



# Sterkmakers voor de regio: onderwijs als verschilmaker

Kwaliteitsagenda Drenthe College 2024-2027



## Inhoud

Voorwoord .....	5
<b>1. Inleiding.....</b>	<b>8</b>
<b>2. Externe en interne analyse.....</b>	<b>14</b>
2.1. Regionaal en sectoraal werkgebied .....	15
2.2. Regionale opgaven, uitdagingen en kansen .....	18
2.3. Samenwerking in de noordelijke regio .....	26
2.4. De fusie tussen Terra en Drenthe College .....	29
2.5. SWOT-analyse .....	30
<b>3. Strategische ambities DCTerra .....</b>	<b>33</b>
3.1 Strategische ambities.....	34
3.2 Verbinding met de SDG's .....	37
<b>4. Aanpak .....</b>	<b>40</b>
<b>5. Prioriteit 1: Bevorderen kansengelijkheid .....</b>	<b>46</b>
5.1 Doelstelling 1.1: gelijkwaardige behandeling mbo-studenten.....	47
5.2 Doelstelling 1.2: iedereen is welkom: veiligheid, welzijn, inclusie en gezonde leefstijl.....	51
5.3 Doelstelling 1.3: begeleiding en VSV.....	56
5.4 Doelstelling 1.4: instroom, doorstroom en doorlopende leerroutes.....	62
5.5 Doelstelling 1.5: verminderen laaggeletterdheid .....	70
<b>6. Prioriteit 2: Bevorderen kansrijk opleiden.....</b>	<b>72</b>
6.1 Doelstelling 2.1: kiezen voor kansrijke beroepen .....	75
6.2 Doelstelling 2.2: verbeteren stageplek en uitbannen stagediscriminatie .....	81
6.3 Doelstelling 2.3: uitbreiden LLO .....	84
<b>7. Prioriteit 3: Leren voor de toekomst .....</b>	<b>90</b>
7.1 Doelstelling 3.1: verbeteren beheersing Nederlands en rekenen.....	91
7.2 Doelstelling 3.2: versterken burgerschap.....	96
7.3 Doelstelling 3.3: aantrekkelijk werkgeverschap .....	98
7.4 Doelstelling 3.4: impuls onderzoek en innovatie.....	105
<b>8. Begroting .....</b>	<b>110</b>
<b>Addendum 1 .....</b>	<b>112</b>
<b>Addendum 2 .....</b>	<b>121</b>



## Voorwoord

*Terra en Drenthe College hebben de intentie om te fuseren tot DCTerra. Een verticale scholengemeenschap, die voortgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs en LLO aanbiedt in Drenthe, Groningen en een stukje van Friesland. In de Fusie Effect Rapportage hebben we onze ambities beschreven. Dat vormt de basis voor onze strategie. Waar we als gezamenlijke organisaties voor staan, is sterk verbonden met de doelen die in de kwaliteitsagenda worden beschreven en vormt het fundament voor het gezamenlijk strategisch plan.*

### Samen versterken

We zien het onderwijs als verschilmaker voor de regio. Ons gezamenlijk streven als DCTerra is daarom om samen te versterken. Samen ons onderwijs, de kansen voor onze leerlingen en studenten en de kracht en vitaliteit van onze regio's versterken. Voor ons speelt het woord 'samen' dus een belangrijke rol. Dit komt voort uit onze identiteit en cultuur en uit de verbondenheid met de regio en de wereld om ons heen.

In onze unieke regio hebben we grote opgaven. De noordelijke regio staat voor ingrijpende transitie. Van lineaire naar circulaire economie, van fossiele naar hernieuwbare energie, van zorg naar (positieve) gezondheid en van analoog naar digitaal. Daarnaast kampt onze regio met hardnekkige problemen op het gebied van armoede, werkloosheid, laaggeletterdheid en lage opleidingsniveaus. Bovendien staat door de demografische krimp in combinatie met de relatief grote afstanden tot school en werk het voorzieningenniveau in de noordelijke regio onder druk. De opgave is te werken aan het innovatiever en sterker maken van onze regio, aan het realiseren van een blijfklimaat en aan de emancipatie en vitaliteit van onze regio. Goed en bereikbaar beroepsonderwijs kan het verschil maken tussen kansarm en kansrijk. Gezien deze opgaven is samenwerken voor ons geen luxe maar een must.

Onze regio biedt ook kansen om samen aan deze opgaven te werken. We zijn een gebied dat uitblinkt in zorg en vitaliteit, in innovatie en digitalisering én we zijn aanjager van de energietransitie en duurzaamheid. Het mbo is echt verankerd in het regionale ecosysteem.

Samen werken begint met verbinden. We verbinden ons van nature met de regio en zijn uitdagingen, met onze leerlingen en studenten en hun ontdekkingstocht naar de eigen talenten en toekomst. We verbinden ons ook met (onderwijs)organisaties en partners in de regio (met name de samenwerking met Noorderpoort en Alfa College in DNA-verband) en de bredere uitdagingen in de Sustainable Development Goals.

Ons verbinden betekent ook vertrouwen. Vertrouwen geven en krijgen. Vertrouwen in onszelf en de ander. Vertrouwen in de kracht van de regio. Dit vertrouwen maakt het mogelijk om te doen en te durven. Dat is de manier waarop we blijven groeien en ons ontwikkelen. We leren van elkaar en met elkaar. Zelf verder komen en anderen verder brengen. Nieuwe kansen en mogelijkheden creëren. Onszelf en ons onderwijs verbeteren en vernieuwen.

Zo dragen we bij aan de groei en ontwikkeling van onze studenten, samen met onze partners in de regio als motor voor brede welvaart. Samen een duurzaam blijfklimaat creëren in onze unieke regio

waarbij we elkaar samen versterken. Daarom noemen we ons zelf sterkmakers. Wij zijn sterkmakers van de toekomst, van ons onderwijs, van innovatie, van onze studenten en leerlingen, van onze regio, van bedrijven. Samen maken we het verschil in en voor de regio.

Arwin Nimis, Erna Daling en Mare Riemersma  
College van Bestuur DCTerra



## 1. Inleiding

In deze kwaliteitsagenda beschrijven Terra mbo en Drenthe College de ambities en maatregelen voor de periode 2024 - 2027 op het gebied van de prioriteiten uit de “Werkagenda MBO 2023-2027: Samen werken aan Talent”: het bevorderen van kansengelijkheid, het versterken van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en het stimuleren van kwaliteit, onderzoek en innovatie, om zo bij te dragen aan het onderwijs van de toekomst. Daarnaast geven we aan hoe we invulling geven aan de ambities uit het Stagepact mbo: verbeteren van stagebegeleiding, uitbannen van stagediscriminatie, realiseren van voldoende stageplaatsen en het bieden van een passende vergoeding.

Per augustus 2024 fuseren Terra en Drenthe College tot DCTerra, een verticale scholengemeenschap, die voortgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs en LLO aanbiedt in Drenthe, Groningen en een stukje van Friesland. Met de combinatie van vo en mbo en van groen en grijs onderwijs heeft DCTerra een unieke positie in de noordelijke regio. De Fusie Effect Rapportage (FER), met de titel “Onderwijs als verschilmaker voor de regio”, is op 21 juli 2023 ingediend.

De uitvoering van de kwaliteitsagenda’s van Terra mbo en Drenthe College zal voor het grootste deel plaatsvinden door DCTerra als gefuseerde instelling. Daarom gaan we uit van de in de FER geschetste strategie. Die vormt de basis voor onze kwaliteitsagenda’s. De ambities uit de FER zijn richtinggevend voor de kwaliteitsagenda’s van Terra mbo en Drenthe College. De strategie uit de FER wordt de komende maanden uitgewerkt in het strategisch plan van DCTerra. De ambities van DCTerra richten zich in belangrijke mate op onderwerpen die ook in de Werkagenda MBO centraal staan. Met de Commissie Kwaliteitsafspraken MBO is afgesproken dat de beide instellingen hun kwaliteitsagenda’s op elkaar afstemmen. In de analyse is aandacht voor de verschillende startsituaties van Terra mbo en Drenthe College. De ambities en maatregelen komen overeen. De begrotingen lopen uiteen, waarmee wordt uitgedrukt dat de inzet die elk van de instellingen aan de verschillende doelen zal besteden verschilt, gegeven de verschillende startsituaties.

Voor veel thema’s uit de kwaliteitsagenda ligt er een stevige basis, waar we op voort zullen bouwen. Daarbij kunnen we leren van elkaars ervaringen. Uitgangspunt is dat we de maatregelen uit de vorige kwaliteitsagenda continueren en aanvullen met de ambities en voornemens uit de FER en alleen waar dat nodig is extra maatregelen nemen. Daarmee krijgt de kwaliteitsagenda het karakter van een uitvoeringsagenda van de FER, zorgen we voor een heldere lijn van strategie naar uitvoering, integreren we de verschillende strategische lijnen en borgen we de samenhang tussen de kwaliteitsagenda en onze instellingsstrategie.

Een belangrijke ambitie van DCTerra is de doorontwikkeling van de taakvolwassenheid van onze teams vanuit onze besturingsfilosofie ‘Teams als kern’ en van onze kwaliteitscultuur. Daarbij heeft Drenthe College in het najaar van 2023 een positief oordeel ontvangen in het 4JO waarin die beweging is beclompimenteerd en doen wij daarmee ons voordeel door elkaar te versterken in voorbereiding op het volgende inspectiebezoek van Terra. Bij deze ontwikkeling sluiten we aan bij de landelijke aanpak die wordt gefaciliteerd door het Kwaliteitsnetwerk mbo. Als mbo-instellingen staan we voor de opgave om zelf, vanuit een doorvoeld eigenaarschap, gesteund door verdiend vertrouwen, de verantwoordelijkheid te nemen voor kwaliteitsborging. De activiteiten gericht op

toekomstbestendige kwaliteit van het Kwaliteitsnetwerk mbo die de komende jaren worden ingezet, zijn hierbij ondersteunend. Zo biedt het door het Kwaliteitsnetwerk mbo ontwikkelde referentiewaardenmodel ons een integrale blik op kwaliteit, gericht op het doorlopend verbeteren van het onderwijs door het continu versterken van de waarden eigenaarschap, dialoog, ontwikkeling, vertrouwen en continuïteit. Daarnaast voorziet dit model ook in het bieden van rekenschap. Ook participeren we in de pilots van het Kwaliteitsnetwerk.

Naast de fusie participeert Drenthe College met Noorderpoort en Alfa College sinds 2020 in het samenwerkingsverband DNA waarin samengewerkt wordt op het gebied van het opleidingsportfolio, LLO, ICT en marketing. Op deze manier bieden we samen een optimaal aanbod voor de noordelijke regio. Sinds dit jaar neemt Terra, vooruitlopend op de fusie, ook deel aan DNA. Terra participeert daarnaast in het Groenpact, waarin onderwijsinstellingen en bedrijven in het groene domein en het ministerie van LNV samenwerken aan de opgaven waar het groene domein voor staat. DCTerra sluit aan bij de speerpunten en doelen van het Groenpact. Het borgen van goed groen onderwijs voor de regio vereist verbinding met de regionale én landelijke opgaven in het groene domein. Deze speerpunten en doelen worden geïntegreerd in het strategisch plan van DCTerra. Op de volgende bladzijden staan gezamenlijke teksten van de DNA-partners en van de partners van het Groenpact, waarin wordt aangegeven hoe deze samenwerkingsverbanden bijdragen aan het realiseren van de ambities uit de Werkagenda MBO en de kwaliteitsagenda's van Terra mbo en Drenthe College.

In het kader van de fusie is het afgelopen jaar uitgebreid gesproken met interne en externe stakeholders. Zij hebben de ambities uit de FER onderschreven. Daarmee hadden we bij het opstellen van de kwaliteitsagenda's al een heel goed beeld van de opvattingen van onze stakeholders. Bij het opstellen van de kwaliteitsagenda hebben we aanvullend gericht gesproken met een aantal externe stakeholders, waaronder de DNA-partners, vertegenwoordigers van het werkveld en de Economic Board Noord-Nederland. Daarnaast hebben we meerdere keren gesproken met de OR-en en de SR-en.

Medezeggenschap	Instemming verleend op
Centrale Studentenraad Terra	11-9-2023
Centrale Studentenraad Drenthe College	18-9-2023
Ondernemingsraad Terra	28-9-2023
Ondernemingsraad Drenthe College	21-9-2023

### **Leeswijzer**

Hoofdstuk 2 geeft een beschrijving van de context van beide instellingen en bevat de interne en externe analyse die ten grondslag ligt aan de ambities en maatregelen. De externe analyse richt zich op ontwikkelingen en opgaven in het werkgebied van beide instellingen. De interne analyse betreft de sterke en zwakke punten van beide instellingen i.r.t. de externe ontwikkelingen. In de analyses wordt voortgebouwd op de FER en de verantwoording van beide instellingen over de kwaliteitsagenda 2019-2022. Op basis van deze analyses is een SWOT-analyse opgesteld.

In hoofdstuk 3 schetsen we onze strategie, zoals beschreven in de FER.

In hoofdstuk 4 wordt ingegaan op de manier waarop medewerkers en externe partners zijn betrokken bij het opstellen van de kwaliteitsagenda en de manier waarop we de maatregelen en resultaten uit de kwaliteitsagenda willen verduurzamen.

Vervolgens gaan we in hoofdstuk 5 tot en met 7 in op de drie speerpunten uit de werkagenda:

- Bevorderen van kansengelijkheid;
- Versterken van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt;
- Onderwijs van de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie.

Voor de verschillende doelstellingen per prioriteit formuleren we concrete ambities en maatregelen. Daarbij nemen we de ambities en maatregelen uit de FER als basis en vullen we die waar nodig aan voor specifieke onderwerpen uit de Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024–2027.

De begroting van deze kwaliteitsagenda is opgenomen in hoofdstuk 8.

Verder is een apart addendum opgesteld waarin overzichtelijk alle ambities, maatregelen en indicatoren per doelstelling terug te vinden zijn en een addendum waarin een overzicht van samenwerkingsverbanden is opgenomen die betrokken zijn bij de uitvoering van één of meer onderdelen van de Kwaliteitsagenda.

#### **Gezamenlijke tekst DNA-partners**

Drenthe College (vanaf 2024 samen met Terra), Noorderpoort en het Alfa-college werken, als de drie grote regionale opleidingscentra in Noordoost-Nederland intensief samen onder de naam **DNA**. Met elkaar bieden we vanuit 44 locaties verspreid over Groningen, Drenthe en Noordoost-Overijssel aan ruim 37.500 studenten en cursisten onderwijs. Samen hebben we een zeer groot bereik om krachtig bij te dragen aan het vitaal maken en houden van onze regio. En dat is nodig want Noordoost-Nederland heeft te maken met een relatieve hoge werkloosheid en een relatief hoog percentage inwoners met een lagere sociaaleconomische status. In 2020 zijn we begonnen met het ontdekken van een samenwerking.

Sinds eind 2022 zijn we als de drie ROC's in het noorden intensiever gaan samenwerken onder de naam DNA. Dat doen we omdat we:

- een oplossing willen bieden voor de grote regionale maatschappelijke en sociaaleconomische ontwikkelingen;
- kwalitatief, relevant en bereikbaar onderwijs willen (blijven) bieden in de regio Noordoost-Nederland.

In die opgave liggen de prioriteiten en doelen van de Werkagenda MBO besloten. In onze route naar een steeds intensievere samenwerking behouden we allemaal onze eigen identiteit. We werken samen op inhoud. Dat betekent dat we ieder vanuit onze eigen kwaliteitsagenda invulling geven aan de landelijke prioriteiten uit de Werkagenda maar dat er vanuit de DNA-samenwerking een regionale aanpak schuil gaat om effectiever een gezamenlijk antwoord te vinden op de vraagstukken van onze regio. Hieronder schetsen we hoe we ondanks de verschillende invullingen van de afzonderlijke instellingen vanuit DNA toch ook een gezamenlijke aanpak nastreven die meer effect sorteert in de regio en daarmee een belangrijke context vormt voor onze afzonderlijke kwaliteitsagenda's.

***Van kansarm naar kansrijk in een geëmancipeerde regio***

Een vitale regio is in onze ogen een geëmancipeerde regio. Met andere woorden: Noordoost-Nederland moet dé plek zijn waar elke inwoner zich kan kwalificeren met een diploma. Goed beroepsonderwijs kan het verschil maken tussen kansarm en kansrijk. Daarom geven wij onszelf de opdracht om een belangrijke bijdrage te leveren aan sociale emancipatie in de regio. Iedereen kan hier socialiseren met anderen en zichzelf persoonlijk blijven ontwikkelen. Koersen op een vitale, geëmancipeerde regio vraagt om een urgente flexibilisering en modernisering van het mbo.

Met onze samenwerking gaan we de komende jaren een krachtige bijdrage leveren aan het innovatiever en sterker maken van Noordoost-Nederland. Dat doen we omdat we studenten een waardevolle plek in de maatschappij en op de arbeidsmarkt gunnen. Zo krijgen zij de kansen die ze verdienen. Want goed en bereikbaar beroepsonderwijs kan het verschil maken tussen kansarm en kansrijk. Als mbo-instellingen gaan we hiervoor heel bewust vernieuwen, van elkaar leren en onderlinge verbindingen leggen en uitproberen. We kijken daarbij naar wat de studenten en de regio's in Noordoost-Nederland nodig hebben.

**Vraaggestuurd ontwikkelen in een regio vol kansen**

Onze regio is met recht een regio om trots op te zijn. Onze geografische uitgestrektheid zorgt weliswaar voor een uitdaging op het vlak van het bereikbaar houden van opleidingen. Tegelijkertijd biedt het ook letterlijk ruimte voor de ontwikkeling van innovaties. We zijn een gebied dat uitblinkt in zorg en vitaliteit, in innovatie en digitalisering én we zijn aanjager van de energietransitie en duurzaamheid. Het mbo is echt verankerd in het regionale ecosysteem. Door als ROC's - en daarmee als een van de grootste werkgevers in het noorden - samen te werken, krijgen we nog meer positieve impact op de regio. We gaan van doelmatigheid naar doeltreffendheid. Daarmee behalen we de gewenste prestaties en beoogde maatschappelijke effecten die we voor ogen hebben.

Om met elkaar Noordoost-Nederland stevig op de kaart te zetten, ontwikkelen we het mbo vraaggestuurd. Daarbij leggen we de focus op wat er in een specifieke regio nodig is. Bij het ontwikkelen van onze samenwerking sluiten we daarom aan bij de vier uitgangspunten van de RIS3, dé innovatiestrategie van en voor Noord-Nederland:

1. Van lineair naar circulair;
2. Van fossiel naar duurzaam;
3. Van zorg naar positieve gezondheid;
4. Van analoog naar digitaal.

Deze strategie is ontwikkeld door de noordelijke overheden, kennisinstellingen, ondernemers en andere partners - verenigd in de Economic Board Noord-Nederland (EBNN). De RIS3 zet in op een innovatiever en sterker Noord-Nederland. We werken gelijktijdig aan een circulaire, gelukkige en inclusieve regio. Daarmee gaan we de complexe uitdagingen aan en pakken we op een effectieve manier transities en ontwikkelkansen op.

**Onderwijs voor de toekomst - Campusvorming in een ecosysteem**

De strategie van Noord-Nederland vertalen we door naar de ontwikkeling van het mbo. Dit gebeurt op campussen en andere plekken verspreid over Noordoost-Nederland waarbij de verschillende domeinen van het mbo en het bedrijfsleven samenkomen. De focus van onze samenwerking is niet algemeen gericht op de hele regio. We kijken juist in de verschillende deelgebieden naar wat er specifiek nodig is. Op basis daarvan onderzoeken we hoe we elkaar kunnen versterken, aanvullen of ondersteunen.

In Noord-Nederland zijn er drie kerncampussen die onderling zijn verbonden: Groningen, Emmen en

Leeuwarden. Als DNA werken wij intensief samen in Drenthe, Groningen en de kop van Overijssel, maar we vergeten niet dat we onderdeel zijn van een groter ecosysteem, waar ook Friesland een belangrijk onderdeel van is. Daarnaast is er een groot aantal hubs en verschillende typen knooppunten waar onderwijs, onderzoek, ontmoetingen en wonen worden gecombineerd. Deze hubs en knooppunten sluiten aan bij de lokale behoeften, zoals innovatie, human capital, brede welvaart en maatschappelijke transitie. Daarnaast doen we onderzoek binnen diverse expertiseplatforms (practoraten).

DNA brengt al deze kennisinstellingen, overheidsorganisaties, bedrijven (bestaand, start- en scale ups) en (soms) ook de woonfuncties (voor studenten, werkende jongeren en medewerkers) bij elkaar. Op die manier wordt er optimaal van elkaar gebruikgemaakt. De hubs en knooppunten profiteren bijvoorbeeld van de Campus Groningen en de Greenwise Campus. Zo ontstaat er door campusvorming een levend ecosysteem.

### Gezamenlijke tekst Groenpact

Op de horizon van de samenleving staan grote nationale en internationale opgaven op de agenda. Aan ons, het beroepsonderwijs, wordt gevraagd om na te denken over de bijdrage die we kunnen leveren aan de transitieopgaven van nu en in de toekomst. Het kabinet heeft onder andere klimaat en energie, maar ook veiligheid, woningbouw, onderwijs, kinderopvang en de digitale transitie als maatschappelijke opgaven genoemd in de regeling Kwaliteitsafspraken 2024-2027.

Voor de groene sector zijn veel van deze opgaven relevanter en actueler dan ooit. De groene sector is sterk geworteld in Nederland en strekt zich uit tot ver over onze nationale grenzen. De urgente vraagstukken en technologische vernieuwingen vragen dan ook om (inter)nationale samenwerkingen binnen en over alle sectoren heen. Hier veranderen we het paradigma van een lineaire economie, gericht op ongebreidelde groei, in een circulaire economie die de waarde van hernieuwbare grondstoffen benut en de belasting van onze planeet vermindert. Groen onderwijs leert studenten o.a. over duurzame landbouw en voedselzekerheid, over milieu en natuurbehoud, over vergroening en verstedelijking, over het verminderen van de ecologische voetafdruk en nog veel meer andere opgaven waardoor ze waardevolle schakels worden in de transitie naar een duurzamere wereld.

De afgelopen jaren is duidelijk geworden dat 'groen doen of laten' of van 'do no harm' naar 'do good' een belangrijke afweging is van elke beslissing die we nemen. 'Groen' levert een bijdrage aan antwoorden op complexe transitieopgaven waar we nu voor staan. De Groene werelden, ontwikkeld met Groenpact - het samenwerkingsverband tussen onderwijs, het Ministerie van LNV en bedrijfsleven in het groene domein - laten deze samenhang goed zien. In deze werelden zijn de maatschappelijke opgaven goed zichtbaar en onlosmakelijk verbonden met het groene onderwijs.

Dit betekent dat het nu meer dan ooit noodzakelijk is dat we alle leerlingen en studenten opleiden met handvatten om weloverwogen keuzes te maken. Het betekent ook dat we in tijden van demografische krimp alert moeten zijn op goede spreiding van groen onderwijs en de soms kleine opleidingen waar (regionaal) vraag naar is. Tegelijk zien we ook een toenemende vraag naar flexibeler en meer transitie-gedreven onderwijs. Binnen ons vmbo planten we de zaadjes en leggen we de basis voor een bijdrage aan een toekomstbestendige maatschappij. Binnen ons mbo leggen we een fundament voor een leven lang leren, bouwen we aan verbindingen met andere sectoren, zetten we in op keuzedelen die een breder perspectief laten zien en werken we steeds meer op basis van case-based learning binnen hotspots en meetingpoints en Centra voor Innovatief Vakmanschap binnen het CIV Groen. Via Groenpact is de hele groene onderwijskolom (vmbo-mbo-hbo en wo) met elkaar verbonden in een uniek kennisecosysteem voor leren en ontwikkelen. We bevorderen en faciliteren

onderwijsvernieuwing, aansluiting op de arbeidsmarkt en kennisdoorwerking in de beroepspraktijk. Helpend hierbij is het groeiend aantal groene practoraten en een verbinding met de lectoraten in het hoger onderwijs. Via Kennis op maat (KOM) draagt universitair onderzoek vanuit onder andere de Universiteit van Wageningen bij aan de ontwikkeling van het mbo curriculum en het opbouwen van de *human capital* binnen onze scholen op de transitieopgaven. De groene kolom met al haar verbindingen maakt het werken op 'groene' scholen aantrekkelijk, urgent en uitdagend en biedt een goed carrièreperspectief voor medewerkers.

Onderwijs, bedrijfsleven en overheid werken samen aan innovaties om oplossingen te vinden voor maatschappelijke uitdagingen. Dat doen we in continue verbinding met elkaar en onze omgeving. We betrekken actief onze stakeholders bij de ontwikkeling van het curriculum en het onderwijs. We zijn in gesprek, stemmen af en vinden elkaar in de wens op te leiden voor nu en de toekomstige arbeidsmarkt. Dat doen we op instellingsniveau, in de regio en landelijk binnen Groenpact. Regionale verankering is van oudsher binnen het mbo van groot belang. Voor de groene sector, is daarnaast de sectorale, landelijke verbinding minstens zo belangrijk. Binnen en buiten de kaders van de werkagenda mbo en het stagepact, werken de mbo-instellingen met groen onderwijs met elkaar samen en richten wij ons op onderzoek, innovatie en continue kwaliteitsverbetering van onze programma's.

Groen onderwijs is niet alleen een essentieel onderdeel van onze onderwijsstructuur, het is ook cruciaal om de maatschappelijke opgaven aan te pakken. Het draagt bij aan een duurzame toekomst en bereidt de nieuwe generatie voor om effectieve en verantwoordelijke *burgers* te worden in een wereld die sneller verandert dan ooit tevoren.



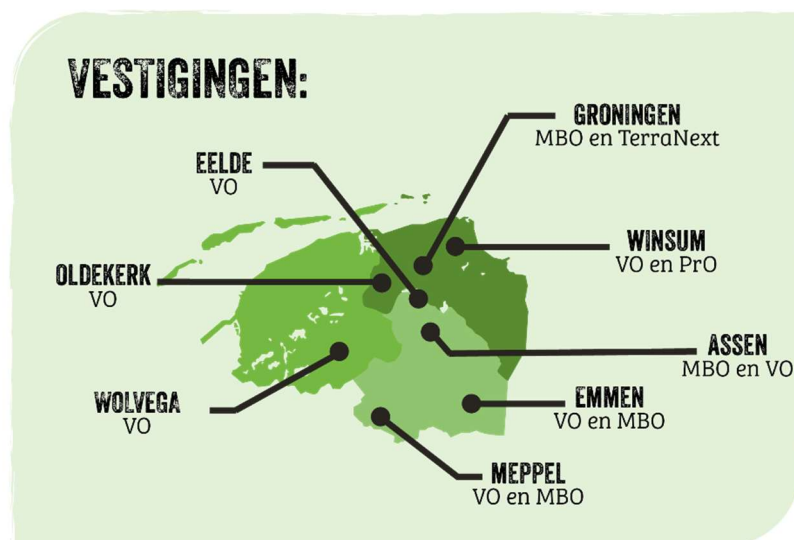
## 2. Externe en interne analyse

Dit hoofdstuk beschrijft de externe en interne analyses die ten grondslag liggen aan de ambities en maatregelen uit deze kwaliteitsagenda. In paragraaf 2.1 worden de regionale en sectorale werkgebieden van beide instellingen geschetst. Paragraaf 2.2 geeft een analyse van de demografische ontwikkelingen, de regionale arbeidsmarkt, de transitie waar de noordelijke regio voor staat en de sociaaleconomische ontwikkelingen in de regio. De noordelijke regio wordt gekenmerkt door samenwerking. In paragraaf 2.3 wordt een schets gegeven van bestaande samenwerkingsverbanden waarin Terra mbo en Drenthe College participeren. Zoals aangegeven staan de kwaliteitsagenda's van Terra mbo en Drenthe College in de context van de fusie tot DCTerra. In paragraaf 2.4 wordt nader ingegaan op het waarom van de fusie en de beoogde meerwaarde van de fusie. Paragraaf 2.5 bevat een SWOT-analyse, waarin de sterke en zwakke punten van Terra mbo en Drenthe College en de kansen en bedreigingen in relatie tot de externe ontwikkelingen en uitdagingen worden beschreven.

### 2.1. Regionaal en sectoraal werkgebied

Terra mbo verzorgt onderwijs in een groene context in Drenthe en Groningen. Terra mbo biedt jongeren en volwassenen mbo-opleidingen en volwassenenonderwijs die bijdragen aan de wereld van morgen, met de focus op plant, dier, voeding, gezondheid, natuur, milieu en leefomgeving. Alle opleidingen van Terra mbo zijn erop gericht de leerlingen en studenten bewust, bekwaam en betekenisvol te laten worden.

Drenthe College verzorgt middelbaar beroepsonderwijs en educatie voor jongeren en volwassenen in de provincie Drenthe binnen de branches zorg en welzijn, techniek en economie. Drenthe College heeft als missie studenten, partners en elkaar uit te dagen om grenzen te verleggen, door aandacht te hebben voor talent en mogelijkheden. We leren van elkaar en met elkaar. Zo bouwen we aan een waardevolle toekomst.



Figuur 1 Werkgebied met vestigingen van Drenthe College en Terra

<b>MBO 2022-2023</b>			
	<b>BOL</b>	<b>BBL</b>	<b>Totaal</b>
Terra Emmen	254	47	301
Terra Groningen	895	230	1.125
Terra Meppel	234	105	339
DC Emmen	2.741	1.253	3.994
DC Assen	1.524	1.004	2.528
DC Meppel	682	258	940
<b>Totaal</b>	<b>6.330</b>	<b>2.897</b>	<b>9.227</b>

Tabel 1 Aantallen studenten per locatie MBO DC &amp; Terra

<b>VO 2022-2023</b>				
	<b>VMBO</b>	<b>LWOO</b>	<b>PRO</b>	<b>Totaal</b>
Assen	519	190		709
Eelde	393	128		520
Emmen	660	1		661
Meppel	436	128		564
Oldekerk	328			328
Winsum	553		142	695
Wolvega	230	103		333
<b>Totaal</b>	<b>3.118</b>	<b>550</b>	<b>142</b>	<b>3.810</b>

Tabel 2 Aantallen leerlingen per locatie VO Terra

Binnen de regio zijn ook andere ROC's actief: Noorderpoort, Alfa College en Menso Alting. Met Noorderpoort en Alfa College wordt intensief samengewerkt in DNA-verband (zie paragraaf 2.3). Verder participeren Terra mbo en Drenthe College ook in een samenwerkingsverband met de acht noordelijke ROC's en AOC's.

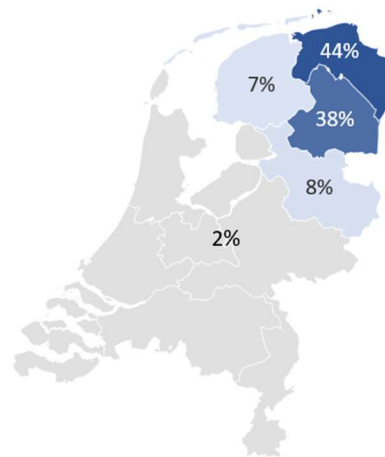
### Vestigingen en voedingsgebied

<b>Vestiging</b>	<b>Plaats</b>	<b>Locatie</b>
ROC Drenthe College	Assen	Anne de Vriesstraat 70
ROC Drenthe College	Assen	Aziëweg 2
ROC Drenthe College	Assen	A.H.G. Fokkerstraat 7
ROC Drenthe College	Assen	De Haar 17
ROC Drenthe College	Emmen	Atlantis 2
ROC Drenthe College	Emmen	Anna Paulownalaan 1
ROC Drenthe College	Emmen	Veldlaan 2
ROC Drenthe College	Emmen	Ubbingecamp 1
ROC Drenthe College	Emmen	Van Schaikweg 98
ROC Drenthe College	Emmen	Van Schaikweg 94
ROC Drenthe College	Meppel	Vledderstraat 3D
ROC Drenthe College	Meppel	Ambachtsweg 2
Terra MBO	Groningen	Hereweg 99
Terra MBO	Emmen	Huizingsbrinkweg 9
Terra MBO	Meppel	Werkhorst 58

Tabel 3 Vestigingen DC + Terra MBO

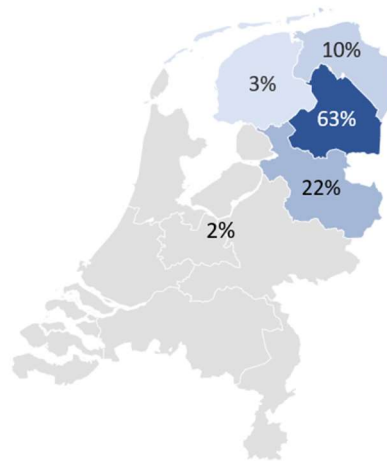
### Geografische spreiding studenten Terra MBO

(n=1777)



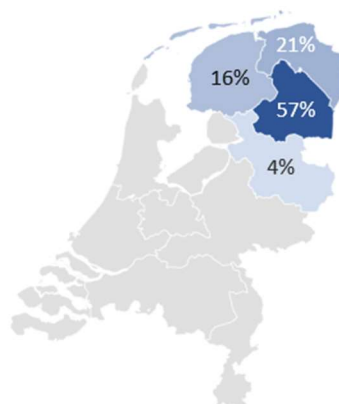
### Geografische spreiding studenten Drenthe College

(n=7472)



### Geografische spreiding studenten en leerlingen DCTerra

(n=13052)



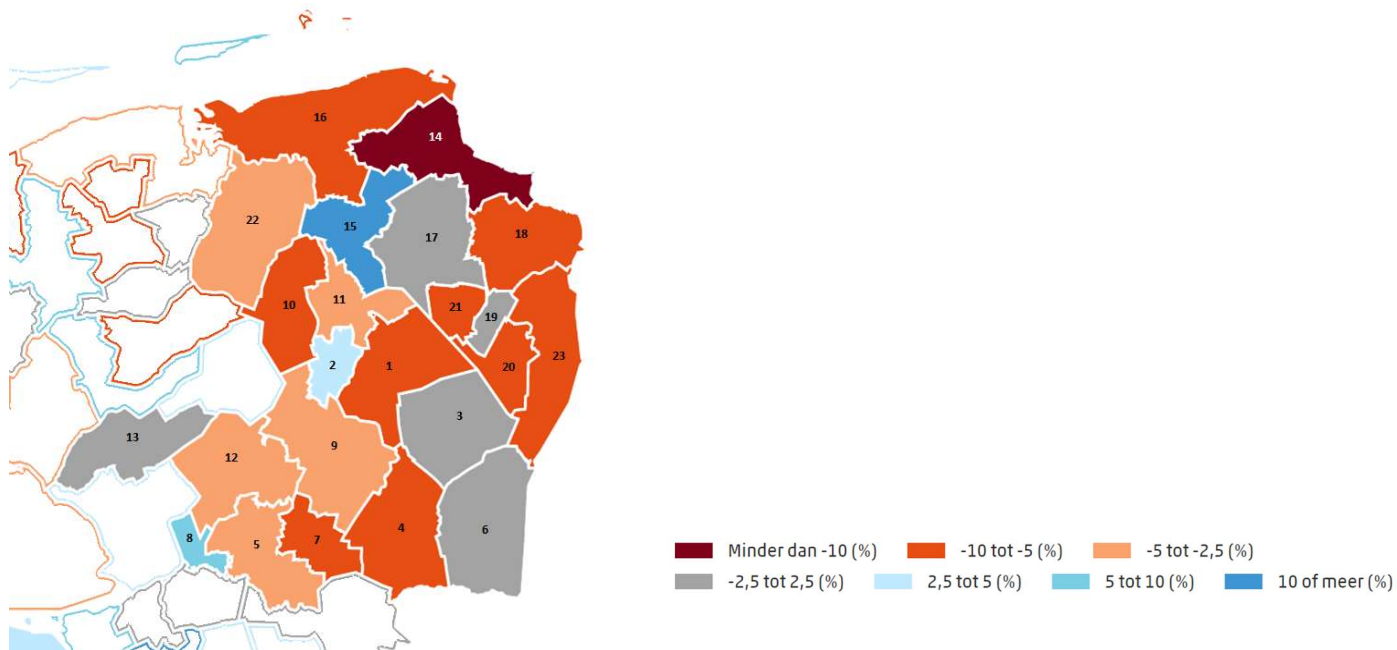
Mogelijk gemaakt met Bing  
© GeoNames, Microsoft, TomTom

Figuur 2 Voedingsgebied DC, Terra & DCTerra + herkomst studenten (koppen, peildatum 1 okt '22)

## 2.2. Regionale opgaven, uitdagingen en kansen

In deze paragraaf worden regionale opgaven, uitdagingen en kansen geschetst en wordt aangegeven hoe Terra mbo en Drenthe College nu en na de fusie inspelen op deze uitdagingen en kansen en bijdragen aan deze opgaven.

### Demografische ontwikkelingen



Figuur 3 Prognose bevolkingsgroei 2021-2035 (cijfers per gemeente, bron CBS)

De komende 15 jaar hebben de provincies Groningen en Drenthe te maken met krimp van de bevolking. In figuur 1 is de demografische ontwikkeling in Groningen en Drenthe in de periode 2020-2035 per gemeente weergegeven. Uit figuur 1 blijkt dat er in stedelijke gebieden sprake is van (beperkte) groei van de bevolking en dat de bevolking buiten de steden krimpt. Door de fusie wil DCTerra bijdragen aan het behoud van een breed, toegankelijk en nabij opleidingsaanbod, ook in de dun bevolkte gebieden en gebieden met een krimpende bevolking. Behoud van onderwijsvoorzieningen, ook als dat bedrijfseconomisch niet rendabel is, vormt een belangrijke basis voor de leefbaarheid en de economische ontwikkeling van een regio en draagt daarmee bij aan een blijfklimaat en emancipatie van de regio.

Als gevolg van de demografische ontwikkelingen staat de instroom van studenten bij Terra mbo en Drenthe College onder druk. Figuur 2 geeft een beeld van de verwachte ontwikkeling van het aantal leerlingen en studenten van Terra vo, Terra mbo en Drenthe College tussen 2021 en 2030.

<b>Terra</b>	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
BOL	1.383	1.345	1.321	1.317	1.319	1.323	1.314	1.302	1.290
BBL	382	368	362	361	361	362	360	357	353
<b>Gewogen studenten</b>	<b>1.574</b>	<b>1.529</b>	<b>1.502</b>	<b>1.498</b>	<b>1.499</b>	<b>1.504</b>	<b>1.494</b>	<b>1.480</b>	<b>1.467</b>
VAVO									
VO studenten	3.794	3.915	3.918	3.837	3.882	3.776	3.724	3.652	3.652
<b>Drenthe College</b>	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
BOL	4.953	4.824	4.787	4.811	4.762	4.742	4.664	4.554	4.458
BBL	2.529	2.490	2.441	2.388	2.353	2.336	2.323	2.312	2.302
<b>Gewogen studenten</b>	<b>5.965</b>	<b>5.820</b>	<b>5.763</b>	<b>5.766</b>	<b>5.703</b>	<b>5.677</b>	<b>5.593</b>	<b>5.479</b>	<b>5.379</b>
VAVO									
VO studenten									
<b>Totaal</b>	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
BOL	6.336	6.170	6.108	6.129	6.081	6.065	5.978	5.856	5.748
BBL	2.911	2.858	2.803	2.749	2.714	2.698	2.683	2.669	2.655
<b>Gewogen studenten</b>	<b>7.539</b>	<b>7.350</b>	<b>7.265</b>	<b>7.264</b>	<b>7.203</b>	<b>7.180</b>	<b>7.087</b>	<b>6.959</b>	<b>6.846</b>
VAVO									
VO studenten	3.794	3.915	3.918	3.837	3.882	3.776	3.724	3.652	3.652

Figuur 4 Student- en leerlingontwikkeling van Terra vo, Terra mbo en Drenthe College tussen 2021 en 2030 (bron: meerjarenbegrotingen)

Volgens de prognoses zal het aantal leerlingen en studenten in de periode tot 2030 afnemen met bijna 10% in het mbo en circa 4% in het vo. De actuele cijfers geven een gunstiger beeld van de verwachte instroom in het vo en een aanzienlijk ongunstiger beeld van de instroom in het mbo. Met deze daling van het aantal studenten staat de toekomstbestendigheid van het mbo in beide instellingen onder druk. De fusie kan de effecten van de daling van het aantal studenten verzachten, door synergievoordelen in de ondersteuning en doordat de formatieve effecten van deze daling beter kunnen worden opgevangen. Daarbij biedt de fusie kansen voor brede doorstroming van Terra vo naar het mbo van DCTerra.

### **Sociaaleconomische ontwikkelingen**

Vergeleken met Nederland als geheel is Noord-Nederland sterk gespecialiseerd in de sectoren landbouw, bosbouw en visserij, gezondheids- en welzijnzorg en onderwijs. In de sectoren financiële dienstverlening, specialistische zakelijke diensten en informatie en communicatie is de regio minder sterk gespecialiseerd.

In Noord-Nederland behoort ruim 95% van de bedrijven tot het mkb. Er zijn relatief weinig grote bedrijven. Ten opzichte van de andere provincies scoort Groningen gemiddeld op het gebied van innovatie en blijft Drenthe nog achter (Economische Barometer Noord Nederland 2021). Overigens is er wel een groot en groeiend aantal initiatieven in de regio om innovatie en start ups te stimuleren en wordt er fors geïnvesteerd in het versterken van het innovatie- en start-up-ecosysteem (o.a. Founded in the North).

De Noord-Nederlandse arbeidsmarkt heeft enerzijds te maken met kwantitatieve ontwikkelingen, zoals een toenemende vervangingsvraag in verband met uitstroom van oudere werknemers, een uitbreidingsvraag in verband met de aantrekkende economie en teruglopende studentenaantallen (ontgroening) als gevolg van demografische ontwikkelingen. Anderzijds spelen er kwalitatieve ontwikkelingen, zoals veranderingen ten aanzien van de inhoud en uitvoering van het werk, nieuwe (cross-over) bedrijfsconcepten en een toenemende vraag naar leven lang ontwikkelen (LLO).

### *Economie en arbeidsmarkt Drenthe*

In de Drentse steden Emmen, Assen en Hoogeveen zijn de meeste bedrijven gevestigd. De sectoren handel & horeca (24%), zakelijke dienstverlening (23%) en nijverheid (industrie) & energie (16%) zijn relatief groot. Drenthe heeft ook relatief veel landbouw, bosbouw & visserij (9% ten opzichte van 4% landelijk gemiddeld). In termen van werkgelegenheid zijn dit echter kleinere sectoren.

De bedrijfstakken met de hoogste toegevoegde waarde in termen van het BBP zijn overheid en zorg, nijverheid (industrie) en energie (exclusief bouw), handel, vervoer en horeca en zakelijke dienstverlening. De grootste sectoren in termen van banen waren in Drenthe in 2020 gezondheids- en welzijnszorg (46.600 banen), handel (34.000 banen), verhuur roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening (waaronder de uitzendbureaus) (25.900 banen), industrie (20.500 banen), openbaar bestuur en overheidsdiensten (14.900 banen) en onderwijs (11.300 banen).

De afgelopen jaren zijn de economie en het aantal banen in Drenthe fors gegroeid. De sectoren handel (2.400 vacatures, met name de detailhandel), gezondheids- en welzijnszorg (zo'n 1.900 vacatures), horeca (1.200 vacatures) en industrie (inclusief bouw 1.400 vacatures) hebben de meeste vacatures.

In de Regionale Innovatie Index Nederlandse Provincies 2021 staat Drenthe op de laatste plaats. Het stimuleren van ondernemerschap, ondernemend gedrag en innovatie is daarom een belangrijke opgave voor het (beroeps)onderwijs.

### *Economie en arbeidsmarkt Groningen*

De belangrijkste sectoren in de regio Groningen zijn: landbouw en agribusiness, gezondheid en biowetenschappen (met een focus op healthy ageing), chemie (met een focus op groene chemie en advanced materials), energie en digital en tech. De bedrijfstakken met de hoogste toegevoegde waarde in termen van het BBP zijn bouwnijverheid, informatie en communicatie, handel, vervoer en horeca en energiewinning. De grootste sectoren in termen van banen waren in Groningen in 2020 gezondheids- en welzijnszorg (64.900 banen), handel (38.400 banen), verhuur roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening (waaronder de uitzendbureaus) (31.700 banen), onderwijs (27.000 banen) industrie (23.600 banen), openbaar bestuur en overheidsdiensten (21.900 banen) en onderwijs (11.300 banen).

De werkgelegenheid in de sectoren zorg, handel en zakelijke dienstverlening groeit. In de sectoren industrie is de werkgelegenheid de afgelopen 10 jaar met bijna 10% gedaald. In de sector transport was de daling ruim 11% en in de sector landbouw 4%. In de afgelopen 10 jaar is de werkgelegenheid het meest gegroeid in de gemeente Groningen (+18%). Dat zijn bijna net zoveel nieuwe banen als in de hele provincie. Ook de gemeenten Het Hogeland en Westerkwartier maakten een relatief sterke groei van de werkgelegenheid door. In de gemeenten Eemsdelta en Veendam is de werkgelegenheid ten opzichte van 2012 met ruim 4% afgenomen.

In de Regionale Innovatie Index Nederlandse Provincies 2021 staat Groningen op de zevende plaats.

### *Groene sector*

Er is specifiek gekeken naar de sociaaleconomische ontwikkeling in de groene sector in de regio.

Volgens het dashboard van Colland Arbeidsmarkt zijn er in 2021 in Groningen 560 bedrijven die behoren tot de sector agrarisch en groen. De meeste bedrijven behoren tot de deelsector dierhouderij (150), gevolgd door hoveniers en groenvoorziening (130), groen, grond en infrastructuur (110) en open teelt en landbouw (110). De overige subsectoren zijn veel kleiner. In Drenthe gaat het in 2021 in totaal om 360 bedrijven in de sector agrarisch en groen. Hier bestaat de top drie uit dierhouderij (100), groen, grond en infrastructuur (80) en open teelt en landbouw (60). De behoefte op de arbeidsmarkt aan geschoolde medewerkers is groot. Er is sprake van tekorten in beroepen als hoveniers.

De arbeidsmarkt in de groene sector is sterk in beweging. Naast de effecten van klimaat, stikstof en natuurinclusieve landbouw spelen o.a. de volgende ontwikkelingen een rol (bron: Breuer & IntraVal):

- Upgrading van skills: een toenemende vraag naar hoger opgeleiden (verschuiving van niveau 2 en 3 naar niveau 4). Daarnaast blijft er overigens behoefte aan werknemers op een lager niveau.
- Precisielandbouw en inzet van smart data (onder andere kunstmatige intelligente, machine learning, sensoren en GPS-systemen). Dat biedt kansen voor cross overs in de vorm van leereenheden tussen sensortechnologie en groene opleidingen.
- Co-botisering: inzet van robottechnologie en het samenspel tussen robots en mensen. Dit vraagt andere competenties van medewerkers en zorgt voor toenemende vraag naar bijvoorbeeld operators en onderhoudsmonteurs.
- Schaalvergroting: dit leidt tot nieuwe functies (administratie en middenkader) en meer inzet van loonwerkers.

### **Regionale opgaven**

#### *Regionale transities*

De regio Noord-Nederland heeft de belangrijkste uitdagingen voor de komende jaren beschreven in de Research- en Innovation Strategie voor slimme specialisatie (RIS3) voor Noord-Nederland 2021-2027. In RIS3 staan vier transities centraal:

1. Van lineaire naar circulaire economie.  
Hierbij gaat het om de omvangrijke verduurzamingsoperatie waar Nederland voor staat. De innovatie binnen de groene chemie in Zuidoost Drenthe is een goed voorbeeld van hoe de regio hierop anticipeert. Terra speelt hier onder andere op in met het practoraat Natuurinclusieve landbouw en binnen het programma regeneratieve landbouw als trekker van het onderdeel Human Capital
2. Van fossiele naar hernieuwbare energie.  
Investeren in wind- en zonne-energie en groene waterstof moeten hierbij (op termijn) oplossingen bieden. Drenthe College speelt hier onder andere op in met het practoraat Waterstof in de Industrie en de Greenwise Campus. Met de noordelijke programma's die via de New Energy Coalition lopen, het Just Transition Fund en de profilering op het gebied van energie-industrie (GZI Next en chemiecluster) is een forse impuls mogelijk.
3. Van zorg naar (positieve) gezondheid.  
Drenthe College speelt hier onder andere op in met de samenwerking in TZA-verband (Technologie & Zorg Academie), het practoraat Zorg & Technologie (samen met Noorderpoort en Alfa College), deelname in de RegioCampus Meppel en de Zorgcampus die in Emmen in

ontwikkeling is. In samenwerking met Terra en NHL Stenden (leisure en hospitality) kan een verbinding worden gemaakt met het benutten van vrijetijdseconomie, de groene omgeving en inzet van voeding voor gezondheid.

#### 4. Van analoog naar digitaal.

Digitalisering speelt in alle economische sectoren een rol als katalysator voor innovatie en moet aandacht krijgen in alle opleidingen. Daarbij dient specifiek aandacht besteed te worden aan automatisering, robotisering en kunstmatige intelligentie. Met de IT-Hub in Hoogeveen (onder andere RUG, NHL Stenden, Hanzehogeschool, Alfa-college, Drenthe College, gemeente Hoogeveen en Provincie Drenthe), de Digitale Werkplaats Drenthe (Digilink: NHL Stenden, Hanzehogeschool Groningen, Drenthe College en het Alfa-college), het BlockchainLab Drenthe en de noordelijke Digital Innovation Hub vinden er op dit gebied volop initiatieven plaats.

Deze transitie sluiten aan bij de Sustainable Development Goals van de Verenigde Naties, waar DCTerra zich aan committeert en die, waar dat meerwaarde heeft, een plaats krijgen in het onderwijs (curricula), het onderzoek (practoraten) en de innovatie (campussen). Het inspelen op deze transitie vraagt om aanpassingen in het onderwijs. Daarbij gaat het naast vakinhoudelijke kennis om ondernemerschap, ondernemende vaardigheden, kennis van digitalisering en samenwerking met het bedrijfsleven. De transitiethema's bieden ook kansen voor samenwerking tussen Terra en Drenthe College, onder andere op het gebied van energie, techniek en sociale innovatie, in samenwerking met NHL Stenden en de DNA-partners. Voorbeelden zijn regionale duurzame voedselketens van boer tot en met de consument ('van grond tot mond'), de omslag van een lineaire naar een circulaire economie, leereenheden tussen voeding en gezondheid en voeding en lifestyle (van zorg naar positieve gezondheid) en leereenheden tussen ICT en groene opleidingen (van analoog naar digitaal).

Bovendien zullen deze transitie een impuls geven aan LLO, om nieuwe competenties aan te leren, de beroepsbevolking toe te rusten voor veranderende banen en om te voorzien in voldoende geschoold personeel (human capital agenda).

Drenthe College en Terra maken beide deel uit van KONNECT, een programma in Noord-Nederland waaraan in totaal meer dan 13 kennisinstellingen - van mbo tot wo - deelnemen en dat als doel heeft om de innovatiekracht op de RIS3-thema's te vergroten.

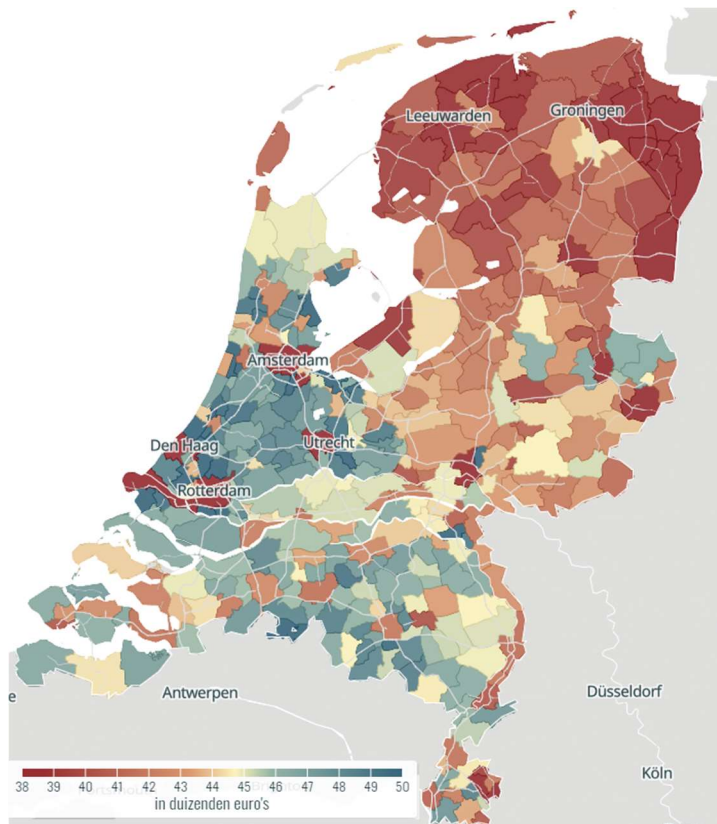
### ***Sociaaleconomische ontwikkeling en leefbaarheid onder druk***

De sociaaleconomische context in Noord-Nederland wordt gekenmerkt door ontgroening en vergrijzing, een relatief laag opleidingsniveau, een laag niveau in taalbeheersing, een laag inkomen en een laag schooladvies<sup>1</sup>. Uit de Staat van het onderwijs 2023 blijkt dat een opleidingsniveau van ouders op maximaal mbo niveau 2 leidt tot een keuze voor lager vervolgonderwijs. Het basisschool advies wordt vaak heroverwogen en naar "beneden bijgesteld", leerlingen blijven vaker zitten en zij stromen door naar lagere vormen van vervolgonderwijs in het mbo (minder niveau 4). De Nulmeting Gelijke Kansen<sup>2</sup> concludeert dat er "in Drenthe minder scholen (14%) zijn met gemiddeld genomen

<sup>1</sup> Plan van Aanpak Onderwijsregio MBO Noord-Nederland (2023).

<sup>2</sup> Nulmeting Gelijke Kansen, Trendbureau Drenthe, oktober 2021 (onderdeel van CMO STAMM in opdracht van de provincie Drenthe), pagina 6.

meer kansrijke leerlingen dan landelijk (20%)". Illustratief is figuur 3, waaruit blijkt dat in Noord-Nederland het persoonlijk inkomen aanzienlijk lager is dan elders in Nederland.<sup>3</sup>



Figuur 5 Gemiddeld persoonlijk inkomen van dertigers in 2017 en 2018

Het opleidingsniveau in Drenthe loopt uiteen. In Zuidoost-Drenthe is het aandeel hoger opgeleiden (aanzienlijk) lager dan het landelijk gemiddelde van 29%, terwijl het in Noord-Drenthe en Zuidwest-Drenthe hoger is dan het landelijk gemiddelde. Dat wordt verklaard door de nabijheid van de steden Groningen en Zwolle (hoger onderwijs) en de aanwezigheid van de sector openbaar bestuur en overheidsdiensten in Noord-Drenthe. Het aandeel laagopgeleiden is in Zuidoost-Drenthe en Hoogeveen het hoogst (rond de 31%). Het opleidingsniveau weerspiegelt zich in het niveau van de banen. De meeste beroepsbeoefenaren zitten op CBS-beroepsniveau 1 en 2, met uitzondering van Noord-Drenthe.

Het opleidingsniveau in Groningen loopt ook uiteen. In 8 van de 10 Groningse gemeenten is het aandeel hoger opgeleiden lager dan het landelijk gemiddelde van 29%. In de gemeente Westerkwartier is dit aandeel gelijk aan het landelijk gemiddelde en in de gemeente Groningen ligt dit aandeel met 49% een stuk hoger. Dit kan grotendeels verklaard worden door de economische positie van de stad Groningen met aanwezigheid van veel bedrijven, openbaar bestuur en hoger onderwijs.

Inwoners van de provincie Groningen hebben het laagste besteedbaar inkomen van de twaalf provincies. Binnen de provincie Groningen zijn het met name de regio's rond de stad Groningen die een hoger besteedbaar inkomen hebben. Gemeenten in Noord- en Oost-Groningen hebben

<sup>3</sup> Gemiddeld persoonlijk inkomen van dertigers in 2017 en 2018; [www.kansenkaart.nl](http://www.kansenkaart.nl) (2023).

overwegend een lager besteedbaar inkomen. In Groningen leven naar verhouding meer huishoudens onder de lage inkomensgrens dan in de rest van Nederland (8,9% versus 6,8%). Er wordt door 13,5% van de Groningers aangegeven dat zij (enige of grote) moeite hebben met rondkomen.

Uit recent onderzoek van de Rijksuniversiteit Groningen blijkt dat het aantal arme mensen in de Veenkoloniën ondanks tal van hulpprogramma's de afgelopen 10 jaar alleen maar is toegenomen. In het zuidoosten van Groningen en het oosten van Drenthe leven 14.000 mensen, onder wie 4.000 kinderen, zeer langdurig in armoede. Daarmee zijn de Veenkoloniën de armste plattelandsregio van Nederland. Er is sprake van "overerfbare armoede": als de ouders arm zijn, zijn hun kinderen en kleinkinderen dat ook. Het aantal arme jongvolwassenen (tussen 22 en 26 jaar) nam in de periode 2011-2020 zelfs toe met 10%.

Deze problematiek werkt door in de studentenpopulatie van Terra mbo en Drenthe College. Het aandeel kwetsbare jongeren is relatief hoog. Dat is nog versterkt door de coronacrisis. Uit de Macromonitor NPO mbo en ho (Bron: ResearchNed, november 2022) komt naar voren dat studenten met een minder gunstige sociaaleconomische achtergrond het hardst zijn geraakt door de coronacrisis. Scholen zien dat terug in geringere studiemotivatie en minder binding met de opleiding. Dit leidt tot een toename van uitval en een lager studierendement. Desondanks heeft Terra mbo een relatief laag vsv-percentages.

Door de ontgroening en vergrijzing in Groningen en Drenthe zijn er steeds minder werkenden ten opzichte van het aantal niet-werkenden<sup>4</sup>. Beide regio's vergrijzen bovendien sneller dan de rest van Nederland. De afname van de beroepsbevolking zorgt voor meer druk op de voorzieningen, waaronder voorzieningen gericht op kinderen en jongvolwassenen, waardoor scholen moeten fuseren of sluiten.<sup>5</sup> Daarnaast heeft de regio te kampen met ontbrekende (intergenerationele) veerkracht, het wegtrekken van jongeren en hoger opgeleiden (*brain drain*), een laag voorzieningenniveau in grote delen van de regio en een relatief grote afstand tot onderwijsvoorzieningen. Hierdoor staat niet alleen de sociaaleconomische ontwikkeling, maar ook de leefbaarheid van de regio onder druk.

***Opgaven: stimuleren van een blijfklimaat en emancipatie van de regio***

Het versterken van de economische ontwikkeling van de regio, het realiseren van de genoemde transitie en het tegengaan van de geschetste ontwikkelingen stelt de regio voor een dubbele opgave:

- Het stimuleren van een blijfklimaat, dat voorkomt dat mensen wegtrekken uit de regio.
- Het bijdragen aan de emancipatie van de regio, door de aanpak van sociaaleconomische en leefbaarheidsproblemen.

Dat hier kansen liggen blijkt wel uit de samenwerkingsinitiatieven die beschreven zijn in paragraaf 2.3. In de noordelijke regio ontwikkelt zich een krachtige kennis- en innovatie-infrastructuur, die bijdraagt aan economische ontwikkeling, de transitie-opgaven en de leefbaarheid van de regio. Het (beroeps)onderwijs speelt hierin een belangrijke rol.

<sup>4</sup> Brede Welvaart monitor 2022; Sociaal Planbureau Groningen (2023).

<sup>5</sup> Brede Welvaart monitor 2021; Trend bureau Drenthe (2022).

In de eerste plaats door het in stand houden van een breed, toegankelijk en nabij aanbod aan onderwijsvoorzieningen en opleidingen. Door de fusie zal DCTerra hiertoe beter in staat zijn dan de beide instellingen afzonderlijk. Overigens vraagt het behoud van nabij en bereikbaar onderwijs ook om goede OV-voorzieningen. De bezuinigingen op het OV vormen een bedreiging voor het voorzieningenniveau in de minder dichtbevolkte gebieden. Hierover dienen afspraken gemaakt te worden met de provincies en de OV-bedrijven.

In de tweede plaats door het opleiden van de vakmensen die de regio nodig heeft. Daarbij zal in toenemende mate ingezet moeten worden op LLO, om de bestaande beroepsbevolking om, bij en op te scholen.

In de derde plaats door samen met overheden, bedrijven en instellingen te werken aan innovatie en het bevorderen van ondernemerschap. Dit vraagt samenwerking in een regionaal ecosysteem. Gegeven het relatief lage opleidingsniveau in de regio en het hoge aandeel MKB-bedrijven ligt hier een belangrijke rol voor het mbo.

In de vierde plaats door bij te dragen aan de aanpak van de sociaaleconomische problematiek in de regio. Daarbij gaat het onder meer om de aanpak van laaggeletterdheid door te investeren in basisvaardigheden. Maar ook door het stimuleren van doorstroming en de aanpak van voortijdig schoolverlaten en activiteiten op het gebied van inburgering, vavo en LLO. Terra en Drenthe College zijn beide actief op dit gebied. Voorbeelden zijn TerraStart, dat zich richt op het begeleiden van kwetsbare mensen naar werk door een innovatieve combinatie van onderwijs, begeleiding en bemiddeling naar de arbeidsmarkt. Met de fusie willen we hier een extra impuls aan geven.

### ***Opgaven in het groene onderwijs***

Het groene onderwijs staat voor ingrijpende opgaven. Dat is een landelijke ontwikkeling, zoals blijkt uit de gezamenlijke tekst van het Groenpact. De veranderingen in de sector, zoals de regelgeving rond stikstof, de klimaattransitie, de ontwikkeling naar meer natuurinclusieve landbouw en een meer circulaire economie en ontwikkelingen als stedelijke vergroening en watermanagement, hebben hun doorwerking in het onderwijs. De gevolgen voor het aantal studenten zijn moeilijk in te schatten. Het gebruik van nieuwe technologieën in de beroepspraktijk, zoals precisielandbouw en inzet van drones, maar ook bijvoorbeeld Agro-ecologie en gebiedsgerichte transitie heeft gevolgen voor het curriculum en voor de benodigde vakinhoudelijke kennis en (didactische) vaardigheden van docenten. Dat geldt ook voor de stikstofproblematiek, klimaat en duurzaamheid. De belangrijkste opgaven voor de komende jaren zijn:

- Doorontwikkeling van het portfolio en de curricula;
- Uitbreiding van het LLO-aanbod;
- Investeren in het imago van het groene onderwijs en het verhogen van de instroom, onder andere door het aantrekken van nieuwe doelgroepen en het stimuleren van doorstroom van Terra vo naar DCTerra mbo;
- Investeren in onderzoek en innovatie, samen met het werkveld en de groene scholen.
- Futureskills: aandacht voor digitale en ondernemersvaardigheden, transferable skills en het bieden van perspectief voor agro-ondernemers;

- Nieuwe doelgroepen, zoals agrocoaches/scholingsconsulenten, bedrijfsadviseurs/HR adviseurs en cursuscoördinatoren;
- De doorontwikkeling van onderzoek en innovatie om het onderwijs te innoveren en in te spelen op de transities in het groene domein. Op dit moment zijn er twee practoraten bij Terra mbo: het practoraat SDG's en het practoraat Natuurinclusieve landbouw. Daarnaast zijn er twee practoraten in voorbereiding: Green is Art en The Future of animal care and paraveterinary educatie (ACPE). Bij de ontwikkeling van onderzoek en innovatie zal enerzijds samengewerkt worden binnen de groene kolom (Van Hall Larenstein, Aeres en de WUR), anderzijds met de grijze opleidingen binnen DCTerra, de partners in de noordelijke regio (RUG, NHL Stenden, Hanzehogeschool, Windesheim en DNA-partners) en het bedrijfsleven.

### 2.3. Samenwerking in de noordelijke regio

Terra mbo en Drenthe College maken onderdeel uit van het kennisecosysteem in de noordelijke regio. In de noordelijke regio is de afgelopen 10 jaar een ontwikkeling zichtbaar waarin concurrentie is vervangen door samenwerking. Kennisinstellingen, overheden en het werkveld werken in toenemende mate met elkaar samen aan de regionale opgaven. Voorbeelden zijn de samenwerking tussen Terra, Drenthe College en NHL Stenden, de samenwerking tussen Drenthe College, Noorderpoort en Alfa College (DNA), de Universiteit van het Noorden en de verschillende campussen in de regio (o.a. Emmen Meppel en Assen en het Suikerterrein in Groningen), waar onderwijsinstellingen en bedrijven samenwerken aan onderwijs, onderzoek en innovatie. Hieronder wordt een aantal samenwerkingsinitiatieven toegelicht waarin Terra mbo en Drenthe College participeren.

#### *KANN!*

De regionale kennisinstellingen, van mbo tot wo, hebben de Kennisagenda Noord-Nederland (KANN!) opgesteld. Deze agenda richt zich op drie thema's:

- De economische speerpunten van het noorden;
- Een vitale economie en ondernemend mkb;
- Een gezonde leef-, woon- en werkomgeving.

#### *Samenwerking met hbo*

Terra, Drenthe College en NHL Stenden hebben een gezamenlijke strategische agenda opgesteld, gericht op samenwerking in de beroepskolom van vmbo tot hbo. Door in het onderwijs uit te gaan van ketens (bijvoorbeeld 'van grond tot mond', waarbij duurzaam wordt geproduceerd en waarbij de vrijetijdsector en horeca deze voeding aanbiedt) worden studenten geëquipeerd voor een duurzame toekomst. De inzet is het ontwikkelen van doorlopende leerlijnen van vmbo tot hbo, waarbij onder meer wordt voortgebouwd op het Groene Lyceum, het stimuleren van doorstroming binnen het beroepsonderwijs, de gezamenlijke ontwikkeling van AD's, gezamenlijke inzet op LLO, gezamenlijke inzet op basisvaardigheden en inclusiever onderwijs, een gezamenlijke aanpak van het lerarentekort, samenwerking op het gebied van onderzoek en innovatie door het verbinden van practoraten en lectoraten (verticale onderzoekslijnen) en samenwerking op het gebied van subsidies.

Verder wordt er op vele vlakken samengewerkt met het hbo, bijvoorbeeld in de Regiodeal, de Greendeal, de AgroAgenda Noord Nederland, het LLO-onderdeel 'Van Bodemkennis naar Bodemkunde en het keuzedeel/mbo-certificaat 'uitvoeren van proefdierhandelingen'.

### *DNA*

Drenthe College werkt intensief samen met Noorderpoort en het Alfa College in DNA-verband. Vooruitlopend op de fusie participeert Terra ook in DNA. De ambities van DNA zijn beschreven in de gezamenlijke tekst in de inleiding. De samenwerking richt zich op 5 thema's en betreft zowel het onderwijs als de ondersteuning:

- Samenwerking op het gebied van het opleidingsportfolio, o.a. in de vorm van de Sport- en Beweegcampus in Assen, afspraken over samenwerking tussen Drenthe College en Noorderpoort (zorgopleidingen en beveiliging) en afspraken tussen Drenthe College en Alfa-college (techniek);
- Leven Lang Ontwikkelen: de ontwikkeling van een gezamenlijk aanbod, dat gezamenlijk in de markt wordt gezet;
- Samenwerken bij de ontwikkeling van campussen (onder andere de Vitaliteitscampus, het Suikerterrein en de Greenwise Campus).
- Digitalisering: onderzoek naar een brede samenwerking op het gebied van ICT en digitalisering;
- Marketing, Communicatie en Voorlichting: samenwerking op het gebied van werving van nieuwe mbo-studenten en voorlichting.

Ambitie is om in de zomer van 2027 samen te werken als één mbo-aanbieder in de regio. Daarbij wordt gekozen voor samenwerking tussen zelfstandige instellingen. Terra mbo blijft zelfstandig LLO aanbieden. De merknamen Drenthe College, Terra, TerraStart en TerraNext blijven behouden.

### *Universiteit van het Noorden*

De RUG (inclusief UMCG) en de drie noordelijke hogescholen (Hanzehogeschool Groningen, Hogeschool Van Hall Larenstein en NHL Stenden Hogeschool) werken intensief samen als Universiteit van het Noorden (UvhN) waarbij ook de verbinding wordt gezocht met het mbo. Drenthe College participeert in de UvhN. Met deze samenwerking worden fundamenteel (wo), toegepast (hbo) en praktisch (mbo) onderzoek verbonden. Door de verbinding van de UvhN aan regionale bedrijvencusters en (semi-)publieke instellingen ontstaat een krachtig verbond van onderwijs-, onderzoeks- en kennisinstellingen, ondernemers en collectieve instellingen en regionale overheden, dat zich richt op de regionale transitie-opgaven. De samenwerking richt zich onder andere op het groene chemiecluster, het consortium groene waterstof en groen gas (GZI Next), htsm/maakindustrie (S4F, BVT, Technologies Added in Emmen), zorg en technologie in Emmen (Greenwise, samen met NHL Stenden) en Assen en ICT (IT-Hub, Hoogeveen).

### *Campussen*

Drenthe College en Terra participeren in diverse regionale campussen, waarin onderwijsinstellingen, overheden en bedrijven samenwerken aan regionale opgaven. De campussen combineren onderzoek en innovatie met human capital ontwikkeling (onderwijs en LLO) en stimuleren kennisdeling en samenwerking. Voorbeelden zijn Greenwise Campus Emmen, de TechHub in Assen, de Sport en Beweegcampus in Assen en de RegioCampus in Meppel.

- Greenwise Campus (Emmen) is een initiatief van NHL Stenden, Drenthe College, de RUG, de provincie Drenthe en de gemeente Emmen. Het combineert de functies van onderwijscampus en

innovatiecentrum. Greenwise campus richt zich op “smart en circulaire” oplossingen op vier gebieden: chemie, maakindustrie/HTSM, energie en welzijn en zorg. De zorgcampus wordt ontwikkeld als onderdeel van de Greenwise Campus in Emmen. Participanten zijn de zorg- en welzijnsopleidingen van Drenthe College, de nieuwe HBO-V (flex) opleiding van NHL Stenden en grote zorgpartners in de regio. Opleiden en zorginnovatie gaan hier hand in hand. De Technologie&Zorg Academie (TZA) zal hierin een plek krijgen.

- TechHub Assen is een initiatief van Drenthe College en de Hanzehogeschool. Ondernemers kunnen bij de TechHub in Assen gebruik maken van de maakfaciliteiten van de Innovatiewerkplaats. Daar vindt ook de verbinding plaats met het onderwijs (Drenthe College en Hanzehogeschool), door studenten, docent-onderzoekers, lectoraten/practoraten en specialisten te koppelen aan het project. Dit levert praktijkcases en -opdrachten op voor het onderwijs en een bijdrage aan kennisopbouw binnen de TechHub.
- In de Sport- en Bewegcampus Assen werken Alfa College en Drenthe College samen. Op de Sport- en Bewegcampus wordt de opleiding sport pedagogisch werk gecombineerd met die van onderwijsassistent.
- De RegioCampus Meppel is een samenwerkingsverband en een fysieke plek voor leren, werken en innoveren. Studenten werken samen met professionals van bedrijven, overheden en zorginstellingen in creatieve, innovatieve projecten en proeftuinen. Samen dragen ze bij aan een vitaal woon-, werk- en vestigingsklimaat in Zuidwest-Drenthe en Noordwest-Overijssel. Deelnemende kennisinstellingen zijn Deltion College, Drenthe College, Terra, Stad & Esch, Hogeschool Windesheim, NHL Stenden, Hogeschool Viaa en de Rijksuniversiteit Groningen.

#### *Samenwerking in het groene domein*

Voor het groene domein zijn de belangrijkste landelijke tafels de Groene Tafel, Connect Groen en het Groenpact. Daarnaast participeert Terra mbo landelijk in de CIV groen, natuur en leefomgeving.

Voorbeelden van regionale samenwerkingsverbanden in het groene domein zijn:

- Graanrepubliek
- NICE (Noordelijk Innovatielab Circulaire Economie) en het fieldlab circulair ondernemen
- Regiocampus Meppel
- Innovatie Veenkoloniën: een alliantie van kennisinstituten (onder andere WUR en Terra), LTO, overheden en bedrijven, gericht op inzet van high tech binnen de landbouw. De focus ligt op natuurinclusieve landbouw, eiwittransitie, duurzaamheid, water, aanvullende teelten en vergroening van de landbouw.

#### *Samenwerking in de Doorstroompuntregio's (voorheen RMC-regio's)*

Terra mbo en Drenthe College werken samen met vo-scholen (Samenwerkingsverbanden vo) en gemeenten in Doorstroompuntregio's om te voorkomen dat leerlingen en studenten zonder startkwalificatie van school gaan. Drenthe College maakt deel uit van de Doorstroompuntregio's Noord- en Midden Drenthe, Zuidoost Drenthe en Zuidwest Drenthe, Terra mbo van de Doorstroompuntregio's Oost-Groningen, Noord-Groningen-Eemmond, Centraal Westelijk Groningen, Noord- en Midden Drenthe, Zuidoost Drenthe en Zuidwest Drenthe.

De samenwerking is gericht op vier doelen:

- Voortijdig schoolverlaten verlagen;

- Het percentage voortijdig schoolverlaters dat een jaar later onderwijs volgt verhogen;
- Het percentage voortijdig schoolverlaters dat een jaar later werk heeft verhogen;
- Het in beeld hebben van jongeren in een kwetsbare positie.

### **Vanuit quadruple helix werken aan het regionale ecosysteem**

In de noordelijke regionale onderwijs- en onderzoekketen heeft de afgelopen 10 jaar een ontwikkeling plaatsgevonden, waarin concurrentie en groei als leidende principes zijn vervangen door samenwerking en impact op de regio. Samen kunnen de onderwijs- en kennisinstellingen veel effectiever bijdragen aan de opgaven en uitdagingen waar de regio voor staat. Deze ontwikkeling leidt ertoe dat de onderwijs- en kennisinstellingen steeds meer een kennis-ecosysteem vormen, gericht op de regionale opgaven en transities. In dat ecosysteem vormen de afzonderlijke instellingen knooppunten van regionale ontwikkeling, in samenwerking met andere onderwijs- en kennisinstellingen, overheden, bedrijven en instellingen als partners. Samen voor de regio, onderwijs als verschilmaker. Leidend hierbij zijn de gezamenlijke noordelijke regionale kennisagenda (KANN) en de human capital agenda die daarvan zal worden afgeleid.

Terra en Drenthe College zijn stevig ingebed in de regio en aangehaakt op de regionale opgaven en transities. We participeren in een groot aantal samenwerkingsverbanden. De regionale samenwerking resulteert steeds meer in een ecosysteem waarbinnen partijen samenwerken.

## **2.4. De fusie tussen Terra en Drenthe College**

Terra en Drenthe College zijn vanwege de daling van de instroom op termijn niet in staat als zelfstandige instellingen te blijven voortbestaan. Met de keuze voor een fusie tussen Terra en Drenthe College hebben we gekozen voor een fusie in en voor de regio. Samen zijn we in staat een breed en toegankelijk opleidingsaanbod in stand te houden en het groene onderwijs te behouden voor de regio. Door de combinatie van vo en mbo zijn we in staat doorlopende leerroutes te realiseren, waarmee we de aantrekkelijkheid van het beroepsonderwijs in de regio vergroten. Door de combinatie van groen en grijs onderwijs kunnen we leereenheden (onder andere groen en techniek, groen en zorg en voedsel en circulaire economie) realiseren die bijdragen aan de regionale transities en aansluiten bij de behoeften op de arbeidsmarkt. Kortom, door de fusie kunnen we een actieve bijdrage leveren aan de regionale transities en bijdragen aan behoud van talent voor de regionale arbeidsmarkt en het versterken van een blijfklimaat. We bieden studenten meer keuzemogelijkheden door flexibilisering en leereenheden tussen groen en grijs onderwijs. We geven een impuls aan LLO, door volwassenen een uitgebreid en op de vraag afgestemd aanbod te bieden op het gebied van om-, bij- en nascholing, wat hun kansen op de arbeidsmarkt vergroot en bijdraagt aan het voorzien in werkenden voor tekortberoepen. We dragen bij aan de emancipatie van de regio, door het behouden van toegankelijk en nabij onderwijs, maar ook door inzet voor kansengelijkheid en voor kwetsbare jongeren en volwassenen, onder meer via doorstroomroutes vmbo-mbo, investeren in basisvaardigheden en de aanpak van laaggeletterdheid en scholing van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Toegankelijk onderwijs in combinatie met 'menselijk maatwerk' en steeds inclusiever onderwijs is van groot belang voor de meest kwetsbaren uit de samenleving. Ook nu al richten Terra en Drenthe College zich met respectievelijk '*gemeenschappelijk versterkend, bewust persoonlijk*' en '*iedereen is welkom, meer dan een diploma*' in hun strategische plannen niet

primair op rendement, maar op het geven van kansen aan studenten in onze regio. Daar willen we gezamenlijk op voortbouwen.

In hoofdstuk 3 zijn de strategische ambities uit de FER beschreven, die voor ons de basis vormen voor de kwaliteitsagenda.

## **2.5. SWOT-analyse**

Deze paragraaf bevat een SWOT-analyse van Terra mbo en Drenthe College gezamenlijk. Waar dat aan de orde is wordt aangegeven of bepaalde zaken alleen van toepassing zijn op Terra mbo of Drenthe College. De SWOT-analyse is gebaseerd op de externe analyse uit de vorige paragrafen, de uitkomsten van de verantwoording over de kwaliteitsagenda's van Terra mbo en Drenthe College over de periode 2019-2022 en de analyses die zijn uitgevoerd t.b.v. de FER.



### **Conclusies**

Er ligt een goede basis. Voor veel thema's uit de Werkagenda MBO 2023-2027, zoals begeleiding, LOB, inzet op niveau 2, doorlopende leerroutes, flexibilisering, LLO, onderzoek en innovatie, de inbedding in het regionale kennisecosysteem en aansluiting bij de regionale opgaven hebben Terra mbo en Drenthe College de afgelopen jaren belangrijke stappen gezet. Terra mbo en Drenthe College hebben innovatieve onderwijsconcepten en leeromgevingen. Er wordt veel gedaan aan internationalisering (zie doelstelling 1.1). De fusie biedt kansen op doorontwikkeling, door het benutten van de good practices van beide instellingen en doordat Terra mbo en Drenthe College samen een sterkere rol in de regio kunnen innemen. Daarnaast bieden de fusie en de samenwerking met NHL Stenden en andere hogescholen kansen voor doorlopende leerroutes. Dat sluit aan bij de keuze om te fuseren voor de regio en de ambitie bij te dragen aan een blijfklimaat en emancipatie van de regio.

Dat neemt niet weg dat er voor de komende periode belangrijke uitdagingen liggen. Daarbij gaat het in de eerste plaats om het behoud van een breed, toegankelijk en nabij onderwijsaanbod en het opvangen van de gevolgen van de dalende instroom. Dit heeft gevolgen voor het portfolio, de formatie en de werkdruk. Daarnaast moeten we blijven investeren in begeleiding en LOB, sociale veiligheid en diversiteit en inclusie, vanwege de problematiek op het gebied van studentenwelzijn en toenemende uitval. Hierbij vragen entree en niveau 2 blijvende aandacht. Andere opgaven zijn investeren in stages (Stagepact) en in taal, rekenen en laaggeletterdheid. Daarnaast moeten we extra inzetten op het verbeteren van de doorstroming, zowel binnen het mbo als tussen mbo en hbo. Tot slot hebben we een opgave op het gebied van gelijke behandeling van mbo-studenten en studentenvoorzieningen. Deze uitdagingen sluiten aan bij de thema's uit de Werkagenda MBO 2023-2027.

In de hoofdstukken 5 tot en met 7 wordt voor de speerpunten uit de Werkagenda aangegeven welke ambities we voor deze thema's formuleren en welke maatregelen we nemen om die ambities te realiseren. Voorafgaand daaraan gaan we in hoofdstuk 3 nader in op de strategische ambities van DCTerra en in hoofdstuk 4 op de aanpak bij het opstellen en uitvoeren van deze kwaliteitsagenda en de betrokkenheid van interne en externe stakeholders.



### 3. Strategische ambities DCTerra

In dit hoofdstuk vatten we de strategische ambities van DCTerra voor de komende jaren samen (paragraaf 3.1). Deze strategische ambities vormen de basis voor de kwaliteitsagenda's van Terra mbo en Drenthe College. De komende maanden worden de strategische ambities uitgewerkt in het strategisch plan van DCTerra. Daarnaast gaan we in op de verbinding met de SDG's (paragraaf 3.2).

#### 3.1 Strategische ambities

In de FER hebben we ambities en concrete doelen voor 2028 geformuleerd op het gebied van het opleidingsportfolio, flexibel onderwijs in het mbo, doorlopende leerroutes en doorlopende begeleiding, onderzoek en innovatie, profilering (door de ontwikkeling van campussen), werkgeverschap, bedrijfsvoering en huisvesting en onderwijsprestaties. In dit hoofdstuk worden die ambities en doelen beschreven (behalve de doelen voor bedrijfsvoering en huisvesting). Per doel wordt aangegeven aan de hand van welke indicatoren bepaald zal worden in hoeverre het doel gerealiseerd is.

Bij de ontwikkeling van ons onderwijs staan flexibilisering, verbinding van het onderwijs met de praktijk, doorlopende leerroutes, extra inzet op LLO en de ontwikkeling van een opleidingsportfolio dat aansluit bij de regionale behoeften en organiseerbaar en betaalbaar is centraal. Daarbij bouwen we voort op de afspraken over leereenheden binnen Drenthe College (OnderWegWijs) en reguleren (Terra mbo) en de ervaringen van Terra mbo en Drenthe College met doorlopende leerroutes (o.a. vmbo bb-niveau 2 en hGL). In de Werkagenda komen thema's als flexibilisering en de toekomstbestendigheid van het opleidingsportfolio niet terug, terwijl dat voor DCTerra cruciale onderdelen van de ambities voor de komende periode zijn.

Bij de uitwerking van de ambities en maatregelen voor de kwaliteitsagenda sluiten we zo veel mogelijk aan bij de in de FER geformuleerde strategische ambities. Enerzijds om te zorgen voor focus in onze strategische koers, anderzijds om de werkdruk van medewerkers beheersbaar te houden.

Voor een aantal ambities uit de FER is met de OR-en expliciet afgesproken dat ze komend jaar advies- of instemmingsrecht hebben op de definitieve keuzes. De OR-en hebben tot en met komend voorjaar nog advies- of instemmingsrecht op portfoliostrategie, flexibilisering, de huisvestingsstrategie, de OP/OBP-ratio, de omvang van de flexibele schil, het aandeel LD-docenten. In het document "Planning medezeggenschap na de FER" is aangegeven welke besluiten worden besproken met de ondernemingsraden (ter informatie, advies of instemming). Ook zal in het voorjaar op basis van een samen met de OR-en op te stellen afwegingskader besloten worden over de definitieve planning van de instellingenfusie.

Belangrijk aandachtspunt hierbij zijn verschillen in vertrekpunt tussen Terra mbo en Drenthe College. Een duidelijk voorbeeld hiervan is flexibilisering. Daarbij is Terra mbo nog bezig met het formuleren van uitgangspunten. Dat kan resulteren in een andere temporisering en op onderdelen een andere invulling van de ambities dan hieronder geformuleerd en tot aanpassing van de ambities maatregelen in de hoofdstukken 5 tot en met 7 van deze kwaliteitsagenda. De nadere advies- en instemmingsbevoegdheden van de OR-en zijn bedoeld om daar ruimte voor te bieden.

**Portfolio**

Op het gebied van het portfolio zijn de volgende ambities geformuleerd.

- We bieden een breed opleidingsaanbod van uitdagend, relevant en bereikbaar onderwijs aan, dat aansluit bij de behoeften van leerlingen, studenten en de regio.
- We behouden het groene onderwijs in de regio en bieden nieuwe opleidingen op het grensvlak van groen en techniek, groen en zorg en groen en gastvrijheid, gericht op de transitie naar positieve gezondheid, duurzaamheid en een circulaire economie.
- We analyseren het bestaande mbo-portfolio in het licht van de krimp, de ontwikkelingen en behoeften in de regio en de vraag van studenten. Op basis daarvan bepalen we welke nieuwe opleidingen we ontwikkelen, waar we opleidingen samenvoegen en welke opleidingen we afbouwen. Hoewel de fusie erop gericht is een breed opleidingsaanbod in de regio te behouden en er kansen liggen om het portfolio op onderdelen uit te breiden, zullen er als gevolg van de krimp ook scherpe keuzes in het opleidingsaanbod gemaakt moeten worden. Dit stemmen we af met onze partners in de regio in DNA-verband, zodat we als gezamenlijke mbo-instellingen een optimaal aanbod realiseren voor studenten en het werkveld in Groningen en Drenthe.
- Samen met NHL Stenden en Van Hall Larenstein ontwikkelen we een Associate Degree-aanbod ('AD-academy') voor zowel het groene als het grijze domein, waarbij ook docenten, keuzedelen en dergelijke worden ingezet vanuit het mbo en onze positionering in de regio wordt versterkt.
- Drenthe College biedt in DNA-verband een breed aanbod aan op het gebied van een leven lang ontwikkelen. Vooralsnog blijven TerraNext en TerraStart als aparte entiteiten bestaan.

**Flexibel onderwijs**

Op het gebied van flexibilisering van het onderwijs zijn voortbouwend op de stappen die Drenthe College heeft gemaakt met de invoering van de onderwijsvisie OnderWegWijs en de ervaringen van Terra mbo met Regioleren en Ondernemend leren de volgende ambities geformuleerd:

- We flexibiliseren ons onderwijs in het mbo, waardoor studenten meer keuzemogelijkheden krijgen, zowel inhoudelijk als qua leeromgeving. Daarbij is het uitgangspunt dat leren voor een belangrijk deel in de praktijk plaatsvindt.
- We bieden studenten verschillende leerroutes aan, waarbij we voortbouwen op de innovatieve onderwijsconcepten die Terra mbo en Drenthe College hebben ontwikkeld. Daarmee zorgen we dat studenten een leerroute kunnen kiezen die past bij hun behoeften en hun leerstijl. Ook breiden we het aantal momenten uit waarop studenten met hun opleiding kunnen starten. Hiertoe formuleren we gezamenlijke kaders voor flexibel onderwijs en onderwijslogistiek.

**Doorlopende leerroutes en een doorlopende begeleiding**

Op het gebied van doorlopende leerroutes en doorlopende begeleiding zijn de volgende ambities geformuleerd:

- We zorgen voor warme overdracht tussen vmbo en mbo (niet alleen binnen de groene kolom, maar breed) en doorlopende leerroutes tussen vmbo en mbo, binnen het mbo en tussen mbo en hbo. Daardoor bereiden we leerlingen en studenten goed voor op de vervolgstappen in hun leven en zorgen we voor een goede aansluiting met het toeleverend onderwijs, het vervolgonderwijs en het bedrijfsleven. Daarmee versterken we onze schakelfunctie in de onderwijsketen. We breiden de aanpak van het Groene Lyceum uit naar andere domeinen. Dit

moet leiden tot toename van de doorstroming en een betere aansluiting tussen de verschillende onderwijsniveaus.

- We besteden speciale aandacht aan kwetsbare jongeren en volwassenen door de invoering van een doorlopende begeleidingsstructuur en doorlopende LOB. Daarbij hebben we als doel een studiesuccescentrum te realiseren, waardoor studenten de zorg krijgen die ze nodig hebben.

### **Onderzoek en innovatie**

Op het gebied van onderzoek en innovatie zijn de volgende ambities geformuleerd:

- Op dit moment hebben Terra mbo en Drenthe College 4 practoraten. Drenthe College heeft de practoraten Zorg en (sensor)technologie en Waterstof in de Industrie, Terra heeft de practoraten Natuurinclusieve landbouw en Ondernemend leren met en van SDG 's in het mbo. We investeren in onderzoek waarbij we aansluiten bij de thema's uit de agenda's van RIS3 en KANN!. Inzet daarbij is te komen tot doorlopende onderzoeklijnen waarbij in elk geval lectoraten en practoraten samenwerken. Om een impuls te geven aan onderwijsontwikkeling en innovatie breiden we het aantal practoraten uit. Voor de korte termijn streven we naar een drietal nieuwe practoraten, die aansluiten bij de vraagstukken en uitdagingen in onze regio én bij onze profielen. Bij Terra mbo zijn er twee practoraten in ontwikkeling: Green as art en The future of animal care and paraveterinary education (ACPE). Andere opties zijn een practoraat Emancipatie van de regio, een practoraat Hospitality, recreatie en duurzaam groen en/of een practoraat Eiwittransitie (bij voorkeur in samenwerking met de DNA-partners).

### **Profilering**

Op het gebied van profilering zijn de volgende ambities geformuleerd:

- Voor het mbo richten we ons vooral op Emmen, Groningen, Meppel en Assen. Op elk van deze locaties realiseren we samen met andere kennisinstellingen, overheden en bedrijven een campus met een eigen profiel, waar onderwijs, onderzoek en innovatie, in nauwe samenwerking met alle partners, worden vormgegeven.
- We positioneren ons sterker als partner in de regio en participeren actief in samenwerkingsinitiatieven op het gebied van transities, het realiseren van een blijfklimaat en bijdragen aan emancipatie van de regio. De merken Drenthe College en Terra blijven behouden. Het merk Drenthe College bedient alleen de provincie Drenthe, het merk Terra biedt groen onderwijs en mogelijke cross overs in Drenthe, Groningen en Friesland. Op deze manier behouden en benutten we de kracht van het groene en het grijze profiel.

### **Werkgeverschap**

Op het gebied van werkgeverschap zijn de volgende ambities geformuleerd:

- We vergroten de aantrekkelijkheid van Terra en Drenthe College als werkgever en verminderen het lerarentekort door docentuitwisseling (op vrijwillige basis) en een gezamenlijke aanpak van tekortvakken.
- Voor de verhouding OP: OBP in het mbo gaan we uit van de landelijke benchmark. Streven is dat het aandeel OBP in het mbo wordt teruggebracht tot de benchmark (30,8%). Daardoor komt er meer geld en formatie beschikbaar voor het onderwijs.

Er is gekozen voor realistische doelen, die gegeven de uitgangssituatie van Terra en Drenthe College haalbaar worden geacht. Met de OR-en is afgesproken dat het gesprek over de ambities op het

gebied van de verhouding LB-LC-LD docenten, de OP-OBP-ratio en de omvang van de flexibele schil wordt voortgezet, waarbij gekozen kan worden voor hogere ambities als dat realistisch is en als daarmee geen concessies worden gedaan aan de kwaliteit.

De ambities en doelen uit de FER sluiten in belangrijke mate aan bij de prioriteiten en doelen uit de Werkagenda. Op onderdelen bevat de Werkagenda andere of specifiekere thema's. Dat betreft onder andere de focus op niveau 2-studenten en de bijdrage aan regionale kansberoepen, studentenwelzijn, integrale veiligheid, inclusie, studentenleven en -voorzieningen, internationalisering, excellentie, stages en stagediscriminatie, taal en rekenen en burgerschap. Waar sprake is van overlap zal in de kwaliteitsagenda worden aangesloten bij de FER.

### 3.2 Verbinding met de SDG's

DCTerra committeert zich vanuit de ambitie Sterkmaker voor de regio te zijn aan de Sustainable Development Goals van de Verenigde Naties. Als onderwijsinstelling richten we ons uiteraard op SDG 4 (Kwaliteitsonderwijs). Het realiseren van goed onderwijs om onze studenten voor te bereiden op de arbeidsmarkt, de samenleving en het vervolgonderwijs (drievoudige kwalificatie) is onze kerntaak. Onze focus op het realiseren van een blijfklimaat en het bijdragen aan de emancipatie van de regio en aan de regionale transitie sluit aan bij een groot aantal andere SDG's:

- SDG 1: Geen armoede;
- SDG 3: Goede gezondheid en welzijn;
- SDG 5: Gendergelijkheid;
- SDG 8: Eerlijk werk en economische groei;
- SDG 9: Industrie, innovatie en infrastructuur;
- SDG 10: Ongelijkheid verminderen;
- SDG 11: Duurzame steden en gemeenschappen;
- SDG 12: Verantwoorde consumptie en productie;
- SDG 14: Klimaatactie.

De manier waarop we werken aan deze ambities, samen met onze partners in de regio, sluit aan bij SDG 17: Partnerschap om doelstellingen te bereiken.

Daarnaast hebben we in onze strategische ambities aangegeven dat we in ons onderwijs systematisch aandacht besteden aan de SDG's. We zullen monitoren in hoeveel leereenheden aandacht besteed wordt aan de SDG's.

Ook in de doelen uit de kwaliteitsagenda is sprake van een expliciete verbinding met de SDG's. Alle doelen uit de kwaliteitsagenda dragen bij aan SDG 4 en 17. In onderstaande tabel is per doel uit de kwaliteitsagenda aangegeven aan welke andere SDG's wordt bijgedragen.

Doelen kwaliteitsagenda	Aan welke SDG's wordt bijgedragen?
Gelijkwaardige behandeling van alle studenten	10
Welzijn, veiligheid en inclusie	3, 5, 10
Begeleiding (niveau 2)	3, 8
Doorstroming vmbo-mbo en mbo-hbo	3, 8, 10
Laaggeletterdheid	1, 3, 8, 10
Opleiden voor kansrijke beroepen	1, 3, 8, 10
Stage en stagediscriminatie	3, 8, 10
LLO	3, 8, 10
Taal en rekenen	1, 8, 10
Burgerschap	8, 10, 16
Werken in het mbo	3, 8, 10
Onderzoek, innovatie en excellentie	8, 10, 11, 16

Tabel 4 Doelen Kwaliteitsagenda in relatie tot Sustainable Development Goals



## 4. Aanpak

### ***FER, Kwaliteitsagenda en strategisch plan***

Over de strategische koers in de FER is intensief gesproken met interne en externe stakeholders, onder meer in de vorm van medewerkersbijeenkomsten en gesprekken met externe partners. Daarnaast heeft er intensief overleg over de FER plaatsgevonden met de OR-en en SR-en van Terra en Drenthe College en de Ouderraad van Terra. Daarom hebben we een goed beeld van de meningen van onze interne en externe stakeholders over een groot deel van de onderwerpen uit de kwaliteitsagenda. De strategische koers uit de FER vormt de basis voor de kwaliteitsagenda. Deze koers wordt breed onderschreven. Dit werd bevestigd tijdens de sessies die in het kader van de kwaliteitsagenda hebben plaatsgevonden met de OR-en de SR-en, medewerkers en externe stakeholders (o.a. Onderwijsadviesraden Terra mbo). Daarnaast is afgestemd met de partners binnen DNA en is binnen DNA-verband gesproken met een aantal externe stakeholders, waaronder de Economic Board Noord Nederland. In het Groenpact zijn de kwaliteitsagenda's van de AOC's en de strategische keuzes voor de komende jaren besproken. De input uit al deze gesprekken is verwerkt in de kwaliteitsagenda.

In de volgorde heeft daarmee intensieve afstemming plaatsgevonden met onze interne en externe partners over ontwikkeling van onze FER. De daarin geformuleerde koers, vormt in deze fusie-fase waarin we nog niet over een formeel strategisch plan beschikken, ons strategische houvast. Deze strategische richting is het uitgangspunt geweest in het ontwikkelen van onze gezamenlijke kwaliteitsagenda. De kwaliteitsagenda vormt daarmee onze uitvoeringsagenda van onze strategie.

### ***Samenwerking met externe en interne partners***

Terra mbo en Drenthe College werken, zoals aangegeven in hoofdstuk 2, samen met een groot aantal externe partners. Met veel van deze externe partners bestaan structurele samenwerkingsverbanden. Ook wordt intensief samengewerkt met overheden (provincies, gemeenten; met name in onze vestigingsplaatsen Emmen, Assen, Meppel, Groningen, arbeidsmarktregio's en de Economic Board Noord Nederland) en met een groot aantal individuele bedrijven en instellingen en brancheorganisaties. De samenwerking met de externe partners richt zich zowel op instellingsniveau als op regionaal niveau.

In hoofdstuk 2.3 is in onze externe analyse een aantal samenwerkingsverbanden benoemd (DNA, UvhN, campusontwikkelingen), die op het niveau van ons ecosysteem van groot belang zijn en hoe we daarin vanuit de quadruple helix met onze partners samenwerken. Daarbinnen zien we op regionaal niveau een veelheid aan samenwerkingen die bijdragen aan onze doelen uit onze kwaliteitsagenda. In een apart addendum hebben we daar een (niet uitputtend) overzicht van geschetst omdat de partners dusdanig talrijk zijn dat ze zich niet in deze tekst laten opsommen. We verwijzen graag naar deze lijst bij het benoemen hoe we partners hebben betrokken bij de totstandkoming van onze agenda, hoe we hen betrekken bij de realisatie en waar we afhankelijkheden zien.

### ***Betrokken partners bij de totstandkoming van de kwaliteitsagenda***

In de totstandkoming van de kwaliteitsagenda zijn interne en externe partners op verschillende op verschillende niveaus betrokken. Vanuit het fusieproces heeft er brede consultatie plaatsgevonden bij

interne en externe partners over de strategische opgave en de richting, resulterend in onze FER (zoals hierboven beschreven). Denk daarbij intern aan uitgebreide medewerkersbijeenkomsten binnen beide instellingen, actieve betrokkenheid van Ondernemingsraden en studentenraden (en ouderraad) en extern brede uitvraag bij partners in de regio waaronder de VO-scholen, ROC's in onze regio, gemeenten, provincies en werkgeversorganisaties. Die strategische richting die vanuit hen is onderschreven, bood voldoende houvast om onze ambities in de kwaliteitsagenda op te formuleren. De kwaliteitsagenda is naderhand in zijn geheel ter toetsing nog voorgelegd aan voor ons belangrijke vertegenwoordigingsgremia zoals de Economic Board Noord-Nederland (waaronder VNO-NCW Noord) en het GroenPact, die onze gekozen richting onderschrijven.

Op maatregelniveau is voor thema's die voortzetting krijgen vanuit de voorgaande kwaliteitsperiode, voortgebouwd op de ingezette beweging. Veel van de samenwerkingen zoals in het addendum opgenomen, zijn in de tweede fase van deze voorgaande kwaliteitsperiode tot stand gekomen (toen Corona daar weer ruimte toe gaf) en krijgen nu merkbaar vorm. Deze samenwerkingen geven veel richting aan de wijze waarop we op maatregelniveau onze nieuwe agenda voortzetten en vanuit de reguliere afstemmingsmomenten met deze samenwerkingspartners is dat getoetst. Op nieuwe thema's zoals bijvoorbeeld stagediscriminatie zijn samenwerkingen in de aanloop naar onze kwaliteitsagenda geformaliseerd zoals bijvoorbeeld met S-BB om hierin tot een gezamenlijke aanpak te komen. Intern heeft de betrokkenheid van studenten, onder andere via de Studentenraad, richting gegeven aan thema's als gelijkwaardigheid van het MBO, diversiteit en inclusie, sociale veiligheid. Op maatregelniveau heeft hun inbreng direct tot verrijking van onze agenda geleid.

#### *Het betrekken van partners bij de realisatie van onze ambities*

Bij de uitvoering van de kwaliteitsagenda zullen interne en externe partners op verschillende manieren betrokken worden:

- De voortgang van de uitvoering van de kwaliteitsagenda/het strategisch plan wordt periodiek besproken met de OR en de SR, mede als onderdeel van de sturing hierop vanuit de reguliere PDCA-cyclus waarin de kwaliteitsagenda geborgd is en de reguliere verantwoording hierover in ons geïntegreerd jaardocument. Met de OR en de SR wordt de voortgang in de uitvoering van de kwaliteitsagenda 3 keer per jaar besproken. Daarnaast wordt er bij de jaarlijkse evaluatie en de bespreking van het jaarverslag gesproken over de voortgang van en de eventuele bijsturing op de uitvoering van de kwaliteitsagenda. Dit gesprek betreft alle onderwerpen uit de kwaliteitsagenda.
- Daarnaast worden beide organen specifiek betrokken bij bepaalde onderwerpen uit de kwaliteitsagenda. Zo wordt de studentenraad specifiek betrokken bij de uitvoering van de ambities op het gebied van gelijke kansen, begeleiding, LOB, sociale veiligheid en stageveiligheid. Over de manier waarop dit wordt vormgegeven worden nadere afspraken gemaakt met de studentenraad. De ondernemingsraad wordt specifiek betrokken bij de uitvoering van de ambities op het gebied van o.a. gelijke kansen, begeleiding, LOB, LLO, het portfolio, doorlopende leerroutes, werkgeverschap, werkdruk en sociale veiligheid. Over de manier waarop dit wordt vormgegeven worden nadere afspraken gemaakt met de studentenraad en de ondernemingsraad.
- Met de DNA-partners wordt afgestemd en samengewerkt op het gebied van onder andere het opleidingsportfolio, opleiden voor kansrijke beroepen, LLO en onderzoek en innovatie.
- Met vo-scholen worden afspraken gemaakt over doorlopende leerwegen, doorlopende leerroutes, LOB en de begeleiding van kwetsbare jongeren.

- Bij de uitvoering van veel plannen wordt samengewerkt met het werkveld. Te denken valt aan het versterken van leren in de praktijk, de afstemming van het onderwijs op behoeften van het regionale werkveld, de ontwikkeling van de campussen en het stimuleren dat studenten kiezen voor kansrijke beroepen. Met werkgevers worden afspraken gemaakt over stages (aantal stages, begeleiding, stageveiligheid en stagediscriminatie).
- Vanuit de strategische samenwerking met S-BB wordt gezamenlijk de kwaliteit van de BPV-plaatsen, de kwaliteit van de matching en de begeleiding vanuit gezamenlijkheid verbeterd.
- Vanuit het strategisch partnerschap tussen de DNA-partners en VNO-NCW Noord als grootste ondernemers- & werkgeversorganisatie in Noord-Nederland wordt er actief samengewerkt om vanuit het MBO in te spelen op scholingsbehoeftes van ondernemers en werknemers en een krachtige verbinding te maken vanuit werkgevers naar studenten en het onderwijs.

Naast bovenstaande wijze waarop we partners betrekken, geldt ook hier dat de samenwerkingen zoals we die in het addendum hebben opgenomen, blijk geeft van hoe onze partners betrokken zijn bij het realiseren van onze doelen. Deze samenwerkingen zijn in de tweede helft van de voorgaande periode grotendeels geïnitieerd en krijgen inmiddels merkbaar vorm. We bouwen deze samenwerkingen verder uit. In het addendum is aangegeven aan welke doelen uit onze kwaliteitsagenda deze initiatieven bijdragen.

Over het geheel is het van belang gedurende onze realisatie te blijven toetsen of de optelsom van onze inspanningen leidt tot de gewenste merkbare effecten. Tussentijds zullen hiervoor regionaal bijeenkomsten worden georganiseerd, zowel intern als extern, om dit met elkaar te toetsen. Zoals hierboven aangegeven zullen de Ondernemingsraad en Studentenraad daarvoor doorlopend onze gesprekspartner zijn.

#### *Afhankelijkheden bij de samenwerking met onze partners*

Wederzijdse afhankelijkheid is de bron van waaruit de samenwerkingen met onze partners ontstaan vanuit de overtuiging dat we de maatschappelijke regionale vraagstukken, niet op eigen kracht het hoofd kunnen bieden maar samenspel vereist is tussen onderwijs, bedrijven, partners, overheden. Die afhankelijkheid is op alle onderdelen van onze agenda aanwezig en onderstreept daarmee voor ons de noodzaak om samenwerking actief in de regio te organiseren. We zien we dat we in de afgelopen jaren stappen hebben gezet in het formaliseren van samenwerkingsambities met onze partners. Door het vormen van strategische partnerships waarin onderling wordt vastgelegd welke doelen we nastreven en welke inspanningen we over en weer leveren, wordt samenwerking meer tastbaar. Niet om elkaar daarmee juridisch te verplichten (tenzij dit nodig is) maar om het belang van de samenwerking en de wederzijdse afhankelijkheid te onderstrepen en daarop wederzijds aanspreekbaar te zijn. Met dergelijke strategische partnerships zijn samenwerkingen tastbaar, meetbaar en merkbaar. We zien deze partnerships in de afgelopen jaren in de regio toenemen en dat bouwen we verder uit.

In het bijzonder lichten we graag de afhankelijkheid uit met onze DNA-partners Noorderpoort en Alfa College, waarmee we onze strategische samenwerking in de regio uitbouwen. De komende 4 jaar zal dit meer en meer gestalte krijgen en op steeds meer facetten in ons onderwijs merkbaar worden en daarmee ook terug te zien zijn in de resultaten van onze kwaliteitsagenda. Daarnaast kent de werkagenda enkele nieuwe thema's zoals stagediscriminatie waarbij het succes van onze aanpak

wordt bepaald door de samenwerking met onder andere S-BB en onze leerwerkbedrijven. Een ander relatief nieuw thema in dat kader is de kansengelijkheid van studenten. We zetten actief in op het toegankelijk maken van studentenfaciliteiten voor onze MBO-student maar we zien dat daar in maatschappelijk opzicht nog altijd terrein te winnen is. De mate waarin onze studenten deze toegang tot het studentenleven in al haar opzichten zal voelen, wordt mede bepaald door de snelheid waarmee het beeld daarover in onze regio ontwikkeld. Daar maken wij ons hard voor.

### ***Verduurzamen en leren***

Op veel gebieden moeten de komende tijd binnen DCTerra eerst kaders worden opgesteld. Binnen die kaders is het aan de regio's en de teams om vorm te geven aan de ambities en maatregelen uit de kwaliteitsagenda door deze te vertalen naar de regio- en teamplannen. Sturing op de uitvoering van de kwaliteitsagenda vindt plaats via de lijn. We streven naar een gezonde balans tussen het realiseren van onze ambities en het behouden van rust in de organisatie en binnen de teams.

We hanteren een systematische aanpak om de ambities en maatregelen uit te werken, te implementeren en te verduurzamen. Deze aanpak bestaat uit vier stappen:

- *Verkennen*: nader onderzoek en verkenning van de uitwerking van de maatregelen.
- *Voorbereiden*: het formuleren van uitgangspunten die voor alle teams gelden en die we ook opnemen in PDCA-cyclus en het opstellen van handreikingen die teams kunnen gebruiken om zelf invulling te geven aan thema's, zoals b.v. diversiteit en inclusie of kansengelijkheid.
- *Implementeren*: het invulling geven aan de aanpak door de teams. In de formats voor de teamplannen worden de ambities uit de kwaliteitsagenda opgenomen.
- *Borgen*: evalueren, leren van de ervaringen en bijsturen en borgen van de aanpak in procedures en processen.

Bij de beleidsontwikkeling en visievorming op de in de kwaliteitsagenda genoemde thema's (zoals stagediscriminatie, inclusie, laaggeletterdheid, burgerschap etc.) worden docenten actief betrokken, bijvoorbeeld door klankbordgroepen of -bijeenkomsten.

Zowel binnen Terra mbo als binnen Drenthe College wordt gestuurd op de voortgang van de kwaliteitsagenda via de PDCA-cyclus. Daarbij is het uitgangspunt dat de kwaliteitsagenda-middelen bestemd zijn voor de verbetering van de onderwijskwaliteit en het onderwijs daarin centraal staat. Borging van een doelmatige en doeltreffende besteding van de middelen vindt plaats via de reguliere begrotingssystematiek (allocatiemodel) en reguliere PDCA-cyclus. Daarin worden de kwaliteitsmiddelen als integraal onderdeel van het budget toegekend aan regio's en teams. Dat is in lijn met onze besturingsfilosofie, waarin ruimte wordt gelaten aan teams om in teamplannen tot inhoudelijke invulling te komen. Na de fusie wordt een gezamenlijke PDCA-cyclus voor DCTerra opgesteld, waarin de doelen en indicatoren uit de kwaliteitsagenda zijn opgenomen. Bovendien worden de doelen en indicatoren uit de kwaliteitsagenda opgenomen in de formats voor de teamplannen. Aan de hand van de ambities, de maatregelen en de indicatoren uit de kwaliteitsagenda wordt de voortgang periodiek gemonitord. Via het programma voor teamontwikkeling worden teams en leidinggevenden ondersteund bij de ontwikkeling van hun taakvolwassenheid en worden leidinggevenden ondersteund om te komen tot een rolinvulling die uitgaat van meer stimuleren en coachen.

Op deze wijze zorgen we voor het verduurzamen van de maatregelen uit de kwaliteitsagenda en integreren we de kwaliteitsagenda in onze reguliere cyclus.

De fusie biedt een uitgelezen mogelijkheid om te leren van elkaars ervaringen. Bij de uitvoering van de kwaliteitsagenda stimuleren we het leren op verschillende manieren:

- Door kennisdeling (In de vorm van themabijeenkomsten, digitale platforms en het bespreken van ervaringen tijdens brede managementbijeenkomsten);
- Door het benutten van de landelijke monitor als spiegel voor de activiteiten en aanpak binnen DCTerra;
- Door het uitwisselen van best practices en het bespreken van de aanpak en de lessen die we daaruit trekken binnen DNA-verband;
- Door te participeren in de bijeenkomsten die worden gefaciliteerd door het Kwaliteitsnetwerk mbo.

### **Evaluatie**

De jaarlijkse evaluatie wordt uitgevoerd in nauwe samenwerking met interne en externe stakeholders. De basis vormt de monitoring van de voortgang op basis van de indicatoren uit de nulmeting en de maatregelen uit de kwaliteitsagenda. Op basis van de uitkomsten van de monitoring wordt met interne en externe stakeholders het gesprek aangegaan over a. de voortgang, b. resultaten, c. de effecten en d. de samenwerking. Elk jaar worden enkele onderwerpen centraal gesteld in de evaluatie. Op basis van de uitkomsten van de evaluatie wordt zo nodig bijgestuurd. De evaluatie draagt bij aan het lerend vermogen door de dialoog met interne en externe stakeholders, kennisdeling, het gesprek vanuit verschillende perspectieven over de voortgang en de succes- en faalfactoren.

Aandachtspunt in de jaarlijkse evaluatie is de draagkracht in de organisatie. De combinatie van de fusie en de kwaliteitsagenda vraagt veel van onze medewerkers. We zullen de voortgang van de implementatie van de kwaliteitsagenda en de fusie en de effecten op de belasting van medewerkers goed monitoren en hierover periodiek in gesprek gaan met de OR. Op basis daarvan zullen we zo nodig de planning van de implementatie van de fusie en de kwaliteitsagenda aanpassen en waar nodig extra tijd nemen.

### **Midterm-evaluatie 2024-2025**

Zoals beschreven in de inleiding vormt de FER de basis voor onze kwaliteitsagenda's. De ambities uit de FER zijn richtinggevend voor de kwaliteitsagenda's van Terra mbo en Drenthe College. Hoewel de FER een duidelijke richting geeft voor de gezamenlijke ambities, ligt de complexiteit in het komen tot een gezamenlijke kwaliteitsagenda die een kloppend geheel is van ambities, maatregelen en indicatoren vanuit de verschillende startposities van de twee instellingen. Vanuit een zorgvuldige analyse op alle onderwerpen vanuit beide afzonderlijke instellingen, is zoveel mogelijk gekeken naar het formuleren van SMART-geformuleerde ambities voor de gezamenlijke fusie-organisatie DCTerra. De kwaliteitsagenda zien we daarin als een kans om synergie te behalen vanuit de gezamenlijkheid. Dat betekent dat we is onze aanpak er naar streven elkaar te versterken vanuit de best practices die uit de analyse (en indicatoren) zijn aangetoond.

Desondanks zien we dat in het schrijven van een gezamenlijke meerjarige agenda in deze fase van ons fusieproces, waarin we ten tijde van het schrijven nog uitgaan van twee verschillende startposities, maakt dat mogelijk de meting soms onevenwichtig kan zijn tussen de nu van oorsprong verschillende instellingen en daarmee de ambitie zowel naar boven als beneden kan of moet worden bijgesteld.

De Commissie Kwaliteitsafspraken MBO heeft in haar eerste beoordeling van de kwaliteitsagenda aangegeven deze zoektocht te herkennen en begrip te hebben voor de fase waarin de fusie zich bevindt ten tijde van het schrijven. Om de kwaliteitsagenda gedurende de looptijd als houvast te blijven gebruiken in de vorming van onze fusieorganisatie, nemen we het advies van de Commissie Kwaliteitsafspraken MBO om een midterm-evaluatie in te bouwen graag ter harte om daarmee indien nodig onze ambities naar de situatie van onze dan gefuseerde organisatie te corrigeren.

De midterm-evaluatie zal zich in de kern focussen op de meetbare effecten van onze inspanningen, in het licht van de mogelijke onevenwichtigheid die we hierboven beschreven. Inhoudelijk zien wij dat onze gekozen richting voortkomt uit een stevige visie voor de fusieorganisatie die in ieder geval voor de gehele looptijd van de kwaliteitsagenda van kracht kan blijven, maar op de meetbare effecten (indicatoren) van onze inspanningen, waarop we ook verantwoording hebben af te leggen, zal mogelijk voortschrijdend inzicht nodig zijn.

De midterm review zal betrekking hebben op kalenderjaren 2024 en 2025 en zal als integraal onderdeel worden opgenomen in de verantwoording in het geïntegreerd jaardocument 2025. De midterm review zal in de reguliere contactmomenten met de toegewezen accountmanager van het Ministerie van OCW worden besproken.



## 5. Prioriteit 1: Bevorderen kansengelijkheid

Deze prioriteit is erop gericht dat alle studenten optimale kansen krijgen om hun vaardigheden en potentie ten volle te ontplooien in een passende leerroute, gericht op duurzame participatie in de maatschappij en op de arbeidsmarkt.

### 5.1 Doelstelling 1.1: gelijkwaardige behandeling mbo-studenten

#### *Studentenleven en studentenvoorzieningen*

Alle studenten verdienen onderwijs en een studentenleven waarin zij zich optimaal kunnen ontwikkelen en hun talenten kunnen ontplooien. Het onderwijs moet een stimulerende omgeving zijn, waarin studenten worden aangemoedigd om het beste uit zichzelf te halen. In de praktijk is die gelijkwaardigheid er echter nog niet. Zo kunnen mbo-studenten nog niet volwaardig meedoen aan het studentenleven. Introductieweken, de toegang tot studentenvoorzieningen en sportfaciliteiten en studentenkortingen zijn nog te vaak voorbehouden aan hbo- en wo-studenten.

#### *Internationalisering*

Een andere vorm van gelijkwaardige behandeling van mbo-studenten betreft de mogelijkheid voor studenten om een internationale ervaring op te doen. Op het gebied van internationalisering in het mbo zijn de afgelopen jaren belangrijke stappen gezet. Het totale aanbod van internationaliseringsactiviteiten is inmiddels breed en omhelst naast internationale stages, onder andere ook uitwisselingsprojecten, excursies, wedstrijden en professionaliseringsactiviteiten voor medewerkers. Bij een deel van deze activiteiten is ook een derde doelgroep, te weten het bedrijfsleven betrokken.

#### ***Waar staan we nu?***

#### *Studentenleven en studentenvoorzieningen*

De mogelijkheden voor studenten van Terra mbo en Drenthe College om te participeren in het studentenleven verschillen per regio. Zo is het studentenleven in Meppel beperkter en kleinschaliger dan in Groningen. Deelname aan de studentenraad en bestuurswerk worden gestimuleerd. Onze studenten doen nog niet mee aan introductieweken en er zijn geen regelingen voor toegang tot studentenfaciliteiten en studentenkortingen. In Groningen is er een pilot waarbij mbo-studenten kunnen meedoen aan de KEI-week. Op initiatief van de studentenraad van Drenthe College wordt gewerkt aan een studentenvereniging in Emmen en wordt er samen met NHL-Stenden, de gemeente en andere partners actief gebouwd aan Studiestad Emmen.

#### *Internationalisering*

Zowel bij Terra mbo als bij Drenthe College maakt internationalisering deel uit van de instellingsstrategie. We vinden het belangrijk dat studenten zich kunnen ontwikkelen tot wereldburgers. Daarom borgen we dat internationale competenties (persoonlijke ontwikkeling, interculturele competenties en internationale oriëntatie) opgenomen worden in de kerndoelen en eindtermen van alle curricula. Dat kan door middel van Internationalisation@home, virtuele mobiliteit en/of fysieke mobiliteits- en partnerschapsprojecten.

Op het gebied van internationalisering hebben Terra mbo en Drenthe College de afgelopen jaren belangrijke stappen gezet. Enkele voorbeelden zijn:

- Het project VET4VN, Vocational Education and Training for Veterinary Nurses, waaraan partners uit Slovenië, Denemarken, Finland en Nederland (Zone.college en Terra mbo) meedoen.
- Het project Sustainable Gardening for a Sustainable Future (Terra mbo), waaraan partners uit Oostenrijk, Duitsland, Letland, België, Frankrijk, Kroatië en Nederland meedoen. Studenten en medewerkers van Terra mbo nemen deel aan diverse activiteiten in de deelnemende landen.
- De mobiliteitsaanvraag KA1 call 2023 van Erasmus+ met Terra mbo als penvoerder is toegekend.
- Het project Capacity building: leadership for learners (Drenthe College) is een tweejarig project waarin we bouwen aan een cultuur van leren en ontwikkelen. Naast Drenthe College doen onderwijsinstellingen uit Denemarken, IJsland, Italië, Hongarije en Spanje mee. Het uitgangspunt is dat een positieve organisatiecultuur kritische reflectie stimuleert op leren op alle niveaus.

Na de daling in de coronaperiode is er weer een toename van de internationale mobiliteit zichtbaar. Het aantal studenten dat een internationale stage, studie, training volgt of deelneemt aan internationale projecten bedraagt bij Terra mbo 128 en bij Drenthe College 152.

Studenten			
Stageland	Aantal	Regio	Team
Curaçao	1	Assen	A23
Curaçao	2	Meppel	E04
Curaçao	1	Meppel	G30
Curaçao	1	Emmen	G21
Denemarken	1	Assen	G31
Duitsland	1	Emmen	E28
Frankrijk	1	Assen	E22
Gambia	2	Assen	G26
Malta	2	Meppel	E04
Malta	2	Meppel	G29
Malta	2	Emmen	G21
Oostenrijk	11	Emmen	E21
Oostenrijk	36	Emmen	E21
Oostenrijk	15	Assen	E22
Oostenrijk	49	Assen	E22
Oostenrijk	3	Assen	G31
Spanje	2	Emmen	A22
Spanje	8	Assen	E03
Spanje	1	Emmen	E07
Spanje	1	Emmen	E28
Spanje	2	Emmen	G23
Spanje	4	Meppel	G30
Spanje	3	Assen	G31
Zweden	1	Assen	G31
<b>Totaal</b>	<b>152</b>		

Figuur 6 Aantallen studenten dat deelneemt aan internationale activiteiten DC

<b>Medewerkers</b>			
Stageland	Aantal	Regio	Team
Denemarken	7	Assen	G24
Duitsland	1	Emmen	A22
Duitsland	1	Emmen	E21
Duitsland	1	Emmen	G19
Duitsland	1	Assen	G25
Duitsland	1	Assen	G31
Duitsland	1	Assen	T02
Duitsland	1	Meppel	G28
Duitsland	1	Meppel	V02
Finland	1	Assen	T02
Finland	1	Meppel	V02
Malta	1	Emmen	T02
Malta	1	Emmen	T04
Malta	2	Assen	T04
Spanje	2	Assen	E03
<b>Totaal</b>	<b>23</b>		

Figuur 7 Aantallen medewerkers dat deelneemt aan internationale activiteiten DC

Land	Aantal studenten	Aantal medewerkers
België	6	2
Canada	5	
Denemarken	22	6
Duitsland	16	3
Finland	8	2
Frankrijk	12	2
Gambia	4	1
Griekenland	2	
Ierland	3	
Italië	2	
Jordanië	1	
Kroatië	3	1
Letland	4	1
Luxemburg		2
Malta	1	
Noorwegen		1
Oostenrijk	2	1
Roemenië	2	1
Slowakije	5	2
Spanje	10	1
Tsjechië	1	
USA	4	
Zuid-Afrika	2	
Zweden	13	11
<b>Totale</b>	<b>128</b>	<b>37</b>

Figuur 8 Aantallen studenten en medewerkers dat deelneemt aan internationale activiteiten Terra

Beide instellingen investeren in de professionalisering van docenten en de organisatie op het gebied van internationalisering. Medewerkers kunnen zich professionaliseren door deel te nemen aan internationale activiteiten in binnen- en buitenland. We bieden cursussen taal en interculturele competenties aan en bouwen en onderhouden sterke internationale netwerken voor uitwisselingen en projecten. Drenthe College en Terra zijn beiden geaccrediteerd door het Nationaal Agentschap Erasmus+. Daarnaast heeft Terra in 2022 het Certificaat voor Excellentie behaald.

### ***Wat gaan we doen?***

We gaan de gelijkwaardigheid van mbo-studenten stimuleren. Daartoe nemen we maatregelen om studentenvoorzieningen voor mbo-studenten beschikbaar te stellen en onze studenten toegang te bieden tot het studentenleven. Daarnaast gaan we onze studenten meer ruimte bieden om zich te ontwikkelen naast hun opleiding. Bij de uitwerking van de aanpak wordt de SR actief betrokken.

We continueren de inzet op het gebied van internationalisering, waarbij we inzetten op het verhogen van het aantal studenten dat deelneemt aan internationale activiteiten. Hiervoor nemen we geen extra maatregelen. Wel gaan we kijken hoe we naast de registratie van alle activiteiten die met behulp van Erasmus+ plaatsvinden, ook het andere palet aan internationaliseringsactiviteiten beter meetbaar kunnen maken.

### ***Ambities, maatregelen en indicatoren***

<b>1.1 Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland</b>			
<b>Ambities</b>	5% van alle eerstejaars studenten neemt in 2027 deel aan introductie-activiteiten Alle studenten hebben vanaf 2025 een studentenkaart waarmee zij toegang hebben tot studentenvoorzieningen en studentenkortingen Onze studenten krijgen de kans om internationale competenties te ontwikkelen en hebben een gelijke kans een internationale ervaring op te doen. Ambitie is dat in 2027 8% van de BOL-studenten deelneemt aan internationale activiteiten		
<b>Maatregelen</b>	<b>Soort</b>	<b>Maatregelen afkomstig uit de werkagenda/ stagepact</b>	<b>Maatregelen DCTerra</b>
	Pas toe/Leg uit	Gelijkwaardig positioneren van het mbo en de mbo-studenten	Stimuleren van deelname van studenten van DCTerra aan introductieweken (o.a. Kei-week en studiestad Emmen).
	Pas toe/Leg uit	Creëren van een infrastructuur om studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen, te ondersteunen en begeleiden	Ondersteunen en begeleiden van studieverenigingen en het organiseren van activiteiten door studenten.
	Pas toe/Leg uit	Een fysieke studentenkaart introduceren	Onderzoek naar het invoeren van een studentenkaart waarmee studenten kunnen profiteren van de voordelen van het

			studentenleven.
	Pas toe/Leg uit	Afspraken maken met gemeenten en andere relevante partijen om mogelijk te maken dat studenten kunnen participeren in het studentenleven, met aandacht voor introductieweken en studentensport	Afspraken met de gemeenten van de 4 DCTerra regio's (Emmen, Groningen, Assen, Meppel) over het faciliteren van deelname van mbo studenten aan het studentenleven, toegang tot studentenvoorzieningen, studentenkortingen en studentenhuysvesting.
	Eigen	N.v.t.	Verwerven van de Erasmus+ accreditatie als DCTerra.
<b>Indicatoren</b>	<b>Soort</b>	<b>Indicator voor de analyse</b>	<b>Waarde nulmeting</b>
	Eigen	Aandeel BOL-studenten dat deelneemt aan internationale activiteiten	Drenthe College (2022): 3,1% Terra mbo (2022): 9,4%

## 5.2 Doelstelling 1.2: iedereen is welkom: veiligheid, welzijn, inclusie en gezonde leefstijl

### *Veiligheid*

De school moet een veilige omgeving zijn voor studenten. Een omgeving waar ze zich thuis voelen. Een veilige omgeving is een voorwaarde om te leren. Terra mbo en Drenthe College zijn kleinschalige instellingen, waar studenten zich gezien voelen. Zowel bij Terra mbo als bij Drenthe College beoordelen studenten de sfeer en de veiligheid al jaren structureel positief. De overgrote meerderheid van de studenten van Terra mbo en Drenthe College voelt zich veilig op school. Voor zo'n 20% van de studenten is dat echter niet het geval. Dat percentage is te hoog. We moeten in gesprek met studenten over de oorzaken en de vraag wat er nodig is om te zorgen dat zij een veilige schoolomgeving ervaren. Hierbij zullen we de studentenraad actief betrekken.

Het is van belang dat studenten weten waar ze terecht kunnen als ze zich niet veilig voelen. Naast docenten, leercoaches en LOB-ers spelen vertrouwenspersonen hierbij een belangrijke rol.

### *Studentenwelzijn*

Studentenwelzijn heeft terecht veel aandacht. Veel studenten kampen met stress en prestatiedruk, verminderde motivatie, angst en depressie. Het middelengebruik onder jongeren neemt toe. Veel jongeren hebben geen gezonde leefstijl. Het aandeel studenten met een (zeer) slechte mentale gezondheid bij Terra mbo bedraagt 23%, bij Drenthe College is dit percentage 24%. Uit onderzoek blijkt dat de oorzaken divers en complex zijn. Naast de effecten van de lockdowns spelen onder andere financiële problemen, de druk van sociale media en de gedachte dat je zelf verantwoordelijk bent voor je succes en daarmee ook voor je falen een belangrijke rol.

De toenemende problematiek vraagt om extra aandacht voor de begeleiding van studenten met mentale problemen. Daarbij staan vier zaken centraal:

- Het gesprek aangaan en het bespreekbaar maken van de problematiek. Zowel in de klas als één op één.
- Zorgen dat we als professionals mentale problemen sneller signaleren, sneller kunnen handelen en zo nodig door kunnen verwijzen.
- Studenten weerbaarder en veerkrachtiger maken en in het onderwijs aandacht besteden aan persoonlijke ontwikkeling en zogenaamde life skills (b.v. het omgaan met keuzestress). Hierbij hoort ook het stimuleren van een gezonde leefstijl.
- Zorgen voor een laagdrempelig en toegankelijk ondersteuningsaanbod voor studenten met hulpbehoeften

### *Inclusie*

Inclusie gaat erom dat geen enkele student wordt uitgesloten en dat studenten zichzelf kunnen en mogen zijn op school. Op school is geen plaats voor discriminatie en racisme. Problemen als discriminatie, racisme, seksueel grensoverschrijdend gedrag en thema's als seksuele- en genderdiversiteit moeten bespreekbaar zijn in de klas. Op school en bij het leerbedrijf moeten studenten zichzelf kunnen zijn, en met problemen en onzekerheden bij docenten, medestudenten en begeleiders terecht kunnen.

### ***Waar staan we nu?***

Binnen Terra mbo en Drenthe College is er aandacht voor veiligheid op school, mentaal welbevinden, toegankelijkheid voor studenten met hulpbehoeften en inclusie. Met de SR-en en de OR-en vindt, mede naar aanleiding van corona, het gesprek plaats over sociale veiligheid, studentenwelzijn en inclusie. Ook in de klas vindt dit gesprek steeds vaker plaats.

Binnen Drenthe College wordt veel aandacht besteed aan een gezonde leefstijl (Vitaal burgerschap, leefstijlscan, activiteiten DC Fit). Daarbij wordt ook aandacht besteed aan mentale fitheid van studenten.

Het aantal LOB-uren is uitgebreid met meer begeleiding en ondersteuning aan studenten, extra aandacht voor motivatie (tijdens de stage) en extra aandacht voor structuur aanbrengen en plannen. Er is extra formatie ingezet voor studentenbegeleiding voor studenten met mentale klachten. Ook is de ondersteuningsstructuur herzien. Uitgangspunt van de nieuwe structuur is dat de begeleiding zo dicht mogelijk bij de student plaatsvindt. Daardoor kunnen we problemen eerder signaleren en sneller handelen en eventueel doorverwijzen naar de tweede lijn (BAT) of de derde lijn (externe zorgverlening).

Er is een coördinator veilige school, die zich richt op veiligheid en diversiteit. In de werkgroep sociale veiligheid wordt samengewerkt met de politie, leerplicht en het jongerenwerk. Bij incidenten wordt het incidentenprotocol gevolgd.

Drenthe College doet mee aan de campagne 'Orange the World', die zich richt tegen geweld jegens vrouwen.

Binnen Terra is een SBC (Student Begeleidings Centrum) opgezet, van waaruit (extra) ondersteuning wordt aangeboden aan zowel studenten als docenten.

Elk KD-team heeft een Intern Begeleidings Coördinator, die leercoaches ondersteunt bij de begeleiding van studenten die meer dan de reguliere begeleiding nodig hebben.

Binnen Terra mbo is de Pitstop opgezet. De Pitstop is bedoeld voor studenten die een aangepaste leeromgeving nodig hebben. Hieronder vallen bijvoorbeeld studenten die te maken hebben met concentratieproblematiek of achterstanden hebben. De Pitstop kan dan worden ingezet als maatwerktraject voor een student om zijn/haar opleiding op de rit te krijgen of af te ronden. Daarnaast is het een middel om zelfstandigheid te vergroten en het zelfvertrouwen van een student te verhogen. Ook kan de Pitstop zorgen voor structuur bij studenten die langere tijd niet naar school zijn geweest. In een prikkelarme omgeving kunnen deze studenten werken aan persoonlijke doelen. Hierbij wordt begeleiding geboden door een Pitstop begeleider. Deze begeleider coacht bijvoorbeeld op motivatie en geconcentreerd werken.

Voor studenten die problemen ervaren op het gebied van executieve functie, is STEF (StudentenTeam Executieve Functies) opgericht. STEF helpt studenten in de weg naar zelfstandigheid en zelfredzaamheid. STEF draagt bij aan een goede voorbereiding op de maatschappij en het burgerschap. Studenten hebben de executieve functies nodig voor bijvoorbeeld het samenwerken, beslissingen nemen en kritisch denken. Daarnaast dragen executieve functies bij aan het hebben van goede relaties, het ontwikkelen van schoolse vaardigheden en doorzettingsvermogen.

Bij beide instellingen wordt bij de intake met elke kandidaat-student een persoonlijk gesprek gevoerd, waarbij altijd de gewenste begeleiding wordt besproken. Wanneer bij aanmelding duidelijk is dat extra begeleiding nodig is, wordt het gesprek door de Team Adviseur Studentbegeleiding (Drenthe College) of de Intern Begeleidingscoördinator (Terra mbo) gevoerd, die begeleidingsafspraken direct vastlegt.

Studenten kunnen met vragen of problemen terecht bij hun docent, de LOB-er/leercoach of de vertrouwenspersoon.

Er zijn bij Terra mbo en Drenthe College verschillende vangnetvoorzieningen (o.a. D-Chance en Kansklassen) voor studenten die tijdelijk door fysieke of mentale problematiek niet het reguliere onderwijs kunnen volgen.

Voor studenten met financiële problemen zijn er de regeling schoolkosten en het MBO Studentenfonds.

Conclusie is dat er al veel activiteiten plaatsvinden om sociale veiligheid, studentenwelzijn en inclusie te bevorderen, maar ook dat een meer systematische en samenhangende aanpak wenselijk is.

### ***Wat gaan we doen?***

We continueren de inzet op een gezonde leefstijl en veiligheid. We gaan extra inzetten op het gesprek over veiligheid, mentale problemen en inclusie en op het doorontwikkelen van de

ondersteuningsstructuur binnen DCTerra, voortbouwend op de goede voorbeelden binnen Terra mbo en Drenthe College.

### Ambities, maatregelen en indicatoren

1.2 Veiligheid, welzijn en inclusie			
<b>Ambities</b>	85% van onze studenten voelt zich veilig op school in 2027 80% van onze studenten voelt zich veilig op het leerbedrijf in 2027 In 2027 is het percentage studenten met een (zeer) slechte mentale gezondheid gedaald naar 20%		
<b>Maatregelen</b>	<b>Soort</b>	<b>Maatregelen afkomstig uit de werkagenda/ stagepact</b>	<b>Maatregelen DCTerra</b>
	Pas toe/Leg uit	In gesprek gaan met studenten over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid om taboe te doorbreken	Stimuleren van de dialoog over veiligheid, mentaal welbevinden en inclusie. Dit doen we o.a. door het aanbieden van de scholing 'dialoog onder druk' aan het onderwijspersoneel.
	Pas toe/Leg uit	Uitbreiding sociaal veiligheidsplan	Uitbreiden van het sociaal veiligheidsplan en professionaliseren van onze voorzieningen en protocollen zoals het pestprotocol, de ombudsman en de vertrouwenspersonen. Intensiveren van de samenwerking met de politie, leerplicht, het jongerenwerk en de gemeenten op het gebied van sociale veiligheid. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Samenhangende aanpak van veiligheid, studentenwelzijn en inclusie worden gevat in o.a. een sociaal veiligheidsplan en diversiteitsbeleid</li> </ul>
	Pas toe/Leg uit	Aandacht, kennis en kunde in de ondersteuningsstructuur voor dreigende depressieve- of suïcidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten	Binnen DC wordt het SSC hiervoor benut en binnen Terra het SBC. Deze worden samengevoegd tot een centraal steunpunt om de ondersteuningsstructuur op een adequate wijze in te richten. Hierbij zijn de

			thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs leidend met daarin specifieke aandacht voor mentaal welbevinden.
	Pas toe/Leg uit	Aansluiten bij de bestaande integrale aanpak Gezonde School en de programma's Welbevinden op school en Helder op school	Intensiveren van de aanpak voor het stimuleren van een gezonde leefstijl en aansluiten bij het programma Gezonde School. Uitbreiden Certificering Gezonde school met predikaten Relaties en seksualiteit en predikaat Welbevinden
	Pas toe/Leg uit	Inzet op de vier thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs <sup>1</sup>	Inrichten van de ondersteuningsstructuur binnen DCTerra. Hierbij zijn de thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs leidend. Bespreken van de gewenste begeleiding in de intake. Professionaliseren van docenten en begeleiders op het gebied van veiligheid, mentaal welbevinden en inclusie.
<b>Indicatoren</b>	<b>Soort</b>	<b>Indicator voor de analyse</b>	<b>Waarde nulmeting</b>
	Verplicht	Percentage studenten dat zich veilig voelt op de instelling	Drenthe College (2022): 82,1% Terra mbo (2022): 77%
	Verplicht	Percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf	Drenthe College: nog niet bekend Terra mbo: nog niet bekend <i>(nieuwe indicator, deze wordt op initiatief van OCW na het de fase van het opstellen van de kwaliteitsagenda's opgenomen in een bestaand of nieuw meetinstrument)</i>
	Verplicht	Aandeel studenten met een (zeer) slechte mentale gezondheid	Drenthe College (NPO 2023): 24% Terra mbo (NPO 2023): 23%

### 5.3 Doelstelling 1.3: begeleiding en VSV

#### Terugbrengen VSV

Studenten met een startkwalificatie hebben meer kans op duurzaam werk. Nadat het aantal vsv-ers jaren is gedaald, neemt het de laatste jaren weer toe. De figuren 5-8 geven een overzicht van de ontwikkeling van het aantal vsv-ers en het vsv-percentages per niveau bij Terra mbo en Drenthe College, mede in relatie tot het landelijk gemiddelde.

BOL	Schooljaar 2018-2019	Schooljaar 2019-2020	Schooljaar 2020-2021	Schooljaar 2021-2022
Entree	20,93%	19,05%	22,58%	25%
Niveau 2	5,56%	6,29%	8,33%	9,18%
Niveau 3	3,13%	2,92%	3,27%	3,37%
Niveau 4	1,17%	1,64%	1,67%	2,37%

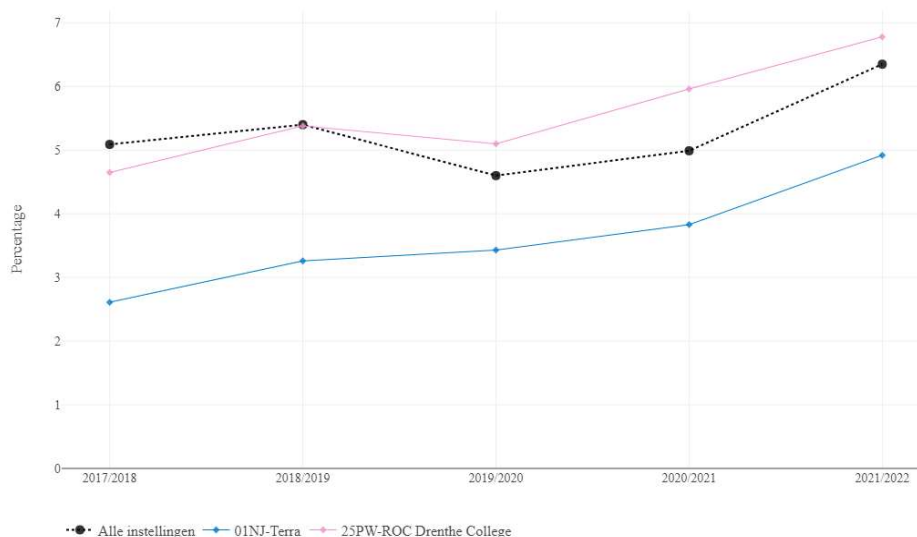
Tabel 5 VSV BOL per niveau Terra mbo (2018/2019 – 2021/2022)

BOL	Schooljaar 2018-2019	Schooljaar 2019-2020	Schooljaar 2020-2021	Schooljaar 2021-2022
Entree	19,65%	19,90%	26,56%	27,53%
Niveau 2	11,47%	8,36%	9,08%	13,10%
Niveau 3	3,88%	3,81%	5,42%	5,06%
Niveau 4	3,37%	3,74%	3,92%	4,25%

Tabel 6 VSV BOL per niveau Drenthe College (2018/2019 – 2021/2022)

BBL	Terra mbo	Drenthe College
Niveau 2	11,32%	12%
Niveau 3	5,63%	5%
Niveau 4	-	10%

Tabel 7 VSV BBL per niveau Terra mbo en Drenthe College (2021/2022)



Figuur 9 Ontwikkeling vsv Terra mbo en Drenthe College in vergelijking met landelijk gemiddelde

Uit bovenstaande figuren blijkt dat het aandeel vsv-ers de afgelopen jaren toeneemt, in lijn met de landelijke ontwikkeling. Corona heeft deze trend versterkt. Terra mbo scoort onder het landelijk gemiddelde, Drenthe College zit daarboven. Terra mbo zit voor alle categorieën onder de streefnorm, boven het landelijk gemiddelde voor entree en onder het landelijk gemiddelde voor niveau 2-4. Drenthe College zit boven het landelijk gemiddelde en de streefnorm voor entree en niveau 2. Voor niveau 3 en 4 zit Drenthe College boven het landelijk gemiddelde en de streefnorm.

De oorzaken van de toename van vsv zijn complex. Corona speelt een rol. Online lesgeven leidde tot demotivatie en hogere uitvalcijfers. Daarnaast hebben de maatregelen ook de al bestaande mentale problemen uitvergroot. Maar er zijn meer mogelijke oorzaken. Er zijn jongeren die kampen met multiproblematiek (thuisituatie, schulden, psychische problemen of armoede). Deze jongeren zijn eerder vatbaar voor demotivatie. Dat kan leiden tot het stoppen met de opleiding. Bovendien daalt het taal- en rekenniveau van jongeren nog steeds. Ook dat leidt tot slechtere prestaties en daardoor uiteindelijk ook tot een hoger uitvalcijfer.

Dat studenten op entree en op niveau 2 een kwetsbare groep vormen, waarbij vaker sprake is van meervoudige problematiek, zien we ook terug in het uitvalpercentage. Het blijkt moeilijk om deze problematiek aan te pakken. Bovendien hebben niet alle docenten de kennis om specifiek te kunnen bieden wat deze jongeren nodig hebben om de kans van slagen zo groot mogelijk te maken.

De ontwikkeling van de vsv-cijfers maakt duidelijk dat DCTerra de opdracht heeft om te werken aan het terugdringen van het percentage vsv-ers met extra aandacht voor entree en niveau 2. In onze hieronder geformuleerde ambitie uitgesplitst per leerweg en niveau, zien we de landelijke stijging in de meest recente cijfers regionaal niveau weer doorzetten en daarmee onvermijdelijk voor onze ambitie. Onze inspanningen zijn erop gericht die stijging zoveel als mogelijk te beperken. De extra inspanningen op niveau 2 zijn erop gericht om de VSV-cijfers in ieder geval tegen de landelijke stijging op gelijk niveau te houden. Vanuit het Regionaal Programma VSV zal

gedurende de looptijd van de kwaliteitsagenda, in lijn met het landelijke kader van OCW, streefpercentages geformuleerd worden op basis van de dan landelijke bepaalde data.

#### *Arbeidsmarktperspectief entree en niveau 2*

Het arbeidsmarktperspectief van entree- en niveau 2-opleidingen staat al jaren onder druk. Het percentage uitstromers van entree-opleidingen dat na 12 maanden werk heeft, is bij Terra mbo niet vastgesteld (want minder dan 10), bij Drenthe College is dit 34%. Voor niveau 2-opleidingen zijn deze percentages 74% voor Terra mbo en 72% voor Drenthe College. Daarmee scoren Terra mbo en Drenthe College boven de signaalwaarde.

#### *Begeleiding*

Begeleiding vormt een cruciale factor om uitval te voorkomen en succesvol de overstap te zetten naar de arbeidsmarkt. Onderwijsteams zijn verantwoordelijk voor het onderwijsproces, waaronder ook het begeleiden van studenten. Door de kleinschaligheid zijn Terra mbo en Drenthe College in staat persoonlijke aandacht te geven. De begeleiding vindt zo dicht mogelijk bij de student plaats (zie ook paragraaf 5.2). Studentbegeleiding is verbonden met de dagelijkse lespraktijk en is daarmee een taak van iedere docent. De begeleiding is gericht op het totale leer- en ontwikkelingsproces van de student en is altijd maatwerk. Deze inzet heeft nog onvoldoende effect gehad. Van de studenten van Drenthe College is 54% tevreden over de begeleiding, onder de studenten van Terra mbo is dit percentage 33,5%. Dat maakt duidelijk dat extra inzet op begeleiding nodig blijft en dat het van belang is de oorzaken van deze lage tevredenheidsscores in beeld te brengen.

Daarbij is specifiek aandacht nodig voor de begeleiding naar werk, vooral bij entree- en niveau 2-studenten. We zien dat het vinden van een passende plaats vraagt om nauwe samenwerking met onze partners in de regio om tot een integrale ondersteuning te komen die past bij de doelgroep. Om niveau 2-studenten meer kansen te geven op de arbeidsmarkt is het bovendien van belang dat ze breder geschoold worden om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

Drenthe College	% dat de begeleiding goed vindt	% dat de begeleiding heel goed vindt	Aandeel tevreden over begeleiding
Entree	34%	21%	55%
Niveau 2	42%	15%	57%
Niveau 3	42%	13%	55%
Niveau 4	40%	13%	53%

Tabel 8 JOB-enquête 2022 Het aandeel studenten van Drenthe College dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding (in percentages)

Terra	% dat de begeleiding goed vindt	% dat de begeleiding heel goed vindt	Aandeel tevreden over begeleiding
Entree	38%	10%	48%
Niveau 2	38%	9%	47%
Niveau 3	28%	4%	32%
Niveau 4	25%	3%	28%

Tabel 9 JOB-enquête 2022 Het aandeel studenten van Terra dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding (in percentages)

***Waar staan we nu?***

Zowel Terra mbo als Drenthe College hebben de afgelopen jaren veel maatregelen genomen om de begeleiding en ondersteuning van entree- en niveau 2-studenten te verbeteren en vsv tegen te gaan. Hieronder worden daarvan voorbeelden beschreven.

***Terra mbo***

Het palet aan begeleidingsmogelijkheden voor studenten is uitgebreid en meer toegespitst op de hulpvraag. Daarbij gaat het zowel om begeleiding voor studenten die op school moeilijkheden ervaren als om begeleiding van studenten die problemen hebben met de stap richting de arbeidsmarkt. Daarnaast zet Terra mbo leercoaches in en wordt geïnvesteerd in nazorg. Alle schoolverlaters worden benaderd en gevraagd in hoeverre zij nog een begeleidingsbehoefte hebben.

Terra mbo heeft een Student BegeleidingsCentrum (SBC) ingericht om vanuit centrale regie een betere coördinatie en ondersteuning van de hulpvraag van jongeren te realiseren. Het SBC speelde een grote rol in de planvorming en uitvoering van de maatregelen om de nadelige gevolgen van de coronacrisis tegen te gaan. Een van de mogelijkheden die vanuit het SBC geboden wordt aan kwetsbare jongeren is het vergroten van hun zelfvertrouwen door het trainen van executieve vaardigheden. In dit project Studenten Executieve Functies (STEF) begeleiden studenten onderwijskunde en orthopedagogiek van de Rijksuniversiteit Groningen studenten van Terra een-op-een, wat bijdraagt aan vermindering van onderwijsachterstanden en uitval. Een ander voorbeeld is de pitstop.

Met ingang van 2021 wordt binnen alle entree- en niveau 2 opleidingen jobcoaching aangeboden. Daarnaast wordt het perspectief van jongeren op de arbeidsmarkt vergroot doordat zij in hun opleiding via Ondernemend leren competenties en vaardigheden ontwikkelen waarmee hun inzetbaarheid wordt verbreed en vergroot. Daardoor nemen hun kansen op de arbeidsmarkt of op doorstroming toe en wordt bijgedragen aan het tegengaan van vsv.

***Drenthe College***

Drenthe College maakt de beweging van Passend Onderwijs naar Passend Onderwijzen. Streven is om studentbegeleiding zoveel mogelijk te integreren in het onderwijs. Bij de intake wordt bepaald welke extra ondersteuning of begeleiding deze student, in deze groep met deze docenten nodig heeft. Dit wordt vastgelegd in een individueel studentplan en een klassenplan. Het klassenplan geeft de docenten handvatten voor het Passend Onderwijzen. In 2020 is gestart met de Team Adviseur Studentbegeleiding (TAS-er) als onderdeel van het team. Hierdoor kan coaching en kennisoverdracht in teams veel beter plaatsvinden en kunnen studenten daarin beter begeleid worden.

Bij Drenthe College lopen tal van regionale projecten om vsv te voorkomen of terug te dringen. Voorbeelden zijn de Oriëntatie- en Schakelprogramma's, Masterkans, de Studeerkamer, D-chance en het project School als Wijk.

Daarnaast zet Drenthe College in op nazorg. Ongediplomeerde studenten worden gevolgd en bemiddeld naar een passende vervolgroute ('Werkende schoolverlaters Niveau 2'). In 2022 zijn na een half jaar alle uitstromers (ook de gediplomeerden) benaderd en is hen gevraagd of zij hun

carrière een vervolg hebben gegeven en zo ja, hoe. Ongeveer 5% heeft behoefte aan ‘aanvullende’ hulp. Op deze wijze probeert Drenthe College uitval uit de arbeidsmarkt te beperken.

### **Wat gaan we doen?**

We continueren de inzet op begeleiding, binnen het onderwijs en bij de overstap naar de arbeidsmarkt. Dat geldt ook voor de projecten gericht op het tegengaan van vsv (incl. regionale aanpak). Op basis van een evaluatie van de ervaringen van Terra mbo en Drenthe College scherpen we de aanpak aan.

### **Ambities, maatregelen en indicatoren**

1.3 Begeleiding en VSV						
<b>Ambities</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>VSV:</li> </ul>					
			DC	Terra	DCTerra	Ambitie 2027
	BOL	Entree	27,53%	35%	28,08%	30%
		2	13,10%	9,18%	12,42%	12%
		3	5,06%	3,37%	4,68%	5%
		4	4,25%	2,37%	3,58%	4%
	BBL	Entree	30%	0%	18,18%	19%
		2	12%	11,32%	11,82%	12%
		3	5%	5,63%	5,09%	6%
		4	10%	0%	9,04%	10%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tenminste 55% van de studenten is positief over de begeleiding vanuit de school</li> <li>80% van de studenten (niveau 2 of hoger) heeft 1,5 jaar na afstuderen een baan van tenminste 12 uur per week</li> </ul>					
<b>Maatregelen</b>	Extra inzet op niveau 2. Deze kan bestaan uit:					
	<b>Soort</b>	<b>Maatregelen afkomstig uit de werkagenda/ stagepact</b>	<b>Maatregelen DCTerra</b>			
	Pas toe/Leg uit	Extra inzet van docenten ten behoeve van kleinere klassen	Intensiveren van de begeleiding van kwetsbare studenten, met name in entree en niveau 2. Daarbij zetten we o.a. in op coaching op leervaardigheden en LOB-vaardigheden en begeleiding bij bpv. Sturen op de inzet van effectieve leertijd om potentiële uitval zo vroeg mogelijk te signaleren. Intensiveren van de inzet van jobcoaches en LOB-ers om studenten te begeleiden naar scholing of werk. Intensiveren van de nazorg, exitgesprekken voeren met alle uitstromende studenten en maatregelen nemen om hen te ondersteunen in de stap naar school of werk. Continueren van voorzieningen en programma's voor intensieve			
	Pas toe/Leg uit	Extra begeleiding in het onderwijs/bpv				
	Pas toe/Leg uit	Inzet op goede voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt				
	Pas toe/Leg uit	Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school				
	Pas toe/Leg uit	Nazorg bieden aan studenten die dat nodig hebben				
	Pas toe/Leg uit	Voortzetten en uitbreiden van de bestaande vsv-aanpak. Maken van nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring i.s.m. gemeenten/RMC				

			begeleiding, zoals Pitstop, Masterkans, STEF en D-chance. Continueren van de gezamenlijke aanpak in het regionaal programma VSV-JIKP en formuleren van nieuwe doelen en samenwerkingsafspraken voor de komende planperiode om vsv te reduceren en uitvallers te begeleiden bij de terugkeer naar school.																																																																							
<b>Indicatoren</b>	<b>Soort</b>	<b>Indicator voor de analyse</b>	<b>Waarde nulmeting</b>																																																																							
	Verplicht	De aantallen nieuwe voortijdig schoolverlaters per jaar (op instellingsniveau, opleidingsniveau en leerweg)	<p><b>Drenthe College: 6,78%</b></p> <p><u>BOL schooljaar 2021-2022</u></p> <table> <tr> <td>Entree</td> <td>27,53%</td> <td>43 van 158</td> </tr> <tr> <td>Niveau 2</td> <td>13,10%</td> <td>99 van 743</td> </tr> <tr> <td>Niveau 3</td> <td>5,06%</td> <td>48 van 933</td> </tr> <tr> <td>Niveau 4</td> <td>4,25%</td> <td>115 van 2938</td> </tr> </table> <p><u>BBL schooljaar 2021-2022</u></p> <table> <tr> <td>Entree</td> <td>30%</td> <td>6 van 20</td> </tr> <tr> <td>Niveau 2</td> <td>12%</td> <td>36 van 300</td> </tr> <tr> <td>Niveau 3</td> <td>5%</td> <td>22 van 447</td> </tr> <tr> <td>Niveau 4</td> <td>10%</td> <td>18 van 180</td> </tr> </table> <p><b>Terra mbo: 4,9%</b></p> <p><u>BOL schooljaar 2021-2022</u></p> <table> <tr> <td>Entree</td> <td>35%</td> <td>7 van 20</td> </tr> <tr> <td>Niveau 2</td> <td>9,18%</td> <td>19 van 207</td> </tr> <tr> <td>Niveau 3</td> <td>3,37%</td> <td>11 van 326</td> </tr> <tr> <td>Niveau 4</td> <td>2,37%</td> <td>19 van 802</td> </tr> </table> <p><u>BBL schooljaar 2021-2022</u></p> <table> <tr> <td>Entree</td> <td>0%</td> <td>0 van 13</td> </tr> <tr> <td>Niveau 2</td> <td>11,32%</td> <td>12 van 106</td> </tr> <tr> <td>Niveau 3</td> <td>5,63%</td> <td>8 van 142</td> </tr> <tr> <td>Niveau 4</td> <td>0%</td> <td>0 van 19</td> </tr> </table> <p><b>DTerra (opstelsom van bovenstaande): 6,3%</b></p> <p><u>BOL schooljaar 2021-2022</u></p> <table> <tr> <td>Entree:</td> <td>28,08%</td> <td>50 van 178</td> </tr> <tr> <td>Niveau 2:</td> <td>12,42%</td> <td>118 van 950</td> </tr> <tr> <td>Niveau 3:</td> <td>4,68%</td> <td>59 van 1259</td> </tr> <tr> <td>Niveau 4:</td> <td>3,58%</td> <td>134 van 3740</td> </tr> </table> <p><u>BBL schooljaar 2021-2022</u></p> <table> <tr> <td>Entree:</td> <td>18,18%</td> <td>6 van 33</td> </tr> <tr> <td>Niveau 2:</td> <td>11,82%</td> <td>48 van 406</td> </tr> <tr> <td>Niveau 3:</td> <td>5,09%</td> <td>30 van 589</td> </tr> <tr> <td>Niveau 4:</td> <td>9,04%</td> <td>18 van 199</td> </tr> </table>	Entree	27,53%	43 van 158	Niveau 2	13,10%	99 van 743	Niveau 3	5,06%	48 van 933	Niveau 4	4,25%	115 van 2938	Entree	30%	6 van 20	Niveau 2	12%	36 van 300	Niveau 3	5%	22 van 447	Niveau 4	10%	18 van 180	Entree	35%	7 van 20	Niveau 2	9,18%	19 van 207	Niveau 3	3,37%	11 van 326	Niveau 4	2,37%	19 van 802	Entree	0%	0 van 13	Niveau 2	11,32%	12 van 106	Niveau 3	5,63%	8 van 142	Niveau 4	0%	0 van 19	Entree:	28,08%	50 van 178	Niveau 2:	12,42%	118 van 950	Niveau 3:	4,68%	59 van 1259	Niveau 4:	3,58%	134 van 3740	Entree:	18,18%	6 van 33	Niveau 2:	11,82%	48 van 406	Niveau 3:	5,09%	30 van 589	Niveau 4:	9,04%
Entree	27,53%	43 van 158																																																																								
Niveau 2	13,10%	99 van 743																																																																								
Niveau 3	5,06%	48 van 933																																																																								
Niveau 4	4,25%	115 van 2938																																																																								
Entree	30%	6 van 20																																																																								
Niveau 2	12%	36 van 300																																																																								
Niveau 3	5%	22 van 447																																																																								
Niveau 4	10%	18 van 180																																																																								
Entree	35%	7 van 20																																																																								
Niveau 2	9,18%	19 van 207																																																																								
Niveau 3	3,37%	11 van 326																																																																								
Niveau 4	2,37%	19 van 802																																																																								
Entree	0%	0 van 13																																																																								
Niveau 2	11,32%	12 van 106																																																																								
Niveau 3	5,63%	8 van 142																																																																								
Niveau 4	0%	0 van 19																																																																								
Entree:	28,08%	50 van 178																																																																								
Niveau 2:	12,42%	118 van 950																																																																								
Niveau 3:	4,68%	59 van 1259																																																																								
Niveau 4:	3,58%	134 van 3740																																																																								
Entree:	18,18%	6 van 33																																																																								
Niveau 2:	11,82%	48 van 406																																																																								
Niveau 3:	5,09%	30 van 589																																																																								
Niveau 4:	9,04%	18 van 199																																																																								
	Verplicht	Het aandeel uitstromers vanuit entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft (op instellingsniveau,	<p><u>Entree met werk:</u></p> <p>Drenthe College: 34%</p> <p>Terra mbo: 100% **</p>																																																																							

		opleidingsniveau en leerweg)	<b>Niveau 2 met werk:</b> Drenthe College: 72% Terra mbo: 75%  ** Te geringe aantallen (<10) om te bepalen		
	Verplicht	Het aandeel studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding (op instellingsniveau en opleidingsniveau en naar wel/geen ondersteuningsbehoefte)*	Drenthe College: 53,9%  Terra mbo: 33,5%  *NB Zowel in de door het Ministerie beschikbaar gestelde dataset (DUO) als uit eigen informatie-systemen is (nu nog) geen uitsplitsing te maken op basis van wel/geen ondersteuningsbehoefte binnen de groep respondenten van de JOB.		
		<b>Drenthe College</b>	<b>% dat de begeleiding goed vindt</b>	<b>% dat de begeleiding heel goed vindt</b>	<b>Aandeel tevreden over begeleiding</b>
		Entree	34%	21%	55%
		Niveau 2	42%	15%	57%
		Niveau 3	42%	13%	55%
		Niveau 4	40%	13%	53%
		<b>Terra</b>	<b>% dat de begeleiding goed vindt</b>	<b>% dat de begeleiding heel goed vindt</b>	<b>Aandeel tevreden over begeleiding</b>
		Entree	38%	10%	48%
		Niveau 2	38%	9%	47%
		Niveau 3	28%	4%	32%
		Niveau 4	25%	3%	28%

#### 5.4 Doelstelling 1.4: instroom, doorstroom en doorlopende leerroutes

Een belangrijke ambitie is het versterken van de beroepsgerichte route via het mbo naar het hbo, om te stimuleren dat meer vo-leerlingen kiezen voor het beroepsonderwijs en om de aantrekkelijkheid van de beroepsgerichte route te vergroten. Dat vereist dat we samen met onze partners in het vo en hbo investeren in in- en doorstroom en in doorlopende leerroutes.

##### *In- en doorstroom vo-mbo*

Binnen de regio wordt intensief samengewerkt tussen het vo en mbo om de aansluiting tussen beiden te verbeteren. Daarbij gaat het om voorlichting en oriëntatie, warme overdracht en doorlopende leerwegen. Opgave voor de komende periode is deze samenwerking nog systematischer vorm te geven.

Het startersresultaat (2021-2022) van Terra mbo is 80%, dat van Drenthe College is 83%.

Tabellen 10 en 11 geven een uitsplitsing van het startersresultaat voor de opleidingen van Terra mbo en Drenthe College die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven.

Maatschappelijke opgave	Beroepsopleiding -code	Beroepsopleiding naam	Niveau	Startersresultaat 2021-2022
Klimaat & Energie	bc256	Paardensport en -houderij	3	90%
	bc256	Paardensport en -houderij	4	80%
	bc390	Voeding	4	
	bc391	Agro productie, handel en technologie	2	89%
	bc391	Agro productie, handel en technologie	3	93%
	bc391	Agro productie, handel en technologie	4	85%
	bc394	Groene ruimte	2	80%
	bc394	Groene ruimte	3	74%
	bc394	Groene ruimte	4	81%
Zorg	bc392	Diervverzorging	2	69%
	bc392	Diervverzorging	3	73%
	bc392	Diervverzorging	4	69%
			<b>Totaal</b>	<b>80%</b>

Tabel 10 startersresultaat Terra mbo voor opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven (2021-2022)

Maatschappelijke opgaven	Beroepsopleidings -code	Beroepsopleiding naam	Niveau	Startersresultaat 2021-2022
Woningbouw	bc320	Schilderen	2	80%
	bc321	Stukadoren	2	87%
	bc326	Meubels en (scheeps)interieurs maken	2	89%
	bc326	Meubels en (scheeps)interieurs maken	3	75%
	bc325	Metselen	3	82%
Zorg	bc113	Mbo-Verpleegkundige	4	93%
	bc173	Praktijkopleider	4	.
	bc223	Verzorgende IG	3	75%
	bc301	Dienstverlening	2	.
	bc310	Maatschappelijke Zorg	3	84%

	bc310	Maatschappelijke Zorg	4	89%
	bc281	Analisten	3	83%
	bc281	Analisten	4	88%
<b>Onderwijs &amp; Kinderopvang</b>	bc337	Pedagogisch werk	3	78%
	bc337	Pedagogisch werk	4	87%
<b>Klimaat &amp; Energie</b>	bc155	Operationele techniek	4	75%
	bc280	Industriële processen	2	80%
	bc280	Industriële processen	3	91%
	bc298	Precisietechniek	2	88%
	bc298	Precisietechniek	3	82%
	bc324	Metaalbewerken	2	89%
	bc324	Metaalbewerken	3	86%
	bc328	Middenkader engineering	4	85%
	bc371	Elektrotechnische installaties	2	.
	bc371	Elektrotechnische installaties	3	82%
	bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	2	86%
	bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	3	.
	bc411	Service- en onderhoudstechniek	4	86%
	bc429	Infratechniek	3	86%
<b>Veiligheid</b>	bc165	Particuliere beveiliging	2	85%
	bc165	Particuliere beveiliging	3	.
	bc350	Sport en bewegen	3	84%
	bc350	Sport en bewegen	4	82%
	bc356	Publieke veiligheid	3	83%
<b>Digitale transitie</b>	bc080	ICT support	2	.
	bc303	IT systems and devices	3	91%
	bc303	IT systems and devices	4	.
	bc425	Software development	4	92%
	bc323	Mediavormgeving	4	.

Tabel 11 startersresultaat Drenthe College voor opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven (2021-2022)

Conclusie is dat Terra mbo iets onder de inspectienorm scoort, terwijl Drenthe College boven de norm scoort. Opgave voor de komende periode is het verbeteren van de aansluiting tussen vo en mbo, wat o.a. moet resulteren in een hoger startersresultaat.

**Mbo-hbo**

De doorstroming naar de Noordelijke hbo's (NHL Stenden, Hanzehogeschool Groningen en Van Hall Larenstein) bedroeg in 2020 3% voor Terra en 6% voor Drenthe College. Het studiesucces na 1 jaar hbo van mbo-doorstromers van Terra mbo bedroeg 73%, voor doorstromers van Drenthe College was dit 80%. Figuur 11 en 12 geven een uitsplitsing naar opleidingen van het studiesucces in het hbo van gediplomeerden van Terra mbo en Drenthe College voor opleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio.

**Tabel 6.**  
**Studiesucces in het hbo van mbo-doorstromers, mbo-diplomajaar 2018/'19-2020/'21\***

beroepsopleiding	niveau	Doorstromers naar hbo			Wettelijke norm					
		2018/'19	2019/'20	2020/'21*	2018/'19	2019/'20	2020/'21*			
Business Services	4	60	60	40	50	50	30	0,84	0,82	0,76
Evenementenorganisatie	4	10	10		10	0		0,88	.	.
Retail Management	4	10	10	10	10	0	10	0,86	.	0,90
Ondernemerschap retail	4	0	10		0	0		.	.	.
Facilitaire dienstverlening	4	0	0	0	0	0	0	.	.	.
Software development	4							.	.	.
Travel, leisure & hospitality	4	10	0	10	0	0	0	.	.	.
Sport en bewegen	4	20	20	20	20	20	10	0,89	1,00	0,88
Mbo-Verpleegkundige	4	10	10	10	10	10	10	0,80	0,64	0,69
Maatschappelijke Zorg	4	10	10	10	10	10	0	0,60	0,90	.
Pedagogisch werk	4	50	50	20	40	40	20	0,81	0,84	0,88
Sociaal werk	4	10	10	20	10	10	10	0,71	1,00	0,53
Totaal	4	200	170	130	160	140	100	0,82	0,83	0,77

Bron: DUO.

Figuur 10 studiesucces na eerste jaar hbo van afgestudeerden van Drenthe College voor opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven in de regio (2020-2021)

Opleiding Terra mbo	Studiesucces in hbo van mbo-doorstromers hbo na 1 jaar hbo
Agro Productie, Handel & Technologie	60%
Diervverzorging	87%
Retail Management	84%

Tabel 12 studiesucces na eerste jaar hbo van afgestudeerden van Terra mbo voor opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven in de regio (2020-2021)

We zien ondanks onze inspanningen om vanuit de intensieve samenwerking met noordelijke ROC's en hogescholen de doorstroom van onze studenten naar het hbo te verbeteren een dalende trend in het studiesucces van onze studenten op het hbo. De oorzaken van deze uitval ligt in studievastigheden (tempo, hoeveelheid lesstof, zelfstandig plannen, etc.) en het niveau van de Nederlandse- en Engelse taal, rekenen en wiskunde. Daarnaast spelen ook de verwachtingen of de voorkennis over de hbo-opleiding een rol. Opgave voor de komende periode is het verbeteren van de aansluiting tussen mbo en hbo en van het studiesucces van gediplomeerden van Terra mbo en Drenthe College in het hbo, door doorstroom keuzedelen, doorlopende leerlijnen en leerroutes, AD's en maatregelen in het hbo, zoals het 100 dagen-programma.

**Waar staan we nu?**

*Vo-mbo*

Er vinden veel initiatieven plaats om de aansluiting en de doorstroming tussen vo en mbo te verbeteren.

Terra mbo stimuleert de aansluiting tussen het groene vmbo en het groene mbo door het creëren van ontmoetingen tussen docenten van vo en mbo en door het inzetten van mbo-studenten bij het verzorgen van gastlessen. Een voorbeeld is de inzet van de GrowWizzKid op de vmbo-locaties, waarbij studenten van Terra mbo instructie geven over het kweken van groente en gezonde voeding. Ook worden er voor de eigen vo-scholen doe-dagen georganiseerd, waarbij leerlingen op een laagdrempelige manier kennis kunnen maken met de groene opleidingen die Terra biedt. Met alle vo-leerlingen neemt Terra deel aan 'meelopen mbo'.

Op basis van de huidige subsidieregeling "Versterking aansluiting beroepskolom" is het voor Terra mbo niet mogelijk om hier gebruik van te maken. Groene scholen hebben niet alleen 'last' van het feit dat ze verticale scholen zijn (instroom vanuit eigen vo telt niet mee in de aantallen), maar ook van lage VSV-cijfers en weinig switchers. Volgens de regeling moet namelijk ook sprake zijn van een uitval- en switchpercentage van meer dan 15%. Voor Terra mbo betekent dit dat er geen beroep op de regeling gedaan kan worden. Drenthe College heeft meerdere initiatieven in voorbereiding met partners waarmee het voornemen is om deel te nemen aan de subsidieregeling 'Versterking aansluiting beroepskolom' naar verwachting in Tranche 2.

Drenthe College heeft samenwerkingen met alle vmbo/vo-scholen in de regio op bestuurlijk en tactisch/operationeel niveau. Enkele voorbeelden:

- Er zijn activiteiten ontwikkeld voor drie keuzevakken van het vmbo die aansluiten op delen van het curriculum van het mbo voor Ondernemen, Uiterlijke verzorging en Sport en bewegen;
- Oriëntatieprogramma 's voor het vmbo, waarin leerlingen een goed beeld krijgen van mogelijke vervolgopleidingen. Een voorbeeld is de aansluitmodule vmbo-mbo Zorg & Welzijn;
- Er worden DC-breed meeloopdagen voor leerlingen van het vo verzorgd;
- In het kader van Sterk Techniekonderwijs vmbo/mbo worden diverse excursies voor leerlingen uitgevoerd naar bedrijven;
- Drenthe College werkt samen met vo-scholen vanuit het perspectief van de studentreis. Dat leidt tot meer helderheid en samenhang in de taken en rollen van Drenthe College en de vo-scholen. In elke regio is een plan van aanpak opgesteld en zijn pilots opgestart.

Binnen Terra en Drenthe College zijn er verschillende doorlopende leerroutes, zoals het Groene Lyceum en de doorlopende leerroute vmbo bb-niveau 2 bij Terra en specifieke doorlopende leerroutes voor een aantal opleidingen met vo-scholen bij Drenthe College. Voorbeelden daarvan zijn Zorg met Hondsrug en Terra, Zorg met Treant en Stenden, Techniek met Esdalcollege, Zakelijke Dienstverlening met Carmel, Travel&Leisure en Horeca met Esdalcollege. Zo zorgen we voor een goede aansluiting op het vervolgonderwijs, waarbij studenten zo weinig mogelijk drempels ervaren.

*Mbo-hbo*

Om de studenten beter op een hbo-studie voor te bereiden, heeft Drenthe College binnen de opleidingen op niveau 4 een doorstroomprogramma (doorstroomkeuzedeel) opgenomen. Zo bieden

enkele opleidingen een extra verdiepend niveau aan voor bijvoorbeeld wiskunde, Engels of natuurkunde. Inmiddels zijn voor vrijwel alle sectoren doorstroomprogramma's ontwikkeld. In enkele gevallen wordt het keuzedeel (of onderdelen ervan) op de locatie van een hbo-instelling uitgevoerd. Terra mbo heeft een doorstroomprogramma voor het groene hbo ontwikkeld.

In het project 'Succesvolle doorstroom mbo-hbo' (2018-2022) werkten acht mbo-instellingen en drie hbo-scholen in Groningen, Friesland en Drenthe samen. Doel van de samenwerking was om de aansluiting te verbeteren en de uitval te verminderen. Er is een algemeen doorstroomkeuzedeel ontwikkeld, waarmee studenten die nog niet precies weten welke hbo-opleiding zij willen volgen zich goed kunnen voorbereiden. Daarnaast is een 100 dagenprogramma ontwikkeld voor studenten in het hbo en een tool om mbo-alumni in het hbo beter te kunnen volgen. Een aantal activiteiten is inmiddels afgerond en de resultaten daarvan worden zichtbaar in betere informatieverstrekking over studeren in het hbo, het samenwerken in meerdere projecten door mbo- en hbo-studenten, verbetering van de samenwerking tussen docenten van het mbo en het hbo en meer aandacht voor het keuzeprocess richting het hbo en de hbo-studievaardigheden die belangrijk zijn voor het succes op het hbo.

Verder zijn met het hbo concrete samenwerkingsambities geformuleerd om Associate Degrees uit te bouwen en initiatieven gestart om gedeelde innovatie-omgevingen vorm te geven. Daarmee werken we meer en meer gezamenlijk aan een kennisinfrastructuur voor het regionale innovatie-ecosysteem. Op verschillende plaatsen delen we onderwijsomgevingen. Zo wordt in Emmen vanuit de GreenWise Campus samengewerkt aan doorlopende leerlijnen en aan doorlopende leerroutes voor de zorgopleidingen.

Door al deze initiatieven is de samenwerking met het hbo verbeterd. We verwachten dat de dit de komende jaren zichtbaar wordt in onze resultaten.

### ***Wat gaan we doen?***

We continueren de hierboven genoemde maatregelen en breiden het aantal doorlopende leerroutes en AD's uit. Opgave voor de komende periode is deze initiatieven te verduurzamen.

**Ambities, maatregelen en indicatoren**

1.4 Aansluiting en doorstroom			
<b>Ambities</b>	We breiden het aantal doorlopende leerroutes uit. Dat moet leiden tot een startersrendement van tenminste 84% in 2027 We breiden het aantal AD's uit en verbeteren ons bestaande aanbod. Het studiesucces na 1 jaar hbo van onze mbo-doorstromers bedraagt tenminste 80% in 2027. De doorstroom vmbo-mbo en mbo-hbo zit op het landelijk gemiddelde.		
<b>Maatregelen</b>	<b>Soort</b>	<b>Maatregelen afkomstig uit de werkagenda/ stagepact</b>	<b>Maatregelen DCTerra</b>
	Pas toe/Leg uit	Maken van een opleidingsanalyse met partners in vo en ho	Elke regio voert in samenwerking met vo-instellingen een opleidingsanalyse uit en organiseert in samenwerking met vo-instellingen activiteiten die leerlingen ondersteunen bij hun opleidingskeuze. <ul style="list-style-type: none"> <li>Vervolg Portfolio-analyse: DC + Terra BreuerIntraval opgehaald bij partners (VO, MBO, HBO).</li> </ul>
	Pas toe/Leg uit	Met partners in het onderwijs zorgen dat leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsonderwijs	Elke regio maakt afspraken met het vo over informatieoverdracht en begeleiding bij de overstap naar DCTerra (bij voorkeur in DNA-verband).
	Pas toe/Leg uit	Aansluiting tussen onderwijsinstellingen (vo-mbo-ho) versterken door afstemming inhoud en inrichting onderwijsprogramma, met focus op opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven en waar studenten drempels ervaren	Realiseren van doorlopende leerroutes voor vmbo GL naar zorg en techniek ('Zorg Lyceum' en 'Techniek Lyceum'). Verbreden de leerroute vmbo bb - niveau 2 naar techniek, economie en zorg. Invoeren van een doorlopende leerroute vmbo kader - niveau 3. Uitbreiden van het aantal doorlopende leerlijnen tussen vo en mbo, met focus op opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke

			<p>opgaven en waar studenten drempels ervaren.</p> <p>Op basis van een opleidingsanalyse die wordt uitgevoerd met het hbo stimuleren van de doorstroming naar het hbo, onder meer via doorlopende leerlijnen mbo-hbo, doorstroomkeuzedelen en inzet van mbo-docenten op het hbo en vice versa (o.a. gastlessen).</p> <p>Samen met het hbo ontwikkelen van AD's, passend bij de regionale vraag. Samen met NHL Stenden vanaf het schooljaar 2024-2025 realiseren van drie nieuwe AD's realiseren, op het gebied van: hospitality/toerisme/food (inclusief koppeling grond/bodem) biobased/circulair ondernemerschap en engineering.</p>
	Eigen	N.v.t.	<p>Invoeren van een monitoringtool om alumni in het vervolgonderwijs te volgen, in samenwerking met de noordelijke hogescholen die zijn aangesloten bij het noordelijk overleg over doorstroom mbo-hbo (Van Hall Larenstein, Hanzehogeschool en NHL Stenden)</p>
<b>Indicatoren</b>	<b>Soort</b>	<b>Indicator voor de analyse</b>	<b>Waarde nulmeting</b>
	Verplicht	Startersresultaat	Drenthe College: 83% Terra mbo: 80%
	Verplicht	Succes in het 1 <sup>e</sup> jaar hbo	Drenthe College: 81% Terra mbo: 73%

## 5.5 Doelstelling 1.5: verminderen laaggeletterdheid

Volgens nationale standaarden is iemand laaggeletterd als het niveau van Nederlands als eerste taal lager is dan niveau 2F. Mbo-studenten worden geacht dit niveau te beheersen bij de start van een opleiding. Daarnaast omvat laaggeletterdheid ook onvoldoende vaardigheden op het gebied van rekenen en digitale vaardigheden. De impact van laaggeletterdheid is groot: het veroorzaakt problemen binnen diverse leefgebieden. Voor nieuwkomers is onvoldoende beheersing van de taal een struikelblok bij het volgen van een opleiding.

Mbo-studenten beheersen bij aanvang van hun studie lang niet altijd het gewenste niveau 2F. Het aantal studenten met een te laag taalbeheersingsniveau bij instroom neemt al jaren toe. Dat is nog versterkt door de coronacrisis. Jongeren die de Nederlandse taal onvoldoende beheersen hebben ook moeite met het begrijpen van de lesstof. Dat vraagt aandacht voor laaggeletterdheid in het reguliere onderwijs, met name voor entree en niveau 2.

Binnen de noordelijke regio is er sprake van een oververtegenwoordiging van kwetsbare groepen. Daarbij speelt laaggeletterdheid een belangrijke rol. Emancipatie van de regio vraagt scholingsprogramma's voor laaggeletterden, ook voor volwassenen.

### ***Waar staan we nu?***

De oververtegenwoordiging van kwetsbare groepen in de noordelijke regio heeft ervoor gezorgd dat Terra mbo en Drenthe College de afgelopen jaren al extra hebben ingezet op de aanpak van laaggeletterdheid binnen ons reguliere onderwijs. In ons werkgebied is taalarmoede een bedreiging voor voldoende participatie in de maatschappij. Dat vraagt om extra inspanning in samenwerking met partners.

Voor onze reguliere studenten met taalproblemen zijn er begeleidingstrajecten en speciale taalklassen. Docenten worden geschoold om taalproblematiek te herkennen en daarop te anticiperen. Afgelopen jaren hebben we extra geïnvesteerd in (vak)taalontwikkeling, onder meer door permanente inzet van docenten met specialisatie NT1 en NT2 in lessen Nederlands, de aanwezigheid van docenten NT2 bij praktijklessen en de inzet op regionale samenwerkingen zoals bijvoorbeeld het Taalhuis Assen voor taalondersteuning.

### ***Wat gaan we doen?***

We continueren de huidige aanpak en breiden het aanbod voor laaggeletterdheid i.h.k.v. LLO uit.

**Ambities, maatregelen en indicatoren**

1.5 Verminderen laaggeletterdheid			
<b>Ambities</b>	In 2027 wordt in iedere regio van DCTerra uitvoering gegeven aan meerjarige samenwerkingsafspraken met regionale partners rondom laaggeletterdheid en taal door participatie in regionale initiatieven		
<b>Maatregelen</b>	<b>Soort</b>	<b>Maatregelen afkomstig uit de werkagenda/ stagepact</b>	<b>Maatregelen DCTerra</b>
	Pas toe/Leg uit	Deelname aan of medewerking verlenen aan het Nationaal Groeifondsproject LLO collectief	Verkennen van de mogelijkheden tot deelname aan Nationaal Groeifonds LLO. Op basis daarvan besluiten of een aanvraag wordt ingediend.
	Eigen	N.v.t.	Basisvaardigheden/Taal & Rekenen inbedden in PDCA-cyclus Inrichten interne sturing via dashboard PowerBI
<b>Indicatoren</b>	<b>Soort</b>	<b>Indicator voor de analyse</b>	<b>Waarde nulmeting</b>
	Eigen	Samenwerkingsafspraken met regionale partners over aanpak laaggeletterdheid	Drenthe College: nog geen Terra: nog geen



## 6. Prioriteit 2: Bevorderen kansrijk opleiden

Elke mbo-student dient aan de start en gedurende de hele loopbaan optimale kansen te krijgen om een opleiding te volgen die past bij zijn of haar interesses, talenten en capaciteiten, en die leidt naar een kansrijke en duurzame plek, zowel op de arbeidsmarkt als in de samenleving of in een vervolgopleiding. Daarbij hoort ook een positieve eerste ervaring met de arbeidsmarkt.

Stagediscriminatie dient daarom uitgebannen te worden. Ook is het belangrijk dat elke mbo-student zich na het behalen van een mbo-diploma een leven lang blijft ontwikkelen.

### ***Aansluiting op tekortsectoren arbeidsmarkt***

Nederland kampt met een krappe arbeidsmarkt en dat zal naar verwachting de komende jaren zo blijven. Dit wordt o.a. veroorzaakt door een groeiende economie, vergrijzing en het hoge aandeel deeltijd werkenden. In de Werkagenda MBO 2023-2027 worden de volgende sectoren als maatschappelijke tekortsectoren benoemd: kinderopvang, digitale transitie, klimaat en energie, onderwijs, veiligheid, woningbouw en zorg. Mbo-instellingen worden opgeroepen om in hun kwaliteitsagenda's speciale aandacht aan deze sectoren te besteden en om (toekomstige) studenten bewust te maken van de kansen op de arbeidsmarkt in deze sectoren, als onderdeel van de aanpak om de tekorten op te lossen.

De belangrijkste maatschappelijke opgaven in de noordelijke regio zijn:

- De vier transities waar de regio voor staat (van lineaire naar circulaire economie, van fossiele naar hernieuwbare energie, van zorg naar positieve gezondheid en van analoog naar digitaal);
- De aanpak van de gevolgen van de aardbevingsschade;
- Het versterken van het blijfklimaat in het licht van demografische krimp;
- De emancipatie van de regio (o.a. verhogen opleidingsniveau en aanpak van laaggeletterdheid en (intergenerationele) armoede).

In figuur 13-15 zijn de instroom in en het aantal gediplomeerden weergegeven van opleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de noordelijke regio. In figuur 16 is voor opleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio aangegeven welk percentage een jaar na hun afstuderen werkzaam is binnen een beroep dat aansluit bij de beroepsopleiding. Deze figuren geven gezamenlijk een beeld van de aansluiting van het opleidingsaanbod van Terra mbo en Drenthe College op de regionale arbeidsvraag.

Maatschappelijke opgave	Beroepsopleidings -code	Beroepsopleiding	Niveau	Instromers 2021-2022
Woningbouw	bc320	Schilderen	2	40
	bc321	Stukadoren	2	226
	bc326	Meubels en (scheeps)interieurs maken	2	9
	bc326	Meubels en (scheeps)interieurs maken	3	12
	bc325	Metselen	3	185

Zorg	bc113	Mbo-Verpleegkundige	4	28
	bc173	Praktijkopleider	4	.
	bc223	Verzorgende IG	3	12
	bc301	Dienstverlening	2	.
	bc310	Maatschappelijke Zorg	3	37
	bc310	Maatschappelijke Zorg	4	9
	bc281	Analisten	3	6
	bc281	Analisten	4	8
Onderwijs & Kinderopvang	bc337	Pedagogisch werk	3	36
	bc337	Pedagogisch werk	4	231
Klimaat en energie	bc155	Operationele techniek	4	8
	bc280	Industriële processen	2	228
	bc280	Industriële processen	3	23
	bc298	Precisietechniek	2	17
	bc298	Precisietechniek	3	54
	bc324	Metaalbewerken	2	168
	bc324	Metaalbewerken	3	29
	bc328	Middenkader engineering	4	27
	bc371	Elektrotechnische installaties	2	20
	bc371	Elektrotechnische installaties	3	17
	bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	2	21
	bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	3	.
	bc411	Service- en onderhoudstechniek	4	7
	bc429	Infratechniek	3	7
	Veiligheid	bc165	Particuliere beveiliging	2
bc165		Particuliere beveiliging	3	.
bc350		Sport en bewegen	3	94
bc350		Sport en bewegen	4	17
bc356		Publieke veiligheid	3	23
Digitale transitie	bc080	ICT support	2	
	bc303	IT systems and devices	3	

	bc303	IT systems and devices	4	.
	bc425	Software development	4	23
	bc323	Mediavormgeving	4	.
<b>Totaal</b>				<b>1.649</b>

Tabel 13 Instroom Drenthe College in opleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven

Maatschappelijke opgave	Beroepsopleidingscode	Beroepsopleiding	Niveau	Instromers 2021-2022
Klimaat & Energie	bc256	Paardensport en -houderij	3	10
	bc256	Paardensport en -houderij	4	30
	bc390	Voeding	4	5
	bc391	Agro productie, handel en technologie	2	54
	bc391	Agro productie, handel en technologie	3	41
	bc391	Agro productie, handel en technologie	4	93
	bc394	Groene ruimte	2	46
	bc394	Groene ruimte	3	35
	bc394	Groene ruimte	4	32
Zorg	bc392	Diervverzorging	2	51
	bc392	Diervverzorging	3	52
	bc392	Diervverzorging	4	130
<b>Totaal</b>				<b>579</b>

Tabel 14 Instroom Terra mbo in opleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven

Een groot deel van de opleidingen binnen de branches groen, techniek en zorg behoort tot de beroepen die nodig zijn voor de aanpak van de maatschappelijke opgaven in de noordelijke regio. De instroom en het aantal gediplomeerden van deze opleidingen is ontoereikend om te voldoen aan de vraag. Van de gediplomeerden van deze opleidingen is een aanzienlijk deel na een jaar niet werkzaam in een verwant beroep. Bij Terra mbo is 46% van de gediplomeerden van deze opleidingen na een jaar werkzaam in een verwant beroep, bij Drenthe College is dat percentage 58%.

Opgaven voor de komende jaren zijn dus:

- Het verhogen van de instroom in opleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio;
- Het stimuleren dat gediplomeerden van deze opleidingen gaan werken in verwante beroepen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio;
- Het inzetten op LLO om bij te dragen aan het vergroten van het aantal werkenden in de beroepen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio.

### 6.1 Doelstelling 2.1: kiezen voor kansrijke beroepen

*Een portfolio dat aansluit bij de behoeften van de regio*

DCTerra zet in op een portfolio dat aansluit bij de behoeften van de regio. Daartoe worden periodiek analyses uitgevoerd van de behoeften in de regio en de mate waarin het portfolio daarop aansluit.

Bovendien vindt afstemming plaats in DNA-verband, om gezamenlijk een opleidingsportfolio aan te bieden dat optimaal aansluit op de regionale behoefte. We maken keuzes in ons portfolio op basis van behoeften van bedrijven en instellingen in de verschillende regio's waar we actief zijn (van buiten naar binnen). Daarbij biedt de combinatie van grijs en groen onderwijs kansen voor de doorontwikkeling van ons opleidingsportfolio in de vorm van leereenheden die aansluiten bij de regionale transitieopgaven, onder andere op het snijvlak van groen en techniek, groen en zorg en voedsel en circulaire economie.

De flexibilisering van ons onderwijs zal een belangrijke impuls geven aan de ontwikkeling van ons portfolio. Cross overs zullen voor een belangrijk deel vorm krijgen door het combineren van leereenheden. De komende jaren zal het mbo-onderwijs van DCTerra worden vormgegeven via leereenheden, waarbij de invulling en fasering tussen Terra mbo en Drenthe College kan verschillen.

#### *Samenwerken met het werkveld*

De basis voor kansrijk opleiden vormt intensieve samenwerking met het werkveld. Terra mbo en Drenthe College ontwikkelen en verzorgen het onderwijs in en met het werkveld. Samen met werkgevers werken we - zowel binnen het initiële onderwijs als via LLO - aan het afstemmen van ons onderwijs op de behoeften van het werkveld en aan de aanpak van tekorten op de regionale arbeidsmarkt. Voorbeelden zijn Ondernemend leren en Regioleren (Terra mbo), de ervaringen met de verschillende campussen (Greenwise Campus, Techhub Assen, Sport- en Bewegcampus Assen en Regio Campus Meppel) van Drenthe College, de samenwerking in het kader van Sterk Techniekonderwijs, Terra Practica en het voorschakeltraject Zorg, waarin deelnemers kunnen onderzoeken of zij geschikt zijn voor een BBL-opleiding in de zorg- en welzijnssector. Kenmerkend voor deze voorbeelden zijn de sterke verbinding tussen onderwijs en praktijk. Door voort te bouwen op de mooie voorbeelden van beide instellingen zal DCTerra na de fusie de samenwerking met het werkveld nog verder intensiveren. Daarbij zullen we samen met werkgevers extra aandacht besteden aan kennismaking met en voorlichting over kansrijke beroepen.

#### *LOB*

Bij het kiezen van een opleiding is het belangrijk dat studenten een goed beeld krijgen van de kansen op werk na afronding van de opleiding. Wij vinden dat dit niet het enige of doorslaggevende criterium moet zijn. Het is belangrijk dat studenten een opleiding kiezen die past bij hun interesses, vaardigheden en persoonlijkheid. Immers, voldoening in het werk vergroot de kans dat een student succesvol wordt in het werk, wat de kansen op werk vergroot. Bovendien is de arbeidsmarkt aan verandering onderhevig. Banen die nu in trek zijn, zijn in de toekomst misschien minder gevraagd. Studenten moeten een brede blik op het toekomstig werkveld hebben en leren om flexibel te zijn en zichzelf te blijven ontwikkelen.

Via LOB begeleiden we studenten in hun keuzeprocessen. Dat loopt van de opleidingskeuze in het vo tot de begeleiding naar de arbeidsmarkt. We coachen en begeleiden studenten om de verantwoordelijkheid te leren nemen voor hun eigen leerroute en ontwikkeling. Daarvoor is het nodig dat zij zichzelf leren kennen en weten wat hun talenten en ambities zijn. Hierbij coachen we studenten aan het begin van de opleiding intensief, gericht op het stimuleren van zelfreflectie en werken we toe naar steeds meer eigen verantwoordelijkheid en eigenaarschap.

Binnen LOB besteden we speciale aandacht aan kansarme en kwetsbare studenten, om bij te dragen aan het vergroten van hun maatschappelijke kansen en aan beroepen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio. Hiermee dragen we bij aan emancipatie van de regio en het stimuleren van een blijfklimaat.

Studenten zijn kritisch over de hulp van de school bij de keuze over verder leren en werken. Bij Terra mbo oordeelt 22,5% van de studenten hier positief over, bij Drenthe College 37%.

Drenthe College	% dat de hulp goed vindt	% dat de hulp heel goed vindt	Aandeel positief over hulp
Entree	29%	22%	51%
Niveau 2	32%	13%	45%
Niveau 3	30%	8%	38%
Niveau 4	26%	7%	33%

Tabel 15 JOB-enquête 2022 Het aandeel studenten van Drenthe College dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken (in percentages)

Terra	% dat de hulp goed vindt	% dat de hulp heel goed vindt	Aandeel positief over hulp
Entree	33%	19%	52%
Niveau 2	26%	7%	33%
Niveau 3	19%	3%	22%
Niveau 4	14%	2%	16%

Tabel 16 JOB-enquête 2022 Het aandeel studenten van Terra dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken (in percentages)

Op LLO wordt ingegaan in paragraaf 6.3.

### **Waar staan we nu?**

Drenthe College en Terra mbo hebben de afgelopen jaren stevig geïnvesteerd in de thema's LOB en de toekomstbestendigheid van het opleidingsportfolio. Op deze ervaringen bouwen we voort.

Terra mbo heeft de curricula van alle KD's herzien (Terra op groen), waarbij de aansluiting met maatschappelijke opgaven een belangrijk aandachtspunt was. Drenthe College heeft een aanpak ontwikkeld om het portfolio periodiek te herijken, mede in het licht van de maatschappelijke opgaven. Daarnaast draagt de samenwerking binnen DNA-verband bij aan een doelmatig opleidingsportfolio dat aansluit bij de behoeften en opgaven in de regio.

Terra mbo heeft in de afgelopen periode geïnvesteerd in verschillende vormen van aansluiting op de vooropleiding voor studenten, onder meer via inzet van jobcoaches en leercoaches.

Drenthe College heeft een stevige stap gezet in de professionalisering van LOB, door de ontwikkeling van een organisatie brede aanpak met kenniskringen en interne trainersteams. Daarnaast zijn er oriëntatieprogramma's ontwikkeld voor uitvallers, bijvoorbeeld voor zorgopleidingen.

Een good practice zijn de regionale afspraken met NetwerkZon waarin met zorginstellingen en de gezamenlijke ROC's doorlopend afstemming is tussen het onderwijs en het werkveld en waarin nauw

samen op wordt getrokken in onder andere stagematching. Deze afspraken kunnen worden verbreed naar andere sectoren, zoals techniek.

Daarnaast is Drenthe College als eerste ROC in Nederland een strategische samenwerking aangegaan met S-BB om vanuit de strategische pijlers van Drenthe College en de wettelijke taken vanuit S-BB met gebundelde kracht te werken aan opgaven als:

- Kwalitatief goede bestaande en nieuwe BPV-plaatsen, Beroepspraktijkplaatsen bij LLO-trajecten en leerwerktrajecten (praktijkleren);
- Meer uniformere en herkenbare aanpak in de voorbereiding en plaatsing van studenten;
- Meer strategische samenwerkingsafspraken met belangrijke bpv-partners in de regio en meer kwaliteit en stabiliteit bij kleinere bedrijven in de regio;
- Gezamenlijke aanpak in het vergroten van de leerbaarheid van de regio en het daarop ontwikkelen van een flexibel en passend scholingsaanbod voor om-, her- en bijscholing;
- Het gezamenlijk onderzoeken van ontwikkelingsmogelijkheden om onze doelgroepen een betere positie te bieden als burger in onze maatschappij door samen te werken met partners aan examinering in de beroepspraktijk, gastdocentschappen, vormgeven van praktijkgericht onderwijs en innovatieve vormen van praktijkleren.

### ***Wat gaan we doen?***

Er zijn de afgelopen jaren belangrijke stappen gezet op het gebied van de ontwikkeling van het portfolio en LOB. Met de flexibilisering van ons onderwijs zal hieraan een impuls gegeven worden. Op het gebied van LOB ligt er nog een opgave, getuige het oordeel van studenten over de hulp van de school bij de keuze over verder leren en werken.

**Ambities, maatregelen en indicatoren**

2.1 Stimuleren kansrijk opleiden			
<b>Ambities</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>In 2027 beschikken alle opleidingen over een representatieve Opleidings Advies Raad die minimaal 2 maal per jaar wordt geconsulteerd om af te stemmen met de sector.</li> <li>In 2027 waardeert gemiddeld 40% van de studenten de hulp van de school bij de keuze voor verder leren of werken als positief.</li> </ul>		
	<b>Soort</b>	<b>Maatregelen afkomstig uit de werkagenda/ stagepact</b>	<b>Maatregelen DCTerra</b>
	Verplicht	Extra fte voor LOB	Uitbreiding van de capaciteit voor LOB o.b.v. een te formuleren student/LOB-er-ratio.
		Meer en effectieve oriënterende beroeps- of bedrijfsbezoeken	Intensivering van LOB, met speciale aandacht voor kansarme en kwetsbare studenten en beroepen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, o.a. door samenwerking met het vo bij voorlichting, oriëntatieprogramma's, begeleiding bij het kiezen van een stage en beroep, uitbreiding van bedrijfsbezoeken, samenwerking met werkgevers en inzet van alumni en inzet van de door VHTO ontwikkelde Genderscan.
		Meer/beter begeleiden van studenten bij het kiezen van een stageplek en -richting	Ontwikkelen van uitgangspunten en een handreiking voor LOB aan de hand waarvan teams invulling geven aan LOB binnen de opleidingen.
		LOB bijscholingscursus of -training voor docenten loopbaanbegeleiders	Professionalisering van LOB-ers (LOB trainersteam en kenniskring LOB).
	Pas toe/leg uit	Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven	Elk team betreft het werkveld actief bij de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijs (o.a. samen ontwikkelen van leereenheden, good practices als Terra Practica).
Pas toe/leg uit	Regionale afstemming	We stemmen binnen	

		tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat	DNA de visie en aanpak op LOB onderling af om tot een eenduidige regionaal afgestemde aanpak te komen
	Pas toe/leg uit	Deelname aan het experiment van een domein overstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt	Verkennen van de deelname aan het experiment van een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt
	Pas toe/leg uit	Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau	DCTerra werkt zowel in DNA-verband (mbo-niveau) als binnen de Universiteit van het Noorden (noordelijke kennisinstellingen) de komende jaren verder aan de invulling van Kansrijk opleiden. Dat doen we bijvoorbeeld op gebied van innovatie door vraagstukken af te stemmen en de uitkomsten te implementeren binnen de opleidingen, die voor de maatschappelijke opgaven nodig zijn. Daarbij maken we gebruik van onze practoren en lectoren.
	Eigen	N.v.t.	Elke drie jaar in DNA-verband het onderwijsaanbod analyseren in het licht van de regionale transitie en opgaven. Op basis daarvan keuzes maken m.b.t. het opleidingsportfolio. Daarnaast evalueert elk team jaarlijks de verbinding met het werkveld. De uitkomsten worden opgenomen in het jaarlijks op te stellen teamplan
<b>Indicatoren</b>	<b>Soort</b>	<b>Indicator voor de analyse</b>	<b>Waarde nulmeting</b>
	Verplicht	Aandeel studenten dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken	Drenthe College: 37% Terra mbo: 22,5%

	Verplicht	Instroom studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven	Drenthe College (2021-2022): 1.649 Terra mbo (2021-2022): 579
--	-----------	---	--

## 6.2 Doelstelling 2.2: verbeteren stageplek en uitbannen stagediscriminatie

### *Goede stageplek of leerbaan*

Leren in de praktijk is een centraal element van ons onderwijs. We werken intensief samen met het werkveld in de vorm van stages, opdrachten in de praktijk en bijdragen van studenten aan innovaties. Voorbeelden zijn Terra Practica en Regioleren en projecten binnen de campussen en binnen de gebiedscoöperatie Zuidwest Drenthe. Opgave is te zorgen voor goede stageplekken, die aansluiten bij de opleiding en de ontwikkelingsbehoefte van de student en waar studenten goed begeleid worden. Dat is door de tekorten op de arbeidsmarkt een steeds grotere uitdaging. Werkgevers bieden minder stageplaatsen aan en zijn door tekorten aan personeel en werkdruk minder goed in staat studenten te begeleiden.

### *Stagediscriminatie*

Stagediscriminatie is onacceptabel. Elke student die als onderdeel van de opleiding op stage gaat moet 'stageveiligheid' ervaren. De stageplek is een plek om te leren in de praktijk, te ervaren, om fouten te maken maar ook de plek waar je jezelf mag zijn. Ervaren stagediscriminatie kan leiden tot studievertraging of uitval en het heeft een groot effect op het zelfvertrouwen en het welbevinden van de studenten. Uit diverse onderzoeken is gebleken dat een deel van de studenten onder andere vanwege hun migratieachtergrond niet aangenomen wordt als zij solliciteren naar een stageplaats of dat zij discriminatie ervaren tijdens hun stageperiode. Een deel van de studenten doet hiervan geen melding omdat ze bang zijn om hun stageplek kwijt te raken of om studievertraging op te lopen.

Op dit moment vindt er binnen Terra mbo en Drenthe College geen registratie plaats van meldingen van stagediscriminatie.

### *Begeleiding tijdens stage*

Uit de JOB-monitor 2022 blijkt dat 71% van de studenten van Terra mbo en 64,4% van de studenten van Drenthe College tevreden is over de begeleiding vanuit de instelling tijdens de stage. Voor de begeleiding vanuit het leerbedrijf zijn deze percentages respectievelijk 80,1% en 71,1%. We zullen onderzoek doen naar de relatief lage tevredenheidsoordelen over de begeleiding vanuit de instelling.

### *Stagepact*

Naast de Werkagenda MBO 2023-2027 zijn er landelijk afspraken gemaakt over het Stagepact 2023-2027. In het Stagepact zijn doelen geformuleerd voor vier thema's:

1. Verbeteren van stagebegeleiding. Doel: het aantal studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de stage vanuit de school en vanuit het leerbedrijf stijgt.
2. Uitbannen van stagediscriminatie. Doel: stagediscriminatie in het mbo daalt. We bouwen kennis op over het (h)erkennen, voorkomen en aanpakken van stagediscriminatie.

3. Realiseren van voldoende stageplaatsen. Doel: het aantal stagetekorten daalt. We verkennen samen met de leerbedrijven of we hogerejaars studenten in kunnen zetten om lagerejaars studenten in te werken en daarmee de werkdruk bij leerbedrijven te verlichten, zodat ze meer stageplaatsen beschikbaar zullen stellen.
4. Bieden van een passende vergoeding. Doel: elke student krijgt een passende vergoeding voor de stage. Die bestaat minimaal uit een vergoeding die alle onkosten omvat. Daarbovenop staan in elke cao afspraken over een passende stagevergoeding. Voorafgaande aan de stageperiode worden afspraken gemaakt tussen de opleiding en het leerbedrijf over een 'passende stagevergoeding'.

DCTerra committeert zich aan de afspraken uit het Stagepact en zal deze afspraken implementeren.

### ***Waar staan we nu?***

Vanaf 2020 is vanuit Drenthe College zwaarder ingezet op strategische partnerships in de regio. Er worden meerjarige afspraken gemaakt met belangrijke partners in onze regio's, waarin gezamenlijke ambities zijn uitgesproken over bijvoorbeeld het samen zorgen voor voldoende stageplaatsen en BBL-plekken, bijscholingsvraagstukken in kader van LLO en samenwerking op het gebied van innovatievraagstukken. Voorbeelden zijn de Technologie&Zorg Academie, de bedrijfsvakschool VolkerWessels en de Greenwise Campus. Deze samenwerking draagt bij aan de beschikbaarheid van kwalitatief goede en passende stageplekken en opdrachten en afspraken over begeleiding, zowel vanuit de school als vanuit het leerbedrijf.

Bij Terra mbo krijgt de praktijkcomponent voor een belangrijk deel vorm via Terra Practica. Uit onderzoek van Aeres Hogeschool Wageningen blijkt dat Terra mbo op de goede weg is met Ondernemend leren en Regioleren. Terra mbo heeft het Regioleren de afgelopen jaren doorontwikkeld, waarbij er meer variatie is in de invulling.

Met de Koninklijke Vereniging van Hoveniers en Groenvoorzieners (VHG), Aeres (Friesland) en het bedrijfsleven werkt Terra mbo samen in de zogenaamde 'Groene Hotspot Noord-Nederland'. De Groene Hotspot is bij uitstek de plek waar vraag en aanbod rondom werk, stage, opleidingen en cursussen bij elkaar kunnen worden gebracht.

### ***Wat gaan we doen?***

Naar aanleiding van de ervaringen tijdens corona wordt extra begeleiding ingezet tijdens stages voor kwetsbare jongeren, gericht op binding en structuur.

Terra mbo heeft m.i.v. het schooljaar 2023-2024 een laagdrempelige faciliteit ingericht waar studenten terecht kunnen met klachten en meldingen m.b.t. stagediscriminatie of misbruik. Bij Drenthe College kunnen studenten hiervoor terecht bij de ombudsman.

**Ambities, maatregelen en indicatoren**

2.2 Verbeteren stageplek en uitbannen stagediscriminatie			
<b>Ambities</b>	In 2027 is gemiddeld 80% van de BOL studenten tevreden over de begeleiding tijdens stage vanuit de opleiding en het leerbedrijf. In 2027 is er een (regionaal) meldpunt stagediscriminatie ingericht en worden alle meldingen structureel geregistreerd en opgevolgd. In 2027 zijn er bij alle opleidingen die DCTerra aanbiedt 3 contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider. In 2027 is gemiddeld 85% van de BBL studenten tevreden over de begeleiding van het leerbedrijf.		
<b>Maatregelen</b>	<b>Soort</b>	<b>Maatregelen afkomstig uit de werkagenda/ stagepact</b>	<b>Maatregelen DCTerra</b>
	Pas toe/leg uit	Goede link tussen LOB/ arbeidsmarktvoorbereiding en stages	Partnerships met bedrijven en instellingen met afspraken over stageplekken, stagebegeleiding en stagevergoedingen
	Pas toe/leg uit	Sociale normstelling rondom stagediscriminatie (visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten)	Formuleren van uitgangspunten voor BPV, aansluitend bij het Stagepact, en handreikingen voor teams over o.a. voorbereiding op de stages en stagebegeleiding.
	Pas toe/leg uit	Instellen toegankelijk, laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning voor student	Inrichten van een stagemeldpunt voor heel DCTerra en structureel opvolgen van alle meldingen.
	Pas toe/leg uit	Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie	Samen met onze DNA-partners maken we afspraken met het SBB over het opvolgen van meldingen van stagediscriminatie.  We onderzoeken of we gebruik kunnen maken van laagdrempelige tools, zoals een app of chat, vergelijkbaar met het Alfa-college.
	Pas toe/leg uit	Meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan SBB	Meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan SBB
	Pas toe/leg uit	Stagematching bij eerste stage van BOL-studenten in jaar 1	Wij richten een pilot in op gebied van stagematching in samenwerking met het werkveld in 1 van de

			regio's.
	Pas toe/leg uit	3 contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen, op locatie leerbedrijf	Toewerken naar 3 contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen, waarvan minimaal één fysiek
	Verplicht	Professionaliseren stagebeleid en professionalisering stagebegeleiders o.a. om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan	Via de academie van DCTerra trainen we stagebegeleiders en werkplekbegeleiders in het (h)erkennen en aanpakken van stagediscriminatie en ongewenst gedrag.
	Verplicht	Studenten op de hoogte brengen van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden	Studenten op de hoogte brengen van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden.
<b>Indicatoren</b>	<b>Soort</b>	<b>Indicator voor de analyse</b>	<b>Waarde nulmeting</b>
	Verplicht	Percentage studenten dat tevreden is over begeleiding instelling tijdens stage (BOL)	Drenthe College: 41,7% Terra mbo: 26,3%
	Verplicht	Percentage studenten dat tevreden is over begeleiding leerbedrijf tijdens stage (BOL)	Drenthe College: 64,4% Terra mbo: 71,0%
	Verplicht	Percentage studenten dat tevreden is over begeleiding leerbedrijf (BBL)	Drenthe College: 71,1% Terra mbo: 80,1%
	Verplicht	Aantal meldingen op instelling over stagediscriminatie	Drenthe College: niet apart geregistreerd Terra mbo: 1 melding in 2022-2023

### 6.3 Doelstelling 2.3: uitbreiden LLO

#### *Doorontwikkelen LLO*

Een belangrijke opgave ligt in de groei van Leven Lang Ontwikkelen. LLO maakt een onmisbaar onderdeel uit van een breed en toegankelijk onderwijsaanbod voor de regio. Om de beroepsbevolking in onze regio toe te rusten voor veranderende eisen die beroepen stellen is op-, bij- en herscholing noodzakelijk. Dat geldt ook voor het bieden van kansen aan werkzoekenden om aan de slag te komen. Terra mbo en Drenthe College doen al veel op het gebied van LLO. DCTerra zal zich de komende jaren, mede in DNA-verband, nog nadrukkelijker positioneren op de markt voor LLO door het gezamenlijk aanbieden van het LLO-aanbod van DCTerra, Noorderpoort en Alfa College. Na de fusie blijven TerraNext en TerraStart apart, omdat het gaat om sterke merken met een eigen doelgroep. De flexibilisering van ons onderwijs zal een belangrijke impuls geven aan LLO, omdat een

deel van de leereenheden als certificeerbare eenheden kan worden aangeboden aan andere doelgroepen in het kader van LLO.

#### *Uitbreiden BBL*

Ook BBL-opleidingen bieden kansen voor om- en bijscholing van werkenden en werkzoekenden. Bovendien bieden BBL-opleidingen in de huidige krappe arbeidsmarkt de mogelijkheid om te werken en toch een diploma te halen of om als werkende door te groeien naar een hoger opleidingsniveau. Waar mogelijk zetten we in op uitbreiding van het aanbod aan BBL-opleidingen. Daarbij past wel de kanttekening dat BBL-opleidingen conjunctuurgevoelig zijn en dat door de dalende studentenaantallen een deel van het portfolio van DCTerra onder druk staat.

#### **Waar staan we nu?**

##### *Terra mbo*

Het LLO-aanbod van Terra mbo is ondergebracht bij TerraNext en TerraStart. TerraNext biedt een groot aanbod aan opleidingen, trainingen en cursussen. Het aanbod bestaat uit 81 cursussen. De omzet bedraagt circa € 1,6 miljoen euro op jaarbasis. Het aanbod op het gebied van LLO is gekoppeld aan de kwalificatiedossiers en de teams. In 2022 waren er ongeveer 12.500 deelnemers. Naast de al aanwezige, stevige groene poot op gebied van cursus- en contractactiviteiten, is er aansluiting gevonden bij andere KD's. Concrete voorbeelden zijn de gezamenlijk met de hogeschool Van Hall Larenstein ontwikkelde en aangeboden cursus voor proefdierv verzorging en het RuiterFit-programma dat op grond van een behoefteonderzoek onder regionale hippische bedrijven is opgezet.

Terra biedt een aantal cursussen aan waarvoor een MBO-certificaat kan worden verkregen. Ook biedt Terra verschillende (arbeidsmarktrelevante) keuzedelen aan die kunnen worden afgesloten met een certificaat. Daarnaast biedt Terra via de derde leerweg voor alle BBL entree en niveau 2 opleidingen delen aan waar een MBO-verklaring aan verbonden is met daarin opgenomen de praktijkverklaring.

TerraStart biedt een unieke combinatie van opleiding, begeleiding en bemiddeling, waarmee mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar passend werk begeleid worden. Deze aanpak richt zich nu op het groene domein en zal worden verbreed naar andere sectoren.

Het onderwijsaanbod LLO wordt door de accountmanagers van TerraNext voortdurend aangepast op de vraag vanuit de actualiteit en de markt. In de onderwijsadviesraden worden de aansluiting van het LLO-aanbod op behoeften van het werkveld en regionale opgaven en de behoefte aan BBL-opleidingen besproken.

Uit onderstaande figuur blijkt het aanbod van TerraNext de afgelopen jaren aanzienlijk is uitgebreid. Het aandeel BBL is constant op circa 20%.

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Aantal maatwerktrajecten TerraStart	-	35	100	90
Aanbod LLO TerraNext	55	-	-	81

*Tabel 17 Aanbod LLO Terra mbo*

In 2022 heeft het team LLO een omzet weten te realiseren van € 540K. Dit is een stijging 28,5% ten opzichte van 2021. In 2021 en begin 2022 is er door corona minder omzet gerealiseerd. In de tweede helft van 2022 is de omzet weer toegenomen. Cijfers in onderstaande tabel wijken hierop enigszins af vanwege registratie per schooljaar i.p.v. kalenderjaar.

Per 1 januari 2022 is het team LLO zelfstandig en zelfsturend en heeft het een eigen budget. Het team is de proactieve schakel tussen het werkveld c.q. 'de markt' en DC-intern.

Uit onderstaande figuur blijkt het LLO aanbod van Drenthe College de afgelopen jaren.

LLO Drenthe College	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Aantal cursussen	14	35	14	50
Aantal cursisten	253	346	106	398
Totale omzet	€ 135.576,00	€ 324.778,00	€ 101.758,60	€ 501.454,43

Tabel 18 Aanbod LLO Drenthe College

### *Maatwerk en doelgroepen*

Bij Terra zijn we al jaren zeer actief in het ontwikkelen en aanbieden van LLO-aanbod voor specifieke doelgroepen. Dat heeft onder andere geleid tot de merken TerraNext en TerraStart waarbij het aanbod van TerraNext bedoeld is voor de groene sector in brede zin als doelgroep. TerraNext biedt praktische eigentijdse en compacte opleidingen voor (jong) volwassenen en is gericht op de behoefte van de klant, onder het motto "Verder groeien in je vak!". Hiermee bedienen we bedrijven, overheid en particulieren met een steeds gevarieerder aanbod en zowel korte als langdurige cursussen en opleidingen. TerraNext participeert in diverse projecten waarin onderwijs, ondernemerschap en overheid samen komen. TerraStart is gericht op de doelgroepen jongeren en laaggeschoolden en in het bijzonder mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Met TerraStart combineren we onderwijs, begeleiding en bemiddeling naar werk.

Maatwerk komt verder tot uitdrukking in het aanbod dat op verzoek van en samen met de sector wordt ontwikkeld.

### *Regionale samenwerking*

Beide instellingen maken deel uit van het samenwerkingsverband Het Noorden Leert Door, waarin de 8 mbo-instellingen in Noord-Nederland, VNO-NCW MKB Noord en de noordelijke arbeidsmarktregio's samenwerken om de inwoners van Friesland, Groningen en Drenthe laagdrempelig toegang te bieden tot de beschikbare subsidieregelingen en een passend mbo-opleidingsaanbod voor volwassenen.

### *DNA Next*

De drie noordelijke ROC's Drenthe College, Noorderpoort en Alfa-college gezamenlijk binnen DNA Next; een strategische samenwerking voor bij- en omscholing voor bedrijven en volwassenen. Binnen de samenwerking ontstaat als het ware één loket voor alle opleidingen en cursussen die vanuit een gezamenlijke LLO-portfolio worden aangeboden. De voorbereiding en uitvoering van het onderwijs blijft binnen de drie ROC's georganiseerd.

DNA Next is dé grootste vakopleider voor bedrijven en volwassenen in Noordoost-Nederland. Met de drie noordelijke ROC's Drenthe College, Noorderpoort en Alfa-college als oprichters weten we wat er speelt - in de regio en het vakgebied. Met elkaar maken we regionale impact, door vakmensen bij- en

om te scholen. Daarmee zijn we in staat om de regio maximaal te ondersteunen bij alle grote ontwikkelingen die op ons afkomen.

DNA Next biedt op dit moment een ruim pakket van 165 opleidingen en cursussen; deze worden inhoudelijk/organisatorisch ingevuld uit het aanbod van (één van) de drie ROC's. Daarnaast is er een forse component "maatwerk"; opleidingen en cursussen die in nauwe samenwerking met de klant worden ontwikkeld.

#### APLLONN

Daarnaast zijn Drenthe College en Terra mbo aangesloten bij APLLONN (Actieplan LLO Noord-Nederland). Dit is de regionale actieagenda LLO van mbo, hbo en wo van Noord-Nederland.

#### **Wat gaan we doen?**

We continueren en versterken de inzet op het gebied van LLO, voortbouwend op de ervaringen met TerraNext (Terra) en de samenwerking binnen DNA-verband (Drenthe College). De flexibilisering van ons onderwijs zal een impuls geven aan LLO, doordat (combinaties van) leereenheden met certificaten aan andere doelgroepen kunnen worden aangeboden. Waar dat haalbaar is, wordt het BBL-aanbod uitgebreid.

#### **Ambities, maatregelen en indicatoren**

2.3 Uitbreiden LLO			
<b>Ambities</b>	We streven naar een stijging van het aantal deelnemers aan LLO activiteiten van jaarlijks 5%.		
<b>Maatregelen</b>	<b>Soort</b>	<b>Maatregelen afkomstig uit de werkagenda/ stagepact</b>	<b>Maatregelen DCTerra</b>
	Pas toe/leg uit	Vergroten van het aanbod en de bekendheid van bbl-opleidingen, met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven	Vergroten van het aanbod en de bekendheid van BBL-opleidingen, met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven.
	Pas toe/leg uit	Bbl-opleidingen afstemmen op wat zijinstromers al kennen en kunnen	We onderzoeken of er vrijstellingen mogelijk zijn voor onderdelen om de onderwijsduur te verkorten.
	Pas toe/leg uit	Bbl-aanbod expliciet bekend maken in de regio	We maken gebruik van onze communicatiekanalen, netwerken en overleg met het werkveld om BBL-aanbod onder de aandacht te brengen
	Pas toe/leg uit	Vergroten aanbod certificaat- gericht onderwijs leidend tot certificaten of	Uitbreiden van het aantal certificeerbare eenheden (MBO-certificaat of MBO-

		praktijkverklaringen	verklaring) en derde leerweg trajecten, om met een flexibel onderwijsaanbod in te spelen op de scholingsbehoeften van werkenden en werkzoekenden en hun werkgevers.
	Pas toe/leg uit	Sluiten van regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en -aanbod goed op elkaar aan te sluiten	In navolging van TerraNext met LLO-aanbod in het groene domein, hebben de 3 ROC's Drenthe College, Noorderpoort en Alfa-college DNA Next opgericht. Het aanbod voor om- en bijscholing wordt hierin regionaal gebundeld, gezamenlijk afgestemd en gepromoot binnen de regio. Gezamenlijk ontwikkelen en aanbieden van LLO-aanbod binnen DNA-verband, aansluitend bij beroepen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven. Participatie in de LLO-katalysator en gebruik van de subsidieregeling praktijkleren.
	Pas toe/leg uit	Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur, waaronder deelname aan de RMT, om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken	Verbreden van de aanpak van TerraStart naar andere branches, zoals bouw, techniek, horeca en zorg en welzijn.
<b>Indicatoren</b>	<b>Soort</b>	<b>Indicator voor de analyse</b>	<b>Waarde nulmeting</b>
	Verplicht	Binnen welke opleidingsdomeinen en leerwegen zijn maatwerkopleidingen beschikbaar	De stand van zaken op deze indicatoren is inhoudelijk beschreven en toegelicht in hoofdstuk 6.3.
	Verplicht	Voor welke doelgroepen zijn maatwerkopleidingen beschikbaar	
	Verplicht	Op welke vlakken wordt maatwerk geboden, zoals onderwijsduur (verkortingsvoor mensen)	

		die al relevante leer- en werkervaring hebben) en organisatie van de opleiding (meerdere startmomenten, leren op bedrijfslocaties etc..)	
	Eigen	Aanbod LLO	Drenthe College: 50 cursussen Terra mbo: 81 cursussen
	Eigen	Aantal deelnemers LLO	Drenthe College: 398 Terra mbo: 12.500



## 7. Prioriteit 3: Leren voor de toekomst

We flexibiliseren ons onderwijs in het mbo, waardoor studenten keuzemogelijkheden krijgen en (in toenemende mate) eigen regie kunnen voeren, zowel inhoudelijk als qua leeromgeving. Daarbij is het uitgangspunt dat leren voor een belangrijk deel in de praktijk plaatsvindt. We bieden studenten verschillende leerroutes aan. Daarmee zorgen we dat studenten een leerroute kunnen kiezen die past bij hun behoefte of hun leerstijl. Ook breiden we het aantal momenten uit waarop studenten met hun opleiding kunnen starten. De inzet op flexibilisering koppelen we aan innovatie, digitalisering en onderzoek.

Daarnaast zetten we in op het versterken van kwaliteitszorg en onze kwaliteitscultuur door het gezamenlijk inrichten van de PDCA-cyclus en het bevorderen van de dialoog, binnen teams, tussen teams en met de regio en door inzet van het referentiewaardenmodel. Dat zal bijdragen aan een integrale blik op kwaliteit, gericht op het doorlopend verbeteren van het onderwijs en het versterken van de kwaliteitscultuur binnen de teams.

Onder deze prioriteit vallen ook nog drie andere thema's:

- Steeds meer mensen kunnen niet goed genoeg lezen of rekenen om mee te komen in onze maatschappij. Daarom intensiveren we de inzet op het onderwijs in Nederlands en rekenen.
- We versterken ons burgerschapsonderwijs om studenten in staat te stellen mee te doen in de steeds complexere samenleving.
- Het mbo dient een aantrekkelijke werkgever te zijn en te blijven voor docenten, zodat er voldoende goede docenten zijn die in het mbo willen (blijven) werken.

### 7.1 Doelstelling 3.1: verbeteren beheersing Nederlands en rekenen

Nederlands en rekenen behoren tot de fundamentele vaardigheden die essentieel zijn voor het functioneren in de maatschappij. Een goede beheersing van de Nederlandse taal en rekenvaardigheden is nodig om succesvol te zijn in andere vakken en legt een belangrijke basis voor succes op de arbeidsmarkt en in het dagelijks leven. Werkgevers hechten waarde aan werknemers met goede communicatievaardigheden en het vermogen om cijfers en gegevens te begrijpen en toe te passen.

Figuur 20 geeft een overzicht van de prestaties van studenten van Terra mbo en Drenthe College op het gebied van Nederlands en rekenen.

Prestaties Nederlands en rekenen	Terra mbo	Drenthe College	Jaar
Percentage gediplomeerde studenten met voldoende NL-IE	97%	99,0%	2019-2020
Niveau 3, 2F	97%	99,0%	
Percentage gediplomeerde studenten met voldoende NL-CE	84%	78,0%	2021-2022

Niveau 2, 2F	90%	93%	
Niveau 3, 2F	91%	95%	
Niveau 3, 3F	75%	56%	
Niveau 4, 3F	78%	68%	
Percentage gediplomeerde studenten met voldoende rekenen (eindcijfer)	44%	45,5%	2021-2022
Niveau 2, 2F	26%	51,0%	
Niveau 3, 2F	63%	60,0%	
Niveau 3, 3F	44%	35,0%	
Niveau 4, 3F	42%	36,0%	

Tabel 19 Prestaties Nederlands en rekenen Terra mbo en Drenthe College

De prestaties van Terra mbo en Drenthe College blijven achter bij de landelijke normen. Het taal- en rekenniveau van jongeren daalt. Jongeren die de Nederlandse taal onvoldoende beheersen hebben ook moeite met het begrijpen van de lesstof. Dat leidt tot slechtere prestaties en daardoor uiteindelijk ook tot meer uitval.

Het onderwijs in Nederlands en rekenen vraagt al jaren aandacht. Het aantal studenten dat voldoende scoort op de exameneisen is - ook bij Terra mbo en Drenthe College - te laag. Daarbij komt dat onder invloed van de coronacrisis het niveau van Nederlands en rekenen van jongeren achteruit is gegaan. Binnen de noordelijke regio, waar sprake is van laaggeletterdheid die van generatie op generatie overgaat, is deze problematiek extra hardnekkig. Extra inzet op Nederlands en rekenen is daarom een belangrijke opgave voor de komende jaren, met het oog op de emancipatie van de regio.

Uit de meest recente JOB-monitor blijkt dat slechts ongeveer de helft van de studenten tevreden is over het taal- en rekenonderwijs. Bij Drenthe College is 51,7% van studenten positief over het onderwijs in Nederlands, bij Terra 41,1%. Voor rekenen zijn deze percentages respectievelijk 46,3% en 35,7%. Het is van belang om het onderwijs in Nederlands en rekenen beter te laten aansluiten bij de leefwereld van studenten en de beroepscontext van hun onderwijs.

Het waarborgen van kwalitatief hoogstaand onderwijs in Nederlands en rekenen vereist goed opgeleide en bekwame docenten. Door middel van professionele ontwikkeling en bijscholing kunnen docenten hun kennis en vaardigheden verder ontwikkelen, zodat zij beter in staat zijn effectieve en stimulerende lessen te geven. Belangrijk aandachtspunt vormen de tekorten aan docenten in generieke vakken, wat het onderwijs in Nederlands en rekenen onder druk zet.

### **Waar staan we nu?**

Er zijn verschillende initiatieven om studenten te ondersteunen op het gebied van Nederlands en rekenen, waarop kan worden voortgebouwd:

- Extra instructie en begeleiding op het gebied van taal en rekenen voor kwetsbare studenten (b.v. Studeerkamer Meppel).
- Team Entree in Assen heeft een regiobreed taalbeleid uitgerold en een taalcoördinator aangesteld, die zorgt voor deskundigheidsbevordering in taalbewust lesgeven en vaktaal. Inzet is dat het onderwijs en de examinering zo worden vormgegeven dat de taal beter aansluit bij de student. Daarnaast helpt de taalcoördinator individuele studenten voor wie taal een belemmering vormt.
- Drenthe College werkt aan leesstimulering bij BOL-studenten. Lezen is een voorwaarde om volwaardig te kunnen participeren in de samenleving, maar veel van onze studenten zijn dit ontwend. Het gaat in eerste instantie niet om wat ze lezen, maar dat ze lezen.

Er is op dit moment binnen Terra mbo en Drenthe College geen specifiek aanstellingsbeleid voor docenten Nederlands en rekenen, alsook geen specifiek scholingsbeleid gericht alleen op deze groep docenten.

### ***Wat gaan we doen?***

We geven een impuls aan het onderwijs in taal en rekenen door te investeren in de kwaliteit van docenten en de afstemming van het onderwijs op de leefwereld en beroepscontext van studenten.

### ***Ambities, maatregelen en indicatoren***

<b>3.1 Verbeteren beheersing Nederlands en Rekenen</b>			
<b>Ambities</b>	In 2027 heeft 85% van de gediplomeerde studenten een voldoende op het CE-Nederlands behaald. In 2027 heeft 50% van de gediplomeerde studenten een voldoende eindcijfer voor Rekenen. In 2027 is 55% van de studenten tevreden over de lessen Nederlands. In 2027 is 50% van de studenten tevreden over de lessen Rekenen.		
<b>Maatregelen</b>	<b>Soort</b>	<b>Maatregelen afkomstig uit de werkagenda/ stagepact</b>	<b>Maatregelen DCTerra</b>
	Pas toe/leg uit	Investeren in wegwerken corona-achterstanden van studenten die instromen vanuit het vo	Continueren van extra bijlessen of ondersteuningsmoment en om corona-achterstanden te beperken voor leerlingen die instromen uit het vo.
	Pas toe/leg uit	Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student, aangeboden met meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau	Onderzoek naar integratie van het onderwijs in Nederlands en rekenen in de beroepsgerichte vakken Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student aangeboden met meer mogelijkheden tot differentiatie per

			onderwijsniveau.
	Pas toe/leg uit	Maatregelen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen	Breder toepassen van succesvolle regionale initiatieven op gebied van taal en rekenen. Extra ondersteuning voor kwetsbare studenten op het gebied van taal en rekenen.
	Pas toe/leg uit	Maatregelen om professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. Nederlands en rekenen te bevorderen (staat in de werkagenda mbo onder 3.3)	Vormen van DCTerra-brede vakgroepen per generiek vak, gericht op kennisdeling en ontwikkeling. Professionaliseren van docenten Nederlands en rekenen. Aandachtspunt daarbij is de scholing van docenten Nederlands voor NT2-studenten.
	Eigen	N.v.t.	Formuleren van instellingsbrede uitgangspunten op het gebied van Nederlands en rekenen, waarbij de focus ligt op instroom/aansluiting vanuit het vo, inbedding in de curricula van de beroepsgerichte vakken, begeleiding van kwetsbare studenten, examinering en de aansluiting op vervolgoopleidingen. Op basis van deze uitgangspunten geven teams in hun teamplan aan hoe ze vormgeven aan de kwaliteitsverbetering van het onderwijs in Nederlands en rekenen.
	Eigen	N.v.t.	Sturen op de kwaliteit van Nederlands en rekenen via de PDCA-cyclus en teams sturingsinformatie geven over de kwaliteit van het onderwijs in Nederlands en rekenen.
<b>Indicatoren</b>	<b>Soort</b>	<b>Indicator voor de analyse</b>	<b>Waarde nulmeting</b>
	Verplicht	Percentage studenten dat positief is over lessen Nederlands	Drenthe College: 51,7% Terra mbo: 41,1%

	Verplicht	Percentage studenten dat positief is over lessen Rekenen	Drenthe College: 46,3% Terra mbo: 35,7%
	Verplicht	Percentage gediplomeerde studenten met voldoende NL-IE	Drenthe College: 99% (niveau 3, 2F) Terra mbo: 97% (niveau 3, 2F)
	Verplicht	Percentage gediplomeerde studenten met voldoende NL-CE	Drenthe College: 78% Niveau 2, 2F: 93% Niveau 3, 2F: 95% Niveau 3, 3F: 56% Niveau 4, 3F: 68%  Terra mbo: 84% Niveau 2, 2F: 90% Niveau 3, 2F: 91% Niveau 3, 3F: 75% Niveau 4, 3F: 78%
	Verplicht	Percentage gediplomeerde studenten met voldoende Rekenen (eindcijfer)	Drenthe College: 45,5% Niveau 2, 2F: 51% Niveau 3, 2F: 60% Niveau 3, 3F: 35% Niveau 4, 3F: 36%  Terra mbo: 44% Niveau 2, 2F: 26% Niveau 3, 2F: 63% Niveau 3, 3F: 44% Niveau 4, 3F: 42%

## 7.2 Doelstelling 3.2: versterken burgerschap

Bij het onderwijs van Terra mbo en Drenthe College is de drievoudige kwalificatie het uitgangspunt. Om volwaardig te participeren in onze samenleving die steeds complexer wordt, is burgerschapsonderwijs noodzakelijk. We hebben en voelen de maatschappelijke verantwoordelijkheid om bij te dragen in de ontwikkeling van studenten tot kritisch denkende burgers die zich staande kunnen houden op een snel veranderende arbeidsmarkt en in de samenleving. Maatschappelijke vraagstukken als inclusie, duurzaamheid, polarisatie en vitaliteit vragen om extra aandacht voor burgerschapsonderwijs.

We zetten in op het steviger verankeren van burgerschapsonderwijs binnen DCTerra, gekoppeld aan de emancipatie van de regio.

### ***Waar staan we nu?***

Binnen Terra mbo is een lesprogramma voor Burgerschap ontwikkeld, dat Terra-breed wordt ingezet. Ook is Terra aangesloten bij de Pilot MBO Cultuurkaart, waarbij er door de rijksoverheid een subsidie wordt verstrekt door middel van een cultuurbudget. Daarmee kunnen klassikale culturele activiteiten worden ondernomen. Onderdelen van Burgerschap zijn ondergebracht in Regioleren.

Drenthe College zet stevig in op de dimensie Vitaal Burgerschap, onder meer via 'Test je Leefstijl' en een lesprogramma vanuit DC Fit voor alle jongeren in BOL-opleidingen over gezonde leefstijl. Daardoor zijn studenten zich meer bewust van gezondheidsrisico's van leefstijl en werk, en kunnen zij op basis daarvan verantwoorde keuzes maken en activiteiten ondernemen die bijdragen aan een gezonde leefstijl en gezond werknemerschap. Burgerschapsdocenten van Drenthe College hebben de afgelopen jaren scholing gevolgd, waaronder de opleidingen burgerschapscoördinator (Windesheim) en omgangskunde.

Burgerschap wordt nog te vaak gegeven door docenten die nog uurtjes over hebben. Dat leidt tot versnippering. Omdat deze docenten niet elk jaar ingezet worden op het vak, gaat bovendien een deel van de kennis en vaardigheden verloren.

Er worden ten aanzien van burgerschap waardevolle zaken ontwikkeld en ondernomen, maar deze activiteiten zijn te versnipperd en te afhankelijk van de betrokkenheid en kwaliteiten van individuele docenten. Teams gaan zeer verschillend om met de invulling van de dimensies en de kritische denkvaardigheid. Er is behoefte aan een duidelijk kader.

### ***Wat gaan we doen?***

De landelijke kaders voor het burgerschapsonderwijs worden herzien. Hierbij continueren we de inzet op vitaal burgerschap en versterken we de verbinding tussen burgerschapsonderwijs en de SDG's. Op basis daarvan geven we het burgerschapsonderwijs meer systematisch vorm, waarbij aansluiting van het burgerschapsonderwijs op de beroepscontext en de leefwereld van de studenten en aansluiting op de regionale opgaven (emancipatie van de regio) belangrijke uitgangspunten zijn.

**Ambities, maatregelen en indicatoren**

3.2 Versterken burgerschap			
<b>Ambities</b>	<p>Het burgerschapsonderwijs is duurzaam verankerd in het curriculum. Burgerschap wordt zoveel mogelijk binnen de beroepscontext aangeboden. Studenten zijn tevreden over het burgerschapsonderwijs. Burgerschapdocenten worden aangesteld op basis van het bekwaamheidsprofiel en zijn geschoold.</p> <p>In 2027 hebben we binnen DCTerra 15 docenten op het gebied van Burgerschap geschoold.</p>		
<b>Maatregelen</b>	<b>Soort</b>	<b>Maatregelen afkomstig uit de werkagenda/ stagepact</b>	<b>Maatregelen DCTerra</b>
	Pas toe/leg uit	Docenten aanstellen op basis van het bekwaamheidsprofiel. Bijscholing waar nodig	Aanstellen van docenten op basis van het bekwaamheidsprofiel.
	Pas toe/leg uit	Opleidingsachtergrond van docenten burgerschap volgen en bespreken met de ondernemingsraad	We bespreken 1x per jaar de opleidingsachtergrond van de docentenpopulatie burgerschap met de ondernemingsraad
	Pas toe/leg uit	Maatregelen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap (staat in de werkagenda onder 3.3)	Professionaliseren van docenten burgerschap via opleidingen en kennisdeling door inzet van de Academie.
	Eigen	N.v.t.	Ontwikkelen van instellingsbrede uitgangspunten en handreikingen voor teams, aan de hand waarvan zij invulling kunnen geven aan het burgerschapsonderwijs.
	Eigen	N.v.t.	Opnemen van burgerschap in de PDCA cyclus en eenduidig beschrijven van de werkwijze voor de onderbouwing van de inspanningsverplichting van teams op het gebied van burgerschapsonderwijs.
	Eigen	N.v.t.	Samenwerking binnen DNA-verband, om te leren van elkaars ervaringen met de ontwikkeling van burgerschap. Noorderpoort biedt

			daarbij ook de kennis en ervaring vanuit het Practoraat Burgerschap
<b>Indicatoren</b>	<b>Soort</b>	<b>Indicator voor de analyse</b>	<b>Waarde nulmeting</b>
	Verplicht	Percentage studenten dat positief is over lessen Burgerschap	Nog niet van toepassing

### 7.3 Doelstelling 3.3: aantrekkelijk werkgeverschap

Het bieden van hoogwaardig en eigentijds onderwijs staat of valt met onze medewerkers. Zij zijn het hart van onze organisatie en de sleutel tot het creëren van een effectieve en stimulerende leeromgeving. Hun welzijn heeft direct invloed op de kwaliteit van het onderwijs.

De HR strategie van DCTerra zal zich focussen op duurzame inzetbaarheid als kernthema. Hieronder verstaan we dat medewerkers nu en in de toekomst gezond en met plezier hun werk kunnen blijven doen. Het gaat om het actief creëren van een omgeving waar medewerkers zich gewaardeerd, gemotiveerd en betrokken voelen. Om onze ambitie te realiseren, richten wij ons in onze maatregelen op de volgende gebieden:

- Strategische personeelsontwikkeling;
- Team als kern;
- Werkplezier;
- Begeleiden van startende medewerkers;
- Professionele ontwikkeling;
- Loopbaanperspectief.

Dat moet leiden tot verbetering van de medewerkerstevredenheid, meer ontwikkelingsmogelijkheden en een aantrekkelijk loopbaanperspectief. Het uiteindelijke doel is een werkomgeving te creëren waar iedereen kan bloeien, wat op zijn beurt de kwaliteit van het onderwijs voor onze studenten zal verbeteren.

#### *Strategische personeelsontwikkeling*

De strategische personeelsontwikkeling staat de komende jaren in het teken van de opvang van de gevolgen van demografische krimp en de daling van de studentenaantallen voor onze formatie. Door de fusie zijn we beter in staat deze gevolgen op te vangen. We zetten ons maximaal in om gedwongen ontslagen te voorkomen, onder meer door reductie van de omvang van de flexibele schil. Bovendien willen we een groter aandeel van onze formatie inzetten voor het OP. Streven is dat het aandeel OBP in het mbo wordt teruggebracht tot de landelijke benchmark (30,8%). Daardoor komt er meer geld en formatie beschikbaar voor het onderwijs.

De instroom van nieuwe medewerkers is op dit moment voldoende om de huidige taken in het onderwijs te kunnen vervullen. De vacatures kunnen veelal ingevuld worden door plaatsing van de vacature op de verschillende interne en externe wervingskanalen. Er zijn tekorten op het gebied van generieke vakken (alle taalgebieden), docenten techniek en IT docenten. Voor de VAVO zitten ook

tekorten op het gebied van wiskunde, scheikunde/natuurkunde. Ook merken we dat we steeds vaker geen bevoegde docent kunnen werven, waardoor het aandeel docenten in opleiding stijgt.

Het aantrekkelijk houden van het werken in het mbo is niet alleen een opdracht voor DCTerra, maar een opdracht voor de gehele noordelijke regio. We werken daarom op het gebied van werkgeverschap nauw samen met onze DNA-partners en met de andere noordelijke mbo-instellingen. Zo presenteren de DNA-partners zich gezamenlijk op de noordelijke banenbeurs. De noordelijke mbo-instellingen zijn gestart als voorloper van een Onderwijsregio. Onderwijsregio's hebben als doel om te zorgen dat er voldoende leraren en schoolleiders zijn, die met plezier in het onderwijs werken, goed opgeleid zijn en hun vak bijhouden. Er is een gezamenlijke werkagenda opgesteld, gericht op de volgende ambities:

- Werving en matching van onderwijspersoneel;
- Versterking van samen opleiden;
- Inductie / voorkomen van uitval van startende docenten;
- LLO / professionalisering van onderwijzend personeel;
- Kennisontwikkeling door praktijkgericht onderzoek.

#### *Teams als kern*

Taakvolwassen en resultaatverantwoordelijke teams met professionele ruimte vormen de kern van de organisatie van DCTerra. Een organisatie die gebaseerd is op teams met een grote mate van professionele ruimte draagt bij aan regelruimte, doet een beroep op de professionaliteit van samenwerkende professionals, is beter in staat in te spelen op de complexiteit en dynamiek van het werk en draagt bij aan het werkplezier van medewerkers. Kernelementen in deze aanpak zijn eigenaarschap en taakvolwassenheid. In onze aanpak zetten we de ingezette bewegingen van de afzonderlijke organisaties, vanuit hetzelfde gedachtegoed gezamenlijk voort. We beleggen eigenaarschap en verantwoordelijkheid zo dicht mogelijk bij degenen die het werk uitvoeren in de praktijk. Op deze wijze kunnen medewerkers het meest effectief en efficiënt werken aan kwalitatief goed onderwijs. In de praktijk vraagt dit van teams een wijze van werken die uitgaat van een eigen opdracht, waarbij samengewerkt wordt om deze te realiseren. Dit op een wijze die past bij het team en de context waarbinnen het team opereert.

De keuze voor 'teams als kern' heeft gevolgen voor de rol van leidinggevend. Zij laten de inhoud meer los en richten zich meer op de ontwikkeling van de teams en de professionals. Leidinggevend krijgen een meer stimulerende en coachende rol waarbij ze teams helpen om de ruimte en mogelijkheden te pakken om eigen keuzes te maken en aan hun eigen taakvolwassenheid te werken.

Het werken met 'teams als kern' geven we samen vorm. Daarbij is sprake van maatwerk. Niet ieder team of iedere leidinggevende heeft dezelfde uitgangssituatie en dezelfde ervaring.

#### *Werkplezier*

Als onderdeel van goed werkgeverschap zetten we in op het verhogen van het werkplezier. Dit wordt tastbaar gemaakt door meten van de betrokkenheid, bevlogenheid, inzetbaarheid van medewerkers en de ervaren werkdruk. Binnen Terra (vo en mbo) vindt 42% van het OP de werkdruk te hoog, binnen Drenthe College is dat aandeel 40,3%. Wij werken met elkaar aan de duurzame inzetbaarheid

van alle medewerkers, zodat we met plezier en vakdeskundigheid kunnen blijven bijdragen aan de realisatie van onze strategische doelen.

#### *Begeleiding startende docenten*

Een belangrijk aandachtspunt is de begeleiding van beginnend onderwijspersoneel. De eerste jaren in het onderwijs zijn vaak intens en uitdagend en zonder de juiste ondersteuning kan dit leiden tot een snelle uitstroom en demotivatie.

De uitstroom van startende medewerkers bij Terra mbo en Drenthe College is minder dan 5%. Landelijk is 20% van de startende docenten in het mbo binnen 1 jaar uitgestroomd en 30% binnen drie jaar. Niettemin zet DCTerra in op de begeleiding van startende docenten en instructeurs. Elke docent die uitvalt is er één te veel.

Een goede begeleiding helpt startende docenten om zich snel aan te passen aan de organisatiecultuur en de didactische methoden die worden toegepast. Dit vergroot niet alleen hun effectiviteit in het klaslokaal, maar draagt ook bij aan hun professioneel werkgeeluk. Hierdoor worden ze sneller competente en zelfverzekerde professionals die in staat zijn om een positieve bijdrage te leveren aan de leeromgeving en het studentensucces.

#### *Professionele ontwikkeling*

Een belangrijk aandachtspunt voor de komende periode is het investeren in de professionele ontwikkeling van medewerkers. Medewerkers van Terra (vo en mbo) geven een cijfer van 6,2 over hun ontwikkelmogelijkheden, medewerkers van Drenthe College geven hiervoor een 6,8. De veranderingen in het onderwijs vragen om een consistente aandacht voor toerusting van medewerkers qua kennis, vaardigheden en gedrag. We zullen zorgen dat er op individueel, team-, regio- en instellingsniveau een stimulerend beleid en faciliteiten zijn voor de professionalisering en scholing van medewerkers en stemmen het aanbod vanuit de DCTerra-academie af op de behoeften. Van medewerkers en teams verwachten we dat er sprake is van een eigen verantwoordelijkheid om zelf goed toegerust te zijn en in elke loopbaanfase en zelf regie te nemen over de professionele en persoonlijke ontwikkeling.

Mogelijke barrières die medewerkers ervaren om deel te nemen aan scholing hebben vooral betrekking op het rooster en vervangingsmogelijkheden. We zullen bezien hoe we mogelijkheden tot professionele ontwikkeling kunnen faciliteren zonder de werkdruk voor collega's te verhogen.

	<b>Drenthe College</b>	<b>Terra mbo</b>
Scholingskosten 2022	€ 822K	€ 648K

*Tabel 20 Scholingskosten professionalisering Terra mbo en Drenthe College*

#### *Loopbaanperspectief en inschaling onderwijspersoneel*

Het bieden van een helder en aantrekkelijk loopbaanperspectief is van belang voor het aantrekken en behouden van getalenteerde docenten. Doorgroeimogelijkheden en zicht op een carrière-pad kan een enorme invloed hebben op het werkgeeluk en de betrokkenheid van docenten.

Docenten zijn meer dan 'overdragers van kennis'. Zij worden meer en meer ingezet op het coachen van leerprocessen en het ontwerpen van (digitale) leeromgevingen die continu met het team worden vernieuwd en geoptimaliseerd. DCTerra zal in samenspraak met het onderwijs en de OR komen tot

een gedragen en gezamenlijk beeld van de competenties, kennis en kwaliteit die benodigd zijn voor de Docent van de Toekomst. Op basis van dit beeld kunnen we bepalen wat de ontwikkelbehoeftes zijn van het onderwijzend personeel en daaraan mogelijkheden voor professionalisering koppelen.

Er zijn verschillen in de verhouding LB/LC/LD-docenten bij Terra en Drenthe College. Voor LC-docenten willen we als streefcijfer voor 2028 een percentage van 40% hanteren. Daarbij zal geen concessie worden gedaan aan de kwaliteit. Of en wanneer dit percentage haalbaar is zal bepaald worden op basis van een nadere analyse, omdat hier ook de pensionering van relatief veel LC-docenten een effect op heeft. Voor het aandeel LD-docenten wordt een streefpercentage aangehouden van 1,5%. Hierover worden nadere afspraken gemaakt met de ondernemingsraden. De stijging van het aandeel LD-docenten hangt nauw samen met de inzet op onderzoek en innovatie in ons onderwijs.

Leeftijdsklasse	Aandeel LC Terra mbo (2022)	Aandeel LC Drenthe College (2022)
Jonger dan 30 jaar	4,53%	9,30%
30 tot 40 jaar	13,38%	22,70%
40 tot 50 jaar	11,50%	27,40%
50 tot 60 jaar	23,94%	40,50%
60 jaar en ouder	23,63%	61,30%
Totaal	16,30%	37,30%

Tabel 21 Aandeel LC Terra en Drenthe College

Loopbaanperspectief gaat verder dan alleen de mogelijkheid tot promotie van LB naar LC. Het omvat een brede waaier aan professionele ontwikkelingskansen, zoals het volgen van aanvullende opleidingen, het deelnemen aan projecten of (tijdelijke) rollen binnen of buiten het team. Door dergelijke kansen te bieden, worden docenten gestimuleerd om hun vaardigheden en kennis te blijven uitbreiden.

### **Waar staan we nu?**

#### *Strategische personeelsontwikkeling*

Drenthe College is in 2021 gestart met strategische personeelsontwikkeling door de huidige populatie kwalitatief en kwantitatief in beeld te brengen, in relatie tot de benodigde expertises en talenten van de toekomst.

Terra voert jaarlijks een vlootshow onder het personeel uit. In 2022 is het exitinterview via een digitale tool geïmplementeerd.

#### *Teams als kern*

Binnen Drenthe College wordt de beweging naar teams aan zet meer en meer op een samenhangende wijze gefaciliteerd. Alle teams vullen tweejaarlijks een teamscan in om op basis

daarvan inzicht te krijgen in de mate waarin het team taakvolwassen is en hoe het zich daarin ontwikkelt. Op basis van deze scan wordt een teamontwikkelplan opgesteld.

Binnen Terra mbo worden teams ondersteund bij Teamgecentreerd Organiseren door trainingen, inzet van teamcoaches en inzet van de scrum-methodiek en Stichting Leerkracht. Maatwerk blijft hierbij het uitgangspunt. Niet ieder team zit immers in dezelfde fase van ontwikkeling. Aandachtspunt is het verhelderen van rollen en bevoegdheden.

#### *Werkplezier*

In de beweging van werkdruk naar gezond en met plezier aan het werk is door Drenthe College ingezet op verzuimbegeleiding, DC Vitaal en het stimuleren van duurzame inzetbaarheid. Het werkdrukplan is geëvalueerd en aangepast. Om meer zicht te krijgen op de behoeften van medewerkers hebben we in 2022, in samenwerking met de OR, verschillende sessies in de regio's georganiseerd met medewerkers, die de basis vormden voor het plan 'Gezond en met plezier aan het werk' waarin het Huis van Werkvermogen als kapstok is gebruikt. De DC Academie en DC Vitaal hebben een aantal trainingen en workshops aangeboden in het kader van duurzame inzetbaarheid en vitaliteit.

N.a.v. het preventief medisch onderzoek (PMO), waaruit bleek dat Terra slechter dan gemiddeld scoort op stress en spanning, werkdruk en werkhoeveelheid, zijn gesprekken gevoerd met de teams over verbetermaatregelen en is met de OR een actieplan opgesteld op basis van het Huis van Werkvermogen.

#### *Begeleiding startende docenten*

Drenthe College trad in 2022 toe als aspirant-Opleidingsschool bij het samenwerkingsverband School of Education, van waaruit de begeleiding van startende docenten en stagiaires wordt vormgegeven. De begeleiding bestaat uit intervisie, begeleidingsgesprekken en themabijeenkomsten. Ook worden werkplekbegeleiders geschoold om nieuwe collega's professioneel te kunnen coachen in pedagogische en didactische vaardigheden. Daarnaast heeft Drenthe College een introductieprogramma voor zowel ondersteunend als onderwijzend personeel. Via een 'dakpan-beleid' wordt gezorgd voor tijdelijke overlap tussen uitstromende en vertrekkende docenten, zodat er goede overdracht plaats vindt en kennis wordt behouden.

Terra mbo heeft een leergang startende docenten voor met name de groep zij-instromers. De leergang is bedoeld om de startende docent te helpen uitvoering te geven aan de visie op leren zoals die binnen Terra is geformuleerd en de specifieke pedagogisch-didactische werkwijze die samenhangt met de verschillende vormen van Ondernemend Leren. De schoolopleiders die dit verzorgen zijn hier specifiek voor opgeleid.

Terra participeert in de opleidingsschool 'het Groen Consortium'. De voorgenomen fusie met Drenthe College maakt het waarschijnlijk dat Terra mbo gaat participeren in de School of Education.

#### *Professionele ontwikkeling*

Binnen Drenthe College wordt de professionalisering van het personeel deels gefaciliteerd en gestimuleerd vanuit de DC Academie. Via de portal van de DC Academie vinden alle medewerkers een uitgebreid scholingsaanbod. Passend bij de eigen professionaliseringsvraag kan iedere docent,

leidinggevende en ondersteunende medewerker deelnemen aan activiteiten met open inschrijving. Daarnaast is er een aanbod aan team- en maatwerktrajecten.

De groei in deelname aan scholingsactiviteiten en het gestructureerd meten van tevredenheid over het aanbod heeft de DC Academie gebracht tot een meer thematische indeling van activiteiten die aansluit bij de strategische prioriteiten van Drenthe College:

- Vakdeskundigheid en professionalisering;
- Vitaliteit en loopbaan;
- Teamleren;
- Leiderschap;
- Startende medewerkers.

Bij Terra is in 2022 een strategisch professionaliseringsplan opgesteld, dat aansluit bij de ontwikkeling naar een ontwikkelingsgerichte cultuur. Inzet is het meer vooraf concretiseren van de gewenste effecten en de inzet van diversiteit in vormen van leren en ontwikkelen, passend bij de vraag.

### ***Wat gaan we doen?***

We investeren in de ontwikkeling en de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers, waarbij het bieden van loopbaanperspectieven aan docenten (o.a. LB/LC/LD), de ontwikkeling naar taakvolwassen teams, de aanpak van werkdruk, het begeleiden van startende docenten en professionalisering centraal staan. Daarbij bouwen we voort op de aanpakken die Terra mbo en Drenthe College de afgelopen jaren hebben ontwikkeld.

### ***Ambities, maatregelen en indicatoren***

3.3 Aantrekkelijk werkgeverschap			
<b>Ambities</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In 2028 is de verhouding LB-LC-LD respectievelijk 58,5%, 40% en 1,5%*</li> <li>• Het aandeel OP dat de werkdruk te hoog vindt, ligt op of onder de landelijke benchmark</li> <li>• In 2027 ligt het oordeel van docenten over werkdruk en ontwikkelingsmogelijkheden op of boven de landelijke benchmark</li> <li>• In 2027 ligt het aandeel OBP op de landelijke benchmark</li> <li>• In 2027 ligt het oordeel van medewerkers over het hebben van professionele ruimte op of boven de benchmark</li> </ul> <p>*over het aandeel LD-docenten worden met de ondernemingsraden nadere afspraken gemaakt</p>		
<b>Maatregelen</b>	<b>Soort</b>	<b>Maatregelen afkomstig uit de werkagenda/ stagepact</b>	<b>Maatregelen DCTerra</b>
	Verplicht	Ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen maken in samenspraak met de ondernemingsraad op de volgende thema's:	Over onderstaande thema's worden in samenspraak met de OR- en ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen opgesteld:
		Inschaling onderwijspersoneel	Het beleid van DCTerra m.b.t. LB-LC en het

		Professionalisering onderwijspersoneel	ontwikkelprogramma om het aandeel LC- docenten te stimuleren. Harmoniseren van de procedures voor de benoeming tot LC- docent. Uitbreiden van het professionaliseringsaanb od vanuit DCTerra academie en aanpassen van het aanbod o.b.v. periodieke inventarisatie van de ontwikkelbehoeften. Meerjarig ontwikkelprogramma voor teams en leidinggevend en op het gebied van teams als kern. Harmonisatie van de aanpak van werkdruk en arbeidsomstandigheden, incl. opstellen van een RI&E per locatie. Bij de aanpak zullen we de Workability index uit de cao mbo gebruiken. Als de uitkomsten daar aanleiding toe geven zullen we aanvullende maatregelen nemen. Continueren van de begeleiding van startende docenten (introductieprogramma, buddies en scholing vanuit de opleidingsschool). Zij- instromers krijgen gedurende de periode dat ze werken aan hun PDG de ruimte geven om te studeren en worden geschoold op pedagogisch-didactisch gebied. Aanpak van het lerarentekort door a. uitwisseling van docenten tussen vo en mbo, b. stimulering van zij-instroom, c. inzet van hybride docenten en d. een gezamenlijke aanpak in DNA-verband en met
		Werkdruk onderwijspersoneel	
		Begeleiding van startend onderwijspersoneel	
	Verplicht	Onderdeel van het loopbaanbeleid vormen de kwaliteitscriteria voor doorstroom van docenten van LB naar LC en LD en de eventuele limiteringen aan de aantallen die kunnen doorstromen en welke consequenties dit heeft voor het ontwikkelperspectief van docenten in verhouding tot het totale aantal onderwijsgevend/pers oneelsbestand in de instelling	
	Verplicht	Intensiveren van de inzet op zij-instromers in het aannamebeleid	

			de noordelijke mbo's in de Noordelijke Onderwijsregio (DNA en Firda).
	Eigen	N.v.t.	DCTerra ontwikkelt in 2024 een strategisch personeelsplan, dat tweejaarlijks wordt geactualiseerd. Daarin staat het opvangen van het effect van de dalende studentenaantallen op de formatie, de daling van aandeel OBP tot de landelijke benchmark en de aanpak van het lerarentekort centraal.
<b>Indicatoren</b>	<b>Soort</b>	<b>Indicator voor de analyse</b>	<b>Waarde nulmeting</b>
	Verplicht	Cijfer van onderwijspersoneel dat tevreden is over ontwikkelmogelijkheden	Drenthe College: 6,7 Terra mbo: 6,0
	Verplicht	Percentage onderwijspersoneel dat werkdruk te hoog vindt	Drenthe College: 39% Terra mbo: 47%
	Verplicht	Inschaling onderwijspersoneel LC-schaal	Drenthe College: 37,3% Terra mbo: 16,3%
	Verplicht	Cijfer van onderwijspersoneel dat de komende jaren graag bij instelling blijft werken	Drenthe College: 8,8 Terra mbo: 7,0

#### 7.4 Doelstelling 3.4: impuls onderzoek en innovatie

##### *Samenwerkingsverbanden onderzoek en innovatie*

Zoals aangegeven in hoofdstuk 2 maken Terra mbo en Drenthe College deel uit van het kennisecosysteem van de noordelijke regio, waarin de RUG, de hogescholen, de mbo-instellingen, overheden en bedrijven en instellingen intensief samenwerken aan de regionale transitie-opgaven, de emancipatie van de regio en het versterken van het blijfklimaat. De 4 regionale transitie-opgaven en de Kennisagenda Noord Nederland (KANN!) zijn hierbij leidend. De mbo-instellingen participeren als gelijkwaardige en volwaardige partners in dit kennisecosysteem, waarbij samenwerking voor de regio het uitgangspunt is.

Terra mbo en Drenthe College participeren in een groot aantal regionale samenwerkingsverbanden en zijn partner in campussen in Emmen (Greenwise Campus), Assen (Techhub Assen), Meppel (Regiocampus Meppel) en Groningen (Suikerterrein). Op elk van deze locaties realiseren we samen met andere kennisinstellingen, overheden en bedrijven een campus met een eigen profiel, waar onderwijs, onderzoek en innovatie, in nauwe samenwerking met alle partners, worden vormgegeven. Daarnaast hebben Terra en Drenthe College met NHL Stenden afspraken gemaakt over een

strategische samenwerkingsagenda. Deze samenwerkingsverbanden geven een impuls aan onderzoek en innovatie en dragen bij aan samenwerking tussen de practoraten van Terra mbo en Drenthe College met lectoraten van de hogescholen en het onderzoek van de RUG. Door de fusie zal DCTerra een sterkere positie innemen in het noordelijke kennisecosysteem, mede door de kansen die het groen-grijze profiel van DCTerra biedt.

#### *Practoraten*

We gebruiken practoraten om onderwijs, onderzoek en vraagstukken van bedrijven aan elkaar te koppelen. Onze studenten worden op deze manier verder uitgedaagd. Practoraten bevorderen praktijkgericht onderzoek en stellen docenten, studenten en het werkveld in staat om samen te werken aan het verbeteren van het onderwijs en het ontwikkelen van innovatieve oplossingen. Zij dragen daarnaast bij aan de verbetering van de onderwijskwaliteit door onderzoek te doen naar effectieve onderwijsmethoden, curriculumontwikkeling en didactiek. Practoraten versterken de verbinding met het werkveld en zorgen dat het onderwijs aansluit op actuele ontwikkelingen en behoeften van de arbeidsmarkt. Dit vergroot de relevantie van het onderwijs en de employability van studenten. Zij dragen bij aan de professionalisering van docenten. En ze stimuleren innovatie en vernieuwing in het mbo-onderwijs.

De keuze van practoraten komt logisch voort uit de Kennis Agenda Noord Nederland (KANN!) en de samenwerking met andere ROC's, hogescholen (lectoren) en de universiteit. Een voorbeeld daarvan is de Technologie&Zorg Academie, waarbij Drenthe College als founding father de practor in gezamenlijkheid met Noorderpoort en Alfa College verbindt met vele zorginstellingen en het hbo in de noordelijke regio.

#### *Excellentiemogelijkheden voor studenten*

Via excellentieprogramma's en de deelname aan Skills bieden we studenten de kans zich maximaal te ontwikkelen in een betekenisvolle leeromgeving.

#### **Waar staan we nu?**

##### *Samenwerkingsverbanden onderzoek en innovatie*

De samenwerkingsverbanden waarin Drenthe College en Terra mbo participeren zijn beschreven in paragraaf 2.3.

#### *Practoraten*

Op dit moment hebben Terra mbo en Drenthe College 4 practoraten. Drenthe College heeft de practoraten Zorg en (sensor)technologie en Waterstof in de Industrie. Terra mbo heeft de practoraten Natuurinclusieve landbouw en Ondernemend leren met en van SDG 's in het mbo. Daarnaast zijn er bij Terra mbo twee practoraten in ontwikkeling: Green is Art en the future of animal care and paraveterinary education (ACPE). We investeren in onderzoek waarbij we aansluiten bij de thema's uit de agenda's van RIS3 en KANN!. Inzet daarbij is te komen tot doorlopende onderzoeklijnen waarbij in elk geval lectoraten en practoraten samenwerken.

#### *Excellentiemogelijkheden voor studenten*

Binnen Terra mbo hebben studenten de mogelijkheid om deel te nemen aan diverse Skills wedstrijden. Daarnaast zijn er buiten de skills, zowel nationaal als internationaal, mogelijkheden om mee te doen aan wedstrijden. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de Agro Challenge, die jaarlijks wordt georganiseerd door EUROPEA International. Ook op o.a. het NK Ploegen en de landelijke challenge voedselverspilling is Terra vertegenwoordigd.

Het aanbod van Drenthe College op het gebied van excellentie bestaat, naast activiteiten op het gebied van internationalisering, uit de Topacademie en Skills. In de DC Topacademie kunnen alle studenten die dat willen, van ieder niveau en ieder leerjaar, werken aan hun persoonlijke ontwikkeling. De Topacademie bestaat uit masterclasses en werksessies. Centraal staan 21e eeuwse vaardigheden zoals samenwerken, communiceren, presenteren, netwerken, creativiteit en mediawijsheid. Buddy's zijn oud-studenten van de Topacademie die een jaar later medebegeleider worden van een leergroep. Per lichting (2 per jaar) zijn er circa 25 deelnemers. Drenthe College participeert ook in Skills Heroes. In de editie van 2022 hebben 23 studenten deelgenomen. Daarnaast zijn er excellentietrajecten in verschillende regio's. In samenwerking met de Hanzehogeschool Groningen wordt een leergang verzorgd voor docenten op het gebied van excellentie.

### ***Wat gaan we doen?***

We continueren de inzet op onderzoek en innovatie via de doorontwikkeling van de campussen en uitbreiding van het aantal practoraten.

### ***Ambities, maatregelen en indicatoren***

3.4 Impuls onderzoek en innovatie			
<b>Ambities</b>	DCTerra heeft in 2028 4 tot 7 practoraten. Bij de uitbreiding van het aantal practoraten wordt afgestemd met de DNA-partners, met NHL Stenden en met bedrijven en instellingen in de regio.  Toename van het aantal studenten dat meedoet aan Skills-wedstrijden.		
<b>Maatregelen</b>	<b>Soort</b>	<b>Maatregelen afkomstig uit de werkagenda/ stagepact</b>	<b>Maatregelen DCTerra</b>
	Verplicht	Intensivering van bestaande practoraten dan wel oprichting van nieuwe practoraten	Instellen van drie nieuwe practoraten, die aansluiten bij de vraagstukken en uitdagingen in onze regio en de KANNI-agenda én bij het profiel van DCTerra. Gedacht wordt aan een practoraat Emancipatie van de regio, een practoraat Hospitality, recreatie en duurzaam groen en een practoraat Eiwittransitie (bij voorkeur in samenwerking met de

			DNA-partners). Bij de uitbreiding van het aantal practoraten wordt afgestemd met de DNA-partners, met NHL Stenden en met bedrijven en instellingen in de regio. Uitgangspunt is dat de practoraten zo veel mogelijk aansluiten bij lectoraten.
	Pas toe/leg uit	Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden	Studenten actief informeren over de excellentiemogelijkheden zoals deelname aan Skills-wedstrijden, wat moet leiden tot een toename van het aantal studenten dat deelneemt
	Pas toe/leg uit	Vergroten van rol onderzoek en innovatie binnen de instelling	DCTerra draagt bij aan regionale ontwikkeling en kenniscirculatie door actief te participeren in maatschappelijke projecten en regionale ontwikkelingsagenda's. Per regio en per branche worden er afspraken gemaakt over bijdragen van DCTerra aan regionale agenda's en transitieopgaven. Dit leidt tot toename van het aantal regionale projecten waar DCTerra in participeert.
	Eigen	N.v.t.	(Door)ontwikkelen van de campussen in Emmen, Meppel, Assen en Groningen. Elke campus heeft een onderscheidend en op de regionale en lokale behoeften en opgaven (waaronder de RIS3-thema's) afgestemd aanbod aan onderwijs (vo, mbo en hbo en LLO), onderzoek en innovatie, dat samen met andere kennisinstellingen (waaronder de DNA-partners en hogescholen), overheden en bedrijven wordt vormgegeven.

	Eigen	N.v.t.	Met NHL Stenden worden de afspraken uit het Pact van Emmen (onderdeel van de samenwerkingsagenda Terra-Drenthe College-NHL Stenden; betreft het realiseren van doelen uit de samenwerkingsagenda in Greenwise Campus) uitgevoerd.
<b>Indicatoren</b>	<b>Soort</b>	<b>Indicator voor de analyse</b>	<b>Waarde nulmeting</b>
	Verplicht	Aantal lopende practoraten	Drenthe College: 2 Terra mbo: 2
	Verplicht	Aantal practoraten in oprichting	Drenthe College: 1 Terra mbo: 2



## 8. Begroting

In onderstaande begroting is aangegeven hoe Terra mbo en Drenthe College de aanvullende bekostiging voor de kwaliteitsagenda 2024-2027 willen besteden en hoe deze middelen verdeeld worden over de verschillende prioriteiten. Daarbij wordt ook aangegeven welke aanvullende middelen we voor deze prioriteiten inzetten.

Aansluitend bij de Regeling kwaliteitsafspraken worde de volgende kostenposten separaat vermeld:

- De kosten voor de maatregelen voor doelstelling 1.3, voor zover deze betrekking hebben op extra begeleiding van studenten in de basisberoepsopleiding;
- De kosten voor de maatregelen voor doelstelling 3.3, voor zover deze betrekking hebben op carrièreperspectief voor onderwijspersoneel;
- De kosten voor de maatregelen voor doelstelling 3.4, voor zover deze betrekking hebben op practoraten.

INDICATIEVE BEGROTING KWALITEITSAFSPRAKEN DRENTHE COLLEGE						
Budget vanuit de kwaliteitsafspraken:		€ 10.139.000	€ 9.919.000	€ 9.919.000	€ 9.919.000	€ 39.896.000
Verplichte thema's in de begroting	Doelstelling	2024	2025	2026	2027	Totaal
	1.3 Extra ondersteuning voor studenten in niveau 2	€ 2.416.000	€ 2.196.000	€ 2.196.000	€ 2.196.000	€ 9.004.000
	3.3 Carrièreperspectief onderwijspersoneel	€ 1.891.000	€ 1.891.000	€ 1.891.000	€ 1.891.000	€ 7.564.000
	3.4 Practoraten	€ 366.000	€ 366.000	€ 366.000	€ 366.000	€ 1.464.000
<b>Totalen</b>		<b>€ 4.673.000</b>	<b>€ 4.453.000</b>	<b>€ 4.453.000</b>	<b>€ 4.453.000</b>	<b>€ 18.032.000</b>
<b>Resteert te verdelen</b>		<b>€ 5.466.000</b>	<b>€ 5.466.000</b>	<b>€ 5.466.000</b>	<b>€ 5.466.000</b>	<b>€ 21.864.000</b>
<b>Prioriteit 1 - Kansengelijkheid</b>	1.1 Gelijkwaardigheid studenten	€ 402.000	€ 402.000	€ 402.000	€ 402.000	€ 1.608.000
	1.2 Studentenwelzijn	€ 213.000	€ 213.000	€ 213.000	€ 213.000	€ 852.000
	1.3 Overige maatregelen VSV	€ 781.000	€ 781.000	€ 781.000	€ 781.000	€ 3.124.000
	1.4 Doorstroom vo-mbo-hbo	€ 120.000	€ 120.000	€ 120.000	€ 120.000	€ 480.000
	1.5 Laaggeletterdheid	€ 297.000	€ 297.000	€ 297.000	€ 297.000	€ 1.188.000
<b>Subtotaal</b>		<b>€ 1.813.000</b>	<b>€ 1.813.000</b>	<b>€ 1.813.000</b>	<b>€ 1.813.000</b>	<b>€ 7.252.000</b>
<b>Prioriteit 2 - Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt</b>	2.1 Arbeidsmarktperspectief	€ 940.000	€ 907.000	€ 907.000	€ 907.000	€ 3.661.000
	2.2 Goede stageplekken	€ 1.203.000	€ 1.203.000	€ 1.203.000	€ 1.203.000	€ 4.812.000
	2.3 Bij- en omscholing, praktijkleren	€ 377.000	€ 377.000	€ 377.000	€ 377.000	€ 1.508.000
<b>Subtotaal</b>		<b>€ 2.520.000</b>	<b>€ 2.487.000</b>	<b>€ 2.487.000</b>	<b>€ 2.487.000</b>	<b>€ 9.961.000</b>
<b>Prioriteit 3 - Kwaliteit, onderzoek en innovatie</b>	3.1 Taal en rekenen	€ 275.000	€ 275.000	€ 275.000	€ 275.000	€ 1.100.000
	3.2 Burgerschap	€ 315.000	€ 348.000	€ 348.000	€ 348.000	€ 1.359.000
	3.3 Overige maatregelen carrièreperspectief	€ 190.000	€ 190.000	€ 190.000	€ 190.000	€ 760.000
	3.4 Overige maatregelen onderzoek en innovatie	€ 353.000	€ 353.000	€ 353.000	€ 353.000	€ 1.412.000
<b>Subtotaal</b>		<b>€ 1.133.000</b>	<b>€ 1.166.000</b>	<b>€ 1.166.000</b>	<b>€ 1.166.000</b>	<b>€ 4.631.000</b>
<b>Totaal verwachte kosten</b>		<b>€ 10.139.000</b>	<b>€ 9.919.000</b>	<b>€ 9.919.000</b>	<b>€ 9.919.000</b>	<b>€ 39.896.000</b>

Figuur 11 Indicatieve begroting Kwaliteitsafspraken Drenthe College

In de begrotingen van de kwaliteitsagenda's van Terra en Drenthe College komt tot uitdrukking dat de beide instellingen, gegeven hun startpositie, verschillende opgaven hebben om de ambities te realiseren. Daarom verschillen de percentages van middelen per doelstelling.

De middelen worden verdeeld over de onderwijsteams en de ondersteuning op basis van de reguliere allocatiesystematiek van Terra mbo en Drenthe College. In 2024 wordt een allocatiemodel voor DCTerra ontwikkeld.

## Addendum 1: Overzicht ambities, maatregelen en indicatoren

### Prioriteit 1. Bevorderen van kansengelijkheid

1.1 Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland			
<b>Ambities</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5% van alle eerstejaars studenten neemt in 2027 deel aan introductie-activiteiten</li> <li>• Alle studenten hebben vanaf 2025 een studentenkaart waarmee zij toegang hebben tot studentenvoorzieningen en studentenkortingen</li> <li>• Onze studenten krijgen de kans om internationale competenties te ontwikkelen en hebben een gelijke kans een internationale ervaring op te doen. Ambitie is dat in 2027 8% van de BOL-studenten deelneemt aan internationale activiteiten</li> </ul>		
<b>Maatregelen</b>	<b>Soort</b>	<b>Maatregelen afkomstig uit de werkagenda/ stagepact</b>	<b>Maatregelen DCTerra</b>
	Pas toe/Leg uit	Gelijkwaardig positioneren van het mbo en de mbo-studenten	Stimuleren van deelname van studenten van DCTerra aan introductieweken (o.a. Kei-week en studiestad Emmen).
	Pas toe/Leg uit	Creëren van een infrastructuur om studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen, te ondersteunen en begeleiden	Ondersteunen en begeleiden van studieverenigingen en het organiseren van activiteiten door studenten.
	Pas toe/Leg uit	Een fysieke studentenkaart introduceren	Onderzoek naar het invoeren van een studentenkaart waarmee studenten kunnen profiteren van de voordelen van het studentenleven.
	Pas toe/Leg uit	Afspraken maken met gemeenten en andere relevante partijen om mogelijk te maken dat studenten kunnen participeren in het studentenleven, met aandacht voor introductieweken en studentensport	Afspraken met de gemeenten van de 4 DCTerra regio's (Emmen, Groningen, Assen, Meppel) over het faciliteren van deelname van mbo studenten aan het studentenleven, toegang tot studentenvoorzieningen, studentenkortingen en studentenhuysvesting.
	Eigen	N.v.t.	Verwerven van de Erasmus+ accreditatie als

			DCTerra.
<b>Indicatoren</b>	<b>Soort</b>	<b>Indicator voor de analyse</b>	<b>Waarde nulmeting</b>
	Eigen	Aandeel BOL-studenten dat deelneemt aan internationale activiteiten	Drenthe College (2022): 3,1% Terra mbo (2022): 9,4%

<b>1.2 Veiligheid, welzijn en inclusie</b>			
<b>Ambities</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 85% van onze studenten voelt zich veilig op school in 2027</li> <li>• 80% van onze studenten voelt zich veilig op het leerbedrijf in 2027</li> <li>• In 2027 is het percentage studenten met een (zeer) slechte mentale gezondheid gedaald naar 20%</li> </ul>		
<b>Maatregelen</b>	<b>Soort</b>	<b>Maatregelen afkomstig uit de werkagenda/ stagepact</b>	<b>Maatregelen DCTerra</b>
	Pas toe/Leg uit	In gesprek gaan met studenten over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid om taboe te doorbreken	Stimuleren van de dialoog over veiligheid, mentaal welbevinden en inclusie. Dit doen we o.a. door het aanbieden van de scholing 'dialoog onder druk' aan het onderwijspersoneel.
	Pas toe/Leg uit	Uitbreiding sociaal veiligheidsplan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uitbreiden van het sociaal veiligheidsplan en professionaliseren van onze voorzieningen en protocollen zoals het pestprotocol, de ombudsman en de vertrouwenspersonen.</li> <li>• Intensiveren van de samenwerking met de politie, leerplicht, het jongerenwerk en de gemeenten op het gebied van sociale veiligheid.</li> <li>• Samenhangende aanpak van veiligheid, studentenwelzijn en inclusie worden gevat in o.a. een sociaal veiligheidsplan en diversiteitsbeleid</li> </ul>
	Pas toe/Leg uit	Aandacht, kennis en kunde in de ondersteuningsstructuur voor dreigende depressieve- of suïcidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten	Binnen DC wordt het SSC hiervoor benut en binnen Terra het SBC. Deze worden samengevoegd tot een centraal steunpunt om de ondersteuningsstructuur op een adequate wijze in te richten. Hierbij zijn de thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs

			leidend met daarin specifieke aandacht voor mentaal welbevinden.
	Pas toe/Leg uit	Aansluiten bij de bestaande integrale aanpak Gezonde School en de programma's Welbevinden op school en Helder op school	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intensiveren van de aanpak voor het stimuleren van een gezonde leefstijl en aansluiten bij het programma Gezonde School.</li> <li>• Uitbreiden Certificering Gezonde school met predikaten Relaties en seksualiteit en predikaat Welbevinden</li> </ul>
	Pas toe/Leg uit	Inzet op de vier thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs <sup>6</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inrichten van de ondersteuningsstructuur binnen DCTerra. Hierbij zijn de thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs leidend.</li> <li>• Bespreken van de gewenste begeleiding in de intake.</li> <li>• Professionaliseren van docenten en begeleiders op het gebied van veiligheid, mentaal welbevinden en inclusie.</li> </ul>
<b>Indicatoren</b>	<b>Soort</b>	<b>Indicator voor de analyse</b>	<b>Waarde nulmeting</b>
	Verplicht	Percentage studenten dat zich veilig voelt op de instelling	Drenthe College (2022): 82,1% Terra mbo (2022): 77%
	Verplicht	Percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf	Drenthe College: nog niet bekend Terra mbo: nog niet bekend <i>(nieuwe indicator, deze wordt op initiatief van OCW na het de fase van het opstellen van de kwaliteitsagenda's opgenomen in een bestand of nieuw meetinstrument)</i>
	Verplicht	Aandeel studenten met een (zeer) slechte mentale gezondheid	Drenthe College (NPO 2023): 24% Terra mbo (NPO 2023): 23%

<sup>6</sup> De Verbeteragenda passend onderwijs mbo (2020-2025) richt zich op 4 thema's: (1) de kennismaking met en het aanmeldproces bij de opleiding en de ouderbetrokkenheid, (2) de ondersteuning door onderwijsteams, (3) de samenwerking tussen het mbo, jeugdhulp en volwassenenzorg en (4) de begeleiding van studenten met een extra ondersteuningsbehoefte bij de beroepspraktijkvorming (BPV) en hun eerste stappen op de arbeidsmarkt.

1.3 Begeleiding en VSV						
Ambities	<ul style="list-style-type: none"> <li>VSV:</li> </ul>					
			DC	Terra	DCTerra	Ambitie 2027
	BOL	Entree	27,53%	35%	28,08%	30%
		2	13,10%	9,18%	12,42%	12%
		3	5,06%	3,37%	4,68%	5%
		4	4,25%	2,37%	3,58%	4%
	BBL	Entree	30%	0%	18,18%	19%
		2	12%	11,32%	11,82%	12%
		3	5%	5,63%	5,09%	6%
		4	10%	0%	9,04%	10%
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tenminste 55% van de studenten is positief over de begeleiding vanuit de school</li> <li>80% van de studenten (niveau 2 of hoger) heeft 1,5 jaar na afstuderen een baan van tenminste 12 uur per week</li> </ul>						
Maatregelen	Extra inzet op niveau 2. Deze kan bestaan uit:					
	<b>Soort</b>	<b>Maatregelen afkomstig uit de werkagenda/ stagepact</b>			<b>Maatregelen DCTerra</b>	
	Pas toe/Leg uit	Extra inzet van docenten ten behoeve van kleinere klassen			<ul style="list-style-type: none"> <li>Intensiveren van de begeleiding van kwetsbare studenten, met name in entree en niveau 2. Daarbij zetten we o.a. in op coaching op leervaardigheden en LOB-vaardigheden en begeleiding bij bpv.</li> <li>Sturen op de inzet van effectieve leertijd om potentiële uitval zo vroeg mogelijk te signaleren.</li> <li>Intensiveren van de inzet van jobcoaches en LOB-ers om studenten te begeleiden naar scholing of werk.</li> <li>Intensiveren van de nazorg, exitgesprekken voeren met alle uitstromende studenten en maatregelen nemen om hen te ondersteunen in de stap naar school of werk.</li> </ul>	
	Pas toe/Leg uit	Extra begeleiding in het onderwijs/bpv				
	Pas toe/Leg uit	Inzet op goede voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt				
	Pas toe/Leg uit	Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school				
	Pas toe/Leg uit	Nazorg bieden aan studenten die dat nodig hebben				
Pas toe/Leg uit	Voortzetten en uitbreiden van de bestaande vsv-aanpak. Maken van nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring i.s.m. gemeenten/RMC					

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Continueren van voorzieningen en programma's voor intensieve begeleiding, zoals Pitstop, Masterkans, STEF en D-chance.</li> <li>• Continueren van de gezamenlijke aanpak in het regionaal programma VSV-JIKP en formuleren van nieuwe doelen en samenwerkingsafspraken voor de komende planperiode om vsv te reduceren en uitvallers te begeleiden bij de terugkeer naar school.</li> </ul>
<b>Indicatoren</b>	<b>Soort</b>	<b>Indicator voor de analyse</b>	<b>Waarde nulmeting</b>
	Verplicht	De aantallen nieuwe voortijdig schoolverlaters per jaar (op instellingsniveau, opleidingsniveau en leerweg)	<p><b>Drenthe College: 6,78%</b></p> <p><u>BOL schooljaar 2021-2022</u></p> <p>Entree 27,53% 43 van 158                      Niveau 2 13,10% 99 van 743                      Niveau 3 5,06% 48 van 933                      Niveau 4 4,25% 115 van 2938</p> <p><u>BBL schooljaar 2021-2022</u></p> <p>Entree 30% 6 van 20                      Niveau 2 12% 36 van 300                      Niveau 3 5% 22 van 447                      Niveau 4 10% 18 van 180</p> <p><b>Terra mbo: 4,9%</b></p> <p><u>BOL schooljaar 2021-2022</u></p> <p>Entree 35% 7 van 20                      Niveau 2 9,18% 19 van 207                      Niveau 3 3,37% 11 van 326                      Niveau 4 2,37% 19 van 802</p> <p><u>BBL schooljaar 2021-2022</u></p> <p>Entree 0% 0 van 13                      Niveau 2 11,32% 12 van 106</p>

			Niveau 3 5,63%      8 van 142 Niveau 4 0%              0 van 19  <b>DCTerra (opstelsom van bovenstaande): 6,3%</b> <u>BOL schooljaar 2021-2022</u> Entree: 28,08%      50 van 178 Niveau 2: 12,42%      118 van 950 Niveau 3: 4,68%      59 van 1259 Niveau 4: 3,58%      134 van 3740  <u>BBL schooljaar 2021-2022</u> Entree: 18,18%      6 van 33 Niveau 2: 11,82%      48 van 406 Niveau 3: 5,09%      30 van 589 Niveau 4: 9,04%      18 van 199	
	Verplicht	Het aandeel uitstromers vanuit entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft (op instellingsniveau, opleidingsniveau en leerweg)	<u>Entree met werk:</u> Drenthe College:      34% Terra mbo:              100% **  <u>Niveau 2 met werk:</u> Drenthe College:      72% Terra mbo:              75%  ** Te geringe aantallen (<10) om te bepalen	
	Verplicht	Het aandeel studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding (op instellingsniveau en opleidingsniveau en naar wel/geen ondersteuningsbehoefte)*	Drenthe College:      53,9%  Terra mbo:              33,5%  *NB Zowel in de door het Ministerie beschikbaar gestelde dataset (DUO) als uit eigen informatie-systemen is (nu nog) geen uitsplitsing te maken op basis van wel/geen ondersteuningsbehoefte binnen de groep respondenten van de JOB.	
	<b>Drenthe College</b>	<b>% dat de begeleiding</b>	<b>% dat de</b>	<b>Aandeel tevreden over</b>

			goed vindt	begeleiding heel goed vindt	begeleiding
		Entree	34%	21%	55%
		Niveau 2	42%	15%	57%
		Niveau 3	42%	13%	55%
		Niveau 4	40%	13%	53%
	Terra	% dat de begeleiding goed vindt	% dat de begeleiding heel goed vindt	Aandeel tevreden over begeleiding	
	Entree	38%	10%	48%	
	Niveau 2	38%	9%	47%	
	Niveau 3	28%	4%	32%	
	Niveau 4	25%	3%	28%	

1.4 Aansluiting en doorstroom			
<b>Ambities</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• We breiden het aantal doorlopende leerroutes uit. Dat moet leiden tot een startersrendement van tenminste 84% in 2027</li> <li>• We breiden het aantal AD's uit en verbeteren ons bestaande aanbod.</li> <li>• Het studiesucces na 1 jaar hbo van onze mbo-doorstromers bedraagt tenminste 80% in 2027.</li> <li>• De doorstroom vmbo-mbo en mbo-hbo zit op het landelijk gemiddelde.</li> </ul>		
<b>Maatregelen</b>	<b>Soort</b>	<b>Maatregelen afkomstig uit de werkagenda/ stagepact</b>	<b>Maatregelen DCTerra</b>
	Pas toe/Leg uit	Maken van een opleidingsanalyse met partners in vo en ho	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elke regio voert in samenwerking met vo-instellingen een opleidingsanalyse uit en organiseert in samenwerking met vo-instellingen activiteiten die leerlingen ondersteunen bij hun opleidingskeuze.</li> <li>• Vervolg Portfolio-analyse: DC + Terra BreuerIntraval opgehaald bij partners (VO, MBO, HBO).</li> </ul>
	Pas toe/Leg uit	Met partners in het onderwijs zorgen dat leerlingen	Elke regio maakt afspraken met het vo over

		en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsonderwijs	informatieoverdracht en begeleiding bij de overstap naar DCTerra (bij voorkeur in DNA-verband).
	Pas toe/Leg uit	Aansluiting tussen onderwijsinstellingen (vo-mbo-ho) versterken door afstemming inhoud en inrichting onderwijsprogramma, met focus op opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven en waar studenten drempels ervaren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realiseren van doorlopende leerroutes voor vmbo GL naar zorg en techniek ('Zorg Lyceum' en 'Techniek Lyceum').</li> <li>• Verbreden de leerroute vmbo bb - niveau 2 naar techniek, economie en zorg.</li> <li>• Invoeren van een doorlopende leerroute vmbo kader - niveau 3.</li> <li>• Uitbreiden van het aantal doorlopende leerlijnen tussen vo en mbo, met focus op opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven en waar studenten drempels ervaren.</li> <li>• Op basis van een opleidingsanalyse die wordt uitgevoerd met het hbo stimuleren van de doorstroming naar het hbo, onder meer via doorlopende leerlijnen mbo-hbo, doorstroomkeuzedelen en inzet van mbo-docenten op het hbo en vice versa (o.a. gastlessen).</li> <li>• Samen met het hbo ontwikkelen van AD's, passend bij de regionale vraag. Samen met NHL Stenden vanaf het schooljaar 2024-2025 realiseren van drie nieuwe AD's realiseren, op het gebied van:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. hospitality/toerisme/food (inclusief koppeling grond/bodem)</li> <li>b. biobased/circulair ondernemerschap en</li> <li>c. engineering.</li> </ol> </li> </ul>
	Eigen	N.v.t.	Invoeren van een monitoringtool om alumni in het vervolgonderwijs te volgen, in samenwerking met de noordelijke hogescholen die zijn aangesloten bij

			het noordelijk overleg over doorstroom mbo-hbo (Van Hall Larenstein, Hanzehogeschool en NHL Stenden)
<b>Indicatoren</b>	<b>Soort</b>	<b>Indicator voor de analyse</b>	<b>Waarde nulmeting</b>
	Verplicht	Startersresultaat	Drenthe College: 83% Terra mbo: 80%
	Verplicht	Succes in het 1 <sup>e</sup> jaar hbo	Drenthe College: 81% Terra mbo: 73%

<b>1.5 Verminderen laaggeletterdheid</b>			
<b>Ambities</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>In 2027 wordt in iedere regio van DCTerra uitvoering gegeven aan meerjarige samenwerkingsafspraken met regionale partners rondom laaggeletterdheid en taal door participatie in regionale initiatieven</li> </ul>		
<b>Maatregelen</b>	<b>Soort</b>	<b>Maatregelen afkomstig uit de werkagenda/ stagepact</b>	<b>Maatregelen DCTerra</b>
	Pas toe/Leg uit	Deelname aan of medewerking verlenen aan het Nationaal Groeifondsproject LLO collectief	Verkennen van de mogelijkheden tot deelname aan Nationaal Groeifonds LLO. Op basis daarvan besluiten of een aanvraag wordt ingediend.
	Eigen	N.v.t.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Basisvaardigheden/Taal &amp; Rekenen inbedden in PDCA-cyclus</li> <li>Inrichten interne sturing via dashboard PowerBI</li> </ul>
<b>Indicatoren</b>	<b>Soort</b>	<b>Indicator voor de analyse</b>	<b>Waarde nulmeting</b>
	Eigen	Samenwerkingsafspraken met regionale partners over aanpak laaggeletterdheid	Drenthe College: nog geen Terra: nog geen

## Prioriteit 2. Versterking van de aansluiting Onderwijs-arbeidsmarkt

2.1 Stimuleren kansrijk opleiden			
<b>Ambities</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>In 2027 beschikken alle opleidingen over een representatieve Opleidings Advies Raad die minimaal 2 maal per jaar wordt geconsulteerd om af te stemmen met de sector.</li> <li>In 2027 waardeert gemiddeld 40% van de studenten de hulp van de school bij de keuze voor verder leren of werken als positief.</li> </ul>		
	Soort	Maatregelen afkomstig uit de werkagenda/ stagepact	Maatregelen DCTerra
	Verplicht	Extra fte voor LOB	Uitbreiding van de capaciteit voor LOB o.b.v. een te formuleren student/LOB-er-ratio.
		Meer en effectieve oriënterende beroeps- of bedrijfsbezoeken	Intensivering van LOB, met speciale aandacht voor kansarme en kwetsbare studenten en beroepen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, o.a. door samenwerking met het vo bij voorlichting, oriëntatieprogramma's, begeleiding bij het kiezen van een stage en beroep, uitbreiding van bedrijfsbezoeken, samenwerking met werkgevers en inzet van alumni en inzet van de door VHTO ontwikkelde Genderscan.
		Meer/beter begeleiden van studenten bij het kiezen van een stageplek en -richting	Ontwikkelen van uitgangspunten en een handreiking voor LOB aan de hand waarvan teams invulling geven aan LOB binnen de opleidingen.
		LOB bijscholingscursus of -training voor docenten loopbaanbegeleiders	Professionalisering van LOB-ers (LOB trainersteam en kenniskring LOB).
	Pas toe/leg uit	Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven	Elk team betreft het werkveld actief bij de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijs (o.a. samen ontwikkelen van leereenheden, good practices als Terra Practica).
Pas toe/leg uit	Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal	We stemmen binnen DNA de visie en aanpak op LOB onderling af om tot een eenduidige regionaal	

		staat	afgestemde aanpak te komen
	Pas toe/leg uit	Deelname aan het experiment van een domein overstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt	Verkennen van de deelname aan het experiment van een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt
	Pas toe/leg uit	Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau	DCTerra werkt zowel in DNA-verband (mbo-niveau) als binnen de Universiteit van het Noorden (noordelijke kennisinstellingen) de komende jaren verder aan de invulling van Kansrijk opleiden. Dat doen we bijvoorbeeld op gebied van innovatie door vraagstukken af te stemmen en de uitkomsten te implementeren binnen de opleidingen, die voor de maatschappelijke opgaven nodig zijn. Daarbij maken we gebruik van onze practoren en lectoren.
	Eigen	N.v.t.	Elke drie jaar in DNA-verband het onderwijsaanbod analyseren in het licht van de regionale transitie en opgaven. Op basis daarvan keuzes maken m.b.t. het opleidingsportfolio. Daarnaast evalueert elk team jaarlijks de verbinding met het werkveld. De uitkomsten worden opgenomen in het jaarlijks op te stellen teamplan
<b>Indicatoren</b>	<b>Soort</b>	<b>Indicator voor de analyse</b>	<b>Waarde nulmeting</b>
	Verplicht	Aandeel studenten dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken	Drenthe College: 37% Terra mbo: 22,5%
	Verplicht	Instroom studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven	Drenthe College (2021-2022): 1.649 Terra mbo (2021-2022): 579

Drenthe College	% dat de hulp goed vindt	% dat de hulp heel goed vindt	Aandeel positief over hulp
Entree	29%	22%	51%
Niveau 2	32%	13%	45%
Niveau 3	30%	8%	38%
Niveau 4	26%	7%	33%

JOB-enquête 2022 Het aandeel studenten van Drenthe College dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken (in percentages)

Terra	% dat de hulp goed vindt	% dat de hulp heel goed vindt	Aandeel positief over hulp
Entree	33%	19%	52%
Niveau 2	26%	7%	33%
Niveau 3	19%	3%	22%
Niveau 4	14%	2%	16%

JOB-enquête 2022 Het aandeel studenten van Terra dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken (in percentages)

2.2 Verbeteren stageplek en uitbannen stagediscriminatie			
<b>Ambities</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>In 2027 is gemiddeld 80% van de BOL studenten tevreden over de begeleiding tijdens stage vanuit de opleiding en het leerbedrijf.</li> <li>In 2027 is er een (regionaal) meldpunt stagediscriminatie ingericht en worden alle meldingen structureel geregistreerd en opgevolgd.</li> <li>In 2027 zijn er bij alle opleidingen die DCTerra aanbiedt 3 contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider.</li> <li>In 2027 is gemiddeld 85% van de BBL studenten tevreden over de begeleiding van het leerbedrijf.</li> </ul>		
<b>Maatregelen</b>	<b>Soort</b>	<b>Maatregelen afkomstig uit de werkagenda/ stagepact</b>	<b>Maatregelen DCTerra</b>
	Pas toe/leg uit	Goede link tussen LOB/ arbeidsmarktvoorbereiding en stages	Partnerships met bedrijven en instellingen met afspraken over stageplekken, stagebegeleiding en stagevergoedingen
	Pas toe/leg uit	Sociale normstelling rondom stagediscriminatie (visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten)	Formuleren van uitgangspunten voor BPV, aansluitend bij het Stagepact, en handreikingen voor teams over o.a. voorbereiding op de stages en stagebegeleiding.
	Pas toe/leg uit	Instellen toegankelijk, laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning voor student	Inrichten van een stagemeldpunt voor heel DCTerra en structureel opvolgen van alle meldingen.
	Pas toe/leg uit	Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie	Samen met onze DNA-partners maken we afspraken met het SBB over het opvolgen van meldingen van stagediscriminatie.

			We onderzoeken of we gebruik kunnen maken van laagdrempelige tools, zoals een app of chat, vergelijkbaar met het Alfa-college.
	Pas toe/leg uit	Meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan SBB	Meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan SBB
	Pas toe/leg uit	Stagematching bij eerste stage van BOL-studenten in jaar 1	Wij richten een pilot in op gebied van stagematching in samenwerking met het werkveld in 1 van de regio's.
	Pas toe/leg uit	3 contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen, op locatie leerbedrijf	Toewerken naar 3 contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen, waarvan minimaal één fysiek
	Verplicht	Professionaliseren stagebeleid en professionalisering stagebegeleiders o.a. om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan	Via de academie van DCTerra trainen we stagebegeleiders en werkplekbegeleiders in het (h)erkennen en aanpakken van stagediscriminatie en ongewenst gedrag.
	Verplicht	Studenten op de hoogte brengen van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden	Studenten op de hoogte brengen van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden.
<b>Indicatoren</b>	<b>Soort</b>	<b>Indicator voor de analyse</b>	<b>Waarde nulmeting</b>
	Verplicht	Percentage studenten dat tevreden is over begeleiding instelling tijdens stage (BOL)	Drenthe College: 41,7% Terra mbo: 26,3%
	Verplicht	Percentage studenten dat tevreden is over begeleiding leerbedrijf tijdens stage (BOL)	Drenthe College: 64,4% Terra mbo: 71,0%
	Verplicht	Percentage studenten dat tevreden is over begeleiding leerbedrijf (BBL)	Drenthe College: 71,1% Terra mbo: 80,1%
	Verplicht	Aantal meldingen op instelling over stagediscriminatie	Drenthe College: niet apart geregistreerd Terra mbo: 1 melding in 2022-2023

2.3 Uitbreiden LLO			
<b>Ambities</b>	We streven naar een stijging van het aantal deelnemers aan LLO activiteiten van jaarlijks 5%.		
<b>Maatregelen</b>	<b>Soort</b>	<b>Maatregelen afkomstig uit de werkagenda/ stagepact</b>	<b>Maatregelen DCTerra</b>
	Pas toe/leg uit	Vergroten van het aanbod en de bekendheid van bbl-opleidingen, met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven	Vergroten van het aanbod en de bekendheid van BBL-opleidingen, met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven.
	Pas toe/leg uit	Bbl-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen	We onderzoeken of er vrijstellingen mogelijk zijn voor onderdelen om de onderwijsduur te verkorten.
	Pas toe/leg uit	Bbl-aanbod expliciet bekend maken in de regio	We maken gebruik van onze communicatiekanalen, netwerken en overleg met het werkveld om BBL-aanbod onder de aandacht te brengen
	Pas toe/leg uit	Vergroten aanbod certificaat- gericht onderwijs leidend tot certificaten of praktijkverklaringen	Uitbreiden van het aantal certificeerbare eenheden (MBO-certificaat of MBO-verklaring) en derde leerweg trajecten, om met een flexibel onderwijsaanbod in te spelen op de scholingsbehoeften van werkenden en werkzoekenden en hun werkgevers.
	Pas toe/leg uit	Sluiten van regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en -aanbod goed op elkaar aan te sluiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In navolging van TerraNext met LLO-aanbod in het groene domein, hebben de 3 ROC's Drenthe College, Noorderpoort en Alfa-college DNA Next opgericht. Het aanbod voor om- en bijscholing wordt hierin regionaal gebundeld, gezamenlijk afgestemd en gepromoot binnen de regio.</li> <li>• Gezamenlijk ontwikkelen en aanbieden van LLO-aanbod binnen DNA-verband, aansluitend bij beroepen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven.</li> <li>• Participatie in de LLO-katalysator en gebruik van de subsidieregeling praktijkleren.</li> </ul>
Pas toe/leg uit	Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur, waaronder deelname aan de RMT, om begeleiding	Verbreiden van de aanpak van TerraStart naar andere branches, zoals bouw, techniek, horeca en	

		naar mbo-scholing mogelijk te maken	zorg en welzijn.
<b>Indicatoren</b>	<b>Soort</b>	<b>Indicator voor de analyse</b>	<b>Waarde nulmeting</b>
	Verplicht	Binnen welke opleidingsdomeinen en leerwegen zijn maatwerkopleidingen beschikbaar	De stand van zaken op deze indicatoren is inhoudelijk beschreven en toegelicht in hoofdstuk 6.3.
	Verplicht	Voor welke doelgroepen zijn maatwerkopleidingen beschikbaar	
	Verplicht	Op welke vlakken wordt maatwerk geboden, zoals onderwijsduur (verkorting voor mensen die al relevante leer- en werkervaring hebben) en organisatie van de opleiding (meerdere startmomenten, leren op bedrijfslocaties etc..)	
	Eigen	Aanbod LLO	Drenthe College: 50 cursussen Terra mbo: 81 cursussen
	Eigen	Aantal deelnemers LLO	Drenthe College: 398 Terra mbo: 12.500

### Prioriteit 3. Leren voor de toekomst

3.1 Verbeteren beheersing Nederlands en Rekenen			
<b>Ambities</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In 2027 heeft 85% van de gediplomeerde studenten een voldoende op het CE-Nederlands behaald.</li> <li>• In 2027 heeft 50% van de gediplomeerde studenten een voldoende eindcijfer voor Rekenen.</li> <li>• In 2027 is 55% van de studenten tevreden over de lessen Nederlands.</li> <li>• In 2027 is 50% van de studenten tevreden over de lessen Rekenen.</li> </ul>		
<b>Maatregelen</b>	<b>Soort</b>	<b>Maatregelen afkomstig uit de werkagenda/ stagepact</b>	<b>Maatregelen DCTerra</b>
	Pas toe/leg uit	Investeren in wegwerken corona-achterstanden van studenten die instromen vanuit het vo	Continueren van extra bijlessen of ondersteuningsmomenten om corona-achterstanden te beperken voor leerlingen die instromen uit het vo.
	Pas toe/leg uit	Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student, aangeboden met meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onderzoek naar integratie van het onderwijs in Nederlands en rekenen in de beroepsgerichte vakken</li> <li>• Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student aangeboden met meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau.</li> </ul>
	Pas toe/leg uit	Maatregelen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Breder toepassen van succesvolle regionale initiatieven op gebied van taal en rekenen.</li> <li>• Extra ondersteuning voor kwetsbare studenten op het gebied van taal en rekenen.</li> </ul>
	Pas toe/leg uit	Maatregelen om professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. Nederlands en rekenen te bevorderen (staat in de werkagenda mbo onder 3.3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vormen van DCTerra-brede vakgroepen per generiek vak, gericht op kennisdeling en ontwikkeling.</li> <li>• Professionaliseren van docenten Nederlands en rekenen. Aandachtspunt daarbij is de scholing van docenten Nederlands voor NT2-studenten.</li> </ul>
	Eigen	N.v.t.	Formuleren van instellingsbrede uitgangspunten op het gebied van Nederlands en rekenen, waarbij de

			focus ligt op instroom/aansluiting vanuit het vo, inbedding in de curricula van de beroepsgerichte vakken, begeleiding van kwetsbare studenten, examinering en de aansluiting op vervolgopleidingen. Op basis van deze uitgangspunten geven teams in hun teamplan aan hoe ze vormgeven aan de kwaliteitsverbetering van het onderwijs in Nederlands en rekenen.
	Eigen	N.v.t.	Sturen op de kwaliteit van Nederlands en rekenen via de PDCA-cyclus en teams sturingsinformatie geven over de kwaliteit van het onderwijs in Nederlands en rekenen.
<b>Indicatoren</b>	<b>Soort</b>	<b>Indicator voor de analyse</b>	<b>Waarde nulmeting</b>
	Verplicht	Percentage studenten dat positief is over lessen Nederlands	Drenthe College: 51,7% Terra mbo: 41,1%
	Verplicht	Percentage studenten dat positief is over lessen Rekenen	Drenthe College: 46,3% Terra mbo: 35,7%
	Verplicht	Percentage gediplomeerde studenten met voldoende NL-IE	Drenthe College: 99% (niveau 3, 2F) Terra mbo: 97% (niveau 3, 2F)
	Verplicht	Percentage gediplomeerde studenten met voldoende NL-CE	Drenthe College: 78% Niveau 2, 2F: 93% Niveau 3, 2F: 95% Niveau 3, 3F: 56% Niveau 4, 3F: 68%  Terra mbo: 84% Niveau 2, 2F: 90% Niveau 3, 2F: 91% Niveau 3, 3F: 75% Niveau 4, 3F: 78%
	Verplicht	Percentage gediplomeerde studenten met voldoende Rekenen (eindcijfer)	Drenthe College: 45,5% Niveau 2, 2F: 51% Niveau 3, 2F: 60%

			Niveau 3, 3F: 35%
			Niveau 4, 3F: 36%
			Terra mbo: 44%
			Niveau 2, 2F: 26%
			Niveau 3, 2F: 63%
			Niveau 3, 3F: 44%
			Niveau 4, 3F: 42%

3.2 Versterken burgerschap			
<b>Ambities</b>	<p>Het burgerschapsonderwijs is duurzaam verankerd in het curriculum. Burgerschap wordt zoveel mogelijk binnen de beroepscontext aangeboden. Studenten zijn tevreden over het burgerschapsonderwijs. Burgerschapsdocenten worden aangesteld op basis van het bekwaamheidsprofiel en zijn geschoold.</p> <p>In 2027 hebben we binnen DCTerra 15 docenten op het gebied van Burgerschap geschoold.</p>		
<b>Maatregelen</b>	<b>Soort</b>	<b>Maatregelen afkomstig uit de werkagenda/ stagepact</b>	<b>Maatregelen DCTerra</b>
	Pas toe/leg uit	Docenten aanstellen op basis van het bekwaamheidsprofiel. Bijscholing waar nodig	Aanstellen van docenten op basis van het bekwaamheidsprofiel.
	Pas toe/leg uit	Opleidingsachtergrond van docenten burgerschap volgen en bespreken met de ondernemingsraad	We bespreken 1x per jaar de opleidingsachtergrond van de docentenpopulatie burgerschap met de ondernemingsraad
	Pas toe/leg uit	Maatregelen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap (staat in de werkagenda onder 3.3)	Professionaliseren van docenten burgerschap via opleidingen en kennisdeling door inzet van de Academie.
	Eigen	N.v.t.	Ontwikkelen van instellingsbrede uitgangspunten en handreikingen voor teams, aan de hand waarvan zij invulling kunnen geven aan het burgerschapsonderwijs.
	Eigen	N.v.t.	Opnemen van burgerschap in de PDCA cyclus en eenduidig beschrijven van de werkwijze voor de

			onderbouwing van de inspanningsverplichting van teams op het gebied van burgerschapsonderwijs.
	Eigen	N.v.t.	Samenwerking binnen DNA-verband, om te leren van elkaars ervaringen met de ontwikkeling van burgerschap. Noorderpoort biedt daarbij ook de kennis en ervaring vanuit het Practoraat Burgerschap
<b>Indicatoren</b>	<b>Soort</b>	<b>Indicator voor de analyse</b>	<b>Waarde nulmeting</b>
	Verplicht	Percentage studenten dat positief is over lessen Burgerschap	Nog niet van toepassing

<b>3.3 Aantrekkelijk werkgeverschap</b>			
<b>Ambities</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In 2028 is de verhouding LB-LC-LD respectievelijk 58,5%, 40% en 1,5%*</li> <li>• Het aandeel OP dat de werkdruk te hoog vindt, ligt op of onder de landelijke benchmark</li> <li>• In 2027 ligt het oordeel van docenten over werkdruk en ontwikkelingsmogelijkheden op of boven de landelijke benchmark</li> <li>• In 2027 ligt het aandeel OBP op de landelijke benchmark</li> <li>• In 2027 ligt het oordeel van medewerkers over het hebben van professionele ruimte op of boven de benchmark</li> </ul> <p>*over het aandeel LD-docenten worden met de ondernemingsraden nadere afspraken gemaakt</p>		
	<b>Maatregelen</b>	<b>Soort</b>	<b>Maatregelen afkomstig uit de werkagenda/ stagepact</b>
	Verplicht	Ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen maken in samenspraak met de ondernemingsraad op de volgende thema's: Inschaling onderwijspersoneel Professionalisering onderwijspersoneel Werkdruk onderwijspersoneel Begeleiding van startend onderwijspersoneel	Over onderstaande thema's worden in samenspraak met de OR-en ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen opgesteld: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het beleid van DCTerra m.b.t. LB-LC en het ontwikkelprogramma om het aandeel LC-docenten te stimuleren. Harmoniseren van de procedures voor de benoeming tot LC-docent.</li> <li>• Uitbreiden van het professionaliseringsaanbod vanuit DCTerra academie en aanpassen van het aanbod o.b.v. periodieke inventarisatie van de</li> </ul>
	Verplicht	Onderdeel van het loopbaanbeleid vormen de kwaliteitscriteria voor doorstroom van docenten van LB naar LC en LD en de eventuele limiteringen aan de	

		aantallen die kunnen doorstromen en welke consequenties dit heeft voor het ontwikkelperspectief van docenten in verhouding tot het totale aantal onderwijsgeevenden/personeelsbestand in de instelling	ontwikkelbehoeften.
	Verplicht	Intensiveren van de inzet op zij-instromers in het aannamebeleid	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meerjarig ontwikkelprogramma voor teams en leidinggevenden op het gebied van teams als kern.</li> <li>• Harmonisatie van de aanpak van werkdruk en arbeidsomstandigheden, incl. opstellen van een RI&amp;E per locatie. Bij de aanpak zullen we de Workability index uit de cao mbo gebruiken. Als de uitkomsten daar aanleiding toe geven zullen we aanvullende maatregelen nemen.</li> <li>• Continueren van de begeleiding van startende docenten (introductieprogramma, buddies en scholing vanuit de opleidingsschool). Zij-instromers krijgen gedurende de periode dat ze werken aan hun PDG de ruimte geven om te studeren en worden geschoold op pedagogisch-didactisch gebied.</li> <li>• Aanpak van het lerarentekort door a. uitwisseling van docenten tussen vo en mbo, b. stimulering van zij-instroom, c. inzet van hybride docenten en d. een gezamenlijke aanpak in DNA-verband en met de noordelijke mbo's in de Noordelijke Onderwijsregio (DNA en Firda).</li> </ul>
	Eigen	N.v.t.	DCTerra ontwikkelt in 2024 een strategisch personeelsplan, dat tweejaarlijks wordt geactualiseerd. Daarin staat het opvangen van het effect van de dalende studentenaantallen op de formatie, de daling van aandeel OBP tot de landelijke benchmark en de aanpak van het lerarentekort centraal.
<b>Indicatoren</b>	<b>Soort</b>	<b>Indicator voor de analyse</b>	<b>Waarde nulmeting</b>
	Verplicht	Cijfer van onderwijspersoneel dat tevreden is over ontwikkelmogelijkheden	Drenthe College: 6,7 Terra mbo: 6,0

	Verplicht	Percentage onderwijspersoneel dat werkdruk te hoog vindt	Drenthe College: 39%	Terra mbo: 47%
	Verplicht	Inschaling onderwijspersoneel LC-schaal	Drenthe College: LB: 62,7% LC: 37,3% LD: 0%	Terra mbo: LB: 83,7% LC: 16,3% LD: 0%
	Verplicht	Cijfer van onderwijspersoneel dat de komende jaren graag bij instelling blijft werken	Drenthe College: 8,8	Terra mbo: 7,0

### 3.4 Impuls onderzoek en innovatie

<b>Ambities</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>DCTerra heeft in 2028 4 tot 7 practoraten. Bij de uitbreiding van het aantal practoraten wordt afgestemd met de DNA-partners, met NHL Stenden en met bedrijven en instellingen in de regio.</li> <li>Toename van het aantal studenten dat meedoet aan Skills-wedstrijden.</li> </ul>		
<b>Maatregelen</b>	<b>Soort</b>	<b>Maatregelen afkomstig uit de werkagenda/ stagepact</b>	<b>Maatregelen DCTerra</b>
	Verplicht	Intensivering van bestaande practoraten dan wel oprichting van nieuwe practoraten	Instellen van drie nieuwe practoraten, die aansluiten bij de vraagstukken en uitdagingen in onze regio en de KANN!-agenda én bij het profiel van DCTerra. Gedacht wordt aan een practoraat Emancipatie van de regio, een practoraat Hospitality, recreatie en duurzaam groen en een practoraat Eiwittransitie (bij voorkeur in samenwerking met de DNA-partners). Bij de uitbreiding van het aantal practoraten wordt afgestemd met de DNA-partners, met NHL Stenden en met bedrijven en instellingen in de regio. Uitgangspunt is dat de practoraten zo veel mogelijk aansluiten bij lectoraten.
	Pas toe/leg uit	Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden	Studenten actief informeren over de excellentiemogelijkheden zoals deelname aan Skills-wedstrijden, wat moet leiden tot een toename van het aantal studenten dat deelneemt
	Pas toe/leg uit	Vergroten van rol onderzoek en innovatie binnen de	DCTerra draagt bij aan regionale ontwikkeling en

		instelling	kenniscirculatie door actief te participeren in maatschappelijke projecten en regionale ontwikkelingsagenda's. Per regio en per branche worden er afspraken gemaakt over bijdragen van DCTerra aan regionale agenda's en transitieopgaven. Dit leidt tot toename van het aantal regionale projecten waar DCTerra in participeert.
	Eigen	N.v.t.	(Door)ontwikkelen van de campussen in Emmen, Meppel, Assen en Groningen. Elke campus heeft een onderscheidend en op de regionale en lokale behoeften en opgaven (waaronder de RIS3-thema's) afgestemd aanbod aan onderwijs (vo, mbo en hbo en LLO), onderzoek en innovatie, dat samen met andere kennisinstellingen (waaronder de DNA-partners en hogescholen), overheden en bedrijven wordt vormgegeven.
	Eigen	N.v.t.	Met NHL Stenden worden de afspraken uit het Pact van Emmen (onderdeel van de samenwerkingsagenda Terra-Drenthe College-NHL Stenden; betreft het realiseren van doelen uit de samenwerkingsagenda in Greenwise Campus) uitgevoerd.
<b>Indicatoren</b>	<b>Soort</b>	<b>Indicator voor de analyse</b>	<b>Waarde nulmeting</b>
	Verplicht	Aantal lopende practoraten	Drenthe College: 2 Terra mbo: 2
	Verplicht	Aantal practoraten in oprichting	Drenthe College: 1 Terra mbo: 2

## Addendum 2: Overzicht samenwerkingen

Overzicht samenwerkingsverbanden		
Naam/partner(s)	Doel van de samenwerking	Relatie prioriteit/doelstelling Kwaliteitsagenda
Europea International Europea Nederland	Europea bevordert (inter)nationale contacten en uitwisseling tussen scholen voor groen onderwijs	1.1 Terra benut al vele jaren de samenwerking voor haar internationaliseringsactiviteiten
Carrefour Européen	Europees netwerk voor land- en tuinbouwonderwijs dat sinds 1988 bestaat waarin onder andere leerlingen, docenten en kennis- en opleidingservaringen worden uitgewisseld en gezamenlijk wordt nagedacht over de toekomst van Europees groen onderwijs.	1.1 Terra maakt al vele jaren gebruik van dit netwerk voor haar internationaliserings-activiteiten
btg Voedsel, Groen en Gastvrijheid (VGG)	Behartigt de sectorale belangen van de aangesloten onderwijsinstellingen en biedt een platform voor kennisdeling, netwerken en samenwerking met als doel om de kwaliteit en de uitvoerbaarheid van het beroepsonderwijs te verhogen.	2.1, 2.2, 2.3 en 3.4 Samenwerken aan innovatief en toekomstgericht onderwijs dat optimaal aansluit op de arbeidsmarkt en het vervolgonderwijs
GroenPact: 80 organisaties afkomstig uit onderwijs, bedrijfsleven en overheid	We staan voor grote opgaven rond klimaat, natuur en water. Met transities in landelijke én stedelijke gebieden. In het water en bodemsysteem, het voedselsysteem, in het systeem van productie en onderwijs en zorgt dat dit onderwijs een consumptie en in de natuur en leefomgeving. Met Groenpact werken we aan oplossingen en zoeken we de verbinding.	1.4, 2.1 en 3.4 GroenPact richt zich op het versterken van de kwaliteit van het groene onderwijs en zorgt dat dit onderwijs een sterke en herkenbare positie behoud. Binnen de brede Groenpact aanpak zijn er 4 versnellings-programma's ontwikkeld: arbeidsmarkt, kennisdeling, digitalisering & technologisering en internationalisering.
Groene Tafel: alle groene onderwijsinstellingen – van vmbo, mbo, hbo tot universiteit	Belangenbehartiging van de gezamenlijke groene kennisinstellingen bij de overheid en belangenbehartiging bij en overleg met het bedrijfsleven.	
Connect Groen: AOC's, ROC's met groen (v)mbo en de Vereniging Buitengewoon Groen.	Een netwerk voor kennisdeling en overleg over onderwerpen die specifiek zijn voor het (v)mbo-groen en die niet aan de orde komen binnen MBO-Raad, VO-raad, Groene Tafel, Groenpact of andere organisaties.	
Groene Norm: alle AOC's zijn deelnemer	Stichting Groene Norm is leverancier van examenproducten van en voor groen vmbo en mbo. Door samen met het bedrijfsleven	3.4 Impuls onderzoek en innovatie

	examenproducten te ontwikkelen, bundelt Groene Norm innovatiekracht.	
CIV Groen	Stichting voor de samenwerking van ondernemers, de groene mbo-onderwijsinstellingen en de overheid op het gebied van praktijkinnovatie, arbeidsmarkt en onderwijsvernieuwing	2.1 Kiezen voor kansrijke beroepen en 3.4 Impuls onderzoek en innovatie
Groen Consortium: samenwerkingsverband tussen 6 opleidingscentra met groen (v)mbo en Aeres Hogeschool Wageningen	Opleiden van toekomstige vakdocenten voor het groene onderwijs in een authentieke beroepssituatie.	3.3 Aantrekkelijk werkgeverschap: vanuit authentieke beroepssituaties leggen studenten de verbinding met (innovatieve) inzichten uit het instituutscurriculum. Daarmee wordt diepgaand en duurzaam leren bevorderd en worden studenten gestimuleerd een bijdrage te leveren aan schoolontwikkeling. Daarnaast is onderdompeling op de werkplek bij uitstek de manier om te ontdekken wat het beroep precies inhoudt en leert de student als aankomend professional deel uit te leren maken van een professionele (leer)gemeenschap.
Landelijk Overleg Loonwerkdocenten (LOL): AOC's samen met branchevereniging Cumela	Bijhouden van en ontwikkelen nieuwe vakkennis door loonwerkdocenten	3.3 Aantrekkelijk werkgeverschap: bijscholing
DNA: 3 ROC's Drenthe College, Noorderpoort en Alfa College (incl. AOC Terra)	Intensieve samenwerking tussen 3 ROC's in Noordoost-Nederland voor een sterke, vitale, geëmancipeerde regio via toekomstbestendig en bereikbaar beroepsonderwijs langs de lijnen van de regionale transitie uit RIS3	2.3 Positionering DNA Next als aanbieder van LLO-activiteiten in onze regio ter ondersteuning van de beweging om samen op te trekken op LLO-vlak 3.3 Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk <i>*DNA samenwerking is dusdanig veelomvattend dat de meeste doelen uit de werkagenda er mee gediend worden.</i>

Universiteit van het Noorden: samenwerkingsverband van mbo, hbo en wo uit de 3 noordelijke provincies	Met de Universiteit van het Noorden willen de aangesloten kennisinstellingen een boost geven aan de brede welvaart in Noord-Nederland en de transities zoals geformuleerd in de Kennisagenda. Dit wordt gerealiseerd door het slim gebruik maken van elkaars campus faciliteiten, het toegankelijk maken van elkaars onderwijs, hybride onderzoeksgroepen en het stimuleren van ondernemerschap.	2.1 Kiezen voor kansrijke beroepen en 3.4 Impuls onderzoek en innovatie
Konnect: noordelijke kennisinstellingen met eerstelijns organisaties	Doel is om mkb-bedrijven effectiever te laten samenwerken met kennis- en onderwijsinstellingen voor meer innovatie in de noordelijke regio. Zo bouwen we mee aan een sterk innovatie-ecosysteem.	3.4 Impuls onderzoek en innovatie
Het Noorden Leert Door: VNO-NCW MKB Noord, alle 8 noordelijke mbo-instellingen en de noordelijke arbeidsmarktregio's	De noordelijke ROC's werken samen om zich in te zetten voor bij- en omscholing van werkenden en werkzoekenden	2.3 Uitbreiden LLO
Agroagenda Noord-Nederland: platform bestaande uit groene kennisinstellingen, agrarische bedrijven, natuurverenigingen en overheidsorganisaties uit Noord-Nederland	De partijen in de AgroAgenda werken allen op hun manier aan Top-Voedsel uit een Rijk Landschap. Dat gebeurt bijvoorbeeld via programma's als 'On the way tot planet proof' of 'Fascinating' gericht op de eiwittransitie en klimaatopgave en via tal van kennisdeelprogramma's zoals 'Boeren meten water' of van 'kennis naar kunde'.	2.1 Kiezen voor kansrijke beroepen en 3.4 Impuls onderzoek en innovatie
Kennisconsortium Bodem: noordelijke groene kennisinstellingen, bedrijven en Regio Deal Zuidoost Friesland	In samenwerkingsverband opdoen van kennis over een biodiverse bodem die een positieve bijdrage levert aan het klimaat, de agrarische producten, bouwmaterialen en positieve humane gezondheid.	2.1 Kiezen voor kansrijke beroepen en 3.4 Impuls onderzoek en innovatie
Stichting Innovatie Veenkoloniën: Keten- en gebiedspartijen, onderzoek, onderwijs en overheden	Samen werken we aan toekomstbestendige landbouw met een gezond verdienvermogen in het Veenkoloniale gebied	3.4 Impuls onderzoek en innovatie: uitvoeren van projecten
Gebiedscoöperatie Zuidwest Drenthe	Op verschillende maatschappelijke thema's (zoals Agro&Food, landbouwontwikkeling en circulaire economie) voert Terra projecten uit met de Gebiedscoöperatie waarbij wordt samengewerkt met het regionale bedrijfsleven	3.4 Impuls onderzoek en innovatie: uitvoeren van projecten

Groene Hotspot: Terra mbo, Aeres mbo en branchevereniging VHG	Doel is om kennis uit te wisselen, door een community te creëren waar iedereen een bijdrage kan leveren aan actuele thema's en vraagstukken in de groene leefomgeving, zoals: biodiversiteit, waterbeheersing, enz. Daarnaast is de hotspot bij uitstek de plek waar vraag en aanbod rondom werk, stage, opleidingen en cursussen bij elkaar kunnen worden gebracht.	2.1 Kiezen voor kansrijke beroepen 2.2 Verbeteren stageplek en uitbannen stagediscriminatie 2.3 Uitbreiden LLO 3.4 Impuls onderzoek en innovatie
Noordelijk Innovatielab Circulaire Economie (NICE) en Fieldlab Circulair Ondernemen	Doel is de transitie naar een circulaire economie te versnellen, een economie waarin grondstoffen en energie op een zo hoogwaardig mogelijke manier worden hergebruikt.	2.1 Kiezen voor kansrijke beroepen en 3.4 Impuls onderzoek en innovatie
Terra Practica: overeenkomsten met 60+ ondernemers uit de regio	Voor de uitvoering van praktijkcomponenten van de opleiding heeft Terra met meer dan 60 ondernemers uit de regio een overeenkomst gesloten om gebruik te kunnen maken van hun kennis (als instructeur) en/of locatie en materialen.	2.1 Kiezen voor kansrijke beroepen en 3.4 Impuls onderzoek en innovatie
Opleidings Advies Raden (OAR): Elke beroepsopleiding binnen Terra heeft een eigen OAR met een representatieve vertegenwoordiging van de sector/ beroepenveld.	Structureel georganiseerde uitwisseling en advisering tussen opleidingsdirecteur en onderwijsteams en de sector.	2.1 Kiezen voor kansrijke beroepen 2.2 Verbeteren stageplek en uitbannen stagediscriminatie 2.3 Uitbreiden LLO
Regio Deal Natuurinclusieve Landbouw Noord-Nederland: agrariërs, inwoners, landbouw- en natuurorganisaties, kennis-instellingen, maatschappelijke organisaties, de provincies Groningen, Fryslân en Drenthe en het Rijk werken in 8 gebieden samen aan een landbouw die in balans is met de omgeving.	In acht proefgebieden in Groningen, Fryslân en Drenthe wordt gewerkt aan de verbetering van de biodiversiteit, bodemkwaliteit, leefbaarheid en het landschap.	2.1 Kiezen voor kansrijke beroepen en 3.4 Impuls onderzoek en innovatie: in het bijzonder heeft Terra een practoraat Natuurinclusieve landbouw. Dat hiervan deel uit maakt.
School als Wijk (SAW): 4 mbo-instellingen in de provincie Groningen samen met de gemeente Groningen	Op alle mbo-locaties van de vier mbo-instellingen in de provincie Groningen zijn hulpverleners aanwezig, die studenten adviseren, ondersteunen of doorverwijzen.	1.2 en 1.3 Doordat er vaste hulpverleners in de school aanwezig zijn, is de drempel voor jongeren laag om advies of hulp te vragen, worden zij vroegtijdig geholpen of

		doorverwezen en worden ernstiger problemen, langdurig schoolverzuim en voortijdig schoolverlaten voorkomen. Preventie is dan ook de belangrijkste inzet van School als Wijk.
Potato Valley / Agrofoodcluster: noordelijke groene kennisinstellingen, onderzoeksinstituten, overheden en bedrijfsleven	Het genereren, ontwikkelen en delen van hoogwaardige kennis met betrekking tot het totale poot aardappel-akkerbouwsysteem. Dit om belangrijke innovaties te bevorderen voor het ontwikkelen en realiseren van een economisch vitale kringlooplandbouw in de noordelijke kleischil. Hierbij werken ondernemers, onderzoek, onderwijs én overheid intensief met elkaar samen.	3.4 Impuls onderzoek en innovatie
Pact van Drenthe	Samenwerkingsagenda Terra, Drenthe College en NHL Stenden Hogeschool met als doel samen te werken naar een breed palet van (groen) onderwijs, doorstroomonderwijs van vmbo naar mbo naar hbo en onderwijs dat ook volwassenen in staat stelt zich een leven lang te blijven ontwikkelen.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gelijkwaardige behandeling van alle studenten</li> <li>1.4 Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom.</li> <li>2.</li> <li>2.1 Kiezen voor kansrijke beroepen</li> <li>2.3 Uitbreiden LLO</li> <li>3.4 Impuls onderzoek en innovatie</li> </ol>
Samenwerkingsovereenkomst SBB & DC	Passend bij de strategische pijlers van Drenthe College en de wettelijke taken van SBB werken we aan de doelstellingen die aansluiten op de ambities van de werkagenda MBO.	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding</li> <li>2.1 Kiezen voor kansrijke beroepen</li> <li>2.2 Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte. Stagediscriminatie wordt uitgebannen en studenten krijgen een passende vergoeding</li> <li>2.3 Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio</li> </ol>

		3.4 Impuls onderzoek en innovatie
Techhub Assen	TechHub Assen is een initiatief van Drenthe College en de Hanzehogeschool. Ondernemers kunnen bij de TechHub in Assen gebruik maken van de maakfaciliteiten van de Innovatiewerkplaats. Daar vindt ook de verbinding plaats met het onderwijs (Drenthe College en Hanzehogeschool), door studenten, docent-onderzoekers, lectoraten/practoraten en specialisten te koppelen aan het project. Dit levert praktijkcases en -opdrachten op voor het onderwijs en een bijdrage aan kennisopbouw binnen de TechHub.	2.1 Kiezen voor kansrijke beroepen 3.4 Impuls onderzoek en innovatie
Technologie & Zorgacademie Drenthe (TZA)	De Technologie en Zorgacademie Drenthe laat studenten en professionals op een innovatieve, veelzijdige en inspirerende manier kennis maken met de mogelijkheden van technologie om prettiger, veiliger en zelfstandiger te leven. De grondleggers van TZA Drenthe zijn Drenthe College, gemeente Assen, Interzorg, Wilhelmina Ziekenhuis Assen, Visio, Cosis, Vanboeijen, Icare, Tangenborgh, Zorggroep Drenthe, Actium, gemeente Emmen, Hanzehogeschool, NHL Stenden, Noorderpoort, Alfa-college, De Westerkim, Derkshoes, ZZWD en Accolade Zorg.	2.1 Kiezen voor kansrijke beroepen 3.4 Impuls onderzoek en innovatie
RIF Hospitality Hubs Drenthe	RIF Hospitality Hubs Drenthe zorgt voor innovatie in het hospitality onderwijs. Het moet er uiteindelijk voor zorgen dat voldoende goed gekwalificeerd personeel beschikbaar is voor Drentse bedrijven in de gastvrijheidssector	2.1 Kiezen voor kansrijke beroepen 3.4 Impuls onderzoek en innovatie
PRO Emmen en Drenthe College samenwerkingsovereenkomst voor leerlingen in Entree-onderwijs	Met deze samenwerking willen beide onderwijsinstellingen leerlingen van PRO Emmen een goede aansluiting bieden op Entree-onderwijs bij Drenthe College.  Door de samenwerking krijgen leerlingen van PRO Emmen de mogelijkheid om naast hun reguliere lessen, twee jaar lang een Entree-opleiding in samenwerking met Drenthe College te volgen (de opleiding bij PRO Emmen en de examens bij Drenthe College). Met een Entree-diploma kunnen de jongeren doorstromen naar een mbo-opleiding niveau 2 of uitstromen naar een baan.	1.3 Versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding

Samenwerking STODT - Emmen	De lokale metaalbedrijven in de regio Zuid- en Oost Drenthe (Dutch TechZone), Bedrijfsvakschool Techniek Drenthe (BVT), RTC Hardenberg en het mbo techniek onderwijs van Drenthe College in Emmen hebben een grote stap gezet: er is een ambitieus plan gemaakt om een mbo-4 opleiding te bieden voor toekomstige vakmensen. Dit betekent dat er nu een doorlopende leerlijn gevolgd kan worden, als aanvulling op de bestaande opleidingen op niveau 2 en 3.	1.4 Versterken van de beroepsgerichte route 2.1 Kiezen voor kansrijke beroepen
Samenwerking tussen Drenthe College en Dr. Nassau College Assen onderwijs aan jonge nieuwkomers	Drenthe College (DC) Assen en de Internationale Schakelklas (ISK) Assen hebben een samenwerkingsovereenkomst ondertekend om de onderwijs en bij de stap van school naar werk jongeren tussen de 16 en 18 jaar, die momenteel op de wachtlijst van of vervolgopleiding de ISK staan, op een passende manier te helpen. Deze samenwerking stelt zich ten doel om deze jongeren een passend onderwijstraject te bieden binnen het Middelbaar Beroepsonderwijs (MBO).	1.3 Versterken van de begeleiding in het
Gezamenlijke aanpak Stagepact	Drenthe College bundelt de krachten met Noorderpoort College, Alfa College, Deltion College, Firda, Cibap Vakschool voor Vormgeving, Landstede MBO, ROC Menso Alting en de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) voor een gezamenlijk initiatief: het Stagepact.	2.2 Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte. Stagediscriminatie wordt uitgebannen en studenten krijgen een passende vergoeding
Zorgaanbieder Treant en mbo-scholen Drenthe College, Noorderpoort en Alfa-college werken samen.	Zorgaanbieder Treant en mbo-scholen Drenthe College, Noorderpoort en Alfa-college werken samen aan een antwoord op het toenemende tekort aan zorgmedewerkers. De basis van de samenwerking bestaat uit het creëren van mogelijkheden om breed en onconventioneel op te leiden vanuit vitaliteit en duurzaamheid	2.1 Kiezen voor kansrijke beroepen

<p>Drenthe College is per 13 april 2023 officieel toegetreden tot de School of Education (SoE); een samenwerkingsverband tussen lerarenopleidingen en scholen uit het vo in Noord-Nederland.</p>	<p>Een School of Education is samenwerkingsverband dat voor studenten van de lerarenopleiding een goede aansluiting tussen hun opleiding en de onderwijspraktijk wil realiseren. Het ministerie van OCW onderkent de waarde van een dergelijke ketensamenwerking en heeft uitgesproken dat elke school moet aansluiten bij een dergelijk samenwerkingsverband. Hiermee wordt een bijdrage geleverd aan een duurzame impuls voor het opleiden van leraren en docenten en de aantrekkelijkheid van het beroep.</p>	<p>3.3 Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk.</p>
<p>IT Hub</p>	<p>Voor studenten van Alfa-college en Drenthe College is de IT Hub dé community waar zij samenwerken aan vraagstukken uit het bedrijfsleven. Het is een inspirerende omgeving, van alle gemakken voorzien, waar zij medestudenten ontmoeten, maar ook interessante minoren en webinars volgen. Bedrijven, (zorg)instellingen en publieke organisaties versterken in de IT Hub de innovatiekracht in de regio, maken grote stappen van analoog naar digitaal en bouwen elke dag aan de IT community in de regio.</p>	<p>2.1 Kiezen voor kansrijke beroepen 3.4 Impuls onderzoek en innovatie</p>
<p>Wildlands Horeca Academy</p>	<p>Samenwerking met UWV, Menso en gemeente Coevorden met als doel van de academie om deelnemers te voorzien van de nodige vaardigheden om hun carrière in de horeca bij Wildlands een vliegende start te geven.</p>	<p>1.3 Versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding  2.1 Kiezen voor kansrijke beroepen</p>

Traject Oriëntatie & Schakelen	<p>Het Traject Oriëntatie &amp; Schakelen (O&amp;S) is een collectieve aanpak van Drenthe College, RMC Noord- en Midden Drenthe, Samenwerkingsverband Passend Onderwijs VO en Werkplein Drentse of vervolgopleiding. Aa waarbinnen jongeren hun individuele stappen zetten richting het mbo. Via het Schakelaanbod (Traject O&amp;S) kunnen thuiszitters of dreigende mbo thuiszitters sneller en met meer succes kansen de overstap naar het mbo maken. De plusvoorziening biedt een tussentraject op maat.</p> <p>Dit traject betreft een gericht aanbod voor alle jongeren die (nog) niet, of niet meer, passen binnen een reguliere inschrijving en toegeleid moeten worden naar een (nieuwe) kwalificerende beroepsroute.</p>	<p>1.3 Versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding</p>
Samen leren werkt	<p><i>Samen leren werkt</i></p> <p>Samen met Menso (de gemeente Emmen) en de Emco-groep is het traject 'Samen leren werkt' gestart. Het gaat om een mbo-2 opleiding of Facilitair medewerker die in het werkveld wordt gevolgd. De opleiding is bedoeld voor mensen zonder startkwalificatie en met een afstand tot de arbeidsmarkt.</p>	<p>1.3 Versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding</p>