

Aanwezig:	Henri (iets later), Josine, Larissa, Lennaert, Lisette, Marijke, Natalia, Raissa (online), Sonja, Stijn, Suzanne, Tineke
Aanwezig van het MT:	Ton en Petra
Opening	18.00 uur
Sluiting	20.51 uur

1. Mededelingen voorzitter

- a. Notulen MR1 worden goedgekeurd.
- b. Vorig jaar zijn de notulen niet gedeeld op de website. Dit jaar gaan we hier beter op handhaven.
- c. Terugkoppeling rondvragen:
 1. Drukte op de gangen: wordt niets speciaals meegedaan.
 2. Over de toa's is opgelost
 3. Leerlingenraad is nog niet opgestart
- d. Er zijn ontwikkelingen omtrent een nieuwe locatie voor SCN. Wat dit specifiek is, is nog niet bekend.
- e. MR 5 wordt niet verplaatst.
- f. Er is een verzoek gekomen om de jaaragenda te wijzigen. Teamleiders hebben bedacht om veel meer leerlingbesprekingen te doen met alle docenten. Hierbij geldt steeds een 40 minutenrooster. Dit willen de teamleiders doen in de week van 24 nov t/m 28 nov en mogelijk later nog meer. Op maandag 24 november staat nu een ontwikkeldag gepland. De vraag is vanuit MT of dit verplaatst kan worden naar een week eerder. Wat we willen meegeven:
 - toetsen die van 60 naar 40 minuten moeten
 - geplande activiteiten die niet/moeilijk kunnen worden omgezet (JPTeens, D&P mavo, etc.)
 - wat is het nut van de leerlingbesprekingen algemeen en deze na een maand weer?
 - werkdrukverhogend

2. Mededelingen directie

- a. Basisvaardigheden: afgelopen vrijdag moest het plan worden ingeleverd bij DUSI. We hadden liever een andere volgorde gehad, maar dat kon niet vanwege de deadline. In de komende maanden wordt gewerkt aan de invulling en uitwerking ervan. Daarnaast is dit een subsidie; vanaf januari 2027 wordt een gedeeltelijk bedrag een structurele bekostiging.
- b. 1F: Wijziging jaaragenda ontwikkeldag en 40 minutenrooster wordt besproken. Zorgen worden gedeeld, ook over de efficiëntie en het nut van deze ingelaste vergaderingen. Het wordt nogmaals besproken met de teamleiders.

3. Kwaliteitszorg

- a. Er wordt geschreven over de hoge onderwijspositie, dat veel leerlingen opstromen en de hoge onderbouwsnelheid. Hier staat als punt bij dat we eventueel iets strenger zouden

kunnen en mogen acteren. Wat zijn de acties die ondernomen gaan worden en komt er een terugkoppeling daarvan?

Hier is nog niet met het MT over gesproken. Volgt later. Algemeen: havo-probleem lijkt landelijk probleem te zijn. Op SVOK-niveau proberen we te achterhalen wat we kunnen doen om de resultaten te verbeteren? Op JPT door teamleider een verbeterplan gemaakt. Deze volgt later. Ook Open Leermateriaal (verbetering taalvaardigheid) kan hier wellicht bij helpen op langere termijn.

- b. Op de eerste bladzijde staat bij verantwoording: 'het afleggen van rekenschap aan interne en externe stakeholders'. Wat betekent dit?
MR is bijvoorbeeld een interne stakeholder. Externe verantwoording wordt afgelegd aan de inspectie (externe stakeholder).
- c. Op de derde bladzijde staat 'op incrementele manier'. Wat wordt hiermee bedoeld?
Een kleinschalige aanpassing die je doet in het beleid.
- d. Zijn er op de havo zwaardere exameneisen t.o.v. mavo en vwo? (p.3)
De zwaardere exameneisen t.o.v. de mavo. Het onderwijs is niet praktijkgericht, maar de leerlingen zijn misschien wel wat praktischer ingesteld. Het lijkt dus meer een gevoelsmatig zwaardere exameneis te zijn.
- e. Wat is het concrete verbeterplan voor de havo? Waarom gaan we niet kijken bij scholen die een goedlopende havo hebben?
Dit plan krijgen we nog te zien. In de directie omgeving zijn er goedlopende havo-scholen.
- f. Er gaat overlegd worden met andere SVOK-scholen. Komt daar een terugkoppeling van en een plan waar we mee gaan werken? *Volgt later.*
- g. Vorig schooljaar was er een plan met wie wat doet met concrete acties. Dit ontbreekt nu.
Volgt later.

4. Voortgang toetsbeleid

- a. Taakprofiel toetsexpert: is dit een realistisch profiel? Is dit een voorbeeld van zo'n functie of is dit écht de functie voor het JPT?
In eerste instantie kijken of er iemand binnen de organisatie hiervoor te vinden is. Intern werven heeft de voorkeur. Iemand zou hier ook een cursus voor kunnen volgen.
- b. Hoe kan iemand zonder kennis van bepaalde vakken toetsexpert zijn? Onderwijskundigen zouden dit moeten kunnen zijn! 😊
- c. Wat is het doel van de school met het inzetten van een toetsexpert? Welk probleem gaat hiermee worden opgelost?
- d. Is het handig om een focus aan te brengen? Bijvoorbeeld onderbouwsnelheid, determinatie op het juiste niveau in de onderbouw, een bepaald OT?
- e. Punt 5, bolletje 2: wat wordt er bedoeld met 'teamleiders monitoren de toetspraktijk en sturen op samenhang'?
- f. Punt 5, bolletje 3: 'de examencommissie borgt de kwaliteit van schoolexamens'. Is dit inhoudelijk of wordt hier het PTA mee bedoeld?
- g. Geldt dit ook voor SCN?
- h. In hoeverre worden de secties met het vakwerkplan betrokken in dit beleid? Moet dit onderdeel n.a.v. het gesprek van afgelopen week niet worden aangepast?
- i. Vakvernieuwingen SLO: in hoeverre wordt hier rekening mee gehouden in het toetsbeleid? Denk aan werkdruk, inzet toetsexpert (die moet op de hoogte zijn).
- j. Meerdere secties voeren weer summatieve deeltoetsen in. Hoe wordt hiernaar gekeken?
- k. Hoeveel vrijheid krijgen secties bij het maken van meerdere summatieve toetsen (meer dan max 6)?

Er is nog sprake van een semantische dialoog over summatief toetsen (dus in normaal Nederlands: wat versta je precies onder summatief toetsen?). We moeten kijken of formatief handelen brengt wat we ervan verwachten. Daarnaast moeten we kijken naar de opbrengst (?) van summatieve toetsen. In de dialoog ga je op zoek naar de beste manier om te toetsen.

- l. Is het formatief handelen met minimale summatieve toetsen daadwerkelijk breed gedragen?

Antwoorden die nog ontbreken, zijn te vinden in bijlage 1.

5. Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)

- a. Wat vindt directie van het lage cijfer voor directie van het JPT?
Verrassend. Voor een school als deze zou je ongeveer het cijfer 7 verwachten. Verklaring is ingewikkeld om te geven. Eén van de mogelijke verklaringen: MTO is afgenomen toen de kwestie rondom het functieboek speelde, zeker bij het OOP. Daarnaast is de afname geweest in het voorjaar waarbij ook de voorbereidingen speelden van het nieuwe schooljaar en mensen zijn dan moe.
- b. Communicatie: dit is breder dan alleen de lijnen, maar waar zit écht de onvrede? Bij punt 3 wordt namelijk alleen ingezoomd op de communicatiestromen terwijl bij 2 wordt genoemd dat het gaat om een ‘open, eerlijke en eenduidige communicatie’.
Er gaat hierover gesproken worden in het overleg met MT. Spreken directie en MT met één mond of niet? Het beleid lijkt helder te zijn, maar is dat het écht? Wordt onder de loep genomen.
- c. Wat komt er terug van de heidag van een paar weken geleden?
- d. Niet in alle teams is hier op dezelfde manier aandacht aan besteed; waarom?
Dit heeft directie verrast. Teamleiders hebben met elkaar afgesproken hoe ze dit zouden bespreken en met welke werkvorm. Dit heeft blijkbaar een andere uitwerking gehad. Dit zal aanstaande donderdag in het MT worden besproken.
- e. En wat gebeurt er met de input van de teams die dit wel hebben gedaan?
Dit wordt nog teruggekoppeld.
- f. Na de herfstvakantie wordt gestart met een werkgroep werkdruk (wat de werkdruk verhoogt). Zijn hier al mensen voor?
Misschien op verschillende momenten met verschillende mensen hierover praten. Er is hier in sommige teams al over gepraat. Met de werkgroep kunnen met fundamentele gesprekken wellicht nog meer ideeën worden bedacht.
- g. Professionalisering: sluiten de resultaten die uit de teams zijn gehaald wel aan bij wat er wordt bedoeld met ‘persoonlijke ontwikkeling’? Er lijkt hier ruis te zijn (ontstaan) bij de terugkoppeling in de teams.
- h. Wat is de nieuwe gesprekscyclus?
Dat het gesprek over professionalisering ook serieus wordt gevoerd. Dit is nu niet overal zo. Aanbod creëren bij de SVOK-academie waar vraag naar is.
- i. Opmerking over het punt leiderschap: het input kunnen geven op koers en beleid lijkt niet het pijnpunt, maar eerder de zichtbaarheid van de teamleiders, de manier waarop er gecommuniceerd wordt, aanspreekbaarheid.
- j. Het 45h team springt er in het rood uit. Wat wordt hier mee gedaan?
- k. Worden deze resultaten gedeeld met het personeel?

Antwoorden die nog ontbreken, zijn te vinden in bijlage 2.

6. Subsidie basisvaardigheden

- a. De coördinatie van de basisvaardigheden: wie doet dit nu?
Hangt af van de re-integratie van de coördinator.
- b. Er staat dat de coördinator nauw samenwerkt met de cito-coördinator. Moet dit niet breder getrokken worden? Bijvoorbeeld met taalcoördinator, rekencoördinator, datateam. Is het bekend dat deze mensen er zijn en ook plannen hebben?
Zeker! Moeten we over in gesprek.
- c. Leerlingen zouden kunnen helpen bij het aantrekkelijk maken van activiteiten bij bijvoorbeeld rekenen.
- d. Er wordt voorspeld dat voorzien wordt dat de subsidie wordt omgezet in een structurele bekostiging. Waar is dit op gebaseerd?
Is al beantwoord bij de mededelingen.

7. Rondvraag

(In Teams gevraagd).

- Hoe zit het met de rol van René in directie?
Toevallig heeft Ton het maandag aan René gevraagd. Hij komt alleen als er onderwerpen over Supreme behandeld worden. Ton gaat hier met René over in gesprek. Soms komen er vragen op over Supreme en hij heeft een gedeeltelijke betrokkenheid bij JPT vanwege tto.
- Bij een aantal secties zijn er verschillende jaarlagen in één lesuur gezet, maar deze invulling is niet opgenomen in de taakuren (bij de opslagfactor). Dat betekent dat je dubbel zo veel werk hebt, maar geen extra tijd krijgt. In het kader van duurzame inzetbaarheid en examenresultaten waar zo veel nadruk op wordt gelegd, is dit niet ideaal. Wat wordt hiermee gedaan? Is er een oplossing voor de situatie?
Daar wordt nu het gesprek over gevoerd, daar komt de directie op terug.
- Is er een overzicht van welke blokken 1 er worden aangeboden en wanneer? En kan die dan gedeeld worden?
Ja, dat overzicht hebben de teamleiders gekregen van de roosterkamer. Petra gaat hier achteraan.
- Is er over nagedacht om leerlingen te laten participeren in de Groene School?
Ja, daar is een paar keer over nagedacht in de afgelopen jaren en er zijn meerdere pogingen gedaan. Blijkt best ingewikkeld te zijn. Er zijn een paar dingetjes gedaan (tweedehandskledingmarkt) maar de 'lengte van de betrokkenheid' is beperkt. Wellicht is het kijken 'in den lande' ook wel een goed idee.
- Sinds 2 weken is er de regel dat alle fatbikes op dezelfde plek moeten (naast de docenten fietsenstalling). Ik heb zelf ook een en moest dus blijkbaar mijn fatbike daar neerzetten. er was geen bericht gestuurd waardoor ik dus niet wist dat dit moest en blijkbaar wordt dan je fatbike op slot gezet door de conciërge. Dit is om die alarmen van fatbikes niet af te laten gaan, maar ik denk dat deze oplossing niet handig is. Er ontstaan vaak groepjes met fatbikes die andere lastigvallen. laatst was ik uit en wilde ik dus naar mijn fatbike, toen ik uiteindelijk bij mijn fatbike was werd mij gevraagd hoe hard mijn fatbike kon. en wilde iemand uit een groepje hem wel voor mij opvoeren.
Ik denk dus dat dit voor een onveilig gevoel kan zorgen, aangezien ik zelf ook merk dat sommige kinderen er bewust voor kiezen om hun fiets daar niet dichtbij te zetten.
Mijn oplossing zou dus zijn om elke fatbike aan te raken, en als er een alarm af gaat doet de conciërge er een slot op. zodat die leerlingen zich moeten melden en samen met de conciërge overleggen over een oplossing. die oplossing kan bijvoorbeeld zijn dat ze hun fatbike op een veilige plek zetten en dus dan niet op slot doen (dus dat het alarm niet aan staat) of dat ze bijvoorbeeld een kettingslot erop doen in plaats van een alarm.

Dus mijn vraag is of we kunnen kijken naar een andere oplossing voor dit probleem.
Deze tekst even delen met directie en Ton gaat in gesprek met conciërges.

Te doen:

- DB stelt de vragen die nu niet zijn gesteld aan de directie bij de nabespreking van de vergadering.
- DB: MR 3: Groene school op de agenda.
- Lennaert: waarom doet de CTouch het niet?



Agendaformulier vergadering Medezeggenschapsraad

Onderwerp	<i>Antwoorden op vragen m.b.t. toetsbeleid en toetsexpert</i>
Auteur	<i>Ton Kallenberg</i>
Datum	<i>MR3 - 2 december 2025</i>
Doel van de bespreking	<i>Ter informatie</i>
Status	<i>Openbaar</i>

1. Inleiding

In het onderstaande geven we antwoorden op de vragen die in de MR zijn gesteld naar aanleiding van het onderwerp toetsbeleid en de rol van de toetsexpert.

1. Taakprofiel toetsexpert: is dit een realistisch profiel? Is dit een voorbeeld van zo'n functie of is dit écht de functie voor het JPT?

Het gepresenteerde taakprofiel is in de kern realistisch, maar vraagt logischerwijze nog om concretisering in relatie tot de context van het JPT. Het is belangrijk om aan te geven dat het geen functie is, maar een taak. Daarnaast is het ook belangrijk om ons te realiseren dat het natuurlijk moeilijk is om op dit profiel een interne kandidaat te vinden. Docenten en medewerkers in het VO worden over het algemeen niet uitgebreid geschoold op onderwijskundige thema's. We zien dit derhalve ook als een groeipad. Daarbij is het wel relevant om met het eindplaatje in beeld te werken aan dit perspectief. Het is zinvol om de taak kleinschalig te starten, met nadruk op het ondersteunen van teams en secties bij de professionalisering van toetspraktijken. Interne werving heeft dus de voorkeur: er is veel kennis aanwezig binnen de school, en een collega kan met een gerichte cursus of opleiding (bijv. Cito, Toetsrevolutie, SLO) verder worden toegerust.

2. Wat is het doel van de school met het inzetten van een toetsexpert? Welk probleem gaat hiermee worden opgelost.

In het voortgezet onderwijs is de aandacht voor de kwaliteit van toetsing en examinering de afgelopen jaren sterk toegenomen. Landelijk is sprake van een verschuiving van een uitsluitend summatieve toetscultuur naar een meer ontwikkelgerichte toetspraktijk, waarin formatief evalueren en het bevorderen van eigenaarschap van leerlingen een centrale plaats innemen. Tegelijkertijd worden scholen (en ook wij als JPT) nadrukkelijker aangesproken op de kwaliteit en betrouwbaarheid van hun schoolexamens, onder meer door inspectie-eisen, landelijke handreikingen en de versterking van de rol van examencommissies. In deze context kiezen we bewust voor het inzetten van een toetsexpert. Het doel van het inzetten van een toetsexpert is om de kwaliteit van toetsing en examinering structureel te versterken en de deskundigheid van docenten op dit gebied duurzaam te vergroten.

De toetsexpert ondersteunt teams en vaksecties bij het ontwerpen, analyseren en verbeteren van toetsen, zodat deze beter aansluiten op de leerdoelen en bijdragen aan het leerproces van leerlingen. Daarbij ligt de nadruk niet alleen op de technische kwaliteit (validiteit, betrouwbaarheid, transparantie), maar ook op de pedagogisch-didactische functie van toetsing als middel om leren te stimuleren. De toetsexpert speelt zo een belangrijke rol in de verdere ontwikkeling van een evenwichtige en betekenisvolle toetscultuur binnen het JPT.

Daarnaast kan de toetsexpert (op termijn) bijdragen aan de professionalisering van docenten. Veel docenten zijn in hun opleiding beperkt toegerust op het gebied van toetsconstructie, toetsanalyse en formatieve evaluatie. Door de inzet van een interne specialist wordt kennis geborgd, gedeeld en toegepast binnen het JPT. De toetsexpert fungeert als schakel tussen beleid en praktijk: hij of zij vertaalt het schoolbrede toetsbeleid naar concrete handvatten voor de klas en stimuleert een professionele dialoog over toetsing binnen secties.

Met de inzet van een toetsexpert willen we ook een aantal structurele problemen aanpakken. Allereerst is er de behoefte aan meer consistentie en kwaliteit in toetsing en beoordeling. In de praktijk bestaan er vaak grote verschillen tussen vakken en leerjaren in de manier waarop wordt getoetst, wat kan leiden tot onduidelijkheid en ongelijkheid voor leerlingen. De toetsexpert helpt om die variatie te verminderen en te zorgen voor een gemeenschappelijke kwaliteitsstandaard.

Daarnaast wordt met de toetsexpert gewerkt aan het terugdringen van toetsdruk en het vergroten van de betekenis van toetsmomenten. Door toetsing beter af te stemmen op leerdoelen en door het versterken van formatieve praktijken, ontstaat er meer ruimte voor feedback, reflectie en groei.

Tegelijkertijd helpt de toetsexpert om risico's rond examinering en verantwoording te beperken. Door de toegenomen eisen aan kwaliteitszorg en toetsdossiers is specifieke expertise nodig om te voldoen aan de geldende wet- en regelgeving. De toetsexpert ondersteunt de examencommissie, bewaakt de samenhang in de toetscyclus en zorgt ervoor dat wij kunnen aantonen dat onze toets- en examenpraktijk voldoet aan de kwaliteitsstandaarden.

Met de inzet van een toetsexpert beogen wij vniet alleen de technische kwaliteit van toetsing te versterken, maar ook de onderwijskundige betekenis en professionele cultuur daaromheen. Toetsing wordt zo niet langer gezien als sluitstuk van het leren, maar als een essentieel onderdeel van het leerproces zelf – in lijn met de landelijke ontwikkeling naar een meer lerende en onderzoekende schoolcultuur.

3. Is het handig om een focus aan te brengen? Bijvoorbeeld onderbouwsnelheid, determinatie op het juiste niveau in de onderbouw, een bepaald OT?

Ja, dat is een belangrijke suggestie en inderdaad ook iets waaraan wij reeds hadden gedacht. Immers, ten eerste zal het niet gemakkelijk zijn om een interne kandidaat te vinden met actuele onderwijskundige competenties op dit vlak. Ten tweede is het natuurlijk een groeipad waarnaar wij streven. En ten derde kan (of kunnen) deze persoon/personen ook niet alles in één keer oppakken. Een focus is dus aan te raden om de taak hanteerbaar en doelgericht te maken. We kunnen ons voorstellen dat we die focus in onderling overleg (en ook met de examencommissie) bespreken. We denken op dit moment onder meer aan de *onderbouw* (toetscultuur, determinatie en feedbackkwaliteit); de samenhang in toetsing binnen leerroutes van verschillende vakken; en/of de balans tussen formatief en summatief toetsen.

4. Wat wordt bedoeld met 'Teamleiders monitoren de toetspraktijk en sturen op samenhang'?

Hiermee wordt bedoeld dat teamleiders zicht houden op de wijze waarop binnen teams wordt getoetst — frequentie, zwaarte, spreiding, formatief gebruik — en zorgen dat dit past binnen het schoolbrede toetsbeleid. Zij sturen niet op inhoud (dat is aan de sectie), maar op de *pedagogisch-didactische lijn* en de *afstemming tussen vakken*.

5. 'De examencommissie borgt de kwaliteit van schoolexamens' Is dit inhoudelijk of wordt hier het PTA mee bedoeld?

Om deze vraag goed te beantwoorden is het goed om even de wettelijke grondsla erbij te pakken. In de WVO 2020, artikel 4.5.4 lid 2, staat dat de examencommissie verantwoordelijk is voor de borging van de kwaliteit van de schoolexaminering. De wet schrijft daarbij niet precies voor hoe die borging moet plaatsvinden, maar maakt duidelijk dat de examencommissie een toezichthoudende en controlerende rol heeft op de kwaliteit, rechtmatigheid en betrouwbaarheid van het schoolexamenproces. De precieze formulering luidt (verkort weergegeven): "De examencommissie ziet erop toe dat de schoolexaminering op een juiste wijze wordt uitgevoerd en borgt de kwaliteit van de schoolexamens."

Als je dan gaat kijken naar wat borging van de kwaliteit inhoudt, dan moet de term 'kwaliteit van schoolexamens' breder worden gezien dan alleen de inhoud van afzonderlijke toetsen of het PTA (Programma van Toetsing en Afsluiting). Het omvat de volledige toetscyclus en de organisatie eromheen. Volgens de Inspectie en VO-raad gaat het om drie dimensies van kwaliteit:

Aspect	Wat wordt bedoeld	Rol van de examencommissie
Procedurele kwaliteit	De school hanteert een zorgvuldig proces voor het opstellen, vaststellen en uitvoeren van het PTA en de schoolexamens.	Toezen op naleving van regels, tijdigheid, transparantie, en consistentie met het examenreglement.
Inhoudelijke kwaliteit	Toetsen zijn valide, betrouwbaar, representatief voor de eindtermen en passend bij het niveau.	De examencommissie controleert of vaksecties werken volgens afgesproken kwaliteitscriteria, en of toetsen voldoen aan de vastgestelde eisen.
Beoordelingskwaliteit	De beoordeling is objectief, transparant en controleerbaar.	Toezicht op normering, tweede correctie, beoordeling en dossiervorming.

De examencommissie maakt dus geen toetsen zelf en stelt ook geen PTA's inhoudelijk vast, maar toetst of het proces waarmee dat gebeurt voldoet aan de kwaliteitsnormen.

Wel onder de verantwoordelijkheid van de examencommissie valt:

- ✧ Toezen op de totstandkoming en kwaliteit van het PTA (niet: zelf het PTA schrijven).
- ✧ Controleren of het schoolexamen in lijn is met de wettelijke voorschriften en het schoolbeleid.
- ✧ Controleren of docenten de toets- en beoordelingsprocedures correct volgen.
- ✧ Zorgen dat er een procedure is voor fouten, onregelmatigheden en klachten.
- ✧ Toezen op de dossiervorming en verantwoording van resultaten.

Niet de verantwoordelijkheid van de examencommissie:

- ✧ Inhoudelijke toetsconstructie of correctie (dat is de verantwoordelijkheid van de vakdocent of vaksectie).
- ✧ Didactische of formatieve keuzes binnen het onderwijsprogramma.
- ✧ Het direct beoordelen van de vakinhoudelijke kwaliteit van individuele toetsvragen.

Zoals bekend is het PTA het document waarin wij vastleggen hoe het schoolexamen wordt vormgegeven: welke onderdelen, wanneer, weging, herkansingen, etc. De examencommissie heeft de taak om te controleren of het PTA voldoet aan de wettelijke eisen (zoals tijdige vaststelling, volledigheid, duidelijkheid voor leerlingen en ouders) en of de uitvoering ervan betrouwbaar verloopt. Met andere woorden: De examencommissie borgt de kwaliteit van het schoolexamen door het proces van toetsing, PTA-vaststelling en uitvoering te controleren, maar is niet inhoudelijk verantwoordelijk voor de vakinhoud van de toetsen zelf. Veel scholen (en ook wij) hebben dit uitgewerkt in hun toets- en examenbeleidsplan of kwaliteitszorgsysteem, waarbij de rollen zijn gescheiden:

- ✧ Vaksectie / toetsexpert → inhoudelijke kwaliteit van toetsen en PTA
- ✧ Examencommissie → procedurele en procesmatige borging van kwaliteit
- ✧ Schoolleiding → beleidsmatige en organisatorische verantwoordelijkheid

In moderne schoolorganisaties werken toetsexpert en examencommissie vaak nauw samen: de toetsexpert ondersteunt de vaksecties bij de inhoudelijke kwaliteit, en de examencommissie gebruikt die expertise om beter te kunnen toezien op de borging. Dat is dus iets dat wij nastreven.

6. Geldt dit ook voor SCN?

Ja, in principe geldt hetzelfde kwaliteitskader ook voor het SCN. Wel kunnen accenten verschillen afhankelijk van de omvang en het ontwikkelingsstadium van de toetscultuur. En - zoals reeds eerder is aangegeven, moeten we ons wel realiseren dat we met deze beweging een ontwikkeling in gang zetten die er nu nog niet is.

7. In hoeverre worden de secties met het vakwerkplan betrokken in dit beleid? Moet dit onderdeel n.a.v. het gesprek van afgelopen week niet worden aangepast?

Vanzelfsprekend spelen de secties een cruciale rol in de vertaling van het toetsbeleid naar de praktijk. Voor de beantwoording van deze vraag is nadere toelichting nodig, omdat niet geheel duidelijk is wat de context is van het tweede deel van de vraag.

8. Vakvernieuwingen SLO: in hoeverre wordt hier rekening mee gehouden in het toetsbeleid? Denk aan werkdruk, inzet toetsexpert (die moet op de hoogte zijn).

Ja natuurlijk moet het toetsbeleid rekening houden met de vakvernieuwingen SLO. Het betekent dat het toetsbeleid flexibel genoeg moet zijn om in te spelen op de lopende vakvernieuwingen van SLO. Dit vraagt om:

- tijdige signalering van wijzigingen;
- ondersteuning van secties bij aanpassing van hun toetsprogramma's;
- bewustzijn van werkdruk bij docenten (en leerlingen) en de inzet van de toetsexpert als *kennisdrager* en *schakel* tussen curriculumontwikkeling en toetspraktijk.

In beleidsmatig opzicht vraagt dit ook van de schoolleiding aandacht om die ontwikkeling te volgen en eventuele noodzakelijke aanpassingen in het toetsbeleid af te stemmen in overleg met de vaksecties.

9. Meerdere secties voeren weer summatieve deoltoetsen in. Hoe wordt hiernaar gekeken?

We hebben inderdaad begrepen dat verschillende vaksecties opnieuw summatieve deoltoetsen invoeren, bijvoorbeeld om het leerproces te structureren, leerlingen te motiveren of de voortgang beter te kunnen volgen. Deze ontwikkeling wordt met begrip, maar ook met kritische aandacht bekeken. Het is dus relevant om gezamenlijk te onderzoeken waarom zij dat doen: zoeken ze houvast, willen ze meer meetmomenten of ontbreekt vertrouwen in formatieve aanpakken? Het gesprek hierover moet niet normatief zijn, maar onderzoekend: wat werkt, voor wie, en waarom?

Landelijk is er de afgelopen jaren een duidelijke beweging zichtbaar van een toetscultuur die vooral gericht is op beoordelen, naar een cultuur waarin toetsing het leren ondersteunt. Bij deze beweging hebben wij ons - inmiddels al weer een aantal jaar geleden - aangesloten. In publicaties van onder andere de VO-raad, SLO en de Inspectie van het Onderwijs wordt benadrukt dat toetsing niet primair dient om cijfers te produceren, maar om inzicht te geven in de ontwikkeling van leerlingen en sturing te bieden aan het leerproces. Vanuit die landelijke lijn werkt ook onze school aan een meer ontwikkelingsgerichte en formatieve toetspraktijk.

Dat betekent niet dat summatieve toetsing geen plaats meer heeft. Summatieve deoltoetsen kunnen waardevol zijn, mits zij passen binnen de leerdoelen van het programma, zorgvuldig zijn vormgegeven en in balans staan met andere vormen van evaluatie. Summatieve toetsing heeft betekenis wanneer zij:

- ✧ een duidelijke functie heeft binnen de leerlijn (bijvoorbeeld als afsluiting van een afgeronde leerperiode);
- ✧ bijdraagt aan de motivatie en zelfregulatie van leerlingen door transparantie en feedback;
- ✧ zorgvuldig is ingebed in het toetsprogramma en het PTA, zodat overbelasting en toetsdruk worden voorkomen.

Wij willen voorkomen dat summatieve toetsing verwordt tot een opeenstapeling van controlemomenten die de nadruk op cijfers versterken en de ruimte voor leren verkleinen. Zoals reeds hierboven is aangegeven moeten we dus met elkaar in gesprek over deze mogelijke (her)invoeren van summatieve deoltoetsen en daarbij elkaar vragen stellen, zoals:

- ✧ Wat is het beoogde doel van deze toets: meten of ondersteunen van leren?
- ✧ Hoe draagt deze toets bij aan inzicht in beheersing van de leerdoelen?
- ✧ Hoe wordt de balans bewaakt tussen formatieve en summatieve toetsing binnen het leerjaar?

Ons toetsbeleid is erop gericht om een evenwichtige toetspraktijk te realiseren, waarin summatieve toetsen en formatieve evaluatie elkaar versterken. Summatieve deoltoetsen worden daarom niet ontmoedigd, maar wél kritisch beoordeeld op hun functie, noodzaak en bijdrage aan de ontwikkeling van leerlingen. De toetsexpert en de examencommissie kunnen hierbij een ondersteunende en toetsende rol vervullen. Zij helpen secties om de kwaliteit en de functie van toetsing te doordenken, zodat er binnen de school sprake blijft van een gedeelde visie op leren, toetsen en beoordelen. Op die manier sluit de praktijk aan bij de landelijke beweging richting betekenisvolle, betrouwbare en leergerichte toetsing.

10. Hoeveel vrijheid krijgen secties bij het maken van meerdere summatieve toetsen (meer dan max 6)?

Vrijheid van secties blijft essentieel, maar binnen een duidelijk kader. Secties kunnen gemotiveerd afwijken van de richtlijn, mits zij de *pedagogisch-didactische en organisatorische consequenties* kunnen verantwoorden. De semantische discussie over wat 'summatief toetsen' precies betekent is hierbij belangrijk: niet elk cijfer hoeft per se een summatieve functie te hebben. Het is naar mijn mening vooral relevant dat we met het toetsbeleid een kader hebben zonder dat we dat opvatten als een dogma, maar vooral op inhoudelijke en pedagogisch/didactische gronden met elkaar in gesprek zijn om een juiste vorm van betekenisvol, betrouwbaar en leergericht vorm van toetsing te hanteren. Relevant daarbij is natuurlijk ook dat we met elkaar in gezamenlijkheid rekening houden met zowel de belangen van de leerling (studeerbaarheid), docent/sectie (doceerbaarheid) en de school (organiseerbaarheid en betaalbaarheid).

11. Is het formatief handelen met minimale summatieve toetsen daadwerkelijk breed gedragen?

Ik zou bijna zeggen: het stellen van de vraag is het geven van het antwoord 😊. Formatief handelen is een beweging die reeds in 2017 is ingezet. Met andere woorden: Het is dus geen nieuw beleid. Het sluit wél aan op de hierboven beschreven landelijke trend. We zien wel een groeiend draagvlak voor formatief handelen, en tegelijkertijd zien wij ook dat er nog geen volledige implementatie of consistentie in praktijk is. En ook herkennen we de golfbeweging in opvattingen op dit vlak. Deze ontstaan mijn inziens mede omdat we op school de dialoog nog niet voldoende hebben gevoerd. Formatief handelen vraagt tijd, kennis en een cultuur van feedback en vertrouwen. Het is belangrijk te blijven monitoren of de beoogde effecten (meer eigenaarschap, minder toetsdruk, beter leren) daadwerkelijk worden gerealiseerd.

Op het JPT hechten we grote waarde aan het blijvend ontwikkelen van een toetscultuur die het leren van leerlingen ondersteunt. In dat kader is formatief handelen een essentieel onderdeel van ons onderwijs. Formatief handelen richt zich niet primair op het geven van cijfers, maar op het

verzamelen en gebruiken van informatie over het leerproces met als doel dat zowel leerling als docent beter zicht krijgt op de volgende stap in leren.

Landelijk wordt formatief handelen gezien als een belangrijk instrument om eigenaarschap, motivatie en zelfregulatie van leerlingen te bevorderen. Het sluit aan bij de actuele onderwijskundige ontwikkelingen zoals beschreven door de VO-raad, SLO en het Expertisepunt Toetsen & Examineren, waarin de nadruk ligt op betekenisvolle toetsing: toetsen om te leren in plaats van leren om te toetsen. Formatief handelen draagt zo bij aan de kwaliteit van het onderwijs, doordat het leraren stimuleert om het leerproces continu te volgen, te interpreteren en bij te sturen.

Voor het JPT betekent dit dat we structureel aandacht willen blijven geven aan formatieve praktijken in alle afdelingen en vakken. Het vraagt echter wél om een gezamenlijke en voortdurende professionele dialoog over vragen als:

- ✧ Hoe maken we zichtbaar waar een leerling staat in zijn of haar leerproces?
- ✧ Hoe geven we feedback die daadwerkelijk tot leren aanzet?
- ✧ Hoe creëren en houden we balans tussen formatieve en summatieve toetsing?

Het voeren van deze dialoog is van groot belang, juist omdat toetsing altijd in beweging is en voortdurend vraagt om afstemming tussen visie, beleid en praktijk. We realiseren ons óók dat die dialoog - in de waan van de dag - vaker gevoerd zou kunnen (en moeten) worden. Daarom nodigen wij alle secties en teams uit om in het licht van het schoolbrede toetsbeleid met elkaar in gesprek te blijven over de betekenis van formatief handelen in hun onderwijs.

We zullen nog nader uitwerken op welke manier we deze gesprekken (beter kunnen) ondersteunen door middel van studiedagen, begeleiding door de toetsexpert, en ruimte voor collegiale uitwisseling binnen en tussen vakgroepen. Op die manier blijven we samen werken aan een toetscultuur die niet alleen verantwoord is, maar vooral ontwikkelingsgericht, rechtvaardig en stimulerend voor leerlingen.

Agendaformulier vergadering Medezeggenschapsraad

Onderwerp	<i>Antwoorden op vragen m.b.t. MTO</i>
Auteur	<i>Ton Kallenberg</i>
Datum	<i>MR3 - 2 december 2025</i>
Doel van de bespreking	<i>Ter informatie</i>
Status	<i>Openbaar</i>

1. Inleiding

In het onderstaande geven we antwoorden op de vragen die in de MR zijn gesteld naar aanleiding van het onderwerp MTO.

1. Wat vindt directie van het lage cijfer voor directie van het JPT

Het lage cijfer voor de directie was verrassend. Voor een grote school als het JPT zou een beoordeling rond het cijfer 7 meer voor de hand liggen. Een exacte verklaring is lastig te geven, maar er zijn mogelijke factoren. Het MTO vond plaats in een periode waarin het functieboek en de nieuwe functiewaardering speelden, met name binnen het OOP. Dat heeft vermoedelijk invloed gehad op de beeldvorming en het vertrouwen. Daarnaast was het onderzoek in het voorjaar, een drukke en vermoeiende fase van het schooljaar waarin ook de voorbereidingen voor het nieuwe jaar lopen. Dat kan effect hebben gehad op de beleving. We zoeken echter niet naar een excuus, het is een signaal dat wij ter harte nemen (zoals wij ook in de toelichting bij het MTO hebben beschreven). De directie wil deze uitkomsten serieus bespreken en onderzoeken welke onderliggende factoren een rol spelen, zodat gericht gewerkt kan worden aan herstel van vertrouwen en zichtbaarheid.

2. Communicatie: waar zit écht de onvrede?

Communicatie blijkt een breder thema te zijn dan enkel de formele lijnen tussen directie, MT en teams. De opmerking over 'open, eerlijke en eenduidige communicatie' vraagt om reflectie op de manier waarop besluiten worden uitgelegd en gedragen. In het overleg met het MT hebben wij dit onderwerp inmiddels opgepakt. Soms is beleid op papier helder, maar blijkt de uitvoering of toelichting verschillend te worden ervaren. De komende maanden willen wij nog nader achterhalen waar de discrepantie precies zit: in informatievoorziening, in toon of timing, of in onderlinge afstemming. Het doel is om tot een herkenbare, consistente communicatiestijl te komen waarin medewerkers zich gehoord en goed geïnformeerd voelen.

We hebben ook de indruk dat de communicatiekanalen op het JPT niet in alle gevallen even helder zijn. De diverse soorten van communicatie worden ook via verschillende kanalen verricht (mail, Teams, intranet, JPT-app, e.d.). Dit leidt ertoe dat medewerkers op verschillende wijzen kennis en informatie tot zich krijgen. Onlangs is hierover een communicatiecharter verschenen, om daarmee

helderheid te verschaffen over de vraag voor welk type informatie welk communicatiekanaal is bedoeld. Ook de auditcommissie gaf ons deze reflectie.

De kritiek vraagt niet alleen om betere informatievoorziening, maar vooral om een herkenbare communicatiestijl, strakkere afstemming, heldere kanaalkeuzes en doorlopende feedbackloops. Wij willen dergelijke maatregelen nemen en daarmee de communicatie voorspelbaar, transparant en professioneel maken. Dat is volgens ons precies waar medewerkers behoefte aan hebben.

3. Wat komt er terug van de heidag van een paar weken geleden?

De heidag leverde waardevolle input op voor de koers van het komend schooljaar. Thema's als teamontwikkeling, leiderschap, communicatie en werkdruk kwamen duidelijk naar voren. Deze inzichten worden nu vertaald naar concrete acties: onder meer het versterken van de gesprekscyclus, het opzetten van de werkgroep werkdruk en het verbeteren van interne afstemming. Daarnaast wordt gekeken hoe de ideeën van de heidag kunnen worden ingebed in de jaarplanning en professionaliseringsagenda. De opbrengsten worden gedeeld in het MT en daarna in de teams, zodat zichtbaar wordt hoe input daadwerkelijk leidt tot vervolgacties. We zien de resultaten van de heidag als een startpunt voor duurzame verbeteringen.

4. Niet in alle teams is op dezelfde manier aandacht besteed aan de MTO-resultaten; waarom?

Dat niet alle teams even uitgebreid bij de MTO-resultaten hebben stilgestaan, was voor de directie een verrassing. Teamleiders hadden gezamenlijk afgesproken hoe dit te bespreken en welke werkvorm te gebruiken. Blijkbaar heeft dat in de praktijk verschillend uitgepakt. Mogelijk speelt hier het verschil in teamdynamiek of prioritering een rol. Dit punt is in het MT besproken, met als resultaat dat wij afspraken hebben gemaakt om meer eenduidigheid te creëren in de manier waarop teamreflectie wordt georganiseerd. De bedoeling is daarbij dat elk team zich herkent in de manier van terugkoppeling en dat medewerkers ervaren dat hun input serieus wordt genomen.

Voor wat betreft de teams waarbij het MTO niet of niet voldoende is besproken, hebben wij de betreffende teamleider(s) gevraagd hier alsnog aandacht aan te besteden.

5. En wat gebeurt er met de input van de teams die dit wel hebben gedaan?

De teams die hun MTO-resultaten al hebben besproken, hebben waardevolle ideeën aangedragen over communicatie, werkdruk en samenwerking. Deze input is verzameld en wordt besproken in een tweedaagse (begin december) waarbij de inzet is om patronen te herkennen die schoolbreed aandacht vragen. Waar teams concrete verbeterpunten hebben geformuleerd, wordt bekeken hoe deze kunnen worden ondersteund of opgeschaald. De bedoeling is om goede voorbeelden te delen, zodat teams van elkaar kunnen leren. We realiseren ons dat transparantie over wat er met de input gebeurt, belangrijk is om te laten zien dat de gesprekken niet vrijblijvend zijn. Rond de jaarwisseling volgt een terugkoppeling aan alle teams over de belangrijkste rode draden en vervolgacties.

6. Werkgroep werkdruk – zijn hier al mensen voor?

De werkgroep werkdruk wordt opgezet met vertegenwoordigers uit verschillende geledingen, zodat de diversiteit aan ervaringen goed wordt meegenomen. In sommige teams is het onderwerp al besproken en zijn namen genoemd van collega's die willen meedenken. De insteek is om niet alleen praktische oplossingen te bedenken, maar ook fundamentele gesprekken te voeren over de oorzaken van werkdruk: processen, prioriteiten en verwachtingen. De werkgroep zal daarom in wisselende samenstellingen werken, zodat de belasting beperkt blijft en de inbreng breed is. Zo wordt voorkomen dat het initiatief zelf als extra belasting wordt ervaren, en ontstaat een gedeeld eigenaarschap voor structurele verbeteringen. We hebben gewacht met de start van deze werkgroep tot na de audit kwaliteitszorg van 12 november omdat wij ook graag de opbrengsten van de commissie op dit punt willen meenemen in de besprekingen.

7. Professionalisering – sluit dit aan bij ‘persoonlijke ontwikkeling’?

In de gesprekken over professionalisering blijkt dat medewerkers verschillende beelden hebben van wat ‘persoonlijke ontwikkeling’ inhoudt. Sommigen denken aan formele scholing of cursussen, anderen aan groei in de eigen rol of samenwerking. Die variatie is op zich positief, maar kan ook leiden tot verwarring over verwachtingen. De directie wil dit verduidelijken door in de nieuwe gesprekscyclus expliciet aandacht te besteden aan het gesprek over ambities, talentontwikkeling en leerroutes. Daarnaast wordt binnen de SVOK-academie gekeken naar een aanbod dat beter aansluit bij de behoeften van medewerkers. Het doel is dat professionalisering niet als verplichting, maar als kans wordt ervaren om eigen kwaliteiten verder te ontwikkelen.

8. Wat is de nieuwe gesprekscyclus?

De nieuwe gesprekscyclus heeft als doel het gesprek over professionalisering en functioneren meer betekenisvol te maken. Dat betekent dat leidinggevend en medewerkers niet alleen terugblikken, maar vooral vooruitkijken: welke ontwikkeling wil iemand doormaken en welke ondersteuning is daarbij nodig? In de gesprekscyclus zitten drie vaste momenten: startgesprek, voortgangs/ ontwikkelgesprek en beoordelingsgesprek. De gesprekken worden ondersteund door een digitaal format dat ruimte biedt voor reflectie en wederzijdse feedback. We willen hiermee stimuleren dat het gesprek over professionalisering overal serieus en gelijkwaardig wordt gevoerd. Daarnaast sluit het aanbod van de SVOK-academie beter aan op de uitkomsten van deze gesprekken, zodat groei ook daadwerkelijk gefaciliteerd wordt.

9. Leiderschap – zichtbaarheid en aanspreekbaarheid

Uit de resultaten blijkt dat medewerkers over het algemeen wel ervaren dat zij input kunnen geven op koers en beleid, maar dat de zichtbaarheid en aanspreekbaarheid van leidinggevend verbetering verdient. Dat signaal wordt serieus genomen. Teamleiders zullen in overleg met de directie bekijken hoe zij vaker zichtbaar kunnen zijn in de school en beter aansluiting kunnen houden bij het dagelijks werk van teams. Het gaat daarbij niet alleen om fysieke aanwezigheid, maar ook om communicatie en toegankelijkheid: tijd nemen voor informele gesprekken, duidelijkheid geven over besluiten en ruimte maken voor feedback. Door in het MT hierover afspraken te maken, wil de directie zorgen voor een herkenbare en consistente leiderschapstijl binnen de school.

10. Het 45h-team springt er in het rood uit – wat wordt hiermee gedaan?

De uitkomst bij het 45h-team vraagt om extra aandacht. De directie en de teamleider zijn in gesprek om beter te begrijpen wat er speelt. Het team kent een complexe samenstelling en heeft te maken met een hoge werkdruk en wisselingen in bezetting, wat de tevredenheid kan beïnvloeden. In overleg met de betrokkenen wordt gekeken welke factoren het zwaarst wegen – werkverdeling, communicatie, of onderlinge samenwerking – en welke ondersteuning nodig is. De bedoeling is om samen met het team concrete verbeteracties te formuleren en de voortgang na een aantal maanden te evalueren. Zo wordt voorkomen dat de signalen blijven hangen zonder opvolging.

11. Worden de resultaten gedeeld met het personeel?

Ja. De resultaten van het MTO zijn reeds gedeeld met de medewerkers, zowel op schoolniveau als binnen de afzonderlijke teams. De directie vindt het belangrijk dat iedereen inzicht heeft in de uitkomsten en begrijpt wat de vervolgstappen zijn. De presentatie van de schoolbrede resultaten vindt plaats via het MT en is daarna in de teams besproken. Ook zal een overzicht worden gedeeld met de belangrijkste thema's die schoolbreed aandacht vragen, zoals communicatie,

werkdruk en professionalisering. Door transparant te zijn over de resultaten en de daaropvolgende acties wil de directie het vertrouwen versterken en laten zien dat feedback daadwerkelijk leidt tot verbetering.