**BIJLAGE 1**

**Kijkwijzer *OSG De Meergronden – Thema: evaluatie ingezet beleid ter verbetering onderwijskwaliteit SAMENVATTING***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kenmerken** | **Indicatoren** |  |
| Sturing | - manager heeft een visie op onderwijskwaliteit  - manager vertaalt samen met zijn/haar team deze visie in kwaliteitseisen resulterend in een plan van aanpak  - manager weet hoe team en individuele docenten functioneren mbt onderstaande kenmerken  - manager maakt afspraken met team en/of individuele docenten over gewenste opbrengsten  - manager controleert of afspraken worden nagekomen | De manager weet wat hij/zij wil en deelt dit voldoende met het docententeam. Jaarlijks maakt de TL een activiteitenplan, dit wordt met het team besproken.  TL’s vwo bb is kritischer over de wijze waarop hij dit deelt met zijn team. Dit heeft te maken met feit dat TL bb pas 1,5 jaar in dienst is en een ‘verwaarloosd’ team aantrof waar veel moet gebeuren. Deze TL is ook niet betrokken geweest bij het opstellen van het plan van aanpak vwo in 2009.  TL vmbo-tl steekt nadrukkelijk in op bespreken cijfermatige opbrengsten, maar wil meer lesbezoeken afleggen.  TL’s zijn goed op de hoogte van het functioneren van team en individuen. Zij menen goede afspraken te maken over gewenste opbrengsten en deze ook te controleren. TL vwo bb meent dat hij dit meer SMART kan doen en ook nog beter kan monitoren. |
| Didactische kwaliteit | - docent maakt effectief gebruik van lestijd (streven 80% vd tijd wordt besteed aan leren)  - docent daagt leerling tijdens de les uit tot (kritisch) denken over de leerstof  - docent daagt leerling tijdens de les uit tot (kritisch) denken over zijn/haar leerproces  - docent houdt in de les rekening met wat de ene leerling wel en de andere niet kan  - docent checkt tussentijds of aan het einde van de les wat leerling heeft geleerd  - docent checkt of lesdoel is behaald | Over het algemeen zijn de TL’s niet tevreden over de didactische kwaliteit. Docenten dagen leerlingen onvoldoende uit tot kritisch denken. Er wordt niet of weinig gedifferentieerd in niveau. Het checken van hetgeen er is geleerd beperkt zich veelal tot overhoren of controle van het huiswerk. Lesdoelen worden onvoldoende vooraf omschreven.  Opmerkelijk is dat in de onderbouw van zowel vwo als tl meer positieve punten worden gesignaleerd. Dit heeft te maken met het nieuwe onderwijs in jaar 1 waar samenwerkend leren en reflectie belangrijke pijlers zijn.  In de heterogene onderbouw tl wordt wel getracht leerlingen uit te dagen op de verschillende doorstroomniveaus (kbl, tl, havo), maar er is twijfel of er wel op uniforme wijze wordt gedetermineerd. |
| Pedagogische kwaliteit | - docent ‘kent’ zijn/haar leerlingen  - docent zorgt voor klimaat waarin leerling tot presteren komt  - docent laat blijken hoge verwachtingen te koesteren  - docent stelt eisen  - docent houdt leerlingen aan regels en afspraken (deadlines)  - docent maakt leerling medeverantwoordelijk voor leeropbrengst | De Meergronden is van oudsher sterk in de pedagogiek. Dit zie je ook terug in de zelfevaluatie op dit punt. Docenten kennen hun leerlingen en zien ze staan. In de klassen heerst over het algemeen een veilig en prettig klimaat.  Het uitspreken van hoge verwachtingen is geen gemeengoed, dat is afhankelijk van de docent. Eisen stellen is lang geen onderdeel van de schoolcultuur geweest, dat leidt nu ook tot een wisselend beeld, zo te zien tussen onderbouw en bovenbouw en tussen oudere generatie en de jongere docent.  Leerlingen aan regels en afspraken houden en medeverantwoordelijk maken: hier speelt hetzelfde fenomeen mbt de schoolcultuur. |
| Kwaliteit toetsing | - docent maakt toetsen die een voorspellende waarde hebben voor de schoolloopbaan van de leerling  - docent maakt schoolexamens die een voorspellende waarde hebben voor het resultaat van het centraal examen  - docent geeft toetsen inclusief normering die samen met collega zijn gemaakt (vier ogen principe)  - docent draagt in toetsing en pta zorg voor examengericht taalgebruik  - docent bespreekt toets met leerling(en) en geeft constructieve feedback | Op vrijwel alle punten is beweging gaande. De TL vmbo-tl heeft het afgelopen jaar sterk gestuurd op het verbeteren van de toetsen en is ook positiever in zijn beoordeling. Op het vwo zijn zorgen, met name over de voorspellende waarde van de toetsen. Bij alle afdelingen wordt getwijfeld over de kwaliteit van de bespreking vooraf en feedback. |
| Professionele houding | - docent houdt zich aan regels en afspraken (deadlines)  - docent spreekt collega’s aan op het naleven van regels en afspraken  - docent vraagt en geeft feedback met als doel eigen en andermans lessen/functioneren te verbeteren  - docent voelt zich verantwoordelijk voor de resultaten van de afdeling als geheel  - docent geeft (o.a tijdens leerling/rapportbespreking) aan hoe leerling voor zijn/haar vak beter kan presteren | Ook hier vaak ‘een wisselend beeld’.  Het naleven van regels en afspraken is de afgelopen jaren aanmerkelijk verbeterd door stevige sturing van bovenaf. Elkaar aanspreken daarop is andere koek die nog niet zo in de cultuur van de school zit ingebakken ondanks onderlinge openheid. Het nieuwe onderwijsconcept waarin samenwerken ook een belangrijke docentcompetentie is, helpt wel om elkaar ook op het functioneren aan te spreken of om feedback te vragen.  Docenten zijn nog teveel gericht op de eigen ‘toko’, hoewel binnen de gezamenlijke ontwikkeltijd en teamvergaderingen wel langzaamaan het gemeenschappelijke resultaat op het netvlies komt te staan. |

**Kijkwijzer *OSG De Meergronden – Thema: evaluatie ingezet beleid ter verbetering onderwijskwaliteit VMBO-TL***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kenmerken** | **Indicatoren** | **Norm** | **Zelfevaluatie** | **Argumenten** |
| Sturing | - manager heeft een visie op onderwijskwaliteit  - manager vertaalt samen met zijn/haar team deze visie in kwaliteitseisen resulterend in een plan van aanpak  - manager weet hoe team en individuele docenten functioneren mbt onderstaande kenmerken  - manager maakt afspraken met team en/of individuele docenten over gewenste opbrengsten  - manager controleert of afspraken worden nagekomen | 4 | 3  4  4  4  4 | Ik weet aan welke eisen ik met mijn team wil voldoen en welke aspecten daarbij een rol spelen.  Is verwerkt in PVA, met het team gedeeld en tot gezamenlijk doel gemaakt  Weet bij wie welke sterke en zwakke kanten aanwezig zijn. Veel contact met docenten, DB’er, ll.coörd. Les-bezoeken moeten frequenter.  A.h.v. cijfermatige opbrengsten (SE’s, CE’s, rapportcijfers)gesprekken met docenten, waar nodig initiëren verbeteringen, andere aanpak. In team enige malen per jaar uitwisseling stavaza.  Zie boven |
| Didactische kwaliteit | - docent maakt effectief gebruik van lestijd (streven 80% vd tijd wordt besteed aan leren)  - docent daagt leerling tijdens de les uit tot (kritisch) denken over de leerstof  - docent daagt leerling tijdens de les uit tot (kritisch) denken over zijn/haar leerproces  - docent houdt in de les rekening met wat de ene leerling wel en de andere niet kan  - docent checkt tussentijds of aan het einde van de les wat leerling heeft geleerd  - docent checkt of lesdoel is behaald | 4 | 2  2  2  3  3  2 | ToT is te laag. D.m.v. scholing in andere didactische vaardigheden streven naar verhoging.  I.h.a. laag. In sommige methodes zijn hier aanzetten te vinden. Positieve uitzondering is ML1 en ML2.  Komt weinig expliciet a.d. orde. Aanzetten tot reflecteren in sommige methodes, bij samenw.leren en bij de projecten in lj.1  Veelal wordt op 1 niveau gewerkt/lesgegeven. In de heterogene onderbouw gerichtere aanpassing richting KBL en HAVO-stof.  Check beperkt zich veelal tot controle hw. of overhoren, niet expliciet wat er is geleerd in de les.  Lesdoel vooraf te weinig omschreven, vaak geen echte afronding vd les. |
| Pedagogische kwaliteit | - docent ‘kent’ zijn/haar leerlingen  - docent zorgt voor klimaat waarin leerling tot presteren komt  - docent laat blijken hoge verwachtingen te koesteren  - docent stelt eisen  - docent houdt leerlingen aan regels en afspraken (deadlines)  - docent maakt leerling medeverantwoordelijk voor leeropbrengst | 4 | 4  3  2  2  3  2 | De meeste docenten weten het nodige van hun leerlingen en houden daarmee rekening waar nodig. De band ll.-docent merendeels plezierig.  De meeste docenten weten een redelijke mate van rust, sfeer en veiligheid te creëren.  De docent gaat te vaak door de knieën ipv de ll. op zijn tenen te laten staan.  Idem .  Verschilt nogal per docent. Is met regelmaat terugkerend thema in teamvergaderingen. Blijft soms moeizaam gaan. Elkaar aanspreken vindt men erg moeilijk.  Niet specifieker dan het geven van opdrachten, leer- en maakwerk, dat daarna gecontroleerd en deels beoordeeld wordt. |
| Kwaliteit toetsing | - docent maakt toetsen die een voorspellende waarde hebben voor de schoolloopbaan van de leerling  - docent maakt schoolexamens die een voorspellende waarde hebben voor het resultaat van het centraal examen  - docent geeft toetsen inclusief normering die samen met collega zijn gemaakt (vier ogen principe)  - docent draagt in toetsing en pta zorg voor examengericht taalgebruik  - docent bespreekt toets met leerling(en) en geeft constructieve feedback | 4 | 3  3  3  3  2 | In de opbrengstgesprekken komt toetsing, normering, weging, reproductie, inzicht e.d. expliciet ter sprake. Dit jaar (opnieuw) scholing.  Verbetering opgetreden n.a.v. het bovenstaande. In SE’s expliciet aandacht voor examentaal en wijze van vraag-stelling. Aandachtspunt blijft verschil SE-CE.  Verplicht gesteld. Controle op proces en inhoud uitoefenen.  Zie boven.  Ik schat in dat hierin niet (voldoende) structureel aandacht wordt besteed. Ga ervan uit dat bij de scholing ook hiervoor aandacht is. |
| Professionele houding | - docent houdt zich aan regels en afspraken (deadlines)  - docent spreekt collega’s aan op het naleven van regels en afspraken  - docent vraagt en geeft feedback met als doel eigen en andermans lessen/functioneren te verbeteren  - docent voelt zich verantwoordelijk voor de resultaten van de afdeling als geheel  - docent geeft (o.a tijdens leerling/rapportbespreking) aan hoe leerling voor zijn/haar vak beter kan presteren | 4 | 4  1  2  2  3 | Inlevergedrag (rapportcijfers e.d.)docenten is behoorlijk verbeterd na stevigere sturing daarop. Verder zie bij pedagogische kwaliteit.  Gebeurt te weinig. Wel door sommige docenten met problemen. In het team bestaat wel openheid. Feedback is vorige jaren m.n. door de DB’er geleverd a.h.v. lesbezoeken.  Deze houding is wel merkbaar als er gericht in het team over gesproken wordt, bijv. n.a.v. examenresultaten, maar ook bij bespreking pedagogisch klimaat/afspraken, enz. In dagelijks praktijk is iedereen toch vooral druk met de eigen “toko”.  Langzaamaan treedt hierin verandering op van het constateren dat de ll. niet leert e.d. naar wat is er nodig om tot verbetering te komen (zowel bij ll. als docent). In bijzondere gevallen zetten we handelingsplannen in. |

**Kijkwijzer *OSG De Meergronden – Thema: evaluatie ingezet beleid ter verbetering onderwijskwaliteit VWO Onderbouw***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kenmerken** | **Indicatoren** | **Zelf-evaluatie** | **Norm** | **Argumenten** |
| Sturing | - manager heeft een visie op onderwijskwaliteit  - manager vertaalt samen met zijn/haar team deze visie in kwaliteitseisen resulterend in een plan van aanpak  - manager weet hoe team en individuele docenten functioneren mbt onderstaande kenmerken  - manager maakt afspraken met team en/of individuele docenten over gewenste opbrengsten  - manager controleert of afspraken worden nagekomen | 4  4  4  4  4 | 5  5  5  5  5 | De afdelingsleider geeft aan het team de achterliggende redenen van wat we willen vorm geven. De verwoording ervan is helder en overtuigend.  De beide afdelingsleiders HV maken samen een plan van aanpak waarin de visie en de schooldoelen vertaald worden naar de unit. Dit plan van aanpak wordt gepresenteerd met het team zodat men weet waarop de focus voor het betreffende jaar ligt.  De afdelingsleider heeft zicht op het functioneren van de individuele docent opgebouwd met lesbezoeken, gesprekken et de docenten, overleggen met de leerling-coördinator, de docentbegeleider en gesprekken met ouders.  Met het team worden afspraken gemaakt over het realiseren van het plan van aanpak. In de teambijeenkomsten presenteren docenten hun goodpractice voorbeelden. Na elke rapportperiode bespreekt de afdelingsleider met groepen docenten de resultaten van de scores van hun leerlingen. Ook eindigt het functioneringsgesprek met afspraken.  In het functioneringsgesprek of andere vervolggesprekken worden de afspraken nagelopen. Daarnaast spreekt de afdelingsleider docenten tussendoor aan op het niet nakomen van afspraken. |
| **Kenmerken** | **Indicatoren** | **Zelf-evaluatie** | **Norm** | **Argumenten** |
| Didactische kwaliteit | - docent maakt effectief gebruik van lestijd (streven 80% vd tijd wordt besteed aan leren)  - docent daagt leerling tijdens de les uit tot (kritisch) denken over de leerstof  - docent daagt leerling tijdens de les uit tot (kritisch) denken over zijn/haar leerproces  - docent houdt in de les rekening met wat de ene leerling wel en de andere niet kan  - docent checkt tussentijds of aan het einde van de les wat leerling heeft geleerd  - docent checkt of lesdoel is behaald | 3  3  3  2  2  2 | 5  4  4  4  4  5 | Dit is wisselend; in sommige lessen is de docent degene die het hardst werkt. Dit komt vooral voor in sterk docentgestuurde lessen. Time on task is in sommige lessen onvoldoende.  In de gemiddelde onderbouwles vindt dit niet plaats. De overdracht van de docent is bepalend.  In het kader van samenwerkend leren en reflectie t.b.v. een portfolio vindt dit onderdeel in toenemende mate plaats in lessen. In de projectweek reflecteren de 1e klassers gedurende a dagdeel op de afgelopen periode.  De mate waarin docenten differentiëren is nog niet sterk. Er wordt geregeld op één niveau les gegeven. Af en toe werken docenten met verdiepingsstof.  Expliciet stilstaan bij wat er geleerd is door de leerlingen en dit teruggeven aan de docent en aan elkaar, gebeurt bij enkele docenten.  In toenemende mate zijn docenten zich ervan bewust vooraf aan de leerlingen uit te leggen wat er in de les gebeurt (spoorboekje) en wat het doel ervan is. Achteraf checken of het doel behaald is, |
| **Kenmerken** | **Indicatoren** | **Zelf-evaluatie** | **Norm** | **Argumenten** |
| Pedagogische kwaliteit | - docent ‘kent’ zijn/haar leerlingen  - docent zorgt voor klimaat waarin leerling tot presteren komt  - docent laat blijken hoge verwachtingen te koesteren  - docent stelt eisen  - docent houdt leerlingen aan regels en afspraken (deadlines)  - docent maakt leerling medeverantwoordelijk voor leeropbrengst | 4  4  3  3  3  3 | 5  5  4  5  5  4 | De meeste docenten voelen zich sterk verantwoordelijk voor hun leerlingen. Docent en mentor hebben goed contact met elkaar en ouders.  In de meeste lessen heerst een veilige sfeer waardoor leerlingen tot leren kunnen komen. Docenten gaan respectvol met de leerlingen om en zijn erop gericht dat de leerlingen dat onderling ook doen. De kanjertraining wordt hiervoor ingezet.  Docenten uiten soms verwachtingen die “over de top zijn”. Reële, hoge en prettige verwachtingen worden af en toe naar de leerling geëxpliciteerd. Dit gebeurt waar in een één op één gesprek.  Docenten geven aan aan welke eisen de leerlingen in de les voldoen moeten. Over het algemeen is er duidelijkheid over de wijze waarop leerlingen aan een opdracht werken, hoe de opdracht verwezenlijkt moet worden en binnen welke tijd  Wisselend. Er zijn docenten die de leerlingen heel strikt aan afspraken houden en daarin consequent handelen. Andere docenten zijn minder consequent. Leerlingen weten precies bij welke docenten ze kunnen “duiken” en bij welke niet.  Door de focus op het samenwerkend leren neemt dit onderdeel toe. Docenten bespreken met leerlingen het leerproces. |

**Kijkwijzer *OSG De Meergronden – Thema: evaluatie ingezet beleid ter verbetering onderwijskwaliteit VWO Bovenbouw***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kenmerken** | **Indicatoren** | **Norm** | **Zelf-evaluatie** | **Argumenten** |
| Sturing | - manager heeft een visie op onderwijskwaliteit  - manager vertaalt samen met zijn/haar team deze visie in kwaliteitseisen resulterend in een plan van aanpak  - manager weet hoe team en individuele docenten functioneren  - manager maakt afspraken met team en/of individuele docenten over gewenste opbrengsten  - manager controleert of afspraken worden nagekomen | 5  4  5  4  4 | 4  2  4  2  2 | Heb visie op kwaliteit. Weet hoe ik het hebben wil, denk ook te weten hoe het doel te bereiken.  Niet samen met team gedaan. Moet dus veel beter. Wel veel gesprekken met teamleden over kwaliteit en ook geluisterd naar hoe kwaliteit volgens team te verbeteren is. Geen PVA geformuleerd over hoe exact te sturen en waarop te sturen. Wel aangegeven dat slagings% omhoog moeten (5%). Insteek is steeds geweest op de 3-trap: verbeteren pedagogisch klimaat, verbeteren didactisch klimaat en discrepantie CE-SE en landelijke gemiddeldes.  Denk dat ik een goed beeld heb van de sterkte/zwakte in mijn team. Heb veel contact met docenten, merk dat collega’s ook bij me binnenlopen om te overleggen en krijg ook vanuit P&O feedback dat ik “mijn mensen goed ken” . Iedere docent heeft minimaal 1 lesbezoek van mij gehad afgelopen jaar en met alle docenten zijn f-gesprekken gevoerd.  Doe ik te weinig SMART en concreet. Te algemeen, misschien kan het minder vrijblijvend, en ik spreek vooral de collega’s aan die underperformen. Maar kwaliteit is veel breder dus zou ook andere collega’s moeten uitdagen te verbeteren  Zie hierboven. Moet veel gestructureerder en voor **alle** docenten |
| Didactische kwaliteit | - docent maakt effectief gebruik van lestijd  - docent daagt leerling uit tot (kritisch) denken over de leerstof  - docent daagt leerling uit tot (kritisch) denken over zijn/haar leerproces  - docent houdt rekening met wat de ene leerling wel en de andere niet kan  - docent checkt wat leerling heeft geleerd  - docent checkt of lesdoel is behaald | 5  4  4  4  4  5 | 3  2  2  2  3  2 | Zeer wisselend beeld per docent. Zeer verschillende opvattingen over didactiek. Van “klassikaal frontaal” tot activerende didactiek en groepswerk. Ik zie in veel van de door mij bezochte lessen dat die veel efficiënter kunnen verlopen. Ben heel benieuwd naar bevindingen auditcie  Als je de definitie van kritisch denken pakt is de score hierop laag. Dit baseer ik op de indruk die ik krijg bij de door mij bezochte lessen. Veelal wordt de stof uit het boek klakkeloos aangenomen en uitgelegd aan de leerlingen. Wenig tot geen analyse van hoe dit materiaal tot stand is gekomen. Er worden zeker wel denkvragen over de stof gesteld. Maar ook hier is winst te behalen.  In de door mij bezochte lessen heel weinig gezien, vooral als je de term kritisch denken gebruikt. Merk bij mijzelf dat ik het als compliment opschrijf op het moment dat ik zie dat de collega aanzet tot reflectie over het leerproces bij de leerling. Er wordt leerlingen wel geregeld gevraagd over hoe ze de les vonden. Maar nauwelijks tot niet hoe het leerproces van de leerling is verlopen.  Heel weinig lessen in de bovenbouw worden gedifferentieerd aangeboden. Veelal worden leerlingen die sneller klaar zijn aan het huiswerk gezet. Dit is tempodifferentiatie ik zie heel weinig lessen met niveau differentiatie.  Docenten controleren veel huiswerk en overhoren ook veel tussentijds. Verder ook geregeld “gesprekjes” in de les en “ rondlopen” met controle. Dit laatste richt zich vooral op of de leerlingen iets gemaakt heeft of niet. Te weinig hoor ik de vraag “wat heb je vandaag/deze les geleerd”?  Doelstelling van de les wordt weinig aan de leerling medegedeeld/uitgelegd. Om die reden kan het doel al helemaal niet worden gecheckt omdat het vooraf niet gesteld is. In het geval de docent wel de doelen duidelijk en helder voor zichzelf heeft, merk ik dat er veel te weinig door de docent hierop gecheckt wordt. Ik vind deze indicator erg belangrijk. |
| Pedagogische kwaliteit | - docent ‘kent’ zijn/haar leerlingen  - docent zorgt voor klimaat waarin leerling tot presteren komt  - docent laat blijken hoge verwachtingen te koesteren  - docent stelt eisen  - docent houdt leerlingen aan regels en afspraken (deadlines)  - docent maakt leerling medeverantwoordelijk voor leeropbrengst | 5  5  5  4  3  5 | 4  4  3  2  3  2 | Ik ben van mening dat dit een kwaliteit is van de collega’s in mijn team. Leerlingen worden herkend en erkend maar ook gekend. Kanttekening is dat sommige docenten niet voldoende op de hoogte zijn van de dossiers van de rugzakleerlingen  De meeste lessen zijn “veilig” en heb een duidelijk structuur. Ook is er duidelijkheid over gedragsregels, omgangsvormen en algemene waarden en normen. In de meeste lessen heerst een aangenaam klimaat.  Heel wisselend per docent. Is geen algemeen gedeeld gevoel.  MG heeft een traditie van leerlinggerichtheid en de leerlingen “zelf laten ontdekken”/ “eigenverantwoordelijkheid” te geven. Naar mijn beleving zorgt deze “oude” cultuur bij een deel van het team voor te weinig eisenstellend gedrag naar leerlingen toe. De verschillen zijn hier groot tussen de teamleden wat generaliserend samengevat kan worden dat de jongere docenten veel meer eisenstellend optreden dan de oudere docenten  Het houden aan deadlines is iets waarvan ik verwacht dat er in de bovenbouw redelijk op gescoord wordt. Het houden aan de schoolafspraken is iets waar de laatste 2 jaar door het team in is opgeschoven. Docenten zijn op de hoogte van het beleid omtrent te laat komen, er uitsturen, telefoongebruik, eten/drinken in lokaal en hanteren deze regels over het algemeen heel redelijk.  Er is een verschil in medeverantwoordelijk en verantwoordelijk. Mijn gevoel is dat de docent in de bovenbouw VWO te veel de eindverantwoordelijkheid bij de leerling legt of zich zelf voor 100% verantwoordelijk voelt. Er wordt te weinig samen met de leerling de verantwoordelijkheid gedeeld. Ook wordt er in de lessen veel te weinig op gestuurd. |
| Kwaliteit toetsing | - docent maakt toetsen die een voorspellende waarde hebben voor de schoolloopbaan van de leerling  - docent maakt schoolexamens die een voorspellende waarde hebben voor het resultaat van het centraal examen  - docent geeft toetsen inclusief normering die samen met collega zijn gemaakt (vier ogen principe)  - docent draagt in toetsing en pta zorg voor examengericht taalgebruik  - docent bespreekt toets met leerling(en) en geeft constructieve feedback | 4  5  4  4  5 | 3  3  3  3  2 | Lang niet alle toetsen hebben een voorspellende waarde. Huiswerk aftoetsen heeft geen voorspellende waarde, net zoals pure reproductie. Deze onderdelen zijn nog steeds (te) veel aanwezig in de toetsen. Daarnaast wordt er in de toetsen teruggekeken op de geleerde stof. Het verschilt per vak maar ik heb het gevoel dat vooral bij de thematische vakken de voorspellende waarde niet al te hoog is. Er worden ook veel vaardigheidstoetsen gegeven die een veel grotere voorspellende waarde hebben.  Essentieel om de discrepantie SE-CE te bewaken. Wel verschillen binnen de vakken. Sommige SE onderdelen zijn geen CE onderdeel (o.a. vak Nederlands) waardoor de voorspellende waarde van deze toetsen lager is. Qua inhoud wordt er veel gebruik gemaakt van oud examen materiaal.  Sommige toetsen worden toch door 1 persoon gemaakt en niet bekeken door een vakcollega. Soms zelfs in zelfde jaarlaag verschillende toets voor zelfde onderdeel. Meestal 4-ogen principe, meeste risico’s lopen hierbij de 1-mans secties/ 1 persoon die de hele afdeling lesgeeft.Ook vakgroepen die hierin voorbeeldig samenwerken (o.a.Engels, AK, GS)  Door gebruik oud CE materiaal zal hier een voldoende gescoord worden in V6. Zorg zit hem meer in V5 en V4. Opbouw van examengericht taalgebruik is m.i. te weinig zichtbaar.  Voor mij moeilijk zichtbaar. SE werk wordt veelal besproken en leerlingen hebben de mogelijk om tijdens KWT of op afspraak een toets uitgebreid met een docent door te nemen. Het niveau van “constructieve” feedback is voor mij moeilijk in te schatten. |
| Professionele houding | - docent houdt zich aan regels en afspraken (deadlines)  - docent spreekt collega’s aan op het naleven van regels en afspraken  - docent vraagt en geeft feedback met als doel eigen en andermans lessen/functioneren te verbeteren  - docent voelt zich verantwoordelijk voor de resultaten van de afdeling als geheel  - docent geeft (o.a tijdens leerling/rapportbespreking) aan hoe leerling voor zijn/haar vak beter kan presteren | 4  4  4  4  5 | 3  2  2  2  3 | Deadlines worden door 95% van het team gehaald. Naleving regels verschilt per docent. Draagvlak voor de regels was anderhalf jaar geleden laag(beetje anarchie), maar team is wel opgeschoven hierin.  Heel wisselend beeld. Sommige collega’s doen dit, de meeste doen dit niet. Veiligheid binnen team is op dit punt nog te laag. Team schuift hier wel stapje voor stapje in op  Veel en veel te weinig. Er worden nauwelijks lessen van collega’s bijgewoond en er zou veel meer onderling overleg kunnen en moeten zijn met als doel het functioneren te verbeteren. Er zijn uitzonderingen hierop, o.a. vakgroep Engels.  Ook hier schuift het team stapje voor stapje op. Maar dit geldt veel te weinig. Men richt zich op het eigen vak en als dat goed is, dan heeft de collega “zijn klus” goed gedaan.  Zeer wisselend binnen het team. Varieert van “beter meedoen in de les” tot redelijk nauwkeurig aangeven wat de leerling moet doen om beter te presteren. |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kenmerken** | **Indicatoren** | **Zelf-evaluatie** | **Norm** | **Argumenten** |
| Kwaliteit toetsing | - docent maakt toetsen die een voorspellende waarde hebben voor de schoolloopbaan van de leerling  - docent maakt schoolexamens die een voorspellende waarde hebben voor het resultaat van het centraal examen  - docent geeft toetsen inclusief normering die samen met collega zijn gemaakt (vier ogen principe)  - docent draagt in toetsing en pta zorg voor examengericht taalgebruik  - docent bespreekt toets met leerling(en) en geeft constructieve feedback | 2  n.v.t.  3  n.v.t.  2 | 4  5  5 | De balans tussen de toetsing van kennis en de toetsing van vaardigheden is niet altijd correct. Hiermee kan een verkeerd beeld ontstaan over de juiste schoolloopbaan van de leerling. Het discriminerende karakter van de toets is nog onvoldoende.  Wisselend per vakgroep: Docenten zetten hier nog niet altijd op in. Nog te vaak is er sprake van een werkverdeling; een individuele docent maakt voor anderen een toets.  Het voorbespreken van de toets bestaat veelal uit het bespreken van wat er geleerd moet worden. Er is weinig aandacht voor leerstijlen. Dit vindt wel plaats in mentoruren en startmomenten. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kenmerken** | **Indicatoren** | **Zelf-evaluatie** | **Norm** | **Argumenten** |
| Professionele houding | - docent houdt zich aan regels en afspraken (deadlines)  - docent spreekt collega’s aan op het naleven van regels en afspraken  - docent vraagt en geeft feedback met als doel eigen en andermans lessen/functioneren te verbeteren  - docent voelt zich verantwoordelijk voor de resultaten van de afdeling als geheel  - docent geeft (o.a tijdens leerling/rapportbespreking) aan hoe leerling voor zijn/haar vak beter kan presteren | 3  2  3  2  3 | 5  4  5  4  5 | Een aantal docenten leeft afspraken niet na; het overgrote merendeel houdt zich aan afspraken en deadlines. Docenten die dat niet doen worden hierop aangesproken door de afdelingsleider.  In het team is het nog niet de algemene gewoonte elkaar aan te spreken. Slechts enkelen doen dit wel.  In het kader van samenwerkend leren wordt dit meer de gewoonte. Docenten willen graag elkaars lessen bezoeken. Helaas ontbreekt de facilitering hiervoor. Twee jaar geleden hebben de docenten feedback aan elkaar gevraagd t.b.v. een functioneringsgesprek.  Docenten voelen zich wel gezamenlijk verantwoordelijk als het gaat om de begeleiding van leerlingen. Voor onderwijskundige resultaten is er een omslag gaande; we werken nu aan een toename van gedeelde verantwoordelijkheid. Hiervoor dienen teamvergaderingen en de ontwikkeltijd.  Wisselend. In de rapportvergaderingen wordt dit uitgewisseld en worden er afspraken gemaakt. Docenten geven ook in oudergesprekken en in gesprekken met leerlingen aan hoe een leerling zich kan verbeteren. |