

## BIJLAGE 1: EVALUATIE 19-20

<p><b>Innovatie</b> Zie plan STO. Belangrijkste doelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• meer leerlingen, studenten en werknemers voor de sector techniek;</li> <li>• vernieuwing van het technisch vmbo: techniekopleidingen worden gemoderniseerd, leerlingen in niet-techniekopleidingen komen in aanraking met techniek en technologie;</li> <li>• er wordt een netwerkorganisatie Sterk Techniekonderwijs Waterland gestart, die ook na 2023 blijft werken aan de eerste twee doelen.</li> </ul>	<p>STO is officieel per 1 januari gestart. Het positieve effect hiervan is op De Triade al duidelijk zichtbaar, onder andere in de toename van het aantal leerlingen.</p>
<p><b>Krachtige collega's</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• de schoolleiding bezoekt lessen en iedere onderwijsgevende collega krijgt enkele malen feedback op een les op basis van de beschrijving van 'een ideale les';</li> <li>• iedere docent bezoekt in het schooljaar 2019-2020 drie lessen van collega's en geeft deze collega's feedback op basis van de beschrijving van een ideale les. Deze lesbezoeken komen aan de orde tijdens de functioneringsgesprekken;</li> <li>• leerlingen gaan hun docenten op structurele basis feedback geven. In het burgerschapsplan (zie bijlage) is beschreven hoe dit gebeurt;</li> <li>• de schoolleiding bezoekt in ieder geval van iedere onderwijsgevende collega één les waarin hij differentieert;</li> <li>• met iedere collega, OP en OOP, zijn concrete, resultaatgerichte afspraken gemaakt in het kader van de gesprekscyclus die zijn vastgelegd in de verslagen van de functioneringsgesprekken;</li> <li>• voor iedere docent met een taak zoals taalbeleid, burgerschap, examensecretariaat enzovoort is het duidelijk wat er van hem wordt verwacht. Begin 2019-2020 zijn de beschrijvingen van de opdrachten voor alle collega's toegankelijk. Veel van deze taken kunnen worden gezien als projecten. Zodoende worden deze beschreven volgens een format voor projecten dat is gemaakt als uitvloeisel van de cursus</li> </ul>	<p>Dit gebeurt. Het is wel een opgave om te realiseren dat <i>iedere collega enkele malen per jaar feedback krijgt</i>. Dit gebeurt weinig, in ieder geval niet systematisch. Schoolleiding heeft collega's gevraagd alsnog lessen van elkaar te bezoeken. Er zijn afspraken gemaakt over de invoering. Dit is tot stilstand gekomen door corona. We pakken het weer op als de situatie is genormaliseerd. De meerderheid van de collega's differentieert volgens de manier zoals beschreven in het locatiejaarplan. Dit gebeurt. Op een enkele uitzondering na heeft iedere collega dit schooljaar een functioneringsgesprek gehad waarvoor we gebruik hebben gemaakt van een door onszelf ontwikkeld format. Dit (projectplannen) is gerealiseerd, met uitzondering van examinering.</p>

<p>projectmanagement die in 2018-2019 is aangeboden;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• iedere docent die op De Triade werkt, is bevoegd of bezig bevoegd te worden. Het <i>on</i>bevoegdenprobleem wordt dus opgelost. Dat is anders met het <i>onder</i>bevoegdenprobleem: een docent die een ander vak geeft dan waarvoor hij heeft gestudeerd. Wij kunnen niet van alle docenten die (wel eens) een ander vak geven, vragen een extra volwaardige lerarenopleiding te doen. Docenten alleen inzetten voor het vak waarvoor ze zijn opgeleid zou ernstig afbreuk doen aan de efficiency en aan de kwaliteit van het onderwijs. Overigens stimuleren wij instructeurs om door te groeien naar de functie van docent;</li> <li>• voor iedere nieuwe onderwijsgevende collega geldt: (1) dat hij voorafgaand aan het nieuwe schooljaar wordt uitgenodigd voor een bijeenkomst voor alle nieuwe collega's waar voorlichting wordt gegeven over zaken als de kernwaarden van het Atlas College en 'een goede les' van De Triade; (2) dat hij deelneemt aan intervisiebijeenkomsten voor nieuwe collega's die worden georganiseerd; (3) dat hij twee begeleiders krijgt: een inhoudelijke begeleider (meestal een vakcollega) en een coach, dat wil zeggen een collega die hem ondersteunt bij het les geven, (4) dat hij in de loop van zijn eerste jaar op De Triade meerdere lesbezoeken krijgt van zijn coach. Elke keer krijgt hij feedback;</li> <li>• voor iedere LIO geldt hetzelfde als voor de overige nieuwe onderwijsgevende collega's, alleen is hier de schoolopleider de coach;</li> <li>• de inzet wat betreft de ontwikkeltijd is deze: (1) iedere docent krijgt (bij een volledige baan) 50 uur ontwikkeltijd waaraan een inhoudelijke ontwikkelopdracht is gekoppeld, (2) docenten worden ontlast doordat er twee 'toetsinhaaluren' per week worden ingeroosterd.</li> </ul>	<p>Dit is een lastige materie, o.a. omdat de lerarenopleiding techniek ver weg is. Toch hebben we veel voortgang geboekt. In schooljaar 2020-2021 zijn alle collega's die nog niet bevoegd zijn bezig hun bevoegdheid te halen, met uitzondering van maximaal twee collega's.</p> <p>Dit voeren we zo uit. Inwerken nieuwe collega's blijft lastig. Is toch ook kwestie van interactie tussen zender en ontvanger. Jeanine maakt voor zomervakantie boekje dat nieuwe collega's en hun begeleiders helpt.</p> <p>Zie boven.</p> <p>(1) is gerealiseerd, (2) niet. We gaan dit doen met ingang van 2020-2021.</p>
<p><b>Waardevol onderwijs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• wij gaan met elkaar in gesprek over wat wij wel en niet normaal vinden en hoe wij omgaan met situaties waarin sprake is van niet-normaal gedrag. Met dit doel organiseren wij in de eerste helft van het schooljaar twee intervisie-achtige bijeenkomsten voor alle collega's;</li> </ul>	<p>Dit is nog niet gebeurd, maar we doen het alsnog aan het begin van schooljaar 2020-2021.</p>

- wij willen ons motto 'modern, toekomstgericht technisch onderwijs' nog meer inhoud geven, vooral als het gaat om het woord 'modern'. Voor de invulling hiervan verwijzen we naar het regionale plan versterking techniekonderwijs;
- onze ambitie is het huidige niveau van inclusiviteit te handhaven. Onze inspanningen blijven er vervolgens op gericht om ervoor te zorgen dat alle leerlingen die bij ons binnenkomen – ook zij die extra aandacht nodig hebben – de school verlaten op het niveau dat bij hen past;
- bijlage 2 bevat een beschrijving van wat wij verstaan onder goed lesmateriaal. In schooljaar 2019-2020 hebben docenten het lesmateriaal van leerjaar 1 en 2 in overeenstemming gebracht met de geformuleerde normen. In september 2019 checkt de adjunct-directeur samen met één of twee collega's in hoeverre dit is gebeurd;
- in de praktijkvakken in de bovenbouw wordt al ruimschoots gedifferentieerd. Vanaf schooljaar 2018-2019 gebeurt dit ook in de theorievakken, tenminste alle theorievakken in de onderbouw. In 2019-2020 gaan we door op deze ingeslagen weg: we gaan de differentiatie in de onderbouw verder ontwikkelen en in de bovenbouw gaan we ook – zij het nog op bescheiden schaal – differentiëren. Het differentiëren gaat in beginsel op de volgende manier: [...]
- wat betreft LOB is gerealiseerd dat alle collega's begrijpen dat dit een zaak van alle onderwijsgevendenden is en bijvoorbeeld niet alleen van de decaan. Wat betreft de ambities en de middelen om deze te bereiken, zijn we toe aan

Dit zijn we op allerlei manieren aan het doen. Bijvoorbeeld: er is meer vraag naar renovatie dus we hebben renovatie ingevoerd als keuzedeel. Voor Ander voorbeeld: voor PIE hebben we een modern alarmsysteem besteld. Nog een voorbeeld: in de beroepspraktijk wordt meer integraal gewerkt. Daarom combineren we onderdelen van PIE en BWI. Dit doen we. We zien een zekere tendens naar meer zorgleerlingen, zeker in de basisberoepsgerichte leerweg.

Dit gebeurt. In leerjaar 1 en 2 werken we met VO Next en de check is geweest. Als je het in VO Next zet is het vanzelf goed. Voor de bovenbouw wordt het beleid: je gebruikt VO-next. Als je het anders wilt, overleg je met je leidinggevende. Als we afwijken moet dit passen binnen het financiële kader. (Dat wil zeggen dat we alle methodes, licenties en devices voor de leerlingen betalen uit het budget dat we van de overheid hiervoor krijgen.)

De meerderheid van de collega's differentieert volgens de manier zoals beschreven in het locatiejaarplan.

Er is een LOB-projectplan, Quompas is gevuld en de mentoren weten wat hen te doen staat op LOB-gebied. Qua uitvoering zijn we een eind op streek, al maakten we door de

<p>een herbezinning. Er is een nieuwe portefeuillehouder LOB aangesteld. Samen met de schoolleiding gaat deze uiterlijk aan het begin van 2019-2020 beschrijven wat de ambities zijn met betrekking tot zaken als: wat moeten en willen we nu precies met het loopbaandossier en met het plusdocument? En welke instrumenten zetten we hiervoor in?;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• met betrekking tot het taalbeleid: er ligt een taalbeleidsplan. Wij gaan een coördinator taalbeleid aanstellen die gaat uitvoeren wat hierin is beschreven. Hiertoe gaat hij de doelen en activiteiten uit het bestaande plan actualiseren en zo nodig enigszins bijstellen. Vervolgens gaat hij aan het werk met de implementatie;</li> <li>• de centrale rekentoets wordt afgeschaft. De overheid werkt aan nieuw beleid. Er komen naar verwachting twee wiskundevakken in het vmbo, een verplicht en een facultatief vak. Dit nieuwe beleid zal nog niet ingaan in 2019-2020. Wij kiezen ervoor om – in afwachting van nieuw beleid van de overheid - de situatie met betrekking tot het vak rekenen te continueren, dus aparte rekenlessen en aparte rekentoetsen. Rekenen wordt opgenomen in het PTA;</li> <li>• in 2018-2019 is een nieuw burgerschapsplan gemaakt. Het is toegevoegd aan dit plan als bijlage 3. In dit plan wordt vastgesteld dat de kerndoelen burgerschap worden gerealiseerd. Daarnaast worden drie specifieke, aanvullende ambities geformuleerd voor de periode vanaf 2019-2020: (1) stimuleren van empathie onder leerlingen. Hiervoor krijgen alle docenten een training aangeboden; (2) per periode één mentoruur aan burgerschap besteden. Hiervoor krijgen mentoren hulpmiddelen aangereikt via de Anne Frank Stichting; (3) elke docent laat zijn of haar leerlingen per periode (drie in totaal) een enquête invullen over zijn of haar functioneren als docent. Voorts is het de ambitie om CKV te integreren in burgerschap;</li> <li>• in 2019-2020 krijgen alle mentoren een training aangeboden. De doelen hiervan zijn: (1) het maken van een gemeenschappelijk mentoraatsprogramma, (2) het (verder) ontwikkelen van competenties die belangrijk zijn om succesvol mentor te zijn;</li> </ul>	<p>coronamaatregelen niet de voortgang die we wilden.</p> <p>Dit is niet gebeurd, doordat de aangestelde coördinator ontslag nam en we de taak niet zo snel elders konden beleggen. De noodzaak is er niet minder om. Per nieuwe schooljaar wordt deze taak bij één van de docenten Nederlands belegd. Gerealiseerd</p> <p>(1) gedaan, (2) gedaan, (3) is niet gerealiseerd door corona.</p> <p>De training is afgerond en er is een gemeenschappelijk programma opgeleverd. Er komt een mentorenbegeleider.</p>
--	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>• wat betreft de gezonde school: we zijn zo gezond als we willen zijn: we zijn rookvrij en energydrink op school is niet toegestaan. Ons aanbod voldoet aan de Zilveren Standaard van het Voedingscentrum. In 2019-2020 checken we in hoeverre dit laatste nog steeds het geval is dan wel of aanpassingen nodig zijn.</li> </ul>	<p>Check is geweest. Ons aanbod voldoet nog steeds aan de norm van de Zilveren Standaard.</p>
<p><b>Gewaardeerde prestaties</b>  <i>Leren in de les: basisdidactiek, klassenmanagement en differentiatie</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle onderwijsgevende collega's houden zich aan de afspraken die zijn gemaakt over een goede les. Dit houdt ook in dat zij differentiatie toepassen.</li> <li>• De directeur en de adjunct-directeur bezoeken regelmatig enkele (delen van) lessen en geven de desbetreffende collega's feedback.</li> <li>• Enkele docenten krijgen ondersteuning bij het verbeteren van hun lessen. Deze ondersteuning kan worden gegeven door een interne senior-docent of door een externe coach.</li> </ul> <p><i>Leren in de les: opbrengstgericht werken</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• verdere implementatie vakwerkplannen. Nadruk om alle vakwerkplannen op een min of meer vergelijkbaar hoog niveau krijgen en vakwerkplannen als onderdeel van een cyclus van verbetering van de kwaliteit van het onderwijs en onderwijsresultaten. Hierbij hoort dat de schoolleiding van de collega's vraagt om de vakwerkplannen sectiegewijs te maken (en dus niet individueel, zoals tot voor kort nog wel gebeurde). In oktober beoordeelt de directie alle vakwerkplannen. De resultaten hiervan worden besproken in het KTO. Vervolgens kunnen vaksecties met de aanbevelingen aan het werk. De vakwerkplannen worden voor alle collega's toegankelijk;</li> <li>• nog in schooljaar 2018-2019 wordt een plan gemaakt om te komen tot een toetsbeleid. Hier staat in welke situatie wij nastreven en welke stappen wij wanneer gaan zetten om die te realiseren. Dit plan is de basis voor een met de collega's te ontwikkelen toetsbeleid en toetspraktijk;</li> </ul>	<p>Uit de recente visitatie blijkt dat we wat dit betreft op de goede weg zijn. Differentiatie: zie boven.  Gebeurt.</p> <p>Gebeurt waar nodig.</p> <p>Oktober is niet gehaald. Verder is dit gerealiseerd.</p> <p>Niet gelukt. Maar inmiddels is er een projectleider toetsbeleid aangewezen die vanaf het nieuwe schooljaar aan het werk gaat. Ook is er een concept-projectplan.</p>

- de directeur ziet erop toe dat alle betrokkenen zich houden aan de kwaliteitskalender en grijpt in en stuurt bij als dit nodig is.

*Communicatie*

Voor de komende jaren willen wij daarom bewerkstelligen dat wij aantrekkelijk blijven voor de potentiële leerlingen in Edam-Volendam en dat wij aantrekkelijker worden voor potentiële leerlingen in omliggende gemeenten.

Nog in schooljaar 2018-2019 maken wij een communicatieplan 2019-2020 waarin wij beschrijven hoe wij dit gaan doen. Meer in het algemeen willen wij onze manier van communiceren ombuigen in een richting die als volgt in enkele kernwoorden kan worden aangeduid: [...].

*Huis op orde*

In het Atlas-jaarplan staat dat er een (digitale) plek komt zijn waar staat aan welke regels locaties zich moeten houden en welke regels locaties zichzelf opleggen. Daarnaast moet duidelijkheid komen over wat de locaties verplicht zijn op hun websites te plaatsen en wat het Atlas College erop willen plaatsen. Wij stellen ons voor 2019-2020 ten doel om de werkelijkheid op De Triade in overeenstemming te brengen met deze regels, voor zover dat nog nodig is.

Daarnaast gaan we in 2019-2020 de school verduurzamen. We kunnen vanwege het IHP nog geen grootse dingen doen. We beginnen met bijvoorbeeld afvalscheiding.

*Verantwoording*

- een (nog) iets hogere tevredenheid van leerlingen realiseren, vooral door het vergroten van de tevredenheid van de leerlingen in de basisberoepsgerichte leerweg;
- het handhaven van de tevredenheid van de ouders op het hoge niveau van 2018-2019;
- handhaving van het regulier toezicht voor elk van de drie leerwegen door de inspectie.

Dit is voor een deel gebeurt en voor een deel doorkruist door de coronamaatregelen.

We hebben een communicatieplan. En we hebben de afspraak in september 2020 fundamenteel na te denken over onze identiteit en profilering, om daar vervolgens consequenties aan te verbinden.

Dit (digitale) plek is er nog niet. Wij hebben nochtans het idee dat we het huis vrij goed op orde hebben, hetgeen onder andere blijkt uit een interne evaluatie van de examinering die we aan het begin van het schooljaar uitvoerden.

Afvalscheiding is voor een deel gerealiseerd: afval van praktijkvakken en dergelijke wordt gescheiden opgehaald en als zodanig verwerkt.

Gerealiseerd

Gerealiseerd

Er was geen inspectiebezoek. Dat komt wel in 2020.