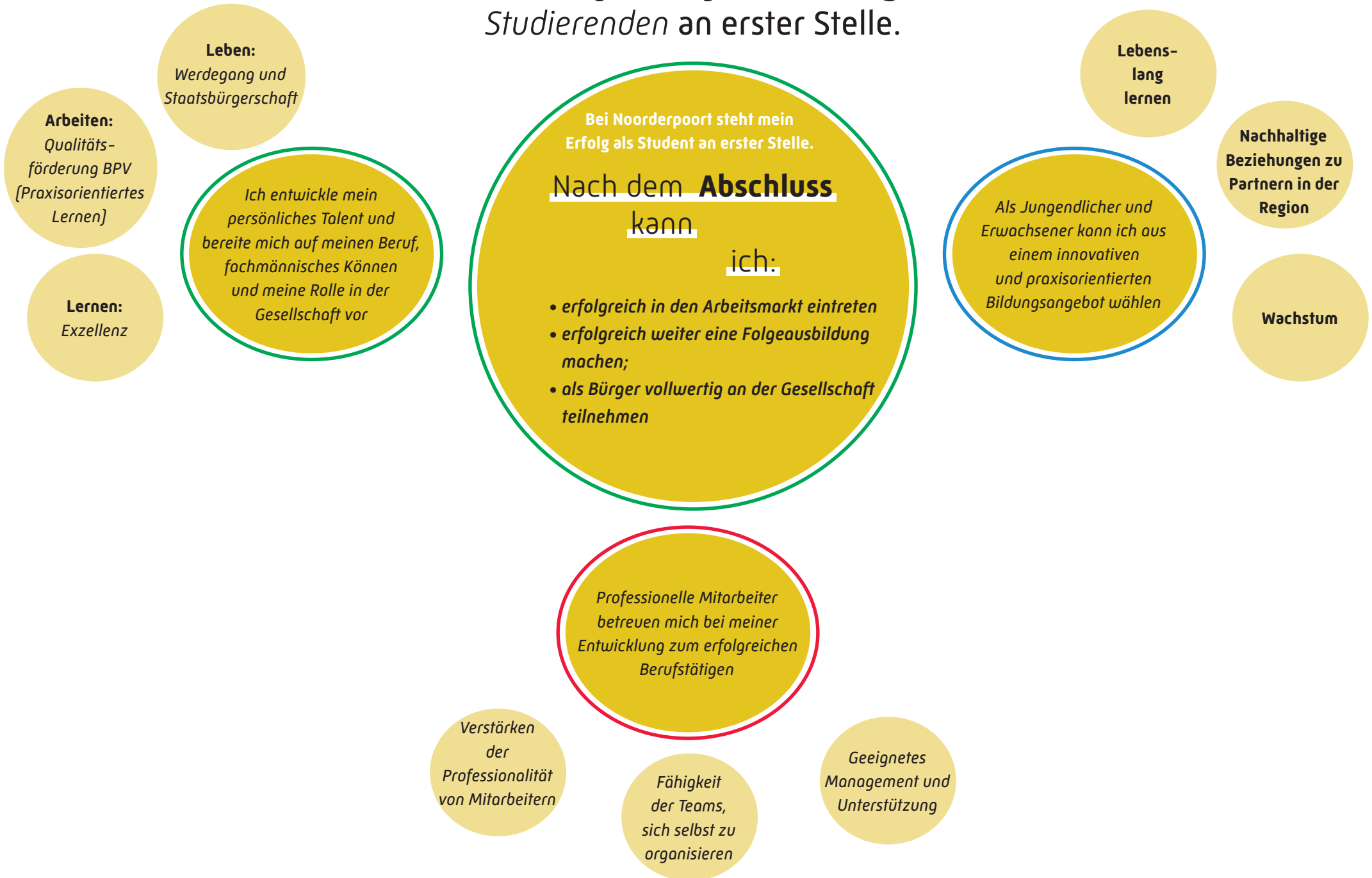


Diskussionsgrundlage: Der **Erfolg** des Studierenden an erster Stelle.



„Wir arbeiten gerne mit Praktikanten von Noorderpoort. Dank eines großen (Online-)Netzwerks, dem neben Noorderpoort und unserem Praktikumsbetrieb auch andere Fachleute angeschlossen sind, ist es möglich, schnell an Informationen über die Betreuung von Studierenden und die Vorgehensweise bei Problemen zu gelangen. Dadurch können wir Praktikanten individuelle Lösungen bieten und sie während ihres Praktikums optimal betreuen.“ - Arbeitgeber Grunneger Power, lokales Energieunternehmen

Ziele Qualitätsförderung BPV (praxisorientiertes Lernen)*:

1) Die Zufriedenheit mit der BPV-Betreuung von Noorderpoort sowohl bei (BOL- und BBL-) Studierenden als auch BPV-Unternehmen steigt auf einer 5-Punkte-Skala von 3,4 im Jahr 2013 auf 3,8 im Jahr 2017 und 2018. Um dies zu erreichen, wird u. a. auf die digitale Interaktion über den Studienfortschritt zwischen Schule und BPV-Unternehmen gesetzt.

2) 100 % der schwer vermittelbaren Studierenden werden u. a. durch das Praktikums-Service-Zentrum 2018 erfolgreich an geeignete BPV-Unternehmen vermittelt. Dies trägt auch zur Verhinderung von Studienabbrüchen bei Noorderpoort bei.

„Bei Noorderpoort bekomme ich alle Chancen, um mich zu profilieren und mich in meinem zukünftigen Beruf auszuzeichnen. Ich gehöre zu der ausgewählten Gruppe von Studierenden, die an speziell entwickelten VIP-Programmen teilnehmen können. Ich lerne, meine Qualitäten maximal zu entwickeln, sodass ich diese später bei meiner Arbeit, dem weiterführenden Studium und in der Gesellschaft einsetzen kann.“ - Mehmet Bodewes, Noorderpoort-Student

Ziele Exzellenz* :

1) Im Zeitraum 2015 - 2018 wurde für eine ausgewählte Gruppe Studierender der Fachoberschule Niveau 2, 3 und 4 jährlich ein wachsendes und qualitativ gutes Angebot im Bereich der Exzellenz-Ausbildung entwickelt und in den drei **VIP**-Programmen angewandt:

- Fachwettbewerbe
- Internationale Praktika
- Intensivprogramme Unterricht und/oder Berufspraxisvorbereitung

2) 2018 haben 5 % der Studierenden erfolgreich an unserem Exzellenz-Angebot teilgenommen und sich exzellente Fachkompetenzen angeeignet.

3) Die Anzahl der Studierenden, die sich erfolgreich in internationalen Praktika befinden, die die Qualitätskriterien für Exzellenz erfüllen, wächst von aktuell 1 % auf 2 % bis 2018.

4) Die teilnehmenden Studierenden bewerten das Angebot an Exzellenz durchschnittlich mit einer 7.

* Ziele Qualitätssicherungsplan Noorderpoort gelten bis 2018. Nach 2018 neue Normen festlegen.

Während meines Studiums der Krankenpflege habe ich mehr als nur ein Fach gelernt. Wir sind gut auf ein Leben und eine Laufbahn in diesem 21. Jahrhundert, in dem Veränderung und Entwicklung ein konstanter Faktor sind, vorbereitet.“

- Tammo Bodewes, ehemaliger Student Noorderpoort

Ziele Werdegang und Staatsbürgerschaft:

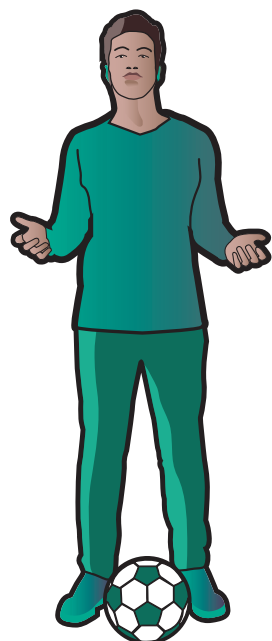
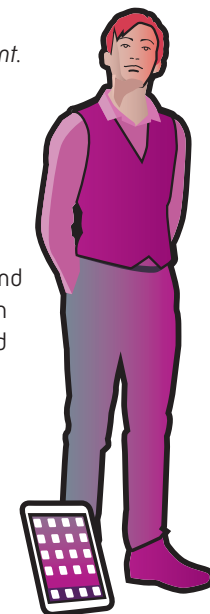
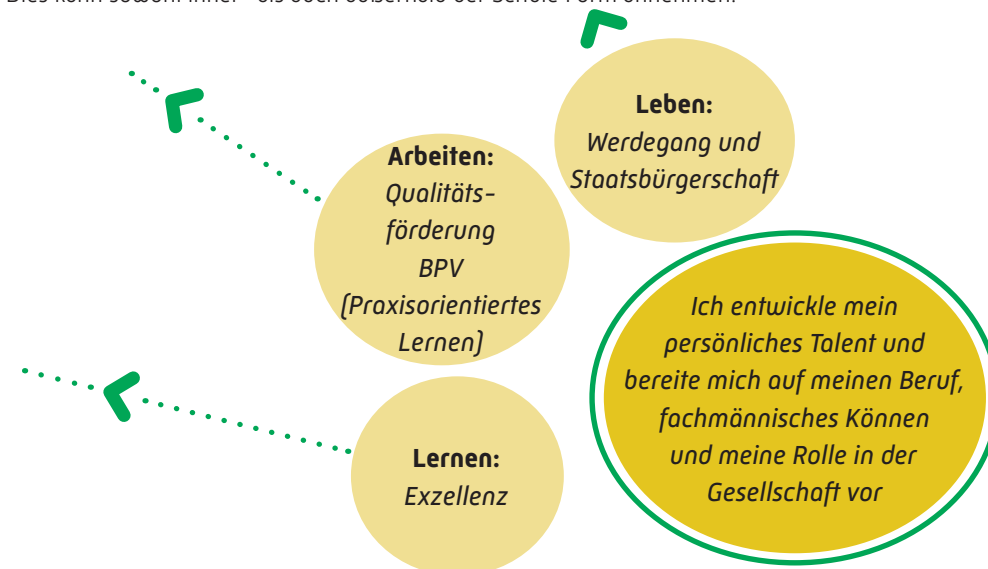
1) Laufbahnorientierung und -unterstützung hilft Studierenden bei der besseren und professionelleren Entscheidung im Hinblick auf Talententwicklung und zukünftigen Werdegang. Noorderpoort gibt zusammen mit dem zukünftigen Arbeitsbereich und dem hin- und weiterführenden Unterricht den fünf Laufbahnkompetenzen von Meijers und Kuijpers eine sichtbare Form:

- Qualitäten-/Kapazitätenreflexion *Wer bin ich, und was kann ich?*
- Motivationsreflexion *Was will ich?*
- Erkunden von Arbeitsgebieten *Was passt zu mir?*
- Laufbahnsteuerung *Wie erreiche ich das und welche Schritte unternehme ich?*
- Netzwerke *Wer kann mir dabei helfen?*

2) Die Zufriedenheit unter Studenten mit der Laufbahnbetreuung steigt (auf einer 5-Punkte-Skala) von 2,9 im Jahr 2015 auf 3,5 im Jahr 2020.

3) Für Noorderpoort sind berufliche Bildung und Staatsbürgerschaftsbildung untrennbar miteinander verbunden. Ausgehend vom Qualifikationsdossier werden untenstehende Punkte in den Lehrplan Laufbahn und Staatsbürgerschaft aufgenommen:

- Engagiertes Verhalten
 - Vitale Staatsbürgerschaft (u. a. Sport, Ernährung)
 - Soziale Aktualität in Schule/Studium
 - Nachhaltigkeit in der Teamarbeit
 - Kritisches Denken, Umgang mit der Welt der Informationen und Meinungsbildung
- Dies kann sowohl inner- als auch außerhalb der Schule Form annehmen.



„Die Welt der Energieübertragung verändert sich ständig. Aktuelles Wissen ist wichtig, um in der sich schnell entwickelnden Wirtschaft den Anschluss nicht zu verlieren. Dank der Community, die auf Initiative von Noorderpoort gegründet wurde, kann ich jederzeit an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. So halte ich mein Wissen und meine Fertigkeiten aktuell.“ – Boelo Bodewes, ehemaliger Noorderpoort-Student

Ziele „Ein Leben lang Lernen“:

1) Noorderpoort hat seit jeher eine starke Tradition im BBL-Bereich (berufsbegleitenden Bildungsweg). Der Anteil von BBL-Studierenden pro Studium steigt differenziert hinsichtlich des derzeitigen Noorderpoort-Durchschnitts von 16,6 % im Jahr 2014. Es wird ein durchschnittlicher Noorderpoort-Prozentsatz zwischen 17,5 % und 20 % im Jahr 2018 angestrebt.* Daneben steigt das Angebot an Studiengängen wie der BOL-BBL-Variante (berufsausbildender Bildungsweg/berufsbegleitender Bildungsweg) und dem dritten Bildungsweg gegenüber 2015.

2) Noorderpoort bietet spätestens 2020 ein geeignetes Angebot aus Bildung und/oder Umschulung (Wahlteile, BBL, individuelle Lösungen) für ehemalige Studierende und/oder Mitarbeiter von Betrieben/ Einrichtungen aus der Region. Um flexibles Lernen zu fördern, machen wir Gebrauch von „Blended Learning“ (integriertes Lernen).

3) Noorderpoort will nachhaltige Verbindungen mit ehemaligen Studierenden schaffen und entwickelt dafür ein Ehemaligen-Netzwerk. 2018 verfügt Noorderpoort über aktuelle (Kontakt-)Daten von 80 % der Absolventen nach dem Schuljahr 2016 – 2017. Ehemalige erhalten einen Gutschein für einen Wahlteil bei Noorderpoort.



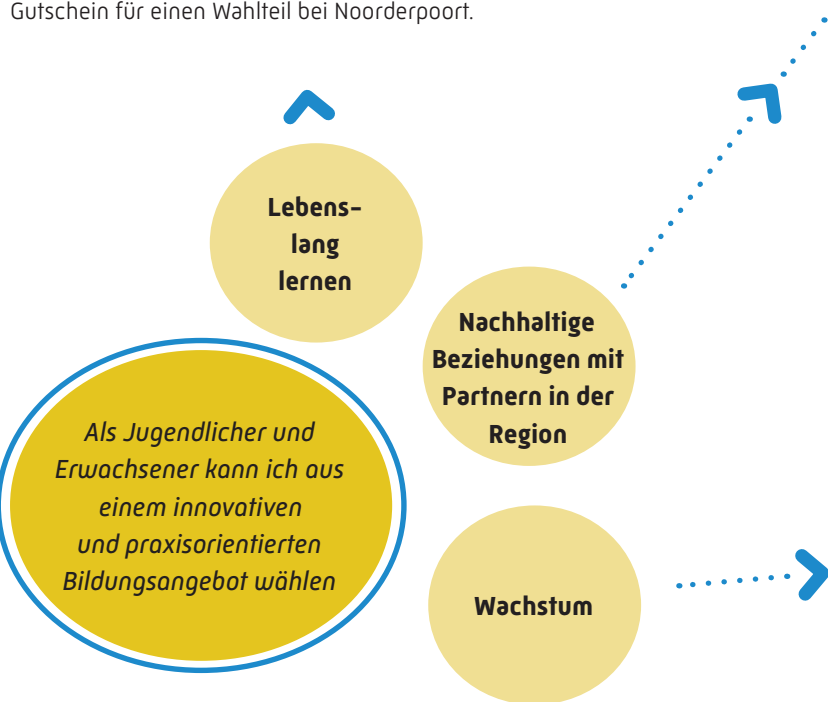
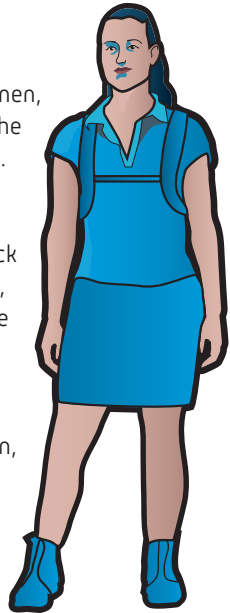
„Ich bin froh, dass meine Vorbildung gut zu meiner Ausbildung bei Noorderpoort passt. Nach einem zügigen und persönlichen Aufnahmegespräch habe ich ein geeignetes neues Studium angefangen. Die meisten Kurse absolviere ich in der Praxis, z. B. in Betrieben, sodass ich das, was ich gelernt habe, gleich auch anwenden kann.“ – Isa Bodewes, Noorderpoort-Studentin

Ziele Nachhaltige Zusammenarbeit mit Partnern in der (internationalen) Region:

1) Praxisorientierte Lernumgebung (Beispiele: Ausbildungsstätten, Aufträge aus Betrieben, Simulationen, Computerspiele, Gastdozenten, Exkursionen): Entsprechend den Möglichkeiten innerhalb der Branche oder des Sektors hilft jedes Studium, in der Praxis zu lernen, sowohl inner- als auch außerschulisch. Jedes Team nimmt dafür mindestens 2 nachweisbare Beispiele in den Teamplan auf.

2) Wechsel Fachoberschule-Fachhochschule: Fachoberschul-4-Ausbildungen (MBO 4) sind Ausdruck des Ziels von Noorderpoort, den Anschluss von Fachoberschule zu Fachhochschule für Studierende, die auf die Fachhochschule wechseln wollen, zu verstärken. Dies betrifft die folgenden Ziele: „Aktive Wahlhilfe“, „Generische Studienfertigkeiten Fachoberschule-Fachhochschule“, „Verbesserung Abgänge Fachoberschul-Ausbildungen mit hoher Abbruchquote in der Fachhochschule“, „Einführung von Wahlteilen beim Wechsel von Fachober- zu Fachhochschule“ und „Überwachung problematischer Wechsel“. Dies führt 2018 zu einem besseren Studienerfolg und weniger Abbrüchen, insbesondere dem Propädeutikum. Der durchschnittliche Abbruchprozentsatz steht im Einklang mit den nördlichen Leistungsabsprachen (maximal 27,5 %).

3) Wechsel VO (Oberschulunterricht)-Fachoberschule: Noorderpoort setzt sich für eine professionelle Übertragung und passende Umsetzung vom VO zur Fachoberschule ein.



„Ich habe die Anfänge von Noorderpoort 1996 miterlebt, das Wachstum des ROC (Regionales Bildungszentrum) in den Jahren danach, aber auch das Tief um 2014. Noorderpoort hat zum Glück immer auf Innovation und neue Unterrichtsbereiche gesetzt, wobei der Erfolg der Studierenden an erster Stelle steht. Dank der Tatkraft und dem Durchsetzungsvermögen von allen Kollegen konnte schließlich eine Zunahme der Anzahl an Studierenden von 5 % erreicht werden. Darauf bin ich stolz.“ – Baukje Bodewes, Teammanager Noorderpoort

Zielsetzungen Wachstum:

Reguläre Bildung:

1) In Noorderpoort insgesamt hat die Anzahl der Studierenden 2020 um 5 % gegenüber 2015 zugenommen, sodass Qualität und Einrichtungen aufrechterhalten bleiben können. Die Umsetzung kann pro Schule/Ausbildung unterschiedlich sein.

Schuldienstleistung:

2) Schulen revitalisieren Schuldienstleistungen in Verbindung mit dem Markt. Einsetzen für ein Wachstum gegenüber 2015.

Bildung:

3) Um auch für Erwachsene in der Stadt und Region weiterhin wichtig zu bleiben, investiert Noorderpoort weiter in Angebote für spezielle Zielgruppen wie Analphabeten und Neubürger. Dies erfolgt in enger Zusammenarbeit mit öffentlichen und privatwirtschaftlichen Kooperationspartnern. Ziel ist die Zunahme der Bildungs- und Einbürgerungsprogramme (z. B. bei Ankunft von Flüchtlingen) und die chancenreiche Weiterleitung von Teilnehmern aus der Ausbildung in den Berufsunterricht.

„Durch meine langjährige Erfahrung in der Wirtschaft besitze ich viel Wissen, das ich sehr gerne an die junge Generation weitergebe. Noorderpoort bietet mir die Chance, mich weiterzuentwickeln, und die ergreife ich mit beiden Händen.“ – Berend Bodewes, Quereinsteiger bei Noorderpoort und nominiert als Noorderpoort Dozent des Jahres 2021

Ziele Verstärkung Professionalität Mitarbeiter:

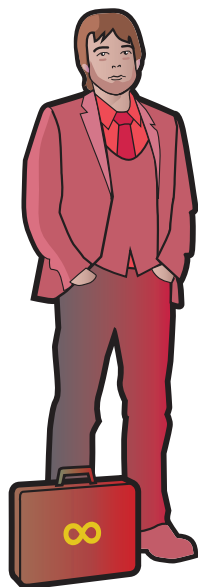
1) Bei Noorderpoort ist Qualifikation die Basis und nachweisliche und sichtbare Kompetenz die Norm. Pro Funktionsreihe gibt es einen Rahmen, in dem festgelegt ist, welche Voraussetzungen Mitarbeiter (dauerhaft) mindestens erfüllen müssen.

2) Im Profil von Noorderpoort geht es nicht nur um Kompetenz und Sachverstand, sondern ausdrücklich auch um professionelle Haltung und Einstellung, Teamarbeit, Talent und sichtbare Mitverantwortung. Mitarbeiter sind belastungsfähig, flexibel und tragen in ihrem täglichen Handeln bewusst zum Erfolg der Studierenden bei. Diesbezügliche Aktivitäten werden in Teamschulungsplänen ausgearbeitet.

3) Das Lehrkorpus erfüllt mindestens die Qualifikationen, die im Qualifikationsdossier des Dozenten/BIO-Gesetz festgelegt sind, und ist spätestens 2017 im Lehrerregister eingetragen. Sie erhalten hiermit zielgerichtet und zielstrebig ihre Professionalisierungsaktivitäten für die erneute Registrierung aufrecht. Noorderpoort unterstützt dies.

4) Noorderpoort erwartet sowohl von Studierenden als auch von Mitarbeitern den Willen, zu lernen. Mitarbeiter im Bildungsbereich erbitten jährlich Feedback bezüglich ihrer Kompetenz mithilfe von Studierendenevaluationen und kollegialer Unterrichtsbeobachtung. Dabei werden die Instrumente Profscan (90°) und ein 360°-Feedback eingesetzt.

5) Noorderpoort will bestmöglich den Entwicklungen im Arbeitsgebiet gerecht werden. Alle Mitarbeiter aus dem Bildungsbereich nehmen jährlich mindestens eine Aktivität in der Berufspraxis wahr (z. B. Dozentpraktikum, Jobbetreuung usw.), um ihre Kompetenz aufrechtzuerhalten und so aktiv in Verbindung mit dem Arbeitsgebiet, das sie unterrichten, zu bleiben. Sonstige Mitarbeiter nehmen jährlich mindestens eine Aktivität in einer Schule wahr, um mit den Entwicklungen im Bildungswesen Schritt zu halten.



Professionelle Mitarbeiter
betreuen mich bei meiner
Entwicklung zum erfolgreichen
Berufstätigen

Verstärken
der
Professionalität
von Mitarbeitern

Fähigkeit
der Teams,
sich selbst zu
organisieren

Geeignetes
Management und
Unterstützung

„Es ist schön, als Student von einem übersichtlichen Team aus Profis betreut zu werden. Durch die kurzen Wege ist es für mich immer klar, an wen ich mich bei Fragen wenden kann.“ – Isa Bodewes, Noorderpoort-Studentin

Ziele Verstärken „Team in Aktion“:

1) 2020 sind alle Teams selbstorganisierend und aufgabenkompetent. Dies bedeutet, dass das Team:

- eine gemeinsam getragene (Bildungs-)Vision hat;
- Klarheit besitzt über den Rahmen und den Auftrag des Teams;
- qualitäts- und ergebnisorientiert arbeitet und hierfür Verantwortung übernimmt.

2) Die Aufgabenkompetenz des Teams prägt u.a. den Stil der Führungskräfte und der Interventionen, um zu Selbstorganisation zu gelangen.

3) Jedes Team hat die professionelle Satzung auf der Grundlage von individuellen Fähigkeiten, Kompetenzen, Belastbarkeit, Vorlieben, Talenten und Funktion vollständig umgesetzt. Dabei wird geachtet auf eine ausgewogene Verteilung der Arbeit im Jahr und unter den Teammitgliedern.

„Seit einigen Monaten bin ich ein Teil des Pilotprojekts „vom Manager zum pädagogischen Leiter“. Das Ziel des Pilotteams besteht darin, mithilfe von guten Selbstverwaltungswerkzeugen viel administrative Arbeit überflüssig zu machen. Dadurch kann ich das Team besser in Richtung Aufgabenkompetenz betreuen.“ – Baukje Bodewes, Teammanager Noorderpoort



Ziele Geeignetes Management und Unterstützung:

1) Der Kurs personenorientiertes Führungsprofil wird fortgesetzt. Direktoren geben Anleitung auf der Grundlage von 5 Ergebnisbereichen aus dem Führungsprofil, ergänzt um Noorderpoort-weite Portefeuilles.

2) Der Vorgesetzte ist verantwortlich für die Betreuung des Teams auf dem Weg zur Aufgabenkompetenz und hat dabei eine ausgeprägte Personalfunktion gegenüber den Mitarbeitern. Spätestens 2017 beginnt die entwicklungsorientierte Beurteilung für Teamleiter, so, wie es sie bereits für Direktoren gibt. Je nach Aufgabenkompetenz des Teams kann dieses einen Vorschlag für die Benennung eines Teamleiters machen, wenn dies ansteht.

3) Noorderpoort wendet mindestens 68 % der verfügbaren Mittel für die direkte Durchführung der Berufsausbildung auf. Dies bedeutet eine Zunahme von 65 % auf 68 %.

4) Noorderpoort entscheidet sich für eine integrale und schlank konzipierte Unterstützung von Studierenden und Mitarbeiter. Es wird auf einen hochwertigen Stab hingearbeitet (sowohl zentral als auch in den Schulen) mit Fachkräften, die multidisziplinär und dienstleistungsorientiert arbeiten. Der Stab trägt mit Sachkenntnis zum primären Prozess bei, um den Erfolg des Studenten optimal zu unterstützen.