



MISSIE VAN EUROCOLLEGE

Het onderwijs van EuroCollege richt zich op de ontwikkeling van een positieve mindset, mentaliteit en ondernemend vermogen van studenten, zodat zij niet alleen het maximale uit zichzelf halen in denken en doen, maar zich ook krachtig en concurrerend onderscheiden bij het betreden van de arbeidsmarkt of het starten van een eigen business.

VISIE OP OPLEIDEN

EuroCollege kiest voor een opleidingsaanpak waarin de eisen van het bedrijfsleven, de eisen die aan het beroep worden gesteld en de mogelijkheden en (eigen-)vaardigheden van de student centraal staan. EuroCollege heeft de overtuiging dat naast het verwerven van kennis, inzichten en vaardigheden die nodig zijn voor het beroep, gewerkt dient te worden aan het ontwikkelen van discipline, wilskracht, en een ondernemende mindset.

Door middel van Learning by Doing (onder andere het Senior Project Onderwijs) ervaren onze studenten dat door middel van (zelf-)discipline, wilskracht en doelen stellen succes voor een ieder bereikbaar is. Hindernissen zijn te overwinnen door een ondernemende houding waarbij, "niet opgeven", "doorgaan", "inzet", "doelgerichtheid", "creativiteit", "hard werken" en vooral 'samenwerken' de belangrijkste ingrediënten zijn.

Zelfdiscipline is een deugd omdat de student de regie in denken en doen in eigen handen neemt. Een goed boek lezen kost tijd, maar inspireert en traint de hersenen. Structuur geeft houvast en ambitieuze en gekoesterde doelen worden een 'burning desire' en passie is geboren!.

EuroCollege gelooft in persoonlijke aandacht voor onze studenten. Door middel van coaching, teamspirit en kleinschalig klassikaal intensief onderwijs transformeren wij onze studenten dusdanig dat zij met een voorsprong de markt betreden. De kleinschaligheid van een vestiging biedt een veilige omgeving waarbinnen de EuroCollege spelregels, Learning by Doing, No pain no No gain, Pakkendag en het hiërarchische respect tussen begeleider/student, leermeester/student zorgen voor een EuroCollege-waardige beleving en esprit de corps.

Essentieel is de passie en commitment van de stafleden, leermeesters, docenten en andere interne en externe betrokkenen bij de opleidingen binnen de organisatie. Zij zijn de cultuurdragers, die doen wat EuroCollege belooft en verkoopt. Zij zijn het voorbeeld voor studenten in het denken en doen wat EuroCollege bij de studenten wil ontwikkelen.

Ons succes is het succes van onze studenten. Staf, leermeesters, docenten werken samen met de studenten naar het einddoel. Wij laten niemand achter. Waar nodig doen wij aan maatwerk, bedenken wij oplossingen en zetten wij alles op alles om samen met onze studenten het einddoel te bereiken

EuroCollege staf is een voorbeeld in succesvol denken en doen, in "no Pain, No Gain" en "Learning by doing". Alle stafleden werken aan een uniforme uitvoering van het onderwijs, de examinering en EuroCollege beleving in de vorm van spelregels en de EuroCollege waarden en normen. Als staf laten wij elkaar niet achter, maar werken wij samen en respecteren wij hierbij ieders eigenheid, ieders kennis en kunde. De stafleden tonen bereidheid om in openheid te leren individueel of van elkaar. Alleen samen zijn wij sterk en een voorbeeld voor onze studenten, ouders.

Als vestiging, als team zijn wij het voorbeeld voor onze studenten zodat zij van ons kunnen leren hoe succes bereikt wordt: positief, doelgericht, altijd bereid om een stap extra te zetten, samen en lerend.



FEEDBACK IN BOUWSTENEN

VISIE

- Afwezigheid van visie en uitwerking m.b.t. aanname beleid en vereiste kwalificaties.
- Onvoldoende doorvertaling van de strategie in de organisatie, waar gaan we heen en waarom doen wij dingen zoals wij ze doen.
- Onvoldoende mate van transparantie vanuit het management m.b.t. de strategie.
- Instroom normen van studenten handhaven.

COMMUNICATIE & VERTROUWEN

- Communicatie top-down, manier en stijl van communiceren.
- Gebrek aan onderling vertrouwen.
- Wat we verkopen (versneld & begeleid) ook kunnen waarmaken.
- Kom afspraken na en doen wat we beloven te doen. Doel is blijde en trotse studenten.
- Communicatie in het gehele proces marketing-vestiging-afstudeeracademie-diploma keten loopt niet soepel door onduidelijk proces en communicatie.

PROCESSEN

- Ontbreken van processen en procedures, de kennis is er maar waar.
- Onduidelijke processen zowel primair als secundair.
- Inhoud curriculum niet consistent, teveel overlap in sommige vakken.
- Kwaliteit examenbureau schiet te kort.
- Geen uitgewerkte, eenduidige en samenhangende werk processen.
- Eenzijdige focus op uitvoering van EC concept.
- Onderwijs en examenkwaliteit.
- Iedereen is voornamelijk bezig met crisismanagement waardoor eigen werkzaamheden in gedrang komen.
- Prioriteiten stellen i.p.v. tijd stoppen in de meest onlogische zaken waardoor belangrijke taken blijven liggen.

PERSONEEL

- Vestigingen beschikken niet over evenwichtige teams, de juiste docent op de juiste plek.
- Geen duidelijke HR strategie/aanpak m.b.t ontwikkeling van personeel/scholing/verloop.
- Instroom normen handhaven!
- Werkdruk wordt als hoog ervaren, daardoor veel stress, burn-outs en uitval.
- Onboardings proces nieuwe mensen is er niet.
- Structurele onderbezetting op de werkvloer waardoor extreem hoge werkdruk binnen alle divisies.
- Meer investeren in medewerkers. Grote uitstroom onder personeel, kapitaal vernietiging.
- Aanname beleid.
- Stafleden op sleutelposities met teveel taken en werkzaamheden.
- Juiste mensen op de juiste plek i.p.v. als marionetten door de vestiging verschuiven.
- Iedereen hetzelfde behandelen.

ORGANISATIE & STRUCTUUR

- Incidenten management-gebrek aan structuur en plan.
- Gebrek aan samenwerking en communicatie tussen vestigingen.
- Gebrek aan goede ICT infrastructuur/digitalisering/ automatisering.
- Gebrek aan leiderschap/management.
- Governance (wie is waarvoor verantwoordelijk, RACI, rollen onduidelijk).
- Incident en emotie management i.p.v. structureel management.
- Geen duidelijke functieomschrijving waardoor geen duidelijkheid is m.b.t. verantwoordelijkheid / ownership / verwachtingen.
- Geen helder leiderschap, geen draagvlak en samenwerking, veel ad hoc ondoordachte veranderingen.
- Te snelle groei van aantal vestigingen en achterblijvend ontwikkelvermogen van de onderneming.
- Stafleden op sleutelposities met teveel taken en werkzaamheden.

LEERMEESTERS & DOCENTEN

- Leermeesters en docenten voldoen niet aan vereisten en kwaliteiten die de board graag bij hen terugziet.