

TERRA

VMBO GROEN

HET GROENE LYCEUM

PRAKTIJKONDERWIJS

SCHOOLPLAN 2024-2028

**“DENKEN, ONTDEKKEN ÉN DOEN IN DE
VEELZIJDIGHEID VAN DE GROENE WERELD”**

TERRA VO



INHOUDSOPGAVE

Het schoolplan als kompas voor veelzijdig groen onderwijs	3
Missie en visie	4
Visiekwadrant	5
Denken, ontdekken én doen in de veelzijdigheid van de groene wereld	7
Goed groen onderwijs	
Basisvaardigheden als fundament om in de wereld mee te kunnen doen	9
Formatief handelen om steun en sturing te geven bij het leren	10
Wij doen ertoe in de regio	
Investeren in doorlopende leerlijnen en begeleiding in de regio	11
Toewerken naar een positief perspectief op inclusiever onderwijs	12
Naar een kwaliteitscultuur	
Feedback om de onderwijskwaliteit vooruit te helpen	13
Een leven lang professionaliseren	
Samen leren en professionaliseren	14
Je leert in van en over het werk	15
De wettelijke opdracht	16

HET SCHOOLPLAN ALS KOMPAS VOOR VEELZIJDIG GROEN ONDERWIJS

Het schoolplan van Terra vo voor de periode 2024-2028 is ons kompas voor het creëren van een goede groene leeromgeving die onze leerlingen voorbereidt op zowel de wereld van vandaag als die van morgen. In de wereld van vandaag zijn er grote opgaven, waaronder kansenongelijkheid, duurzaamheid en het lerarentekort, die impact hebben op de wereld van morgen. In het plan vinden onze ambities voor belangrijke onderwijsthema's als basisvaardigheden en inclusiever onderwijs dan ook een plek. Dit schoolplan is tot stand gekomen met behulp van medewerkers, ouders/verzorgers, leerlingen en andere stakeholders. We doen alles vanuit onze groene identiteit en sterke regionale verbondenheid. We zijn dan ook trots om samen met onze partners in de regio ons onderwijs vorm te geven en verwachten dat de in het schoolplan uitgezette koers hiertoe verder uitnodigt.

Het gebruik van de vier schoolplanpijlers *Goed groen onderwijs*, *Wij doen ertoe in de regio*, *Naar een kwaliteitscultuur* en *Een leven lang professionaliseren* worden vanuit de beleidsperiode 2019-2023 meegenomen om de eerder ingezette ontwikkelingen te kunnen continueren en te verdiepen. Wij blijven hierbij echter wel ambitieus door actuele aandachtsgebieden aan onze pijlers toe te voegen en onze normen voor bestaande ambities te verfijnen.

WIE ZIJN WIJ?

Wij zijn Terra vo. Een collectief van zeven vmbo-groen scholen en een vestiging voor praktijkonderwijs met een sterke regionale verankering in Noord-Nederland. Met ruim 3900 leerlingen en 500 medewerkers verzorgen wij voortgezet onderwijs met een groen karakter in de provincies Groningen, Drenthe en Friesland. Wij bieden vmbo-groen onderwijs aan 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. Wij zijn trots dat wij zoveel leerlingen en medewerkers inspireren, motiveren en begeleiden binnen de diversiteit van groen.

Het schoolplan sluit aan bij het strategische ambities van DCTerra en biedt voor de vo-vestigingen een leidraad bij het vaststellen van hun eigen ambities en acties in de vestigingsplannen. Met instemming van de Ouderraad en Ondernemingsraad presenteren wij hierbij het schoolplan.

Terra is per 1 januari 2024 onderdeel van DCTerra. Vanuit Terra en Drenthe College wordt vo- en mbo-, llo- en vavo onderwijs verzorgt op verschillende locaties in de provincies Drenthe, Groningen en een deel van Friesland. Samen zorgen we ervoor dat iedereen gelijke kansen krijgt en dat leerlingen makkelijker van het vmbo naar het mbo en hbo kunnen doorstromen.

BELEIDSCYCLUS

Wij werken cyclisch aan onze missie, visie en ambities. Het schoolplan is richtinggevend voor onze vestiging Praktijkonderwijs en 7 vo-vestigingen, maar is wel in afstemming met de werkagenda (Terra mbo en Drenthe College) opgesteld. De 7 vo-vestigingen en onze vestiging voor praktijkonderwijs leggen hun eigen accenten, ambities en acties vast in het vestigingsplan. De ambities en acties in het vestigingsplan komen voort uit de missie en ambities die staan beschreven in het schoolplan, maar dan rekening houdend met context van de eigen vestiging. Om de totale beleidscyclus met daarin de onderlinge afhankelijkheid en samenhang te borgen, wordt er gewerkt met een monitoringscyclus waarin staat beschreven door wie, op welke wijze en wanneer de voortgang wordt gemonitord en bijgesteld.

MISSIE TERRA VO

WIJ GEVEN GOED GROEN ONDERWIJS AAN ONZE LEERLINGEN VOOR DE WERELD VAN NU EN MORGEN

Wij helpen leerlingen zich te ontwikkelen tot wereldwijze, nuchtere denkers zodat zij een goede plek kunnen vinden in de wereld van nu en morgen. Het leren vindt bij ons plaats in een kleinschalige groene omgeving. De focus ligt hierbij op het goed leren zorgen voor jezelf, elkaar, onze dieren en (leef)omgeving. Dit doen we door leerlingen te leren denken, ontdekken én doen in de veelzijdigheid van de groene wereld. Zowel binnen als buiten de school, zodat leerlingen ideeën opdoen hoe zij zelf kunnen bijdragen aan de wereld van nu en morgen. Onze leerlingen mogen daarbij meedenken over maatschappelijke uitdagingen zonder er al verantwoordelijk voor te zijn.

VISIE TERRA VO

Onze visie staat beschreven in ons visiekwadrant. Het kwadrant bevat onze visie op *Leren en onderwijzen*, *Leren en organiseren*, *Professionaliseren* en *Veranderen en verbeteren*. En vormt voor ons een belangrijk kader met daarin een aantal gemeenschappelijke waarden en veronderstellingen waar vanuit wij aan onze missie werken. Het biedt een houvast voor onze vestigingen bij het verder ontwikkelen en borgen van ons onderwijs.

TERRA VO - VISIEKWADRANT	
VISIE OP LEREN EN ONDERWIJZEN	VISIE OP LEREN EN ORGANISEREN
Aandacht biedt de kiem van een relatie – <i>voelen</i> Mens word je door andere mensen. Samen. Wij bieden als groene scholen een vertrouwde groene leeromgeving aan waarin onze leerlingen gezien worden. Het doel van onderwijs is niet dat leerlingen prestaties behalen, maar dat leerlingen zich ontwikkelen. De pedagogische relatie is het fundament voor het leren waarmee wij middels hoge verwachtingen leerlingen veel leerkansen bieden. Het gaat hier in de kern over het ondersteunen van onze leerlingen in de ontwikkeling van zelfvertrouwen en identiteit. Wij vertrekken daarbij vanuit het idee dat tijd doorbrengen in het onderwijs kan leiden tot een gevoel van welbevinden en niet altijd een voorwaarde is om tot leren te komen. School neemt daarmee een unieke plek in tussen thuis en de samenleving. Onze medewerkers, en specifiek de mentor (coach), spelen in onze scholen daarbij een belangrijke rol. Zij stimuleren leerlingen om stap voor stap meer verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leren en rol in de groep. Het gaat hier ook over hoe om te gaan met weerstand, omdat leren om doorzetten vraagt. Een zelfbewuste leerling als houvast voor de wereld van morgen - <i>kunnen</i> Onze leerling bevindt zich als tiener in een fase van voortdurende ontwikkeling en groei. Hij heeft nog vele jaren nodig om zich te ontplooien, zodat hij een goede plek kan vinden in de wereld van morgen. Wij als groene sector weten als geen ander dat natuur nooit voorspelbaar is, dit verlangt van ons dat we continu kunnen meebewegen. Dit vraagt van ons onderwijs dat wij leerlingen uitnodigen om na te denken over zichzelf en de wereld. De school is daarbij een belangrijke oefenplek die leerlingen ondersteunt bij het ontwikkelen van kennis, zelfkennis en empathie. De vaardigheid om je te verplaatsen in de denkwereld van een ander, empathie, zien wij daarbij als een belangrijke opdracht. Basisvaardigheden als fundament om mee te kunnen doen - <i>kennen</i> Leren nadenken over de wereld vraagt in de kern goed onderwijs waarin de waarde van kennis, ondanks technologische ontwikkelingen, van belang blijft. Het gaat hier bijvoorbeeld over het automatiseren van rekenvaardigheden, feiten van meningen kunnen onderscheiden, analytisch denken en redeneren. Goed kunnen lezen, schrijven, spreken en rekenen is voor veel van onze leerlingen nog een stevige uitdaging. Wij zien onze groene identiteit als een belangrijk vliegwiel om met onze leerlingen te werken aan de basisvaardigheden. Door leerlingen te laten denken, ontdekken én doen in de veelzijdigheid van de groene wereld nodigen wij onze leerlingen uit vanuit hun eigen omgeving breder (kritisch) te kijken naar maatschappelijke ontwikkelingen en hoe zij zich ertoe kunnen en willen verhouden. Hiermee draagt onze groene identiteit en de inzet van de groene werelden bij aan de burgerschapsvorming van onze leerlingen. Het vraagt van onze scholen een beweging om vanuit meerdere vakgebieden gezamenlijk te kijken naar kennisopbouw, zodat er voor de leerling meer samenhang ontstaat rondom groene thema’s. De balans tussen denken, ontdekken en doen Wij leren onze leerlingen te denken, ontdekken én doen in de veelzijdigheid van de groene wereld. Wij dragen daarbij de boodschap uit dat denken niet los gezien mag worden van de waarde van het ‘maken’ en ‘toepassen’. Het vaak voorgestelde 'praktisch' en 'theoretisch geschoold' is een valse tegenstelling. Een leefbare en duurzame wereld vraagt meer materieel besef en het belang van handigheid voor iedereen, in het latere beroepsleven en daarbuiten. Daarom evalueren we kritisch de balans tussen denken, ontdekken en doen in ons curriculum en streven we naar meer variatie in de manier waarop we leerstof toetsen en afsluiten.	Een leeromgeving gericht op groei door leerkansen te bieden Niet alle leerlingen hebben vanuit huis evenveel kansen en mogelijkheden gekregen. Wij willen daarom een leeromgeving creëren die veel leerkansen aan al onze leerlingen biedt. Ook als er zorgen zijn over iemands ontwikkeling blijven wij hoge verwachtingen houden. Het betekent dat wij in de onderbouw ons onderwijs overwegend in heterogene groepen organiseren, waarbij per les een minimumdoel wordt gesteld voor de gehele lesgroep. Onze vestigingen geven zelf invulling aan de wijze waarop zij heterofoon onderwijs organiseren. Extra ondersteuning, verdieping of verbreding vindt veelal plaats op basis van het gestelde minimumdoel gedurende de les in een leeromgeving zonder onnodige afleiding. Zo kunnen we eerst een goed beeld van de potentie van onze leerlingen krijgen en voorkomen dat er leerkansen op voorhand verloren gaan. Sturing en steun bij het leren De meerderheid van onze leerlingen is nog niet in staat om zijn eigen leerproces te regisseren (tienerbrein) en heeft onze sturing en steun nodig. Onze leerlingen mogen oefenen in het stellen van doelen en leren verantwoordelijkheid te nemen voor hun leerproces zonder er onmiddellijk op te worden afgerekend. Wij werken vanuit hoge verwachtingen door in het merendeel van onze lessen formatief te handelen. Dit betekent cyclisch werken met (korte) lesactiviteiten die inzicht aan de leerling geven waar zij ten aanzien van het leerdoel staan en wat zij nog te ontwikkelen hebben richting opvolgende lesstof. Naarmate onze leerlingen hieraan toe zijn, krijgen ze steeds meer ruimte om, binnen gestelde kaders, verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen leren en worden hierop aangesproken. Door hieraan te werken willen wij de focus van prestatie verleggen naar meer aandacht voor het leerproces. Toewerken naar een positief perspectief op inclusiever onderwijs In onze ondersteuningsstructuur ligt de focus veelal op de ondersteuningsbehoefte van de individuele leerling. De komende jaren willen wij met elkaar de aandacht verschuiven van maatwerk gericht op het individu naar het verzorgen van goed onderwijs dat passend is voor vrijwel iedereen. Het onderwijs en daarmee het zicht op diplomaperspectief moet centraal staan. Alle extra ondersteuning dient zoveel mogelijk gericht te zijn op ondersteuning binnen de reguliere context. Het vraagt van onze organisatie en externe professionals stapsgewijs het ontwikkelen van een positief perspectief op inclusief onderwijs. Vakgroep Docenten overleggen in vakgroepen met elkaar over de inhoud van het vak. Docenten stemmen binnen de vakgroep af hoe er formatief gehandeld wordt en dragen zorg voor het afsluitende karakter van toetsing. Tevens zijn de vakgroepen de belangrijkste aanjagers van de doorontwikkeling van het curriculum. Dit doen zij vanuit een evidence informed aanpak. Hierbij dagen wij docenten uit om over de grenzen van de eigen vakgroep heen te kijken en samenwerkingen op te zoeken waarbij onze leerlingen kennis en inspiratie opdoen over de veelzijdigheid van de groene wereld.

VISIE OP PROFESSIONALISEREN	VISIE OP VERANDEREN EN VERBETEREN
Professionaliseren als teamopdracht Onze scholen zijn georganiseerd volgens de uitgangspunten van een teamgerichte organisatie. Hiervoor hebben we compacte onderwijsteams (7-10 medewerkers) ingericht die zijn gecentreerd om een groep leerlingen. De opdracht van deze teams is om het leren van deze leerlingen te organiseren. Een team is alleen een team als de teamleden elkaar nodig hebben om een doel bereiken of een resultaat te behalen. Die wederzijdse afhankelijkheid is ook van invloed op het gezamenlijke leerproces van het team: de ontwikkeling van de één kan niet los worden gezien van die van de ander. In een teamgerichte organisatie zijn de teams dan ook medeverantwoordelijk voor het organiseren van het eigen leren en de eigen professionalisering. De teams weten zelf het beste wat er van ze gevraagd wordt, maken een inschatting van de rollen en competenties die daarvoor nodig zijn en dragen bij om dit te vertalen naar een plan voor de ontwikkeling van elk van de teamleden en daarmee voor het team als geheel. We zijn kritisch over teamwerk. Het is geen doel op zich. Teamwerk is uitdagend om effectief toe te passen. Indien het werk anders/beter georganiseerd kan worden besluiten wij hiertoe. Professionaliseren in, van en over het werk Professionaliseren betekent dat je leert ín het werk, ván het werk en óver het werk. Je leert ín het werk door nieuwe dingen uit te proberen, je leert ván het werk door daarop te reflecteren, je leert óver het werk door (theoretisch) inzichten van anderen tot je te nemen. Alle drie deze vormen van leren worden ingezet om als team te komen tot professionalisering van het werk en worden als dat kan zo veel mogelijk gezamenlijk gedaan. Professionaliseren is meer dan het volgen van een opleiding: professionaliseren gaat in essentie over het gezamenlijk afspreken van een bepaalde standaard waar je aan wilt voldoen en vervolgens als team datgene leren en doorvoeren wat ervoor nodig is om die standaard te halen. Dat kan betekenen dat je een opleiding moet volgen, maar kan ook inhouden dat je een experiment uitvoert en evalueert, een proces beter gaat inrichten of dat je gaat werken aan de sfeer in het team. Er zijn heel veel knoppen om aan te draaien als het gaat om professionalisering.	Belang van teambetrokkenheid – teams als kern Vanwege de specifieke context van elke vestiging is er ruimte voor eigen tempo en keuzes, passend binnen de strategische koers van DCTerra. Schoolontwikkeling is een langdurig en continu proces. Verandering of onderwijsverbetering bereik je door kleine stapjes met elkaar te nemen, passend bij de kenmerken van de eigen vestiging. De onderwijsteams en de vakgroepen zijn de kleinste groepen van onze organisatie en daarmee één van de belangrijkste schakels bij mogelijke onderwijsverbeteringen of veranderprocessen. Het vestigingsplan is binnen het vo daarbij het belangrijkste instrument waar teams/medewerkers zeggenschap dienen te hebben over de onderwijskundige koers van de vestiging. Of de ontwikkeling nu start vanuit het team of vanuit het bestuur, onze teams betrekken we altijd in deze verandering. De schoolleiding ondersteunt teams door een schoolklimaat te creëren waarin iedereen zichzelf kan en blijft ontwikkelen. Het gaat hier over richting geven, sturen op leerresultaten en op het welbevinden van docenten en ondersteuners in de teams. Interne experts als motor voor onderwijsverbetering of verandering In onze acht vestigingen hebben wij een rijkheid aan docenten en ondersteuners met specifieke kennis en vaardigheden. Bij Terra vo brede onderwijsverbeteringen of veranderprocessen betrekken wij onze interne experts. In een vroeg stadium vragen wij hen aan tafel bij te maken beleidskeuzes en plannen, het meesturen en steunen bij de uitvoering en het evalueren van het doorlopen proces. Zo voorkomen wij dat denken over onderwijs (kennisontwikkeling) en handelen (doen) binnen Terra vo twee gescheiden werelden vormen.

DENKEN, ONTDEKKEN ÉN DOEN IN DE VEELZIJDIGHEID VAN DE GROENE WERELD

De waarde van groen dicht(er)bij.

Elke leerling ontdekt bij ons de waarde van de veelzijdigheid van de groene wereld. Onze missie is tenslotte ‘het geven van goed groen onderwijs aan onze leerlingen voor de wereld van nu en morgen’. Onze groene identiteit zit daarbij in de kern van het curriculum verweven middels de groene vakken in de onderbouw en het beroepsgerichte programma in de bovenbouw. We leren onze leerlingen (basis)kennis en vaardigheden aan over dier, plant, voeding, bodem en lucht. Tegelijkertijd verandert onze rol als groen onderwijs mede door de grote vraagstukken in de samenleving die zich richten op een duurzame en leefbare wereld. Onze leerlingen willen wij hierop goed voorbereiden. Het vraagt van ons onderwijs te maken waarin wij onze leerlingen leren denken, ontdekken én doen in de veelzijdigheid van de groene wereld. Of je nu uiteindelijk wel of niet kiest voor een groene vervolgopleiding en werkplek. Leerlingen krijgen daarom niet alleen de (groene) kennis en procedures van gisteren overgedragen. Wij prikkelen en inspireren hen ook om nieuwe combinaties te maken tussen oude en nieuwe kennis. Dichtbij de eigen leefwereld van de leerling. Zodat ze – nu en in de toekomst – waardevolle bijdragen kunnen leveren aan een leefbare en duurzame wereld.

Het waarom van de acht groene werelden

Naar aanleiding van de zorgen vanuit de arbeidsmarkt hoe nu en in de toekomst voldoende vakmensen instromen in de groene sector, heeft Groenpact acht groene werelden ontwikkeld. De werelden geeft onze vestigingen houvast om de veelzijdigheid van modern groen onderwijs in samenhang met andere vakgebieden vorm te geven. De acht groene werelden zijn: Mens & Gezondheid; Natuur, Leefomgeving & Klimaat; Wonen, Werken & Recreatie; Mens & Dier; Energie, Water & Veiligheid; Voeding; Productie, Wereldhandel & Logistiek; Hi-Tech, Science en Design. De brede context van de groene werelden biedt elke vestiging de ruimte om een aantal werelden naar de eigen (regionale) context te vertalen. Met deze werelden wordt de veelzijdigheid van de groene sector en de impact van dit domein op actuele maatschappelijke uitdagingen gevisualiseerd en daarmee een aantrekkelijk toekomstperspectief geboden.

We maken de groene werelden voor onze leerlingen concreet door in onze vestigingen, buurt, regio en digitale wereld te werken aan samenhang tussen meerdere vakgebieden waarbij de veelzijdigheid van groen tastbaar wordt gemaakt. Waarbij denken én doen voor onze leerlingen wordt gecombineerd binnen en buiten school. De groene ontwikkelingen rondom het klimaat, natuur- en waterbeheer, dierenwelzijn, vergroening, voedselproductie en onze gezondheid verdienen in het merendeel van onze vakken een zichtbare plek in het curriculum. Zo nodigen wij onze leerlingen uit vanuit hun eigen omgeving breder (kritisch) te kijken naar maatschappelijke ontwikkelingen en hoe zij zich ertoe kunnen en willen verhouden. Hiermee draagt onze groene identiteit en de inzet van de groene werelden bij aan de burgerschapsvorming van onze leerlingen.



De veelzijdigheid van de groene werelden als motor voor samenwerking in de eigen regio

De combinatie van het groene profiel van Terra en het ‘grijze’ profiel van Drenthe College biedt kansen voor crossovers die aansluiten bij de behoeften van de arbeidsmarkt en de opgaven in de regio. Wij willen onze leerlingen de potentie van de groensector laten ervaren door deze te verbinden aan sectoren als zorg, techniek, recreatie en handel. Door in te zetten op deze ‘crossovers’ maken leerlingen breed kennis met het vervolgonderwijs en biedt het hen inzicht in de samenhang tussen groene en andere (‘grijze’) vakgebieden in de beroepspraktijk. Wij willen hiermee een zachte landing voor onze leerlingen in het mbo bevorderen.

Onze ambitie richting 2028

Denken, ontdekken én doen in de veelzijdigheid van de groene wereld

Wij laten onze leerlingen vanuit verschillende vakgebieden in aanraking komen met de veelzijdigheid van groen. Zowel binnen als buiten de school, waarbij een koppeling wordt gemaakt met de (regionale) groene ontwikkelingen.

In 2028 zijn wij in de vestigingen tevreden als..

- Collega's kennis en vaardigheden vanuit de groene werelden merkbaar voor leerlingen verbinden aan het curriculum van het eigen vakgebied. Dit kan ook in samenhang tussen meerdere vakgebieden en de regio plaatsvinden. Dit wordt inhoudelijk geborgd in de curricula en procesmatig in het vestigingsplan.
- Onze collega's voldoende kennisniveau rondom de veelzijdigheid van de groene wereld ervaren om deze kennis merkbaar voor leerlingen te verbinden aan het curriculum van het eigen vakgebied. Een plan van aanpak wordt hiervoor in het vestigingsplan opgenomen waarbij wij onze opleidingspartners Groene Consortium en NHLStenden betrekken.
- De veelzijdigheid van groen in verbinding met techniek binnen het Sterk Techniek Onderwijs (STO) netwerk aantoonbaar wordt omgezet in activiteiten die vanuit STO in de eigen regio worden georganiseerd. De verbinding tussen de groene- en de technieksector wordt expliciet opgenomen in het project- en activiteitenplan van STO 2025-2029.



Basisvaardigheden als fundament om in de wereld mee te kunnen doen *Vanuit samenhang met meerdere vakgebieden werken aan taal- en rekenvaardigheden*

Landelijk en binnen Terra zien we dat basisvaardigheden steeds minder bij leerlingen aanwezig zijn. Daarom vinden wij het belangrijk dat er in samenhang vanuit meerdere vakgebieden gewerkt wordt aan het versterken van de basisvaardigheden bij al onze leerlingen. Door onder andere het leesplezier te vergroten en in de onderbouw in te zetten op het automatiseren van de basisvaardigheden. Zodat zij toegerust zijn om te anticiperen in de maatschappij en aansluiten bij het niveau van de vervolgopleiding.

Wij streven niet naar een smalle focus op rekenen en taal met meer toetsen als reflex. Wij willen wel investeren in het meer verbinden van wetenschappelijke kennis (weten wat werkt) over basisvaardigheden en het eigen vakmanschap van de docent en ondersteuner.

Om van elkaars kennis en vakmanschap te leren is er een Terrabreed leernetwerk rondom reken- en taalvaardigheid waarbinnen ervaringen en kennis wordt gedeeld over hoe je een proces met je collega's doorloopt om de basisvaardigheden van leerlingen te verhogen in de samenwerking met meerdere vakgebieden.

Onze ambitie richting 2028

Basisvaardigheden als fundament om in de wereld mee te kunnen doen

Wij kiezen voor een beperkt aantal Terrabrede vakoverstijgende interventies om de taal- en rekenvaardigheden van onze leerlingen te vergroten. Hiervoor gebruiken wij handvatten uit wetenschappelijk onderzoek, maar altijd in combinatie met de praktijkwijsheid van onze medewerkers.

In 2028 zijn wij in de vestigingen tevreden als..

- Medewerkers tussen onze vestigingen onderling aantoonbaar samenwerken aan het verhogen van het basisvaardighedeniveau van onze leerlingen op taal- en rekengebied.
- Er binnen de vestiging structureel aantoonbaar gewerkt wordt aan de landelijke taal- en rekendoelen om onze vmbo-leerlingen uit te laten stromen met de beheersing van referentieniveau 2F. Voor praktijkonderwijs gaat het om een inspanningsverplichting richting referentieniveau 1F.
- Vakgebieden afspraken hebben gemaakt over uniforme (efficiënte) instructies en leerstrategieën met betrekking tot taal- en rekenprocedures.
- In de onderbouw structureel aandacht is voor het automatiseren van rekenvaardigheden en het lezen van rijke teksten die bijdragen aan het vergroten van de woordenschat en het leesplezier.
- Ingezette interventies worden gemonitord, geëvalueerd en aangepast op basis van leerling-resultaten. Hierbij kijken we naar de resultaten uit ons leerlingvolgsysteem en de examens.

We monitoren op bestuurs- vestigings- en leerlingenniveau.

Bovenstaande wordt door de vestiging in ieder geval nader uitgewerkt in het taal- en rekenbeleid naast eigen interventies om basisvaardigheden te versterken.

Formatief handelen om steun en sturing te geven bij het leren *Cyclisch werken aan zelfregulatie van de leerlingen bij hun eigen leerproces*

Zelfregulatie vergroten met behulp van formatief handelen

Het lesklimaat en de instructie is in onze scholen in de basis op orde. De uitdaging ligt voor ons in het vergroten van de zelfregulatie van onze leerlingen tijdens het leren. De meerderheid van onze leerlingen is nog niet in staat om zijn eigen leerproces te regisseren (tienerbrein) en heeft onze sturing en steun nodig. Door de inzet van de didactische principes van formatief handelen breed in ons onderwijs in te zetten, willen we onze leerlingen laten wennen aan het verkrijgen van zelfinzicht in waar ze staan ten opzichte van hun leerdoel en wat ze nodig hebben om het doel te behalen. Zodat zij geïnformeerd en daarmee doelgericht zich in de les direct verder ontwikkelen met een passende vervolgactiviteit richting het gestelde leerdoel.

Curriculumontwerp en differentiëren

Er is nadrukkelijk geen extra administratie en toetsing nodig, maar het doet wel een stevig beroep op het professioneel handelen van de docent voor en tijdens de les. Het vraagt vooraf om doelgerichte ontwerpkeuzes in het curriculum en het voorbereiden van het benodigde leermateriaal zodat er in de les direct kan worden gedifferentieerd op basis van de individuele leeruitkomsten tijdens de (voor)kennischeck. Naarmate onze leerlingen hieraan toe zijn, krijgen ze steeds meer ruimte om, binnen gestelde kaders, verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen leren naar aanleiding van de inzichten die zij verkrijgen rondom hun eigen leerproces.

Het gaat hier dus niet over het aanpassen van onze summatief toetsen. Summatieve toetsen blijven in onze visie waardevol aan het einde van het leerproces, maar mag niet verward worden met het didactische proces van formatief handelen.

Onze ambitie richting 2028

Formatief handelen om steun en sturing te geven aan het leren

Docenten maken structureel in de les gebruik van de didactische principes van formatief handelen zodat leerlingen op een passend tempo, leren zelfregie te nemen op het eigen leerproces.

In 2028 zijn wij in de vestigingen tevreden als..

- Leerlingen tijdens de les weten waarom en wat zij individueel te doen hebben om een gesteld leerdoel te behalen. Tijdens observaties blijkt dat de leerlingen in de les harder dan de docent aan het leerdoel werken.
- Tijdens elke lesobservatie een (voor)kennischeck wordt waargenomen waarop een passende vervolgactie volgt. Een hieruit voortvloeiend gevolg is dat de differentiatie-indicator in de DOT is gestegen. Vestigingen stellen hun eigen norm hierover op.
- Binnen de (onderwijs)teams en de vaksecties van en met elkaar wordt geleerd hoe het zelfinzicht van leerlingen in de les ten aanzien van hun eigen leerproces, inzet en kennisniveau richting het gestelde leerdoel kan worden vergroot.

WIJ DOEN ERTOE IN DE REGIO

Investeren in doorlopende leerlijnen en begeleiding in de regio *Zowel in- als extern*

Wij geven goed groen onderwijs aan onze leerlingen voor de wereld van nu en morgen. Zowel binnen als buiten de school zodat leerlingen een beeld krijgen van de maatschappij en inzicht creëren hoe zij zelf hieraan kunnen bijdragen. Wij kijken over onze eigen grenzen heen en daarbij is het van belang dat de leerling zo min mogelijk overlap of onderbrekingen in het leerproces ervaart. Niet alleen de inhoudelijke leerlijnen en onze begeleiding binnen het vo zijn hierbij van belang, maar ook de aansluiting op het vervolgonderwijs. Dit doen we al, maar kan beter. Wij blijven de komende jaren in de (interne) samenwerking met het po en mbo investeren. De nieuwe organisatie DCTerra biedt hiertoe kansen.

Onze ambitie richting 2028

Investeren in doorlopende leerlijnen en begeleiding in de regio

De huidige leerlijnen en -routes worden doorontwikkeld en uitgebreid om een goede aansluiting op het vervolgonderwijs te bevorderen. Zowel onderwijsinhoudelijk als qua begeleiding. We werken hierin samen met onze partners in de regio's.

In 2028 zijn wij in de vestigingen tevreden als..

- Het contact met onze po en mbo-partners in de eigen vestigingsregio structureel plaatsvindt. Om samenwerkingen op te zetten, uit te breiden en uit te voeren op het gebied van beroepsoriëntatie, beroepsgerichte keuzevakken (vo) en keuzedelen (mbo).
- De aansluiting met onze mbo-partners (*Terra mbo, DC, Alfa, Noorderpoort*) door alumni rondom de onderwijsinhoud als de begeleiding als soepel wordt beschouwd.
- Op basis van alumni-ervaringen de doorlopende leerlijnen, -routes en begeleidings-structuren worden doorontwikkeld ten bate van een soepele overgang tussen Terra vo en de vervolgopleidingen. Er wordt ook gebruik gemaakt van de ervaringen die er al binnen onze organisatie zijn (*het Groene Lyceum, doorlopende leerroute vmbo-bb en Agro niveau 2, samenwerking praktijkonderwijs Winsum en Terra mbo entree*).

Toewerken naar een positief perspectief op inclusiever onderwijs *Van individuele werkwijze naar een aanpak gericht op de context*

Inclusief onderwijs vraagt bovenal goed groen onderwijs. Onze ambities in het schoolplan dragen bij aan het verder versterken van het hierbij benodigde vakmanschap van onze docenten en ondersteuners. We zien in het hier en nu een toenemende spanning ontstaan tussen het belang van de groep (klas) en het omgaan met complex gedrag van een individuele leerling. Het vraagt het ontwikkelen van een nieuw perspectief op inclusiever onderwijs en wat onze medewerkers hiervoor in de werkpraktijk nodig hebben. In onze huidige ondersteunings-structuur ligt de focus veelal op de ondersteuningsbehoefte van de individuele leerling. De komende jaren verschuiven wij de aandacht van maatwerk gericht op het individu naar het verzorgen van goed onderwijs dat passend is voor vrijwel iedereen. Hierbij is binnen het vo het diplomaperspectief belangrijk, terwijl bij het praktijkonderwijs de focus op maatwerk belangrijk blijft. De beweging van individueel maatwerk naar contextgerichte aanpak vanuit het algemene onderwijsaanbod komt voort vanuit het besef dat onderwijs niet individueel kan zijn, het is een groepsaangelegenheid met de bijbehorende dynamieken. Alle extra ondersteuning dient daarom zoveel mogelijk gericht te zijn op ondersteuning binnen de reguliere context. Het vraagt van onze organisatie en externe professionals de komende jaren het zetten van concrete stappen om inclusiever onderwijs vorm te geven op basis van onze visie. Met een plan van aanpak waarbij leren in en met de groep binnen de reguliere schoolomgeving centraal staat.

Niet iedere individuele hulpvraag hoeft beantwoord te worden met een individueel ondersteuningsaanbod. Alleen op deze wijze kunnen wij als school in de nabije toekomst garanderen dat specifieke professionele ondersteuning beschikbaar blijft voor leerlingen die het nodig hebben.

Onze ambitie richting 2028

Toewerken naar een positief perspectief op inclusiever onderwijs

We geven inclusief onderwijs vorm waarbij het werken vanuit de context – de groep – en niet het individu centraal staat.

In 2028 zijn wij in de vestigingen tevreden als..

- Er een Terrabrede visie op onze basisondersteuning is uitgewerkt waarin staat hoe wij goed onderwijs bieden aan de totale populatie leerlingen binnen onze vestigingen. Een beleidsstuk waarin uitgewerkt is wat dit betekent voor onze medewerkers, externe professionals, de bijbehorende ondersteunings-structuur, -aanbod en kwaliteitszorg.
- Medewerkers gebruik kunnen maken van een professionaliseringsaanbod dat bijdraagt aan het kunnen bieden van inclusiever onderwijs.
- Er een duidelijke richting binnen Terra vo als geheel is om te komen tot meer inclusief onderwijs op de vijf standaarden zoals benoemd in 'Werkagenda Route naar inclusief onderwijs 2035'. Vestigingen voelen zich ondersteund bij het concreet uitwerken van de vijf standaarden, passend bij de context van de individuele vestiging, de koers van het betreffende samenwerkingsverband en in lijn met de ambities van DCTerra.

NAAR EEN KWALITEITSCULTUUR

Feedback om de onderwijskwaliteit vooruit te helpen *Vanuit vijf verschillende perspectieven*

Wij dagen onze leerlingen en medewerkers uit om doorlopend te reflecteren op hun eigen handelen en zich te blijven ontwikkelen. Om dit mogelijk te maken is inzicht nodig in wat goed is en wat nog beter kan. Om dit te realiseren ontvangen en vragen onze medewerkers feedback, zodat zij zich kunnen blijven ontwikkelen om zo goed mogelijk onderwijs voor onze leerlingen te kunnen verzorgen.

Door het verbinden van feedback uit verschillende perspectieven en het faciliteren van structurele gesprekken over onderwijskwaliteit, worden onderwijsteams en docenten in staat gesteld om zich te blijven ontwikkelen. De vijf verschillende perspectieven die hiervoor gebruikt worden zijn kwaliteitsdata, audits, zelfevaluatie en feedback van leerlingen en collega's. Hiermee sluiten we aan bij het professionaliserings- en kwaliteitsbeleid om onze leskwaliteit te verhogen.

Onze ambitie richting 2028 *Feedback om de onderwijskwaliteit vooruit te helpen*

Wij voeren periodieke gesprekken over onze onderwijskwaliteit. We gebruiken hierbij feedback vanuit vijf verschillende perspectieven en analyseren deze om vast te stellen waar we staan met betrekking tot de door ons geformuleerde ambities en doelstellingen.

In 2028 zijn wij in de vestigingen tevreden als..

- Medewerkers structureel feedback verzamelen en deze gebruiken om te reflecteren op hun professioneel handelen.
We maken gebruik van lesobservaties (DOT) en de HR-gesprekkencyclus (BOOT).
- Onderwijsteams en vakgroepen behaalde (leerling)resultaten analyseren en hier vervolgacties aan koppelen om verbeterkansen te benutten waarbij ook ondersteunende processen worden meegenomen.
- Gesprekken over het volledige spectrum van onderwijskwaliteit worden gevoerd binnen alle geledingen van de organisatie, gevoed door kwaliteitsdata en feedback vanuit verschillende perspectieven.

De kwaliteitszorgmedewerker zorgt voor het ophalen van data (o.a. MMP) en duiden van rapportages, zodat het gesprek over onderwijskwaliteit op basis van data gevoerd kan worden.

EEN LEVEN LANG PROFESSIONALISEREN

Samen leren en professionaliseren

Teamwerk

Onze medewerkers hebben niet alleen de verantwoordelijkheid voor onze leerlingen, maar ook voor elkaar. Onze missie vraagt iedere dag veel van ons. De aard van het beroep en beroepspraktijk verandert snel. Je hebt elkaar dan ook nodig om goed onderwijs te kunnen verzorgen, zeker bij complexe vraagstukken. Het werken in teams zien wij daarom als een belangrijke sleutel om onze medewerkers de ruimte te bieden om zelf invloed uit te oefenen op de inrichting van het onderwijs en de bijbehorende werkprocessen. Vanuit de gedachte dat onze docenten en ondersteuners het beste weten hoe je goed onderwijs realiseert. Een belangrijk fundament waardoor kwaliteit en werkplezier toeneemt en daarmee het werken in het onderwijs aantrekkelijker wordt.

We zijn daarbij met elkaar wel kritisch over welk werk in teams moet worden uitgevoerd en wanneer het werk anders kan worden georganiseerd. Uit onderzoeken blijkt dat er nog veel verbeterd kan worden in de resultaten van teamwerk. Het vraagt, en dat weten wij inmiddels uit onze eigen ervaringen, een zorgvuldige inrichting en ondersteuning. In de komende jaren kunnen wij hierin nog de nodige stappen zetten om teamwerk beter te laten floreren. Een team is immers alleen een team als de teamleden elkaar nodig hebben om een doel te bereiken of een resultaat te behalen. Die wederzijdse afhankelijkheid beïnvloedt ons gezamenlijke leerproces: de ontwikkeling van het ene teamlid kan niet los worden gezien van de ontwikkeling van een ander teamlid of van het team als geheel. In een teamgerichte organisatie zijn de teams dan ook mede verantwoordelijk voor het organiseren van het eigen leren en de professionalisering als individu en als team.

Onze ambitie richting 2028

Samen leren en professionaliseren

We versterken de voorwaarden voor teamwerk in onze scholen vanuit het idee dat het bijdraagt aan het de kwaliteit van ons onderwijs en het daarmee een positieve impact heeft op het werkplezier van onze medewerkers.

In 2028 zijn wij in de vestigingen tevreden als..

- We werken volgens de uitgangspunten, en de bijbehorende randvoorwaarden, van een teamgerichte organisatie, zoals omschreven in het ontwikkelprogramma Teams als kern (DCTerra). We maken daarbij duidelijk onderscheid welk werk in teams gebeurt en wanneer wij het werk op een andere manier organiseren.
- De zeggenschap van teams is vergroot op het gebied van pedagogische en didactische schoolambities en de gewenste professionalisering. Teams worden, mede door herontwerp van het proces van de vestigingsplannen, nauwer betrokken door de schoolleiding bij het formuleren en uitvoeren van de onderwijskundige- en professionaliseringsplannen en worden actief betrokken in het jaarlijkse proces rondom de werkverdelingsprocedure.
- We onderzoeken middels de tweejaarlijkse tevredenheidsonderzoeken hoe het gaat met belangrijke thema's als sociale veiligheid, inclusie en werkplezier. De mogelijke verbeterpunten pakken wij, afhankelijk van de situatie, op team, school- of bestuursniveau op.

EEN LEVEN LANG PROFESSIONALISEREN

Je leert in, van en over het werk *Samen leren en professionaliseren*

Wij willen onze medewerkers, net als onze leerlingen, veel leerkansen bieden. Professionaliseren betekent dat je leert *ín*, *ván* en *óver* het werk. Je leert *ín* het werk door nieuwe dingen uit te proberen, je leert *ván* het werk door daarop te reflecteren, je leert *óver* het werk door inzichten van anderen tot je te nemen. Professionaliseren gaat dus verder dan het volgen van een cursus of opleiding; er zijn meer knoppen om aan te draaien om het leren te stimuleren en te sturen en daarmee de professionalisering van onze individuele medewerker en teams vorm te geven. Zo voorkomen wij dat denken over onderwijs (kennisontwikkeling) en handelen (doen) binnen Terra vo twee gescheiden werelden vormen.

Onze ambitie richting 2028 *Je leert in, van en over het werk*

We leren in, van en over het werk om de kwaliteit van ons onderwijs te verhogen en recht te doen aan de vele expertise die in onze organisatie aanwezig is en de leerkansen optimaal te benutten die tijdens onze werkzaamheden zich voordoen.

In 2028 zijn wij in de vestigingen tevreden als..

- Bij collectieve professionaliseringsvraagstukken structureler gebruik gemaakt wordt van de expertise die al aanwezig is in onze vestigingen. We faciliteren onze medewerkers om bij te kunnen dragen aan kennisdeling binnen het vo.
- In het vestigingsplan een mix van formele en informele leermethoden terug te zien is.
- De hr-gesprekkencyclus, en de bijbehorende instrumenten structureel bij elke medewerker wordt ingezet ter ondersteuning van en om invloed uit te oefenen op het leer- en professionaliseringsproces van onze medewerkers.

DE WETTELIJKE OPDRACHT VAN TERRA VO

Onderwijsaanbod

Terra vo biedt zowel praktijkonderwijs, vmbo (basisberoepsgerichte inclusief het leerwerktraject, kaderberoepsgerichte en gemengde leerweg) als doorlopende leerroutes in samenwerking met Terra mbo aan (het Groene Lyceum, Agro niveau 2).

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 of een diploma 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. Er kan gekozen worden uit Techniek, Handel & Zorg of Groen. 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.

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 en is ingericht op basis van de wettelijk gestelde kerndoelen. In de onderbouw volgt de leerling alle basisvakken van de verschillende leergebieden en krijgt de leerling les in de groene praktijkvakken. 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.

Een aantal van onze vestigingen werkt met heterogene brugklassen. Deze brugklassen worden zo ingericht om te stimuleren dat leerlingen met verschillende basisschooladviezen bij elkaar in de klas zitten. Zo krijgen leerlingen in de eerste leerjaren van de middelbare school meer tijd om op het voor hen beste passende niveau te komen. Deze ontwikkelingen wordt de komende jaren doorontwikkeld.

In het derde leerjaar wordt de leerling definitief geplaatst in een van de leerwegen die het beste bij hem past. In de bovenbouw is het aanbod dekkend voor de examenprogramma's. Ons aanbod sluit aan bij het niveau van de leerling. In de bovenbouw start de leerling met het behalen van resultaten die meetellen voor zijn schoolexamen. De centrale examencommissie Terra vo is verantwoordelijk voor de versterking van de kwaliteitsborging van de schoolexaminering en voert haar wettelijke taken 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 geven leerlingen de keus om extra sport of cultuurlessen te volgen.

Doorlopende leerroutes.

Terra vo kent in samenwerking met Terra mbo kennen een aantal doorlopende leerroutes/ leerlijnen:

Het Groene Lyceum

Het Groene Lyceum (hGL) biedt in een doorlopende leerroute vo-mbo een praktijkgerichte en beroeps-georiënteerde 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 vijf vaardigheden die centraal staan binnen het hGL zijn:

- samenwerken en overleggen;
- presenteren;
- 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. De leerling haalt na zes jaar het vmbo-diploma GL/TL én een volwaardig mbo-4 diploma waarmee ze kunnen doorstromen naar het hbo.

Doorlopende leerroute Agro niveau 2

Terra Emmen biedt een doorlopende leerroute aan voor leerlingen vmbo-bb naar mbo niveau 2 Agro. Dit is een versnelde route waarin leerlingen zowel hun vmbo-bb diploma en een volwaardig mbo-2 diploma halen in de richting Agro (totale studieduur is vijf jaar). Hiermee behalen zij een startkwalificatie voor instroom op de arbeidsmarkt of doorstroom naar niveau 3 binnen het mbo.

Pro-entree

Leerlingen vanuit het praktijkonderwijs Winsum die willen en kunnen, hebben de mogelijkheid om in samenwerking met Terra mbo entree hun entree diploma te halen. Na een projectstatus wordt deze route vanaf het schooljaar 2023-2024 regulier. Door de zorgvuldige doorstroom van pro naar entree, wordt de kans van slagen binnen entree en het uitzicht op een duurzame plek op de arbeidsmarkt vergroot.

Zicht op de ontwikkelingen en begeleiding

Wij bieden aan al onze leerlingen basis- en aanvullende ondersteuning welke past bij onze visie op leren. Els kind heeft recht op passend onderwijs, ook als hij extra zorg of ondersteuning nodig heeft. Alle vestigingen maken dan ook deel uit van een samenwerkingsverband passend onderwijs. Zowel de basis- als de aanvullende ondersteuning staat vastgelegd in het schoolondersteuningsprofiel. Deze zijn te vinden op de website.

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. studievaardigheden worden aangeleerd en stimuleert ouderbetrokkenheid.

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.

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. Voor een doorlopende leerroute gelden afwijkende normen voor de gehele duur van de opleiding.

School 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 onderzoek blijkt dat alle vestigingen al jaren hoog scoren op schoolklimaat en veiligheid. Dit meten wij jaarlijks.

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 o.a. de tevredenheidsonderzoeken, incidentenregistratie en de Risico-Interventie & Evaluatie (RI&E). De komende periode ligt vooral de focus op het uitvoeren van de nieuwe RI&E 2023-2027. Daarnaast wordt er aandacht gevraagd voor de volgende zaken:

- Het structureel levend houden van de gedragscode (twee keer per jaar extra communicatie)
- Het verminderen van de werkdruk en het verhogen van het werkgeluk
- Extra aandacht voor agressie, geweld en ongewenst gedrag en extra communicatie en toegankelijkheid van de interne en externe vertrouwenspersonen.

Leerling participatie

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. Een aantal vestigingen heeft een leerlingenraad om de leerling participatie te bevorderen.

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. Deze basiskwaliteit borgen wij en zien wij als startpunt om doorlopend te 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. De borging van de kwaliteit vereist naast de beschreven beleidscyclus en informatie-stroom ook een organisatiestructuur en cultuur waarin onderwijskwaliteit, in brede zin, een structureel onderwerp van gesprek is.

In de systematische aanpak ligt de focus op het ontwikkelen van een kwaliteitscultuur met bijbehorend instrumentarium. Een kwaliteitscultuur waarin het voeren van het goede gesprek over onderwijskwaliteit tot de dagelijkse gang van zaken is, is een goede bodem voor het structureel verbeteren van onderwijskwaliteit. Belangrijk hierbij is dat alle betrokkenen beschikken over de voor hen relevante kwaliteitsdata over onderwijsresultaten, het leerproces alsmede feedback van collega's, leerlingen en zelfevaluatie. Zo worden medewerkers doorlopend uitgenodigd te reflecteren op hun eigen handelen en de stap naar verbeteren te maken en wordt binnen alle lagen van de organisatie structureel aandacht besteedt aan de vragen 'doen we het goed?' en 'hoe kan het beter?'.

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.

Kwaliteitskalender

Alle vestigingen 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 opgesteld aan de hand van de inspectiekaders. Vestigingen vullen aan met hun eigen interne processen. Doel is om het onderwijs continue te verbeteren door het monitoren, evalueren en bespreken van kwaliteitsdata.

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 sponsoringsbeleid. 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 ouderbijdragen of anderszins vanuit onderwijswetgeving gebaseerde bijdragen.

Strategische personeelsplanning

Jaarlijks wordt er binnen Terra een vlootschouw uitgevoerd op het niveau van de vestigingen en de ondersteunende afdelingen. Hiermee maken we inzichtelijk welke kwantitatieve en kwalitatieve vraagstukken er zijn op het niveau van het individu, het team, de vestiging en Terra als geheel. Daarnaast wordt er door middel van monitoringsgesprekken driemaal per jaar met elke vestiging geanalyseerd hoe de ontwikkelingen in de formatieopbouw zijn. Daarbij wordt gekeken naar de verhouding vast en tijdelijk personeel, de verhouding docent LB-LC en de verhouding docent-overig onderwijsgevend personeel. Deze werkwijze brengt met zich mee dat we zicht krijgen en grip hebben op de ontwikkelingen in ons personeelsbestand.

De situatie op de arbeidsmarkt wordt steeds nijpender, maar tot dusver lukt het Terra vrijwel nog altijd om de vacatures in te vullen. We zorgen ervoor dat onze arbeidsmarktcommunicatie actueel en eigentijds is en zijn actief in externe netwerken om de problematiek van het lerarentekort het hoofd te bieden.

Duurzame inzetbaarheid.

Het thema duurzame inzetbaarheid blijft ook de komende jaren actueel en bovenaan de agenda staan. Regelmatig vinden onderzoeken plaats (medewerkerstevredenheidsonderzoeken (MTO) en preventieve medische onderzoeken (PMO)) om te bezien welke acties nodig zijn om medewerkers tot op hoge leeftijd vitaal en gezond te kunnen laten doorwerken. Interventies die daarbij worden ingezet zijn onder andere trainingen/kennisbijeenkomsten voor de leidinggevendenden, workshops voor de medewerkers, professionaliseringsactiviteiten (zie hieronder bij de paragraaf professionalisering) en aanpassingen van de werkplek. Daarnaast zijn in het VO de werkdrukmiddelen ingezet om de werkdruk te kunnen verlagen. Dat gebeurt in afstemming met de betreffende medewerkers.

Regie.op.inzetbaarheid

Ons streven blijft een verzuimpercentage te scoren dat onder het landelijk gemiddelde in het VO ligt. Daartoe zetten we de training Regie op inzetbaarheid voor de leidinggevendenden in, begeleiding van casuïstiek door HR en zo nodig de arbodienst en (beleids-) SMT's. Medewerkers bieden we diverse faciliteiten aan, zoals coaching en loopbaantrajecten.

In de eerdergenoemde monitoringsgesprekken volgen we de verzuimcijfers nauwgezet.

Werkdruk.en.werkplezier

Uit het MTO en het PMO blijkt dat ook bij Terra veel medewerkers een hoge werkdruk ervaren. We scoren weliswaar beter dan de benchmark, maar streven vanzelfsprekend naar een werkklimaat waarbij medewerkers plezierig, veilig en ontwikkelingsgericht werken. De VO-werkdrukmiddelen worden ingezet om dat doel te bereiken, naast de activiteiten die al plaatsvinden op het thema duurzame inzetbaarheid.

Bevoegdheden

De huidige situatie op de arbeidsmarkt veroorzaakt een toename van de instroom van (nog) niet bevoegde medewerkers. Terra maakt met deze medewerkers afspraken over het opleidingstraject dat gelopen moet worden en ondersteunt de betreffende medewerkers middels adequate begeleiding door docent-begeleiders of een schoolopleider. Daarnaast wordt er intervisie aan deze collega's aangeboden. Terra faciliteert deze medewerkers in hun scholing, zowel in tijd als kosten.

Ten aanzien van het onderhouden van de bekwaamheid van de bevoegde medewerkers wordt verwezen naar de paragraaf over professionalisering. De bevoegde docenten krijgen periodiek een lesbezoek en hebben jaarlijks minimaal één gesprek over hun professionele ontwikkeling en ontwikkelwensen, vormgegeven in de HR-gesprekkencyclus.

Onderhouden bekwaamheden en professionalisering

De zorg voor personeel is van groot belang voor de kwaliteit van ons onderwijs te waarborgen. 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.

Tijdens de jaarlijkse HR-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. HR-gesprekken worden periodiek voorafgegaan door een lesbezoek. Hiervoor maken we gebruik van de tool E-loo. 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. Naast enkele centraal aangeboden trainingen vinden de gezamenlijke scholingen veelal binnen de eigen vestigingen plaats aansluitend bij de eigen behoefte / ambitie.

Professionaliseren is geen doel op zich, maar dient er uiteindelijk toe bij te dragen dat enerzijds de kwaliteit van het onderwijs goed geborgd is en anderzijds dat de onderwijsorganisatie tijdig meebeweegt met maatschappelijke ontwikkelingen. Oftewel, het borgen van de basis en het integreren van de innovatie staan centraal.

Opleidingsscholen en onderwijsregio's

Terra hecht veel waarde aan het goed opleiden en begeleiden 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 groene (v)mbo scholen in Nederland. Terra is bovendien vertegenwoordigd in de landelijke stuurgroep van het Groen Consortium.

Arbeidsmarktvraagstukken in het onderwijs zijn een maatschappelijk probleem en vragen om een collectieve aanpak van alle betrokkenen. Terra maakt deel uit van twee voorlopers te weten de landelijke Groene regio en de regio Noord.

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 binnen Terra vo is: 9 vrouwen en 8 mannen (september 2023).