

Wijzer over Zien en Kijken

Inventarisatie observatie instrumenten in het PO

Uitgevoerd in opdracht van de PO Raad



Geactualiseerde versie 16 maart 2016

Ike Overdiep



Inhoud

Aanleiding	4
Leeswijzer rapport	5
Hoofdstuk 1 Les observatie instrumenten	6
1.1 Het kader voor de beschrijving/ analysekader	6
1.2 Inhoudelijke duiding	6
1.3 Bekwaamheidsdossier en Kijkwijzerapp van de onderwijscoöperatie	8
1.4 Bekwaamheidskompas Bureau Meesterschap	10
1.5 Checklist Model Doordacht Lesgeven	12
1.6 Coo7	14
1.7 Competentiethermometer	16
1.8 Cupella Bekwaamheidsdossier	18
1.9 Digitale Gesprekscyclus	20
1.10 Instrumenten begeleiding startende leraren in Amsterdam	22
1.11 In kaart brengen feedbackgedrag leraren	24
1.12 Integraal KMS (kwaliteitsmanagement systeem)	27
1.13 Kapablo	29
1.14 KBA-Kijkwijzer	31
1.15 Keiwijzer leerlingevaluatie	33
1.16 Kijkwijzer en checklist Noordelijk Onderwijsgilde	35
1.17 Kijkwijzers en Zelfobservatielijsten CPS	37
1.18 Kijkwijzer Handelingsgericht Werken	40
1.19 Kijkwijzer klassenbezoek van ZIEN in de Klas	42
1.20 Kijkwijzer Leuvense betrokkenheidschaal (LBS)	44
1.21 Lesobservatie en assessment van Woltring & Partner	46
1.22 Lesobservatie en gesprekkencyclus Bardo	48
1.23 Model voor Effectief Lesgeven van Marzano Research	50
1.24 Observatie-instrument bij in kaart brengen van de kwaliteit van een school	52
1.25 Observatie-instrument Cedin	54
1.26 Observatie instrument opbrengstgericht werken	56
1.27 De onderwijscompetentie-observator van Onderwijs in Balans en Online Talent Manager	58
1.28 Ontwikkelassessment in "Uw academie" van OinO-advies	60
1.29 Ontwikkelscan leraar Passend Onderwijs (LEOZ)	62
1.30 Professionaliseringstools School aan Zet	64
1.31 Upper Elementary Classroom Assessment Scoring System	66
1.32 Vaardigheidsmeter Cadenza (VHM)	68
1.33 Observatie instrumenten bij het versterken van vakgerichte instructie	70
1.34 WMK-PO	72
1.35 Zienswijzer OinO-Advies	74

Hoofdstuk 2 Verantwoording aanpak	76
2.1 Context: reikwijdte en grenzen van deze inventarisatie	76
2.2 Aanpak inventarisatie: verantwoording.....	77
Hoofdstuk 3 Eerste fase, voorbereiding inventarisatie	78
3.1 Input uit mails schoolbesturen	78
3.2 Resultaten uit overleg bestuurdersnetwerk professionalisering	79
3.3 Resultaten uit gesprekken met stakeholders.....	80
3.4 Keuze voor een tamelijk open analysekader.....	80
Hoofdstuk 4 Uitgangspunten, gevalideerde en gangbare bronnen voor opstellen observatie instrumenten	81
Inleiding	81
4.1. Bekwaamheidsdossier	81
4.2. Basiscompetenties schoolleiders.....	83
4.3. Competentieprofiel IB-er.....	84
4.4. Observatie instrument- trainingsversie- Van de Grift & Van der Wal 2010	85
4.5. Inspectiekader, indicatoren met een expliciete verwijzing naar de leraar	87
4.6. Handelingsgericht werken	88
4.7. (Interactieve gedifferentieerde) directe instructie.....	89
4.8 Bijlage cao, invulling basis- en startbekwaam	90

Aanleiding

De kwaliteit van het onderwijs is voor een groot deel afhankelijk van de kwaliteit van de leraar. Daarom is professionalisering een belangrijk thema voor onderwijspersoneel, schoolleiders en besturen. In bestuursakkoorden met de overheid en in de cao worden scholen gefaciliteerd om de voortgaande professionele ontwikkeling van alle betrokkenen verder ter hand te nemen.

Van elkaar leren (peer review), coaching en observatie van de leraar in de klas door een leidinggevende zijn sleutelfactoren bij verdere professionalisering van leraren en bij kwaliteitsverbetering in het onderwijs. Het kunnen beschikken over, en samen hanteren van gevalideerde en/ of geobjectiveerde observatie- instrumenten is hierbij behulpzaam. Deze instrumenten zullen aan gebruikswaarde winnen naarmate zij beter in te bedden zijn in een integraal HRM- en kwaliteitsbeleid, zoals dat geformuleerd is of wordt door het individuele schoolbestuur. Het uiteindelijke doel is immers niet 'het observeren van lessen', maar het benutten van de uitkomsten van deze observaties voor de verdere professionalisering en het maken van gedegen en realistische afspraken over de versterking van de vaardigheden van de leraar.

In het bestuursakkoord 2014 en in de cao 2014-2015 staan professionalisering en een betere begeleiding van (startende) leraren centraal. In een bijlage bij de cao is een invulling van basis- en vakbekwaam vastgesteld.

In de enquêtes die Regioplan hield om de impact van het bestuursakkoord te meten, geven zowel besturen als scholen aan dat ongeveer de helft van de scholen een beleid voert op de versterking van de didactische vaardigheden van leraren. Circa 20% van de scholen geeft aan hierop momenteel geen beleid te voeren omdat dit al op orde is. De overige respondenten geven aan dat er beleid in ontwikkeling is of dat er nog geen beleid aanwezig is.

Ruim de helft van de scholen geeft aan de vaardigheden van de leraren (grotendeels) in beeld te brengen. Een kleine 70% hiervan maakt hierbij gebruik van een observatie instrument, in een aantal gevallen door het eigen schoolbestuur ontwikkeld.¹

Schoolbestuurders zijn de eindverantwoordelijken voor de vormgeving van het professionaliseringproces op de school. Het is hun verantwoordelijkheid het HRM-beleid te faciliteren en te sturen op de geaggregeerde uitkomsten. Om tot een goede uitwerking van de cao te komen heeft de PO-Raad zichzelf op dit terrein daarom de volgende doelen gesteld:

- De schoolbesturen maken in hun HRM-beleid allemaal gebruik van een gevalideerd instrument waarmee de didactische vaardigheden van de leraar in beeld gebracht worden.
- De PO-Raad biedt inzicht in de verschillende observatie-instrumenten en in het scholingsaanbod voor coaches en schoolleiders in het observeren en geven van feedback.

Voorliggende inventarisatie faciliteert schoolbesturen om, in overleg met de medezeggenschap zoals in de cao afgesproken, te kiezen voor een bij hen passend observatie instrument. Het gesprek met alle betrokkenen op school draagt ertoe bij dat er een gedragen besluit wordt genomen over de inzet en dat de professionals in het onderwijs zélf aan het stuur blijven als het gaat om hun eigen ontwikkeling.

Deze inventarisatie is geactualiseerd ten opzichte van de versie van augustus 2015 en biedt een overzicht van bestaande observatie instrumenten en aanbieders met daarbij de relevante informatie voor schoolbesturen om een weloverwogen keuze voor een instrument te maken. De beschrijvingen

¹ Regioplan, enquêtes bestuursakkoord PO, tabellenrapport april 2015. De meest genoemde observatie instrumenten in dit tabellenrapport zijn opgenomen in deze inventarisatie.

zijn gebaseerd op informatie van websites, aangevuld met (telefonische) interviews. Een concept is door de betreffende aanbieder geverifieerd. Daar waar dat anders is verlopen, wordt dit expliciet bij de beschrijving vermeld.

Leeswijzer rapport

Hoofdstuk 1 start met een beschrijving van het analysekader voor de observatie instrumenten en een inhoudelijke duiding van de instrumenten. Vervolgens wordt een beschrijving gepresenteerd van 33 verschillende observatie instrumenten en vaardigheidsmeters.

Hoofdstuk 2 bevat een beknopte beschrijving van de context en de grenzen van deze inventarisatie en een verantwoording van de gehanteerde werkwijze.

In hoofdstuk 3 wordt de voorbereidende fase van deze inventarisatie geschetst. De uitkomsten van deze eerste fase geven een impressie van het belang dat de respondenten hechten aan observatie instrumenten en kan een inspiratie bieden voor de keuze voor en omgang met de observatie instrumenten.

Hoofdstuk 4 geeft een overzicht van de belangrijkste en gevalideerde bronnen waarop praktisch alle observatie instrumenten zich baseren: dat zijn de *bekwaamheidseisen* zoals ook opgenomen in de Wet BIO, de *competentieprofielen* zoals opgesteld voor schoolleiders en Intern Begeleiders, het *observatie instrument van Van de Grift & Van der Wal* (afgeleid van de zogenaamde ICALT-observatielijst), het *waarderingskader van de Inspectie van het Onderwijs*, de principes en daarop gebaseerde kijkwijzer van *Handelingsgericht werken*, en het *Interactieve Gedifferentieerde Directe Instructie- model (IGDI)*, waarop veel kijkwijzers zich baseren die zijn gericht op kernvakken: taal, schrijven, spelling, rekenen en de kennisgebieden. Tenslotte is de beschrijving van Basisbekwaam en Vakbekwaam opgenomen, zoals omschreven in bijlage XVII van de cao 2014-2015.

Hoofdstuk 1 Les observatie instrumenten

1.1 Het kader voor de beschrijving/ analysekader

Het kader om de verschillende instrumenten te beschrijven (analysekader) is met opzet tamelijk open geformuleerd. Uit oriënterende gesprekken bleek dat schoolbesturen en stakeholders de instrumenten vooral willen inzetten ter stimulering van professionele ontwikkeling van onderwijspersoneel en teams op een wijze die past bij de visie van de school. Een open beschrijving geeft een eerste beeld van de instrumenten, zodat besturen hun eigen afweging kunnen maken.

De geïnventariseerde instrumenten worden daarom kort beschreven op basis van de volgende thema's:

- Doel van het instrument, gerelateerd aan het doel van de aanbieder
- Wat meet het instrument?
- Hoe verloopt het proces van afname, hoe kan of moet het instrument worden ingezet?
- Wat is de relatie met andere (HR) instrumenten?
- Is het instrument extern gevalideerd?
- Tijdsbeslag en kosten

1.2 Inhoudelijke duiding

Veel instrumenten zijn gebaseerd op dezelfde bronnen. Dat zijn om te beginnen de vereisten uit het Bekwaamheidsdossier/ de Wet BIO en het toezichtkader van de Inspectie van het Onderwijs. Daarnaast wordt vaak gebruik gemaakt van de principes van Handelingsgericht werken en worden kijkwijzers voor de verschillende kernvakken vaak gebaseerd op modellen van directe instructie.

In de instrumenten zijn de verschillende achtergronden te herkennen:

- Instrumenten - van oorsprong- gebaseerd op **competenties** vanuit de HR-hoek en professionalisering. Zij zijn vooral gebaseerd op de Bekwaamheidseisen uit de Wet BIO. Het betreft hier om te beginnen de Kijkwijzerapp van de Onderwijscoöperatie (zie 1.3), C007 (1.6) de Competentiethermometer (1.7), de Digitale Gesprekscyclus (1.9), de Keiwijzer, waarin een observatielijst voor leerlingen (1.15), het TMA-assessment van Woltring & Partner (1.21), de Onderwijscompetentie- observator (1.27) en het Ontwikkelassessment van OinO-advies (1.28);
- Instrumenten - van oorsprong- vooral gebaseerd op **kwaliteitsbeleid en het toezichtkader van de Onderwijsinspectie**: het Kwaliteits- of bekwaamheidskompas van Bureau Meesterschap (1.4), Integraal- KMS (1.12), KBA-Kijkwijzer (1.14), De lesobservatie en gesprekkencyclus van Bardo (1.22), Instrumenten voor in kaart brengen kwaliteit school en opbrengstgericht werken KPC Groep (1.24 en 1.26), het observatie instrument van Cedin (1.25) Vaardigheidsmeter Cadenza (1.32), WMK-PO (1.34);
- Instrumenten - van oorsprong- gebaseerd op **Handelingsgericht werken/** inzichten uit orthopedagogie: de Kijkwijzer Handelingsgericht Werken (1.18), de Kijkwijzer Klassenbezoek (1.19), de ontwikkelingsscan leraar Passend Onderwijs (1.29), scan omgaan met verschillen van School aan Zet (1.30), Zienswijzer OinO Advies (1.35);
- Instrumenten - van oorsprong- gebaseerd op de **verschillende kernvakken en directe instructiemodellen**: Checklist Doordacht Lesgeven van Bazalt (1.5) Kwaliteitskaarten CPS

(1.17), Kwaliteitskaart Instructievaardigheden/ professionaliseringstools van School aan Zet (1.30), de observatie instrumenten bij het versterken van vakgerichte instructie van de HU (1.33)

- Instrument vanuit **IT** ontwikkeld: Cupella bekwaamheidsdossier (1.7)
- Instrumenten die van oorsprong over de grenzen zijn ontwikkeld: het in kaart brengen van **feedbackgedrag van leraren** (1.11), de **Kijkwijzer Leuvense betrokkenheidsschaal** (1.20) en **CLASS** (1.31): het upper elementary classroom assessment scoring system.

In toenemende mate combineren de instrumenten de (pedagogisch- didactische) bekwaamheidseisen met die uit het inspectiekader. Dat betekent dat vooral de instrumenten die zijn gebaseerd op de bekwaamheidseisen en het inspectiekader voor wat betreft de inhoud ('wat' er wordt geobserveerd) convergeren, waarbij ook de inzichten van Marzano over effectief onderwijs een belangrijke rol spelen. Dat is ook zichtbaar in een relatief nieuwe instrumenten zoals die van Kapablo (1.13), de Kijkwijzer van het Noordelijk Onderwijsgilde (1.15) en de instrumenten ter begeleiding van startende leraren in Amsterdam (1.10), het model voor Effectief lesgeven (1.22) waarin meteen deze verschillende bronnen zijn geïntegreerd.

In de **aanpak of de wijze** van toepassing van de observatie instrumenten zitten de voornaamste verschillen. Zo profileren sommige instrumenten zich uitsluitend als ontwikkelingsinstrument. Zij worden ook gebruikt voor zelfscan of peer review. Andere instrumenten kunnen ook worden ingezet als bouwsteen voor beoordeling. Sommige aanbieders werken alleen met complete scholen/ schoolbesturen, waarin alle leraren worden geobserveerd. Anderen werken op verzoek ook met individuele leraren. Sommige instrumenten starten met een 'zelfscan' door de leraar, anderen starten met een lesobservatie door een externe auditor. Sommige instrumenten zijn extern gevalideerd, anderen werken met gevalideerde bronnen maar zijn zelf niet extern gevalideerd. Er is kortom wat te kiezen!

In de volgende paragrafen worden de verschillende instrumenten in alfabetische volgorde beschreven.

1.3 Bekwaamheidsdossier en Kijkwijzerapp van de onderwijscoöperatie

Doel

De Onderwijscoöperatie heeft een Kijkwijzerapp.nl ontwikkeld. Deze ondersteunt leraren bij het ontwikkelen van een kijkwijzer en het gebruik van deze bij lesobservaties. Op basis van de bevindingen bij de lesobservatie kunnen leraren elkaar feedback geven en een professionele dialoog voeren over hun onderwijspraktijk. Deze dialogen dragen bij aan het gezamenlijk leren van leraren. Op die manier wordt er ook bijgedragen aan de kwaliteitsontwikkeling binnen de school. De Kijkwijzerapp.nl is ontwikkeld door de Onderwijscoöperatie in samenwerking met de Onderwijsinspectie.

Wat wordt gemeten

Met behulp van de kijkwijzerapp kan een kijkwijzer op maat worden gemaakt op basis van de eigen vragen en aansluitend op de eigen lessituatie. Leraren bepalen met elkaar het doel van de observatie en kunnen vervolgens zelf hun eigen kijkwijzer samenstellen. De samen te stellen kijkwijzer is gebaseerd op de herijkte bekwaamheidseisen. Deze zijn ingedeeld in vijf groepen, namelijk: Vakinhoudelijk, Pedagogisch Kennis, Pedagogisch Kunde, Vakdidactisch Kennis en Vakdidactisch Kunde. Leraren kunnen per groep de bekwaamheidseisen selecteren die relevant zijn voor het doel dat zij met elkaar hebben gesteld. Deze bekwaamheidseisen zijn uitgewerkt naar gedragsvoorbeelden. De indicatoren en gedragsvoorbeelden die gebruikt worden in Kijkwijzerapp.nl zijn ontleend aan de observatieformulieren zoals de Inspectie van het Onderwijs deze bij lesobservaties hanteert. Ook hierin kan een selectie worden gemaakt. Geadviseerd wordt om streng te selecteren en slechts op een beperkt aantal items tegelijk letten. Indien gewenst kunnen ook gedragsvoorbeelden worden toegevoegd.

Er kan worden aangegeven welke waarderingsschaal gebruikt gaat worden met als opties: “gezien”, “n.v.t. en gezien” of “n.v.t. en gezien +”, de ‘+’ staat voor ‘Veel Gezien’ en wordt in de kijkwijzer zichtbaar als ‘VG’

Proces

De Kijkwijzerapp geeft een stapsgewijs proces aan, dat indien gewenst helemaal digitaal kan worden doorlopen.

- Het biedt handvatten om collega's uitnodigen om gezamenlijk een kijkwijzer opstellen
- Een onderzoek naar de lespraktijk te plannen
- Een kijkwijzer voor lesobservaties en/ of een gespreksleidraad samen te stellen om de professionele dialoog te voeren over hun onderwijspraktijk
- Rapportage.

Tenslotte is een handleiding voor het geven en ontvangen van feedback en het daarbij horende feedbackkader te vinden.

Relatie andere instrumenten

Kijk bij mijn les (www.kijkbijmijnles.nl) is een website van de Onderwijscoöperatie, waarin een aantal mogelijkheden voor peer reviews in de praktijk worden uitgewerkt en aangeboden. Indien gewenst kunnen deskundige collega's van andere scholen ondersteuning bieden. Naast de kijkwijzerapp gaat het om: collegiale visitatie, interscolaire visitatie, intervisie, collegiaal onderwijs ontwikkelen, waarderende dialoog. Het instrument kijkwijzerapp is te vinden op:
<http://www.kijkbijmijnles.nl/kijkwijzer/>

Externe validering

De ontwikkeling van de bekwaamheidseisen zijn gebaseerd op de ervaringen van professionals in de praktijk en de inzichten van de dragende organisaties, aangevuld en gevalideerd door wetenschappelijke inzichten.

Tijdsbeslag en kosten

Het tijdsbeslag is afhankelijk van de keuze van de leraar en vervolgens eventueel de collega's en de schoolomgeving. Er worden geen externe kosten gerekend voor het gebruik van de instrumenten.

Meer informatie:

www.onderwijscoöperatie.nl

www.kijkbijmijnles.nl

1.4 Bekwaamheidskompas Bureau Meesterschap

Doel

Voor professionals in het onderwijs heeft Bureau Meesterschap verschillende bekwaamheidskompassen ontwikkeld. Dit zijn ontwikkelingsgerichte instrumenten die worden ingezet bij klassen- of flitsbezoeken. Het instrument (0-meting) geeft de ontwikkelpunten aan en kan ook gebruikt worden voor een tussen- en eindmeting.

Doelen van de inzet van het instrumentarium zijn:

- Betere leraren, beter onderwijs.
- Vergroten reflecterend vermogen van de leraar.
- Vergroten analytisch vermogen van de leraar.
- Creëren van een professionele sfeer op school, waarin wederzijds leren normaal is.

Wat wordt gemeten?

Er zijn bekwaamheidskompassen voor leraren, intern begeleiders en directeurs. Deze zijn ontwikkeld op basis van het inspectiekader en bekwaamheidseisen. Tijdens de observatie worden 25 componenten van leraar gedrag onderzocht. De observatie valt in drie hoofdthema's uiteen:

Pedagogisch handelen waaronder:

- Respectvolle omgang van leerlingen met elkaar en anderen
- Positieve persoonlijke aandacht
- In gedrag en taalgebruik voor alle leerlingen respect
- Bevordert zelfvertrouwen
- Complimenten en correcties

Vakinhoudelijk en didactisch handelen waaronder:

- Uitleg
- Taakgerichtheid
- Actieve betrokkenheid
- Leer- en denkstrategieën

Groepsorganisatie waaronder:

- Structuur in onderwijsactiviteiten
- Interactie
- Afstemming

Op dit moment wordt het bekwaamheidskompas aangepast naar 3 niveaus (startbekwaam, basisbekwaam, vakbekwaam/ excellent). Het reflecterend vermogen krijgt daarin een grotere betekenis. Reflectie en zelfsturing zullen belangrijke componenten worden (waaronder reflectie op eigen handelen, voortdurend werken aan eigen ontwikkeling, bijdragen aan ontwikkeling van de beroepsgroep, dilemma's benoemen en stelling nemen in mogelijke dilemma's).

Proces

Het observatieproces bestaat uit een voorgesprek, waarin karakter van observatie/ instrument (ontwikkelingsgericht) wordt toegelicht, gevolgd door een observatie van circa 1.5 uur. Er wordt een verslag gemaakt en een eindgesprek gevoerd. De kompassen kunnen per leraar of per groep/schoolbestuur worden ingezet. Het instrument is een middel, een kompas waar een leraar mee verder kan in zijn/ haar ontwikkeling. De leraar kan zelf een reactie geven op het verslag. Het verslag wordt, behoudens feitelijke onjuistheden, niet aangepast. Als er aanleiding voor is kan er voor coaching worden gezorgd door iemand van Meesterschap (een andere persoon dan wie de lesobservatie heeft gedaan) en kan een vervolgmeting plaatsvinden.

Om te kunnen werken met het bekwaamheidskompas is een training verplicht. De training is met name bedoeld voor directeuren en intern begeleiders en bestaat uit 4 dagdelen training op locatie. Aan de hand van de theoretische basis en videovoorbeelden wordt geoefend. Daarnaast worden er klassenobservaties als oefening ingebracht. De training wordt afgerond met een of meerdere rondes supervisie. Na afronding van de training kan binnen de eigen school met het instrumentarium worden gewerkt. Er wordt ook een complete audittraining gegeven die 3 jaar duurt. Voor deelname geldt een selectie. Als deze training met goed gevolg is afgelegd, is men gecertificeerd auditor en kan men overal een audit afnemen.

Relatie met andere instrumenten

De bekwaamheidskompassen kunnen worden gecombineerd met audits, ontwikkeltrajecten en trainingen die gericht zijn op de bredere kwaliteitszorg rond bijvoorbeeld de spelregels van de inspectie en het waarderingskader, zorg en begeleiding en wettelijke bepalingen.

De trainingen worden vraaggericht en praktisch vormgegeven. Daarnaast kunnen verschillende assessments worden verricht die zijn gebaseerd op onderdelen van het bekwaamheidskompas.

Externe validering

De kwaliteitskompassen zijn gebaseerd op gevalideerde instrumenten (bekwaamheidseisen, inspectiekader, e.d.). De kompassen zijn zelf niet extern gevalideerd.

Tijdsbeslag en kosten²

Het tijdsbeslag voor het observatieproces bedraagt een voorgesprek, een observatie van circa 1.5 uur en een nagesprek.

De kosten voor één leraar door een externe auditor bedragen, inclusief introductie, observatie/meting, korte feedback meteen na afloop, verslag en nagesprek €960,- Deze prijs daalt als er meerdere leraren op één locatie worden geobserveerd.

Kosten 4 daagse training: op maat en op offertebasis. De uitgebreide audittraining (Audittraining 1), kost het eerste jaar (waar geen toelatingseis voor geldt) € 1595,- excl. materiaalkosten.

Meer informatie:

www.bureaumeesterschap.nl

² Gegevens uit 2015

1.5 Checklist Model Doordacht Lesgeven

Doel

De Checklist voor het Model Doordacht Lesgeven richt zich niet alleen op de fases van het model directe instructie, maar richt zich vooral op het specifieke didactisch handelen van de leraar binnen deze fases. Hoe vult de leraar de fasen binnen het instructiemodel nu concreet in met didactische aanpak strategieën per fase? De Checklist Model Doordacht Lesgeven is bedoeld om in een les te kijken in hoeverre het Model Doordacht lesgeven terug te vinden is in het handelen van een leraar.

Wat wordt gemeten

In iedere fase wordt per onderdeel geobserveerd welk leraargedrag te zien is aan de hand van een beschrijving van het gewenste leraargedrag. De 4 fases en de bijbehorende onderdelen waar naar gekeken wordt, zijn:

- Fase 1. Een goed begin : Motivatie, doelduidelijkheid, vooruitblik, voorkennis
- Fase 2. Interactieve instructie: Kern van de leerstof, geordend geheel van de leerstof, check, conclusies
- Fase 3. De leerling aan zet; toepassen :Duidelijkheid, begeleid oefenen, zelfstandig oefenen, op hoger niveau werken
- Fase 4. Integratie: Inhoudelijke afronding, persoonlijke afronding

Per onderdeel staan ook tips voor het handelen van de leraar aangegeven.

Proces

De Checklist Model Doordacht Lesgeven is een ontwikkelingsgericht observatie instrument en kan op verschillende manieren ingezet worden:

1. Een leraar kan de Checklist gebruiken om de eigen les (formatief en summatief) te evalueren en te kijken waar ontwikkelpunten liggen. Of hij kan bij een collega kijken aan de hand van het model en deze als spiegel gebruiken voor reflectie op zijn eigen handelen.
2. Een IB-er of coach kan de Checklist gebruiken om te zien waar sterke punten en minder sterke punten liggen in het handelen van een leraar, een bouw of een team om hier vervolgens verder mee aan de slag te gaan.
3. Door de leidinggevenden kan de Checklist gebruikt worden om een beeld te krijgen van de doorgevoerde schoolontwikkeling en het aanbrengen van wijzigingen in de koers van de school qua didactisch handelen van de leraren.

Naast het gebruik van de Checklist als geheel, kan de focus van de observatie ook liggen bij een specifieke fase uit de Checklist.

De Checklist is bedoeld als ontwikkelingsgericht instrument, echter een school kan ook beslissen het model beoordelingsgericht in te zetten. Dan zal de school wel een beoordelingsschaal of -norm toe moeten voegen.

Relatie met andere instrumenten

De Checklist Model Doordacht Lesgeven hangt één op één met het lesgeven volgens het model Doordacht Lesgeven. Hierin leren leraren hoe zij per fase hun handelen kunnen verrijken met diactische aanpak strategieën die als effectief naar voren zijn gekomen in de meta-analyse van dr Robert Marzano.

Externe validering

Het model en de bijbehorende werkwijze is ontwikkeld door D. Kopmels en gebaseerd op Mindful teaching van Michael Fullan & Clif St. Germain. De checklist is niet officieel gevalideerd wel is deze veelvuldig in de praktijk gebruikt en bijgesteld.

Tijdsbeslag en kosten³

Het tijdsbeslag is afhankelijk van de keuzes van de school over de inzet van de Checklist. Indien een leraar de checklist gebruikt ter voorbereiding van de les zal dit nauwelijks extra tijd kosten. Indien een IB-er, Coach of leidinggevende de Checklist zal gebruiken om lessen te observeren, zal hij gedurende een volledige les in de klas aanwezig zijn om te observeren.

Het werken met het Model Doordacht Lesgeven en de Checklist kan binnen een scholings- en implementatietraject geleerd worden. Uiteraard kan ook op eigen initiatief, aan de hand van het boek Passie & Kracht in schoolontwikkeling met dit model gewerkt worden. De Checklist is echter alleen binnen een professionaliserings- of coachingstraject beschikbaar.

Meer informatie

Passie & Kracht in schoolontwikkeling, Handboek voor het creëren van een verbetercultuur (Bazalt, 2010)

www.bazalt.nl

³ Gegevens uit 2015

1.6 Coo7

Doel

Coo7 ondersteunt via een digitale methode onderzoek en de ontwikkeling van de leerkrachten. Doel is om mede met behulp van collegiale consultatie richting te geven aan het continue proces van bekwamen en bekwaam blijven, zoals beoogd in de Wet BIO. De instrumenten zijn erop gericht de leerkracht de regie te geven, in het bredere perspectief van deze wet. De Coo7-modules zijn zo ontwikkeld, dat zij bij elkaar passen dan wel elkaar aanvullen en samen een organisch geheel vormen. De 7 C's staan voor Competenties, Carrière, Commitment, Centreren, Communiceren, Concretiseren en Cultiveren.

Wat wordt gemeten?

Coo7 neemt als uitgangspunt de 7 competenties van de wet BIO:

- Interpersoonlijke vaardigheden in relatie tot leerlingen
- Pedagogische vaardigheden in relatie tot leerlingen
- Didactische (vakinhoudelijke) vaardigheden in relatie tot leerlingen
- Organisatorische vaardigheden in relatie tot leerlingen
- Samenwerken met collega's
- Samenwerken met de omgeving
- Reflectie en ontwikkeling van de persoon zelf

Deze competenties zijn onderverdeeld in verschillende concrete deelgebieden (totaal 53).

Proces

Er wordt alleen gestart met het proces als tenminste een hele school meedoet. Coo7 start het ontwikkelproces vervolgens met een nulmeting die de Wet BIO-competenties PO, dan wel VO, toetst en handvatten biedt voor de ontwikkeling van deze competenties (zie hierboven). Deze nulmeting wordt door de leerkracht/docent d.m.v. een digitale gevalideerde vragenlijst uitgevoerd. Hiernaast is er ook een nulmeting voor andere functies zoals de directeur, de IB'er, de conciërge enz.

De leerkrachten krijgen de uitslag van de nulmeting te zien door middel van een uitgebreid rapport, waarbij de competenties onderverdeeld zijn in deelgebieden. Bovendien worden er op de deelgebieden aanbevelingen gedaan die leerkrachten op weg helpen doelen te stellen en te concretiseren.

Na afronding van het onderzoek wordt aan de leidinggevende gevraagd de betreffende leerkracht te waarderen met het invullen van een waarderingslijst. Als dit is afgerond worden de uitkomsten van de leerkracht en leidinggevende over elkaar heen gelegd, de verschillen zijn input voor een gesprek. Ook collega's kan worden gevraagd om de leerkracht te waarderen (360° feedback).

Hierna (nulmeting, rapport en nagesprek) kan een digitaal POP (Persoonlijk Ontwikkelings Plan) gekoppeld worden aan de uitkomsten en aanbevelingen uit het rapport. Voornoemde acties vormen een basis voor de digitale observatielijsten, collegiale waarderingslijst (360° feedback) en andere

reflectie-instrumenten die een opmaat zijn naar functionerings- en beoordelingsgesprekken dan wel andere evaluatievormen die zijn opgenomen in Coo7.

Relatie met andere instrumenten

Coo7 kent een aantal instrumenten om 'leven lang leren' op de agenda te houden en het digitale bekwaamheidsdossier vorm te geven. Uitgangspunt is dat medewerkers zelf rechten kunnen vrijgeven wie inzage krijgt in het bekwaamheidsniveau. Rode draad is het stimuleren van collegiale consultatie. Daarnaast kan de leidinggevende alles zien en monitoren, niet vanuit een afrekencultuur maar vanuit een leercultuur waarbij aanspreken en uitspreken een natuurlijke houding is.

Instrumenten daarbij zijn onder andere:

- Portfolio-module
- SBU-module (conform wat in leraren- en schoolleidersregister is vastgelegd) om studie-uren te kunnen vastleggen en monitoren; tevens een eigen e-learning academie met ruim 78 modules waarvan 35 modules gevalideerd zijn door Registerleraar.nl
- POP, inclusief logboek, voortgangsevaluaties
- Waarderingslijst, gekoppeld aan de uitslagen van het onderzoek
- Lesobservatielijsten met vastgestelde (denk hierbij o.a. aan de inspectie-items) en zelf aan te vullen indicatoren
- Lijsten om start-, basis- en vakbekwaam te kunnen monitoren en beoordelen
- Feedbackonderzoek
- Team Quicksan
- Taakbeleid-module op basis van de nieuwe cao, u kunt de te werken uren monitoren, de taken in het team te verdelen en heel veel meer. Kortom, overzicht op elk niveau
- Functionerings- en beoordelingsformulieren

Het systeem kent een 'klok': een appèl en rappelleringsfunctie om ervoor te zorgen dat er in een cyclus van 3 jaar (of volgens een zelf aan te passen frequentie) tenminste een nulmeting plaatsvindt, een POP wordt opgesteld en een (vervolg)lesobservatie plaatsvindt, als basis voor functionerings- en beoordelingsgesprekken. Er is een mogelijkheid ook andere HRM-interventies in de Coo7-klok op te nemen.

Externe validering

De instrumenten zijn (mede) ontwikkeld door toets- en testpsychologen en onderwijskundigen.

Tijdsbeslag en kosten

Coo7 coacht alle leidinggevendenden/directeuren die gebruik gaan maken van hun instrumenten. Het tijdsbeslag is afhankelijk van de afspraken die op de school worden gemaakt.

De kosten bedragen €5,55 ex BTW per leerkracht per maand. Kosten voor coaching en de programma's zijn hierbij inbegrepen.

Meer informatie:

www.coo7.nl

1.7 Competentiethermometer

Doel

De Competentie Thermometer is een verzameling van verschillende onderzoeksmethoden gericht op de functie van leraar die gezamenlijk worden ingezet om daarmee een volwaardig assessment op te stellen. Hoofddoelen van de Competentie Thermometer zijn:

- De kwaliteit van handelen (functioneren) van een leraar beoordelen;
- De aanwezige ontwikkelpotentie van de leraar voor de toekomst bepalen.

Eén van de onderzoeksmethoden is 'observatie op de werkplek'. Ter ondersteuning hiervan is een kijkwijzer ontwikkeld.

Wat wordt gemeten

De volgende competenties worden gemeten (functieprofiel leerkracht PO):

- Interpersoonlijk competent
- Pedagogisch competent: pedagogische vaardigheden, bevorderen zelfstandig werken, bevorderen samenwerken
- Vakinhoudelijk en didactisch competent: didactische vaardigheden, bieden van extra zorg
- Organisatorisch competent: organisatie in de groep, planmatig werken
- Competent in samenwerken met collega's
- Competent in samenwerken met de omgeving: professioneel naar ouders, samenwerken met externen
- Competent in reflectie en ontwikkeling.

Deze competenties zijn in de Kijkwijzer geconcretiseerd naar 50 'kijkpunten', waarin ook de indicatoren uit het Inspectiekader zijn verwerkt. De kijkpunten zijn voorzien van een benchmark die is gebaseerd op de scores van enkele duizenden eerdere observaties van voldoende competente leerkrachten. Daardoor ontstaat er een norm binnen de Kijkwijzer.

Deze norm is uitgewerkt naar drie niveaus (startbekwaam, basisbekwaam en vakbekaam/ excellent).

Proces

De Kijkwijzer is één van de modules van de Competentie Thermometer. De deelnemer krijgt vooraf instructies van de assessor over bepaalde praktijksituaties die tijdens de observatie aan de orde moeten komen. De assessor observeert en zal een score toekennen aan wat hij/zij waarneemt. Een lesobservatie wordt afgenomen door een gecertificeerde assessor. Dat kan een getraind persoon zijn van de school of een externe assessor. De Kijkwijzer wordt ondersteund door een iPad-applicatie. Een complete lesobservatie beslaat circa 1.5 uur. Er volgt een rapportage die ter goedkeuring wordt voorgelegd aan de deelnemer.

Naast het afnemen van individuele kijkwijzers bij leerkrachten kan men ook totaaloverzichten met resultaten op schoolniveau of bestuursniveau opvragen.

Verbinding met andere instrumenten

De Competentie Thermometer omvat een aantal instrumenten die los van elkaar kunnen worden ingezet, maar samen tot een volledig assessment leiden: observatie op de werkplek (op basis van een genormeerde kijkwijzer), een steekproef (analyse van gedocumenteerde bewijsstukken die tevoren zijn opgevraagd), een criterium gericht interview, 360 ° feedback. Met deze instrumenten wordt een beeld gegeven van de competenties van een leerkracht. Desgewenst kunnen ook een capaciteitentest, persoonlijkheidstest en een interessevragenlijst worden afgenomen. Afhankelijk van de situatie is het mogelijk deelassessments af te nemen. De gegevens worden verwerkt in een assessmentrapportage. De inhoud is gebaseerd op de onderzoeksmethodes die zijn ingezet. Een volledig assessment rapporteert over: competenties, persoonlijkheid, motivatie, capaciteiten en ontwikkelingsmogelijkheden.

Externe validering

De Competentie Thermometer is ontwikkeld in samenwerking tussen arbeidpsychologen en professionals uit het onderwijs. Bij het ontwerp van het functieprofiel is rekening gehouden met een zo groot mogelijke objectiviteit, validiteit en betrouwbaarheid ten aanzien van de resultaten. Scores op competenties komen tot stand door 'triangulatie' (er wordt gebruik gemaakt van verschillende onderzoeksmethoden om tot conclusies over één domein te komen). De onderbouwing van het assessment in de vorm van onder andere statistische bewijsvoering, onderzoek en literatuur is beschikbaar voor gecertificeerde gebruikers in de vorm van een uitgebreide online handleiding.

Tijdsbeslag en kosten

Tijdsbeslag

Een volledige lesobservatie kost 1.5 uur. De resultaten van de observatie verschijnen in een digitaal rapport, kunnen naar eigen inzicht worden bewerkt en worden nabesproken. Een compleet assessment kan in een dag worden afgenomen, inclusief nabespreking en verslag.

Kosten

Het assessment wordt uitsluitend afgenomen door gecertificeerde assessoren.

Er zijn kosten voor het certificeren van assessoren en voor het afnemen van een assessment door een gecertificeerd assessor.

Voor de te certificeren assessoren wordt een training verzorgd. De training voor het totale assessment bestaat uit een programma van 1.5 dag. Deze training kost €1995 . Na de training beschikt een assessor over alle benodigde kennis en vaardigheden om met de applicatie te werken en een volledig assessment af te nemen. .

Het onbeperkt afnemen van observaties (kijkwijzers) en volledige assessments kost € 349,- per jaar (excl. BTW).

Meer informatie:

www.competentiethermometer.nl

1.8 Cupella Bekwaamheidsdossier

Doel

Cupella is gespecialiseerd in het ontwikkelen van complexe Internet-applicaties. Cupella heeft een digitaal bekwaamheidsdossier ontwikkeld dat voldoet aan de eisen van de wet BIO. De content wordt er door scholen zelf in gezet, afhankelijk van de visie en keuzes van de school.

Wat wordt gemeten

In het dossier staan verschillende competentielijsten die rechten vrij en algemeen beschikbaar zijn, waaronder de bekwaamheidseisen (SBL-competenties). Er zit een Kijkwijzer in die is gebaseerd op bijlage XVII van de CAO. Hiermee kan de vakbekwaamheid op verschillende niveaus worden vastgesteld (startbekwaam, basisbekwaam of vakbekwaam). Er kunnen ook eigen ontwikkelde competentielijsten/ observatielijsten worden gemaakt en gebruikt in het dossier. Het is aan de scholen wat zij kiezen en daarmee wat wordt gemeten.

Proces

De school én de medewerkers kunnen inloggen om het bekwaamheidsdossier te bekijken of aan te passen. CV, POP, gespreksverslagen en andere documenten kunnen worden opgeslagen. De persoonlijke zaken zijn alleen te zien door (de directeur van) de school en de medewerker zelf.

De competenties kunnen worden ingevuld door de medewerker (zelfevaluatie) en door de school (schoolevaluatie). Ook een 360°-feedback is mogelijk. In een overzicht wordt aangegeven welke eventuele verschillen er tussen de evaluaties bestaan.

Voor verschillende zaken kan een digitale handtekening worden gevraagd. Ook de Gesprekkencyclus is onderdeel van het Bekwaamheidsdossier

Er is een bovenschoolse module aanwezig die het desgewenst op een hoger niveau mogelijk maakt dat dezelfde competentieprofielen worden gebruikt. Hierdoor is te achterhalen of op een bepaalde school een competentie wordt gemist terwijl die op een andere school misschien bij meerdere mensen aanwezig is. Medewerkers kunnen mét hun complete Bekwaamheidsdossier naar een andere school worden overgezet. Ook kunnen bovenschools documenten worden klaarzetten die voor alle medewerkers van alle scholen te gebruiken zijn (zoals een POP-format).

Relatie met andere instrumenten

Cupella beschikt over een module Taakbeleid. Deze kan worden gekoppeld met het bekwaamheidsdossier. Door de ontwikkeling van het bekwaamheidsdossier is dit samengebracht met het personeelsdossier tot één instrument. De consequenties voor Duurzame inzetbaarheid worden automatisch in Taakbeleid verwerkt.

Externe validering

Het instrument bevat gevalideerde instrumenten (zoals de bekwaamheidseisen), maar is zelf niet extern gevalideerd.

Tijdsbeslag en kosten

Het tijdsbeslag is afhankelijk van de content van de school. Het is vooral de bedoeling dat de leerkracht zijn eigen dossier bijhoudt.

Er is geen verplichte scholing nodig, er is wel een gratis helpdesk beschikbaar. Het pakket kan 30 dagen gratis op proef worden gebruikt. Bij aanschaf kost het geheel € 99,- en € 1.80 per medewerker per jaar, exclusief BTW. De eenmalige opstartkosten bedragen € 65,-.

Meer informatie:

www.cupella.nl

1.9 Digitale Gesprekscyclus

Doel

De Digitale Gesprekscyclus is bedoeld om een online personeelsdossier per leerkracht in te richten. Het is een e-HRM-instrument voor het bijhouden van een bekwaamheidsdossier, een verslag van de diverse onderdelen van de gesprekscyclus, het invullen van competentieprofielen, het bijhouden van een POP en ook Kijkwijzers zijn in dit instrument opgenomen.

Wat wordt gemeten

In de Digitale Gesprekscyclus staan verschillende Kijkwijzers, zoals:

- De Kijkwijzer op basis van de bekwaamheidsvereisten (zie hoofdstuk 4 bekwaamheidsdossier/ SBL-competenties)
- De Kijkwijzer opgesteld door Kwaliteitsaanpak Basisonderwijs Amsterdam (KBA) (zie KBA-Kijkwijzer)
- De Kijkwijzer uit de Competentie Thermometer (zie Competentie Thermometer)
- Diverse soorten Kijkwijzers voor Leraar PO en S(B)O, ingedeeld naar startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam/excellent niveau.

Een school kan ook besluiten alleen bepaalde onderdelen uit Kijkwijzers in te vullen of een eigen kijkwijzer aan te maken in het systeem.

Proces

De Kijkwijzer is één van de onderdelen van de Digitale Gesprekscyclus. Een observatie wordt uitgevoerd door iemand die de rechten daartoe heeft in de applicatie. De betreffende organisatie bepaalt zelf wie voldoende gekwalificeerd is om lesobservaties te verrichten. In de regel is dat de leidinggevende van de leerkracht in kwestie, maar het kunnen ook de intern begeleider, coach, collega's en/of de leerkracht zelf zijn. Iedereen heeft zijn eigen kleurcodering en ruimte om een persoonlijke opmerking bij het invullen te plaatsen. De observant bepaalt (in overleg met de leerkracht) per afname hoe lang de observatie duurt en welke lesmomenten daar onderdeel van uitmaken om tot een betrouwbaar beeld te kunnen komen. De observant kan tevens bepalen of meerdere bezoeken tezamen op één kijkwijzer worden genoteerd of dat per lesbezoek telkens een nieuwe kijkwijzer wordt aangemaakt. De applicatie kan met behulp van een tablet direct achter in het klaslokaal worden ingevuld tijdens de observatie. Door de aanwezige 'export naar PDF' mogelijkheden, kan desgewenst de observatie in eerste instantie op papier plaatsvinden.

Naast het afnemen van individuele kijkwijzers bij leerkrachten kunnen ook totaaloverzichten met resultaten op schoolniveau of bestuursniveau worden opgevraagd.

Relatie met andere instrumenten

In de Digitale Gesprekscyclus zijn verschillende andere HR-instrumenten opgenomen, ondersteunend aan de verschillende fases van de gesprekscyclus: doelstellingengesprek, voortgangsgesprek en beoordelingsgesprek. Behalve de Kijkwijzer, worden ook het functioneringsgesprek, bekwaamheidsdossier, Persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) en competentieprofielen (360 graden feedback) ondersteund. De klant bepaalt zelf welke onderdelen actief worden gebruikt en welke onderdelen zijn uitgeschakeld. De Digitale Gesprekscyclus is partner van AFAS en kan gekoppeld worden aan dat pakket.

Behalve voor leerkrachten bestaan er ook kijkwijzers en competentieprofielen voor directeur, intern begeleider, klassenassistent en nagenoeg alle andere in het onderwijs voorkomende functies.

Externe validering

Sommige van de beschikbare kijkwijzers zijn door de Digitale Gesprekscyclus zelf ontwikkeld. De bronnen waarvan zij gebruik maken zijn extern gevalideerd. Diverse andere Kijkwijzers zijn, met bronvermelding, direct overgenomen van de oorspronkelijke ontwikkelaar, voor zover daar geen auteursrechten op van toepassing waren (SBL, KBA, etc.).

Tijdsbeslag en kosten

Het tijdsbeslag is afhankelijk van de keuzes die de school maakt.

Kosten

Een abonnement op De Digitale Gesprekscyclus, inclusief support en beschikbare functionaliteiten, kost 15 euro per medewerker per jaar vanaf minimaal 600 euro per jaar per bestuur. Dit bedrag is inclusief het onbeperkt afnemen van kijkwijzers en het opstellen van overzichtsrapportages.

Een in-company training van twee uur voor gebruikers met uitleg van het systeem is mogelijk, maar niet verplicht. Hetzelfde geldt voor optionele hulp bij het instellen van het pakket, zoals het importeren van medewerkers en ondersteuning bij het volledig op maat instellen van de gesprekscyclus.

Meer informatie:

www.ddgc.nl

1.10 Instrumenten begeleiding startende leraren in Amsterdam

Doel

Vanuit het project Junior Leraar van de Hogeschool van Amsterdam is een traject ontwikkeld dat ten doel heeft om startende leerkrachten te ondersteunen bij de verdere ontwikkeling van hun competenties. De instrumenten zijn vooral gericht op startende leraren die zich door middel van een professionele dialoog met een coach/ begeleider ontwikkelen tot bekwame leerkrachten. Een deel van het instrumentarium kan ook worden ingezet als observatie instrument. De instrumenten kunnen flexibel ingebed worden in het personeelsbeleid en begeleidingsprogramma's binnen scholen, zowel ten behoeve van begeleiding als ten behoeve van beoordeling.

Wat wordt gemeten?

Er is een selectie gemaakt van competenties gericht op:

- Pedagogische bekwaamheid (een veilig en stimulerend leerklimaat, bevorderen gevoel van competent zijn, bevorderen van autonomie, het creëren van een contextrijke leeromgeving)
- Vakdidactische bekwaamheid (motiveren van leerlingen, gestructureerde en heldere instructie, leerstrategieën, activerende didactiek, differentiëren, zelfstandig werken)
- Collegiale samenwerking (delen en deelnemen, doelmatig contact met de omgeving, interactie met collega's).

De competenties zijn uitgewerkt naar beoogd resultaat bij leerlingen en het daarvoor in te zetten waarneembaar gedrag van leraren. Bij elke competentie is een aantal reflectievragen geformuleerd. Deze vragen kunnen een handvat bieden voor zelfreflectie en kunnen worden gebruikt als input voor begeleidingsgesprekken. In de standaard zijn drie niveaus uitgewerkt: startbekwaam (junior) leraarschap, (basis)bekwaam leraarschap en (vak)bekwaam senior leraarschap. Het is de verwachting dat een startende leerkracht zich in circa drie jaar kan ontwikkelen van startbekwaam naar (basis)bekwaamleraar.

De competenties en uitgewerkte gedragsindicatoren zijn ook uitgesplitst op verschillende 'kaartjes', zodat er in delen of in modules mee gewerkt kan worden.

Proces

Het project is in eerste instantie gericht op Amsterdamse scholen voor basis- en voortgezet onderwijs, maar de producten zijn ook voor andere scholen beschikbaar. De competentie- en dialoogkaarten zijn vanaf begin 2016 beschikbaar. Met het assessment worden in 2016 eerste pilots georganiseerd. Door middel van onderzoek worden gebruikservaringen verzameld om de assessmentprocedure verder bij te stellen. De assessmentprocedure en -instrumenten zal in de loop van 2018 voor andere scholen beschikbaar komen.

Relatie met andere instrumenten

Het project Junior Leraar bestaat uit verschillende onderdelen:

- Een beschrijving van het bekwaamheidsniveau van (basis)bekwame leraren, uitgewerkt in 23 competenties op de gebieden Pedagogisch handelen, didactisch handelen, en collegiale samenwerking. De bekwaamheidsbeschrijvingen vormen de basis voor een doelgericht coachings- of begeleidingstraject. De bekwaamheidsbeschrijvingen zijn uitgewerkt op losse kaarten, wat flexibele inzetbaarheid mogelijk maakt.
- Dialoogkaarten die de bekwaamheidsbeschrijvingen aanvullen met reflectievragen die een rol kunnen spelen in de professionele dialoog van starter en coach. Hierbij ligt niet alleen de nadruk op het zichtbare gedrag van startende leraren, maar ook op onderliggende opvattingen, overtuigingen en theorie..
- Een digitale scan waarin de voortgang op de 23 bekwaamheden kan worden bijgehouden en zichtbaar wordt gemaakt. De scan kan op verschillende momenten worden ingevuld door startende leraren, coaches, collega's en de schoolleider
- Een assessment door twee onafhankelijke assessoren op basis van de standaard waarin de ontwikkeling van de leerkracht zichtbaar wordt gemaakt. Het assessment is bedoeld om de fase van startbekwaamleraar af te sluiten.
- De kennis over de ontwikkeling en begeleiding van startende leraren is samengebracht in een groeidocument Kennisbasis Startende Leraren Amsterdam. Het is aan de school om te bepalen of het instrumentarium ontwikkelingsgericht of beoordelend wordt ingezet. Op basis van de standaard is het allebei mogelijk.

De standaard, dialoogkaarten, de digitale scan en het assessment kunnen in combinatie met elkaar worden ingezet of los van elkaar.

De producten komen in nauwe samenspraak met Amsterdamse schoolbesturen tot stand. Hier wordt ook ervaringen opgedaan met verschillende gebruiksscenario's die aansluiten bij de lokale schoolcontext.

Externe validering

De standaard is ontwikkeld op basis van een gevalideerde kennisbasis: de ICALT lijsten en de daarop gebaseerde Kijkwijzers, de KBA Kijkwijzer en de competentiematrix van de Pabo van de HvA en Universitaire Pabo van Amsterdam. De standaard zelf is niet extern gevalideerd. Komende tijd wordt wetenschappelijk onderzoek uitgevoerd naar de assessmentprocedure.

Tijdsbeslag en kosten

De meeste instrumenten zijn vrij beschikbaar. De kosten voor een set dialoogkaarten bedragen € 35,00. Gebruik van de digitale scan op aanvraag.

Het tijdsbeslag dat de inzet van de instrumenten vraagt zal zich uitkristalliseren in de tweede helft van 2016

Meer informatie

J.kenkel@hva.nl ; m.snoek@hva.nl

www.hva.nl/juniorleraar

1.11 In kaart brengen feedbackgedrag leraren⁴

Doel

Voor leraren in het basisonderwijs is in het kader van een promotieonderzoek door Fontys Hogeschool in samenwerking met de TU Eindhoven een instrument ontwikkeld om feedbackgedrag van leraren in kaart te brengen. Achtergrond hierbij is dat feedback gegeven door een leraar aan leerlingen één van de meest krachtige instrumenten is om het leergedrag van leerlingen te verbeteren. Het promotie onderzoek heeft aangetoond dat er op dit terrein nog veel winst te behalen is. Zo vindt er relatief weinig feedback plaats die expliciet gerelateerd is aan een leerdoel, de feedback is vaker sturend dan faciliterend en er wordt nauwelijks feedback gericht op de zelfsturing van leerlingen gegeven.

Het instrument is gemaakt voor de bovenbouw van de basisschool, in principe voor de context van actief leren (leerlingen werken in groepjes samen aan taken en projectwerk, de leraar loopt rond om te begeleiden; coachende rol). Het is een ontwikkelingsgericht instrument, op basis van observaties kan de professionaliteit op het gebied van het geven van feedback van leraren vergroot worden, om de effectiviteit van interacties tussen leraar en leerlingen te bevorderen.

Wat wordt gemeten?

Met het instrument wordt het feedbackgedrag van leraren in kaart gebracht door het analyseren van feedbackinteracties. Een feedbackinteractie kan gefocust zijn op de volgende domeinen:

- *Taak* (de leraar zegt iets over de lesstof of de inhoud van het werk van leerlingen)
- *Proces* (de leraar zegt iets over de manier waarop leerlingen de taak kunnen aanpakken)
- *Zelfsturing* (de leraar zegt iets over de oriëntatie, planning, monitoring, evaluatie en reflectie op het werk of op de aanpak door leerlingen)
- *Samenwerking* (de leraar zegt iets over de taakverdeling tussen leerlingen, rolverdeling, hulp aan elkaar, samenwerkingsvaardigheden)
- *Niet specifiek/ persoonlijk* (de leraar maakt opmerkingen over de leerling als persoon).

Vervolgens worden de volgende kenmerken van de feedbackinteractie bepaald:

- De *doelgerichtheid* van de feedback: is de feedback gerelateerd aan doel van de les, en/of wordt uitgelegd waarom de feedback wordt gegeven?
- De *aard* van de feedback: is deze bevestigend, kritisch, constructief, neutraal of een combinatie van bevestigend, kritisch en constructief (BKC)?
- De *manier* waarop de feedback wordt gegeven: is deze begeleidend, sturend, aanmoedigend, neutraal of bevat deze een combinatie van deze elementen (al dan niet met sturende elementen erin)?

Elk van de domeinen en kenmerken van de feedback is met behulp van concrete voorbeelden uitgewerkt naar waarneembaar gedrag van een leraar.

⁴ Het instrument is opgenomen in het boek: 'Begeleiden van actief leren. Theorie en praktijk van zelfsturing en samenwerking door Linda van den Bergh en Anje Ros, uitgeverij Coutinho, 2015

Proces

Het observatie-instrument is in het promotieonderzoek ontwikkeld door het analyseren van interacties tussen leraren en leerlingen tijdens lessen waarin leerlingen actief leerden in het domein van wereldoriëntatie. De lessen werden opgenomen op video en daarna geanalyseerd. Een externe microfoon die werd bevestigd aan de kleren van de leraar maakte het mogelijk de observant op afstand te houden en zodoende het verloop van de les zo min mogelijk te verstoren. Opnames van 20 minuten per leraar bleken representatief te zijn voor het feedbackgedrag van een leraar. Uit de gefilmd interacties werden de feedbackinteractie geselecteerd, waarna eerst per feedbackinteractie de focus werd bepaald en daarna de doelgerichtheid, de aard en de manier.

Het staat scholen die dit instrument willen inzetten vrij om te bepalen hoe zij de observatie willen inrichten. Het is ook mogelijk om de observatie bijvoorbeeld direct door een getrainde observator in de klas te laten plaatsvinden. Het categoriseren van de feedback en het bepalen van de kenmerken ervan is evenwel nauwkeurig werk waarbij dezelfde interactie op verschillende aspecten geanalyseerd wordt. Een video of geluidsband kan daarom goede diensten bewijzen.

Relatie met andere instrumenten

Gecombineerd met een aansluitend professionaliseringsprogramma is een duurzame verbetering van het feedbackgedrag van leraren gemeten. Het professionaliseringstraject omvatte acht bijeenkomsten over feedback tijdens actief leren in vier maanden, waarbij informatieve bijeenkomsten werden afgewisseld met intervisie op basis van eigen videobeelden. Het traject is uitgevoerd met bovenbouwteams, zodat collega's met en van elkaar leerden. Alle deelnemende leraren maakten viermaal een video opname van een eigen les op basis waarvan analyse van de feedback in begeleide intervisie met collega's plaatsvond.

Dit pakket of een ander professionaliseringsprogramma op maat kan desgewenst door Fontys OSO (Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg) worden verzorgd. Teamleren is hierbij een uitgangspunt. Elementen van dit professionaliseringsprogramma komen ook aan bod in de Master SEN (Special Educational Needs) en in de practitioner 'Van startbekwaam naar basisbekwaam'.

Externe validering

Het categorieënsysteem voor het in kaart brengen van feedbackgedrag is gebaseerd op wetenschappelijke inzichten uit de literatuur over feedback en actief leren. Transcripties van leraar-leerling interventies uit het onderzoek zijn gebruikt om concrete definities en voorbeelden te ontwikkelen. Het instrument is gevalideerd in het promotieonderzoek; de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid van het instrument was substantieel en bij afname in een andere groep leraren werd een vergelijkbare variatie van leraargedrag gemeten. Het instrument is zowel voorgelegd aan wetenschappers als aan leraren. Voor beiden waren de teksten eenduidig en concreet.

Tijdsbeslag en kosten

Aan het gebruik van het feedback instrument zijn geen (externe) kosten verbonden. Het tijdsbeslag is afhankelijk van de keuzes van de school over de inzet van het instrument. Eventuele externe ondersteuning en/of een aansluitend professionaliseringsprogramma moet worden ingekocht.

Meer informatie

Directe link naar het instrument:

<http://fontys.nl/Over-Fontys/Fontys-Opleidingscentrum-Speciale-Onderwijszorg/Scholing/Feedbackgedrag-leraren.htm>

Het boek met bijbehorende website waarin het instrument is opgenomen:

<http://www.coutinho.nl/winkel/begeleiden-van-actief-leren-b-1022.html>

Het professionaliseringstraject Feedback tijdens Actief Leren:

<http://fontys.nl/Over-Fontys/Fontys-Opleidingscentrum-Speciale-Onderwijszorg/Cursussen.htm>

De practitioner Van startbekwaam naar basisbekwaam, waarin het professionaliseringstraject is opgenomen:

<http://fontys.nl/Werk-en-studie/Opleidingen-en-cursussen/Practitioners.htm>

1.12 Integraal KMS (kwaliteitsmanagement systeem)

Doel

Integraal is een instrument voor scholen dat kwaliteitszorg, schoolontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling met elkaar verbindt. Integraal is als module geïntegreerd binnen ParnasSys, een webbased leerlingvolg- en administratiepakket.

Het werken met competentievragenlijsten vormt een onderdeel binnen Integraal. De vragenlijsten kunnen (ook) worden ingezet voor lesobservaties en zijn bedoeld om het nadenken over het eigen handelen te stimuleren, het reflectief vermogen te versterken en daarmee het gesprek over competenties op schoolniveau en op individueel niveau van een impuls te voorzien.

Wat wordt gemeten

De competentievragenlijsten omvatten de inhoud en uit in ieder geval de Wet BIO, de NSA-standaarden en de inspectiekaders. Zij zijn geordend in een eigen structuur, die volgens Integraal continuïteit waarborgt en het mogelijk maakt te anticiperen op nieuwe ontwikkelingen in competentieland.

De competentievragenlijsten bestaan uit zes domeinen:

- Persoonlijkheid, gericht op drie kenmerken van sociaal gedrag: flexibiliteit, autonomie en empathie.
- Begeleider (op individueel en groepsniveau)
- Ontwerper (het maken van weloverwogen keuzes, plannen maken en inrichten)
- Ondernemer (voortouw nemen in ontwikkelingen van jezelf en het onderwijs en investeren in relaties met collega's, ouders en externen)
- Manager (kunnen organiseren, regelen en beheren om tijd en aandacht te kunnen richten op wat echt belangrijk is)
- Onderzoeker (analyseren, beoordelen en reflecteren: gericht op eigen handelen, de resultaten en nieuwe ontwikkelingen).

De domeinen zijn uitgewerkt naar verschillende onderwerpen. Deze onderwerpen worden door middel van stellingen geconcretiseerd. De antwoorden kunnen op een vierpuntschaal worden ingevuld (dit klopt niet, dit klopt een beetje, dit klopt redelijk, dit klopt helemaal).

Proces

De school kan zelf kiezen hoe de competentievragenlijsten worden ingezet. Bijvoorbeeld:

- Voor zelfreflectie: In dat geval kan een leerkracht bijvoorbeeld een rol (domein) kiezen waar de interesse naar uitgaat en daarbinnen onderwerpen en stellingen selecteren en de stellingen bestuderen en scoren
- In eigen team (of bouw) een rol selecteren met het oog op de schoolontwikkeling en met behulp van de onderwerpen en stellingen een gezamenlijke beginsituatie vaststellen.

Scholen kunnen selecties maken in de domeinen/rollen, de onderwerpen en stellingen. Ook kunnen eigen stellingen, domeinen en onderwerpen worden toegevoegd. Het is tevens mogelijk op schoolniveau en op bovenschools niveau eigen vragenlijsten in te richten.

Gegevens kunnen op individueel en schoolniveau worden gegenereerd. Geaggregeerde antwoorden zijn (op niveau van onderwerpen en domeinen) voor alle betrokkenen beschikbaar, antwoorden op

het (laagste) vraagniveau alleen voor de individuele medewerker op wie de uitslagen van de vragenlijst betrekking hebben.

Om aan de slag te kunnen met Integraal is een basistraining van 2 dagdelen verplicht.

Verbinding met andere instrumenten

Integraal is geheel geïntegreerd binnen ParnasSys en biedt functionaliteit op het gebied van:

Schoolevaluatie en schoolontwikkeling:

- Een Cockpit met verschillende kengetallen (vragenlijstresultaten, opbrengstgegevens, kengetallen onderwijs) die antwoord geeft op de vragen: Doen we de goede dingen? Doen we die goede dingen goed? Vinden anderen dat ook? en Levert dat de gewenste resultaten op?
- Kwaliteit in beeld brengen met behulp van bijvoorbeeld vragenlijsten
- Kwaliteitskaarten (schoolprofielen) maken in het kader van bijvoorbeeld borging
- Tevredenheidspeilingen direct vanuit ParnasSys uitzetten onder personeel, ouders en leerlingen
- Auditing handen en voeten geven
- De ontwikkeling van opbrengsten en kengetallen vergelijken met eigen streefdoelen
- Een schoolplan maken
- Het schoolplan vertalen naar een jaarplan

Persoonlijke ontwikkeling:

- 360 graden feedback organiseren (voor leerkrachten, IB-ers en schoolleiders)
- Persoonlijke ontwikkelplannen maken
- Een bekwaamheidsdossier aanleggen
- De werkprocessen rond gesprekken digitaal stroomlijnen

Op bovenschools niveau is het mogelijk om:

- Vragenlijsten in te richten: schoolvragenlijsten, maar ook competentievragenlijsten
- Kwaliteitskaarten te maken in het kader van bijvoorbeeld borging
- Het format voor het persoonlijk ontwikkelplan in te richten
- Formats voor gesprekken en persoonlijk ontwikkelplan in te richten
- De schoolcockpit in te zien
- Vragenlijstresultaten te vergelijken

Externe validering

Integraal sluit aan op gevalideerde bronnen (zoals de wet BIO-competenties, toezichtkader Inspectie). De ontwikkelde instrumenten zijn niet extern gevalideerd.

Tijdsbeslag en kosten

Het tijdsbeslag is afhankelijk van de keuzes die de school maakt.

Integraal is een extra module bij het leerlingadministratie- en leerlingvolgsysteem ParnasSys. De Integraalmodule kost € 2,50 per leerling per jaar (excl. btw). Integraal is niet te gebruiken buiten ParnasSys. Voor de verplichte basistraining worden kosten in rekening gebracht. De basistraining bestaat uit twee dagdelen. De prijs voor de basistraining bedraagt per 1 januari 2015 € 1600, (excl. btw). Een basistraining kan bijgewoond worden door een groep van circa 15 personen.

Per individuele school wordt eenmalig € 60, (excl. btw) aansluitkosten in rekening gebracht.

Meer informatie: www.integraal.nl.

1.13 Kapablo

Doel

Kapablo is een ontwikkelingsgericht observatie instrument. Het heeft ten doel de kwaliteit van het onderwijs te verhogen met behulp van gezamenlijke standaarden voor effectief onderwijs. De geobserveerde lessen worden digitaal vastgelegd en bieden verschillende mogelijkheden om met elkaar in gesprek te gaan over de kwaliteit van het geboden onderwijs, op verschillende niveaus:

- De individuele leerkracht krijgt inzicht waar en op welke manier lessen effectiever kunnen worden vormgegeven;
- De gezamenlijke data van individuele leerkrachten bieden de schoolleiding en teams inzicht in gezamenlijke kwaliteiten en ontwikkelpunten. Dit kan van uit verschillende invalshoeken, bijvoorbeeld per vakgebied of per groep.
- De gezamenlijke data van alle scholen geven bestuurders inzicht in gezamenlijke kwaliteiten en ontwikkelpunten. Op bestuurlijk niveau kunnen gelijksoortige analyses worden gemaakt als op schoolniveau.

Wat wordt gemeten

De observatielijst bestaat uit negen te observeren domeinen:

1. Taakgerichte werksfeer
2. Activerende, directe instructie
3. Leerlingen zijn actief betrokken
4. Pedagogisch handelen
5. Effectief benutten onderwijstijd
6. Strategieën voor denken en leren
7. Schematisch volgen van vorderingen
8. Afstemming instructie en verwerking
9. Autonomie voor leerlingen

De negen domeinen zijn onderverdeeld in items, die zijn samengesteld uit beschrijvingen van leerkrachtgedrag. Deze beschrijvingen van effectief leerkrachtgedrag worden gescoord aan de hand van een vierpuntschaal. Daarbij gaat het er vooral om in welke mate de leerkracht effectief gedrag laat zien tijdens zijn of haar les. De observatielijst is samengesteld op basis van verschillende bronnen, zoals onderzoeksliteratuur, inspectie-indicatoren en de vaardigheidseisen van start-, basis-, en vakbekwame leerkrachten. In rapportages wordt het bekwaamheidsniveau van de leerkracht op basis van de nieuwe cao-po gedetailleerd weergegeven.

Proces

Tijdens een vrijblijvende presentatie wordt de filosofie van KAPABLO belicht en worden de mogelijkheden van KAPABLO besproken en getoond. Besturen die KAPABLO willen inzetten nemen minimaal de basismodule af. Deze module biedt, behalve een licentie voor onbeperkt gebruik (minimaal 2 jaar), scholing en training in het gebruik van het programma en een basistraining. Tijdens

die training krijgt elke gebruiker training in en begeleiding bij het gebruik van het programma, het objectief observeren en het voeren van een feedbackgesprek met de geobserveerde.

Lesobservaties nemen tussen de 75 en 90 minuten in beslag. De observatie wordt ingevoerd in een online applicatie, welke vervolgens de scores van de leerkracht grafisch weergeven en afzet tegen een vooraf, op bestuursniveau, vastgestelde norm. Behalve een “voldoende”-norm hanteert KAPABLO ook een “ambitie”-norm, om excellentie uit te drukken.

De resultaten kunnen met behulp van filters worden verwerkt tot de meest uiteenlopende overzichten en analyses op leerkrachtniveau, aspectniveau en schoolniveau. Zo wordt inzichtelijk gemaakt welke trends er in schoolteams of op bestuurlijk niveau zijn waar te nemen.

Verbinding met andere instrumenten

KAPABLO is een op zichzelf staand observatie-instrument. Daarmee kan het eenvoudig worden ingepast in het huidige personeelsbeleid van een stichting/vereniging. Er hoeft niets te worden afgeschaft of veranderd. De basismodule kan worden aangevuld met trainingsprogramma's voor didactische coaches/auditoren, coaching-on-the job programma's voor directeurs/auditoren, teamvoorlichting en trainingen over specifieke domeinen van KAPABLO.

Externe validering

KAPABLO maakt gebruik van gevalideerde bronnen. Voor de koppeling tussen de geobserveerde indicatoren en de bekwaamheidseisen van de cao (start-, basis-, en vakbekwaam) heeft onderzoeksbureau Triqs B.V. een statistisch onderzoek gedaan naar de interne consistentie en betrouwbaarheid van de indicatoren die gebruikt worden om de bekwaamheidseisen te meten. De resultaten van dit onderzoek zijn beschreven in een verantwoordingsdocument dat toegankelijk is voor klanten via de applicatie of op te vragen via de website.

Tijdsbeslag en kosten

Tijdsbeslag per leerkracht (bij benadering):

Lesbezoek: 75-90 minuten

Nabespreking: 60 minuten

Initiële kosten:

Eenmalige kosten instellen Kapablo	€ 500,- per school (op brinnr.)
Jaarlijkse kosten webhosting	€ 10,- per maand per school (op brinnr.)
Introductiebijeenkomst (2 dagdelen, incl. voorbereiding)	€ 1250,- per dag (max. 20 deelnemers)
Begeleide scholing afname, 2 dagdelen, á € 500,-	€ 1000,- per directeur/auditor
Mappen, per stuk	€ 25,-
In een rekenvoorbeeld op de site staat berekend dat de gemiddelde jaarlijkse kosten bij een gebruik van 5 jaar € 565,- per school zijn.	

Meer informatie:

www.kapablo.nl

1.14 KBA-Kijkwijzer

Doel

De Kijkwijzer is ontwikkeld in het kader van de Kwaliteitsaanpak Basisonderwijs Amsterdam. De kwaliteitsaanpak bestaat uit diverse onderdelen, die er op gericht zijn om scholen, de schoolleiding en leerkrachten te helpen bij het verbeteren van de kwaliteit van hun onderwijs. Dat gebeurt onder andere door middel van klassenbezoeken waarin de digitale KBA-kijkwijzer bij leraren wordt afgenomen. De Kijkwijzer is een hulpmiddel voor het observeren van leerkrachtgedrag in de praktijk. De uitkomsten van de observatie kunnen worden gebruikt voor het formuleren van (verbeter)acties en ontwikkeldoelen.

De kijkwijzer is opgenomen in het pakket van De Competentie Thermometer.

Wat wordt gemeten

In de KBA-kijkwijzer zijn competenties vertaald naar concreet observeerbaar gedrag (Kijkpunten). Hierdoor zijn intern begeleiders of directeurs in staat om tijdens een lesobservatie te kijken of de omschreven aandachtspunten en goede praktijken aan bod komen. Het gaat om de volgende indicatoren:

- pedagogisch handelen
- effectief benutten van leertijd
- taakgerichte werksfeer
- duidelijke uitleg
- strategieën voor denken en leren
- systematisch volgen van vorderingen
- afstemming instructie en verwerking
- leerlingen zijn actief betrokken
- verantwoordelijkheid van de leerlingen voor organisatie en proces

Het observatie-instrument dat is ontwikkeld, is dekkend voor het inspectiekader en de de bekwaamheidsvereisten (Wet BIO). Doel van de observaties is de kwaliteit van het pedagogisch didactisch handelen op schoolniveau in kaart te brengen. Daartoe wordt de informatie op groepsniveau geaggregeerd op schoolniveau. Het functioneren van individuele leraren wordt nadrukkelijk niet beoordeeld in het kader van KBA.

Proces

De Kijkwijzer is ontwikkeld in het kader van de Kwaliteitsaanpak Basisonderwijs Amsterdam. Hierbij is een team van onafhankelijke onderwijsexperts aangesteld om de Verbeteraanpak tot uitvoer te brengen. Het kernpunt daarbinnen is het in kaart brengen van de kwaliteit van het pedagogisch-didactisch handelen op schoolniveau.

De kijkwijzer kan ook separaat worden ingezet door een gecertificeerde observator. De uitkomsten van de lesobservatie verschijnen in een digitale rapportage. Hierin worden de verschillende scores automatisch berekend. Er kunnen ook overzichtsrapportages worden gemaakt op het niveau van school(bestuur).

Relatie met andere instrumenten

De KBA- Kijkwijzer is opgenomen als één van de onderzoeksinstrumenten van de Competentie Thermometer. Daarnaast is het onderdeel van de bredere Kwaliteitsaanpak Basisonderwijs Amsterdam om de kwaliteit en opbrengsten van het Amsterdamse basisonderwijs te vergroten.

Externe validering

De KBA-Kijkwijzer is ontwikkeld in samenspraak met externe deskundigen en mede afgestemd op de bekwaamheidsvereisten in het kader van de Wet BIO en het inspectiekader.

Tijdsbeslag en kosten

Kosten training en gebruik

Toegang tot de KBA kijkwijzer in de iPad-app van de Competentie Thermometer vraagt om deelname aan de volledige basistraining (1,5 dag) van de Competentie Thermometer, een eenmalige investering van € 1995,- (ex. BTW) voor:

- Deelname aan de training (anderhalve dag) ()
- Licentie voor de KBA-kijkwijzer;
- Toegang tot individuele- en overzichtsrapportages;
- Inhoudelijke en technische ondersteuning;
- Doorontwikkeling van de app.

Het onbeperkt afnemen van kijkwijzers kost – na deelname aan de basistraining – € 349,- per jaar(ex. BTW) .

Meer informatie:

www.amsterdam.nl/gemeente/organisatie-diensten/.../kwaliteitsaanpak

www.competentiethermometer.nl

1.15 Keiwijzer leerlingevaluatie

Doel

Keiwijzer leerlingevaluatie is een instrument van b&t onderwijs. Keiwijzer leerlingevaluatie is een onderdeel van Keiwijzer 360 feedback. Met Keiwijzer 360 wordt een leraar gefaciliteerd in zijn/haar professionele ontwikkeling. De leraar vult in welk gedrag hij/zij denkt te tonen en vraagt met Keiwijzer 360 feedback aan leerlingen, collega's en de leidinggevende. De leerlingvragen hebben betrekking op het gedrag van de leraar voor de klas. De collegavragen bevragen het getoonde gedrag buiten de klas. Aan de leidinggevende worden alle vragen voorgelegd, dus zowel over het getoonde gedrag in als buiten de klas. Keiwijzer 360 gaat om getoond gedrag en niet om een beoordeling.

Wat wordt gemeten?

Keiwijzer 360 en aanvullende/afgeleide instrumenten zijn gebaseerd op de bekwaamheidseisen: 'Pedagogisch Bekwaam', 'Didactisch bekwaam', 'Zelfvertrouwen en Vakmanschap' met de toevoeging vanuit het oude SBL van 'Bekwaam in samenwerken', 'Bekwaam in reflectie en ontwikkeling'.

Keiwijzer brengt in een feedbackrapport in kaart welk gedrag met denkt te tonen en welk gedrag er wordt waargenomen. Er wordt gebruik gemaakt van een 5 puntenschaal.

Keiwijzer leerlingevaluatie vraagt (alleen) feedback aan de leerling over het gedrag van de leraar voor de klas. De feedback van de leerling kan vergeleken worden met scores van de leraar zelf (Nulmeting).

Proces

Alle instrument van Keiwijzer zijn webbased. De codes om in te kunnen loggen op het systeem, kan de school zelf aanmaken. De leraar en de leerlingen loggen in op een vragenlijst. De vragenlijsten zijn generiek en beschikbaar voor alle klassen. In de leerling vragenlijsten voor de onderbouw zijn de scores vervangen door smileys.

Keiwijzer

16 vragen in totaal.

Juf is geduldig.

nooit zelden soms vaak altijd geen idee!

Juf zegt er wat van, als ik mij niet goed gedraag.

nooit zelden soms vaak altijd geen idee!

LET OP, 1 keer klikken is voldoende!

Verder

De vragen worden voorgelezen aan deze leerlingen door een andere leraar dan de deelnemende leraar of door een onderwijsassistent om beïnvloeding van de deelnemende leraar te voorkomen. De leerlingen mogen de vragen niet thuis beantwoorden. Er worden minimaal 6 leerlingen gevraagd worden, er kunnen (meerdere) klassen bevraagd worden. Nadat alle referenten hebben ingevoerd, wordt er een feedbackrapport gegenereerd.

Verbinding met andere instrumenten

De basis van de instrumenten van b&t onderwijs vormt Keiwijzer 360 onderwijs. De vragen zijn gekoppeld aan een van de drie domeinen: houding, bekwaamheid en toewijding. Van elke vraag in Keiwijzer is een benchmark berekend, dat wil zeggen dat je kunt zien hoe jouw scores zich verhouden tot die van alle andere leraren in Nederland.

Vanuit de basis van Keiwijzer 360 onderwijs, biedt b&t onderwijs aan:

1. leerlingevaluatie
2. nulmeting (waar staat de leraar in zijn ontwikkeling)
3. Keiwijzer 360 (startpunt voor professionele ontwikkeling)
4. Keimaat (beoordelingsinstrument)

Externe validering

Keiwijzer 360 wordt regelmatig extern gevalideerd, de laatste keer door de universiteit van Tilburg. Hierbij is aangetoond dat de vragenlijst betrouwbaar is. (Cronbach's Alpha ligt tussen 0,8 en 0,9. de standaardis ligt op 0,6).

Tijdsbeslag en kosten

Het invullen van Keiwijzer leerlingevaluatie kost ongeveer 10 minuten voor de leraar zelf, voor de leerling (en begeleider in de onderbouw) 5 minuten per vragenlijst. De aangeleverde rapporten (pdf of hardcopy) kunnen, na een eenmalige instructie, op eigen wijze worden nabesproken.

Voor Keiwijzer 360 onderwijs kunnen coaches in de school worden opgeleid. Deze opleiding duurt max 3 dagdelen.

Kosten

b&t onderwijs werkt met organisatieabonnementen:

De leerlingevaluatie hoort bij 'een basis abonnement' en kost € 1,50 per leraar, per maand.

Voor het gebruik van alle instrumenten is een uitgebreid abonnement beschikbaar; dit kost € 2,50 per leraar per maand. De opleiding tot Keiwijzer feedback coach kost € 750 per deelnemer.

Meer informatie: www.bntonderwijs.nl

1.16 Kijkwijzer en checklist Noordelijk Onderwijsgilde

Doel

Het Noordelijk Onderwijsgilde (NOG) is een professionaliseringsstructuur voor het speciaal (basis)onderwijs en is tot stand gekomen in een samenwerking tussen de scholen van SO Fryslân en Effectief Onderwijs. Deze partijen ontwierpen een passend beleid voor structurele professionalisering, om het vakmanschap van onderwijspersoneel te stimuleren, met als doel: goed onderwijs voor speciale leerlingen. Inmiddels is het NOG ook in de provincies Groningen en Drenthe gestart. De professionaliseringsstructuur is opgebouwd uit een koppeling van de kwaliteitszorg van scholen aan personeelsbeleid en scholingsbeleid. Belangrijke instrumenten hierbij zijn de checklist voor leerkrachten en de kijkwijzer voor leidinggevendenden, met daarin bekwaamheidseisen voor goed vakmanschap. Deze zijn gekoppeld aan een bijbehorend scholingsaanbod, waarmee de kwaliteit van speciaal (basis) onderwijs verder omhoog kan worden gebracht.

Wat wordt gemeten?

De instrumenten van het Noordelijk Onderwijsgilde zijn expliciet gericht op het speciaal onderwijs, het speciaal basisonderwijs, het praktijkonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs. De checklists en de kijkwijzers zijn gebaseerd op het inspectiekader en de bekwaamheidseisen van de Onderwijscoöperatie, voorheen de SBL competenties. Alle competenties en professionele vereisten die vanuit het inspectiekader kunnen worden geformuleerd, zijn vertaald naar vaardigheden voor leerkrachten. De onderwerpen van de checklist en kijkwijzer wisselen jaarlijks en komen overeen met de thema's van de gezamenlijke kwaliteitszorgagenda van de deelnemende scholen. Per schooljaar wordt op schoolniveau de kwaliteit per thema (onderwijsdomein) gecheckt. Met de checklist en kijkwijzer wordt de 'kwaliteit' van leerkrachten per thema beoordeeld, met een score op een vierpuntschaal. De scholingsmodules van het daaropvolgende schooljaar sluiten hierop aan en geven leerkrachten de gelegenheid zich verder te bekwamen in hun eigen vaardigheden. De thema's in de instrumenten van 2013-2014 (en de scholing in 2014-2015) waren onderwijstijd, schoolklimaat, instructie en actieve rol van leerlingen, afstemming/differentiatie, rekenen en sociaal-emotionele ontwikkeling. Voor 2014-2015 zijn de onderwerpen: handelingsgericht werken, opbrengstgericht werken, klassenmanagement, spellen/ stellen, (v)so praktijkvakken en zintuiglijke & motorische ontwikkeling. Deze modules zijn (of worden) in 2015-2016 uitgevoerd.

Proces

Het Noordelijk Onderwijsgilde koppelt de kwaliteitszorg van scholen aan personeelsbeleid en scholingsbeleid. Aan de basis ligt het gewenste kwaliteitsniveau, weergegeven in kwaliteitskaarten per onderwijsdomein. Deze zijn vertaald naar bekwaamheidseisen voor leerkrachten; aantoonbare vaardigheden om de afgesproken kwaliteit te behalen. De bekwaamheidseisen zijn uitgewerkt in een checklist waarmee leerkrachten hun eigen bekwaamheid kunnen scoren en een kijkwijzer aan de hand waarvan leidinggevendenden klassenbezoeken kunnen doen en gesprekken kunnen voeren. Met de inzet van dit instrumentarium kan de onderwijskwaliteit per onderwijsdomein op individueel niveau worden beoordeeld. Omdat er aan elk domein een scholingsmodule is gekoppeld (basisaanbod), kunnen leerkrachten vervolgens hun vakmanschap gericht bijsturen. Elk jaar wordt er opnieuw beoordeeld en geschoold. Zo wordt de structurele professionalisering in de praktijk gerealiseerd. Naast het basisaanbod, zijn er ook scholingsmodules voor starters, meesters en andere

functiegroepen. Startende leerkrachten aan de hand van de cyclus HGW meegenomen in de meest basale vaardigheden van het lesgeven in het speciaal (basis) onderwijs. De meesterschapsmodules zijn er voor vakbekwame leerkrachten in het bezit van een hbo-master, die zich willen specialiseren. Verder is er een module voor Intern Begeleiders, gericht op het signaleren van leerkrachtvaardigheden en de ondersteuning van leerkrachten en een scholingsaanbod voor Assistenten. De modules worden ondersteund door een e-learning onderdeel met theorie over specifieke leerling kenmerken.

Relatie met andere instrumenten

De checklists en kijkwijzers vormen de start van het professionaliseringstraject. Op basis van de uitkomsten, wordt er per leerkracht een passende scholingsmodule gekozen. Elke module start met de resultaten van de checklist (zelfbeoordeling leerkracht) en een videofragment van een relevante lessituatie waarmee persoonlijke ontwikkelingsdoelen kunnen worden bepaald. Op basis van de door de leerkracht zelf gestelde doelen, volgt een scholingsperiode van circa 10 weken (vijf bijeenkomsten). Deze wordt afgesloten met een nieuwe video, die door medecursisten en de docent van het Noordelijk Onderwijsgilde wordt beoordeeld. Ook scoren de cursisten wederom de checklist, om zelf te constateren welke ontwikkeling heeft plaatsgevonden.

Externe validering

De checklists en kijkwijzers zijn gebaseerd op gevalideerde instrumenten (bekwaamheidseisen onderwijscoöperatie, toezichtkader leerkrachtvaardigheden inspectie, toetsingskader inspectie, de methode Handelingsgericht werken van N. Pameijer). De instrumenten zelf zijn niet extern gevalideerd. Er is een directe koppeling met het registerleraar.nl; de scholingsmodules zijn gevalideerd voor dit register.

Tijdsbeslag en kosten

Een standaard scholingsmodules uit het professionaliseringstraject (van het invullen checklist tot de scholing met bijbehorende opdrachten) neemt 40 uur in beslag. De prijs voor een professionaliseringstraject is afhankelijk van de module-omvang en het aantal deelnemende scholen. Veelal kopen groepen scholen gezamenlijk een modulepakket in. Inschrijving voor een scholingsmodule kan echter ook individueel. De prijs is circa €759,- per cursist, per module van vijf bijeenkomsten (inclusief meerdere vakgebied experts als gastdocent, checklist, kijkwijzer, e-learning, catering, faciliteiten, materialen, beoordeling).

Meer informatie:

www.effectiefonderwijs.nl

1.17 Kijkwijzers en Zelfobservatielijsten CPS

Doel

Het CPS heeft een aantal vakinhoudelijke kijkwijzers en zelfobservatielijsten ontwikkeld. Deze kijkwijzers zijn gebaseerd op het directe instructiemodel. Het IGD-model⁵ voegt de elementen 'interactie' en 'differentiatie' toe in de dagelijkse instructie. De Kijkwijzers en Zelfobservatielijsten van het CPS zijn bedoeld om een duidelijk beeld te krijgen van de kennis en vaardigheden van de leraren. Ze zijn bedoeld om in te zetten om te leren en om een gemeenschappelijk kader te creëren om observaties bespreekbaar te maken bij collegiale consultaties. Zij zijn ontwikkeld voor de volgende thema's:

- A. Instructievaardigheden
- B. Klassenmanagement
- C. Begrijpend lezen

Wat wordt gemeten?

Er wordt gekeken naar instructievaardigheden, interactieve vaardigheden, vaardigheden op het gebied van klassenmanagement en vaardigheden/ waarneembaar gedrag van leraren bij begrijpend lezen.

A. *Kijkwijzer instructievaardigheden*

Bij het uitvoeren van een leesles volgens het IGD model worden de volgende stappen gevolgd:

1. Gezamenlijke start met de hele groep
2. Interactieve groepsinstructie
3. Begeleid (in) oefenen (grote groep)
4. Verlengde instructie (kleine groep)
5. Zelfstandig oefenen gecombineerd met verlengd oefenen onder begeleiding (grote en kleine groep)
6. Gezamenlijke afsluiting (grote groep)
7. Feedback geven (hele groep)
8. Feedback geven op het verwoorden door leerlingen.

De specifieke vaardigheden worden per fase uitgewerkt.

B. *Kijkwijzer vaardigheden op het gebied van klassenmanagement*

Organisatievormen waarbij sprake is van differentiatie doen een sterk beroep op het klassenmanagement van de leraar. De volgende stappen worden in beeld gebracht:

- Algemene didactische managementvaardigheden
- Voorbereiding
- Uitvoering van de activiteit
- Leraarvaardigheden rond zelfstandig werken

De Kijkwijzers kennen een driepuntschaal.

⁵ Interactieve, gedifferentieerde, directe instructie

C. *Instrumentarium begrijpend lezen*

Ten behoeve van begrijpend lezen heeft het CPS de volgende instrumenten ontwikkeld:

1. Een tweetal zelfobservatielijsten
2. Een Kijkwijzer
3. Een lessenvorbereidingsformulier. Dit formulier helpt leraren hun lessen voor te bereiden op basis van de uitgangspunten van effectief begrijpend leesonderwijs (niet verder in deze inventarisatie opgenomen).

1. De Zelfobservatielijsten

Deze ondersteunen leraren bij het analyseren en beoordelen van hun eigen instructiegedrag. De zelfobservatielijsten kunnen worden ingezet ten behoeve van een nulmeting en voor tussenmetingen.

Van de Zelfobservatielijst bestaan twee varianten:

- **een lijst** die alleen het gedrag beschrijft,
- **een lijst** die het gedrag beschrijft, met daarbij voorbeelden van gewenst gedrag.

Leraren kunnen zichzelf in deze lijst scoren op een vierpuntsschaal.

2. De Kijkwijzer

Deze kan worden gebruikt om in het kader van collegiale consultatie groepsbezoeken bij elkaar af te leggen tijdens lessen waarin teksten met leerlingen worden behandeld. Dit instrument biedt een gemeenschappelijk kader om de observaties bespreekbaar te maken en kan worden gebruikt voor nul- en tussenmetingen. De beschrijvingen van het gedrag van leraren in de Kijkwijzer komen overeen met de omschrijvingen van de Zelfobservatielijst, en worden op basis van een zespuntsschaal van een waardering voorzien.

De Zelfobservatielijsten en Kijkwijzer voor begrijpend lezen beschrijven circa 30 aspecten van waarneembaar gedrag geordend in de volgende fases:

1. Voor het leren/lezen: gezamenlijke start op de taak, de tekst en het leesdoel
2. Tijdens het leren/lezen - instructie: hardop denkend voordoen
3. Tijdens het leren/lezen - instructie: begeleide (in) Oefening
4. Zelfstandig verwerken en verlengde instructie
5. Gezamenlijke afsluiting en evaluatie

Proces

De instrumenten worden vrijwillig ingezet en hebben het karakter van (zelf) assessment of kunnen worden gebruikt om binnen de school in kaart te brengen hoe het staat met de vaardigheden van de leraren op de verschillende gebieden. Zij kunnen gratis worden gedownload en gebruikt.

Relatie met andere instrumenten

De instrumenten maken onderdeel uit van een breder pakket van het CPS om de schoolontwikkeling en kwaliteit van het onderwijs te versterken via onder trainingen, adviestrajecten, een toolkit met materialen.

Externe validering

De instrumenten zijn ontwikkeld door experts op het gebied van het IGDI model en de toepassing ervan in leesvaardigheid, uitgetest in pilots en daarna bijgesteld.

Tijdsbeslag en kosten

Aan het gebruik van de instrumenten zijn geen (externe) kosten verbonden. Het tijdsbeslag is afhankelijk van de keuzes van de school over de inzet van de instrumenten.

Meer informatie:

www.cps.nl, www.onderwijsinontwikkeling.nl
<http://www.schoolaanzet.nl/over-school-aan-zet/call-for-proposals/lesson-study-ogw-povo/>
www.leraar24.nl/leraar24-portlets/servlet/document?id=4407199a
www.leraar24.nl/leraar24-portlets/servlet/document?id=d83c5cfd

1.18 Kijkwijzer Handelingsgericht Werken⁶

Doel

Handelingsgericht werken (HGW) wil de kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding van alle leerlingen verbeteren (voor de uitgangspunten, zie Hoofdstuk 4). Het is een systematische manier van werken, waarbij het aanbod afgestemd is op de onderwijs- en opvoedingsbehoeften van leerlingen. Met een analyse van de wisselwerking tussen kenmerken van leerling en hun onderwijsleer- en opvoedingssituatie wordt besproken welke onderwijsbehoeften het betreffende kind heeft. Het onderwijs wordt daarop zoveel mogelijk aangepast. HGW beoogt een bijdrage leveren aan passend onderwijs en leerlingbegeleiding, zodat een schoolteam effectief kan omgaan met de overeenkomsten en verschillen tussen leerlingen.

Wat wordt gemeten

- a. Interactie met leerlingen en omgang met ongewenst gedrag
- b. Heldere regels en afspraken over gedrag
- c. Relatie: alle leerlingen voelen zich veilig en aanvaard
- d. Competentie: versterken van het zelfvertrouwen van alle leerlingen
- e. Autonomie: bevorderen van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid
- f. Instructievaardigheden.
- g. Individuele verwerking
- h. Beurten geven, feedback en terugkoppeling

Deze thema's zijn in de verschillende kijkwijzers concreet uitgewerkt in enige tientallen concreet waar te nemen handelingen van de leerkracht.

In het boek "HGW: een handreiking voor het schoolteam" (Pameijer & Van Beukering, 2009, bijlage II: Checklists leerkrachtvaardigheden: een kader voor gesprek, observatie en reflectie) gaat het om de volgende kijkwijzers:

1. Basishouding en pedagogisch klimaat

- a. Omgaan met verschillen
- b. Leerkracht-leerling-relatie
- c. Zelfstandigheid en zelfsturing
- d. Interacties met leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben
- e. Omgang met ongewenst gedrag
- f. Heldere regels en afspraken over gedrag
- g. Omgaan met gedragsproblemen

2. Didactiek, instructie, begeleiding, differentiatie en feedback

⁶ De kijkwijzers HGW zijn gratis down te loaden bij uitgeverij ACCO (als downloads bij het boeken HGW in het VO). Daarbij gelden twee voorwaarden: scholen moeten ze bewerken (eigen maken) voor de eigen situatie en een bronvermelding opnemen.

- a. Didactiek
- b. Instructie, begeleiding, differentiatie
- c. Feedback

3. *Klassenmanagement*

- a. Anticiperen, structureren, timen en goede routines
- b. Materiaal en ruimte, inrichting van het lokaal
- c. Individuele verwerking en lesverloop

4. *School- en klasniveau*

Proces

De Kijkwijzers zijn opgesteld als handreiking voor scholen op basis van de principes van Handelingsgericht werken. Scholen kunnen deze handreiking op hun eigen manier gebruiken, bijvoorbeeld door deze aan te passen zodat de kijkwijzer beter past bij hun situatie (eigenaarschap) of door zelf een nieuwe Kijkwijzer te maken op basis van de uitgangspunten. Er is geen van tevoren vastgestelde werkwijze.

Relatie met andere instrumenten

De Kijkwijzer is een onderdeel van Handelingsgericht Werken. Deze methodiek strekt zich uit over het gehele onderwijsproces: voor alle leerlingen (de groep), enkele leerlingen (subgroep) en een individuele leerling. Er wordt systematisch gewerkt in de HGW-cyclus (begrijpen, plannen, realiseren, evalueren). Het benutten van de overeenkomsten en afstemmen op verschillen tussen leerlingen is een centraal uitgangspunt.

Externe validering

De Kijkwijzer en de uitgangspunten van HGW zijn ontwikkeld op basis van wetenschappelijke inzichten en inzichten van professionals uit de praktijk.

Tijdsbeslag en kosten

Aan het gebruik van de tools zijn geen (externe) kosten verbonden. Het tijdsbeslag is afhankelijk van de keuzes van de school over de inzet.

Meer informatie

<http://wij-leren.nl/hgw-handelingsgericht-werken.php>



HGW 3. Vragen
1.2014.pdf



HGW 4. Vragen
2.2014.pdf

1.19 Kijkwijzer klassenbezoek van ZIEN in de Klas

Doel

De Kijkwijzer Klassenbezoek is bedoeld om de leraar verder te helpen in zijn/ haar ontwikkeling. Deze kijkwijzer helpt je om specifiek en gericht in de klas te observeren. Het is een middel om in gesprek te gaan over wat al goed lukt in de klas en waar nog ontwikkelpunten liggen. We vinden het belangrijk dat de leerkracht zelf de leervraag opstelt zodat hij/zij bepaalt waar er gedurende de observatie met name op gelet wordt.

Wat wordt gemeten?

In de Kijkwijzer Klassenbezoek is onderscheid gemaakt in 3 verschillende gebieden, namelijk; het pedagogisch klimaat dat de leerkracht biedt, de didactische kwaliteiten van de leerkracht en/of het klassenmanagement. Je kan in overleg bepalen op welk van deze 3 gebieden de leervraag gesteld wordt. Er is onderscheid gemaakt in een kijkwijzer voor de onderbouw en een kijkwijzer voor de midden- en bovenbouw. .

- *Het Pedagogisch klimaat* . Met o.a. betrokkenheid, positiviteit, taalgebruik, aandacht voor sfeer, voorkomen pestgedrag, hoge, maar realistische verwachtingen van leerlingen;
- *Didactische kwaliteiten*. Waarin o.a. opgenomen: opbouw van lessen en instructie, oefenen van strategie, verlengde instructie waar dat nodig is, feedback op de taak en op het proces (gebaseerd op het directe instructie model);
- *Klassenmanagement*, waaronder: lesplanning en lesvoorbereiding, effectieve lestijd, duidelijke regels met betrekking tot zelfstandig werken,

Proces

De Kijkwijzer Klassenbezoek wordt vooral ingezet om de competenties van een team in kaart te brengen en zodoende een 'teamfoto' te maken. Dit gebeurt bij veel deelnemende scholen één keer per jaar. Op verzoek van de schoolleider en/of een leerkracht kan ook een klassenbezoek bij een individuele leerkracht worden gepland.

In overleg met de schoolleiding en de leerkracht wordt bepaald op welke competenties zal worden gelet gedurende het klassenbezoek. Er vindt van tevoren ook altijd met een kort gesprek met de leraar plaats over de 'leervraag', het leerdoel van de betreffende leerkracht bij de competenties die worden geobserveerd. Dit voorbereidende gesprek duurt ongeveer een half uur.

De feitelijke observatie duurt gemiddeld een half tot één uur. Er volgt altijd een nagesprek. In dit gesprek ligt de nadruk op de positieve punten. Hierbij wordt het 4:1 principe aangehouden, waarbij vier positieve feedbackpunten worden gegeven en één ontwikkelpunt op basis van de kijkvraag/leerdoel. In het nagesprek staat de reflectie van de leraar en het doel waaraan hij/zij wil werken centraal.

Afhankelijk van de wens van de school worden de observaties uitgevoerd door medewerkers van ZIEN in de Klas, al dan niet vergezeld door de IB-er of de directeur van de school. Het is ook mogelijk dat de IB-er of directeur na een aantal gezamenlijke klassenbezoeken de resterende observaties zelfstandig uitvoert. De observaties worden dan gezamenlijk voorbereid en nabesproken.

De Kijkwijzer is nog niet webbased, hier wordt aan gewerkt.

De begeleiding is geconcentreerd in de regio's Amsterdam, Utrecht en Lelystad.

Relatie met andere instrumenten

ZIEN in de klas gebruikt de Kijkwijzer klassenbezoek vaak als onderdeel van een pakket gericht op de sterke basis binnen de klas en de school. Andere instrumenten zijn:

- Het bieden van een vaste orthopedagoog oftewel als schoolbegeleider, met als doel de kwaliteitszorg in de school te verbeteren en ook individuele leerlingenzorg te bieden. Hierbij staan de werkproblemen en hulpvragen van leerkrachten, ib'er en directie centraal
- Handelingsgerichte diagnostiek met als doel om voor de betreffende leerkracht handvatten te krijgen voor verdere begeleiding in de klas. Hierbij worden o.a. consultatiegesprekken met de leerkracht ingezet. Ook kunnen specifieke onderzoeken worden verricht, zoals onderzoek naar intelligentiemogelijkheden, leerproblemen (dyslexie, dyscalculie) of gedragskenmerken (bijvoorbeeld ADHD.). Diagnostiek leidt altijd tot praktische handelingssuggesties voor leraar/ouders.
- ZIEN in de Klas begeleidt scholen bij het verder vormgeven van het handelingsgericht werken en opbrengstgericht werken in de praktijk. Er wordt aangesloten bij wat school al doet en waar school sterk in is. Er worden ook losse workshops en studiedagen verzorgd.
- Coaching van leerkrachten. Met de focus op het bedenken van creatieve oplossingen. Het doel van de leerkracht staat centraal. Hierbij wordt onder andere gebruik gemaakt van Video in de Klas en Co-teaching.
- Diverse workshops, e-coaching en instrumenten zoals bijvoorbeeld een lessencyclus voor het beter omgaan met 'moeilijke groepen of klassen' (Oplossing in de Klas) of Wijzer in onderwijsbehoeften: een hulpmiddel (handleiding en kaarten) om als leerkracht in gesprek met leerlingen samen zicht te krijgen op hun onderwijsbehoeften.

Externe validering

De Kijkwijzer klassenbezoek is gebaseerd op gevalideerde instrumenten (bekwaamheidseisen, principes Handelingsgericht en oplossingsgericht werken). De Kijkwijzer zelf is (nog) niet extern gevalideerd.

Tijdsbeslag en kosten

Een lesobservatie, inclusief voor- en nagesprek gemiddeld twee uur per leerkracht. Bij de inzet van de Kijkwijzer worden de begeleidingskosten in rekening gebracht. Hoeveel dat er precies zijn is afhankelijk van de behoefte van de school. Een gemiddelde school kan rekenen op circa 20 uur begeleiding voor een complete schoolfoto, waarbij een deel van de leerkrachten geobserveerd is door duo's vanuit de school en vanuit ZIEN in de Klas en een gedeelte door IB'er en/of directeur van de school. Op maat geleverde ondersteuning kost € 94,- per uur.

Meer informatie

www.zienindeklas.nl

1.20 Kijkwijzer Leuvense betrokkenheidschaal (LBS)

Doel

Observeren van kinderen is in elke onderwijsvorm een must. Daarbij gaat men zich steeds meer richten op het proces dat zich in de kinderen afspeelt: Wat gaat er in hen om, welke mentale activiteit is er en met welke intensiteit. Betrokkenheid is daarbij een steeds grotere rol gaan spelen als indicatie voor het zich voltrekken van ontwikkeling. Het duikt op in evaluatie van activiteiten en lessen, het maakt deel uit van aandachtspunten bij het vullen van de agenda, het is de spil van een procesgericht kind volgsysteem en het wordt meegenomen als richtsnoer bij het remediëren. Bij dat alles speelt het objectief kunnen inschatten van de betrokkenheid van kinderen een sleutelrol.

Het primaire doel van het werken met de LBS is dan ook het gericht leren kijken naar alle aspecten van de (krachtige) leeromgeving (lesscenario's, werkvormen,) mét daarin een centrale plaats voor de interactie tussen leraren en leerlingen. Het middel dat daartoe wordt gebruikt zijn o.a. beelden van lessen, waarin het effect van het eigen handelen en van andere relevante elementen uit de leeromgeving op de leerlingen kan worden geobserveerd.

Wat wordt gemeten

De LBS meet de betrokkenheid van de leerlingen in het onderwijsproces, waar vanzelfsprekend ook de leerkracht onderdeel van uitmaakt.

LBS bestaat uit twee delen. Er is een lijst met signalen van gedrag waarop men zich als beoordelaar kan richten. Daarnaast worden er vijf schaalwaarden onderscheiden of niveaus van betrokkenheid. Betrokkenheid kun je scoren met de scanning-techniek vanuit de Leuvense betrokkenheidsschaal (LBS).

De definitie die aan betrokkenheid is gegeven is als volgt:

BETROKKENHEID IS...

- een bijzondere kwaliteit van menselijke activiteit,
- die zich laat herkennen aan een **geconcentreerd, aangehouden en tijd vergeten bezig** zijn
- waarbij de persoon
 - zich **openstelt, zich gemotiveerd voelt en geboeid** is,
 - een **intense mentale activiteit** aan de dag legt,
 - een grote hoeveelheid **energie** vrijmaakt en een sterke **voldoening** ervaart,
- omdat
 - de activiteit aansluit bij zijn **exploratiedrang** en interessepatroon
 - en zich aan de **grens van zijn individuele mogelijkheden** situeert,
- waardoor **duurzaam leren** plaatsvindt.

(Uit "Een procesgerichte aanpak voor 6- tot 12-jarigen in het basisonderwijs" (Laevers & Heylen, 2013)

De betrokkenheidssignalen:

- Concentratie
- Energie
- Complexiteit en creativiteit
- Mimiek en houding
- Persistentie
- Openstellen
- Nauwkeurigheid

- Verwoording
- Sterke voldoening
- Intense waarneming en betekeniservaring

Omschrijving schaalwaarden scanningsformulier betrokkenheid

NIVEAUS OMSCHRIJVING	
Niveau 1	Geen activiteit: volledig afgehaakt – frunniken – tijd vullend niet-functioneel gedrag
Niveau 2	Vaak onderbroken activiteit: activiteit met frequente onderbreking -prullen, dromen, niets doen
Niveau 3	+/- aangehouden activiteit: activiteit, maar zonder echte concentratie – niet intens bezig, oppervlakkig
Niveau 4	Activiteit met intense momenten: duidelijk momenten van concentratie & intense mentale activiteit
Niveau 5	Aangehouden intense activiteit: nagenoeg doorlopend sterk geconcentreerd – volkomen opgeslorpt

Proces

De LBS is opgesteld als handreiking voor scholen op basis van de principes van het procesgericht werken. Scholen kunnen de LBS op hun eigen manier gebruiken, bijvoorbeeld door deze in te zetten op momenten en consultaties, zodat de kijkwijzer beter past bij hun situatie. Er is geen van tevoren vastgestelde werkwijze.

Relatie met andere instrumenten

De LBS is een onderdeel van het procesgericht werken. Deze methodiek strekt zich uit over het gehele onderwijsproces: voor alle leerlingen (de groep), enkele leerlingen (subgroep) en een individuele leerling.

Externe validering

De LBS en de uitgangspunten van het procesgericht werken zijn ontwikkeld op basis van wetenschappelijke onderzoek op KU Leuven onder leiding van professor Ferre Laevers .
(Centrum voor Ervaringsgericht onderwijs België en Nederland)

Literatuur: “Een procesgerichte aanpak voor 6- tot 12-jarigen in het basisonderwijs” (Laevers & Heylen, 2013)

Tijdsbeslag en kosten

Om het kijken naar betrokkenheid en het gebruik van LBS goed onderbouwd en objectief te kunnen inzetten, heeft de training. Afhankelijk van de beginsituatie en vraag van de school/leerkrachten/IB'er/pedagogen wordt een passend voorstel gemaakt.

Meer informatie

www.ervaringsgerichtonderwijs.nl

www.tweemonds.nl

1.21 Lesobservatie en assessment van Woltring & Partner

Doel

Woltring & Partner biedt een assessment aan dat de naam “Talenten Motivatie Analyse” draagt, ofwel de TMA-competentiepeiling. In samenwerking met het onderwijsveld is er een competentieradar opgesteld daarin een visuele weergave van benodigde competenties volgens de Wet BIO.

Een onderdeel van de TMA-competentiepeiling kan een lesobservatie zijn. De TMA-competentiepeiling en de lesobservatie kunnen ook onafhankelijk van elkaar worden ingezet. Met het instrumentarium wordt beoogd een bijdrage te leveren aan de professionalisering en talentontwikkeling van leerkrachten in het PO. De tools kunnen zowel ontwikkelingsgericht als beoordelingsgericht worden ingezet. Het assessment is inzetbaar voor meerdere doeleinden:

- Inzicht geven in het (dis-)functioneren van een leerkracht
- Concrete handvatten geven voor persoonlijk ontwikkeling en talentontwikkeling (POP)
- Ter vaststelling van het werk- en denkniveau van een leerkracht bijvoorbeeld ten behoeve van de functiemix

Wat wordt gemeten

Voor de lesobservaties wordt gebruik gemaakt van het observatie instrument van Van de Grift & Van der Wal (zie hoofdstuk 4). Aan een lesobservatie kunnen vragen worden toegevoegd die zijn gerelateerd aan de Wet BIO of die specifiek zijn voor de organisatie. Zo kunnen bijvoorbeeld opvallende kwaliteiten en valkuilen die naar voren zijn gekomen tijdens een TMA-competentiepeiling verder bekeken en uitgediept worden tijdens de lesobservatie van de betreffende leerkracht.

De TMA-competentiepeiling meet de talenten, drijfveren en ontwikkelmogelijkheden die van belang zijn voor een leerkracht. De TMA genereert een rapportage met persoonlijkheidsprofiel van de leerkracht. Tevens wordt de vertaalslag gemaakt naar de competentieradar.

Proces

Voorafgaand aan de observatie vindt er altijd een intake plaats. De lesobservatie kan plaatsvinden door een gekwalificeerde medewerker van Woltring & Partner of een leidinggevende van de school. Een observatie duurt ongeveer 2 uur.

Het assessment op basis van de Talenten Motivatie Analyse (het voeren van een verdiepingsgesprek op basis van de online Talenten Motivatie Analyse en het maken van een rapportage) gebeurt door TMA professionals.

Woltring & Partner kan onderwijsorganisaties ook ondersteunen bij het opleiden van TMA-professionals, zodat zij dit intern kunnen organiseren.

Relatie andere instrumenten

In de meeste gevallen is de lesobservatie onderdeel van een breder assessment. Dit bestaat uit:

- Een intake met de leraar
- Een online persoonlijkheidsvragenlijst gevalideerd op de wet BIO (TMA-competentiepeiling)
- 360 graden feedback
- Capaciteiten onderzoek
- Beroepen en branchekeuze testen (wanneer er persoonlijke ontwikkeling naar een andere functie wenselijk is)
- Rapportage. In deze rapportage wordt zowel ingegaan op de resultaten uit de TMA analyse, het capaciteitenonderzoek als op de BIO-competenties. Bij een beoordelingsgericht assessment is de rapportage steviger.

Externe validering

TMA-competentiepeiling is een extern gevalideerde en wetenschappelijk onderbouwde persoonlijkheidstest. Deze analyse is voor het onderwijs gerelateerd aan de bekwaamheidseisen uit de wet BIO. Deze bekwaamheidseisen zijn gebaseerd op de ervaringen van professionals in de praktijk en de inzichten van de dragende organisaties, aangevuld en gevalideerd door wetenschappelijke inzichten.

Tijdsbeslag en kosten

Het tijdsbeslag is afhankelijk van de keuze van het schoolbestuur over de inzet van (delen van) de TMA-competentiepeiling.

Een basispakket bestaat uit een intake, een online TMA, een verdiepingsgesprek, het formuleren van ontwikkeldoelen en een uitgebreide rapportage. De kosten per leerkracht bedragen € 500,- excl. BTW. Wanneer er meerdere assessments worden afgenomen wordt een korting gegeven. Bij afname van 20 assessments of meer bedraagt deze €150,- per leerkracht.

Indien de TMA-competentiepeiling beoordelingsgericht wordt ingezet, maakt een 360 graden feedback onderdeel uit van de TMA-competentiepeiling. Daarnaast wordt er een uitgebreidere rapportage ontwikkeld en vindt er een persoonlijke terugkoppeling met de opdrachtgever plaats. Indien mogelijk middels een drie-gesprek met de betreffende leerkracht. Een dergelijk pakket kost € 650,- per leerkracht. Bij afname van meerdere TMA-competentiepeilingen kan de korting oplopen tot €100,- bij afname van 20 stuks of meer.

Een observatiepakket kost € 250,- en bestaat uit twee uur durende lesobservatie volgens de methodieken van Wim van der Grift.

Meer informatie:

www.woltring.nl/onderwijs/competentiepeiling

1.22 Lesobservatie en gesprekkencyclus Bardo

Doel

Bardo ziet dat onderwijsprofessionals meer uit leerlingen halen als zij meer uit zich zelf halen. Om dat te realiseren heeft Bardo voor professionals de Bardo Competentiekit en de applicatie MijnBardo.nl ontwikkeld. Het zijn beproefde instrumenten die steeds aangepast worden op ontwikkelingen in het onderwijs. De lesobservatieformulieren zijn hiervan een voorbeeld. Deze zijn gebaseerd op de CAO-PO, onderzoek van prof. dr. Van de Grift en het toetsingskader van de inspectie. Het is ook mogelijk om zelf lesobservatieformulieren te maken met behulp van de Bardo Competentiekit of de digitale omgeving MijnBardo.nl. In deze digitale omgeving beschikt u ook over een gesprekkencyclus.

Wat wordt er gemeten in lesobservaties?

De lesobservatieformulieren kunnen worden samengesteld op basis van speerpunten in het schoolbeleid, zoals het directe instructie model, opbrengstgericht werken, rekening houden met verschillen of een ander thema in de school. In het materiaal is het toezichtkader van de inspectie verwerkt en de bekwaamheidseisen uit de wet BIO en de CAO-PO (basisbekwaam, vakbekwaam, LA, LB voor regulier onderwijs, en LB, LC voor (V)SO). Behalve lesobservatieformulieren kan de school of het bestuur ook kiezen voor de feedbackscan en/of de 360 graden feedback.

Evaluaties	Vragenlijst	Basis	Vak	LA	LB
Lesobservatie	1. Nulmeting sociaal klimaat en orde	✓	✓		
	2. Directe instructiemodel (DIM)	✓	✓		✓
	3. Rekening houden met verschillen	✓	✓		
Feedbackscan	4. Opbrengstgericht werken en HP		✓	✓	✓
	5. Organiseren van leren		✓		✓
	6. Externe contacten			✓	✓
360 graden feedback	7. Lerende professional		✓		✓
	8. Leergemeenschap			✓	✓

Proces

De lesobservatieformulieren kunnen gekoppeld worden aan onderwijskundige thema's van de school of het bestuur. Vooraf kan daarin een normering worden opgenomen. De lesobservatie formulieren kunnen door de schoolleiding worden gebruikt, of door leraren onderling (bijv. voor peerreview, intervisie). Als de lesobservatie digitaal is ingevuld (iPad, tablet, laptop) dan wordt automatisch een sterkte/zwakte analyse getoond en kunnen aantekeningen uit het nagesprek worden toegevoegd. Eventuele verschillen met de uitkomsten van een leidinggevende of collega worden in een rapportage zowel grafisch als in overzichten weergegeven. De uitkomst van een lesobservatie kan in een individuele rapportage en in een teamrapportage worden weergegeven.

Verbinding met andere instrumenten

MijnBardo is een digitale omgeving voor leraren, OOP en leidinggevendenden met leer-, ontwikkelings- en beoordelingsinstrument, inclusief een gesprekkencyclus. Het bestaat uit diverse modules die met elkaar samenhangen: evaluaties (lesobservatie, scan, 360 graden feedback), een digitale gesprekkencyclus (formulieren, etc.), een portfolio, bekwaamheidsdossier, bibliotheek en managementrapportages. Met MijnBardo wordt de integratie van schoolbeleid, onderwijskwaliteit en HRM (integraal personeelsbeleid) gefaciliteerd. De inhoud van MijnBardo is afgestemd op leraren, OOP en leidinggevendenden in het OOP.

Externe validering

De instrumenten van Bardo zijn mede ontwikkeld door een arbeid- en organisatiepsycholoog en onderwijskundigen. De functie- en competentieprofielen waarop het instrumentarium is gebaseerd zijn extern gevalideerd door een SPO gecertificeerd functiewaardering en extern gevalideerde bronnen: het toezichtkader van de inspectie en de bekwaamheidseisen wet BIO.

Tijdsbeslag en kosten

De opstart voor het gebruik van MijnBardo is maximaal een maand. De kosten zijn gebaseerd op het aantal gebruikers en de keuze die een school maakt. Zo kan gekozen worden voor de module lesobservatie. Deze kosten zijn € 10,- per gebruiker per jaar. Oplopend in prijs kan vervolgens hierop doorgebouwd worden naar een bronzen versie (€ 17,50), een zilveren versie (€ 21,50) of een gouden versie (€ 25,-). Daarnaast zijn er eenmalige inrichtingskosten. Desgewenst kunnen in company trainingen worden verzorgd.

Meer informatie: www.bardo.nl aanvraag interactieve presentatie: tel 0341-370024

1.23 Model voor Effectief Lesgeven van Marzano Research

Doel

Dr. Robert Marzano deed onderzoek naar wat werkt om leerprestaties te verbeteren. Hij vertaalde deze onderzoeksresultaten naar een model voor Effectief Lesgeven. Dit model geeft zicht op effectieve onderwijsstrategieën & gedrag (domein 1), biedt een kader om gezamenlijk effectieve lessen te plannen en voor te bereiden (domein 2). Daarnaast biedt het leraren een ijkpunt bij het reflecteren op en verder ontwikkelen van hun handelen (domein 3) en geeft het handvatten om via coaching te werken aan collegialiteit en professionaliteit (domein 4). Tenslotte kan het model gebruikt worden om observaties en discussies over lesgeven aan te scherpen en vanuit leiderschap te sturen op kwaliteit.

Wat wordt gemeten

Het model bestaat uit 41 elementen die in drie categorieën uiteen vallen:

- Routineonderdelen: vijf elementen die betrekking hebben op het vaststellen en communiceren van leerdoelen, het bijhouden van vorderingen van leerlingen, het vieren van successen van leerlingen en het opstellen en handhaven van regels en routines.
- Inhoudspecifieke lesonderdelen: 18 elementen helpen leerlingen om te gaan met nieuwe kennis (bijvoorbeeld door de inhoud te verdelen in 'hapklare brokken'), het laten oefenen en verdiepen van hun kennis van nieuwe leerstof (bijvoorbeeld door het onderzoeken van overeenkomsten en verschillen) en het opstellen en toetsen van hypothesen over nieuwe kennis.
- Activiteiten ter plekke: elementen waarvan een leraar misschien niet gepland had ze te gebruiken in een bepaalde les of op een bepaald moment, maar die handig zijn achter de hand te hebben. Zoals het betrekken van leerlingen bij de les, het signaleren van het naleven van regels & routines of het gebrek daaraan, het opbouwen van een relatie met leerlingen en het communiceren van hoge verwachtingen voor alle leerlingen.

Al deze elementen worden gemeten op een 5 puntsschaal. Toewijzing van de schaalwaarde gebeurt op basis van een concrete beschrijving van het gewenste leraargedrag (leraarbewijs) en leerlingbewijs.

Proces

Een school kan op verschillende manieren aan de slag met het model voor Effectief Lesgeven.

De Reflectieve leraar Een leraar kan het model voor Effectief Lesgeven van Marzano Research gebruiken om gericht te kijken naar zijn professioneel handelen, hierop te reflecteren, in gesprek te gaan met collega's en bepalen welke vaardigheden vanuit de 41 elementen verder ontwikkeld kunnen worden.

Coaching & Reflectie. Het model voor effectief Lesgeven biedt houvast voor een coach om gerichte feedback te geven en de precieze stappen te bepalen die leraren kunnen zetten om hun expertise in het lesgeven op basis van de 41 elementen te vergroten.

Supervisie Leidinggevendenden kunnen aan de hand van het model voor effectief Lesgeven in de klassen het lesgeven observeren en bespreken en op basis daarvan onderwijskundige sterktes en zwaktes in kaart brengen en hier hun handelen op afstemmen.

Gebruikers kunnen steeds kiezen om te werken met alle 41 elementen uit het model of een cluster van elementen kiezen.

Het model is een ontwikkelingsgericht instrument, een school kan echter ook besluiten het werken met het model te koppelen aan een beoordeling.

Relatie met andere instrumenten

Het Model voor Effectief Lesgeven vormt het uitgangspunt om de schoolontwikkeling te versterken door de focus te leggen op de professie van de leraar. Voorbeelden van interventies die hieraan gekoppeld kunnen worden zijn onder andere:

- Het verzorgen van inhoudelijke studiedagen en lessenstudies over de onderdelen uit het model
- Het verzorgen van de training Reflectieve leraar waarin leraren leren hoe zij kunnen reflecteren op hun lesgeven aan de hand van het model voor Effectief lesgeven.
- Het opleiden en begeleiden van coaches om collega's goed te ondersteunen bij deze werkwijze en het coachen van leraren.
- Het opleiden en begeleiden van directies bij het creëren van een reflectief klimaat en het gebruik van het model als basis voor beheersing van de onderwijskwaliteit (Hoogbetrouwbare scholen)

Externe validering

Het model en de bijbehorende werkwijze is ontwikkeld door dr. Robert Marzano en zijn medewerkers van het Marzano research Lab en gebaseerd op onderzoeksresultaten uit zijn meta-analyse.

Tijdsbeslag en kosten

Het tijdsbeslag is afhankelijk van de keuzes van de school. Bij gebruik van dit instrument bij beoordelen bestaat dit voor de leraar uit continue werken aan ontwikkeldoelen en doelgerichte feedback verzamelen. 10 minuten kijken naar een les aan de hand van het model kan al een meerwaarde opleveren. Werken met het Model voor Effectief Lesgeven kan met de boeken van dr. Robert Marzano. Dit kan ook via een op maat traject 'Focus op Professie' vanuit Marzano Research (Bazalt, RPCZ, OA, HCO,).

Meer informatie

www.marzanoresearch.nl

Diverse uitgaven van www.bazalt.nl: De Kunst & Wetenschap van het Lesgeven (Bazalt 2011), De Reflectieve Leraar, Bouwen aan excellentie (Bazalt, 2013), Coaching & Reflectie, Excellent worden en blijven (Bazalt, 2013), Hoogbetrouwbare Scholen, Vijf niveaus van beheersing van de onderwijskwaliteit (Bazalt, 2015)

1.24 Observatie-instrument bij in kaart brengen van de kwaliteit van een school

Doel

Het observatie-instrument geeft inzicht in het handelen van leerkrachten op de bekwaamheidseisen van leerkrachten. Het instrument is ontwikkeld als onderdeel van een totaal aan instrumenten die gebruikt worden bij een onderzoek naar de kwaliteit van een school. Het instrument wordt gebruikt tijdens of nadat een de observant een les van een leerkracht bezoekt.

Het doel van het instrument is om duidelijk te krijgen hoe de kwaliteit van het lesgeven is van alle teamleden. Het observatie-instrument is door een onderzoeker ontwikkeld, nadat zij zich had verdiept in: de bekwaamheidseisen, diverse reeds bestaande observatie-instrumenten en het inspectie-kader van de Inspectie voor het onderwijs.

Het instrument kan en wordt nu ook gebruikt als zelfstandig meetinstrument om na te gaan of een leerkracht goed onderwijs geeft conform de inspectie-eisen en de eigen standaarden van de school.

Wat wordt gemeten?

Met behulp van het observatie-instrument wordt bepaald hoe de kwaliteit van de leerkracht is zowel in het didactisch handelen (onderwijskundige component) als in het pedagogisch handelen (pedagogische component). De bekwaamheidseisen worden bekeken. Bij de onderwijskundige component wordt onder andere gekeken naar:

1. Doelen en beginsituatie
2. Organisatie
3. Leerinhoud
4. Didactische werkvormen
5. Leeractiviteiten
6. Onderwijsmiddelen
7. Evaluatie

Proces

Het observatie-instrument kan op diverse manieren gebruikt worden:

In het kader van de *gesprekkencyclus*, waarna er (prestatie)afspraken worden gemaakt over waar de leerkracht de komende periode meer aan gaat werken. De schoolleider of de teamleider/bouwcoördinator die de gesprekken voert, gebruikt het formulier tijdens de lessenobservatie ter voorbereiding op het gesprek in het kader van de gesprekkencyclus.

Tijdens *professionaliseringsmomenten*, waarin gesproken wordt met het team over de manier van lesgeven, de eigen standaarden van de school daarover en waarin men afzonderlijk nog verder zou kunnen groeien.

Tijdens *lessonstudies*, als leerkrachten bij elkaar (nadat zij een les samen hebben voorbereid) bij elkaar in de klas gaan kijken. Het observatie-instrument kan dan ingevuld worden en daarna gezamenlijk besproken

In het kader van individuele *professionalisering* van leerkrachten. Als blijkt dat er getwijfeld wordt aan de kwaliteit van een leerkracht (bv zijn opbrengsten voor een bepaald vak vallen tegen of lopen achter op de rest), dan kan in een verbeteringstraject het observatie-instrument gebruikt worden, door bijvoorbeeld de IB-er of de school-ondersteuner.

In het kader van de *groei van start-bekwaam naar basis-bekwaam* leerkracht. Het instrument kan met voormeting en nameting inzicht geven of een leerkracht groeit in haar competenties van lesgeven.

Ook kan het instrument gebruikt worden om de school in z'n geheel door te lichten en een totaalmeting te doen over de kwaliteit van het onderwijs op de school.

Relatie met andere instrumenten

Dit instrument gaat met name in op het didactisch en pedagogisch handelen van de leerkracht. De school kan, het instrument op verschillende manier gebruiken en zo ook het gebruik beschrijven in het kwaliteitshandboek.

Externe validering

Na de ontwikkeling van het observatie-instrument door de onderzoeker, is het instrument drie keer gebruikt in een try-out-situatie als onderdeel van het totaal in beeld brengen van de kwaliteit van een school. Daarna is het instrument nog iets bijgesteld, door evaluatie van de gebruiks-ervaringen. Daarna is het opgeleverd.

Tijdsbeslag en de kosten.

Als een school of bestuur interesse heeft in het gebruik van dit instrument, wordt aangeraden dat de gebruikers worden getraind in het gebruik van het observatie-instrument. In een ééndaagse training wordt uitgelegd wat wordt verstaan onder alle onderdelen van de lijst, hoe er geobserveerd kan worden en hoe er met de resultaten omgegaan kan worden.

De kosten per training bedragen € 2.560,-. Het kan zijn dat KPC Groep nog een bedrag in rekening brengen voor afname van het instrument. Daarover zijn nog geen besluiten genomen.

Meer informatie: www.kpcgroep.nl

1.25 Observatie-instrument Cedin.

Doel

Het doel van het instrument is om na te gaan of een leerkracht onderwijs geeft conform de eigen standaarden van de school en de inspectie-eisen. Bovendien is het een middel om (verbeter)acties en ontwikkelingsdoelen te stellen en het reflectief vermogen te versterken. Het instrument kan zowel op leerkrachtniveau als op teamniveau worden ingezet. Indien gewenst kan het instrument ook ingezet worden als beoordelingsinstrument met een 0-meting, tussen- en eindmeting.

Wat wordt gemeten

De volgende 10 indicatoren worden gemeten:

- Pedagogisch handelen: sfeer, veiligheid, respect, zelfvertrouwen, hoge verwachtingen, uitdagende en rijke leeromgeving, passende interventies
- Effectief benutten van onderwijstijd: op tijd beginnen, of de geplande lestijd aan het lesdoel wordt besteed, adequate planning
- Taakgerichte werksfeer: ordelijk verloop, klassenmanagement, leerhouding, groepsadministratie
- Duidelijke uitleg: oriëntatie op doel, inhoudelijke helderheid, activerende didactiek, feedback geven
- Strategieën van denken en leren: interactieve instructie- en werkvormen, hardop denken, reflecteren op oplossingsstrategieën, controleactiviteiten, toepassen geleerde
- Systematisch volgen van vorderingen: regelmatig observeren en toetsen afnemen, sociaal-emotionele ontwikkeling volgen, analyseren vorderingen, overzichtelijke groepsadministratie
- Afstemming instructie en verwerking: instructie afstemmen op verschillen, verwerking op behoefte
- Leerlingen zijn actief betrokken: individuele betrokkenheid bij instructie, taakbetrokkenheid, actief gericht op leren
- Verantwoordelijkheid leerlingen voor organisatie en proces: structuur om zelfstandig te werken, keuzemogelijkheden bieden, coachend en helpend op aanvraag, samenwerking bevorderen, leerproces zelfstandig evalueren, feedback op getoonde zelfstandigheid en kwaliteit samenwerken
- Reflecterend en ontwikkelend vermogen van de leerkracht: reflectie op eigen handelen, werken aan eigen ontwikkeling (optioneel)

Elke indicator wordt op een schaal van 4 gemeten (onvoldoende, zwak, voldoende en goed). Bij de definitieve meting scoren de inspectie-indicatoren taakgerichte werksfeer, duidelijk uitleg en actieve betrokkenheid van leerlingen het zwaarst. Er vindt geen digitale meting plaats.

Het reflecterend en ontwikkelend vermogen (optioneel) wordt in een nagesprek door middel van een interview gemeten door de observant. Bij de intake is inzicht gegeven in het feitelijk arbeids- en studieverleden van de leerkracht.

Proces

Cedin neemt standaard het volgende proces in acht:

1. Kennismaking ('face to face'). Is de opdracht helder gecommuniceerd door de werkgever/opdrachtgever? Betreft het een nul-/tussen-/eindmeting? Er wordt een toelichting op het traject gegeven en afspraken worden bevestigd.
2. Op de dag dat de klassenobservatie wordt uitgevoerd worden de groepsmap en klassenmap opgevraagd ter inzage.

3. Observatie van 8.15 (inloop) tot ochtendpauze bij 1 leerkracht. Het criterium is dat er 1 complete leerkracht gebonden instructieles wordt gegeven en dus geobserveerd.
4. Na de observatie volgt meteen een kort nagesprek. Doel is stoom af te blazen en een toelichting te geven op groepsmap en klassenmap (incl. lesschets). De leerkracht wordt gevraagd of de les naar verwachting is verlopen.
5. Variant: indien 'reflectie' meegenomen wordt dan duurt een nagesprek half uur langer.
6. Daarna volgt uitwerking rapport. Het rapport wordt tegen gelezen door een collega van Cedin.
7. Rapport wordt binnen een week per mail gestuurd naar de leerkracht met verzoek om leesbevestiging
8. De leerkracht krijgt vijf werkdagen de gelegenheid schriftelijk te reageren. Stijl-/spellingsfouten en feitelijke onjuistheden worden gecorrigeerd. Mogelijke reactie van de leerkracht wordt als bijlage bij rapport gevoegd.
9. Binnen een week volgt een nagesprek met de leerkracht waarin de inhoud wordt teruggekoppeld.
10. Cedin stuurt het rapport in tweevoud per post naar de opdrachtgever. Eén rapport is voor het bestuur en één rapport dient het bestuur te overhandigen aan de leerkracht.
11. De Cedinadviseurs hanteren de gedragscode die de privacy moet waarborgen. Dit betekent dat Cedin zorgt voor centrale archivering en daarvan melding maakt naar alle betrokkenen (adviseur en administratie) met het verzoek het document in eigen bestand/computer te verwijderen
12. De uitvoerende adviseur belt binnen een week de opdrachtgever en vraagt hoe onze dienstverlening is ontvangen

De observatie/meting vindt plaats door een Cedin-adviseur. Indien gewenst kan er na het vaststellen van de verbeterpunten voor coaching worden gezorgd door een Cedin-adviseur. Ook kan er een vervolgmeting worden afgesproken.

Relatie met andere instrumenten

Het observatie-instrument kan worden gecombineerd met Cedin audits, kwaliteitszorgtrajecten Kwintoo en trainingen voor directeuren. Indien gewenst kan er ook een combinatie worden gemaakt met ontwikkeling assessments van Cedin en loopbaan-adviezen.

Externe validering

Het Cedin instrument is gebaseerd op gevalideerde instrumenten (bekwaamheidseisen en inspectiekader). Er heeft geen externe validatie plaatsgevonden. Er vindt twee keer per jaar interne training plaats in het gebruik van het instrument.

Tijdsbeslag en kosten

Kennismaking/intake, observatie, kort nagesprek op observatiedag, uitwerking rapport en nagesprek met leerkracht om rapport toe te lichten en terug te koppelen kunnen het tijdsbeslag vormen.

Afhankelijk van de keuze van de opdrachtgever wordt er een half uur extra ingezet bij het nagesprek om inzicht te krijgen in het reflectief en ontwikkelend vermogen van de leerkracht.

Tijdsbeslag is afhankelijk van keuzes opdrachtgever. Uurprijs is € 125,-. Als er meerdere leraren op één locatie kunnen worden geobserveerd dan kan er korting op dit bedrag plaatsvinden.

Meer informatie: www.cedin.nl

1.26 Observatie instrument opbrengstgericht werken

Doel

Het observatie-instrument is een rubric dat in eerste instantie is ontwikkeld door KPC groep als voor- en nameet-instrument bij de training Opbrengstgericht werken in de klas. Dit was een SLOA-project dat in 2013 is afgerond. Naast het instrument is een complete training ontwikkeld voor OGW in de klas bestaande uit 5 bijeenkomsten, met daaraan voorafgaand een observatie in de klas, met elke deelnemer met een nagesprek, een observatie na de training, afgesloten met nagesprek. Het observatie-instrument is vanuit gedegen literatuur-onderzoek opgesteld en door gebruik in het onderzoek na afloop verfijnd (met name de versie met de voorbeelden).

Het instrument wordt gebruikt als meetinstrument om na te gaan of een leerkracht in zijn onderwijs met een instructie-onderdeel voldoende werkt aan het behalen van de doelen van de les. Het observatie-instrument omvat de belangrijke onderdelen van de condities voor Opbrengstgericht werken (OGW) in de klas. Deze worden in vier oplopende niveaus omschreven: van 'niet opbrengstgericht werken' tot 'expert in opbrengstgericht werken'. In de uitgebreide versie van het instrument worden per cel lesvoorbeelden omschreven.

Wat wordt gemeten?

Met behulp van het observatie-instrument wordt bepaald in hoeverre de leerkracht voldoet aan de condities om zijn les Opbrengst Gericht te laten zijn. Er wordt gekeken naar de volgende onderdelen:

1. Doelen stellen en benoemen (feed up)
2. Succescriteria benoemen
3. Differentiëren
4. Feedback geven
5. Evalueren (feed forward)

Proces

Het observatie-instrument kan op diverse manieren gebruikt worden:

In het kader van de *gesprekkencyclus*, waarna er (prestatie)afspraken worden gemaakt over waar de leerkracht de komende periode meer aan gaat werken. De schoolleider of de teamleider/bouwcoördinator die de gesprekken voert, gebruikt het formulier tijdens de lessenobservatie

Tijdens *professionaliseringsmomenten*, waarin gesproken wordt met het team over de manier van lesgeven en het meer effectief laten zijn van je lessen, meer opbrengst gericht. Het instrument met de voorbeelden kan dan doorgenomen worden.

Tijdens *lessonstudies*, als leerkrachten bij elkaar (nadat zij een les samen hebben voorbereid) bij elkaar in de klas gaan kijken. Het lege observatie-instrument kan dan ingevuld worden en daarna gezamenlijk besproken

In het kader van individuele *professionalisering* van leerkrachten. Als blijkt dat een leerkracht niet voldoende opbrengst gericht lesgeeft (bv zijn opbrengsten voor een bepaald vak vallen tegen of lopen achter op de rest), dan kan in een verbeteringstraject het observatie-formulier (zowel die met de voorbeelden als de lege) gebruikt worden, door bijvoorbeeld de IB-er of de school-ondersteuner.

In het kader van de *groei van start-bekwaam naar basis-bekwaam* leerkracht. Het instrument kan met voormeting en nameting inzicht geven of een leerkracht groeit in haar competenties van lesgeven.

Relatie met andere instrumenten

Het observatie instrument gaat met name in op de leerkracht-competentie: didactisch handelen. De school kan, zoals hierboven beschreven, het instrument op verschillende manier gebruiken en zo ook het gebruik beschrijven in het kwaliteitshandboek.

Externe validering

Het instrument is ontwikkeld, uitgetoetst en bijgesteld tijdens het SLOA-project Condities voor OGW in de klas. Een onderzoeksrapport is hiervan beschikbaar.

Tijdsbeslag en kosten

In principe is het instrument gratis (en ook al beschikbaar op de site met alle SLOA-producten). KPC-Groep raadt aan dat de gebruikers worden getraind in het gebruik van het observatie-instrument. In een ééndaagse training wordt uitgelegd wat wordt verstaan onder alle onderdelen die te samen de condities vormen voor Opbrengst gericht werken in de klas en hoe het observatie-instrument op een juist manier ingezet en gebruikt kan worden.

Een trainersgroep bestaat uit maximaal 16 deelnemers. De kosten per training bedragen € 2.560,-.

Specifieke producten opbrengstgericht werken en in kaart brengen kwaliteit van de school:

- kijkwijzer expliciete directe instructie
- algemene observatielijst taalonderwijs
- formulier instructiegedrag op basis van inspectiekader
- leerkrachtvaardigheden bij werken met KO (rekenen)

Meer informatie: www.kpcgroep.nl

1.27 De onderwijscompetentie-observator van Onderwijs in Balans en Online Talent Manager

Doel

De onderwijscompetentie-observator van Onderwijs in Balans / Online Talent manager is een instrument voor lesobservatie in het Primair Onderwijs. Het is gebaseerd op 360 graden feedback materiaal en toegesneden op de onderwijscontext. De competentietaal is afgestemd op de Wet BIO en het schoolleidersregister.

Het instrument is bedoeld om de ontwikkeling van leraren te stimuleren. Met behulp van de onderwijscompetentie-observator krijgen zij inzicht in het eigen gedrag en kunnen observanten hen gerichte adviezen kunnen geven. Dat bevordert meer kwaliteitsgericht werken. De onderwijscompetentie-observator kan zowel ontwikkelingsgericht als beoordelingsgericht ingezet worden, dat is ter beoordeling aan de school.

Wat wordt gemeten?

De competenties uit de wet BIO zijn geconcretiseerd:

- *Interpersoonlijk competent* (individueel aansturen leerlingen, aansturen groep leerlingen, fijngevoeligheid naar leerlingen)
- *Pedagogisch competent* (creëren positief pedagogisch klimaat, pedagogisch analyseren)
- *Vakdidactisch en inhoudelijk competent* (didactisch vermogen, individueel begeleiden leerlingen)
- *Organisatorisch competent* (klassenmanagement, voortgangscontrole leerlingen)
- *Competent in samenwerken met collega's* (effectieve teamdeelname, organisatiebewustzijn, collegialiteit)
- *Competent in samenwerken met de omgeving* (samenwerken pedagogische partners, samenwerken externe partners, omgevingsbewustzijn, oudergerichtheid)
- *Competent in reflectie en ontwikkeling* (leren, zelfinzicht, zelfontwikkeling)
- *Overige competenties* (circa 30 competenties zoals: aansturen team (leidinggeven), analytisch denken, authenticiteit, creativiteit, discipline, overtuigingskracht, schriftelijke taalvaardigheid, toegankelijkheid, stressbestendigheid)

Deze competenties zijn uitgewerkt naar waarneembare gedragsindicatoren en kunnen worden gescoord op een zeven- puntschaal. Er is een vergelijkbaar instrument voor schoolleiders ontwikkeld op basis van de competenties ten behoeve van het schoolleidersregister. Het is niet noodzakelijk om alle competenties tegelijkertijd te meten, er kan een selectie worden gemaakt.

In de gedragsindicatoren zijn geen niveaus aangebracht, omdat dit de lijst erg zou compliceren. Door de selectie van competenties en afspraken over de minimale score op de bijbehorende gedragsindicatoren kunnen verschillende beheersingsniveaus van de competenties worden gemeten.

Proces

De onderwijscompetentie-observator is een geheel digitaal instrument. Scholen kunnen het integreren in een schooleigen digitale omgeving, dat is niet noodzakelijk. Er wordt bij installatie altijd

uitleg over de werking gegeven. Indien gewenst kan Onderwijs in Balans aanvullende trainingen verzorgen.

Relatie met andere instrumenten

Onderwijs in Balans heeft ook meerdere assessmentdiensten ontwikkeld die eveneens zijn afgestemd op de competenties uit de Wet BIO.

Er is tevens een vragenlijst beschikbaar die inzoomt op de organisatiecultuur binnen het onderwijs/de school.

Onderwijs in Balans werkt tenslotte aan een instrument om de ontwikkelbaarheid van de onderwijscompetenties vast te kunnen stellen, zodat er een relatie gelegd kan worden tussen de beheersing van de competentie op basis van de gemeten gedragsindicatoren en de ontwikkelbaarheid van de competentie. Deze onderwijs 'competentie indicator', wordt ontwikkeld op basis van een aantal beproefde testen van Online Talent Manager zoals een Big Five persoonlijkheidsvragenlijst, een loopbaanwaardenvragenlijst en een werkstijlenonderzoek. Hiervan wordt een onderwijs specifieke vertaalslag gemaakt. Er loopt een pilot in samenwerking met Online Talent Manager om deze vertaalslag te valideren.

Externe validering

Het observatie instrument de onderwijscompetentie-observator is gebaseerd op 360 graden feedback materiaal. De uitgewerkte gedragsindicatoren zijn allen gelinkt met elementen van het 'Big Five model'. De naam van dit beproefde persoonlijkheidsmodel heeft betrekking op de vijf karaktertrekken die het onderscheidt: extraversie, inschikkelijkheid, zorgvuldigheid, emotionele stabiliteit en openheid voor ervaring/ ideeën. De observatielijst is gevalideerd in samenwerking met de Online Talent Manager.

Tijdsbeslag en kosten

Het tijdsbeslag is afhankelijk van de keuzes van de school over de inzet van het observatie instrument.

De kosten voor de onderwijscompetentie-observator bedragen voor één persoon € 75,-. Voor dit bedrag wordt deze eenmalig online geplaatst. Scholen kunnen er ook voor kiezen om de gebruikte competentietaal en gedragsindicatoren beschikbaar te krijgen. Zij kunnen het dan integreren in hun eigen (digitale) HR- en andere softwaresystemen, zoals bijvoorbeeld Raet en E- Progress. Hierover kunnen maatwerkafspraken worden gemaakt.

Meer informatie

www.onderwijsinbalans.nl

1.28 Ontwikkelasessment in “Uw academie” van OinO-advies

Doel

Het ontwikkelasessment sluit aan op competenties bij functies in de volle breedte van het onderwijs. Het doel van dit assessment is dat de onderwijsprofessionals hun eigen sterke punten en hun ontwikkelpunten in beeld krijgen. Van daaruit kunnen zij vervolgens initiatief nemen tot verbredende of verdiepende professionalisering (formeel of informeel leren, intern leren of leren via extern professionaliseringsaanbod).

Wat wordt gemeten?

Het ontwikkelasessment is opgebouwd uit vier groepen van competenties die bij elkaar horen. De huidige set bestaat uit:

1. ONDERWIJZEN: vakinhoudelijk handelen, vakdidactisch handelen, pedagogisch handelen, groepsorganisatorisch handelen, uitgaan van verschillen, opbrengstgericht werken, ICT-bekwaam onderwijzen, Begeleiden van morele ontwikkeling.
2. PERSOONLIJKE EFFECTIVITEIT: persoonlijk leiderschap, proactief handelen, zelfreflecterend werken, creatief denken, hogere orde denken, conceptueel denken, integriteit, besluitvaardigheid.
3. WERKEN VANUIT EEN PROFESSIONELE ONDERWIJSGEMEENSCHAP: samenwerken, effectief overleggen, planmatig werken, voortgangsbewaking, visie gestuurd werken, onderwijskundig leiderschap, leidinggeven aan werkprocessen, professionele ontwikkeling begeleiden, gedeeld leiderschap, coachen, gericht zijn op innovatie, beleidsontwikkeling.
4. SAMENWERKEN MET DE OMGEVING: samenwerken met ouders, ondernemerschap, synergie creëren, netwerken, onderhandelen, participeren in digitale sociale netwerken.

De competenties in elk van de subsets kunnen desgewenst los van de competenties in de andere subsets worden ingevuld. Sommige competenties zijn niet voor iedere functie van belang. Deze hoeven dan niet ingevuld te worden. Elke competentie is opgebouwd uit de naam van de competentie, de omschrijving en vijf tot acht gedragsindicatoren. De omschrijving geeft informatie over de competentie bijvoorbeeld belangrijk is voor een leraar of een directeur en of deze gaat over het werk met leerlingen of het samenwerken met collega's of met medewerkers. De gedragsindicatoren lopen op in moeilijkheidsgraad. De eerste indicatoren gaan over minder complex gedrag en dit loopt op in complexiteit.

Elke organisatie kan er zelf voor kiezen de aangeleverde meetlat te hanteren (het idealiter te bereiken niveau van gedrag) of deze meetlat te verhogen of te verlagen. Er wordt een profiel aangeleverd voor de functies leraar LA, leraar LB, intern begeleider, directeur DB en directeur DC. Elke organisatie kan hier zelf functies aan toevoegen. Ook kan men zelf kiezen welke competenties gebruikt gaan worden en welke niet. De keuze kan gemaakt worden vanuit de wet BIO of bijvoorbeeld vanuit de organisatiekernwaarden of strategische doelen van de organisatie. Voor scholen in het speciaal onderwijs kunnen de specifieke WOSO competenties worden toegevoegd.

De indicatoren voor basisbekwaamheid en vakbekwaamheid die vanaf juli 2016 in een bijlage van de nieuwe cao staan, zijn opgenomen in de competenties pedagogisch handelen, vakdidactisch handelen, groepsorganisatorisch handelen, uitgaan van verschillen en opbrengstgericht werken.

Naast dit assessment bevat “uw academie” ook een assessment voor het bepalen van het ontwikkelingsniveau op de 21e eeuwse vaardigheden en mediawijsheid.

Proces

De school of het schoolbestuur dat gaat werken met “uw academie” krijgt een vaste contactpersoon van OinO-advies. Samen met deze contactpersoon wordt de inhoud van de academie wordt ‘op maat’ samengesteld. Dit gebeurt op basis van het strategisch beleidsplan op bestuursniveau en/of het schoolplan op schoolniveau. Hierbij wordt ook gekeken welke assessmentonderdelen op dat moment belangrijk zijn voor de (school)organisatieontwikkeling. Deze worden geactiveerd.

Alle assessmentonderdelen blijven ter beschikking. Het bestuur kan op elk moment overige gewenste competenties activeren en gebruiken.

Nadat de diverse instrumenten naar wens zijn ingericht, kan men zowel op bestuursniveau als op schoolniveau zelfstandig met alle onderdelen van de academie aan het werk.

Elke onderwijsprofessional vult zelf het assessment in en kan zijn competenties vervolgens matchen met de meetlat voor de competenties bij alle door het bestuur opgenomen functieprofielen. Door deze flexibiliteit in matching is het mogelijk te kijken naar groeipotentieel.

Binnen het assessment zit de mogelijkheid van 360 graden feedback. De leidinggevende kan het profiel invullen n.a.v. observaties in de werksituatie. De onderwijsprofessional kan ook aan collega's vragen om het profiel in te vullen. Ingevulde profielen worden opgeslagen in het digitale bekwaamheidsdossier van “uw academie”. Om professionalisering te bevorderen kunnen per competentie opleidingssuggesties worden aangegeven.

Relatie met andere instrumenten

Het assessment kan worden gekoppeld aan het HRD-beleid (benut worden bij het schrijven van individuele ontwikkelplannen, koppeling aan bekwaamheidsdossier en te gebruiken bij dialoog in de gesprekken van de gesprekkencyclus). Daarnaast is koppeling mogelijk met het strategisch beleid (vierjarenplannen en jaarplannen). Voor al deze verbindingen zijn in het platform “uw academie” aanvullende instrumenten beschikbaar.

Externe validering

Het assessment is ontwikkeld door EduTalent, specialist op het gebied van HRD in het onderwijs. De inhoud is gebaseerd op gevalideerde en op veel gehanteerde bronnen, zoals het bekwaamheidsdossier, het assessment van het schoolleidersregister, het competentieprofiel dat is ontwikkeld door de beroepsgroep van intern begeleiders (Ibib) en het toezichtkader van de inspectie. De competenties in het assessment zijn voorgelegd aan professionals in het onderwijs en aan HRD vakdeskundigen in het onderwijs en op basis van hun opmerkingen zijn deze verder aangescherpt.

Tijdsbeslag en kosten

Het ontwikkelassessment bestaat uit een aantal subsets. Elke subset kan los van de andere doorlopen worden. Het tijdsbeslag is afhankelijk van de keuze die de school maakt voor de wijze van doorlopen (bijvoorbeeld individueel of in gemeenschappelijke dialoog).

Het assessment kan worden gebruikt door alle scholen die een licentie hebben voor het online professionaliseringsplatform “Uw academie” van OinO-advies. De licentiekosten voor de gehele Academie bedragen €24,95 per gebruiker per jaar (excl. Btw). Voor het gebruik van het assessment worden naast deze licentiekosten geen specifieke extra kosten in rekening gebracht.

Meer informatie: www.mijneigenacademie.nl

1.29 Ontwikkelscan leraar Passend Onderwijs (LEOZ)

Doel

De Ontwikkelscan van het Landelijk Expertisecentrum Onderwijs en Zorg (LEOZ) is een hulpmiddel voor leraren die willen reflecteren op hun bekwaamheden in het omgaan met verschillen tussen leerlingen. Het functioneren in een inclusieve onderwijssetting is uitgangspunt geweest bij het opstellen van de scan: omgaan met heterogene groepen, uit kunnen gaan van diversiteit, samen kunnen werken met ouders en ketenpartners. De leraar krijgt (meer) inzicht in welke specifieke bekwaamheden nodig zijn voor Passend Onderwijs.

De scan is primair een reflectie instrument en is geen meetinstrument en is gericht op leraren in het primair en speciaal onderwijs.

Wat wordt gemeten

De ontwikkelscan is gebaseerd op de generieke competenties van de leraar inclusief onderwijs⁷. Om te kunnen functioneren in een inclusieve onderwijssetting zijn de generieke lerarencompetenties nader uitgewerkt voor de praktijk van inclusief onderwijs. Hierbij zijn twee basisdimensies toegevoegd.

De toegevoegde basisdimensies zijn:

A. Professionele beroepshouding en daaraan verbonden kwaliteiten:

- Visie op inclusie en waarderen van diversiteit: De leraar handelt vanuit een positieve en onderbouwde visie op inclusie, diversiteit en burgerschap. Zij gaat uit van gelijkwaardigheid. Ze ziet diversiteit in de groep als uitdaging en weet die effectief in te zetten bij de vormgeving van haar onderwijs. Ze heeft zelfvertrouwen en vertrouwen in eigen competenties in de omgang met verschillen.
- Normatieve professionaliteit: De leraar zorgt voor een goede balans tussen instrumentele, communicatieve en normatieve aspecten van het beroep
- Authentiek functioneren: zichzelf hanteren in werksituaties. De leraar weet dat zij er toe doet. Zij zorgt ervoor dat zij fysiek, emotioneel en cognitief in evenwicht is, om zo effectief te functioneren.

B: Diepgang in kennistoepassing en -ontwikkeling

- Kritisch toepassen van kennis: De leraar maakt constructief en effectief gebruik van de kennis die voor de uitoefening van haar beroep van belang is. Op basis van haar praktijkervaringen en praktijkonderzoek draagt ze bij aan de verdere kennisontwikkeling: voor haar eigen praktijk, en waar mogelijk ook toepasbaar in andere praktijken.
- Hanteren van de cyclus van professioneel werken: Gerichtheid op ontwikkelingsmogelijkheden: De leraar werkt handelingsgericht, waarbij zij de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van de leerling centraal stelt. Zij is zich ervan bewust dat de leerling zich ontwikkelt in wisselwerking met zijn of haar omgeving, wetend dat zij zelf daar ook deel van uitmaakt.
- Samenwerkend leren: De leraar is gericht op actieve participatie van en partnerschap met leerlingen, ouders/verzorgers en anderen die bij de ontwikkeling van de leerling(en) betrokken zijn.

⁷ Inclusief Bekwaam, generiek competentieprofiel inclusief onderwijs (Claasen, De Bruïne, Siemons & Van Veldhooven, 2009)

- **Onderzoekend handelen:** De leraar beschouwt haar werk en haar professioneel functioneren vanuit een onderzoekende houding; zij is nieuws- en leergierig. Zij past haar handelen aan steeds nieuwe omstandigheden aan en maakt hierin keuzes die zowel instrumenteel als moreel-ethisch gefundeerd zijn. Zij verbetert haar praktijk door deze systematisch te onderzoeken.

In de scan zijn de competenties uitgewerkt in deelcompetenties en gedragsindicatoren. Deze zijn gebaseerd op wat een leraar iedere dag doet: hij/zij vormt zich een beeld van een leerling of een groep, plant en bereidt zich voor op wat hij/zij gaat doen, voert die plannen uit en blikt terug of zijn/haar inspanningen effect hadden en of (en zo ja hoe) het een volgende keer anders zou kunnen (de 'regulatieve cyclus').

Proces/ toepassingsmogelijkheden

De scan koppelt de competenties aan kennisgebieden. Zo krijgt de invuller zicht op de kennis die hij/zij kan gebruiken om zich in bepaalde competenties verder te ontwikkelen. Daarnaast worden in de scan de competenties gekoppeld aan (voor)beelden uit de praktijk: er bestaat een doorklikmogelijkheid naar videobeelden die op Leraar 24 zijn te vinden rond deze competenties.

De scan is opgebouwd uit zeven competenties, die elk afzonderlijk ingevuld kunnen worden. De scores worden gepresenteerd in grafieken. De invuller krijgt meteen een rapportage.

Relatie met andere instrumenten

De scan kan individueel ingevuld worden of door (delen van) lerarenteams. Daarmee kan de scan een hulpmiddel zijn bij het opstellen van scholingsplannen, teamontwikkeling en/of schoolontwikkelplannen.

Extern gevalideerd

Het competentieprofiel is gebaseerd op analyse van inclusieve praktijken en internationale literatuur. Dit profiel wordt gebruikt door de drie instellingen die de opleiding master special educational needs uitvoeren: Seminarium voor orthopedagogiek (HU), Windesheim en Fontys opleidingscentrum speciale onderwijszorg. De scan is o.a. gebaseerd op een wetenschappelijk onderzoek naar de generieke competenties van de leraar inclusief onderwijs⁸

Tijdsbeslag en kosten

De scan is publiek toegankelijk via de website van LEOZ. Er zijn geen kosten verbonden aan het gebruik van dit instrument.

Het tijdsbeslag is afhankelijk van de keuzes die de gebruiker maakt.

Meer informatie:

www.leoz.nl

⁸ Claasen, W., de Bruïne, E.de, Schurman, H., Siemons, H. & Van Veldhoven, B. van, (2009). Inclusief Bekwaam. Generiek competentieprofiel inclusief onderwijs. LEOZ deelproject 4. Antwerpen/ Apeldoorn: Garant.

1.30 Professionaliseringstools School aan Zet

Doel

School aan Zet staat scholen bij in hun ontwikkeling van goed naar beter en draagt zo bij aan een (verdere) verbetering van de onderwijskwaliteit. Het programma is gebaseerd op de landelijke beleidsdoelen en sluit aan bij de bestuursakkoorden en actieplannen. Het programma biedt onder andere tools voor professionalisering. Op het gebied van observatie instrumenten en vaardigheidsmeters is het volgende beschikbaar: een ontwikkelassessment basisvaardigheden & opbrengstgericht werken, een scan omgaan met verschillen en 2 kwaliteitskaarten.

Wat wordt gemeten

1. *Ontwikkelassessment basisvaardigheden & opbrengstgericht werken*

Deze online tool biedt leraren, IB'ers, coördinatoren en schoolleiders de mogelijkheid om hun eigen vaardigheid in kaart te brengen rondom taal, rekenen, opbrengstgericht werken en de referentieniveaus. Het assesment bevat specifieke modules voor leraren, taal- en rekencoördinatoren, interne begeleiders en schoolleiders.

2. *Scan omgaan met verschillen*

School aan Zet heeft een scan ontwikkeld waarbij scholen zichzelf kunnen 'scoren' op het gebied van 'omgaan met verschillen'. Deze bestaat uit de volgende onderdelen:

- Uitgaan van verschillen
- Leerlingen leren kennen
- Kennis van omgaan met verschillen
- Doelen stellen
- Handelingsgericht en planmatig werken
- Klimaat en middelen
- Zelfstandig werken en plannen
- Gevarieerde en effectieve instructie
- Gevarieerde en effectieve verwerking
- Contacten met ouders
- Feedback collega's
- Ondersteuning in de school
- Ondersteunend schoolbeleid

De laatste twee punten worden expliciet voorgelegd aan het management van de school.

3. *Kwaliteitskaart instructievaardigheden*

Deze kaart is gebaseerd op het directe instructiemodel. Het IGD-model⁹ voegt de elementen 'interactie' en 'differentiatie' toe in de dagelijkse instructie. Beide lesmodellen sluiten aan bij de verschillende leervermogens van kinderen en geven een duidelijke structuur in de les:

- Gezamenlijke start (warming-up)
- Interactieve instructie en begeleid inoefenen
- Zelfstandige verwerking

⁹ Interactieve Gedifferentieerde Directe Instructie, Houtveen, T., Koekebacker, E., Mijs, D., Vernooij, K., (2005) Succesvolle aanpakken van risicoleerlingen. Wat kan een school doen? Antwerpen/Apeldoorn: Garant

- Verlengde instructie
- Nabespreking en afsluiting

Deze kwaliteitskaart bevat een kijkwijzer waarmee bepaald kan worden of de rekenles voldoet aan de principes van directe instructie, alsmede een toelichting op de verschillende lesonderdelen. Het (zelf) assessment heeft de verschillende stappen concreet uitgewerkt in ruim 30 kijkpunten, waarop kan worden aangegeven : dit pas ik toe/ dit heb ik gezien in de les of dit pas ik niet toe/ heb ik niet gezien in de les.

Kwaliteitskaart Kennis en Vaardigheden (voor groep 1-2 en voor groep 3-8)

Deze kwaliteitskaart geeft een overzicht van de kennis en vaardigheden van de leraar op het gebied van taal- en rekenontwikkeling.

De volgende onderdelen worden onderscheiden:

- Kennis over basisvaardigheden
- Pedagogische ondersteuning, motivatie en feedback
- Instructievaardigheden
- Volgen van de ontwikkeling van kinderen
- Planning en organisatie
- Klassenmanagement

Voor elk van deze onderdelen is een checklist uitgewerkt. Leraren kunnen onderdelen van deze lijsten gebruiken om de eigen kennis en vaardigheden in kaart te brengen. Op deze manier kunnen leraren ontdekken wat hun sterke en zwakke punten zijn en welke kennis en vaardigheden ze verder willen ontwikkelen.

Proces

De tools worden naar keuze ingezet en hebben het karakter van (zelf) assessment of kunnen worden gebruikt om binnen de school onderwijsinhoudelijke thema's op de agenda te zetten. Zij zijn ontwikkelingsgericht. Er kan gratis worden of ingelogd voor het ontwikkelassessment en de scan, de kwaliteitskaarten kunnen gratis worden gedownload en gebruikt.

Relatie met andere instrumenten

De tools maken onderdeel uit van een breder pakket van School aan Zet om de schoolontwikkeling te versterken via onder andere gesprekken, conferenties, masterclasses, leernetwerken, tools, instrumenten en publicaties..

Externe validering

Het ontwikkelassessment en de scan zijn ontwikkeld met behulp van experts, uitgetest in pilots en daarna bijgesteld. De kwaliteitskaarten zijn eveneens door experts opgesteld.

Tijdsbeslag en kosten

Aan het gebruik van de tools zijn geen (externe) kosten verbonden. Het tijdsbeslag is afhankelijk van de keuzes van de school over de inzet van de tools.

Meer informatie: www.saz.nl

1.31 Upper Elementary Classroom Assessment Scoring System

Doel

De Classroom Assessment Scoring System Upper elementary (CLASS; Pianta et al., 2012)¹⁰ is een instrument voor het observeren van leraar vaardigheden en leraar-leerling interacties. De CLASS is een observatie-instrument gebaseerd op 20 jaar onderzoek naar de interactie tussen leerlingen en leraren en brengt leraar functioneren in kaart.

Hoewel de CLASS in de Verenigde Staten veelvuldig in het onderwijs wordt ingezet, wordt in Nederland de CLASS uitsluitend binnen onderzoek gebruikt. De CLASS kan ingezet worden om leraarprofielen te beschrijven/meten, een niveau van bekwaamheid te toetsen, maar biedt ook handvatten in professionaliseringstrajecten. Op basis van de CLASS blijken deze trajecten ook op de leerprestaties van leerlingen effect te hebben (Allen et al., 2011)¹¹.

Wat wordt gemeten?

De CLASS brengt een aantal vaardigheden van leraren in kaart die van belang zijn om het academische ontwikkelingsniveau van leerlingen op lange termijn te bevorderen. Het instrument is onderverdeeld in drie domeinen: 'Emotional Support', 'Classroom Organization' en 'Instructional Support'. Aanvullend wordt ook gekeken naar 'Student Engagement'. Elk domein bestaat uit een aantal dimensies.

Onder '*Emotional support*' vallen de volgende dimensies:

- Positive climate: de sfeer in de klas en de sociale gesprekken tussen leraar en leerling worden.
- Teacher sensitivity: de responsiviteit van de leraar op de behoeften van de leerling.
- Regard for student perspectives: in hoeverre volgt leraar de leerlingen tijdens de les en krijgen de leerlingen eigen verantwoordelijkheden in het leerproces

Onder '*Classroom Organization*' vallen de volgende dimensies:

- Behavior management, o.a. de omgang met probleemgedrag van de leerlingen door de leraar, het proactief aanpakken van mogelijke problemen
- Productivity, de lesvoorbereiding van de leraar, zodat er geen lestijd verloren gaat.
- Negative climate, het gaat hierbij om agressief gedrag, sarcasme of straffen en het niet respectvol met elkaar omgaan.

Onder '*Instructional Support*' vallen de volgende dimensies:

- Instructional Learning Formats, het gaat om de opbouw van een les (is er een duidelijk lesdoel) en het gebruik van materialen om de les interessant te maken.
- Content Understanding, de inhoud van de les en het gebruik van begrippen, ideeën en procedures die de leraar gebruikt bij uitleg.
- Analysis and Inquiry, in hoeverre de leraar de metacognitie van leerlingen stimuleert en verwoorden van denkprocessen bij de leerlingen
- Quality of feedback, hierbij gaat het om de mate van feedback waardoor de leerling wordt aangemoedigd in het leren.
- Instructional Dialogue, hierbij gaat het erom in welke mate er sprake is van een gesprek tussen leraren en leerlingen over de inhoud van de lesstof.

Bij 'Student Engagement' wordt gekeken naar de betrokkenheid van de leerlingen: doen zij actief mee, delen ze ideeën, zijn zij aan het werk en laten ze taakgericht gedrag zien.

¹⁰ Zie ook <http://teachstone.com/resources/research/>

¹¹ idem

Alle dimensies zijn uitgewerkt naar waarneembare gedragsindicatoren.

Proces

Er kan alleen met het CLASS instrument gewerkt worden door hiertoe gecertificeerde observator. Voor de aanvang van de les wordt besproken welke lessen de leraar gaat geven. In de klas kijkt de observator minimaal vier keer een kwartier mee. Na ieder kwartier neemt de observator tien minuten de tijd om te scoren.

De observator kijkt naar het gedrag van de leraar en wijst een score toe op basis van de kwantiteit en kwaliteit van leraargedrag op de verschillende dimensies. De observator wijst scores toe op basis van de beschrijving in de handleiding. Op basis van de scores laag, midden of hoog per gedragsindicator wordt een totaalscore (1-7) per dimensie gegeven.

De scores van de vier observatierondes worden op een apart scoreformulier samengevoegd op basis van een aantal rekenregels. Terugkoppeling aan de leraar kan op verschillende manieren plaatsvinden. Hierbij kan de score van de leraar worden afgezet tegen het gewenste gedrag op een dimensie. Dan kan de leraar ook direct zien wat hij/zij kan verbeteren om meer effectieve leraar-leerling interacties in de klas te krijgen.

Relatie met andere instrumenten

Het instrument kan worden ingezet in de verschillende groepen van het basisonderwijs en het voortgezet onderwijs. De dimensies in de instrumenten zijn per leeftijdscategorie aangepast, zodat het goed aansluit op de verschillende leeftijdscategorieën. Het beschreven instrument is geschikt voor groepen 5 tot en met 8.

De andere versies van de CLASS zijn:

Infant, observeren van begeleiders van kinderen van geboorte tot 18 maanden, *Toddler*, voor kinderen van 15 tot 36 maanden, *Pre-K*, voor kinderen drie tot vijf jaar, *K-3*, voor kinderen van vijf tot acht jaar, *Upper Elementary*, voor kinderen van acht tot twaalf jaar en tenslotte *Secondary*, voor kinderen van twaalf tot vijftien jaar.

Externe validering

De CLASS is een gerenommeerd observatie-instrument gebaseerd op 20 jaar onderzoek naar de interactie tussen leerlingen en leraren (Pianta & Hamre, 2009). Amerikaans onderzoek wijst uit dat het CLASS observatie instrument als betrouwbaar en valide wordt beoordeeld.

Tijdsbeslag en kosten

Een lesobservatie kost gemiddeld twee uur aanwezigheid in de klas.

Om een gecertificeerde observator te worden volg je een tweedaagse cursus die je voorbereidt op een examen. Na de cursus ben je zo'n 24 uur kwijt aan zelfstudie en het afleggen van het examen. Kosten tweedaagse training: Een offerte voor de training kun je opvragen bij Teachstone. De kosten liggen rond de 9.000 euro en aan een training mogen vijftien mensen meedoen.

Ter informatie kan een losse handleiding besteld worden, voordat de hele training wordt besteld.

Meer informatie:

www.teachstone.com

Voor informatie kan contact opgenomen worden met Kirsten Hoogendijk, promovenda Key2Teach. (<http://www.yuliusacademie.nl/node/261>)

1.32 Vaardigheidsmeter Cadenza (VHM)

Doel

Cadenza Onderwijsconsult bouwt mee aan sterke scholen en biedt diverse diensten aan die gericht zijn op kwaliteitsverbetering van het team en de organisatie. De Cadenza vaardigheidsmeter (VHM) is een online instrument voor het in kaart brengen van de instructievaardigheden van leerkrachten waarmee de schoolleider meet, volgt en (waar nodig) stuurt op verbetering.

Wat wordt gemeten?

De VHM meet in 25 indicatoren de instructievaardigheden aan de hand van het inspectiekader. In de eindrapportage wordt expliciet rekening gehouden met de norm- en kernindicatoren van de Inspectie van het Onderwijs. De indicatoren zijn uitgewerkt in 'good practices': een concrete beschrijving van 'goed' en waarneembaar lesgedrag. Er wordt gescoord op een vierpuntsschaal die zo is uitgewerkt dat het scoren door verschillende leidinggevendenden op een eenduidige manier kan gebeuren. Indien gewenst kan een leerkracht een certificaat krijgen als het geobserveerde lesgedrag voldoende wordt beoordeeld. De VHM is beschikbaar voor het VVE, PO, VO en (V)SO.

Proces

Het proces start met een gesprek met het schoolbestuur en/of directieteam, waarin de doelen en werkwijze van de VHM worden uitgelegd. De VHM is een ontwikkelingsgericht instrument dat door leidinggevendenden niet vrijblijvend kan worden ingezet en verbonden is met een gedegen opleiding voor schoolleiders. Deze bestaat uit:

- 1 dagdeel scholing;
- 3 uitgebreide lesobservaties met nagesprekken met de geobserveerde leerkrachten onder leiding van een VHM-expert;
- een verdiepingstraining van 2 dagdelen;
- wederom 2 lesobservaties onder leiding van de VHM-expert;
- en ten slotte 2 metingen onder supervisie.

De VHM kan alleen worden gebruikt wanneer de gebruiker (veelal de schoolleider) getraind is en over een licentie beschikt. Elke twee jaar is er een verplichte (gratis) opfriscursus

Een observatie duurt 1,5 uur en er wordt van tevoren aangegeven wat er in de les verwacht wordt: een of zo mogelijk twee instructielessen, inclusief de overgang van de ene naar de andere les. Tijdens het nagesprek met de leerkracht wordt de vaardigheidsmeter online ingevuld. Het digitale rapport mondt o.a. uit in suggesties voor een verbetertraject op maximaal 3 punten die verwerkt kunnen worden in een POP. Als er ontwikkelpunten worden vastgesteld, dan wordt binnen 3 maanden opnieuw gemeten. Door te werken met de VHM komt de instructiekwaliteit van het hele team in beeld. Een teamanalyse kan worden gemaakt via de dashboardfunctie voor de schoolleider (eigen school) en het bevoegde gezag (over alle scholen).

Verbinding met andere instrumenten

De verschillende producten van Cadenza Onderwijsconsult sluiten op elkaar aan en vormen samen de start voor het opzetten van een professionele leergemeenschap (PLG). Startpunt is de VHM. Hiermee komen de instructievaardigheden scherp in beeld. De e-learningcursussen in de Cadenza Highschool over pedagogische en didactische vaardigheden sluiten aan op de ontwikkelpunten die in de VHM benoemd worden. Vervolgens kan de leerkracht reflecteren op de eigen vooruitgang met de Cadenza Selfcam, waarmee de leerkracht eenvoudig zelf lessen kan filmen en fragmenten kan delen met collega's. Door deze instrumenten te combineren kan de school een PLG inrichten waarbij het delen van kennis en vaardigheden centraal staat.

Schoolleiders met een licentie voor de VHM krijgen vrijstelling voor een groot deel van de Cadenza leergang 'Sturen op kwaliteit in de klas' die gecertificeerd is door het Schoolleidersregister voor het gehele professionaliseringsthema 'Kennis- en Kwaliteitsontwikkeling'.

Externe validering

De VHM is gebaseerd op extern gevalideerde bronnen: het inspectiekader, bekwaamheidseisen en wetenschappelijk literatuur. De vaardigheidsmeter zelf is niet gevalideerd. Wel zijn er klantreviews en verwijzingen in inspectierapporten beschikbaar.

Tijdsbeslag en kosten

Tijd

Een lesobservatie neemt ca. 1,5 uur in beslag en vindt in principe eens per jaar plaats. De nabespreking met de leerkracht vergt eveneens ca. 1,5 uur.

Om met de VHM te kunnen werken moet een schoolleider een training volgen van 3 dagdelen in een cursuslokaal (theorie bij de indicatoren, gesprekken oefenen met een acteur, gebruik online instrument) en participeren in een aantal lesobservaties met nagesprekken o.l.v. een VHM- expert.

Eens in de twee jaar vindt hercertificering plaats, dit vraagt één dagdeel. Veel besturen kiezen er voor om dit vorm te geven door de directeur opnieuw 1 afname onder supervisie te laten doen, gekoppeld aan een afsluitende teambijeenkomst.

Kosten

De verplichte training voor het zelfstandig leren werken met de VHM, inclusief een trainingsmap, e-learningcursussen (over de normindicatoren) en de bijbehorende online tool, kost € 4.500,-. Afhankelijk van het aantal deelnemers die gelijktijdig starten kan dit bedrag iets hoger of lager uitvallen. Daarnaast zijn de kosten 85,- (excl. btw) per school per jaar. Voor dit bedrag wordt het instrumentarium doorontwikkeld, is een helpdesk beschikbaar en wordt de 2-jaarlijkse hercertificering verzorgd.

Cadenza Onderwijsconsult is een erkend opleidingsinstituut en behoeft voor de training rond haar vaardigheidsmeters geen BTW in rekening te brengen.

Meer informatie:

www.cadenza-oc.nl

1.33 Observatie instrumenten bij het versterken van vakgerichte instructie

(reken- en wiskundeonderwijs, spelling en lezen)

Doel

Voor leraren in het primair onderwijs is vanuit het lectoraat Geletterdheid van de Hogeschool Utrecht (T. Houtveen) een aantal observatie-instrumenten ontwikkeld en ingezet. Deze instrumenten zijn gericht op het versterken van leraargedrag bij vakgericht onderwijs.

Het doel van de verschillende observatie instrumenten is om de instructiekwaliteit van leraren te vergroten. Zij zijn derhalve ontwikkelingsgericht niet bedoeld ter beoordeling van de leraar.

Wat wordt gemeten?

De observatie instrumenten zijn gebaseerd op het IGD-model (Interactieve Gedifferentieerde Directe Instructie) en uitgewerkt naar respectievelijk rekenen en wiskunde, spelling en lezen. Het IGD model voegt de elementen 'interactie' en 'differentiatie' toe in de dagelijkse instructie, zodat het aansluit bij de verschillende leervermogens van kinderen. Kenmerkend is de duidelijke structuur die wordt aangebracht in de les. Deze wordt opgebouwd in verschillende fases:

- Gezamenlijke start (warming-up)
- Interactieve instructie en begeleid inoefenen
- Zelfstandige verwerking
- Verlengde instructie of extra hulp op een ander moment
- Nabespreking en afsluiting

De volgende observatie instrumenten worden ingezet:

- Observatie instrument om de kwaliteit van de instructie bij spellingonderwijs te meten¹²
- Observatie instrument Versterking van het Reken- en Wiskundeonderwijs¹³
- Observatie instrument Kwaliteitsverbetering begrijpend lezen¹⁴
- Observatie instrument risicoleerlingen bij technisch lezen¹⁵
- Diverse observatie instrumenten voor lezen in het kader van het Lees Interventie-project voor Scholen met een Totaalaanpak (LIST) voor verschillende groepen: kleuters, aanvankelijk lezen, hardop ondersteund makkelijk lezen, stillezen, Ralfi en betrouwbaarheden en uitleg¹⁶.

¹² Uit: Houtveen, A. A. M., de Graaf-Haalboom, A. G., & Grift, W. J. C. M. van de (1999). Instructie bij Spelling: Constructie van instrumenten voor het vaststellen van de kwaliteit en de kwantiteit van instructie bij spelling. ISOR/Onderwijsonderzoek, Universiteit Utrecht.

¹³ Uit: Houtveen, A. A. M., Booij, N., & Overmars, A. (1996). Versterking van het reken-en wiskunde onderwijs: de start van het project Kwaliteitsversterking Rekenen en Wiskunde. ISOR/Onderwijsonderzoek, Universiteit Utrecht

¹⁴ Uit: Booij, N., Houtveen, A. A. M., & Overmars, A. (1996). Evaluatie project Kwaliteitsverbetering begrijpend lezen: het eerste projectjaar. ISOR/Afdeling Onderwijsonderzoek, Universiteit Utrecht.

¹⁵ Uit: Houtveen, A. A. M., Mijs, T. J. E., Vernooy, C. G. T., Grift, W. J. C. M. van de, & Koekebacker, E. (2003). Risicoleerlingen bij technisch lezen: Beschrijving en evaluatie van het project 'Beginnend lezen en Omgaan met Verschillen. ICO-ISOR Onderwijsresearch, Universiteit Utrecht

¹⁶ Uit: Houtveen, A.A.M., Brokamp, S.K. & Smits, A.E.H. (2012). Lezen, Lezen, Lezen! Achtergrond en evaluatie van het LeesInterventie-project voor Scholen met een Totaalaanpak (LIST). Utrecht: Hogeschool Utrecht.

Proces

De observatie instrumenten zijn allen ontwikkeld in het kader van onderzoeksprojecten van de Universiteit Utrecht of de Hogeschool Utrecht en staan beschreven in rapporten. Scholen kunnen de instrumenten zelf inzetten op een wijze die zij verkiezen.

Relatie met andere instrumenten

De meest recente observatie instrumenten gericht op lezen zijn ontwikkeld in het kader van het Leesinterventie-project voor scholen met een totaalaanpak (LIST). Dit is een project van drie schooljaren, gericht op:

1. Vergroting van de professionaliteit van de leraren;
2. Een convergente wijze van differentiëren voor alle leerlingen in verschillende onderwijstypen;
3. Structurele schoolverbetering door gebruik van data, door het leren omgaan met en analyseren van verschillende gegevens (toetsgegevens, observatiegegevens en gegevens over de aansturing en de bewaking van het project) om op basis daarvan passende maatregelen te nemen;
4. Schoolspecifieke begeleiding. In het project is sprake van een totaalbenadering waarin scholen begeleiding krijgen bij het verbeteren van het aanbod bij lezen en de leesinstructie binnen de groepen, het implementeren van goede voorwaarden op schoolniveau die het werk binnen de groepen mogelijk maken en bij het vergroten van het veranderingsvermogen van de school als een blijvend proces;
5. Integrale schoolverbetering

Op verzoek kan ook een maatwerktraject worden afgesproken.

Externe validering

Alle observatie instrumenten zijn gebaseerd op wetenschappelijke inzichten en zijn gevalideerd door middel van onderzoek.

Tijdsbeslag en kosten

Aan het gebruik van de instrumenten zijn geen (externe) kosten verbonden. Het tijdsbeslag is afhankelijk van de keuzes van de school over de inzet van de instrumenten. Scholen die participeren in het LIST project moeten de schoolspecifieke (externe) begeleiding betalen.

Meer informatie

www.list.onderzoek.hu.nl

1.34 WMK-PO

Doel

Werken Met Kwaliteit (WMK) brengt met behulp van Quick Scans, Schooldiagnoses, Zelfevaluaties (o.b.v. het toezichtkader van de inspectie) en/of Vragenlijsten via een aantal stappen de kwaliteit van de school in kaart. Zo dient inzicht te ontstaan in de sterke en verbeterpunten van de schoolorganisatie en van de leraren. Eén van de onderdelen van WMK is 'beoordeling leraren'. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van een aantal competentiesets, waarmee de verschillende competenties van leraren kunnen worden gescoord.

Kijkwijzers: Wat wordt gescoord?

Binnen WMK zijn verschillende standaard competentiesets opgenomen:

1. De competenties van de Wet BIO (zie Hoofdstuk 4)
2. De Kijkwijzer van de Kwaliteitsaanpak Amsterdam (zie Kijkwijzer KBA)
3. De WMK competentieset. Hierin zijn de volgende competenties opgenomen:
 - Didactisch en pedagogisch handelen
 - Zorg en begeleiding
 - Functioneren als teamlid
 - Gerichtheid op ontwikkeling
 - Opbrengstgerichtheid
 - Communicatie
 - Persoonskenmerken
 - Pedagogisch, inhoudelijk en didactisch competent
 - Organisatorisch competent
 - Competent in samenwerken met collega's
 - Systematisch volgen vorderingen
 - Afstemming instructie en verwerking
 - Actieve betrokkenheid leerlingen
 - Verantwoordelijkheid organisatie

Deze kunnen worden gescoord op basis van een aantal indicatoren per competentie.

Het is ook mogelijk een eigen competentieset in te voeren, toegesneden op de eigen visie en aanpak van de school.

De schoolleiding maakt tevoren een keuze voor één van de competentiesets, uitgewerkt in de verschillende competenties en criteria.

Proces

Via de module '*Beoordeling leraren*' worden de leraren van een school gescoord door de leiding van de school. Dit kan gebeuren door één of meerdere leidinggevenden (maximaal 3). Een voorafgaande training is niet verplicht. Als een leerkracht door meerdere leidinggevenden wordt beoordeeld, komen deze scores naast elkaar te staan en wordt de gemiddelde score gegeven. Voor iedere leraar leidt dit tot een persoonlijk rapport met daarin de uitslagen.

Het rapport wordt met de leraar besproken. Daarnaast kan de directie van de school beschikken over een teamoverzicht (teamfoto). De module Beoordeling geeft dus zicht op de kwaliteit van de

individuele leraar, maar ook zicht op de kwaliteit van het team als geheel. De teamfoto verheldert op welke competenties en/of criteria een team (de leraren) goed of juist matig scoren. Het teamoverzicht (de teamfoto) laat in twee kleuren (groen en rood) zien wat een leraar beheerst (c.q. wat het team beheerst).

Voor de beoordeling van leraren kunnen eigen documenten worden toegevoegd.

Via de *POP-module* (beschikbaar voor verschillende functies in de school) kunnen medewerkers zichzelf scoren op dezelfde competentiesets als hierboven genoemd. Ook anderen (maximaal 6) kunnen in deze applicatie worden gevraagd de leerkracht te scoren (360 ° feedback).

Relatie met andere instrumenten

WMK voldoet aan de inspectie-eisen. Kwaliteitsbeleid kan worden gekoppeld aan HR-beleid. Werken met kwaliteit biedt verschillende instrumenten aan om inzicht te krijgen in de kwaliteit van de school. WMK kent een 14 tal modules. Zo zijn er een quick scan en een schooldiagnose instrument, waarmee de globale en gedetailleerde sterktes en zwaktes van de school in kaart kunnen worden gebracht, vragenlijsten voor verschillende stakeholders, een leerlingvolgsysteem, POP, module opbrengsten. Nieuw (2015-2016) is de module Zelfevaluatie die gebaseerd is op de pilot 2015 en het toezichtkader 2017 van de Inspectie van het Onderwijs. Er zijn voor een aantal schooltypes (zoals Jenaplan en Montessori onderwijs) toegespitste varianten ontwikkeld, die eveneens voldoen aan de eisen van de inspectie. Voor speciaal onderwijs is er WMK-EC.

Externe validering

De instrumenten zijn gebaseerd op gevalideerde competentiesets (zoals SBL, KBA, Inspectiekader), maar zijn zelf niet extern gevalideerd.

Tijdsbeslag en kosten

Het tijdsbeslag is afhankelijk van de gekozen modules. Bij 'beoordeling leraren' is geen tijd genormeerd. Een school koopt een licentie op WMK, bestaande uit een eenmalige aanschafprijs van € 466,- en een maandelijkse onderhoudsbijdrage van € 26,50 (inclusief BTW).

Meer informatie:

www.wmk-po.nl

1.35 Zienswijzer OinO-Advies

Doel

OinO werkt vanuit een zevental competenties die zijn samen te vatten in de zeven clusters van 'HET KIND': Herscheppen, Experimenteren, Talent ontwikkelen, Kennisgeven, Initiatief nemen, Normatief handelen en Doelen stellen. De Zienswijzer vormt daarbij een instrument om een observatie in een groep te verrichten en aan de hand daarvan de kwaliteit van de leraar en het onderwijs te verbeteren. De Zienswijzer is ontwikkeld op basis van de principes van handelingsgericht werken en volgt systematisch het onderwijsleerproces uitgaande van van de door de Onderwijsinspectie gedefinieerde kwaliteit en reikt instrumenten aan ter verbetering van hun vaardigheden.

Wat wordt gemeten

Er zijn twee Zienswijzers ontwikkeld: één voor groep 1 en 2 en één voor groep 3-8.

De Zienswijzers zijn gebaseerd op de vier fases van goed lesgeven, aangevuld met vaardigheden die nodig zijn om handelingsgericht te werken in de klas:

Fase 1: Een goed begin: De leraar zorgt er voor dat de leerlingen betrokken en actief aan de les beginnen. Geeft doel van de les aan, relateert de les aan voorafgaande en volgende lessen, geeft lesoverzicht en spreekt hoge verwachtingen uit. De leraar begint op tijd met de les en heeft het verloop van de les en de lesinhoud zorgvuldig voorbereid. Alles ligt overzichtelijk klaar.

Fase 2: Interactieve instructie: De leraar maakt duidelijk welke leerstof geleerd moet worden door de kern van de leerstof te bepalen. De instructie is effectief, direct en activerend. De leraar geeft duidelijke uitleg, denkt daarbij hardop en is daarmee voorbeeld voor de leerlingen. De leerlingen doen actief mee. De leraar peilt het begrip door vragen en geeft feedback op de aanpak en het resultaat.

Fase 3: De leerling aan zet: Nu gaat het erom dat de leerlingen het geleerde juist gaan gebruiken en toepassen. In het begeleid inoefenen is de leraar nog nadrukkelijk aanwezig voor het kind, in het zelfstandig oefenen geeft de leraar leerzame feedback en erkenning, maar houdt de leerling zelf zijn vorderingen bij. Het oefenen wordt zo opgebouwd dat leerlingen een grote kans op succes hebben, ook kinderen met beperkingen

Fase 4: Integratie: De leraar laat kinderen reflecteren op de inhoud van het geleerde door de leerstof te laten verwoorden, door hun rol in het leren te laten evalueren, door terug te kijken op hun eigen betrokkenheid bij het leren. De reflectie betreft zowel het leerproces als de opbrengst. Is het denken over de leerstof veranderd? Aanvankelijk is de leraar de motor tot reflectie, maar door de opbouw van het reflecteren gaan kinderen dit zich eigen maken en wordt het een attitude van hen.

Algemeen: Basisvaardigheden in leraargedrag

Het pedagogisch handelen van de leraar moet voor een klimaat in de groep zorgen waarin kinderen zich veilig voelen en worden uitgedaagd om te leren. De leraar is daarbij ondersteunend en dient ervoor te zorgen dat kinderen een goede leerhouding ontwikkelen, dat zij zelfvertrouwen ontwikkelen. De leraar maakt weloverwogen gebruik van complimenten en correcties, zorgt voor een ordentelijk verloop van de lessen en voert een doelmatig klassenmanagement. Ook is voorwaardelijk

dat leraren een inzichtelijke en overdraagbare groepsadministratie bijhouden. Hieruit blijkt dat de leerstof zorgvuldig is gepland, dat de leerling-vorderingen systematisch worden gevolgd en dat gegevens over vorderingen worden geanalyseerd om inzicht te krijgen in mogelijke stagnaties en didactische maatregelen kunnen worden genomen.

Proces

Afhankelijk van de wensen van de school kan het instrument worden ingezet voor collegiale consultatie of voor lesobservatie door school- of teamleiders. Indien gewenst kan er een introductiecursus worden gegeven, deze is niet verplicht. OinO combineert de Zienswijzer met het boek 'Teach like a Champion' van Doug Lemov. Bij iedere vaardigheid staat de techniek uit dit boek vermeld, waarmee de betreffende vaardigheid kan worden vergroot. Er kunnen overzichten per individu worden gegenereerd, per bouw, per school en over de jaren heen.

Er zijn verschillende modules in de Zienswijzer (de vier fases en de algemene vaardigheden). Niet altijd hoeft de hele Zienswijzer te worden doorlopen. Afhankelijk van de keuze die de school maakt duurt een observatie 20 minuten of een complete les. Tijdens de lesobservatie worden de gegevens direct verwerkt via een laptop of tablet doordat het instrument webbased is. Na afloop zijn de resultaten direct beschikbaar. De verschillende onderdelen worden gescoord op een 5 puntschaal, die wordt geconcretiseerd met benoeming van goede praktijken.

Relatie met andere instrumenten

De Zienswijzer is niet direct gerelateerd aan andere instrumenten. Hij is gebaseerd op de principes van Handelingsgericht Werken en is als zodanig inhoudelijk verbonden met de bredere principes en werkmethodes van HGW.

Externe validering

De Zienswijzer is samen met een school ontwikkeld op basis van de principes van Handelingsgericht Werken. De bron is het boek "Handelingsgericht werken: een handreiking voor het schoolteam" (Pameijer N. , van Beukering T & de Lange S, 2009).

Tijdsbeslag en Kosten

Het tijdsbeslag is afhankelijk van de keuzes die de school maakt.

Een licentie voor de Zienswijzer kost €50,- per jaar en €4,- per leraar per jaar (prijspeil 2014). Indien gewenst kan er een introductiecursus worden gegeven, deze is niet verplicht. Eventuele maatwerk aanpassingen, om de tool verder aan te sluiten op de processen van een school zijn mogelijk.

Meer informatie

www.oino-advies.nl

Hoofdstuk 2 Verantwoording aanpak

2.1 Context: reikwijdte en grenzen van deze inventarisatie

Kwaliteitsimpuls

Deze inventarisatie vond plaats in een dynamische periode voor het primair onderwijs en de cao partijen. In de bestuursakkoorden 2012 en 2014 heeft de PO Raad met de overheid afspraken gemaakt over maatregelen ter verbetering van de kwaliteit van het onderwijs en een verhoging van de kwaliteit van het onderwijspersoneel. Ook in de cao 2014-2015 is een centraal item dat de sector *‘een kwaliteitsimpuls nodig heeft waarbij het draait om de kwaliteit van de leraren, schoolleiders en het ondersteunend personeel’*.

In de cao wordt gesproken over een drietal stadia van bekwaamheid van leraren

- *Startbekwaam*
- *Basisbekwaam*
- *Vakbekwaam*

De definities van wat onder basisbekwaam en vakbekwaam moet worden verstaan zijn in (een bijlage bij) de cao opgenomen. Deze definities zijn in waarneembare indicatoren uitgewerkt, zodat een objectieve beoordeling mogelijk is. Met de PMR worden afspraken gemaakt over de begeleiding van (startende) leraren en de daarbij in te zetten instrumenten. De PMR heeft daarbij instemmingsrecht. Om tot een objectieve en transparante beoordeling van het bereiken van de basisbekwaamheid en vervolgens de vakbekwaamheid te komen, wordt gebruik gemaakt van een beproefd observatie-instrument.

Inventarisatie is niet bedoeld als uitwerking cao afspraken, wel als bouwsteen bij professionaliseringstrajecten

De voorgaande inventarisatie van bestaande instrumenten die scholen kunnen gebruiken, is niet bedoeld als een uitwerking van deze afspraken. Het is een overzicht van wat nu aan instrumentarium beschikbaar is, niet meer en niet minder.

Elk van die instrumenten kan mogelijk gebruikt kunnen worden als onderdeel of bouwsteen van een in de school te ontwikkelen integraal personeelsbeleid en kwaliteitsbeleid. Beleid dat gedragen en uitgevoerd wordt door de professionals in het PO. Zij zullen daarbij ‘in de lead’ moeten zijn, gefaciliteerd door hun leidinggevend en besturen, en door instrumenten die het best aansluiten bij de inzet en wensen van die professionals.

Het is van belang daarbij in het oog te houden dat er geen eenvoudige recepten en procedures zijn om (voortgaande) professionalisering in scholen integraal tot ontwikkeling te brengen. McKinsey schetst de uitdaging als volgt: *“een professional dat ben je niet, dat word je door van elkaar te leren – met je deur open.”.... Oftewel, de gemiddelde Nederlandse leraar geeft les met de deur dicht en staat daarmee helaas zijn of haar eigen professionalisering in de weg, ten koste van de ontwikkeling van zijn of haar leerlingen.*

Schoolbestuurders en -directeuren kunnen daarmee nú aan de slag door eens kritisch naar hun doelen en hun agenda te kijken. Krijgt onderwijskwaliteit wel de hoogste prioriteit? Hoeveel tijd besteden deze leidinggevend en in de klas en met leraren? Hoe maak je leraren enthousiast en gemotiveerd om samen lesmaterialen te ontwikkelen en bij elkaar in de klas te gaan zitten?.”¹⁷

¹⁷ Mc Kinsey: Better than we think, not as good as we want to be, 2012

2.2 Aanpak inventarisatie: verantwoording

Deze inventarisatie van observatie instrumenten en aanbieders heeft plaatsgevonden in een aantal fasen.

1. *Oproep aan scholen en quickscan websites*

Eerst is een oproep gedaan via de website van de PO-Raad om vaardigheidsmeters en observatie instrumenten die op dit moment door leden worden gebruikt aan te melden. Deze oproep is herhaald in april 2015 en januari 2016. Daarnaast is een quick scan gedaan van websites (internet) en is contact gelegd met universiteiten en hogescholen waarvan bij de PO-Raad bekend was dat zij bekend zijn met observatie instrumenten. Gezocht is naar 'observatie instrumenten' voor het onderwijs. Instrumenten die uitsluitend algemene 'competentiemeters' of 'assessments' omvatten zijn niet opgenomen, tenzij vanuit scholen werd aangegeven dat deze instrumenten óók (kunnen of naar verwachting zullen) worden gebruikt voor observatie doelstellingen.

De lijst van beschikbare instrumenten die dit opleverde is niet compleet. Het ging er vooral om een voldoende breed pakket bij elkaar te brengen voor het samenstellen van een overzicht van de verschillende varianten en opties.

2. *Ontwikkelen analyseschema en completeren inventarisatie*

In deze fase is een korte desk research verricht om de verschillen en overeenkomsten in kaart te brengen tussen de gehanteerde vaardigheidsbegrippen en de visies die hieraan ten grondslag liggen. Er heeft een open peiling plaatsgevonden onder de cao partijen aan werknemerszijde. Ook is een oriënterend gesprek gevoerd met een lector van een hogeschool.

Vervolgens is een korte vragenlijst verspreid onder regionale groepen in het PO en er is een beperkte enquête gehouden via de website van de PO Raad. Ook is in een gerichte discussie met het bestuurdersnetwerk Professionalisering van de PO Raad verder van gedachten gewisseld over de belangrijkste punten/criteria waarop de instrumenten gescoord kunnen worden.

Op basis van de verzamelde informatie en de gevoerde discussies is daarna een voorstel gedaan voor een analyseschema. Na vaststelling van dit voorstel zijn de geïnventariseerde instrumenten vervolgens beschreven volgens de gekozen indeling. Daarbij is gebruik gemaakt van schriftelijk materiaal, aangevuld met gerichte telefonische gesprekken of live gesprekken.

3. *Concept beschrijving per instrument en verificatie bij aanbieders*

Van ieder aangeboden instrument is een concept beschrijving opgesteld met de belangrijkste gegevens en randvoorwaarden. Deze beschrijving is ter verificatie voorgelegd aan de verschillende aanbieders. Tenzij anders vermeld bij deze beschrijvingen, is de beschrijving geaccordeerd door de aanbieder.

Hoofdstuk 3 Eerste fase, voorbereiding inventarisatie

Voorafgaand aan de feitelijke inventarisatie is een aantal oriënterende stappen gezet:

- Een oproep aan leden van de PO Raad om hun ervaringen met observatie instrumenten te delen.
- Een vragenlijst op de website van de PO Raad
- Overleg met het bestuurdersnetwerk professionalisering van de PO Raad
- Een aantal informerende gesprekken met stakeholders.

In kwantitatieve zin kunnen uit deze reacties uit het veld geen conclusies worden getrokken. Ze geven kwalitatief wel een eerste beeld van wat schoolbesturen en stakeholders belangrijk vinden als het gaat om de inzet van observatie instrumenten.

3.1 Input uit mails schoolbesturen

In een aantal regionale bijeenkomsten met schoolbestuurders is hen gevraagd hun ervaringen op de mail te zetten. Dit heeft geleid tot 16 reacties. De tweede oproep in het voorjaar van 2015 heeft geleid tot 5 nieuwe reacties. De inhoud hiervan wordt hieronder samenvattend weergegeven.

- Reagerende scholen zien als belangrijke doelstelling voor de inzet van observatie instrumenten dat men zicht kan krijgen op concrete pedagogische/didactische bekwaamheden van leraren
- Men wijst op het belang dat instrumenten aansluiten op andere instrumenten of onderdeel zijn van een groter geheel (bijv. de systematiek van functionerings- en beoordelingsgesprekken, of aansluitend aan reeds beschikbare digitale systemen in de school rond bijvoorbeeld leerlingvolgsystemen)
- Instrumenten zouden breder inzetbaar moeten zijn dan uitsluitend voor observatie in de klas en een rol moeten kunnen spelen bij verschillende onderdelen gesprekscyclus
- Observatie instrumenten zijn een middel om 'met elkaar dezelfde taal te leren spreken'
- Een instrument zou niet te tijdrovend moeten zijn en web based

Resultaten vragenlijst op website

Ongeveer de helft van de 27 reagerende scholen (14) gebruikt een observatie instrument, 13 doen dit (nog) niet. Van de 14 scholen die een instrument gebruiken werd de keuze van het instrument vooral bepaald door de volgende overwegingen (meerdere antwoorden mogelijk):

- | | |
|--|----|
| • Past bij visie van het bestuur/de school | 8x |
| • Goed inpasbaar in HR beleid | 7x |
| • Onderdeel breder Kwaliteitsbeleid | 7x |
| • Gebruiksvriendelijk | 4x |
| • andere reden: | |
| ➤ Bredere benuttingsmogelijkheden, ook bij meting van en reflectie op eigen lessen en coaching | |
| ➤ Past in onze visie op ondersteuning leraren | |
| ➤ Biedt de mogelijkheid vaardigheden per leraar ook te zien in relatie tot opbrengsten per groep | |
| ➤ Eigen instrument: docent blijft eigenaar dossier en is hierop aanspreekbaar. | |

Belangrijkste doelstellingen voor het gebruiken van het instrument lijken het zichtbaar maken van vaardigheden, ondersteunen van loopbaanbeleid en beoordelingsgesprekken:

- In kaart brengen van vaardigheden 13
- Input loopbaan/POP 9
- Input beoordelingsgesprek 8
- Input voor scholingsafspraken 3
- Scholingsbeleid team 6
- Anders:
 - De relatie leraar/leerling/opbrengsten: het observatie instrument biedt de mogelijkheid om deze van een andere kant in kaart te brengen dan alleen via de schoolresultaten van de leerling
 - Het instrument wordt ook gebruikt om meer gericht de specifieke behoeften van leerlingen ondersteuning en gedrag van leerlingen in kaart te brengen, en hoe daarop in te spelen door leraren

Vooraf schoolleiders maken gebruik van het instrument. Op alle scholen die melden een instrument in te zetten maakt de schoolleider er gebruik van. In drie gevallen wordt het instrument niet alleen door de schoolleiding gebruikt, maar ook door een leraar, begeleiding, of verschillende mensen. In 11 gevallen is hiervoor een specifieke training gevolgd.

Het tijdsbeslag dat met het gebruik van een instrument gemoeid is varieert tussen één dag per observatie (inclusief voorbereiding, verslag, nagesprek) tot 3 kwartier per observatie.

Hoe ziet volgens de reagerende scholen het ideale instrument eruit? Scholen konden meer elementen noemen. De hoogste scores zijn voor het bevorderen van individuele en teamgewijze professionele ontwikkeling, en voor incorporatie van het onderscheid dat de Inspectie maakt tussen algemene en differentiële vaardigheden. Maar een aantal andere elementen wordt nauwelijks minder belangrijk gevonden. De prioriteitenlijst ziet er als volgt uit:

- stimuleert professionele ontwikkeling van individuen
- incorporeert onderscheid inspectie
- stimuleert professionele ontwikkeling van het team
- heeft directe verbinding met HR
- dekt wet Bio
- is multifunctioneel
- operationaliseert cao afspraken
- is extern gevalideerd

3.2 Resultaten uit overleg bestuurdersnetwerk professionalisering

Voor de leden van dit bestuurdersnetwerk staat centraal dat professionalisering van leraren breed wordt benaderd: het gaat zowel over pedagogisch-didactische vaardigheden als over reflecterend vermogen als onderzoeksvaardigheden, en daarnaast over de mogelijke bijdrage die een leraar kan leveren aan schoolontwikkeling. Een observatie instrument kan niet deze drie aspecten in de volle breedte beslaan. Juist daarom is het van belang om het te verbinden met een breder HR- beleid, dat bestaan uit meerdere instrumenten, waarbij 'het gesprek'/ de gesprekscyclus een centrale rol inneemt.

Vanuit dit perspectief komt de werkgroep tot 6 aspecten van het ideale instrument:

- het biedt ruimte voor maatwerk voor de eigen keuzes van de school
- het is geen op zichzelf staand instrument, maar direct verbonden met het HR-beleid van de school
- het maakt onderscheid tussen algemene didactische vaardigheden en differentiatievaardigheden
- het is – mede door koppeling met andere instrumenten- bruikbaar voor zowel leren van elkaar, als voor functionerings- en beoordelingsgesprekken
- de professional zelf/ de leraar is en blijft (mede) eigenaar en verantwoordelijk voor de eigen professionele ontwikkeling
- het is extern gevalideerd en objectief/ transparant en consistent.

3.3 Resultaten uit gesprekken met stakeholders

Er is in informerende zin gesproken met vertegenwoordigers van de personeelsvakorganisaties en met een lector “Leren en innoveren”. Belangrijke aandachtspunten uit deze gesprekken:

- Bij professionalisering van de leraar is het van belang dat deze zelf (mede) eigenaar is van zijn/ haar ontwikkeling
- Het gaat uiteindelijk om de totstandkoming van integraal personeelsbeleid op iedere school en om het brede takenpakket van een leraar, waarin hij/zij zich verder kan en moet ontwikkelen. Daarom is het gesprek in het team, met de schoolleider en met het bestuur essentieel. Waar willen we met elkaar naar toe, wat past bij de school? Welke rol is hierin weggelegd voor een observatie instrument? Hoe is de relatie tussen observatie en beoordeling? Op basis van dit gesprek kan de medezeggenschap een inhoudelijk instemmingsrecht uitoefenen
- Het moet gaan om een flexibel, uitdagend instrument, dat vooral oproept tot reflectie en het ‘leren met elkaar dezelfde taal te spreken’
- Het is van belang dat een instrument gevalideerd is en dat het op een deskundige manier wordt ingezet door de school/ de observant. Een relatie met het bekwaamheidsdossier is daarbij essentieel
- De observatie moet worden vervolgd door concrete acties om de professionele ontwikkeling op een hoger plan te tillen

3.4 Keuze voor een tamelijk open analysekader

Op basis van de hierboven geschetste input is een voorzet gemaakt voor het beschrijven van de instrumenten die is besproken met de PO Raad. Vanwege de diversiteit in verwachtingen die een ieder heeft, en gegeven het feit dat naar verwachting de meerderheid van de schoolbesturen nog moet starten met een observatie instrument, is ervoor gekozen om een tamelijk open analysekader op te stellen. Zodat schoolbesturen zich in de breedte kunnen oriënteren en – samen met hun personeelsvertegenwoordiging- kunnen komen tot een afgewogen keuze.

Hoofdstuk 4 Uitgangspunten, gevalideerde en gangbare bronnen voor opstellen observatie instrumenten

Inleiding

Dit hoofdstuk geeft een overzicht van de belangrijkste en gevalideerde bronnen waarop praktisch alle observatie instrumenten zich baseren: dat zijn de bekwaamheidseisen zoals ook opgenomen in de Wet BIO (voorheen de SBL- competenties), de competentieprofielen zoals opgesteld voor schoolleiders en Intern Begeleiders, het observatie instrument van Van de Grift & Van der Wal (afgeleid van de zogenaamde ICALT-observatielijst), het waarderingskader van de Inspectie van het Onderwijs, de principes en daarop gebaseerde kijkwijzer van Handelingsgericht werken, en het Interactieve Gedifferentieerde Directe Instructie- model (IGDI) , vooral gebruikt in methodes voor taal, schrijven, spelling, rekenen en de kennisgebieden.

4.1. Bekwaamheidsdossier¹⁸

In augustus 2006 is de Wet op de Beroepen in het onderwijs, de Wet BIO, van kracht geworden. Sinds die tijd zijn er bekwaamheidseisen voor leraren. In de Wet BIO is geregeld dat die bekwaamheidseisen actueel gehouden moeten worden. Hiertoe doet de beroepsgroep, verenigd in de OnderwijSCOöperatie, tenminste eens per zes jaar voorstellen. Op dit moment wordt gewerkt met de zeven competenties, zoals die door de Stichting Beroepskwaliteit Leraren en ander onderwijspersoneel zijn vastgesteld. Zij brengen alle wezenlijke aspecten van lerarenbekwaamheid in kaart:

1. *Interpersoonlijk competent:*

Leiding geven en zorgen voor een goede sfeer van omgaan met en samenwerking tussen leerlingen.

2. *Pedagogisch competent:*

Zorgen voor een veilige leeromgeving en bevorderen van persoonlijke, sociale en morele ontwikkeling of: bevorderen van de ontwikkeling tot een zelfstandige en verantwoordelijke persoon.

3. *Vakinhoudelijke en didactisch competent:*

Zorgen voor een krachtige leeromgeving en bevorderen van het leren.

4. *Organisatorisch competent*

Zorgen voor een overzichtelijke, ordelijke en taakgerichte sfeer en structuur in de leeromgeving.

5. *Competent in het samenwerken in een team*

Zorgen dat het werk afgestemd is op dat van collega's; bijdragen aan het goed functioneren van de schoolorganisatie.

6. *Competent in samenwerken met de omgeving*

In het belang van de leerlingen een relatie onderhouden met ouders, buurt, bedrijven en instellingen.

¹⁸ Zie ook www.onderwijSCOöperatie.nl

7. *Competent in reflectie en ontwikkeling*

Zorgen voor de eigen professionele ontwikkeling en de professionele kwaliteit van de beroepsuitoefening.

Herijkte bekwaamheidseisen

In juni 2014 is het definitieve voorstel voor de herijkte bekwaamheidsvereisten aan de Minister aangeboden. Deze zullen naar verwachting binnenkort worden vastgesteld. Voorgesteld wordt om de geactualiseerde bekwaamheidseisen te groeperen in een viertal domeinen:

I Bekwaamheid en kwalificatie:

- Zijn eigen onderwijs vormgeven, afstemmen op het niveau en de kenmerken van zijn leerlingen, uitvoeren, evalueren en bijstellen.
- Samenwerken met collega's in - en waar relevant ook buiten - de eigen instelling en zijn professionele handelen waar nodig afstemmen met hen.
- Bijdragen leveren aan onderwijskundige ontwikkelingen door het raadplegen van bronnen, het inbrengen van informatie en kritische bijdragen aan oordeelsvorming en het oplossen van praktijkproblemen.
- Meewerken aan praktijkgericht onderzoek ten behoeve van onderwijsontwikkelingen en gebruik maken van nieuwe kennis en inzichten uit onderzoek die praktijkgericht zijn uitgewerkt en beproefd.
- Zelfstandig vormgeven aan zijn professionele ontwikkeling.

II Vakinhoudelijke bekwaamheid:

- De leraar beheerst de leerstof qua kennis en vaardigheden gericht op het behalen van de kerndoelen van het primair onderwijs - voor zover die betrekking hebben op het onderwijs waarvoor de leraar bevoegd is - en kent theoretische achtergronden daarvan. Hij kan de leerstof op een begrijpelijke en aansprekende manier uitleggen en demonstreren hoe ermee gewerkt moet worden.
- De leraar heeft een grondige beheersing van de basisvakken taal en rekenen.
- De leraar heeft zich theoretisch en praktisch verdiept in ten minste één van de andere vakken; dit kan ook een deel van een leergebied zijn.
- De leraar heeft zich theoretisch en praktisch verdiept in de leerstof voor dat deel van de leerjaren waarin hij werkt, bijvoorbeeld onderbouw/middenbouw of middenbouw/bovenbouw, of een andere geclusterde indeling van leerjaren die binnen een bepaald type school gebruikelijk is.
- De leraar overziet de opbouw van het curriculum en de doorlopende leerlijnen. Hij weet hoe zijn onderwijs voortbouwt op het voorgaande onderwijs en voorbereidt op het vervolgonderwijs. De leraar kent de samenhang tussen de verschillende vakken in het curriculum.
- De leraar weet dat zijn leerlingen de leerstof op verschillende manieren kunnen opvatten, interpreteren en leren. Hij kan zijn onderwijs afstemmen op die verschillen tussen leerlingen. De leraar kan zijn leerlingen duidelijk maken wat de relevantie is van de leerstof voor het dagelijkse leven en voor het vervolgonderwijs.

III Vakdidactische bekwaamheid:

- Hij brengt een duidelijke relatie aan tussen de leerdoelen, het niveau en de kenmerken van zijn leerlingen, de vakinhoud en de inzet van de verschillende methodieken en middelen.
- Bij de uitvoering van zijn onderwijs volgt hij de ontwikkeling van zijn leerlingen.
- Hij toetst en analyseert regelmatig en adequaat of de leerdoelen gerealiseerd worden en hoe dat gebeurt.
- Op basis van zijn analyse stelt hij zo nodig zijn onderwijs didactisch bij; zijn onderwijs gaat met de tijd mee
- Pedagogische bekwaamheid

Deze vereisten zijn voor een leraar PO vervolgens uitgewerkt in 7 'kennis-vereisten' en 18 'kunde-vereisten', gericht op het voorbereiden van onderwijs, het uitvoeren en evalueren en ontwikkelen.

IV Pedagogische bekwaamheid:

Pedagogische bekwaamheid wil zeggen dat de leraar met een professionele, ontwikkelingsgerichte werkwijze en in samenwerking met zijn collega's een veilig, ondersteunend en stimulerend leerklimaat voor zijn leerlingen kan realiseren. Hij volgt de ontwikkeling van zijn leerlingen in hun leren en gedrag en stemt daarop zijn handelen af. Hij draagt bij aan de sociaal-emotionele en morele ontwikkeling van zijn leerlingen. Hij kan zijn pedagogisch handelen afstemmen met zijn collega's en met anderen die voor de ontwikkeling van de leerling verantwoordelijk zijn. Deze uitspraak heeft een brede betekenis en impliceert ook de bijdrage van de leraar aan burgerschapsvorming en de ontwikkeling van de leerling tot een zelfstandige en verantwoordelijke volwassene. Ook in pedagogische zin blijft zijn onderwijs van deze tijd.

Deze definitie is voor leraren basisonderwijs uitgewerkt naar 5 vereisten met betrekking tot pedagogische kennis en 11 concrete vereisten met betrekking tot 'kunde'.

4.2. Basiscompetenties schoolleiders¹⁹

In de beroepsstandaard zijn vijf aspecten van effectief leiderschap vertaald in vijf basiscompetenties:

1: Visie-gestuurd werken

De schoolleider geeft leiding aan het ontwikkelen en concretiseren van een gezamenlijke visie op onderwijs en draagt deze visie uit teneinde onderwijsprocessen en leerresultaten te optimaliseren.

2: In relatie staan tot de omgeving

De schoolleider anticipeert op ontwikkelingen in de omgeving en beïnvloedt deze doelbewust vanuit ondernemerschap, teneinde onderlinge relaties, onderwijsprocessen en leerresultaten te optimaliseren. Onder omgeving verstaan we bestuur, wet- en regelgeving, ouders, maatschappelijke omgeving en andere relevante organisaties.

¹⁹ Zie www.schoolleidersregisterpo.nl Competenties opgesteld door de NSA, vastgesteld door de Stichting Schoolleidersregister PO.

3: Vormgeven aan organisatiekenmerken vanuit een onderwijskundige gerichtheid

De schoolleider geeft in dialoog met medewerkers vorm aan organisatiekenmerken vanuit kennis van hun onderlinge samenhang en met het oog op het optimaliseren van de leerlingresultaten in een brede context. Onder organisatiekenmerken verstaan we structuur, cultuur, onderwijsorganisatie, personeel en faciliteiten.

4: Hanteren van strategieën t.b.v. samenwerking, leren en onderzoeken op alle niveaus

De schoolleider hanteert leiderschapsstrategieën die gericht zijn op het bevorderen van samenwerking, leren van leraren en onderzoek op alle niveaus binnen de organisatie teneinde de school- en onderwijsontwikkeling te bevorderen. Vormen van leiderschap die samenwerking, leren en onderzoek bevorderen zijn transformatief, moreel, inspirerend, onderzoeksmatig en gedeeld leiderschap.

5: Hogere orde denken

De schoolleider analyseert zaken diepgaand op basis van adequate informatieverzameling en vanuit alternatieve denkmodellen, en brengt ze in verband met alle factoren in de bredere organisatie die een rol spelen bij het leren van leerlingen.

4.3. Competentieprofiel IB-er²⁰

De werkgroep Professionalisering van de Landelijke Beroepsgroep Begeleiders in het onderwijs (LBiB) heeft de Beroepsstandaard voor de intern begeleider ontwikkeld.

De intern begeleider krijgt een steeds prominentere rol binnen de organisatie van de school. Tot de verantwoordelijkheden behoren onder meer:

- het initiëren van vernieuwingen in de school
- monitoren van processen als handelingsgericht- en opbrengstgericht werken
- begeleiding en ondersteuning van collega's bij het vormgeven van passend onderwijs
- groeps- en leerlingbesprekingen
- oudergesprekken en andere externe contacten
- deelnemen aan MT-overleggen

Al deze werkzaamheden vereisen veel competenties, vaak andere competenties dan die van een leraar gevraagd worden, afgeleid van de bovengenoemde verantwoordelijkheden.

²⁰ www.lbib.nl

4.4. Observatie instrument- trainingsversie- Van de Grift & Van der Wal 2010²¹

LESOBSERVATIEFORMULIER voor het evalueren van het pedagogisch didactisch handelen van leraren

Indicator: De leraar ...

PEDAGOGISCH

Veilig en stimulerend leerklimaat

ORGANISATORISCH

Efficiënte lesorganisatie

VAKDIDACTISCH

INSTRUCTIE

Duidelijke en gestructureerde instructie

VAKDIDACTISCH

ACTIVEREND LEREN

Intensieve en activerende les

VAKDIDACTISCH

DIFFERENTIATIE

Afstemmen van instructie en verwerking op verschillen

VAKDIDACTISCH

LEERSTRATEGIEËN

Leerstrategieën aanleren

- 1toont in gedrag en taalgebruik respect voor leerlingen
- 2zorgt voor een ontspannen sfeer
- 3ondersteunt het zelfvertrouwen van leerlingen
- 4zorgt voor wederzijds respect
- 5zorgt voor een ordelijk verloop van de les
- 6gaat tijdens de verwerking na of leerlingen de opdrachten op een juiste manier uitvoeren
- 7zorgt voor een doelmatig klassenmanagement
- 8gebruikt de leertijd efficiënt
- 9....geeft duidelijke uitleg van de leerstof
- 10...geeft feedback aan de leerlingen
- 11...betreft alle leerlingen bij de les
- 12...gaat tijdens de instructie na of leerlingen de leerstof hebben begrepen
- 13...bevordert dat leerlingen hun best doen
- 14...geeft goed gestructureerd les
- 15...geeft duidelijke uitleg van het gebruik van didactische hulpmiddelen en opdrachten
- 16...hanteert werkvormen die leerlingen activeren
- 17...stimuleert het zelfvertrouwen van zwakke leerlingen
- 18...stimuleert leerlingen om over oplossingen na te denken
- 19...stelt vragen die leerlingen tot denken aanzetten
- 20...laat leerlingen hardop denken
- 21...zorgt voor interactieve instructie
- 22...verduidelijkt bij de aanvang van de les de lesdoelen
- 23...gaat na of de lesdoelen werden bereikt
- 24...biedt zwakke leerlingen extra leer- en instructietijd
- 25...stemt de instructie af op relevante verschillen tussen leerlingen
- 26...stemt de verwerking van de leerstof af op relevante verschillen tussen leerlingen
- 27...leert leerlingen hoe zij complexe problemen kunnen vereenvoudigen
- 28...stimuleert het gebruik van controle activiteiten

²¹ <http://www.rug.nl/education/lerarenopleiding/onderzoek/inductie/inductie-landelijk>

Indicator: De leerlingen ...

MOTIVATIE/INZET

Betrokkenheid van leerlingen

29...leert leerlingen oplossingen te checken
30...bevordert het toepassen van het geleerde
31...moedigt kritisch denken van leerlingen aan
32...vraagt leerlingen na te denken over strategieën bij de aanpak

33...zijn betrokken bij de les
34...tonen zich geïnteresseerd
35...zijn actief op leren gericht

Deze observatielijst is afgeleid van de ICALT (International Comparative Analysis of Learning and Teaching) observatielijst, die Onderwijsinspecties uit verschillende Europese landen gebruiken om leraren te observeren. De hier gepresenteerde lijst wordt ook gebruikt bij de uitwerking van een gezamenlijk Raamplan van de gezamenlijke universitaire lerarenopleidingen voor de landelijke inductie van beginnende leraren, als leidraad voor de plannen die in samenwerking met vo-scholen worden opgesteld. Dit plan wordt met OCW-subsidie uitgevoerd.

4.5. Inspectiekader, indicatoren met een expliciete verwijzing naar de leraar²²

Kwaliteitsaspect 3 De leraren geven de leerlingen voldoende tijd om zich het leerstofaanbod eigen te maken.	
3.1	De leraren maken efficiënt gebruik van de geplande onderwijstijd
Het schoolklimaat wordt gekenmerkt door veiligheid en respectvolle omgangsvormen.	
4.7	Het personeel van de school zorgt ervoor dat de leerlingen op een respectvolle manier met elkaar en anderen omgaan.
Kwaliteitsaspect 5 De leraren leggen duidelijk uit, organiseren de onderwijsactiviteit efficiënt en houden de leerlingen taakbetrokken.	
5.1*	De leraren geven duidelijke uitleg van de leerstof.
5.2*	De leraren realiseren een taakgerichte werksfeer.
5.3*	De leerlingen zijn actief betrokken bij de onderwijsactiviteiten.
Kwaliteitsaspect 6 De leraren stemmen aanbod, instructie, verwerking en onderwijstijd af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.	
6.1	De leraren stemmen de aangeboden leerinhoud af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.
6.2	De leraren stemmen de instructie af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.
6.3	De leraren stemmen de verwerkingsopdrachten af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.
6.4	De leraren stemmen de onderwijstijd af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.
Kwaliteitsaspect 7a De leraren volgen systematisch de vorderingen van de leerlingen.	
7.2	De leraren volgen en analyseren systematisch de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen.

Hierbij worden de vaardigheden onder kwaliteitsaspect 5) ook wel de algemene vaardigheden of basisvaardigheden genoemd en die onder 6) de differentiële of complexe vaardigheden. In het Onderwijsverslag 2013 concludeert de Inspectie van het Onderwijs dat 86% van de leraren de basisvaardigheden beheerst en 37% beschikt over alle differentiële vaardigheden.

²² www.onderwijsinspectie.nl

4.6. Handelingsgericht werken²³

Er bestaat een aantal Kijkwijzers die zijn gebaseerd op de principes van Handelingsgericht werken. Handelingsgericht werken (HGW) wil de kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding van alle leerlingen verbeteren. Het is een systematische manier van werken, waarbij het aanbod afgestemd is op de onderwijsbehoeften en de basisbehoeften van de leerlingen. Aan de hand van de kindkenmerken wordt gekeken welke onderwijsbehoeften het betreffende kind heeft. Het onderwijs wordt daarop aangepast. Het concretiseert adaptief onderwijs en leerlingbegeleiding, zodat een schoolteam effectief kan omgaan met verschillen tussen leerlingen.

HGW is een werkwijze waarbij onderwijsprofessionals (leraren, intern begeleiders en schoolleiders) en deskundigen in en om de school handelen volgens zeven – samenhangende – uitgangspunten:

1. *De werkwijze is doelgericht.* Ambitieuze doelen en effectieve feedback zijn belangrijke kenmerken van goed onderwijs. Daarom formuleren onderwijsprofessionals vanuit een einddoel tussendoelen voor de leerprestaties, werkhouding en sociale competenties van hun leerlingen.
2. *Het gaat om afstemming en wisselwerking.* kinderen ontwikkelen zich in wisselwerking met hun omgeving. Door de wisselwerking tussen leerlingen/leraren, leerlingen onderling, kind/ouders en school/ouders te bespreken en te observeren, zijn situaties op school beter te begrijpen en aan te pakken.
3. *Onderwijsbehoeften van leerlingen staan centraal.* Bij goed onderwijs variëren de aanpak, instructie en de leertijd. Onderwijsbehoeften spelen hierbij een belangrijke rol: welke kennis of vaardigheid moet(en) deze leerling(en) verwerven? En welke pedagogisch-didactische aanpak heeft hij/hebben zij daarvoor nodig?
4. *Leraren maken het verschil.* Zij stemmen hun onderwijs zoveel mogelijk af op wat hun leerlingen nodig hebben en bevorderen daarmee hun leerprestaties en welbevinden. Zij doen ertoe, vooral voor de kwetsbare leerling. De kernvraag is: wat hebben zij nodig om deze rol te kunnen vervullen: wat zijn hun ondersteuningsbehoeften?
5. *Positieve aspecten van leerlingen, leraren, groepen en ouders zijn van groot belang.* Naast problematische aspecten zijn deze nodig om ambitieuze doelen te formuleren en een goed plan van aanpak te maken.
6. *Betrokkenen werken constructief samen.* Samenwerking tussen onderwijsprofessionals onderling en met leerlingen, ouders en deskundigen draagt bij aan schoolsucces.
7. *De werkwijze is systematisch en transparant.* Het is inzichtelijk hoe de school wil werken en waarom. Er zijn heldere afspraken over wie wat doet, wanneer, hoe en waarom. Deze afspraken zijn verwerkt in een onderwijs- en ondersteuningsroute. Onderwijsprofessionals en deskundigen zijn open over hun manier van werken en over hun plannen en motieven.

De zeven uitgangspunten tezamen bieden een *wenselijk kader, oftewel een ideale werkwijze*. Een school kan ervoor kiezen deze na te streven in hun dagelijkse praktijk. HGW is meer dan planmatig

²³ <http://wij-leren.nl> Effectief Onderwijs: de rol van de leraar, hoofdstuk 2 uit het boek 'Handelingsgericht werken: een handreiking voor het schoolteam' (Pameijer & Van Beukering, 2009; Acco Uitgeverij).

werken: het is werken volgens alle uitgangspunten. Een aantal daarvan kan een omslag in attitude betekenen, zoals:

- van wat een leerling is of heeft (probleem of stoornis) naar wat hij nodig heeft van docenten (diens onderwijsbehoeften);
- van 'de leerling moet zich aan ons onderwijs/mij als leraar aanpassen' naar 'wat kunnen wij/wat kan ik als leraar doen, zodat het deze leerling lukt om ...?';
- van 'de schuld bij de probleemleerling leggen' naar 'zelf in de spiegel kijken';
- van probleemgericht denken naar oplossingsgericht denken en handelen;
- van een school die ouders informeert naar een school die ook de ervaringsdeskundigheid van ouders benut in haar onderwijs.

4.7. (Interactieve gedifferentieerde) directe instructie²⁴

Het directe instructiemodel is een lesmodel dat uitgaat van de verschillende leervermogens van kinderen. Kinderen verschillen van elkaar in de manier en snelheid van leren. Sommige kinderen begrijpen de instructie snel, andere kinderen hebben meer uitleg nodig. Daar is in het Directe Instructiemodel rekening mee gehouden. Er zit veel structuur in de lessen, want elke les is opgebouwd uit een aantal vastgestelde fasen. De leerkracht controleert in grote mate het leerproces. Kijkwijzers die betrekking hebben op leerkrachtgedrag bij taal, schrijven, spelling, rekenen en de kennisgebieden zijn vaak gebaseerd op het IGDI model.

Het IGDI-model bestaat uit de volgende fasen in de les:

1. Gezamenlijke start van de les (= korte introductie met de hele groep)
2. Interactieve instructie en begeleid inoefenen
3. A. Zelfstandig werken groep
B. Verlengde instructie aan de zwakke leerlingen (instructie-afhankelijk)
4. Zelfstandig werken hele groep (leerkracht loopt rond en helpt waar nodig)
5. Nabespreking en afsluiting van de les (= reflectie op de les met de hele groep)

²⁴ Zie o.a. <http://wij-leren.nl/directe-instructiemodel.php>, Interactieve Gedifferentieerde Directe Instructie, Houtveen, T, Koekebacker, E., Mijs, D., Vernooy, K., (2005). Succesvolle aanpakken van risicoleerlingen. Wat kan een school doen? Antwerpen/ Apeldoorn: Garant.

4.8 Bijlage cao, invulling basis- en startbekwaam

Bijlage XVII

Sociale partners hebben invulling gegeven aan de afspraak in het cao-akkoord 2014-2015, om de begrippen basisbekwaam en vakbekwaam te omschrijven in een bijlage XVII van de cao PO. Deze bijlage is gebaseerd op het advies dat op verzoek van de cao-tafel is uitgebracht door de Onderwijscoöperatie op 26 september 2015 ([link naar advies](#)). Deze bijlage wordt per 1 juli 2016 opgenomen in de cao.

BASISBEKWAAM

De leraar die in staat is een veilig en stimulerend leerklimaat te verzorgen, structuur, orde en duidelijkheid biedt in de les en de leerlingen actief laat meedoen aan de les, waardoor er sprake is van echte interactie, is basisbekwaam te noemen. In gedragstermen is het volgende waarneembaar:

De leraar:

- ✦ toont in gedrag en taalgebruik respect voor leerlingen
- ✦ geeft duidelijke uitleg van de leerstof
- ✦ zorgt voor ontspannen sfeer
- ✦ ondersteunt het zelfvertrouwen van leerlingen
- ✦ geeft feedback aan de leerlingen
- ✦ zorgt voor een ordelijk verloop van de les
- ✦ zorgt voor wederzijds respect
- ✦ zorgt voor doelmatig klassenmanagement
- ✦ geeft goed gestructureerd les
- ✦ bevordert dat leerlingen hun best doen
- ✦ gebruikt leertijd efficiënt
- ✦ gaat tijdens verwerking na of leerlingen opdrachten goed uitvoeren
- ✦ stelt vragen die leerlingen tot denken aanzetten
- ✦ betreft alle leerlingen bij de les
- ✦ verduidelijkt bij de aanvang van de les de lesdoelen
- ✦ gaat na of de lesdoelen werden bereikt.
- ✦ hanteert werkvormen die leerlingen activeren
- ✦ geeft duidelijke uitleg van didactische hulpmiddelen en opdrachten
- ✦ stimuleert leerlingen om over oplossingen na te denken
- ✦ gaat tijdens instructie na of leerlingen de leerstof hebben begrepen
- ✦ stimuleert het zelfvertrouwen van zwakke leerlingen
- ✦ zorgt voor interactieve instructie
- ✦ moedigt kritisch denken van leerlingen aan
- ✦ bevordert het toepassen van het geleerde
- ✦ laat leerlingen hardop denken
- ✦ leert leerlingen hoe complexe problemen te vereenvoudigen
- ✦ stimuleert het gebruik van controle-activiteiten
- ✦ leert leerlingen oplossingen controleren.

VAKBEKWAAM

De leraar die basisbekwaam is en die oog en oor heeft voor de behoeften en mogelijkheden van elke individuele leerling en in staat is om elke leerling die aandacht en begeleiding te geven die past bij die leerling, is vakbekwaam. Deze leraar geeft de groep en de individuele leerling gerichte aandacht en begeleiding.

In gedragstermen is – naast de gedragstermen genoemd bij basisbekwaam - het volgende waarneembaar:

De leraar:

- ⊕ stemt de instructie af op relevante verschillen tussen leerlingen
- ⊕ vraagt leerlingen na te denken over strategieën bij de aanpak
- ⊕ biedt zwakke leerlingen extra leer-en instructietijd
- ⊕ stemt verwerking van leerstof af op verschillen tussen leerlingen.