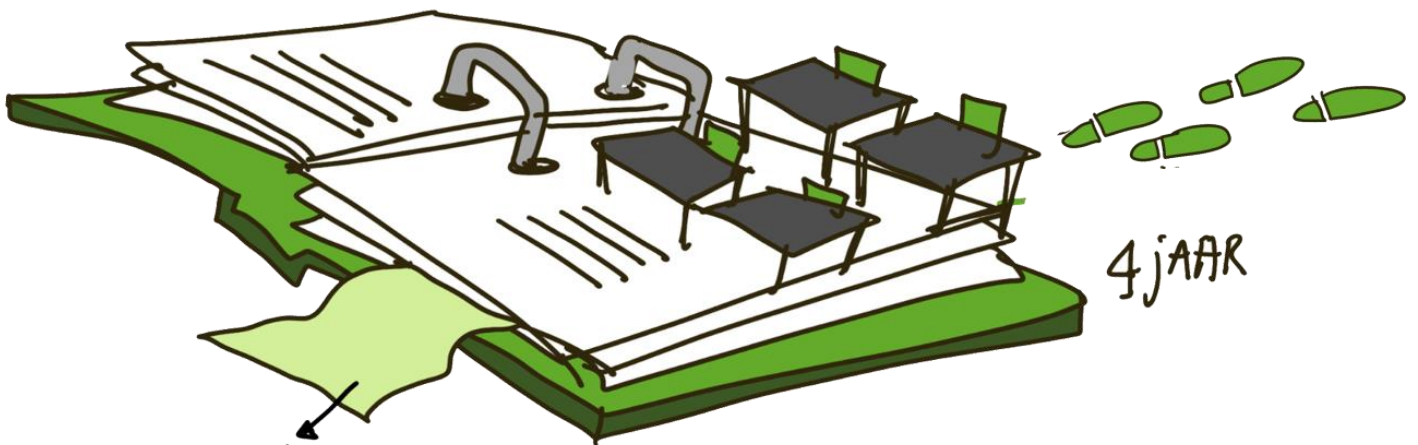


SCHOOLPLAN VO



PLAN VO

TERRA

Schoolplan vo 2019-2023

Voorwoord

In de komende vier schooljaren focussen wij ons met name op de uitdaging om groen onderwijs door te ontwikkelen en een doelmatige, duurzame organisatie van opleidingen te verwezenlijken. Wij willen daarin een sterke regionale partner zijn waarbij we samen met andere onderwijsinstellingen en onze stakeholders een bijdrage leveren aan een gevarieerd onderwijsaanbod en de ontwikkelingen binnen de groene sector.

Kwaliteitsverbetering en professionele ontwikkeling lopen als een rode draad door alle initiatieven die we ondernemen. Kwaliteitsgericht werken wordt binnen teams steeds meer een vanzelfsprekendheid. Wij verzorgen binnen Terra “gewoon goed groen onderwijs”. We werken daarbij aan een transparante en slagvaardige organisatie met meer ruimte en eigenaarschap voor leerlingen, studenten en medewerkers.

Op weg naar duurzaam betekenisvol groen onderwijs in onze regio

Het strategisch beleid Terra wordt eens per 4 jaar vastgesteld: Koers Terra. De keuzes vanuit de Koers worden voor het vo verder uitgewerkt in dit Schoolplan, voor het mbo in de Kwaliteitsagenda mbo.

Voor onze leerlingen in het vo willen we goed groen onderwijs bieden waarbij het leren op Terra zingevend en uitdagend is. Onderwijs dat in verbinding met de praktijk wordt vormgegeven en leerlingen optimaal toerust om keuzes te kunnen maken voor de toekomst na deze schoolperiode.

Dit schoolplan beschrijft het beleid en de ambities van Terra vo voor de periode 2019-2023. De inhoud van het Schoolplan is de komende vier schooljaren richtinggevend voor planvorming van de directie, de vestigingen en de teams. We willen de ontwikkelingen binnen de organisatie goed volgen en indien nodig bijsturen. Uiteindelijk moet het realiseren van deze plannen ervoor zorgen dat we onze ambities de komende vier jaren waar gaan maken.

Groningen, 14 oktober 2019

College van Bestuur

Regiodirectie Terra

Dhr. T. Wennink

Mevr. T. Vos

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	2
Inhoudsopgave.....	3
Wie zijn wij?.....	5
<i>Missie en visie Terra</i>	<i>5</i>
<i>Kernwaarden Terra</i>	<i>5</i>
<i>Visie op Leren</i>	<i>5</i>
<i>Klimaat</i>	<i>5</i>
Toekomstgericht	6
Speerpunten 2019-2023	7
<i>Leeswijzer</i>	<i>7</i>
Gewoon goed groen onderwijs.....	8
<i>In 2023 zien we het volgende..</i>	<i>8</i>
<i>Wij werken tussen 2019-2023 aan...</i>	<i>8</i>
<i>Trends en factoren</i>	<i>8</i>
<i>Ambitie</i>	<i>9</i>
<i>Doelstellingen.....</i>	<i>10</i>
Wij doen ertoe in de regio	11
<i>In 2023 zien we het volgende..</i>	<i>11</i>
<i>Wij werken tussen 2019-2023 aan...</i>	<i>11</i>
<i>Trends en factoren</i>	<i>11</i>
<i>Ambitie</i>	<i>12</i>
<i>Doelstellingen.....</i>	<i>12</i>
Naar een kwaliteitscultuur.....	14
<i>In 2023 zien we het volgende..</i>	<i>14</i>
<i>Wij werken tussen 2019-2023 aan...</i>	<i>14</i>
<i>Trends en factoren</i>	<i>14</i>
<i>Ambitie</i>	<i>15</i>
<i>Doelstellingen.....</i>	<i>15</i>
Een leven lang professionaliseren.....	17
<i>In 2023 zien we het volgende..</i>	<i>17</i>
<i>Wij werken tussen 2019-2023 aan...</i>	<i>17</i>
<i>Trends en factoren</i>	<i>17</i>
<i>Ambitie</i>	<i>18</i>
<i>Doelstellingen.....</i>	<i>18</i>
Huidige stand van zaken.....	20
Onderwijskundig beleid.....	21
<i>Onderwijsaanbod</i>	<i>21</i>

<i>Zicht op de ontwikkelingen en begeleiding</i>	22
<i>Pedagogisch-didactisch handelen</i>	23
<i>Onderwijstijd</i>	23
<i>Schoolklimaat en veiligheid</i>	24
<i>Leerlingparticipatie</i>	24
Kwaliteitszorg.....	25
<i>Beleidscyclus.....</i>	25
<i>Kwaliteitsbeleid</i>	26
<i>Verantwoording en dialoog.....</i>	27
Personeelsbeleid.....	28
<i>Strategische personeelsplanning.....</i>	28
<i>Bevoegdheden.....</i>	28
<i>Onderhouden bekwaamheden en professionalisering</i>	29
<i>Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding</i>	29

Wie zijn wij?

Terra is een opleidingscentrum dat praktijkonderwijs, vmbo-groen, het Groene Lyceum, mbo en volwassenenonderwijs (TerraNext) aanbiedt in de provincies Drenthe, Groningen en Friesland. Onze opleidingen hebben een 'groen karakter', wat inhoudt dat de opleidingen te maken hebben met plant, dier, voeding, gezondheid, natuur, milieu en leefomgeving.

Terra heeft 12 vestigingen. Onze mbo-opleidingen worden aangeboden in Assen, Emmen, Groningen, Meppel en Winschoten en onze vmbo-groen-opleidingen in Assen, Eelde, Emmen, Meppel, Oldekerk, Winsum en Wolvega. Het Groene Lyceum kan worden gevolgd in Assen, Eelde, Emmen, Meppel, Winsum en Wolvega. Het praktijkonderwijs wordt aangeboden in Winsum. Het volwassenenonderwijs (TerraNext), wordt –geregistreerd vanuit Eelde - verzorgd op één van onze vestigingen of bij een bedrijf of instelling 'in company'. Terra maakt samen met het Dollard College en rsg de Borgen deel uit van Onderwijsgroep Noord.

Missie en visie Terra

Onze missie is om onze leerlingen zelf te laten ontdekken wat waardevol en belangrijk voor hen is. Het onderwijs is meer dan kennis en vaardigheden overdragen. Wij dagen de leerlingen uit om betekenisbewust te worden. Hiermee bedoelen we dat leerlingen die afkomstig zijn van Terra bekwame (vak)mensen zijn, die bovendien weten welke bijzondere waarde ze voor anderen kunnen en willen hebben. We drukken deze missie uit in onze merkbeloofte: Bij Terra worden mensen bewust, bekwaam en betekenisvol.

Wij willen betekenisvol onderwijs zien, dat geen andere grenzen accepteert dan de grenzen van de ambities en talenten van leerlingen. Wij zijn ervan overtuigd dat elk mens iets wil en kan betekenen voor anderen. Ons onderwijs creëert voorwaarden om waardevol te zijn en te kunnen presteren op persoonlijk en professioneel vlak en als burger in onze samenleving.

Kernwaarden Terra

Gemeenschappelijk versterkend en *bewust persoonlijk* zijn de twee kernwaarden die centraal in de organisatie staan. Met *gemeenschappelijk versterkend* bedoelen wij dat we in alles wat we doen elkaar opzoeken vanuit de overtuiging dat wij met elkaar sterker zijn dan alleen. *Gemeenschappelijk versterkend* staat ook voor de ambitie om de samenleving waarvan wij allen onderdeel zijn te versterken.

Bewust persoonlijk staat voor ons voor het persoonlijke 1-op-1 contact. Het niveau van menselijke relaties waarop alles tot stand komt. Weten wat de ander en jezelf beweegt, elkaar kennen en erkennen, gericht zijn op het belang van de ander, weten wat je voor elkaar kunt en wilt betekenen; dat is voor ons *bewust persoonlijk*.

Visie op Leren

Terra streeft naar betekenisvol groen onderwijs dat leerlingen en studenten uitdaagt om te ontdekken waar ze voor staan, wat hen drijft, waar ze goed in zijn en wat ze waard zijn. We leren hen keuzes maken en proactief handelen. Leren dat motiveert tot het zetten van nieuwe stappen in de toekomst zowel professioneel als maatschappelijk.

Klimaat

Wij bieden op al onze scholen een groene, (kleinschalige) leeromgeving waar leerlingen zich succesvol kunnen ontwikkelen. Wij zijn trots op het pedagogisch veilige klimaat dat leerlingen bij ons ervaren. Wij investeren in duurzame relaties met al onze partners en vinden het belangrijk om onderwijs en begeleiding met persoonlijke aandacht te bieden.



Deel 1

Toekomstgericht

Speerpunten 2019-2023

Voor het vo zijn voor de komende 4 schooljaren speerpunten gedestilleerd. Deze speerpunten staan centraal binnen dit Schoolplan. De ambitie en daarmee deze speerpunten komen voort uit het traject 'Op weg naar de toekomst' dat begin 2018 samen met De Argumentenfabriek is gestart. Zowel Terra-breed als op elke vo-vestiging vonden er denksessies plaats. Tijdens deze denksessies hebben in wisselende samenstellingen zowel leerlingen, ouders, docenten en directie als ook externe belanghebbenden meegedacht over de gewenste toekomst van Terra vo. Naar aanleiding van elke denksessie is er een overzichtelijke informatiekaart opgeleverd. Deze verzameling kaarten heeft Terra geholpen om na te denken over de richting waarin wij ons de komende jaren willen ontwikkelen.

De uitkomst hiervan kan worden teruggebracht tot de volgende vier speerpunten:

- gewoon goed groen onderwijs;
- wij doen ertoe in de regio;
- naar een kwaliteitscultuur;
- een leven lang professionaliseren.

Leeswijzer

De speerpunten worden één voor één uitgewerkt in een aantal alinea's volgens een vaste volgorde. Bij de alinea *'in 2023 zien we het volgende..'* worden zichtbaar gedrag en concrete handelingen genoemd waar Terra naar streeft. Daarnaast wordt er per speerpunt één doelstelling uit alle gestelde doelstellingen uitgelicht die we de komende vier schooljaren centraal stellen als hoofddoel. Onder het kopje *'trends en factoren'* stellen we daarna vast wat voor ontwikkelingen we zien in de wereld om ons heen waarmee we rekening dienen te houden. Onder het kopje *'ambitie'* worden de speerpunten uitgewerkt. Onder *'doelstellingen'* wordt de ambitie opgedeeld in een aantal gestelde doelen. Deze doelen worden door de vestigingen in het vestigingsjaarplan concreter uitgewerkt zodat de doelen aansluiten bij de situatie van de vestiging.

Gewoon goed groen onderwijs

In 2023 zien we het volgende..

DE LEERLING ervaart het leren op Terra als zingevend en uitdagend. De leerling voelt dat hij regie kan nemen over zijn eigen leerproces. Leren gebeurt volgens de leerlingen op Terra in verbinding met de praktijk; zowel binnen als buiten de school waarbij toekomstbenodigde vaardigheden worden aangeleerd.

DE DOCENT geeft uitdagend les met een onderwijsprogramma dat aansluit bij de laatste ontwikkelingen op de (groene) arbeidsmarkt. De docent maakt binnen zijn lessen verbindingen met andere vakken en sectoren binnen en/of buiten de school en biedt zijn leerlingen regelmatig keuzes. Hij begeleidt leerlingen bij het maken van die keuzes en het ontwikkelen van de toekomstbestendige vaardigheden. De visie van Terra wordt door de docent in zijn communicatie en handelen uitgedragen.

TERRA leidt zijn leerlingen op voor de toekomst. Het curriculum sluit aan bij ontwikkelingen in de arbeidsmarkt door de actieve samenwerking met de regio. Leerlingen krijgen binnen Terra niet alleen kennis, maar worden ook begeleid bij de ontwikkeling van toekomstbestendige vaardigheden en het maken van keuzes. De ondersteunende processen in de organisatie bieden effectieve ondersteuning bij het primaire onderwijsproces. Alle vestigingen laten onderwijsvernieuwingen zien die zijn herkomst hebben uit de informatiekaarten van de Argumentenfabriek.

Wij werken tussen 2019-2023 aan...

het aanbieden van toekomstgerichte en betekenisvolle lesstof

- Bieden van vakoverstijgende leeromgevingen (vakken, projecten, lessen);
- Verbinden van groene- en avo vakken, verschillende sectoren, met andere onderwijsinstellingen en bedrijven binnen onze leeromgevingen;
- Aandacht binnen onze lessen voor de kernvaardigheden tekstbegrip, rekenen en plannen;
- Aandacht binnen onze lessen voor toekomstgerichte vaardigheden;
- Leerlingen keuzemogelijkheden bieden (lesinhoud, niveau, tempo) en hierbij begeleiden;
- Leren vindt over, in en mét de praktijk plaats.

Trends en factoren

Het onderwijs neemt een centrale plaats in binnen de samenleving en wordt beïnvloed door wat er in de samenleving gebeurt. De context waar het onderwijs mee te maken heeft is complex en volop in beweging. De trends en factoren die volgens Terra het meest van invloed zijn op ons onderwijs, zijn gevat in een trends- en factorenkaart.

Hierin komt naar voren dat er veel van Terra wordt gevraagd door:

- stevige opdrachten vanuit het Ministerie van OCW en de VO-raad;
- de maatschappelijke mening over de huidige staat van het onderwijs en de breed gedragen opvatting hoe onderwijs zou moeten worden ingevuld;
- leerlingen die het onderwijs als niet inspirerend en betekenisvol ervaren;
- dalende leerlingaantallen in verband met krimp;
- de interne transitie naar een teamgecentreerde organisatie die om meer inbedding vraagt voordat teamgecentreerd organiseren in het dagelijks handelen en denken van alle medewerkers waarneembaar is.

Tegelijkertijd ziet Terra juist ook volop kansen in het huidige onderwijsklimaat om onderwijs te bieden en te ontwikkelen dat toekomstbestendig en uitdagend is doordat:

- samenwerking in de regio door het Ministerie van OCW wordt gestimuleerd;
- de arbeidsmarkt vraagt om meer verbinding met het onderwijs;
- groen een steeds belangrijkere rol krijgt in de zogenaamde grijze sectoren zoals binnen zorg en welzijn, bouw en techniek;
- de consensus vanuit de maatschappij dat onderwijs een houding van een leven lang leren dient bij te brengen;
- technologie innovatieve mogelijkheden biedt.

Ambitie

Onderwijsinhoud

Terra biedt eigentijds groen onderwijs dat aansluit op onze visie op leren. Bij ons worden leerlingen goed voorbereid op vervolgonderwijs, de maatschappij en zijn toekomstige beroepsinvulling door in te spelen op de snel veranderende samenleving. Dit betekent dat wij onze leerlingen laten leren over, in en mét de praktijk. Wij geven ons onderwijs daarbij in samenwerking met de regio vorm om zingevend, praktisch en voor leerlingen meer betekenisvol onderwijs te bieden dat tevens aansluit op de behoeftes van de arbeidsmarkt. Wij werken niet alleen samen met groene-, maar ook met zogeheten 'grijze' sectoren (bedrijven en scholen). Toekomstige beroepsinvullingen van onze leerlingen zullen namelijk steeds vaker plaats vinden op het snijvlak van verschillende sectoren.

Wij sluiten in ons onderwijs aan bij de wensen en behoeftes van leerlingen door keuzemogelijkheden te bieden, een mix van docent- en leerlinggestuurd onderwijs te geven en ons lesprogramma te actualiseren met passende thema's zoals duurzaamheid, klimaatverandering, voedselzekerheid en de kwaliteit van onze leefomgeving. Wij laten daarmee zien dat leren bij Terra zingevend is en aansluit bij de leerling zijn eigen leefomgeving. Wij vinden hierbij het verwerven van groene kennis belangrijk, maar wel steeds in combinatie met (sociale) vaardigheden die nodig zijn om te kunnen excelleren in een sterk veranderende maatschappij en arbeidsmarkt.

Werkwijze

Onze leerlingen en hun leerproces staan bij ons centraal. Het werken in teams, de inrichting van de onderwijslogistieke processen en de uitvoering van rollen en taken van het onderwijsondersteunend personeel, bureau ondersteunende diensten en het management ondersteunen hierbij; zij faciliteren het primaire onderwijsproces. De vestigingen werken de uitkomsten van de visievormende denksessies met de Argumentenfabriek uit naar zichtbaar gedrag en handelen met als doel om uitvoering te geven aan onze koers en daarmee te werken aan eigentijds toekomstbestendig en uitdagend groen onderwijs.

Doelstellingen

Onderwijsinhoud

De aangeboden lesstof is toekomstgericht en betekenisvol.

Elke vestiging biedt meerdere vakoverstijgende leeromgevingen (vakken, projecten, lessen) aan waarbij verbinding tussen groene- en avo vakken wordt gelegd en/of verbinding tussen verschillende sectoren met andere onderwijsinstellingen of bedrijven wordt gemaakt.

Binnen onze leeromgevingen krijgen leerlingen daarnaast regelmatig keuzemogelijkheden die het leerproces qua inhoud, niveau en/of tempo aanpast. De keuzes hebben als doel om het leerproces van de leerling beter aan te laten sluiten bij tussentijds verworven inzichten rondom de leerling zijn eigen toekomstperspectief, wensen, behoeftes en talenten. Leerlingen worden begeleid bij het maken van passende keuzes.

Leerlingen leren over, in en mét de praktijk.

De praktijk van buiten school wordt met regelmaat binnen het klaslokaal gebracht en waar mogelijk vindt het leren periodiek ook buiten school plaats.

Leerlingen ontwikkelen bij ons toekomstbestendige vaardigheden.

In elk leerjaar en leerniveau wordt aandacht besteed aan het ontwikkelen en toetsen van de toekomstbestendige vaardigheden zoals kritisch- en creatief denken, problemen kunnen oplossen, sociale vaardigheden zoals samenwerken en netwerken, informatievaardigheden en ict-basisvaardigheden. Er is daarnaast binnen ons lesprogramma ook blijvend aandacht voor de traditionele kernvaardigheden zoals tekstbegrip, rekenen en plannen. Deze kernvaardigheden zijn nodig om andere theoretische kennis zorgvuldig aan te kunnen leren. Dit wordt in het curriculum en het toetsbeleid vastgelegd.

Werkwijze

De ambities van Terra leiden tot zichtbare onderwijsverbeteringen op de vestigingen.

De uitkomsten van de denksessies met de Argumentenfabriek worden in de Vestigingsjaarplannen als ambities en doelen opgenomen. Er zijn in 2023 onderwijsverbeteringen zichtbaar op alle vestigingen die terug te herleiden zijn naar de informatiekaarten.

De visie van Terra wordt door medewerkers uniform uitgedragen.

Medewerkers committeren zich aan het uitdragen van de visie in hun communicatie en concrete handelen.

Onderwijslogistieke processen ondersteunen het primaire onderwijsproces.

Het rooster volgt de visie van Terra. In het roosterplan wordt opgenomen hoe het rooster het belang van de visie en het primaire onderwijsproces versterkt.

Ondersteunende taken en rollen staan in dienst van goed onderwijs kunnen bieden.

De uitvoering van ondersteunende taken en rollen van het onderwijsondersteunend personeel, bureau ondersteunende diensten en het management dienen de visie op leren van Terra te allen tijde te ondersteunen en de organisatiemissie te behartigen. Structurele evaluatiemomenten dragen bij aan het verbeteren van ondersteuningsprocessen.

De nieuwe leerweg rondom vmbo GT/GL is ingericht en wordt uitgevoerd.

Terra bereidt het proces voor de inrichting van de gecombineerde vmbo GT/GL leerweg voor en start de uitvoering.

Wij doen ertoe in de regio

In 2023 zien we het volgende..

DE LEERLING krijgt een breed en aantrekkelijk onderwijsaanbod in de regio. De lessen die de leerling volgt bevatten de laatste ontwikkelingen op groengebied, leggen verbindingen tussen groen- en grijze sectoren en maakt gebruik van authentieke praktijksituaties om de leerling ervaring te laten opdoen. De leerling besteedt regelmatig aandacht aan loopbaanoriëntatie en komt meerdere keren in aanraking met het bedrijfsleven zowel binnen de klas als buiten de school.

DE DOCENT is omgevingsbewust en op de hoogte van wat er speelt in de regio. De docent betreft in zijn lessen de regio en de ontwikkelingen die in zijn vakgebied spelen en laat de les waar mogelijk ook periodiek buiten de school of in authentieke praktijksituaties plaats vinden. De docent weet relaties met relevante bedrijven tot stand te brengen en te onderhouden ten dienste van zijn onderwijs. De lessen rondom groen en loopbaan oriëntatie vinden in een doorlopende leerlijn van vier jaar plaats. De docent weet met collega's samenhang in het programma te brengen.

TERRA werkt samen met de regio en is continu op zoek naar nieuwe verbindingen met opleidingsinstituten en bedrijven die het onderwijs ten goede komen. Terra ziet de input van externen zoals bedrijven, alumni en ouders als waardevol en vraagt actief om feedback. Terra actualiseert jaarlijks (onderdelen van) opleidingen, lesprogramma's en projecten op basis van deze feedback en actuele ontwikkelingen in de wereld om ons heen. Terra draagt in de regio bij aan groene en maatschappelijke vraagstukken oplossen.

Wij werken tussen 2019-2023 aan...

Het verbinden van de regio aan de inhoud van ons groene onderwijs

- In de les authentieke praktijksituaties binnen de regio inzetten;
- Kennis rondom groene innovaties halen en delen met de regio;
- Kennis over nieuwe groene ontwikkelingen verwerken in ons lesprogramma;
- Actief bijdragen aan Sterk Techniekonderwijs in de regio;
- De regio inzetten bij loopbaanactiviteiten in onze doorlopende leerlijn.

Trends en factoren

Goed onderwijs bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs, de arbeidsmarkt en de samenleving. Scholen zijn verantwoordelijk voor het realiseren van hun gezamenlijke maatschappelijke opdracht. Dat vergt in ieder geval samenwerking met collega-besturen, maar vaak ook met het bedrijfsleven, maatschappelijke organisaties, lokale en regionale overheden. De maatschappelijke opgaven waar scholen nu voor staan vragen - nog veel meer dan in het verleden - om regionale samenwerking. De opgaven zoals de omgang met leerlingendaling in een krimpregio, het realiseren van een dekkend sterk opleidingsaanbod, de gedeelde zorgplicht binnen het samenwerkingsverband waar de gemiddelde zorgvraag per leerling toeneemt en de stevige veranderopdrachten vanuit het Ministerie van OCW en VO-raad vragen om het bundelen van regionale krachten. Daarnaast vindt er steeds meer innovatie tussen "traditionele" groene sectoren en niet-groene sectoren plaats. De grenzen tussen de sectoren vervagen. De impact van thema's als klimaat, duurzaamheid, circulaire economie en gezondheid op de groene sector maakt dat brede samenwerking met andere sectoren nodig is. In deze brede samenwerkingen ligt de kern van het realiseren van krachtig, toekomstbestendig (groen) onderwijs. De arbeidsmarkt verwacht daarnaast ook dat het onderwijs anticipeert op deze veranderende eisen vanuit de arbeidsmarkt. Hierom zoeken we steeds meer samenwerking met onze partners in de regio.

Ambitie

Terra participeert in alle regio's actief in netwerken met collega-scholen, bedrijven en maatschappelijke organisaties om onderwijs te kunnen bieden dat onze leerlingen goed voorbereidt op vervolgonderwijs, de maatschappij en de veranderende arbeidsmarkt. Terra zit als volwaardig partner aan tafel en speelt een rol van betekenis binnen de maatschappelijke opgaven waar de regio voor staat. Wij werken met andere onderwijsaanbieders samen om tot een gebalanceerd en toekomstbestendig onderwijsaanbod te komen waarbij de unieke krachten, zoals de sterke groene kenniskolom (van vo tot wo) en de belangrijke waarde van het groen onderwijs voor de maatschappij en het bedrijfsleven een duidelijke eigen plek heeft. Binnen de relaties die wij met bedrijven en andere onderwijsaanbieders aangaan worden duurzame onderwijsprogramma's, projecten en loopbaan-oriëntatieactiviteiten ontwikkeld waarbij extra aandacht is voor het snijvlak tussen groene- en 'grijze' sectoren om het onderwijs aan te laten sluiten op de (toekomstige) arbeidsmarkt. Wij willen in samenwerking met onze partners onze leerlingen een leeromgeving bieden waarin zij leren over, in en met de praktijk. Terra is daarin proactief de verbindende schakel rondom groene vraagstukken in de eigen regio. Onze kennis en betrokkenheid bij innovatie in de groene sector zetten wij hierbij in.

Doelstellingen

Het onderwijsaanbod in de regio is toekomstbestendig.

- Vestigingen maken met andere onderwijsinstellingen afspraken om tot een gevarieerd opleidingsaanbod voor de regio te komen waarin groen een eigen plek heeft.
- Conform de kamerbrief *Programma ter versterking van het beroepsonderwijs vo-mbo* heeft Terra in 2020 samen met de regio een functionerend netwerk voor vmbo-mbo opgezet die arbeidsmarktgericht onderwijs ontwikkelt. Expertise en faciliteiten van de diverse onderwijsinstellingen worden hierbinnen maximaal benut.
- Terra heeft in 2021 als onderdeel van zijn regionale netwerk een doorlopende route voor leerlingen van de vmbo basis- en kaderberoepsgerichte leerwegen naar een mbo 2 opleiding vormgegeven. Dit is tevens conform de kamerbrief *Programma ter versterking van het beroepsonderwijs vo-mbo*.
- In samenwerking met Terra Entree bieden we leerlingen in ons praktijkonderwijs de ondersteuning die ze nodig hebben om te slagen in het onderwijs en een duurzame plek te verwerven op de arbeidsmarkt. Er is een doorlopende leer- en ondersteuningslijn van praktijkonderwijs naar Entree op de eigen vertrouwde praktijkonderwijsvestiging.

De inhoud van ons onderwijs is verbonden met de regio.

- Elke vestiging levert een actieve bijdrage in de eigen regio aan de activiteiten vanuit Sterk Techniekonderwijs.
- Vestigingen hebben een doorlopende leerlijn van klas 1 naar klas 4 rondom loopbaan-oriëntatieactiviteiten. De regio wordt regelmatig betrokken bij deze activiteiten.
- In zowel ons groene onder- en bovenbouwprogramma wordt gebruik gemaakt van authentieke praktijksituaties binnen onze regio. We zijn daarbij binnen ons groenprogramma gericht op het hebben en ontwikkelen van kennis rondom groene innovaties. Deze kennis halen en delen wij met onze regionale partners en laten wij terugkomen in ons groene lesprogramma. Hierdoor blijft ons lesprogramma passen bij de laatste ontwikkelingen binnen het groen.

Terra investeert in duurzame, wederzijdse relaties en werkt samen met bedrijven en onderwijsinstellingen in de regio.

Elke vestiging onderzoekt duurzame samenwerkingsmogelijkheden in de eigen regio. Binnen deze samenwerkingsmogelijkheden profileert Terra zich door in te spelen op groene regionale vraagstukken. De uitkomsten van dit onderzoek worden vertaald naar acties in het vestigingsjaarplan.

Onderwijs

- In elke regio voeren wij 'krimpgesprekken' om tot samenwerkingsafspraken te komen.
- Vestigingen maken binnen hun eigen regionaal *Samenwerkingsverband Passend onderwijs* afspraken om de toename van de gemiddelde zorgvraag per leerling goed op te vangen.
- Vestigingen verkennen met andere onderwijsinstellingen wat de mogelijkheden zijn tot het maken van verbindingen tussen groene- en 'grijze' opleidingen.

Bedrijfsleven

- Bedrijven en alumni worden door vestigingen betrokken bij het evalueren en herontwerpen van beroepsgerichte vakinhoud zodat de inhoud beter aansluit op de behoeftes van de arbeidsmarkt.
- Er wordt actief met bedrijven gezocht naar mogelijkheden om over, in en met de praktijk te leren. De praktijk van buiten school wordt met regelmaat binnen het klaslokaal gebracht en waar mogelijk vindt het leren periodiek ook buiten school plaats. We zien bedrijven, daar waar het kan, als co-producent voor het vormgeven van het onderwijs.

Ouders

- Wij werken constructief samen met ouders om het leren en de ontwikkeling van onze leerlingen te bevorderen. Wij nodigen ouders uit om te participeren in plaats van hen alleen te informeren rondom het leertraject van hun kind.
- Vestigingen organiseren zelf hun feedback. Ouders worden minimaal 1x per jaar actief door de vestigingen benaderd om reflectie te geven over het onderwijs dat hun kind volgt en worden uitgenodigd om mee te denken over de toekomst.
- De ouderklankbordgroep wordt door de vestigingen als waardevol gezien. De ouderklankbordgroep wordt met regelmaat ingelicht over nieuwe ontwikkelingen binnen de vestiging en gevraagd om mee te denken vanuit het perspectief van ouders.

Naar een kwaliteitscultuur

In 2023 zien we het volgende..

DE LEERLING merkt dat er cyclisch aandacht aan zijn leerproces en resultaten wordt besteed. De leerling ziet toetsen als feedbackmiddel waarna de docent en de leerling samen afspraken maken om het leerproces waar nodig bij te sturen.

DE DOCENT werkt kwaliteitsgericht in teams. Hij draagt uit dat onderwijskwaliteit mede zijn eigen verantwoordelijkheid is. De docent heeft de vaardigheden om de PDCA-cyclus binnen en buiten de klas te doorlopen. Hij geeft constructieve feedback aan collega's en kan gekregen feedback omzetten in persoonlijke- en collectieve verbeteracties. De docent stuurt het leerproces van de leerling bij door de feedback die hij krijgt vanuit de verschillende vormen van toetsing en monitoring.

TERRA heeft een kwaliteitsgerichte cultuur waarbinnen teams de motor zijn tot kwaliteitsverbetering. Teams worden ondersteund en krijgen eigenaarschap om cyclisch en structureel te werken aan kwaliteitsgericht werken. Middelen en methodes voor medewerkers om de voortgang te monitoren, te verantwoorden, te bespreken en bij te stellen worden Terra-breed ontwikkeld en gefaciliteerd.

Wij werken tussen 2019-2023 aan...

Het investeren in de kwaliteitscultuur op de vestigingen

- De inzet van de kwaliteitskalender;
- Systematisch rapporteren;
- Interne gesprekken over de kwaliteitscultuur;
- Het monitoren van en het beoordelen en reflecteren op behaalde (leerlingen)resultaten;
- Organiseren van feedback;
- Scholing van medewerkers rondom kwaliteitsgericht werken.

Trends en factoren

Kwaliteitszorg is de wijze waarop de kwaliteit van het onderwijs wordt bepaald, bewaakt, geborgd, verbeterd en verantwoord. Scholen zijn voortdurend bezig om hun onderwijs te verbeteren en te zorgen dat leerlingen meer, beter of anders leren. De maatschappij en de overheid vragen scholen de laatste jaren steeds meer om verantwoording af te leggen over de kwaliteit van het onderwijs. De aandacht voor kwaliteitszorg wordt hierdoor niet alleen in de scholen zelf, maar ook in het toezicht van de inspectie steeds groter. Kwaliteitszorg gaat echter verder dan verantwoording afleggen. De houding van medewerkers ten aanzien van kwaliteit en het werken aan kwaliteitsverbetering zorgt uiteindelijk voor de mate van onderwijskwaliteit die binnen de organisatie geleverd wordt. Binnen Terra vo is de basiskwaliteit op orde, als lerende organisatie willen wij ons echter verder ontwikkelen. Voor kwaliteitsgericht werken dient er collectief eigenaarschap voor de kwaliteit van onderwijs te worden getoond. Daarom streeft Terra naar een sterke kwaliteitscultuur.

Ambitie

De basiskwaliteit binnen Terra is op orde. Wij blijven als lerende organisatie gedreven om ons te ontwikkelen. Wij zien kwaliteitszorg niet als verantwoordingsverplichting, maar als kans om collectief te leren van en met elkaar om ons onderwijs doorlopend te verbeteren.

Wij blijven ons de komende vier jaar focussen op de volgende thema's:

- onderwijsresultaten en doorstroomgegevens leerlingen;
- tevredenheid van de doelgroepen (leerlingen, ouders, stagebedrijven, personeel);
- schoolklimaat en veiligheid (waaronder incidenten);
- voortijdig schoolverlaten (VSV) & verzuim leerlingen;
- onderwijstijd.

Wij werken systematisch en structureel aan deze thema's door gebruik te maken van de PDCA-cyclus en de opgestelde kwaliteitszorgkalender waarin cyclisch de onderwerpen aan bod komen. Het bespreken van resultaten tussen en op alle niveaus in de organisatie vinden wij belangrijk. Het gaat hier niet alleen om terugkijken, maar ook om proactief systematisch invloed uitoefenen op de opbrengsten.

Onderwijs- en vakgroepteams hebben binnen Terra de grootste invloed op de kwaliteit van het primaire onderwijsproces. De organisatiestructuur en de aanwezige ondersteunende rollen zoals de kwaliteitszorgcommissies op de vestigingen, het onderwijsondersteunend personeel en het management faciliteren en ondersteunen het kwaliteitsgericht werken in deze teams. De teams nemen op hun beurt regie en verantwoordelijkheid voor het leerproces en de onderwijsresultaten binnen het eigen team. Het team ervaart eigenaarschap door eigen doelen te stellen en afspraken te maken. Dit sluit aan bij het teamgecentreerd werken waar Terra voor staat vanuit de kernwaarde *Gemeenschappelijk versterkend*.

Wij zien ons netwerk van ouders, leerlingen, zorg- en regionale partners als waardevolle feedbackgevers en benutten dit ten volste. Binnen Terra is evalueren heel gewoon. Medewerkers staan open voor reflectie en ondersteuning en geven elkaar gevraagd en ongevraagd constructieve feedback.

Doelstellingen

Vestigingen werken systematisch en structureel aan onderwijsverbetering.

- Elke vestiging werkt met de kwaliteitszorgkalender om de kwaliteitszorg te borgen en te monitoren. Daar waar nodig worden verbeteracties geformuleerd en vastgelegd.
- Vestigingen voeren gesprekken en organiseren hun eigen feedback met waardevolle partners zoals leerlingen, ouders en andere betrokkenen over de kwaliteit van het onderwijs.
- Elk team binnen de vestigingen werkt vanuit een gezamenlijk vastgesteld doel en evalueert regelmatig waarna bijstellingen worden gemaakt.
- Toetsing en afsluiting wordt gezien als een feedbackmiddel om leerlingen en docenten inzicht te geven in het leerproces van de leerling zodat er bijsturing mogelijk is. Het toetsbeleid sluit aan bij onze visie op leren.

Het kwaliteitsgericht werken in teams wordt gefaciliteerd en ondersteund.

- De kwaliteitszorgcommissies op de vestigingen werken vanuit de kwaliteitszorgkalender om het kwaliteitsgericht werken in de teams te bevorderen en te ondersteunen.
- Teams en individuele medewerkers bezitten de benodigde vaardigheden om kwaliteitsgericht te werken. Te denken valt aan het kunnen plannen van een kwaliteitscyclus, het vaststellen van kwaliteitsindicatoren, het verzamelen- en interpreteren van data, het omzetten van data naar afspraken en verbeteracties en het uitvoeren van deze afspraken en verbeteracties. Medewerkers hebben de mogelijkheid om scholing en/of begeleiding te krijgen rondom deze vaardigheden.
- Binnen de HRM-cyclus wordt zowel aandacht aan professionele- als persoonlijke groei besteed. Elke medewerker heeft jaarlijks een ontwikkelgesprek waarin het kwaliteitsgericht handelen en zijn bijdrage aan het teamwerken wordt geëvalueerd.
- De teams worden gefaciliteerd en gemotiveerd om de behaalde resultaten van leerlingen goed te monitoren, te beoordelen en daarop te reflecteren.

Een leven lang professionaliseren

In 2023 zien we het volgende..

DE LEERLING merkt dat docenten collegiaal samenwerken en met plezier hun werk uitvoeren.

DE DOCENT toont werknemerschap waarbij hij eigenaarschap voelt en neemt over zijn eigen ontwikkelbehoeften en ambities.

TERRA toont werkgeverschap waarbij medewerkers worden uitgedaagd om zich blijvend te ontwikkelen. Terra faciliteert ontwikkelbehoeften van medewerkers binnen gepaste proporties.

Wij werken tussen 2019-2023 aan...

Het versterken van de leercultuur onder medewerkers

- Uitdragen van het belang van levenslange professionalisering;
- Ontwikkelingsgerichte HRM-gesprekken;
- Stimuleren van zelfevaluatie;
- Scholings- ontwikkelactiviteiten organiseren en laten ondernemen;
- Teamplannen met ontwikkeling als onderdeel;
- Coachende afdelingsdirecteuren.

Trends en factoren

De docent is essentieel voor de kwaliteit van ons onderwijs. Ontwikkelingen in de maatschappij hebben in de loop der jaren de context van het onderwijs en scholen sterk veranderd. Het beroep van docent wordt steeds complexer. De toepassing van technologie in het onderwijs, de veranderende doelgroep die het huidige onderwijs weinig uitdagend, betekenisvol en inspirerend vindt en die tegelijkertijd gemiddeld een steeds grotere ondersteuningsbehoefte heeft, maakt dat er voortdurend nieuwe kennis en vaardigheden van docenten worden gevraagd.

Landelijk is er daarnaast een lerarentekort dat steeds verder oploopt. Binnen Terra merken we hier ook de gevolgen van. Voor de zogenoemde tekortvakken is het steeds moeilijker om bevoegde en bekwame docenten te krijgen. Als structurele oplossing voor het tekort wordt vaak het aantrekkelijker maken van het beroep, het verlagen van de werkdruk en het geven van meer ruimte voor professionele ontwikkeling genoemd. Het personeel binnen Terra geeft tevens middels het *Medewerkers-onderzoek* aan dat aandacht voor communicatie en werkdruk nodig is.

Het onderwijs zal door de directe beïnvloeding van de maatschappij altijd in beweging blijven. Daarom vraagt het docentschap om een leven lang professionaliseren. Binnen Terra is er echter geen breed gedragen leercultuur onder medewerkers. Het belang van professionaliseren en onderwijs- vernieuwingen wordt nog niet door iedereen onderschreven. Als lerende organisatie en in het kader van goed werkgeverschap wil Terra echter niet alleen leerlingen, maar ook medewerkers inspireren en ondersteunen om een leven lang zowel persoonlijk als professioneel zich te blijven ontwikkelen.

Ambitie

Terra biedt zowel leerlingen als medewerkers een leeromgeving waarbinnen persoonlijke- en professionele ontwikkeling wordt aangemoedigd, gefaciliteerd en begeleid. Docenten zijn voortdurend bezig met zichzelf te ontwikkelen via scholing, stages, door binnen de teams van en met elkaar te leren en door kennis te delen. Hiermee zijn zij een voorbeeld voor leerlingen hoe belangrijk een leven lang leren is. Tijdens jaarlijkse ontwikkelgesprekken worden ambities en ontwikkelbehoeften van medewerkers in kaart gebracht en afspraken gemaakt. Docenten zijn hierbij eigenaar van hun eigen leerproces en kunnen ondersteuning van het management verwachten. Docenten en management stellen zich naar elkaar en naar leerlingen als coach op om het leren van elkaar te bevorderen.

Terra toont goed werkgeverschap. Het beleid in het plan *Veiligheid, werkdruk, werkplezier* en het plan *Duurzame inzetbaarheid* om medewerkers fit, energiek en duurzaam met plezier naar het werk te laten gaan gedurende de verschillende levensfasen, wordt daarvoor nageleefd. Medewerkers geven in het *Medewerkersonderzoek* aan dat zij de communicatie en werkdruk op orde vinden.

Alle medewerkers dragen bij aan de realisatie van de doelstellingen van Terra zoals geformuleerd in de koers. We werken samen, benutten elkaars kwaliteiten en spreken elkaar aan om de ambities te realiseren. Om aan te sluiten op de maatschappelijke ontwikkelingen binnen het onderwijs, werken docenten aan hun kennis en vaardigheden op het gebied van technologie en ict; tonen zij pedagogische- en didactische vaardigheden en kennis vanuit de laatste inzichten en verbinden zij verschillende vakgebieden en lesstof aan elkaar, aan de actualiteiten en aan de (regionale) arbeidsmarkt.

Doelstellingen

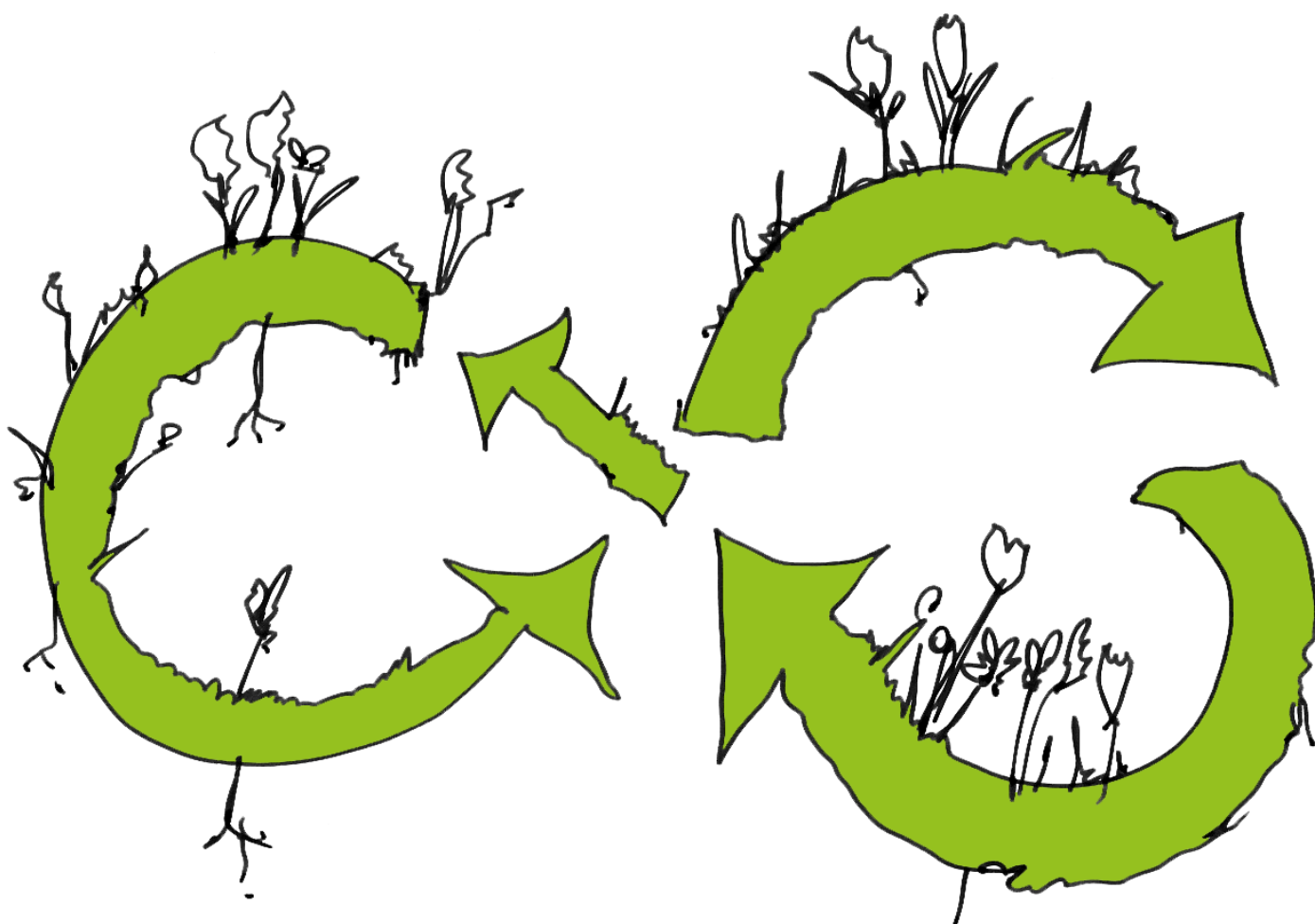
Terra toont werkgeverschap dat een leven lang professionaliseren mogelijk maakt.

- Elke werknemer heeft jaarlijks een HRM-gesprek waarin ambities, ontwikkelbehoeften en inzetbaarheid worden besproken. Gemaakte afspraken worden vastgelegd. Binnen deze gesprekken wordt gekeken naar de mogelijkheden om als werknemer te professionaliseren. De medewerker is zelf eigenaar van dit proces. Er wordt tijdens het HRM-gesprek verantwoording door de medewerker afgelegd over de ondernomen professionaliseringsactiviteiten.
- Afdelingsdirecteuren stellen zich coachend op richting medewerkers rondom de ondersteunings- en ontwikkelbehoeften van medewerkers. Zij voeren hiervoor bij elke docent minimaal 1x per jaar een lesbezoek uit. Waar nodig scholen afdelings-directeuren zich in coaching.

Medewerkers nemen regie over hun eigen leven lang professionaliseren proces.

- Medewerkers denken na over hun eigen ontwikkelbehoeften en zetten deze behoefte om in één of meerdere gewenste ontwikkel/scholingsactiviteiten. Samen met de afdelingsdirecteur worden afspraken vastgelegd rondom scholingsactiviteiten. Elke medewerker onderneemt minimaal 1x per jaar een ontwikkel- dan wel scholingsactiviteit.
- Medewerkers dragen bij aan het versterken van de leercultuur door het belang van een levenslange professionalisering uit te dragen richting collega's, ouders en leerlingen in zijn communicatie en handelen.
- Medewerkers weten wat teamgecentreerd organiseren is en wat dit voor zijn rol en persoon inhoudt binnen de organisatie. Er wordt vanuit de organisatie taakduidelijkheid verschaft over het 'wat' en taakvrijheid gegeven over het 'hoe'. Medewerkers geven zelf vorm aan het 'hoe'.

- Teams maken een eigen actieplan waarin scholing en ontwikkeling van teamleden is opgenomen.
- Zelfevaluatie bij medewerkers wordt gestimuleerd door de afdelingsdirecteuren. Medewerkers organiseren daarvoor zelf feedback over hun eigen functioneren in- en buiten de klas.
- Medewerkers bezitten digitale basisvaardigheden om officeprogramma's, e-mail en digitale educatiemiddelen in te kunnen zetten voor lesdoeleinden.



Deel 2

Huidige stand van zaken

Onderwijskundig beleid

Dit deel bevat de verantwoording hoe Terra invulling geeft aan de wettelijke onderwijskundige opdracht vanuit het Ministerie van OCW. Onze koers voor de komende vier jaar is hierin meegenomen.

Onderwijsaanbod

Terra vo biedt zowel praktijkonderwijs, vmbo (basisberoepsgerichte, kaderberoepsgerichte en gemengde leerweg) als het Groene Lyceum aan. Alle Terra vestigingen bieden een breed en op de kerndoelen gebaseerd aanbod aan in de onderbouw. In de bovenbouw is het aanbod dekkend voor de examenprogramma's. Ons aanbod sluit aan bij het niveau van de leerlingen. Doelstelling is dat leerlingen een ononderbroken ontwikkeling kunnen doorlopen in een aantrekkelijke en uitdagende leeromgeving.

Praktijkonderwijs

In het praktijkonderwijs leren de leerlingen vaardigheden die hen helpen om later goed aan de maatschappij deel te kunnen nemen. Zij leren over wonen, werken en ontdekken hoe je vrije tijd goed in kunt vullen. Aan het eind van de opleiding krijgen de leerlingen een getuigschrift praktijkonderwijs. Daarnaast kunnen voor sommige onderdelen aparte certificaten worden behaald. Het doel van het praktijkonderwijs is om de leerling passende kennis en vaardigheden te bieden die aansluiten bij zijn toekomstperspectief.

Om tot een goede aansluiting met de vervolgopleiding en de toekomstambities van de leerling te komen bestaat het praktijkonderwijs uit drie fasen:

- **Beginfase:** In deze fase wordt vooral gewerkt aan de algemene basis met betrekking tot leren en het ontwikkelen van praktische vaardigheden. De leerling leert zichzelf kennen en ontdekt waar zijn talenten liggen door kennis te maken met verschillende onderdelen van de praktijkvakken. De leerlingen krijgen praktijkles in de groen, techniek en handel & zorg sector.
- **Oriëntatiefase.** In deze fase wordt stage toegevoegd als onderdeel van de opleiding. Totdat een leerling 15 jaar is zullen dat voornamelijk stages op school zijn. De leerling maakt een keuze in welke sectoren hij zich wil verdiepen. Aan het einde van de oriëntatiefase wordt een leerling geacht geschikt te zijn voor een stage buiten school.
- **Specialisatiefase.** In deze fase weet een leerling in welke richting hij wil uitstromen. Hij specialiseert zich in deze sector. Er is veel aandacht voor praktijk- en theorievakken en werknemers- en sociale vaardigheden die passen bij de keuze en belangstelling van de leerling. De stage buiten school sluit aan bij de sector waar de leerling in uit wil stromen.

het Groene Lyceum

Het Groene Lyceum (hGL) biedt in een geïntegreerde leerlijn vo-mbo een praktijkgerichte en beroepsgeoriënteerde voorbereiding op een vervolgopleiding in het hbo. Het is een leerroute voor leerlingen die willen denken én doen: Groen onderwijs voor slimme doeners. Het is een andere leerroute richting het hbo. Het onderwijs bestaat naast praktijk- en theorievakken uit (vakoverstijgende)projecten en het stimuleren van vaardigheden.

De vier vaardigheden die centraal staan binnen het hGL zijn:

- samenwerken en overleggen;
- onderzoeken;
- leren;
- plannen en organiseren.

De eerste vier jaren worden gevolgd op een Terra vo vestiging, Het vijfde- en zesde leerjaar wordt gevolgd op een mbo-vestiging van Terra. Afhankelijk van het tempo haalt de leerling na zes jaar of versneld na vijf jaar het vmbo-diploma GL/TL én een volwaardig mbo-4 diploma.

Vmbo-groen

Terra vmbo-groen kent drie leerwegen namelijk de basisberoepsgerichte- (inclusief de variant leerwerktraject), kaderberoepsgerichte- en de gemengde leerweg. De onderbouw van het vmbo-groen bestaat uit het eerste- en tweede leerjaar. In de onderbouw volgt de leerling alle basisvakken van de verschillende leergebieden en krijgt de leerling les in de groene praktijkvakken. In de onderbouw wisselen denken en doen elkaar af. De onderbouw dient als voorbereiding op de definitieve keuze van één van de leerwegen in de bovenbouw bestaande uit leerjaar drie en vier. In het derde leerjaar wordt de leerling definitief geplaatst in een van de leerwegen die het beste bij hem past. De leerling start met het behalen van resultaten die meetellen voor zijn schoolexamen. Daarnaast begint de leerling met stagelopen in een sector van zijn eigen keuze. In het vierde jaar tellen alle behaalde resultaten mee voor het schoolexamen en gaan de leerlingen opnieuw op stage in een sector waar de leerling zijn eigen ambitie ligt. Daarnaast voeren leerlingen zowel het groene praktijkexamen en het centraal examen uit. Vanaf klas één doorlopen de leerlingen een uitgezette leerlijn rondom loopbaanbegeleiding. Deze leerlijn loopt door tot en met het vierde jaar. De leerstof en activiteiten binnen loopbaanbegeleiding wordt in deze vier jaren steeds meer toegespitst op de talenten en de toekomstambities van de leerling en de actuele stand op de arbeids- en opleidingenmarkt. Daaruit voort wordt de leerling in de bovenbouw begeleid om een passende keuze voor een vervolgopleiding te maken. Enkele vestigingen kennen naast het basisonderwijsaanbod ook zogenaamde profielklassen in de richtingen sport en cultuur.

Zicht op de ontwikkelingen en begeleiding

basisondersteuning

Wij bieden aan al onze leerlingen basisondersteuning welke past bij onze visie op leren.

De basisondersteuning van Terra vo bevat het volgende:

- Elke leerling heeft een mentor die het eerste aanspreekpunt voor leerlingen- en ouders is. De mentor is de spil in het bieden van basisondersteuning aan onze leerlingen. Zij voert gesprekken met leerlingen, ouders, collega's en hulpverlening; maakt leerlingen en ouders wegwijs binnen het schoolsysteem; volgt de sociaal-emotionele en cognitieve ontwikkeling van leerlingen; begeleidt een positieve groepsdynamiek; verzorgt mentorlessen waarin o.a. studievoordigheden worden aangeleerd en stimuleert ouderbetrokkenheid.
- Leerwegondersteunend onderwijs (lwoo) voor leerlingen die extra hulp nodig hebben. Aan de hand van een toelaatbaarheidsonderzoek wordt beslist welke leerlingen hiervoor in aanmerking komen.
- De voortgang en ontwikkeling van leerlingen wordt gemonitord door middel van onder andere toetsing (zowel aan de hand van eigen toets als ook toetsen zoals CITO en SAQI). De voortgang wordt geregistreerd in Magister; ons leerlingvolgsysteem.
- Groepsgerichte leerlingbegeleiding (mentor) en individuele begeleiding (o.a. bijles).
- Inzet van verzuim-, zorg-, anti-pest- en leerlingcoördinatoren en aandachtfunctionarissen.
- Orthopedagogische en orthodidactische programma's en methodieken die gericht zijn op sociale veiligheid en het voorkomen en aanpakken van gedragsproblemen.
- Een aanbod voor leerlingen met dyslexie en dyscalculie.
- De schoolgebouwen zijn zowel qua werk- als instructieruimtes zo ingericht dat ze voor al onze leerlingen fysiek bereikbaar en toegankelijk zijn.
- Aanwezigheid van klein- en groot ZAT.

Extra ondersteuning

Passend onderwijs legt een zorgplicht bij de scholen. Dit betekent dat scholen verantwoordelijk zijn om voor alle leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben een goede onderwijsplek te bieden. Er wordt dan ook op alle vestigingen aan onze leerlingen extra ondersteuning als aanvulling op de basisondersteuning aangeboden. De extra ondersteuning verschilt per Terra vestiging in aanbod, omvang en intensiteit. De extra ondersteuning is bedoeld voor leerlingen die zonder specifieke ondersteuning niet in staat zijn het onderwijsaanbod te volgen of die dreigen uit te vallen. Om passende begeleiding te bieden aan deze leerlingen werken we samen in samenwerkingsverbanden. In de school-ondersteuningsprofielen wordt aangegeven welke begeleiding en ondersteuning we kunnen bieden aan leerlingen die dit nodig hebben. De ondersteuningsprofielen zijn gepubliceerd op onze website.

Voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben stelt de school een ontwikkelperspectief op. Het ontwikkelperspectief beschrijft het arrangement om de gestelde doelen van de leerling te benaderen en welke extra ondersteuning daar voor nodig is. De extra ondersteuning die een leerling nodig heeft wordt bij voorkeur binnen de school geboden, zolang dat redelijkerwijs mogelijk is voor een reguliere vo-school. Voorbeeld van extra ondersteuning zijn schoolinterne rebounds die op sommige vestigingen aanwezig zijn. Wanneer de problematiek van de leerling te complex is en de mogelijkheden van de school overstijgt, is doorverwijzing naar een externe instelling aan de orde, zoals Bureau Jeugdzorg, GGD, leerplicht, politie of speciaal voortgezet onderwijs bijvoorbeeld.

Zicht op ontwikkelingen

De vorderingen van onze leerlingen worden vanaf het moment dat ze bij ons ingeschreven staan systematisch vastgelegd in Magister; ons leerlingvolgsysteem. We leggen daarbij de resultaten, aanwezigheid, (extra) ondersteuning en de gesprekken met leerlingen vast. Deze vorderingen worden systematisch gevolgd en waar nodig wordt er actie ondernomen zodat het onderwijs wordt afgestemd op het wegwerken van eventuele achterstanden en het vinden van de meest passende vorm van begeleiding per individuele leerling. Elke vestiging geeft hier op haar eigen passende wijze vorm en inhoud aan. Terra-breed gaat er gestart worden met het volgen van de kwaliteitskalender. Dit intern ontwikkelde instrument maakt het mogelijk om systematischer data van leerlingen per vestiging te volgen en te interpreteren.

Pedagogisch-didactisch handelen

Het uitgangspunt voor ons pedagogisch-didactisch handelen is de relatie met de leerling. Alle medewerkers blijven bouwen aan deze relatie, waarin de leerling zich gezien en erkend voelt. Van onze collega's verwachten wij dat zij de 6 rollen van de docent beheersen. Zij creëren een leerklimaat waarin de leerlingen betrokken en actief zijn.

Het niveau van de lessen sluit aan bij het beoogde eindniveau van de leerlingen. De leerstof voldoet aan de basiskwaliteit en het onderwijsaanbod is gestructureerd. Daarnaast werken wij met activerende werkvormen en wordt er binnen klassenverband gedifferentieerd.

Onderwijstijd

Alle vestigingen voldoen aan de wettelijke normen die gesteld worden aan de onderwijstijd. Voor het vmbo geldt een verplichte onderwijstijd van 3700 uur. Voor het praktijkonderwijs is de norm 1000 uur per leerjaar.

Schoolklimaat en veiligheid

Schoolklimaat

Wij bieden op al onze scholen een groene, (kleinschalige) leeromgeving waar leerlingen zich succesvol kunnen ontwikkelen. Wij zijn trots op het pedagogisch veilige klimaat dat leerlingen bij ons ervaren. Wij investeren in duurzame relaties met al onze partners en vinden het belangrijk om onderwijs en begeleiding met persoonlijke aandacht te bieden.

Leerlingen worden gehoord en gezien. Leerlingen zijn en voelen zich veilig bij ons op school. Om te bereiken dat leerlingen optimaal kunnen groeien en zich kunnen ontwikkelen, zorgen we ervoor dat de aspecten die van invloed zijn op het onderwijsleerproces goed zijn geregeld. Denk aan leerlingbegeleiding, sfeer, elke leerling mag zijn zoals hij is, gedragsregels, veiligheid en verbondenheid. Ook praktische zaken zoals buitenschoolse activiteiten, gezonde school en goede faciliteiten zorgen ervoor dat onze leerlingen leer- en werkplezier hebben in en rondom de school. Uit het laatste onderzoek blijkt dat alle vestigingen voldoende tot goed scoren op schoolklimaat en veiligheid.

Veiligheid

Een positief schoolklimaat betekent ook een veilige school in alle opzichten voor zowel leerlingen als personeel. Het gaat om zowel de sociale als de fysieke veiligheid. We meten met een tevredenheidsonderzoek elk jaar onder leerlingen en tweejaarlijks onder ouders de ervaren fysieke en sociale veiligheid. Wij passen – indien van toepassing – ons beleid en activiteiten hierop aan.

Iedere vestiging heeft een schoolveiligheidsplan. Deze worden jaarlijks geactualiseerd op basis van indicatoren vanuit de tevredenheidsenquêtes, incidentenregistratie, medewerkerstevredenheidsonderzoeken en Risico-Interventie & Evaluatie (RI&E).

De uitkomsten van deze instrumenten hebben geleid tot een drietal speerpunten die in de schoolplanperiode van 2019-2023 worden opgepakt:

- Het vernieuwen van het Arbo- en veiligheidsbeleid gekoppeld aan de nieuwe beleidsperiode in 2020;
- Per vestiging worden er activiteiten ontwikkeld rondom instructie, scholing en communicatie in het kader van omgaan met agressie en geweld;
- Iedere vestiging geeft uitvoering aan het plan van aanpak RI&E, actualisatie schoolveiligheidsplan en de invulling van de rol van preventiemedewerker.

Leerlingparticipatie

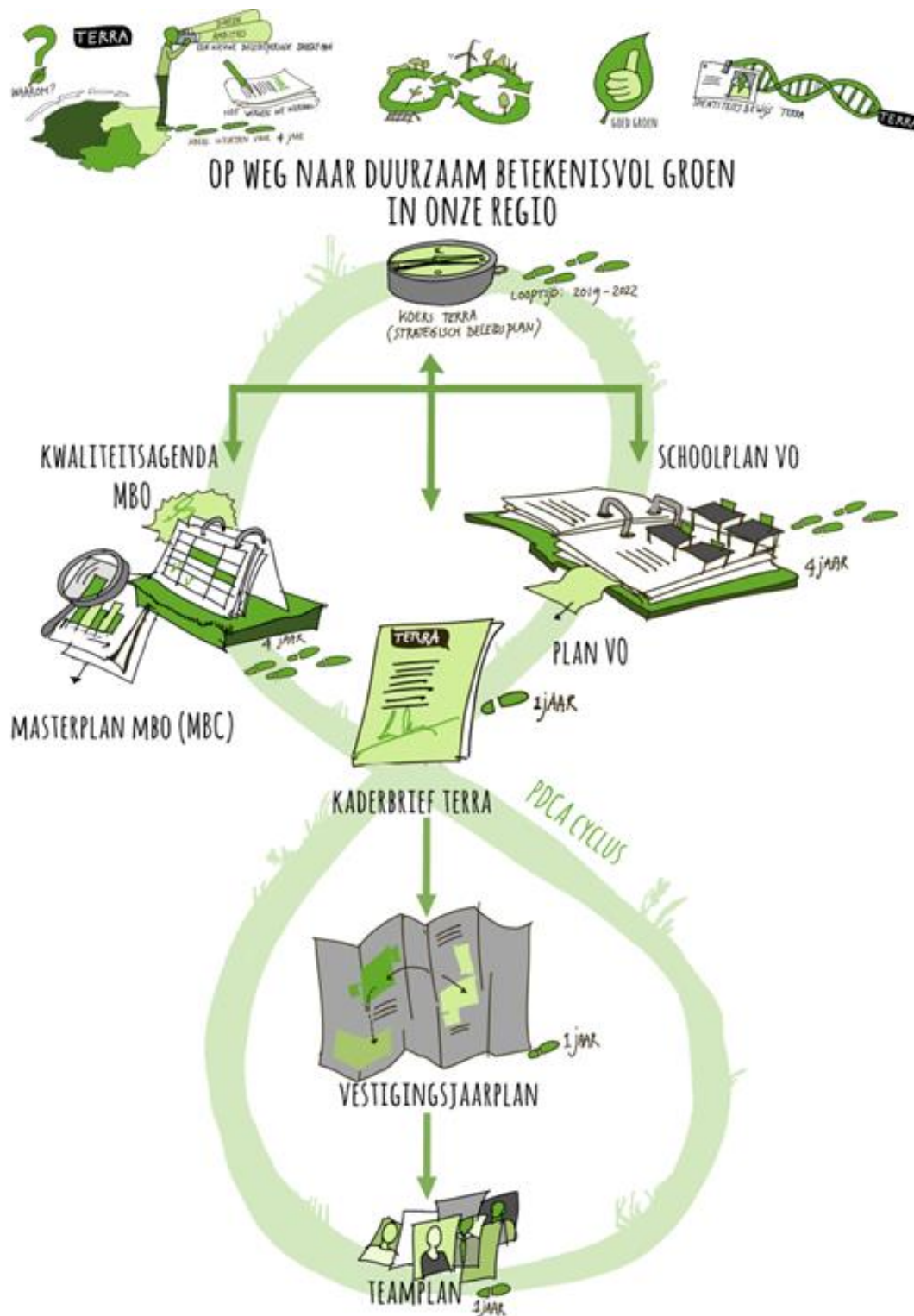
Jaarlijks wordt een representatieve groep leerlingen door middel van een leerling-enquête gevraagd naar de leerlingtevredenheid. Naast schoolklimaat en sociale veiligheid worden hier onder andere vragen gesteld over de mate van uitdaging binnen het onderwijs, het krijgen van eigentijds onderwijs, hoe de brede vorming ondersteund wordt en enkele algemene vragen. We maken hiervoor gebruik van de enquêtes van *Vensters voor Verantwoording*. De uitkomsten worden per vestiging geanalyseerd, besproken in de ouderraad en met leerlingen, en waar nodig worden verbeteracties geformuleerd. Op deze manier wordt binnen het beleid opstellen en het hier uitvoering aan geven, rekening gehouden met de mening en de ervaringen van leerlingen.

Kwaliteitszorg

In dit deel wordt het stelsel en ons beleid rondom kwaliteitszorg binnen Terra vo beschreven.

Beleidscyclus

Onderstaande afbeelding geeft de beleidscyclus binnen Terra weer:



Plannen

Het strategisch beleid wordt eens per 4 jaar vastgesteld in de Koers van Terra. Verbonden aan het strategisch beleid wordt een meerjarenbegroting opgesteld. De keuzes vanuit de Koers worden voor het vmbo verder uitgewerkt in het Schoolplan en voor het mbo in de Kwaliteitsagenda. Beide documenten hebben een looptijd van 4 jaar.

Jaarlijks wordt een Kaderbrief gemaakt. In de Kaderbrief laten we duidelijk zien wat onze opgaven zijn, waar we aan gaan werken en wat we willen bereiken voor zowel Terra-breed als voor de vestigingen en de teams. Dit staat op zo'n manier beschreven dat het richting geeft aan de ontwikkeling van het onderwijs, de onderwijsorganisatie en de bedrijfsvoering van Terra. We streven met de Kaderbrief naar een richting waarin we achteraf goed verantwoording kunnen afleggen over de behaalde resultaten van onze voorgenomen richting en ambities. De kaderbrief vormt tevens de basis voor de jaarlijkse begroting. Op de vestigingen vindt daarna een vertaalslag van de kaderbrief plaats in een door vestigingen zelf opgesteld Vestigingsjaarplan en door de teams vormgegeven Teamplan. Het doel van deze plannen is het gezamenlijk nadenken over- en vaststellen van de speerpunten waar we ons aan willen verbinden voor een bepaalde periode. Daarnaast bieden de plannen ons een concreet uitgangspunt om vanuit de juiste processen in te richten om onze doelstellingen te behalen. Het stelt ons daarnaast in staat om achteraf gemakkelijker verantwoording af te leggen aan elkaar en het Ministerie van OCW. De opgestelde plannen zijn voor ons geen statisch gegeven. Wij werken met de PDCA-cyclus waardoor nieuwe inzichten moeten kunnen leiden tot bijstellingen van de plannen.

Kwaliteitsbeleid

We willen kwalitatief goed onderwijs bieden en ons continue verbeteren. De basiskwaliteit binnen Terra vo is op orde. Dit blijkt onder andere uit onze resultaten en inspectiebeoordelingen. Van daaruit willen wij ons steeds verder verbeteren. De kwaliteitszorg binnen Terra vo is cyclisch ingericht waarin steeds de cyclus van plannen, uitvoeren, evalueren en aanpassen wordt herhaald (PDCA-cyclus).

Kwaliteitsbeleid en -ontwikkeling vraagt enerzijds om een systeemgerichte aanpak en anderzijds om een lerende benadering. Sturing en evaluatie van beleid zijn onvoldoende voor het bereiken en handhaven van een gewenst kwaliteitsniveau. De borging van de kwaliteit vereist naast de beschreven beleidscyclus en informatiestroom ook een organisatiestructuur en cultuur waarin kwaliteit systematisch open onderwerp van gesprek is.

In de systematische aanpak ligt de focus op kwaliteitsborging. Goede kwaliteitsborging is voorwaarde om de onderwijskwaliteit in de hele organisatie blijvend te verbeteren.

Belangrijk daarbij is dat alle bij de school betrokken partijen deelnemen aan de dialoog waarin beleid en de kwaliteit daarvan geëvalueerd en bewaakt worden. Leerlingen, hun leerproces en de resultaten daarvan zijn een belangrijke bron van informatie als het gaat om het meten en vaststellen van de kwaliteit. We rapporteren over de voortgang aan de hand van de PDCA-cyclus. De resultaten bespreken we daarna met elkaar tussen en op alle niveaus in de organisatie. Het gaat hier niet alleen om terugkijken, maar ook om proactief systematisch invloed uitoefenen op de opbrengsten.

Onderzoek en ervaring leren ons dat het hebben van een kwaliteitsborgingssysteem niet voldoende is om ook daadwerkelijk kwaliteitsverbetering te realiseren. Het voortdurend werken aan kwaliteitsverbetering zien wij vooral als een collectief leerproces. Daarbij wil Terra als lerende organisatie zelf ook voldoen aan wat zij vraagt van leerlingen: zelfverantwoordelijk leren en ontwikkelen. Naar een kwaliteitscultuur is een van onze speerpunten de komende jaren en is verder uitgewerkt bij de speerpunten binnen dit schoolplan.

Audits

Alle vestigingen van Terra worden systematisch geaudit door een intern auditteam, volgens de methode van *appreciative inquiry* (*waarderend onderzoeken*). Het Groene Lyceum maakt deel uit van een landelijke visitatiecommissie.

Kwaliteitskalender

Alle vestigingen gaan werken met de kwaliteitskalender. Dit is een intern ontwikkeld instrument die het mogelijk maakt om de interne processen rondom de leerling te monitoren. Het instrument is onderverdeeld naar: opbrengen & doorstroom, tevredenheid doelgroepen, veiligheid & schoolklimaat en werkdocumenten waarin de visie van de school op de verschillende terreinen staan beschreven. Vestigingen vullen dit aan met hun eigen interne processen. Doel is om het onderwijs continue te verbeteren door systematisch gebruik te maken van beschikbare data.

Verantwoording en dialoog

In de horizontale verantwoording vinden wij naast verantwoording ook samenwerking belangrijk. Samen met alle partijen in en rond de school willen we samen vooruitgang boeken. We voeren hierover gesprekken met leerlingen (zoals leerlingenpanels), ouders (zoals Ouderraad), teams, Ondernemingsraad, het College van Bestuur, Raad van Toezicht en andere partners. Daarnaast willen wij ons ook goed verantwoorden over de tevredenheid van leerlingen, ouders en medewerkers en onze behaalde onderwijsresultaten. Voor de verantwoording maken wij onder andere gebruik van www.scholenopdekaart.nl.

Sponsoring

In een schoolplan hoort ook wettelijk de verantwoording rondom sponseringsbeleid.

Terra kent geen specifiek beleid met betrekking tot aanvaarding van materiele bijdragen of gelden, zoals sponsorgelden of het ter beschikking stellen van materialen ten behoeve van (gefinancierde) onderwijsactiviteiten. De bijdragen die Terra ontvangt beperken zich tot ouder-bijdragen of anderszins vanuit onderwijswetgeving gebaseerde bijdragen.

Personeelsbeleid

In dit deel beschrijven we de huidige stand van zaken en ons beleid met betrekking tot ons personeel.

Strategische personeelsplanning

Toekomstbestendig groen onderwijs in de krimpregio's vraagt om toekomstbestendig personeel. In alle regio's is daarom het project *Strategische Personeelsplanning (SPP)* uitgevoerd. Op basis van de visie en strategie van Terra, de in- en externe ontwikkelingen, kwantitatieve kengetallen, een vlootshouw en een gap-analyse is de actuele en de voor de toekomst gewenste kwantiteit en kwaliteit van het personeelsbestand in kaart gebracht. In het daaruit voortvloeiende HR-actieplan zijn acties benoemd op het gebied van leiderschap, management development, mobiliteit en duurzame inzetbaarheid. Daarnaast vormt de verdergaande daling van de leerlingenaantallen een aandachtspunt.

Duurzame inzetbaarheid

Tot op hoge leeftijd vitaal en gezond kunnen blijven doorwerken; dat is waar duurzame inzetbaarheid in essentie om draait. Het levert competente, fitte en gemotiveerde werknemers op, die optimaal bijdragen aan een professionele en flexibele organisatie.

Het doel is om te komen tot duurzaam inzetbare medewerkers, ook op de langere termijn. Duurzaam inzetbaar in de organisatie, maar mogelijk ook buiten de organisatie indien dat voor de medewerker meer kwaliteit biedt. De komende jaren besteden we daarom aandacht aan de duurzame inzetbaarheid door het plan *Duurzame inzetbaarheid* uit te voeren.

Regie op verzuim

Wij streven ernaar dat in juli 2020 ons ziekteverzuimpercentage gelijk aan het landelijk gemiddelde is. Wij zetten binnen onze vestigingen daarom in op ons verzuimbeleid door het plan *Regie op verzuim* uit te voeren en MedPrevent in te schakelen bij casussen waar langdurig verzuimd wordt.

Veiligheid, werkdruk en werkplezier

Om medewerkers een plezierig werkklimaat te bieden, voeren vestigingen het plan *Veiligheid, werkdruk en werkplezier* uit. Als onderdeel van dit plan willen wij bij het volgende *Medewerkersonderzoek* op het onderdeel werkdruk en communicatie binnen alle vestigingen een score behalen die overeenkomt met het landelijk gemiddelde vanuit de benchmark. In januari 2020 wordt daarom een quickscan *Tevredenheid medewerkers* uitgevoerd om de voortgang te meten en aanpassingen te maken indien nodig.

Bevoegdheden

Het bevoegdhedenbeleid van Terra is in maart 2019 herzien. Aanleiding hiervoor was:

1. Arbeidsmarktontwikkeling (schaarste bij bepaalde vakken)
2. Landelijke ontwikkelingen vo (huidige bevoegdhedenstelsel in het vo staat ter discussie)
3. Kwalitatieve bezetting (eisen Terra lagen hoger dan de landelijke eisen)

Op grond van bovenstaande is besloten dat Terra voor haar VO-scholen aansluit bij de wettelijke bevoegdheidseisen die gelden voor de verschillende onderwijssoorten die Terra aanbiedt en op deze manier voldoet aan de eisen van bevoegdheid.

Onderhouden bekwaamheden en professionalisering

De zorg voor personeel is van groot belang voor de kwaliteit van ons onderwijs. Collega's worden gestimuleerd om te studeren. Dit kan zijn om een tweede bevoegdheid te halen in een (tekort)vak of om een master te halen. De docenten kunnen hiervoor gebruik maken van de lerarenbeurs. Daarnaast kunnen docenten voor innovatieprojecten op hun eigen vestiging een LOF-aanvraag aandienen.

Tijdens de jaarlijkse HRM-gesprekken tussen leidinggevende en medewerkers wordt o.a. besproken of de vaardigheden van de medewerker nog voldoende aansluiten bij de ontwikkelingen in het onderwijs en welke stappen eventueel gezet kunnen worden om de professionalisering van de docent te versterken. HRM-gesprekken worden in de meeste gevallen voorafgegaan door lesbezoeken (flitsbezoeken) door de leidinggevende. Behalve de individuele ontwikkelbehoefte van de docent zijn er ook gezamenlijke scholingen om de expertise op verschillende terreinen te vergroten. We stimuleren het leren door o.a. intervisie, scholingsverzoeken en opleidingen te faciliteren. Specifiek hierbij is dat hiervoor de OGN academie intensief wordt gebruikt voor trainingen rondom loopbaanleren, mentorvaardigheden en rekenspecialist maar ook thema's als leerstrategieën, motiverend lesgeven, projectmatig werken en dyslexietraining onder andere.

De OGN-academie draagt bij aan het bevorderen van het professionaliseren binnen Terra en richt zich op een bijdrage in:

- het afstemmen van het scholingsaanbod aan de professionaliseringsvraag;
- het bevorderen van een kwalitatief goed scholingsaanbod;
- de organisatie en planning van trajecten met interne en externe trainers;
- ondersteunen bij het inrichten van een lerende cultuur binnen de scholen (aanjagen, inspireren, adviseren);
- het faciliteren van verzorgen van team-ontwikkelbijeenkomsten en teamcoaching.

Specifiek voor vo is er een centrale studiemiddag gecreëerd waar de vakgroepen invulling aan hebben gegeven. Daarnaast worden op de vestigingen ook twee tot drie studiebijeenkomsten georganiseerd met en voor de teams. Voor de complete ambitie en gestelde doelen rondom professionalisering in de komende jaren tot 2023, verwijzen we naar het speerpunt *een leven lang professionaliseren* in dit schoolplan.

Het Groen Consortium

Terra hecht veel waarde aan het goed opleiden van de toekomstige collega's. Om die reden is Terra één van de partners in het Groen Consortium, een samenwerkingsverband tussen Aeres Hogeschool Wageningen en de AOC's in Nederland. Terra is vertegenwoordigd in de landelijke stuurgroep, waarbij zeven schoolleiders zijn aangesloten.

Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

Wij streven naar een evenredige vertegenwoordiging van het aantal vrouwen in de schoolleiding. Terra voert hier beleid op. Binnen Terra geldt bij het benoemen van leidinggevendenden echter wel dat in eerste instantie wordt gezocht naar 'de juiste persoon op de juiste plek', waarbij leden van een managementteam op een vestiging elkaar aanvullen en versterken. De huidige verdeling (juni 2019) binnen Terra VO is als volgt:

	Vrouw	Man	Totaal
College van Bestuur	0	1	1
Regiodirecteur	2	1	3
Afdelingsdirecteur	9	9	18

De verdeling man – vrouw in het gehele personeelbestand van Terra is: 53% man – 47% vrouw.