

Schoolplan

Terra Nigra

2020-2024

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Missie en visie	4
Onderwijsproces	4
A. Aanbod	5
B. Zicht op ontwikkeling en begeleiding	9
C. Didactisch beleid	11
D. Extra ondersteuning	12
E. Onderwijstijd	13
F. Samenwerking	14
G. Praktijkvorming/stage	15
H. Toetsing	17
Schoolklimaat	18
A. Veiligheid	18
B. Pedagogisch klimaat	19
Resultaten	20
A. Leerresultaten	21
B. Sociale en maatschappelijke competenties	22
C. Vervolgsucces	23
Kwaliteitsontwikkeling	24
A. Kwaliteitsontwikkeling	24
B. Kwaliteitscultuur	24
C. Verantwoording en dialoog	26
Eigen aspecten van kwaliteit	27

Inleiding

Met trots presenteren wij het schoolplan 2020-2024 van Terra Nigra Praktijkonderwijs. Dit plan is in gezamenlijkheid met verschillende geledingen in onze school tot stand gekomen. Het is vervolgens breed gedeeld. Tot slot heeft de MR haar instemming gegeven.

In het schoolplan staan onze ambities centraal, maar leggen we ook de relatie met het toezichtkader van de Inspectie van het Onderwijs. Het geeft de richting aan voor de komende 4 jaren. Daarnaast biedt ons schoolplan ruimte om in te kunnen spelen op de ontwikkelingen van het VO in Maastricht. Het is de bedoeling dat Terra Nigra onderdeel wordt van de nieuwe campus op de groene loper in Maastricht-Oost. Belangrijk voor deze vorm van onderwijs aan onze kwetsbare groep leerlingen is met name de behoefte aan structuur en een kleinschalige omgeving. Een eigen entiteit op de campus, waar geborgenheid en structuur geboden kan worden, zijn essentieel.

Door verhuizing naar Maastricht-Oost, vanaf 2024, is het praktijkonderwijs in Maastricht en Heuvelland beter bereikbaar voor een grotere doelgroep leerlingen. De verwachting is dan ook dat ons leerlingenaantal vanaf 2024 zal stijgen. Tot die tijd zal het aantal leerlingen stabiel blijven rond 230 leerlingen. Bovendien zal verhuizing naar een centralere plek in Maastricht veel meer mogelijkheden bieden om levensecht, betekenisvol, in nauwe samenwerking met het bedrijfsleven, onderwijs te realiseren.

Terra Nigra ambieert een school te zijn die door haar leerlingen, ouders, bedrijfsleven, inspectie en overheid als goede school wordt ervaren. Een school met leerlingen en medewerkers die trots zijn dat ze er leren en werken. Hierbij zijn de volgende speerpunten van belang:

- We bieden betrouwbaar en degelijk hedendaags onderwijs, dat is afgestemd op onze doelgroep en dat recht doet aan verschillen.
- We investeren in de relatie met leerlingen, hun ouders en personeel.
- We maken onderdeel uit van de gemeenschap waarin we gevestigd zijn en nemen externe invloeden mee in de ontwikkeling van het onderwijs.
- We tonen lef en daadkracht.
- We zorgen voor een gezonde financiële bedrijfsvoering.

Horizon 2025 is een belangrijk richtinggevend document voor onze school. Hiervan zijn ons schoolplan, de schooljaarplannen en de vak- en vergaderplannen een afgeleide. De richting van dit schoolplan wordt jaarlijks vertaald in concrete doelstellingen en gezamenlijke ambities in de zojuist genoemde documenten.

17 september 2020

Wien Bergmans (directeur) & Niki Collaris (teamleidster)

Missie en visie

Terra Nigra is onderdeel van Stichting Limburgs Voortgezet Onderwijs (LVO). Voor de periode 2020-2024 heeft de stichting de beleidsvisie Horizon 2025 geschreven: onderwijs vanuit waarderend perspectief. Onze school ondersteunt deze visie. Dit blijkt onder andere uit de manier waarop we het best denkbare onderwijs voor onze leerlingen vormgeven.

"Heel de mens heeft waardigheid en ieder mens staat als één geheel centraal. Al onze leerlingen en medewerkers tellen mee met al hun menselijke waardigheden.

Vanuit deze gedachte verzorgen we onderwijs dat voorbereidt op de uitdagingen van de wereld van vandaag en morgen.

Onze scholen staan midden in de samenleving. Zo'n 2750 professionals zetten zich in voor onze leerlingen. Ze zijn deskundig, professioneel en ervaren.

Onze scholen zijn verbonden met elkaar. De kern van deze visie wordt gevormd doordat we elkaar en onze leerlingen vanuit waardering tegemoet treden."
(Bron: Horizon 2025)

Horizon 2025 is te vinden op de website van Stichting LVO.

Missie en visie Terra Nigra

Aansluitend op Horizon 2025 hanteert onze school de volgende missie:

"Duidelijkheid voor iedereen".

Hierbij hanteren wij onze visie: Wij willen de leerlingen leren omgaan met hun mogelijkheden. Wij leiden en begeleiden hen in het vergroten van kennis en vaardigheden, zodat zij de juiste plek in de maatschappij krijgen. Dit doen wij niet op een eiland, maar in een "wij-land", waar we duidelijk zijn naar iedereen.

In de volgende hoofdstukken beschrijven we hoe we de missie en visie hebben vertaald naar onze school.

Onderwijsproces

In dit hoofdstuk staan de diverse standaarden van het kwaliteitsgebied 'onderwijsproces' centraal. Per standaard beschrijven we onze basiskwaliteit en geven we ambities aan voor de periode 2020-2024.

Onze ambities zijn erop gericht het best denkbare onderwijs aan onze leerlingen te verzorgen. De doelstellingen en ambities worden uitgewerkt in diverse werkgroepen, zoals: vakwerkgroepvergaderingen, bijeenkomsten van de onderwijsontwikkelgroep, intervisiegroepen en de kwaliteitszorggroep. Een voorbeeld van een uitwerking is op te vragen bij de schoolleiding.

Bij dat wat we doen sluiten we aan bij de kennis en vaardigheden waarover onze leerlingen beschikken met de bedoeling deze te versterken. Bij dat wat verbetering behoeft, bieden we hen de helpende hand om het beste uit zichzelf te halen.

A. Aanbod

De hoofddoelstelling van Terra Nigra is het toeleiden van onze leerlingen naar werk of vervolgonderwijs. We bieden praktijkonderwijs aan in drie fasen en iedere fase bestaat weer uit twee periodes. Per fase werken we stap voor stap richting de realisatie van onze hoofddoelstelling.

Fase 1

In fase 1 stromen de leerlingen in vanuit de SBO-scholen en groep 8 basisonderwijs. Deze fase is gericht op het leggen van een basis en duurt één jaar. Mentoren zetten actief in op groepsvorming en onze leerlingen krijgen alle vakken aangeboden. De leerling kan zo kennis maken met de verschillende praktijkvakken en zijn voorkeur, passie en talent ontdekken. Naast de theorie- en praktijkvakken geven we vanaf de start ook invulling aan vrijetijdsbesteding, goed burgerschap en LOB. Bij LOB ligt het accent in fase 1 op verkennen en oriënteren op de arbeidsmarkt.

Fase 2

Wanneer een leerling fase 1 heeft doorlopen stroomt hij door naar fase 2. Fase 2 is gericht op het uitbreiden van de basisvaardigheden, bewust worden van de talenten en het krijgen van een voorkeur voor een of meerdere praktijkvakken. In principe blijft een leerling gedurende twee jaar in fase 2. In fase 2 zijn leerlingen van verschillende leeftijden gecombineerd. De leerlingen volgen alle theorievakken. Ook LOB is een belangrijke component van fase 2, nu ligt het accent op oriënteren en uitproberen. Daarnaast staat het vak wonen op het rooster. Hier leren leerlingen vaardigheden zoals: huishouden, levensonderhoud, vervangen van materialen et cetera.

Voor wat betreft de praktijkvakken maakt de leerling per periode (2 periodes per schooljaar) een keuze uit 2 modulevakken, de opties zijn: horeca, handel, verzorging mens, verzorging uiterlijk, groen, hout en metaal. Bij de vakken groen en techniek kunnen leerlingen de training SWB (Start Werk & Blijf veilig) volgen. Bij horeca, verzorging uiterlijk en handel is er de mogelijkheid om een (branche)certificaat te behalen.

Per periode heeft de leerling twee keer het vak vrije tijd. Leerlingen kunnen daarbij kiezen uit de volgende mogelijkheden: sport, muziek, creatief, textiel, countryline dance, EHBO, Engels, koken, schaken/dammen en verkeer. Op deze manier hebben wij aandacht voor de voorkeuren, talenten of passies van leerlingen en kunnen wij hen aanmoedigen om zich verder te ontwikkelen. Deze keuzes worden begeleid door de mentor en besproken met de ouder(s).

In fase 2 start de interne stage. De leerlingen gaan dan voor het eerst écht stage lopen binnen een beschermde omgeving, namelijk onze school. Leerlingen gaan gedurende één week, elke dag stage lopen. Ze werken met werkkaarten waarop de instructies van de taken staan omschreven en ze worden daarbij aangestuurd door een collega op de werkvloer. Na het voldoende afsluiten van de interne stage stroomt de leerling door naar de beroepsoriënterende stage. De leerling gaat gedurende twee aaneengesloten weken stage lopen bij een extern bedrijf. De stage is gericht op het 'snuffelen' en 'proeven' bij een echte werkplek en is veelal maatschappelijk georiënteerd. De leerling mag hierbij zelf zijn voorkeur voor een sector aangeven. Op de werkplek is voldoende (individuele) begeleiding om de leerling wegwijs te maken in de sector en in het bedrijf. De leerling maakt een volgende stap in het aanleren en laten zien van werknemersvaardigheden.

Eind fase 2 maakt de leerling een keuze voor één praktijkvak. Deze keuze bepaalt de richting van de feitelijke uitstroom. Een leerling kan dan kiezen uit:

- Horeca
- Handel
- Verzorging mens
- Verzorging uiterlijk
- Groen
- Hout
- Metaal

Fase 3

Wanneer een leerling fase 2 heeft doorlopen, stroomt hij door naar fase 3. Deze fase is gericht op toeleiden naar werk of een vervolgopleiding. In principe blijft een leerling 2 à 3 jaar in deze fase. Dat betekent dat ook in deze fase leerlingen van verschillende leeftijden zitten.

Afhankelijk van het uitstroomprofiel van de leerling is fase 3 opgesplitst in de route scholing of arbeid.

Fase 3: route arbeid

Tijdens het eerste jaar van de derde fase (leerjaar 4) kan een leerling voor twee dagen in de week naar een LeerWerkPlek. Dit is het geval wanneer een leerling een steuntje in de rug nodig heeft om de werknemersvaardigheden te ontwikkelen. Binnen de LeerWerkPlek, een beschutte werkplek, is er ruimte voor intensieve (individuele) begeleiding.

Wanneer een leerling 'werkfit' is en aan de werknemersvaardigheden voldoet, kan hij/zij stage lopen in het vrije bedrijf. Hierbij proberen we rekening te houden met de niches op de markt, om ervoor te zorgen dat de leerling na uitstroom zo goed als mogelijk verzekerd is van een werkplek.

Tijdens de overige dagen volgt de leerling een lesprogramma op school. Leerlingen volgen theorievakken, waarbij sprake is van niveaudifferentiatie, zodat we kunnen ondersteunen in het individuele leerproces. Bij Nederlands en rekenen wordt toegewerkt naar streefniveau 1F.

Ook in fase 3 kunnen leerlingen bij verschillende praktijkvakken een (branche)certificaat behalen: bij hout, metaal, handel, groen en verzorging uiterlijk. Onze school heeft als doelstelling dat alle leerlingen uitstromen met minimaal 1 branchecertificaat en/of Boriscertificaat. Naast het gekozen praktijkvak volgt de leerling iedere periode het vak vrije tijd waarbij sprake is van diverse keuzemogelijkheden.

In het laatste leerjaar van fase 3, leerjaar 5, wordt de leerling bij een stagebedrijf met uitstroommogelijkheden geplaatst. Op deze manier kan de leerling tijdens zijn laatste stage laten zien wat hij/zij in huis heeft en wordt de kans op uitstroom met een baan vergroot.

Fase 3: route scholing

In deze route lopen leerlingen van begin af aan stage in een bedrijf naar keuze – mits de leerling de werknemersvaardigheden in voldoende mate beheerst – rekening houdend met de sector waarin de leerling verder wil leren. Onze school biedt leerlingen de mogelijkheid om een 2-jarig traject te volgen dat voorbereidt op het entreeonderwijs, niveau 1. Dit traject noemen wij VOORdeel Scholing.

Om dit traject te kunnen volgen moet de leerling voldoen aan bepaalde voorwaarden:

- Leeftijd: in schooljaar fase 3, 16 jaar worden.
- IQ > 70.
- DLE > 25 (rekenen, begrijpend lezen, spelling en technisch lezen).
- Interne stage en beroepsoriënterende stage in fase 2 met positieve beoordeling hebben afgerond.
- Komt op tijd op school en heeft de spullen op orde.
- Positief gedrag, motivatie en werkhouding in de lessen en binnen school.
- Heeft huiswerk op tijd af.
- Gemotiveerd om theoretische kennis op te doen.
- Aanwezigheid > 95%.
- Steun ouder(s)/verzorger(s).

Ook binnen VOORdeel Scholing is het leren functioneren binnen een organisatie en ervaring opdoen binnen een bepaalde sector/richting van belang. De leerling wordt voorbereid om door te stromen naar een Entree-opleiding binnen het ROC (VISTA of Citaverde College).

De VOORdeel Scholing groep wordt begeleid door één vaste mentor, die zoveel mogelijk theorievakken geeft. Bij Nederlands en rekenen wordt gestreefd naar referentieniveau 2F. De praktijkvakken worden gegeven door onze vakleerkrachten. Voor stage (2 dagen per week) is er een vaste stagebegeleider op school. Omdat leerlingen Boris certificaten kunnen behalen wordt bij voorkeur stage gelopen in een erkend leerbedrijf.

Om VOORdeel Scholing succesvol te kunnen afsluiten wordt gelet op aanwezigheid en prestaties op school en stageplek. Ook tellen de beoordelingen van leerkrachten, (stage)begeleiders van school en bedrijf mee. Resultaten worden vastgelegd in een portfolio en leerlingvolgsysteem. Er zijn regelmatig gesprekken met de leerling om te volgen wat hij/zij al kan en waar hij goed in is. Tevens hebben we aandacht voor wat er nog nodig is om beter te worden. Als afsluiting van het VOORdeel Scholing traject is er een Proeve van Bekwaamheid die wordt afgenomen door externe assessoren.

Fase 3: Individueel traject

Naast de route arbeid en scholing bieden we in fase 3 ook het Individueel Traject (IT) aan. Dit traject wordt aangeboden aan leerlingen waarvoor de schoolroute niet meer de best passende route is.

In het zorgoverleg wordt, samen met leerling en ouders, besloten of een leerling een IT-leerling wordt en welke route deze gaat volgen (zorg of stage). Van tevoren heeft de mentor de PM-formulieren ingevuld en de leerling aangedragen voor de leerlingbespreking. Op het moment dat een leerling de IT-route gaat bewandelen, wordt de leerplichtambtenaar door zorg ingeschakeld. De leerling blijft bij Terra Nigra ingeschreven.

Binnen de IT-route is de stagebegeleider (bij route stage) of zorg (bij route zorg) de spil voor de leerling. Er zijn korte lijntjes tussen stagebegeleider en de zorg. De doelen van het IT-traject worden vastgelegd in het IT-document. Voor het zorgstuk kan indien nodig ook de gemeente ingeschakeld worden.

De leerling gaat 5 dagen per week stage lopen en volgt geen onderwijs meer op school. Er is regelmatig sprake van communicatie met de leerling en zijn ouders en het stagebedrijf. De uitkomsten hiervan worden door onze school vastgelegd in Profijt.

Burgerschapsvorming

Ons onderwijs is zowel in fase 1, 2 als 3 sterk gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie. Het vak burgerschap staat op het rooster in fase 1, 2 en 3. In fase 1 wordt het aangeboden binnen het vak verkeer, in fase 2 aan de hand van de methode 'Kies' (met onderwerpen als kiezen, samenleven, veiligheid, politiek, werk, geld, media, gezondheid en relaties en seks) en in fase 3 aan de hand van concrete opdrachten. Deze opdrachten richten zich op de vier dimensies: politiek-juridisch, economisch, sociaal-maatschappelijk en vitaal burgerschap.

In fase 1 en 2 wordt daarnaast ook nog het vak sova aangeboden. In alle fasen starten we dag met een 'pick-me-up'. De mentor begint de dag dan samen met de mentorklas en speelt in op actuele zaken (in de klas, in de media, et cetera).

Wat zijn hier onze ambities voor de periode 2020-2024?

- Herinrichten van fase 3: (nog meer) onderwijs op maat, op wens van de leerling én coachen op basis van passie en talenten van de leerling.
- Het aanbieden van meer betekenisvolle activiteiten bij de praktijkvakken afgesloten met een (branche)certificaat.
- Een impuls geven aan het groen onderwijs.
- Het vak Engels in een doorgaande leerlijn plaatsen naar mbo niveau 2.
- Het vak EHBO evalueren en indien nodig bijstellen.
- De gym-uren aanpassen conform nieuwe wettelijke criteria.
- Het LOB-traject evalueren, borgen en indien nodig bijstellen.
- Spelling en begrijpend lezen steviger neerzetten in fase 1 en 2.
- Vorm en inhoud geven aan een taalklas vanaf schooljaar 2020-2021.
- Het aanbieden van VCA in fase 3.
- Sterk techniek onderwijs: minimaal 75% van de uitstroom naar techniek stroomt uit met een technisch certificaat (hout, metaal, schilderen, etc.).
- Het creëren van een doorgaande leerlijn van leerlingen binnen de route arbeid naar de entree-opleiding.

B. Zicht op ontwikkeling en begeleiding

"Leerlingen komen pas echt verder als we aandacht hebben voor de successen die ze boeken. Wat leerlingen nog moeten ontwikkelen, versterken we door ze aan te moedigen. We prikkelen hun nieuwsgierigheid en hebben aandacht voor wat hen motiveert." (Bron: Horizon 2025)

Wanneer ouders hun kind aanmelden bij onze school nemen wij contact op met de toeleverende school. Op basis van een toestemmingsverklaring ontvangen we gegevens zoals het IQ, resultaten van de gemaakte toetsen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. Deze gegevens worden geanalyseerd door onze gedragswetenschapper. Op basis hiervan wordt een toelatingsverslag gemaakt welke wordt voorgelegd aan de directie. Indien de leerling wordt aangenomen vraagt onze school bij het samenwerkingsverband een pro-beschikking aan. Wanneer deze toegekend wordt, wordt de leerling ingeschreven bij onze school.

Op basis van gegevens van de toeleverende school wordt het eerste ontwikkelingsperspectief (OPP) ingevuld. In het OPP is aandacht voor stimulerende/belemmerende factoren, diagnoses en medische gegevens. Voor iedere leerling wordt ook een handelingswijzer gemaakt. Deze zijn voorzien van handelingsadviezen, zodat docenten datgene kunnen versterken wat de leerling al heeft ontwikkeld en een steuntje in de rug kunnen geven waar nodig (ondersteuning op maat). Tijdens de schoolloopbaan wordt de handelingswijzer regelmatig geüpdatet door het ondersteuningsteam.

Aan de start van het nieuwe schooljaar ontvangen de mentoren van fase 1 de gegevens van de nieuwe leerlingen. In het eerste IOP-gesprek tussen leerling en mentor worden de doelen voor de eerste periode opgesteld. Ook wordt dan het eerste uitstroomprofiel vastgesteld. Onze school hanteert de uitstroomprofielen: beschermde arbeid, arbeid en vervolgonderwijs.

Het OPP en IOP worden vervolgens besproken met de ouders. Tevens worden beide documenten ondertekend door de leerling, ouders en mentor. We hebben twee keer per jaar een dergelijk gesprek met ouders: halverwege en op het eind van het schooljaar. Tijdens deze gesprekken staan het rapport, het OPP/IOP, de stage en de uitstroombestemming centraal. Deze cyclus hanteren we tot het moment van uitstroom. Wanneer een uitstroomprofiel niet meer passend is kan deze worden bijgesteld, zodat het uitstroomprofiel aansluit bij het talent van de leerling.

Formeel stellen we twee keer per jaar het IOP bij. Het IOP bestaat uit individuele doelen gericht op de vier domeinen wonen, vrijetijdsbesteding, burgerschap en werken. Daarnaast bestaat het uit individuele doelen gekoppeld aan theorievakken, praktijkvakken en de stages. Afspraak schoolbreed is dat iedere leerling minimaal twee persoonlijke leerdoelen heeft. De communicatie over persoonlijke doelen verloopt via Profijt en door directe communicatie van de mentor met de betreffende docent.

De persoonlijke doelen, die schriftelijk worden vastgelegd in Profijt, komen ook ter sprake tijdens het coachuur. Wekelijks is er een coachuur. Dan bespreken we onder andere de leerdoelen en de stappen die een leerling kan zetten om door te kunnen groeien. De docent maakt zelf een planning gericht op individuele coaching of groepscoaching. Tijdens deze momenten worden persoonlijke leerdoelen geëvalueerd en bijgesteld (naast de twee formele momenten). Tijdens de gesprekken met de ouders presenteren leerlingen zelf hun persoonlijke leerdoelen.

Een onderdeel van het OPP is het thema 'onderzoeksgegevens'. Hier geven we per vak aan welke toets de leerlingen gemaakt hebben, wat de uitslag is en welke remediëring aangeboden wordt. Op deze manier bestrijden we eventuele achterstanden zo effectief mogelijk en prikkelen we de nieuwsgierigheid van leerlingen om zich verder te ontwikkelen. Daarnaast hebben we voor alle vakken leerroutes opgesteld passend bij de uitstroomprofielen beschermde arbeid, arbeid of scholing. De opbrengsten per vak monitoren we via Profijt. Dit geeft ons een gedetailleerd overzicht over de ontwikkeling van de leerling en de daarop gerichte specifieke begeleiding.

Wat zijn hier onze ambities voor de periode 2020-2024?

- De IOP en OPP structuur onder de loep nemen: onderscheid maken tussen een specifiek mentordeel en een specifiek leerlingdeel.
- Koppelen van de ontwikkelde leerroutes aan het OPP.
- Opstellen beslisregels rondom toekenning uitstroomprofiel.
- Finetunen werkwijze leerlingbespreking in combinatie met voorgaande ambities.
- Implementatie Profijt succesvol afronden.
- Opstellen van een specifiek aanbod voor NT2 leerlingen.

C. Didactisch beleid

Binnen onze school staan op didactisch en pedagogisch gebied de vijf rollen van de docent centraal:

- Gastheer: leerlingen willen zich gekend en gezien voelen, ze willen een relatie. De docent als gastheer komt tegemoet aan deze psychologische basisbehoefte;
- Presentator: de docent heeft de regie, regisseert en registreert het leerproces. Hij of zij moet de aandacht van de leerlingen weten te vangen en vast te houden;
- Didacticus: in de rol van docent activeert en motiveert de leraar leerlingen zodat ze tot leren komen;
- Pedagoog: De docent als pedagoog zorgt ervoor dat er in de les een veilig leerklimaat heerst;
- Afsluiter: In de rol van de afsluiter reflecteert de docent samen met zijn leerlingen op het proces en de inhoud.

Iedere les heeft in principe dezelfde opbouw. Voor nieuwe docenten is een boekje ontwikkeld waarin de vijf rollen van de docent uitgelegd worden. Ook krijgen nieuwe collega's een coach toegewezen. Met hem/haar wordt dan invulling gegeven aan onze werkwijze rondom de vijf rollen. Alle collega's kunnen bovendien gebruik maken van de BPO-er. Deze collega observeert lessen en geeft gerichte tips en adviezen aan de docenten.

Sinds schooljaar 2019-2020 maakt onze school gebruik van de observatietool DOT (digitaal observatie formulier). De inhoud van de DOT wordt afgestemd op onze visie op de vijf rollen van de docent. De tool wordt ingezet in het kader van 360 graden feedback. Docenten beoordelen zichzelf en vragen een leerling én een collega om feedback. De uitkomsten worden besproken tijdens voortgangsgesprekken.

Tevens maakt onze school gebruik van de 'stop-denk-doe methode'. Een leerling krijgt daarbij drie kaarten. Een groene kaart is waarschuwing 1, een gele kaart waarschuwing 2 en een rode kaart betekent switchen. Een leerling krijgt dan een time-out in het lokaal van een collega docent. Als dat niet voldoende blijkt te zijn dan volgt een lesverwijdering en gesprek met de directie.

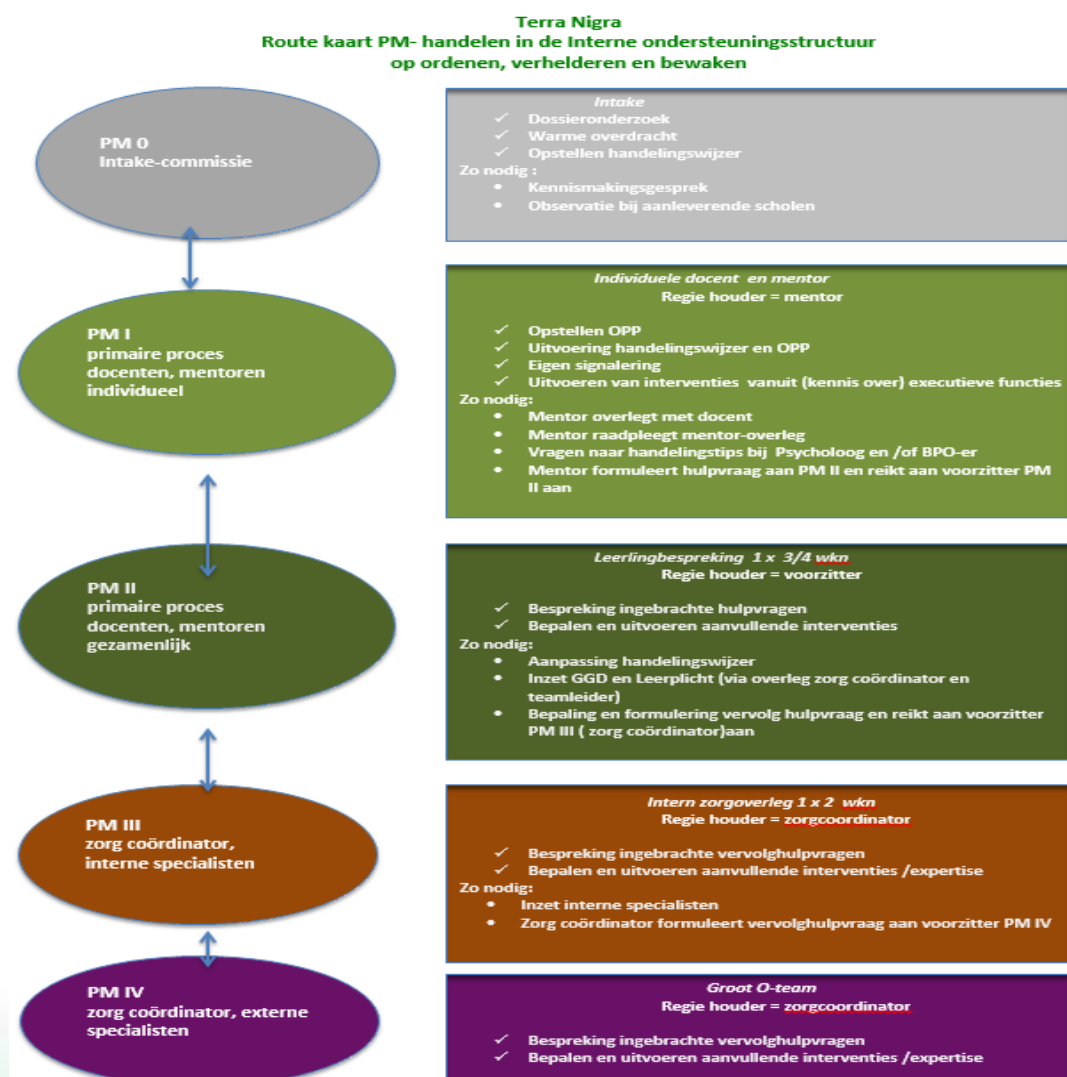
Wat zijn hier onze ambities voor de periode 2020-2024?

- Borgen van de schoolregels.
- Een update van de observatietool dot: de vraagstelling richten op de vijf rollen van de docent.

D. Extra ondersteuning

Onze school beschikt over een schoolondersteuningsprofiel. Deze is opgesteld voor de periode 2019-2023. In het schoolondersteuningsprofiel is beschreven welke voorzieningen er zijn getroffen voor leerlingen die extra steuntje in de rug behoeven. Concrete doelstellingen uit het schoolondersteuningsprofiel worden opgenomen in het jaarplan van onze school. Het schoolondersteuningsprofiel is op te vragen bij de schoolleiding.

De (extra) ondersteuning binnen onze school is opgezet volgens de PM-structuur. De afkorting PM staat voor 'Professioneel Moment'. De zorg begint hier in de klas en wordt steeds verder opgeschaald indien meer interne dan wel externe begeleiding noodzakelijk is. Schematisch ziet deze structuur er als volgt uit:



Vanuit het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Maastricht, Heuvelland & Parkstad wordt het zogenaamde knooppuntoverleg vormgegeven. Het gaat hier over een structuur waarin alle betrokkenen rondom een kind samenwerken om ondersteuning integraal, oplossingsgericht en op maat te realiseren. Het knooppunt speelt een cruciale rol bij het (al dan niet) verlenen van extra (bovenschoolse) ondersteuning.

In deze structuur heeft elke school binnen het samenwerkingsverband een ondersteuningsteam. Dit team bestaat uit professionals die op flexibele basis in en/of voor school werken. De ondersteuningscoördinator heeft hierin de regie- en coördinatiefunctie. De leden van het ondersteuningsteam werken vooral handelingsgericht en ondersteunen de mentor in de begeleiding van de leerling. Waar de mentor vooral signaleert en communiceert met leerling en ouder, adviseert de ondersteuningscoördinator bij extra ondersteuning (school / swv) of het betrekken van zorg (gemeente / ketenpartners).

De ondersteuningscoördinator werkt samen met het ondersteuningsteam dat bestaat uit een vaste kern van functionarissen:

- een ondersteuningscoördinator,
- een gedragswetenschapper van het team onderzoek en begeleiding,
- een begeleider passend onderwijs (bpo) en
- een schoolmaatschappelijk werker.

Indien nodig wordt samen met de mentor een multidisciplinair overleg georganiseerd. Dit overleg kan afhankelijk van de vraagstelling in wisselende samenstelling plaatsvinden. Op afroep en in elk geval structureel eens in de vier of zes weken neemt ook een jeugdarts/jeugdverpleegkundige, een leerplichtambtenaar en in veel gevallen een vast persoon van het team jeugd / toegangsteam deel aan het ondersteuningsteam.

Leerlingen die in PM3 staan, worden altijd in het ondersteuningsteam besproken en bij persisteren van problemen c.q. ondersteuningsbehoefte ook besproken in het uitgebreide ondersteuningsteam.

Wat zijn hier onze ambities voor de periode 2020-2024?

- Updaten van het schoolondersteuningsprofiel, uiterlijk in 2023.
- Het IT traject evalueren, borgen en indien nodig bijstellen.

E. Onderwijstijd

Onze school realiseert minimaal 1000 klokuren onderwijstijd per jaar. Ieder schooljaar maken we per klas een lessentabel. Deze tabel is op te vragen bij de schoolleiding. Op het moment dat er uitval is verwerken we dit in het schema. Onder aan de streep kunnen we dan zien of we 1000 uur per klas draaien. Op basis van de lessentabel wordt een eindrapportage onderwijstijd gemaakt.

De leraar weet de onderwijstijd effectief te benutten. Dit is een specifiek onderdeel binnen de vijf rollen van de docent.

Onze school beschikt over beleid om lesuitval en verzuim tegen te gaan. Iedere docent heeft in zijn rooster een opvangblok staan. Is iemand ziek dan zetten we een collega in en is er geen lesuitval. Als er geen alternatief is krijgen leerlingen werk in de aula en monitort het frontoffice de werkzaamheden. Als leerlingen onverhoopt toch naar huis moeten dan checken we eerst de lessentabel om te bepalen welke klas/klassen naar huis dienen te gaan.

Op het gebied van verzuim beschikken we over diverse protocollen. Eén protocol is bijvoorbeeld gericht op het melden van verzuim bij DUO. Daarnaast is er een protocol voor het inschakelen van de schoolarts bij ziekte.

F. Samenwerking

"De school is een bron van talent. Het is een plek waar we graag willen zijn, om er lessen te volgen of te werken. Dit maakt ons onderdeel van een geheel. Wij kennen elkaar en zien elkaar."

(Bron: Horizon 2025)

Onze school beschikt over verschillende belangrijke partners waarmee we nauw samenwerken. Allereerst het samenwerkingsverband passend onderwijs. Zesmaal per jaar nemen wij deel aan de zogenaamde beleidsadviesraad vanuit het samenwerkingsverband. Hier komen diverse voorstellen op tafel, zoals de inzet van NT2 onderwijs, het takenpakket van de begeleiders passend onderwijs en de geldverdeling binnen het samenwerkingsverband. Onze school heeft hier een adviserende rol, de uiteindelijke besluitvorming wordt gedaan door het bestuur van het samenwerkingsverband.

Binnen onze stichting wordt werk gemaakt van een dekkend aanbod in de regio Maastricht. De ambitie is dat er straks op vier locaties in de stad onderwijs wordt aangeboden. Terra Nigra wordt onderdeel van de campus in Maastricht-Oost. Hier komt een onderwijsvoorziening voor leerlingen van praktijkonderwijs, vmbo, havo, vwo en de eerste opvang voor anderstaligen. Onze school zal in de periode 2020-2024 nauw betrokken zijn bij deze ontwikkelingen.

Andere cruciale partners van de school zijn de gemeente, het mbo, het lokale bedrijfsleven, sociale leerwerkplekken en het werkgeversservicepunt (Podium 24). We nemen, met de belangen van onze leerlingen voor ogen, bewust een actieve rol in het zoeken van samenwerking. We zijn immers onderdeel van de gemeenschap en willen daarbinnen de belangen van onze leerlingen goed behartigen.

Het werkgeversservicepunt heeft samen met de school een belangrijke rol bij de informatievoorziening van stagebedrijven en plaatsing van moeilijk plaatsbare leerlingen.

Op gemeenteniveau vindt samenwerking plaats binnen het netwerk 'leren werken naar vermogen'. Thema's die hier op de agenda staan zijn onder andere het creëren van doorgaande leerlijnen vo-mbo/arbeid en het maken van beleid op voortijdig schoolverlaten. Doel is om samen met de deelnemende scholen, de leerplichtambtenaar en gemeente alle leerlingen binnen boord te houden en succesvol een plek in de maatschappij te kunnen geven. Vanuit de gemeente is er daarnaast ook de ambitie dat alle scholen het certificaat veilige school behalen. Hier zijn ook middelen voor vrijgemaakt.

Een veilig leer- en werkklimaat vinden wij belangrijk voor al onze leerlingen en medewerkers. Op het gebied van veiligheid neemt de school deel aan het ROVL: Regionaal Orgaan Verkeersveiligheid Zuid-Limburg. De deelnemende scholen bespreken best practices en stellen samen beleid op ten aanzien van thema's als: de doorontwikkeling van verkeerseducatie in de scholen, sociale media in het verkeer en het bromfietsexamen. Ook de schoolagent is een belangrijke partner. Hij/zij heeft regelmatig overleg met leerlingen en eventueel hub ouders en bemiddelt/wijst leerlingen op gevaren/consequenties op met name juridisch gebied.

Wat zijn hier onze ambities voor de periode 2020-2024?

- De samenwerking met het vmbo intensiveren op relationeel vlak.
- Ieder modulevak heeft een plan opgesteld aan de hand waarvan de samenwerking met het bedrijfsleven geborgd is.
- Samenwerking met Bouwmensen Zuid verstevigen.
- Samenwerking met VISTA perfectioneren met name gericht op VOORdeel en Vervolg.

G. Praktijkvorming/stage

Voor een beschrijving van de opbouw van onze stages verwijzen we naar paragraaf A.: aanbod.

Wanneer onze leerlingen stage gaan lopen worden ze gekoppeld aan een stagebegeleider van school. Afhankelijk van het uitstroomprofiel van de leerling en de sector waarin de leerling stage wil lopen wordt een stageplek uitgekozen. De stage begint altijd met een kennismakingsgesprek. De stagebegeleider is aanwezig bij dit gesprek.

Wanneer een leerling stage loopt dan bezoekt de stagebegeleider regelmatig de stageplek. De frequentie is eenmaal in de 6-8 weken. Afhankelijk van de behoefte van leerlingen/het bedrijf kan deze frequentie ook hoger zijn. Leerlingen die een Individueel Traject (IT) volgen krijgen een nog intensievere vorm van begeleiding.

Samen met leerlingen worden afspraken gemaakt over de leeractiviteiten tijdens de stage. Onze school heeft een competentielijst met werknemersvaardigheden opgesteld. In deze competentielijst zit een opbouw met te behalen competenties, ook gekoppeld aan het type stage (intern/extern). Verder kunnen met leerlingen afspraken gemaakt worden over te behalen (branche)certificaten zoals Boris. Gemaakte afspraken tussen de stagebegeleider en leerling worden vastgelegd in Profijt. Wanneer de stagebegeleider de leerling bezoekt wordt de leerling actief begeleid en beoordeeld. Wanneer de leerling bepaalde werknemersvaardigheden in voldoende mate beheerst worden nieuwe doelen opgesteld voor de komende periode. Hierbij wordt steeds de aansluiting gezocht bij de vaardigheden die al beheerst worden. Stage-uitkomsten worden besproken met de mentor van de betreffende leerling. In deze overleggen worden ook het welzijn en de resultaten van de leerling op school besproken. Als het functioneren van de leerling aanleiding is tot zorg, dan wordt hij of zij ingebracht in de leerlingbespreking.

De school beschikt over een stageplan. In dit document is bijvoorbeeld opgenomen:

- de opbouw van de stages;
- op welke dagen de stages plaatsvinden;
- het doel van de stages;
- de te behalen competenties;
- wat verwacht wordt van de leerling en stagebegeleider én
- een checklist voor stagebegeleiders.

Wij sluiten samen met leerling, ouders en stagegever een stageovereenkomst op. Deze wordt gegenereerd vanuit Profijt en ondertekend door alle betrokkenen.

Wat zijn hier onze ambities voor de periode 2020-2024?

- Optimalisering van de samenwerking met de leerwerkbedrijven. De inzet is dat onze leerlingen hier certificaten kunnen behalen en dat een goede doorstroom naar het VISTA georganiseerd is.
- Deelnemen aan het traject 'VOORdeel en Vervolg 2.0'. Dit gaat over samenwerking tussen het onderwijs, de overheid en het bedrijfsleven in het creëren van duurzame arbeidsplekken.

"LVO biedt meerwaarde. We dagen elkaar uit en ondersteunen elkaar bij de belangrijkste ontwikkelingen waar het onderwijs voor staat. We zijn trots op het feit dat we elkaar waarderen en stimuleren. We zijn trots op de dingen die we doen voor de ontwikkeling van onze jongeren." (Bron: Horizon 2025)

H. Toetsing

Voor alle vakken zijn leerlijnen opgesteld. In het leerlingvolgsysteem (lvs) is per vak weergegeven hoe de te behalen doelen getoetst worden. Daarnaast maakt onze school ook gebruik van de methodeonafhankelijke toetsen van Cito. Een nieuwe ontwikkeling binnen onze school is het schooldiploma. Om een schooldiploma te mogen ontvangen dienen leerlingen aan verschillende eisen te voldoen:

- A. Leerlingen verzamelen in het portfolio bewijzen over de ontwikkelde competenties. Dit zijn competenties op het gebied van onder meer: wonen, werken, vrije tijd, burgerschap, Nederlands, rekenen en ICT. Daarnaast zijn bewijzen verzameld van ontwikkeling op persoonlijk gebied.
- B. Leerlingen hebben in voldoende mate deelgenomen aan het onderwijsproces. Dat betekent dat er sprake is van maximaal 20% ongeoorloofd verzuim in het laatste schooljaar.
- C. Het portfolio is op de afgesproken datum ingeleverd bij de examencommissie.

Als leerlingen voldoen aan de eisen genoemd onder a t/m c, mogen ze deelnemen aan het zogenaamde eindgesprek. Dit gesprek vindt op school plaats. In uitzonderlijke gevallen kan het gesprek ook op de stage- of werkplek plaatsvinden. Voldoen leerlingen niet aan de genoemde eisen, dan ontvangen ze geen schooldiploma maar een getuigschrift. Het examen bestaat daarmee uit twee onderdelen:

1. Het portfolio.

In het portfolio tonen leerlingen de ontwikkeling van de competenties aan tijdens de theorie- en praktijklessen en op de stage. Uitgangspunt is het vastgestelde ontwikkelingsperspectief (beschermde arbeid, arbeid of vervolgopleiding). Het uitstroomprofiel wordt in het portfolio genoteerd.

2. Het eindgesprek

Als het portfolio in orde is, voeren leerlingen op grond van het ontwikkelingsperspectief (beschermde arbeid, arbeid of vervolgopleiding) een gesprek met de examencommissie.

Samen met de mentor bereiden leerlingen het eindgesprek voor. Een dergelijk gesprek duurt maximaal 15 minuten. Tijdens het gesprek laten leerlingen hun ontwikkeling op Terra Nigra zien. Leerlingen vertellen dan over wat ze bereikt hebben in de afgelopen jaren. Het onderwerp van het eindgesprek is dan ook: "Hoe kwam ik als leerling op Terra Nigra binnen en hoe ga ik de school verlaten?".

De vorm van dit gesprek is vrij: het kan via Word, PowerPoint, Prezi, uit het hoofd, een vooraf gemaakte video enzovoorts.

Onderwerpen die terug moeten komen in het gesprek zijn:

- Wie ben ik?
- Wat kan ik?
- Wat wil ik?

Nadat de leerling zijn ontwikkeling heeft gepresenteerd, stelt de examencommissie vragen aan de leerling over de presentatie en zijn portfolio. Daarna verlaat de leerling de ruimte en neemt de examencommissie een beslissing. Zodra de beslissing bekend is, zal de examencommissie de leerling terugroepen en de uitslag bekend maken. Voor meer informatie verwijzen we naar ons 'handboek examinering praktijkonderwijs'.

Schoolklimaat

In dit hoofdstuk staan de diverse standaarden van het kwaliteitsgebied 'schoolklimaat' centraal. Per standaard beschrijven we onze basiskwaliteit en geven we ambities aan voor de periode 2020-2024.

A. Veiligheid

Een veilig leer- en werkklimaat is belangrijk voor iedereen die bij de school betrokken is. Het bestuur en de schoolleiding – verantwoordelijk voor het veiligheidsbeleid – streven naar een optimaal veiligheidsbeleid voor haar medewerkers, leerlingen en bezoekers. Het veiligheidsbeleid is gericht op waarborging van de veiligheid en het welzijn van haar medewerkers, leerlingen en bezoekers. Seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten, discriminatie worden actief bestreden.

Onze school heeft een veiligheidsbeleidsplan opgesteld. Deze bevat een omschrijving van het beleid waarmee de hoofddoelstellingen worden verwezenlijkt. De verschillende onderdelen van het schoolveiligheidsplan beschrijven de gewenste situatie, die middels een plan van aanpak worden gerealiseerd.

Onze school voert een veiligheidsbevorderend beleid, gericht op de volgende punten.

- Persoonlijke veiligheid;
- Materiële veiligheid;
- Een nood- en ontruimingsplan;
- Sociale veiligheid;
- Verkeersveiligheid;
- Regelhandhaving en
- Gezondheidsbevordering.

Op basis hiervan worden diverse preventieve en curatieve maatregelen genomen. Voorbeelden daarvan zijn dat we beschikken over zowel een mannelijke als een vrouwelijke vertrouwenspersoon én een anti-pestcoördinator.

Rondom het thema pesten zijn diverse protocollen ontwikkeld gericht op bijvoorbeeld gespreksvoering (curatief) of de organisatie van een week rondom het thema sociale veiligheid (preventief). De veiligheidswerkgroep is verantwoordelijk voor de uitvoering van het veiligheidsbeleidsplan. Voor een volledig overzicht van onze preventieve en curatieve maatregelen verwijzen we naar ons veiligheidsbeleidsplan (op te vragen bij de schoolleiding).

Onze school maakt gebruik van ProZO om de veiligheid van leerlingen en medewerkers te monitoren. Aan de hand van dit instrument kunnen we de eigen resultaten vergelijken met de landelijke resultaten in het praktijkonderwijs. De veiligheidswerkgroep maakt op basis van de resultaten een veiligheidsanalyse. Daarnaast analyseert de veiligheidswerkgroep, samen met de leerlingcoördinatoren, ook zaken als schorsingen, incidenten en klachten. Al deze uitkomsten worden besproken met de schoolleiding en – indien nodig – vertaald naar schoolbeleid en/of verbetermaatregelen.

Het veiligheidsbeleid is stevig ingebed in het pedagogische beleid en verankerd in de dagelijkse lespraktijk. Voorbeelden daarvan zijn de stop-denk-doe methode en de switchmethode.

Wat zijn hier onze ambities voor de periode 2020-2024?

- Aanbieden van de cursus 'fysiek ingrijpen voor collega's' (wat doe je als een leerling agressief wordt?).
- De bestaande protocollen rondom veiligheid up-to-date houden en borgen in de praktijk.
- Rookbeleid opstellen voor 1-8-20 en vervolgens uitvoeren.
- De schoolwacht vorm en inhoud geven: leerlingen houden hierbij zelf toezicht in de pauzes.
- Het crisisplan uitwerken.

B. Pedagogisch klimaat

Cruciale aspecten binnen ons pedagogisch klimaat zijn de stop-denk-doe methode (beschreven in paragraaf 3c), de PM-structuur (beschreven in paragraaf 3d) en onze gedragsregels. De gedragsregels worden aan het begin van elk schooljaar met alle leerlingen besproken, uitgelegd en daarna frequent herhaald, onder andere tijdens PMU, in projectweken en in de lessen sova en burgerschap.

Spullen PMU	Tijdens PMU controleer ik of ik al mijn spullen bij mij heb (pen, werkkleding, werkschoenen, gymspullen etc.). Ben ik iets vergeten, dan regel ik dit tijdens PMU.
Te laat	Ben ik ongeoorloofd te laat in de les, dan blijf ik 30 minuten na bij de docent waar ik te laat kwam.
Time-out / lesverwijdering	Heb ik een time-out (switch) gehad of ben ik uit de les verwijderd, dan meld ik me na de les bij de betreffende docent en blijf ik 60 minuten na. De docent neemt contact op met mijn ouders.

Schorsing	Ben ik geschorst, dan komen mijn ouders op schorsingsgesprek. Samen maken wij afspraken over o.a.: - Nablijven. Ik blijf 3 uur na binnen één schoolweek (in overleg met mijn mentor). - Als ik geschorst wordt, stellen MT, zorg en mijn ouders een contract op dat wordt ondertekend en waar ik me aan moet houden.
Jas / pet	Mijn jas en pet hang ik bij binnenkomst in het lokaal aan de kapstok.
Telefoon	Bij binnenkomst in de les, leg ik mijn telefoon, onder toezicht van de docent, in de kluis. Mijn telefoon staat op stil. De docent sluit de kluis af. Word ik betrapt met een telefoon, lever ik deze voor de hele dag in.
Gang / buiten school	Als ik van de docent een taak op de gang moet uitvoeren, neem ik een oranje kaartje mee. Krijg ik van de docent buiten school een opdracht, geef ik mijn schoolpasje bij Front Office af. Zonder pasje kan ik de opdracht buiten school niet uitvoeren.
Toilet	In de leswisseling mag ik naar het toilet.
Eten en drinken	Als ik over de gang loop of in de les zit, zit mijn eten en drinken in mijn tas. Als ik geen tas bij me heb, ligt mijn eten en drinken in mijn kluis. Kauwgom gooi in aan het begin van de les in de prullenbak.
Pauzes	In de pauze ben ik in de gymzaal, het woonhuis of op het schoolplein (achterkant). Zit ik in fase 3, dan mag ik in de <u>grote</u> pauze het schoolterrein verlaten. Dit betekent dat ik het schoolterrein ook echt verlaat, en niet voor school blijf hangen. Roken op het schoolterrein is ten alle tijden verboden (dus ook als ik nog geen les heb). Als ik eerder op school ben dan dat mijn les begint, ga ik naar de aula of naar het schoolplein aan de achterkant van de school.

Wat zijn hier onze ambities voor de periode 2020-2024?

- Borgen van de schoolregels: up-to-date houden binnen het team.
- Uitvoering geven aan het pauzeplan: aanbieden van meer pauzeplekken met een zinvolle besteding.

Resultaten

In dit hoofdstuk staan de diverse standaarden van het kwaliteitsgebied 'resultaten' centraal. Per standaard beschrijven we onze normen en hoe wij deze in beeld brengen.

A. Leerresultaten

Onze school, Terra Nigra *praktijkonderwijs*, heeft een eigen set specifieke normen om de onderwijsresultaten te meten. Deze zijn anders dan de overige vormen van voortgezet onderwijs. Per norm is aangegeven hoe we de realisatie ervan gaan meten, wie hiervoor verantwoordelijk is en in welke periode de realisatie van het doel gemeten wordt.

1. *80% van de uitstroom naar arbeid of ROC verlaat de school met een branche- en/of Boris certificaat*

Meetwijze:	Behaalde certificaten dienen bij ICT/PF docent te worden aangeleverd. Via het portfolio (overzichtsformulier). Overzichtsformulier gaat in dossier van de leerling (examencommissie maakt kopie, kopie gaat naar MT/kwaliteitszorgmedewerker, MT verspreid onder mentoren, mentoren in dossier).
Uitvoering:	Kwaliteitszorgmedewerker & examencommissie (secretaris).
Periode:	Eindgesprek met examencommissie.

2. *50% van de leerlingen die naar de entreeopleiding gaan en de ambitie hebben een mbo niveau 2 opleiding te gaan volgen, halen 2F op het gebied van rekenen en Nederlands.*

Meetwijze:	Via studiemeter overzichten per klas oproepen en checken of de leerlingen 2F hebben behaald.
Uitvoering:	Vakgroepvoorzitters Nederlands en rekenen > aanleveren bij MT en kwaliteitszorgmedewerker.
Periode:	Einde schooljaar: mei-juni.

3. *75% van de leerlingen die naar de entreeopleiding gaan en de ambitie hebben om na de entreeopleiding te gaan werken, halen 1F op het gebied van rekenen en Nederlands.*

Meetwijze:	Via studiemeter overzichten per klas oproepen en checken of de leerlingen 1F hebben behaald.
Uitvoering:	Vakgroepvoorzitters Nederlands en rekenen > aanleveren bij MT en kwaliteitszorgmedewerker.
Periode:	Einde schooljaar: mei-juni.

4. *75% van de leerlingen laat een vooruitgang zien op methodeonafhankelijke toetsen (Cito) op het gebied van rekenen, begrijpend lezen en spelling.*

Meetwijze:	Mentoren vullen toetsoverzicht in Profijt en klassenmap in. Kwaliteitszorgmedewerker haalt hier de informatie uit.
Uitvoering:	Kwaliteitszorgmedewerker.
Periode:	April (resultaten fase 2 en 3) en juni (resultaten fase 1).

5. 90% van de uitstroom naar arbeid of ROC verlaat onze school met een schooldiploma.

Meetwijze:	Stagecoördinator levert lijst van uitstromers aan. Examencommissie (voorzitter) houdt bij wie hiervan een schooldiploma houdt.
Uitvoering:	Stagecoördinator en examencommissie (voorzitter).
Periode:	Januari en september.

B. Sociale en maatschappelijke competenties

Voor wat betreft de sociale en maatschappelijke competenties hebben we een viertal normen. Per norm is aangegeven hoe we de realisatie ervan gaan meten, wie hiervoor verantwoordelijk is en in welke periode de realisatie van het doel gemeten wordt.

1. Iedere periode heeft de leerling een IOP-portfoliogesprek en dan leggen we per leerling een vakoverstijgend doel vast in het IOP. De opbrengsten hiervan noteren we in Profijt en in het IOP.

Meetwijze:	Leerlingcoördinator controleert Profijt (steekproefsgewijs) en maakt een overzicht. Als dit niet op orde is, dan spreekt de leerlingcoördinator de docent aan. Is het daarna alsnog niet in orde, dan pakt teamleider het op.
Uitvoering:	Leerlingcoördinator.
Periode:	September en februari.

2. 90% van de leerlingen loopt 2x per jaar een LOB-stage binnen het bedrijfsleven (zowel in fase 1, 2 als 3).

Meetwijze:	Mentoren vullen een lijst in waar de leerling stage loopt. De leerlingcoördinator voert de analyse uit.
Uitvoering:	Leerlingcoördinator.
Periode:	April.

3. 90% van de naar arbeid of ROC heeft bij het verlaten van de school opdrachten gemaakt op de volgende dimensies:
- sociaal-maatschappelijke dimensie
 - politiek-juridische dimensie
 - economische dimensie
 - vitaal burgerschap

Meetwijze:	Secretaris controleert overzichtslijst in het portfolio van de leerling. Secretaris koppelt informatie terug aan kwaliteitszorgmedewerker / teamleider.
Uitvoering:	Kwaliteitszorgmedewerker en MT.
Periode:	Eindgesprek met examencommissie.

4. 100% van de leerlingen die de school verlaten met een schooldiploma hebben de stage met een voldoende afgerond.

Meetwijze:	Secretaris controleert overzichtslijst in het portfolio van de leerling. Secretaris koppelt informatie terug aan kwaliteitszorgmedewerker / teamleider.
Uitvoering:	Kwaliteitszorgmedewerker en MT.
Periode:	Eindgesprek met examencommissie.

C. Vervolgsucces

Ten slotte de standaard 'vervolgsucces'. Hier maken we gebruik van een viertal normen.

1. Minimaal 50% van de leerlingen die een entreeopleiding gaan volgen (en niet doorstromen naar niveau 2) volgen een bbl-traject.

Meetwijze:	De stagecoördinator houdt een overzicht bij.
Uitvoering:	Stagecoördinator en evt. gemeente/Podium.
Periode:	Januari en september.

2. Jaarlijks plaatsen we minimaal 90% van onze leerlingen (werk, vervolgopleiding of zorgtraject).

Meetwijze:	Stagecoördinator haalt gegevens uit uitstroommonitor.
Uitvoering:	Stagecoördinator.
Periode:	November.

3. Er is, na 1 én 2 jaar, sprake van 75% bestendigheid (werk of een vervolgopleiding) na het verlaten van onze school.

Meetwijze:	Stagecoördinator haalt gegevens uit uitstroommonitor.
Uitvoering:	Stagecoördinator.
Periode:	November.

4. 60% van de leerlingen die in leerjaar 1 van fase 3 voor een bepaalde module hebben gekozen, lopen stage in deze sector en stromen vervolgens ook uit in deze sector (werk of vervolgopleiding).

Meetwijze:	Stagecoördinator haalt keuzes uit Profijit (Excelbestand) en legt deze naast de uitstroomgegevens ter vergelijking.
Uitvoering:	Stagecoördinator.
Periode:	Juli.

Kwaliteitsontwikkeling

In dit hoofdstuk staan de diverse standaarden van het kwaliteitsgebied 'kwaliteitsontwikkeling' centraal. De ontwikkeling van kwaliteit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid waarin ieder zijn eigen rol neemt. Dit vraagt om een cultuur waarin het gesprek over kwaliteitsontwikkeling open en transparant gevoerd kan worden.

Per standaard beschrijven we onze basiskwaliteit en geven we eventuele ambities aan voor de periode 2020-2024.

A. Kwaliteitsontwikkeling

Door het bestuur wordt een P&C-cyclus gehanteerd. Aan de hand daarvan is focus en eenduidigheid aangebracht in de informatievoorziening vanuit de school en in periodieke voortgangsgesprekken tussen het College van Bestuur en de schoolleiding.

Belangrijke onderdelen van de P&C-cyclus zijn het schoolplan en het onderliggende jaarplan. Ons schoolplan is voorzien van eigen gestelde ambities en voldoet aan de geldende wettelijke criteria. In het jaarplan is een vertaalslag gemaakt van deze ambities naar doelen en activiteiten.

Driemaal per schooljaar rapporteert de schoolleiding het College van Bestuur over de voortgang en ontwikkelingen. Daartoe stelt de schoolleiding driemaal per jaar een reflectieverslag op. Een inhoudelijke beschrijving van de cyclus op stichtingsniveau is te vinden in de Notitie Kwaliteitsontwikkelcyclus, februari 2021.

Wat zijn hier onze ambities voor de periode 2020-2024?

- Doelen structureel meetbaar/toetsbaar noteren binnen onze kwaliteitskalender.
- Jaarlijks de ambities vanuit het schoolplan noteren in de kwaliteitskalender.
- Het inbedden van het delen van succeservaringen binnen het team.
- Optimaliseren van de interne communicatie ten aanzien van nieuwe ontwikkelingen en borging van bestaand beleid.

B. Kwaliteitscultuur

Binnen onze school is een professioneel statuut opgesteld. Hierin staat beschreven wat we van elkaar mogen verwachten als professionals. Deze is ondertekend door een afvaardiging van docenten en de directie. Bij een professionele cultuur past dat iedereen verantwoording aflegt over de dingen die hij doet. We weten bovendien van elkaar op welke resultaat we elkaar aan kunnen spreken. De cultuur op school biedt voldoende veiligheid om elkaar aan te spreken op de werkpunten die ontwikkeling behoeven, maar biedt ook ruimte aan oprechte complimenten waarmee we positieve punten bekrachtigen.

Personeelsbeleid

"Samen worden we beter. We gebruiken elkaars talent om het beste voor het onderwijs te doen en leren elke dag van elkaar. Onderwijs wordt extra interessant als we ons richten op kansen en mogelijkheden. Aan belemmeringen of onmogelijkheden verspillen we geen energie. Bij LVO zijn we onderwijsprofessionals in hart en nieren die werken vanuit waarderend perspectief. We stellen ons open voor elkaars mogelijkheden. We luisteren vooral en geven de leerlingen daarmee de ruimte. We oordelen dus niet te snel. Wij weten wat ons en de leerling motiveert en laten dat blijken door waardering."
(Bron: Horizon 2025).

Voor wat betreft het personeelsbeleid werken we met een gesprekkencyclus. Tweemaal per jaar hebben onze collega's een pop-gesprek met een zogenaamde 'pop-coach'. De coaches zijn docenten die geschoold zijn in én gefaciliteerd zijn voor het voeren van deze gesprekken. Tijdens een pop-gesprek brengen collega's zelf thema's in die te maken hebben met persoonlijke ontwikkeling en scholing. Hierbij wordt gebruik gemaakt van een format bestaande uit onderdelen als: wat zijn de ontwikkelpunten? Welke ondersteuning heb je nodig? Wanneer is het doel bereikt? En ten slotte een evaluatie. Aan de hand van het format maakt de docent zelf een verslag van dit gesprek.

De uitkomst van het pop-gesprek komt ter sprake in het functioneringsgesprek met het MT. Voorafgaand aan het functioneringsgesprek vinden er ook lesbezoeken plaats door het MT. Ook voor het functioneringsgesprek hanteert onze school een vast format met onderdelen zoals:

- Persoonlijk welbevinden.
- Lesbezoeken en vervolgstappen.
- Lesbezoeken bij collega's.
- Taken en loopbaanontwikkeling.
- Voortgang POP-traject.
- Inzet deskundigheidsbevordering.
- Functioneren medewerker en samenwerking leidinggevende(n)
- Betekenisvol onderwijs.
- Zicht op ontwikkeling en begeleiding.
- Profijt.
- Afspraken.

Ten aanzien van het onderdeel 'bevoegdheden en bekwaamheden' hanteert onze school het principe dat iedere docent moet beschikken over een bevoegdheid. Voor het praktijkonderwijs is een pabodiploma daartoe voldoende.

We zijn een lerende organisatie waarin zowel individuele medewerkers als het volledige team zich kan ontwikkelen. Onze school beschikt daarom over een scholingsplan uitgaande van zowel schoolbrede als individuele scholing.

Het scholingsplan wordt door de schoolleiding in samenspraak met de onderwijsteams of individuele medewerkers opgesteld en jaarlijks ter instemming voorgelegd aan de MR. Schoolbrede scholingen worden opgenomen in het school(jaar)plan. Het scholingsplan is steeds ter inzage beschikbaar. We houden bij welke cursussen collega's volgen en welke teamscholing we per jaar aanbieden. Rondom individuele scholing beschikken we over een contract met E-Wise. Collega's kunnen hier persoonlijke cursussen volgen. Daarbij wordt gebruik gemaakt van het wettelijk vastgestelde budget ten aanzien van individuele scholing.

De directie van Terra Nigra bestaat uit een locatiedirecteur en een teamleider. Het streven is om een gelijke verhouding man – vrouw te continueren. Bij een vacature wordt bij gelijke geschiktheid gekozen voor een man of vrouw zodat bovenstaand streven gerealiseerd is.

Tot slot kent onze school een leerlingenraad, genaamd PrO-actief. Het is immers goed dat leerlingen invloed kunnen uitoefenen op de manier waarop het onderwijs vormt krijgt op onze school. De school gaat over meer dan alleen leren.

De leerlingenraad bestaat uit een zeer gemotiveerd leerlingteam dat meedenkt en organiseert op diverse vlakken (o.a. het organiseren van een leerlingarena, het opstellen van een leerlingenstatuut, het bezig zijn met het wel en wee van collega's en leerlingen bij ziekte en afwezigheid). PrO-actief staat voor Praktisch, Ondernemend & Ambitueus. De leerlingenraad staat klaar voor docenten, leerlingen en ouders.

Wat zijn hier onze ambities voor de periode 2020-2024?

- Updaten van ons professioneel statuut.
- Opnemen scholingsplan in de kwaliteitskalender.
- Implementeren cyclus beoordelingsgesprekken.
- Implementeren nieuw format functioneringsgesprekken.

C. Verantwoording en dialoog

"We spreken elkaar aan op resultaten en werken samen aan verbetering. We staan voor onze keuzes. We nemen verantwoordelijkheid voor de resultaten. We gaan en staan voor onze school en hebben elkaar nodig om vooruit te komen. Het is vanzelfsprekend dat we ons verantwoorden over wat we doen, aan iedereen en op alle onderdelen van de organisatie. Naar iedereen die betrokken is bij onze scholen zij we duidelijk en open. De kracht van LVO bestaat niet uit het feit dat we feilloos werken, maar uit de veerkracht waarmee we onze ontwikkelpunten aanpakken." (Bron: Horizon 2025).

Als onderdeel van de professionele cultuur legt de schoolleiding aan iedereen die betrokken is bij de school verantwoording af over de koers die gevaren wordt. De schoolleiding en het bestuur voeren op een open en constructieve manier het gesprek over (onderwijs)beleid met de (G)MR en betrekken deze bij beleids- en besluitvorming. De MR bestaat uit vier personeelsleden en vier ouders. De MR vergadert gemiddeld een maal per 6-8 weken. Vaste agendapunten zijn het schooljaarplan, het taakbeleid en bespreking van door het MT aangeleverde documenten.

Aan de GMR neemt een collega van onze school deel. De GMR heeft een vaste vergadercyclus en bespreekt samen met het college van bestuur het onderwijs, de organisatie en het personeel.

Wat zijn hier onze ambities voor de periode 2020-2024?

- Organiseren van een ouder 'arena'. Doel is om de ouderbetrokkenheid te vergroten en om met ouders in dialoog te gaan.
- Ouders en leerlingen beter en vaker informeren over het schoolbeleid.

Eigen aspecten van kwaliteit

"We realiseren onze ambities. Hieruit blijkt de kwaliteit van ons onderwijs. We stellen onszelf doelen en we gaan er samen voor. Kwaliteit is geen belofte maar een predicaat voor onze manier van werken. We gebruiken data om tot inzicht in de kwaliteit te komen en beter te worden." (Bron: Horizon 2025)

Onze school beschikt over een drietal eigen aspecten van kwaliteit, te weten:

- het schoolklimaat;
- de regiofunctie;
- de kwaliteitscultuur.

In deze eigen aspecten van kwaliteit willen wij uitblinken omdat hier naar ons idee de kern zit van kwalitatief goed praktijkonderwijs.

Per eigen aspect van kwaliteit beschrijven we nu:

- Wat verstaan we eronder?
- Hoe maken we onze kwaliteit zichtbaar voor onszelf en externen?

Eigen aspect van kwaliteit: het schoolklimaat.

Inhoud eigen aspect van kwaliteit:

Onze school kenmerkt zich door kleinschaligheid en een eigen identiteit. Binnen ons bestuur (en in de toekomst binnen de campus) heeft onze school een eigenstandige positie. Hierdoor kunnen we een schooleigen sociaal klimaat en pedagogisch handelen hanteren. Dit kenmerkt zich door de volgende onderdelen: onze collega's en leerlingen voelen zich veilig, komen met plezier naar school en hebben de mogelijkheid eigen keuzes te kunnen maken. Onze ambitie is dat we onze leerlingen leren omgaan met de mogelijkheden die er zijn.

Hoe maken we hier onze kwaliteit zichtbaar?

- Onze school beschikt over de certificaten veilige en gezonde school.
- We maken actief gebruik van een pauzeplan.
- We werken met de methodiek 'pauzewacht'.
- Bij tevredenheidsonderzoeken van ProZO! scoren we op het gebied van sociale veiligheid jaarlijks hoger dan het landelijk gemiddelde.
- We werken met keuzelessen (modules en vrije tijd).
- We bieden lessen mindfulness aan.
- Onder de collega's is sprake van een laag ziekteverzuim.
- Scholing voor collega's: omgaan met agressiviteit en voeren van LOB-gesprekken.
- Werken in kleine groepen leerlingen.
- Op maat werken (zowel pedagogisch als didactisch).
- Coachgesprekken en IOP-gesprekken (persoonlijke aandacht).
- PMU.

Eigen aspect van kwaliteit: de regiofunctie.

Inhoud eigen aspect van kwaliteit:

Wij willen dat alle leerlingen binnenboord blijven. Wij leiden en begeleiden hen in het vergroten van kennis en vaardigheden, zodat zij de juiste plek in de maatschappij krijgen. Ons hoofddoel is dan ook het duurzaam begeleiden van leerlingen naar een passende plek in de maatschappij (arbeid of vervolgonderwijs). Dit doen wij niet op een eiland, maar in een "wij-land", samenwerking met onze partners in de regio is daarbij van essentieel belang.

Hoe maken we hier onze kwaliteit zichtbaar?

- Ieder modulevak heeft een plan waarin de samenwerking met het bedrijfsleven beschreven / verstevigd is > hybride leren organiseren.
- De school neemt samen met (V)SO Maastricht en Valkenburg (Adelante), mbo, EOA, gemeente en Podium 24 actief deel aan de werkgroep 'leren werken naar vermogen: hier is sprake van een jaarlijkse ontwikkelagenda.
- Binnen ons netwerk werken we ook actief samen met de schoolagent, jeugdarts en het basisonderwijs, ALP (toeleverende scholen), gemeente.
- De samenwerking VOORdeel en Vervolg > onderwijs gemaakt door onderwijs, ondernemers en overheid (incl. onderwijsmaterialen en BBL-trajecten).
- Deelname beleidsgroep extraneus.
- LOB is in ons onderwijsprogramma verweven (PMU, LOB-weken, coach- en stagegesprekken met leerlingen etc.).
- We plaatsen jaarlijks minimaal 90% van onze leerlingen op de arbeidsmarkt of in een vervolgopleiding.
- Minimaal 75% van onze leerlingen kent na 1 en 2 jaar een bestendige uitstroom, waarbij sprake is van nazorg vanuit onze school.
- Kleinschaligheid en eigen identiteit van school > we hebben onze eigen school, maar delen de voorzieningen met het VMBO.

Eigen aspect van kwaliteit: de kwaliteitscultuur.

Inhoud eigen aspect van kwaliteit:

We zijn samen verantwoordelijk voor de kwaliteit van onze school. Ieder personeelslid neemt hierin zijn verantwoordelijkheid en is actief onderdeel van de uitwerking van onze ontwikkelagenda. Ook hier werken wij niet op een eiland, maar in een wij-land, waarin we duidelijk zijn naar elkaar. Zo zorgen we ervoor dat onze kwaliteit op orde is en blijft en daar waar nodig sprake is van (door)ontwikkeling.

Hoe maken we hier onze kwaliteit zichtbaar?

Binnen onze school onderscheiden we diverse rollen/functies, denk aan:

- De stagecoördinator.
- De kwaliteitszorgmedewerker plus kwaliteitskalender.
- Vakwerkgroepvoorzitters.
- De onderwijsontwikkelgroep.
- De examencommissie.
- Profijt.
- Een anti-pestcoördinator.

Vanuit iedere rol/functie wordt gewerkt met een jaarlijkse ontwikkelagenda gekoppeld aan de hoofddoelen van de school. Collega's zijn zelf verantwoordelijk voor de uitwerking van de ontwikkelagenda en stemmen waar nodig af met het MT. Ook informeren collega's elkaar over de uitkomsten in diverse vergaderingen. Het MT en de kwaliteitszorgmedewerker analyseren de resultaten en passen naar aanleiding daarvan het schoolbeleid aan.