan starten.

Nieuwe (overall) doelen vanuit vooral het Masterplan.

Om het Masterplan 22-27 beter weg te zetten willen we de organisatiestructuur aanpakken. Het gaat hier dan om clustering van teams en/of mensen en het stimuleren van resultaatverantwoordelijkheid. Ook nemen we daar MBO 1&2 in mee die binnen 3 jaar zal aansluiten op onze campus. Didactisch coachen wordt een groot onderwerp voor de locatie en sluit aan bij het vergroten van eigenaarschap van studenten. De Whole School Approach hebben we al omarmd, maar willen dit nog verder inzetten op onze ambities.

Slot

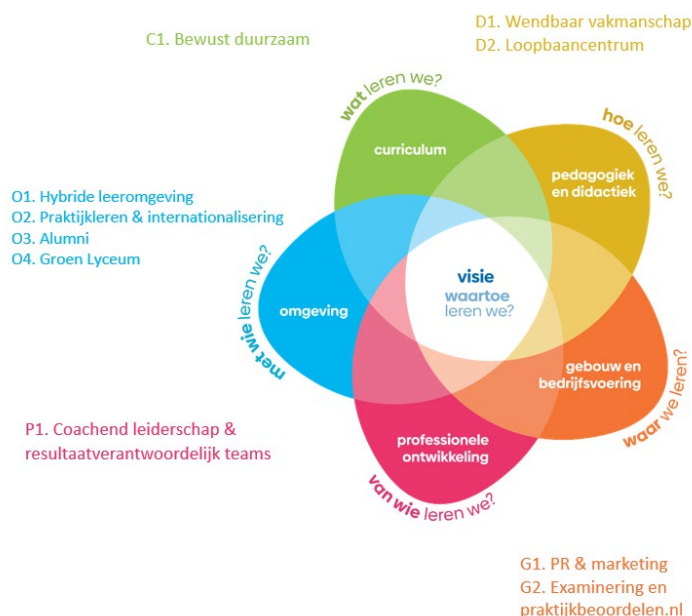
We kijken tevreden terug naar 2021-2022. Ondanks Corona hebben we met elkaar veel bereikt en zijn de opbrengsten veelal stabiel. Het nieuwe Masterplan maakt ons trots en geeft een duidelijk toekomstgerichte koers. Dat maakt dat we goed keuzes kunnen maken en het gesprek kunnen voeren over wat wij goed onderwijs vinden en wat daarbij hoort. De doelen die we komend jaar stellen passen dan ook goed daarbij.

De financiële situatie van de school is gezond. Zowel personele als materiele middelen blijven binnen de vastgestelde begroting. Dit jaar is een eerste start gemaakt met de groene beleving (inrichting) van de school. Ook is veel achterstallige investering op ICT weggewerkt door aanschaf van laptops voor medewerkers en interactieve schermen in de lokalen.

Strategisch beleid (ambities e.d.)

MBO Leeuwarden werkt met een locatieplan en een masterplan. Het masterplan is een meerjarenvisie en loopt van 2017-2022. De laatste ontwikkelingen van het masterplan zijn opgenomen in het locatieplan. Daarnaast worden onderdelen van de kwaliteitsagenda opgenomen in het locatieplan maar ook kwaliteitsverbetering of andere ontwikkelingen.

Elk team heeft een teamplan en neemt onderdelen uit het locatieplan op in hun ambities.



- Ieder jaar maken we een teamplan. De acties die daarin komen hebben te maken met onze ontwikkeling richting de hybride leeromgeving. In deze omgeving werken school, studenten en bedrijfsleven samen, zodat er geleerd wordt aan de hand van realistische, betekenisvolle opdrachten. Het kwalificatiedossier, de door de wet vastgestelde inhoudelijke eisen, zijn daarbij de leidraad.

We hadden ons ten doel gesteld om minimaal met 10 bedrijven een goede samenwerking op te zetten. Dat hebben we nu al ruim gehaald. Natuurlijk vraagt het werken met echte vraagstukken uit de maatschappij om een andere rol van de docent. Hij of zij is naast de expert ook coach. Ook vraagt het van studenten andere vaardigheden. Bijvoorbeeld het pakken van meer regie op de

eigen ontwikkeling. Met behulp van De Leermeesters, onderzoekers, collega-scholen en bedrijfsleven is het ons doel om die rollen en competenties goed in beeld te krijgen. De samenwerking met Aeres Ede helpt daarbij enorm! (Life Sciences).

- LOB is steeds meer verweven in de opleiding (Vee, Loon&Plant).
- Het praktijkleren krijgt een steeds betere plek binnen de opleiding (Vee, Loon&Plant).

Organisatieontwikkeling en huisvesting

- Wij zijn een groene school en zijn daar trots op! Als er iemand bij kan dragen aan een mooiere wereld dan zijn het onze studenten! Onze groene veranderaars! Daarbij helpt het als ook de leeromgeving dat groene aspect uitstraalt. Recent zijn we begonnen met het nog verder vergroenen van ons gebouw en tuinen.

Personele zaken (incl. professionele docent)

- Professionalisering van de docent én het OOP heeft een vaste plek verworven binnen de kwaliteitsagenda. Per studiejaar is er een uitgebreid en gevarieerd aanbod van workshops voor de maandagochtend (eens per 4 weken).
- Professionalisering met betrekking tot examinering, intervisie en coaching, digitale vaardigheden, pedagogische en didactische ontwikkelingen.
- Het opslagpercentage is verhoogd van 40 naar 50%.
- Er is een functiewaarderingsonderzoek uitgevoerd, wat resulteerde in zeven LC functies.
- Corona hielp niet mee om iedereen gezond te hebben. Soms hadden we last van vele docenten en studenten die ziek dan wel in quarantaine thuis zaten. Ondanks dat is het ons gelukt om met aangepaste programma's ons onderwijs te blijven organiseren. We hebben keihard gewerkt, maar onze bevlogen docenten kijken ondanks dat toch met trots terug op deze prestatie. Corona heeft ook iets goeds gebracht: het heeft ons als team dichterbij elkaar gebracht, juist omdat we continu moesten schakelen en creatief moesten handelen.

Onderwijs en ICT (incl. EduArte en beleidsagenda ICT)

Vanuit ons integrale model 'the whole school approach' hebben wij drie uitgangspunten aangenomen, namelijk:

- Regie op eigen ontwikkeling
- Onderwijs van en met de praktijk
- De lerende organisatie

Om de drie uitgangspunten gebouw technisch te kunnen faciliteren is het project Gebouw 2027 ontstaan. De bedoeling van dit project is het gebouw op efficiëntie en 'gevoel' en 'herkenning' van de wereld om ons heen te optimaliseren. Dit laatste thema hebben wij 'de groene beleving' genoemd. Het project Gebouw 2027 hebben we breed in de locatie uitgezet met als reden om zowel een effect op inhoud, als op eigenaarschap van het personeel te verwezenlijken. Er zijn op dit moment 11 deelprojecten geformuleerd waarin beide hoofdthema's al op korte termijn een resultaat hebben. Zo heeft ieder sectorteam een gedeelte van het gebouw waarin zij eigenaar zijn. Deze ruimtes worden aangekleed vanuit de sector waar de opleiding voor opleiden. Ook worden de algemene ruimtes aangekleed vanuit de gehele sector, in combinatie met the sustainable development goals.

Met de medewerkers die op dit moment gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor de bedrijfsvoering, zijn we gezamenlijk aan de slag gegaan met een analyse. Dit proces loopt in volle gang. De eerste constatering is dat al het personeel, dus ook de docenten en het managementteam, zijn verantwoordelijk voor de volledige bedrijfsvoering. Dit besef wordt omgezet in een plan om deze 'kloof van bewustwording' in de bedrijfscultuur te veranderen. Op dit moment zijn meerdere groepen personeel met elkaar aan de slag om een eerste stap te zetten.

Marketing en communicatie

- We hebben het Masterplan ontwikkeld en vandaar uit gekeken naar onze marketing en communicatiestrategie. Hiervoor hebben we een externe adviseur aangetrokken om ons te helpen met een plan van aanpak, ons mee te nemen in onze social-media activiteiten en tot slot ons te helpen om een medewerker/adviseur te zoeken die we in dienst kunnen nemen. Het proces van de vacature loopt nog.
- Voorbereiding van het Groene Lyceum is gestart, samen met VMBO Leeuwarden.
- We hebben is onze social-media activiteit behoorlijk opgeschroefd.

In schooljaar 22-23 concentreren we ons op:

- De ontwikkeling van eigenaarschap bij studenten
- De betekenis van het eigenaarschap voor het team/ rol medewerker en de inhoud en organisatie van het onderwijs/bedrijfsvoering
- Concreet coachend leiderschap; de medewerker ervaart coachend leiderschap en kan daarover feedback geven
- Een passend organisatiemodel wat antwoord geeft op krimp én op de continue veranderingen in de maatschappij en sector. Dit jaar pakken we aan: positie OOP, positie en organisatie AVO, integratie MBO 1 tot en met 4, een duidelijke rol van de regisseurs en aansturing daarop, HGL, flexibilisering in roosters/onderwijsorganisaties

Als instrument gebruiken we de WSA. Deze gebruiken we op iedere stap die we zetten en ieder jaar van ons masterplan. Ons resultaat van ons masterplan 2027 in de WSA verwerkt. Vervolgens hebben we de acties die we in ons jaarplan gezet uitgewerkt in de WSA. Met de bedoeling te ontdekken of er voldoende relatie bestaat tussen de verschillende acties. Dat dus het totaalresultaat van onze acties van dit jaar bijdraagt aan de concretisering van masterplan 2027.

Strategisch beleid

- Gezonde exploitatie
- Behoud aantal of groei van aantal studenten.
- Uitvoering geven aan ons nieuw Masterplan 2022-2027
- We gaan ons richten op Gezonde bodem en rijk voedsel; Schoon water; Natuur, milieu en leefomgeving en Circulair werken en leven.

Onderwijs en kwaliteit 2023

- Rekenen: Implementatie slaag/zakregeling rekenen
- Doorlopende leerlijn: Het Groene Lyceum
- Hybride leeromgeving (Life Sciences)
- Projectmatig werken in 1^e leerjaar (Veehouderij)
- Plan van aanpak kwaliteitsverbetering onderwijs (Paardenhouderij)
- Kort cyclisch werken aan kwaliteit

Voor 2023 zijn de belangrijkste plannen voor de bedrijfsvoering:

- Organisatieontwikkeling en huisvesting:
 - Groene beleving van het hoofdgebouw
 - Inhuizing MBO 1&2 Leeuwarden bij MBO 3&4.
- Personele zaken (incl. professionele docent):
 - Verdere uitvoering van didactisch coachen
- Onderwijs en ICT (incl. EduArte en beleidsagenda ICT):

- Implementatie Xedule
- Integratie ICT met Aeres
- Marketing en communicatie:
 - Aantrekken medewerker/adviseur marketing en communicatie

Voor de middellange (2-5 jr) en lange (>5jr) termijn zijn de vier belangrijkste speerpunten:

- Focus leggen op de uitvoering van ons masterplan 2022-2027. We gaan ons richten op Gezonde bodem en rijk voedsel; Schoon water; Natuur, milieu en leefomgeving en Circulair werken en leven.
- Professionalisering door inzet van didactisch coachen.
- Rol in de regio versterken en met onze onderwijspartners/collega-scholen.
- Verdere inrichting en verduurzaming van de groene campus

In gesprek met de omgeving

De locatie onderhoudt veel contacten met allerlei doelgroepen waarmee wordt samengewerkt.

Studenten

- Studentenpanels
- Studentenraad
- Voorlichtings- en meeloopdagen

Relatie met het bedrijfsleven

- Meet and greet Groene Hotspot
- Sectorraden voor alle richtingen
- Bijeenkomsten bedrijfsassessoren diervverzorging en paraveterinair
- Tijdens praktijkdagen, demobedrijven, excursies, kenniscarrousel, informatie avonden, deskundigendag (Vee, Loon&Plant).
- Bakery Sweet Centre
- Doorontwikkeling van pps en groeifondsaanvraag food, water en chemie

© Copyright 2016, Stichting Aeres Groep. Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Aeres.



Postbus 245, 6710 BE Ede
Bovenbuurtweg 27, 6717 XA Ede
088 020 7020
aeresmbo.nl
mbo@aeres.nl