



SVO vakopleiding food

Samenvatting van de instellingsaudit

2, 9 en 23 oktober 2017

Datum: 17 januari 2018

Instelling

SVO vakopleiding food
Sleepboot 2, 3991 CN Houten

Bezochte scholen en teams

Regio Noord-West, Heerhugowaard
Regio Zuid-Oost, Best

Auditcommissie

De auditcommissie bestond uit:
Theo Brouwers, voorzitter
Andrea Wullink, auditor
Ronald Stevens, auditor
Eveline Rijnen, secretaris

De audit is uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van de Stichting Kwaliteitsnetwerk mbo.



Inhoud

1. Inleiding.....	4
2. Samenvatting.....	6

1. Inleiding

Op 2, 9 en 23 oktober jl. heeft de instellingsaudit van het Kwaliteitsnetwerk mbo bij SVO vakopleiding food plaatsgevonden. SVO is een landelijke opleider voor vakmensen in de foodsector en biedt meer dan 25 verschillende BBL-opleidingen en diverse trainingen op het gebied van food. Per studiejaar 2016-2017 is gestart met een BOL-opleiding Generation Food op de SVO-locaties in Houten, Zwolle en Best. SVO kent een regiostructuur, waarbij de onderwijsteams gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het gehele SVO-onderwijs in de desbetreffende regio. Naast de vijf regio's kent SVO een servicekantoor dat opereert vanuit Houten.

SVO heeft voor de periode 2017-2020 tien strategische thema's benoemd. Voor elk van de strategische thema's zijn een of meer ambities benoemd (voor 2020 of zoveel eerder als mogelijk). Via de Routekaarten is uitgewerkt wie wat de komende jaren doet om de ambities van SVO te realiseren. De strategische thema's zijn:

1. Onderwijskwaliteit
2. Instroom
3. Uitstroom
4. Medewerkers
5. Financien
6. Bedrijven
7. Opleidingsaanbod mbo-studenten
8. Trainingaanbod brede doelgroep
9. Onderwijslocaties
10. Expertisecentrum

De onderzoeksvraag

De centrale vraag voor de instellingsaudit is: 'Hoe kan SVO de kwaliteit van het onderwijs verder ontwikkelen, versterken of vernieuwen en wat is daarvoor gewenst'? SVO heeft aangegeven daarnaast aandacht te willen voor de volgende kwaliteitsaspecten:

- Voorlichting van studenten: volledig en eerlijk.
- Sturing: de samenwerking tussen het servicekantoor en de regio's op basis van de strategische thema's.
- De kwaliteit van het leraarschap in de volle breedte: didactisch handelen, betrokkenheid en professionalisering.

Audit en rapportage

De instellingsaudit is uitgevoerd conform het dialoogmodel. Dit model beoogt het gesprek tussen diverse betrokkenen en verantwoordelijken over de kwaliteit van het onderwijs te bevorderen. Het model dient als middel om samen inzicht te krijgen in de vraagstukken die van belang zijn om een volgende stap te maken in de ontwikkeling van de kwaliteit van het onderwijs en de organisatie. Naast een dialoogsessie met een brede afvaardiging vanuit SVO zijn twee audittrails uitgevoerd; bij de regio Noord-West in Heerhugowaard en de regio Zuid-Oost in Best. Bijlage 1 bevat het programma van de instellingsaudit.

Voorliggend rapport beschrijft de bevindingen van de audit. Na de samenvatting worden per onderdeel van het dialoogmodel (vermogen) de sterke punten en ontwikkelpunten benoemd. Tijdens de feedbacksessie 11 januari 2018 heeft de auditcommissie haar voorlopige bevindingen mondeling toegelicht en besproken met SVO; dit eveneens in de vorm van een dialoog. Het resultaat van deze feedbacksessie is een ontwikkelingsagenda, die in samenspraak met SVO tot stand is gekomen en toegevoegd aan de rapportage. De rapportage is vervolgens afgerond en door de voorzitter definitief vastgesteld op 17 januari 2018. De reactie van SVO is verwerkt in voorliggende definitieve rapportage. Het kwaliteitsnetwerk mbo evalueert na afloop de instellingsaudit bij SVO.

2. Samenvatting

SVO heeft een duidelijke missie: het wil dé opleider zijn in de voedingssector. Die hoge ambitie komt tot uiting in een breed en concreet uitgewerkt strategisch plan dat gekoppeld is aan de jaarplannen van de regio's. Het plan heeft betrekking op onderwijskwaliteit, instroom, uitstroom, medewerkers, financiën, bedrijven, opleidingsaanbod mbo, een breed trainingsaanbod, onderwijslocaties en expertisecentrum. De focus in de sturing lag de afgelopen periode sterk op formatie- en kostenreductie met een aantal ingrijpende keuzes op het gebied van onderwijs en de organisatie tot gevolg. Dit proces is goed doorlopen. Ook de herziening van de opleidingen in het kader van de nieuwe kwalificatiestructuur is afgerond zodat het strategische plan vanaf nu alle aandacht kan krijgen.

Nog onduidelijk is met wie en op welke punten SVO zich wil vergelijken op weg naar de top. Door onderwijsprogramma's van andere aanbieders te bestuderen kan inspiratie worden opgedaan maar ook strategisch positie worden gekozen bij de eigen profilering met een onderwijskundige visie. Bij het verhogen van de onderwijskwaliteit ligt de focus nu vooral op voorwaardelijke aspecten zoals het rooster, de digitale leeromgeving, het combineren van klassen en dergelijke, daar is zeker nog aan doelmatigheid te winnen. Belangrijk, maar een aantrekkelijk onderwijskundig concept zal op termijn de doorslag moeten geven om de top te bereiken. Het is belangrijk om in dit proces permanent in dialoog met de studenten en het werkveld te blijven.

SVO is sensitief voor landelijke ontwikkelingen in de branche en in het beroepsonderwijs en is zich ook bewust van de wettelijke eisen die gelden voor het onderwijs en de examinering. De banden met het werkveld en andere opleidingsorganisaties worden daarom stevig aangehaald met zichtbare resultaten in de vorm van docentstages, gastdocenten en workshops in co-creatie. Steeds vaker zijn echte opdrachten uit de markt het uitgangspunt voor onderwijsactiviteiten. De mbo-adviseur binnen het regioteam begeleidt studenten in de bpv en fungeert tegelijk als liaisonmanager voor het werkveld, een mooie combinatie. Het is nu aan de regioteams om een nauwkeurige analyse van de regionale bedrijven en hun behoeften te maken en de werving van studenten daar op af te stemmen.

SVO heeft kernwaarden geformuleerd als de pijlers van SVO. Dit zijn de 5 B's (betrokken, bevlogen, betrouwbaar, bewust, bepalend). In het strategisch plan heeft SVO benoemd dat alle medewerkers van SVO ambassadeurs van de organisatie zijn en in deze rol de 5 B's naar binnen en naar buiten uitstralen. De thema's en het ambassadeurschap komen terug in communicatie-uitingen, studiedagen, personeelsdagen en de HR-gesprekkencyclus. Daarnaast heeft SVO een professionaliseringsplan opgesteld waarin in grote lijnen de ontwikkeling van de medewerkers tot het jaar 2020 is beschreven. Aan de ambitie om als SVO het expertisecentrum van de gehele voedselbranche te zijn wordt, naast het branche-specifieke opleidings- en trainingsaanbod, invulling gegeven door het verzorgen van masterclasses, workshops, colleges voor ondernemers en medewerkers in de branche.

De teams onderkennen dat het didactische handelen (en daarmee ook het leerklimaat) een speerpunt van aanpassing en verbetering moet zijn. Het is belangrijk dat er op de korte termijn slagen worden gemaakt met meer uitdagende werkvormen en een betere feedback naar studenten. Professionalisering

moet daarom gepaard gaan met concrete opdrachten die de onderwijspraktijk van vandaag en morgen verbeteren of vernieuwen.

SVO heeft recent de inrichting van regio's, de rol van het servicekantoor en de planning- en control cyclus vernieuwd. Het doel is dat de regio's zelfstandiger worden en dat centralisering vooral de doelmatigheid moet dienen zoals brede inzetbaarheid van medewerkers, uniformering van processen zoals roostering en het inschrijven van studenten. Het strategisch plan is in al zijn facetten vertaald in concrete acties waardoor er een stevige basis is gelegd voor de plan-do-check-act cyclus.

Kwartaalrapportages en gesprekken tussen de regionale onderwijsmanager en het bestuur zorgen voor een verticale verbinding, het MT-overleg zorgt voor een horizontale verbinding. De onderwijsteams ervaren voldoende ruimte om met het servicekantoor het gesprek te voeren c.q. feedback te geven. De teams zijn gemotiveerd om de schouders er onder te zetten.

De beoogde doelmatigheid en cultuurverandering zijn nog niet volledig behaald. De centrale roostering werkt bijvoorbeeld nog niet in het voordeel van de regio's en de regio's denken nog onvoldoende 'out of the box' terwijl er grote uitdagingen liggen m.b.t. de instroom van studenten en de kwaliteit van het onderwijs. Het monitoren van de strategie wordt krachtiger als de strategische ambities een doorvertaling krijgen in de managementcontracten en de gesprekscyclus tussen bestuur en regio's. Bij de audits kan de focus dan meer komen te liggen op de onderwijskwaliteit.

SVO hanteert een ruim palet aan prestatie-indicatoren om inzicht te krijgen in deelnemersaantallen, studiesucces, de waardering van studenten, financiële prestaties en het bereiken van strategische doelen. De interne verantwoording is geregeld: van regiomanager, via het bestuur tot aan een Raad van Toezicht, Studentenraad en Raad van Advies (vertegenwoordigers van food-bedrijven).

De aansluiting tussen het strategisch plan en de jaarplannen is een aandachtspunt. Daarnaast mogen het onderzoek en de analyses die ten grondslag liggen aan de teamplannen een slag dieper om de actuele dilemma's scherper te krijgen. De scores van de tweejaarlijkse JOB-monitor lijken geruststellend maar daar kan SVO, zeker in deze transitiefase, onvoldoende op varen. De studenten die het auditteam heeft gesproken zijn kritisch over de kwaliteit van het onderwijs dat momenteel wordt aangeboden en de interne audits hebben de zwakke plekken in het onderwijs niet goed blootgelegd.

De centrale vraag voor deze instellingsaudit was: Hoe kan SVO de kwaliteit van het onderwijs verder ontwikkelen, versterken of vernieuwen en wat is daarvoor gewenst? De auditcommissie heeft daarvoor enkele ontwikkelingsvragen geformuleerd. Deze vragen zijn het uitgangspunt voor de feedbacksessie waarmee de instellingsaudit wordt afgesloten.

Ontwikkelingsvragen

1. De missie is dat SVO dé opleider wil zijn in de voedingssector, met wie wil SVO zich vergelijken en in welke zin onderscheid men zich in onderwijskundige visie, aanpak en didactiek?
2. Hoe realiseert men een inhoudelijk onderwijsprogramma dat 'state of the art' is voor de studenten en het beroepenveld?

3. Op welke wijze kunnen de regio's het partnerschap met bedrijven en VO-scholen structureel invulling geven, zodat het onderwijs en de studenten hiervan optimaal profiteren?
4. Hoe kan de gewenste professionele ontwikkeling van de teams gekoppeld worden aan het versterken van het onderwijs in de dagelijkse praktijk. Direct verband leggen tussen professionalisering en winst voor de directe praktijk van morgen.
5. Hoe kan het servicekantoor de regio's faciliteren om de onderwijsinhoud te versterken met minder administratieve lasten voor de teams?
6. Hoe wordt georganiseerd dat er grondige analyses worden gemaakt van het onderwijsproces, de examinering en het schoolklimaat, gebaseerd op betrouwbare en valide onderzoeksgegevens?

Namens de auditcommissie,

Theo Brouwers, voorzitter auditcommissie SVO vakopleiding food