



Ontdek het geheim van
succesvol onderwijs

Congres van Goed naar Goud



IJsselgroep



ONDERWIJS
MAAK JE
SAMEN

Cedin



 CED
groep

Geloof in Groei

Werken vanuit hoge verwachtingen
in de klas

Boudewijn Simons
Ingrid de Baat



De verwachting van de leerkracht is één van de belangrijkste, zo niet de belangrijkste bepaler voor leersucces *(Saphier, J en Weinstein, R.S.)*





FIXED MINDSET

vs



GROWTH MINDSET

Vijf bouwstenen

1. **Beheersingsgericht leren**
2. **Doelgericht leren**
3. **Effectieve feedback**
4. **Differentiëren**
5. **Bevorderen van een positief leerklimaat**



Beheersingsgericht leren

Vier voorwaarden







Figuur 1: Beheersingsleren volgens Benjamin Bloom

Doelgericht leren

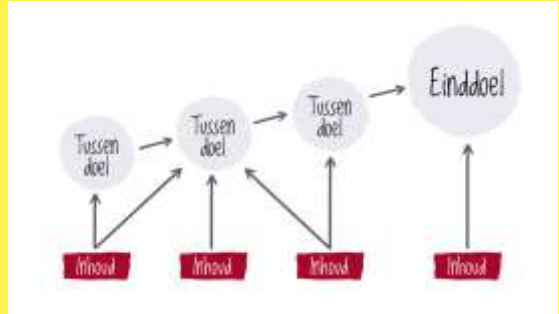


Waar staan je leerlingen in de beheersing van de leerstof?



meenemen

Waarom doen we dit eigenlijk?



VERWACHTEN DAT EEN KIND VOORAL UIT EEN BOEK LEERT IS HETZELFDE ALS IN EEN REISGIDS BLADEREN EN ZEGGEN DAT JE OP VAKANTIE BENT :-)

WWW.TOPWIJS.NL





Meetbaar - Succescriteria


Welke eisen stel je aan deze opdracht?

- Bepaal vooraf voor jezelf wanneer je tevreden bent met de les: wat is je norm?
- Wat moeten leerlingen goed doen/goed kunnen om van succes te spreken?



Voorbeeld succescriteria bij leerdoel: cijferend aftrekken met lenen

Succescriteria (liefst samen opstellen) zoals:

- Schrijf de getallen duidelijk leesbaar
 - Volg het stappenplan
 - Leen bij de burens zoals afgesproken
 - Reken correct
 - Reken na
- 



Wel	Niet
Benoemen	Weten
Aanwijzen	Begrijpen

Voorwaarde:

1. Benoem het gedrag
2. Gebruik actieve, controleerbare werkwoorden

Welke basiskennis is nodig?

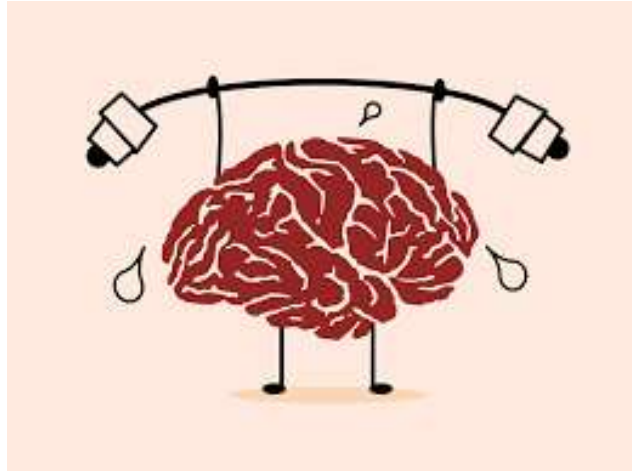
- Slot van de vorige les; afzwaaiert
- Inleiding van de les → voorkennis ophalen

TECHNIEK 26

Afzwaaijer

Sluit je les af met een Afzwaaijer waarmee je vaststelt of je je doel hebt bereikt zodat je je eigen succes (en dat van de leerlingen) kunt meten.





Effectieve feedback

- Gericht op het leerdoel
- Wordt tijdens het leren gegeven
- Vanuit een groei-mindset





FIXED MINDSET

vs



GROWTH MINDSET





Feedback is effectief

**... als het gericht is
op het beoogde
leerdoel**



Feedback is effectief

**... als het tijdens het
leren wordt gegeven**



Feedback is effectief

**... als de leerling de
stof en de opgave al
gedeeltelijk begrijpt**

Figuur 3.9

Voorbeeld

Drie versies van feedback

Versie 1

evacuaties
IJsland

Vulkaanuitbarstingen in IJsland in 2010 hebben ^{zorgden} geleid tot grote overstromingen en evacuaties in IJsland. Ook ^{zorgde} de uitbarstingen voor een verstoring van het vliegverkeer door een grote ^{vulkanise} aswolk tot meer dan 8 kilometer hoogte ^{vulkanische} punt

Versie 2

⊆
S H ⊆
S
I*

Vulkaanuitbarstingen in IJsland in 2010 hebben geleid tot grote overstromingen en evacuaties in IJsland. Ook zorgde de uitbarstingen voor een verstoring van het vliegverkeer door een grote vulkanise aswolk tot meer dan 8 kilometer hoogte

Versie 3

•
•••
•
•

Vulkaanuitbarstingen in IJsland in 2010 hebben geleid tot grote overstromingen en evacuaties in IJsland. Ook zorgde de uitbarstingen voor een verstoring van het vliegverkeer door een grote vulkanise aswolk tot meer dan 8 kilometer hoogte

* H= hoofdlettergebruik S= spelling ⊆= grammatica I=

Feedback is effectief

**... als het denken
niet voor de leerling
wordt gedaan**

Give
sure?
what's the
source?
Verify!

Additional
to what?
haven't named
any others.
please explain

Note:
this style is
lower case

active
Verbs pls!

incorrect -
it's already
Nov 3.
just say
Nov 30

In light of the magnitude of the changes ahead, we are providing a Decision Support Program, to provide staff with additional choices. Details are in the attached letter from Human Resources. Over the last month, we have been reviewing the provisions of the VSP, and we are very pleased to announce a new agreement between the Star and the CEP.

We have also advised the CEP that we are seriously considering the options associated with the production of our print product. This effort involves the Pre-Publishing and Editorial Divisions. Within Pre-Publishing, the ad building and the scope of this effort may expand to include the Production Division. Within Editorial, we are exploring the contract for typesetting and pagination work, and the scope again may expand to include other activities. The scope of these and related outsourcing activities may include other divisions of the Star.

While contracting out in all of these areas is still under investigation, we are keeping affected employees and their union representatives well informed. We will, of course, provide the CEP with the details of our plans, in the areas, once our investigations are concluded. We will also be contracting out that the union may wish to present. If we determine that is not the appropriate route to take, then employees may wish to withdraw their VSP applications if they wish.

It is understood by the company and the union that the company will provide notification of layoffs required under the collective agreement, and will provide with the opportunity for the union to suggest alternatives to such formal notification as soon as the business reviews are completed. Details on contracting out timelines will be provided as part of the business review. When these changes will occur.

We encourage staff, both within and outside these areas, to take full advantage of the decision support services that HR will be providing during the full month of November, to provide employees with sufficient time to make their options. I have asked all members of the Star's management to meet with workplace changes with staff during this time, so employees can make their decisions on the VSP.

Please review the attached material on the VSP and refer to the attached letter for details.

**Feedback is effectief
... als het zich
beperkt tot de
hoeveelheid
correcties waar het
iets mee kan**

Niveaus van Feedback

Feedbackniveau	komt voor in praktijk	effect
Taak	++	+
Proces	+	++
Zelfregulatie	-	+++
Op persoon	+	--

Niveaus van Feedback

Taak: Ik zie dat je alle sommen goed hebt.

Proces: Ik zie dat je de sommen met de rijgende strategie hebt opgelost.

Zelfregulatie: Ik zag dat je elke som even ging narekenen en nog ging verbeteren.

Persoonlijk: Je bent zo slim!
Je zette steeds door en deed erg je best, daarom lukte het je!



**Kan de
leerling nu
aan de slag
met deze
feedback?**

Effectieve feedback moet een recept voor toekomstige acties bevatten



Differentiatie



Wat kan
de leerling?




Wat wil
de leerling?

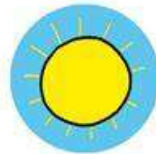


Wat heeft
de leerling
nodig?

BHV-model

1. Gerichte inzet op het beheersingsleren
 2. Leerkrachten vinden het moeilijk, vooral als de niveauverschillen ver uiteenlopen
 3. Kan negatieve gevolgen hebben
- 


Veilig leren lezen • differentiatie







Flexibel differentiëren

- Préteaching
 - Verlengde instructie
 - Voorkennis vergroten (voor de les)
 - Herhaling aanbieden (tijdens of na de les)
 - Samenwerkingsgroepen veranderen van tijd tot tijd van samenstelling
 - Eigenaarschap bevorderen door keuze te bieden als het gaat om de verwerkingsopdrachten
- 

Het leren nauwkeurig blijven volgen



Bevorderen van een positief leerklimaat



De leerkracht centraal



Voorbeeldgedrag van de leerkracht



Wees je bewust van je eigen gedrag

ZEG WAT JE DOET,
EN DOE
WAT JE ZEGT.



Vierfactorenmodel

(Rosenthal 1973)

- ***Input-factor***
- ***Output-factor***
- ***Feedback-factor***
- ***Klimaat-factor***

Input-factor

De hoeveelheid en moeilijkheidsgraad van het aangeboden les- en leermateriaal, bijv. door:

- Stellen van hogere of lagere eisen aan het werk*
- Minder complex maken van de instructie (terwijl dit niet nodig is)*
- Bieden van minder of meer variatie in leeractiviteiten*
- Het geven van meer of minder sturing en monitoring bij zelfstandig werken*
- Meer of minder gebruik maken van effectieve instructiemodellen*

Ouput-factor

De mate waarin er een beroep wordt gedaan op een leerling, bijv. door:

- Korter of langer wachten op een antwoord*
- Het wel of niet zelf een antwoord geven wanneer de leerling niet zelf op het antwoord komt*
- Meer of minder vaak beurten geven*

De feedback-factor

*De kwantiteit en de kwaliteit van de feedback,
bijv. door:*

- De hoeveelheid feedback na een beurt*
- Meer of minder informatief en leerzaam*
- Het geven van specifieke dan wel vage complimenten*
- De nadruk op falen of op successen*

De klimaat-factor

*Interactie tussen leerling en leerkracht, bijv.
door:*


- De vriendelijkheid of warmte van interacties*
- De mate van oogcontact*
- Meer of minder aandacht en interactie in de groep*

Fouten maken mag

De volgende reacties leiden tot meer leerwinst wanneer leraren dit structureel en oprecht communiceren:

- *Waardeer de inzet/moeite die de leerling doet*
- *Bied verlengde bedenktijd en stimuleer de rest van de groep om mee te denken*
- *Herhaal de vraag*
- *Reageer niet met meer lof op juiste antwoorden t.o.v. foutieve antwoorden*
- *Bied ondersteuning aan (verwoord bijv. de eerste denkstap)*

Hoe pak je het aan?

- *Groeppeer flexibel*
 - *Stel vragen en geef feedback vanuit een groei-mindset; gericht op het leerproces van de leerling; inzet, strategie en acties*
 - *differentieer*
 - *Geef leerlingen eigenaarschap: autonomie in keuze voor verwerkingsopdrachten*
 - *Start het schooljaar met een open blik; let hierbij goed hoe je de groepsoverdracht doet! Voer startgesprekken!*
 - *Ga bij elkaar observeren en richt je op de interacties tussen leerlingen en leerkrachten. Reflecteer met elkaar over het verloop ervan en welke verwachtingen daarin tot uiting komen*
- 

Van Goed naar Goud is mogelijk gemaakt door:



Boudewijn Simons
b.simons@cedgroep.nl
0628874443

