PROVINCIAAL ONDERWIJS VLAANDEREN

Classroomwalkthrough

Methodiek met een focus op het “leren van de leerling”


SATISFACTORY
Share
Add to list
Like
Recommend
Bill Gates | TED Talks Education
Bill Gates: Leraren hebben echte feedback nodig
10:18

Activatie voorkennis deelnemers

- Wat zijn jullie verwachtingen?
- Wat verstaan jullie onder klasbezoeken?
- Wat verwachten jullie niet?



Cando’s

- De deelnemers krijgen inzicht in de “aangepaste methodiek” toegepast in een aantal provinciale scholen

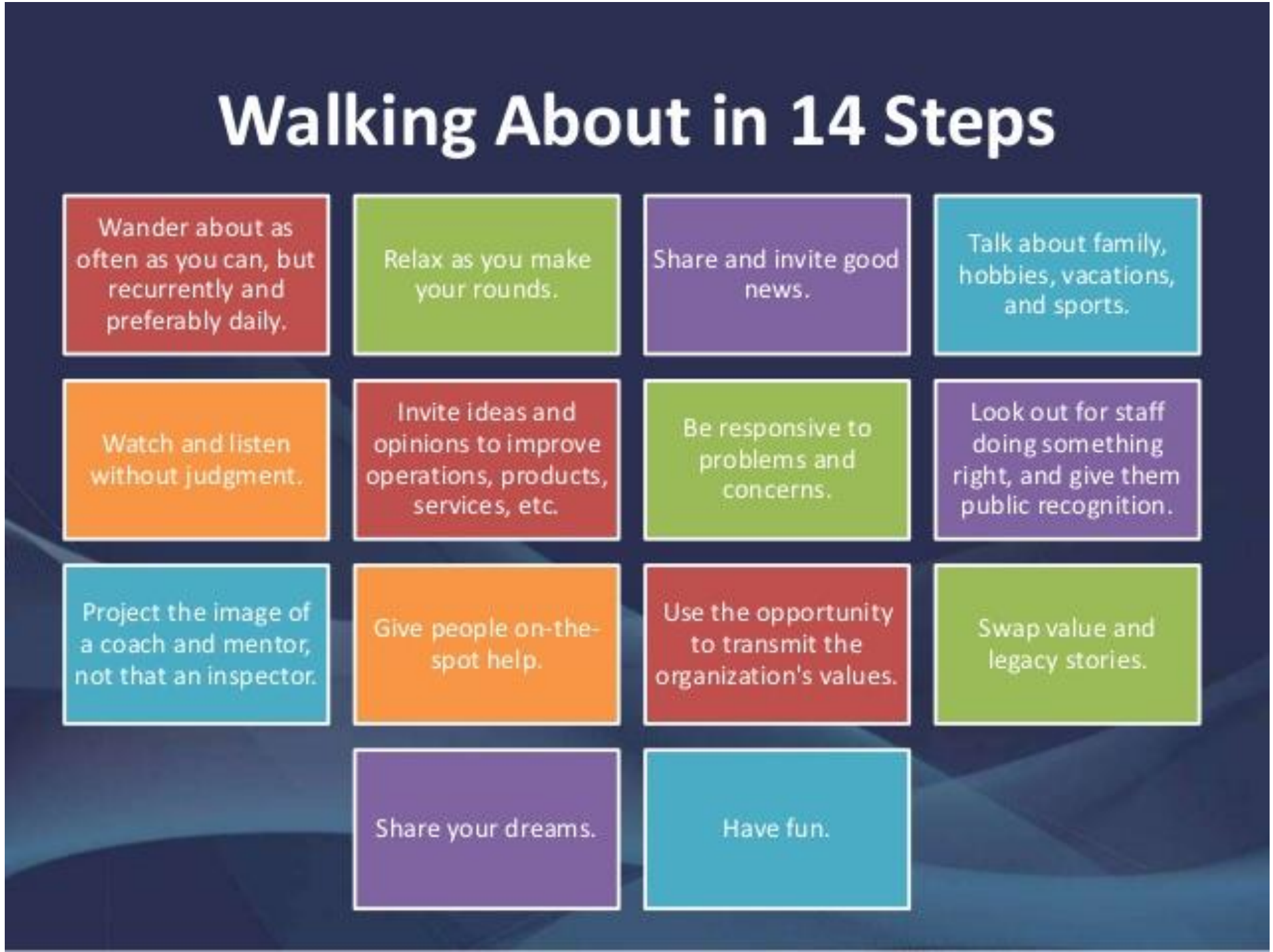
  (onderzoek: Aspiring School leaders’ Perceptions of the Walkthrough Observations Ruben Garza Texas State University Martha Ovando University of Texas at Austin Ann O’Doherty University of Washington)
- De deelnemers krijgen inzicht op de effecten van de methodiek op:
  - Leerlingen
  - Leerkrachten
  - directies

Onderzoek en kaders

1. Onderzoek naar stress en welbevinden (nationaal en internationaal)
2. Het OK-kader
3. Leren zichtbaar maken
4. Het Provinciaal Leiderschapsvenster

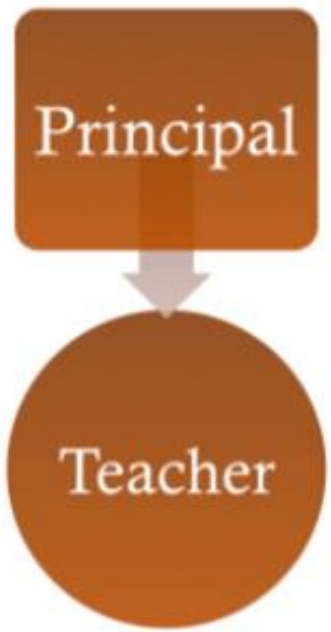
Internationaal onderzoek


MANAGEMENT BY
WALKING AROUND
Do it routinely
Do it impartially
Listen to everyone
Buzzle.com


Walking About in 14 Steps
Wander about as often as you can, but recurrently and preferably daily.
Relax as you make your rounds.
Share and invite good news.
Talk about family, hobbies, vacations, and sports.
Watch and listen without judgment.
Invite ideas and opinions to improve operations, products, services, etc.
Be responsive to problems and concerns.
Look out for staff doing something right, and give them public recognition.
Project the image of a coach and mentor, not that an inspector.
Give people on-the-spot help.
Use the opportunity to transmit the organization's values.
Swap value and legacy stories.
Share your dreams.
Have fun.

Two Approaches of Walkthrough Observations

Bureaucratic Approach



Collaborative Approach



Onderzoek Geert Devos

Ouders, leerlingen en leraren zijn voor de schoolleiders uit beide onderwijsniveaus de belangrijkste overkoepelende belevingsaspecten voor hun positief welbevinden. Andere factoren die men belangrijk vindt voor positief welbevinden verschillen opmerkelijk in basis- en secundair onderwijs. Werkbelasting, wetten en decreten, administratieve verplichtingen, statutaire werkvoorwaarden en de inspectie (arbeidsinspectie, hygiëne inspectie etc) staan daarentegen hoog genoteerd in de lijst van factoren die het welbevinden van de schoolleiders in basis- en secundair onderwijs negatief beïnvloeden.

Tabel Geert Devos

Tabel 3.4. Positief beïnvloedende factoren secundair onderwijs (OVa)

Positief beïnvloedende factoren SO	Frequentie[a]
Leerkrachtenteam	6
Ouders en leerlingen	4
Gezin	4
Autonomie	3
Pedagogische taken	2
Vernieuwingen	2
Algemene waardering van het beroep	1
Externe organisatie waar de school mee samenwerkt	1
Kennis en vaardigheden om de school op effectieve wijze te leiden	1
Inspectie (onderwijsinspectie)	1
Externe collega-directies	1
Schoolbestuur	1
Pedagogische begeleidingsdienst	1
Interne collega-directies	1

[a] Aantal keer vermeld binnen de top-vijf (N=6); som van frequenties is niet gelijk aan 30 aangezien sommige schoolleiders minder dan vijf factoren identificeerden

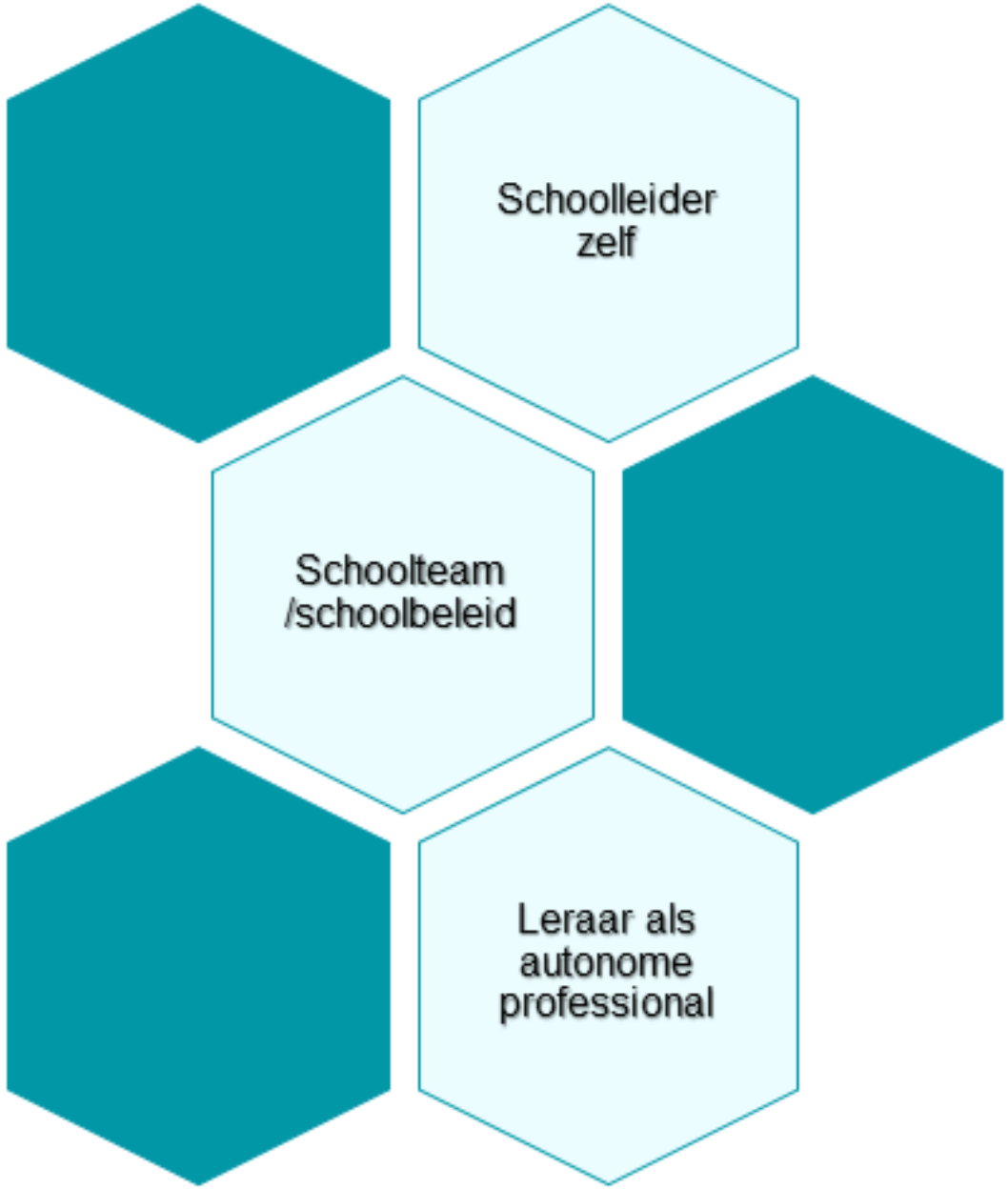
Rol van poortwachter definiëren



Er wordt verwacht dat de schoolleider(s):

- **implicaties van de externe uitdagingen** die zich aandienen, voor de eigen school(context) inschatten;
- **doelgerichte keuzes** maken rekening houdend met de visie en de kenmerken van de school, het schoolteam en de uitdagingen die zich aandienen;
- en deze vervolgens **samen** met het leerkrachtenteam **uitwerken, bijsturen, ondersteunen en evalueren.**

Bron: Kelchtermans, Piot & Ballet, 2011; Piot, 2012; Verbiest, 2014; Operatie Tarra, 2015



Schoolleider is niet alleen poortwachter

Met focus op het leren van de leerling!

PROVINCIAAL
ONDERWIJS
VLAANDEREN

Poortwachter zijn, betekent



verbindende communicatie

vertrouwensvolle relaties tussen teamleden, leerlingen en ouders

Waarde hechten aan o.m.

luisterende houding

bouwen aan een participatieve schoolcultuur

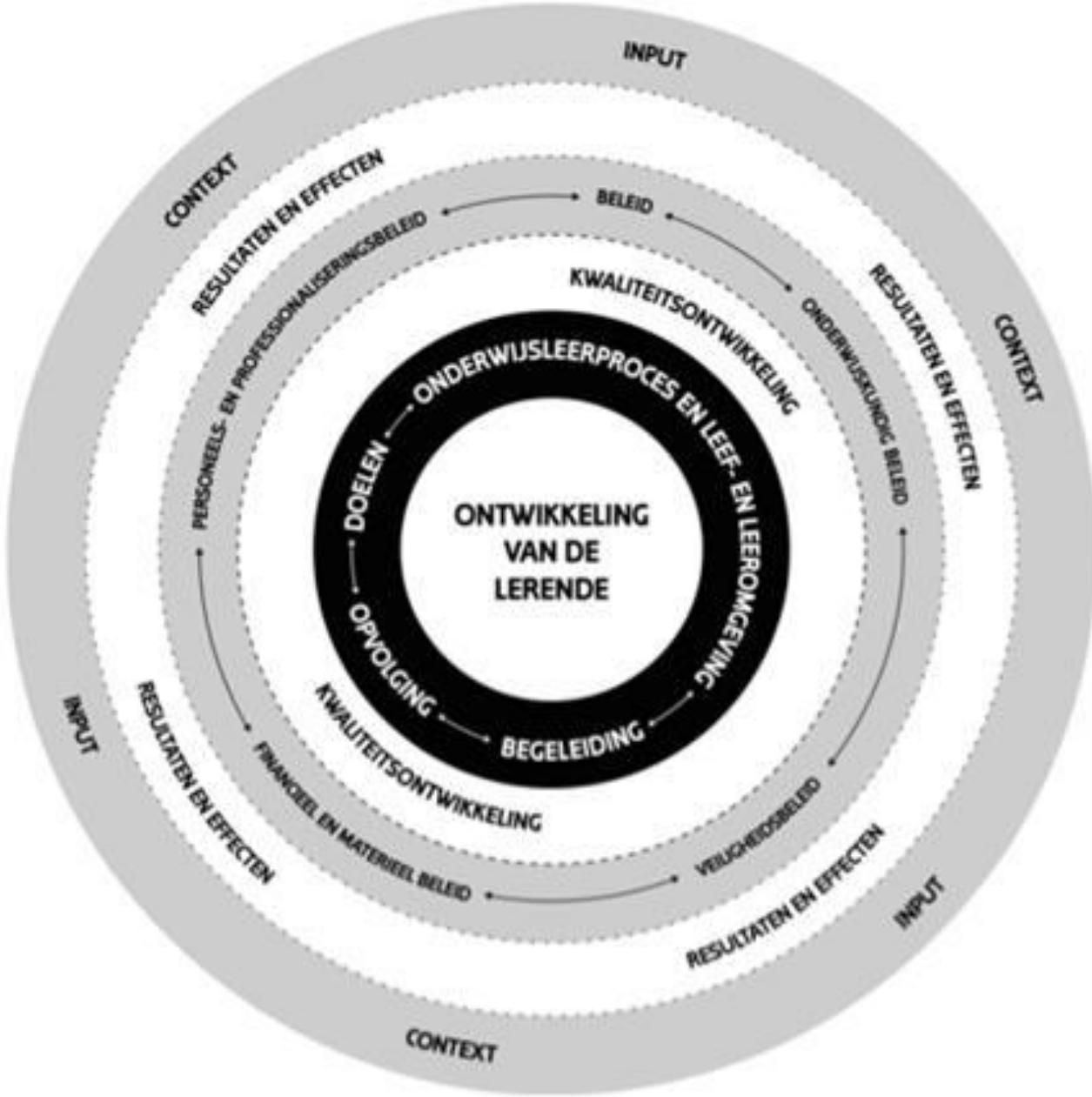
dialoog

Bron: Piot, 2015; Tuytens, 2012; Devos, Vanblaere & Bellemans, 2018

PROVINCIAAL ONDERWIJS VLAANDEREN

Een goed schoolleider kan:

- Kan de implicaties van de externe uitdagingen die zich aandienen, voor de eigen school(context) **inschatten**.
- Kan, in overleg met het schoolteam, **doelgerichte keuzes** maken uit deze externe uitdagingen, zodat:
  - de visie van de school bewaakt wordt;
  - de draagkracht van de leden van het schoolteam gegarandeerd wordt;
  - een veilige en betrouwbare werkomgeving in de school gecreëerd wordt
- Kan in overleg met het schoolteam de **keuzes uitwerken** met respect voor de leraar als autonome professional. Hierbij worden de middelen in brede zin (personeel, werkingsmiddelen, curriculum, professionele ontwikkeling, …) ingezet voor de gekozen prioriteiten.
- Kan, in overleg met het schoolteam, de uitwerking van de keuzes **opvolgen en eventueel bijsturen**;
- Kan gericht interne en externe expertise aanwenden om het realiseren van de keuzes te **ondersteunen;**
- Kan in het kader van zelfzorg deze keuzes maken, uitwerken en opvolgen met aandacht voor een haalbare werkdruk voor zichzelf.


INPUT
CONTEXT
RESULTATEN EN EFFECTEN
BELEID
PERSONEELS- EN PROFESSIONALISERINGSBELEID
KWALITEITSONTWIKKELING
ONDERWIJSKUNDIG BELEID
DOELEN
ONDERWIJSLEERPROCES EN LEEF- EN LEEROMGEVING
ONTWIKKELING VAN DE LERENDE
OPVOLGING
BEGELEIDING
KWALITEITSONTWIKKELING
FINANCIEEL EN MATERIEEL BELEID
VEILIGHEIDSBELEID

"*We must start looking at our classrooms through the eyes of the learners.*

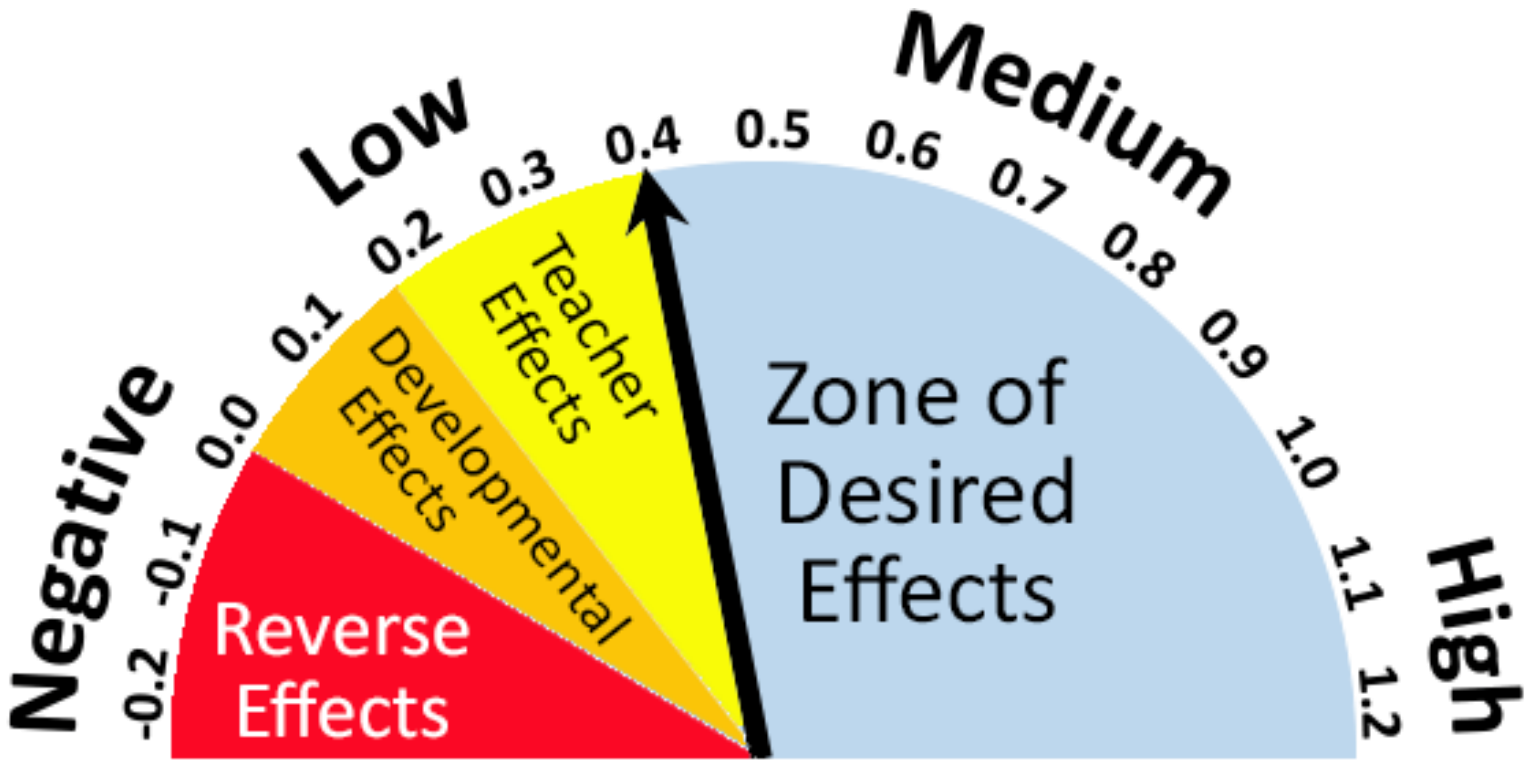
The perception of the observer is completely different to that of the learners."

- J. Hattie

Making learning visible

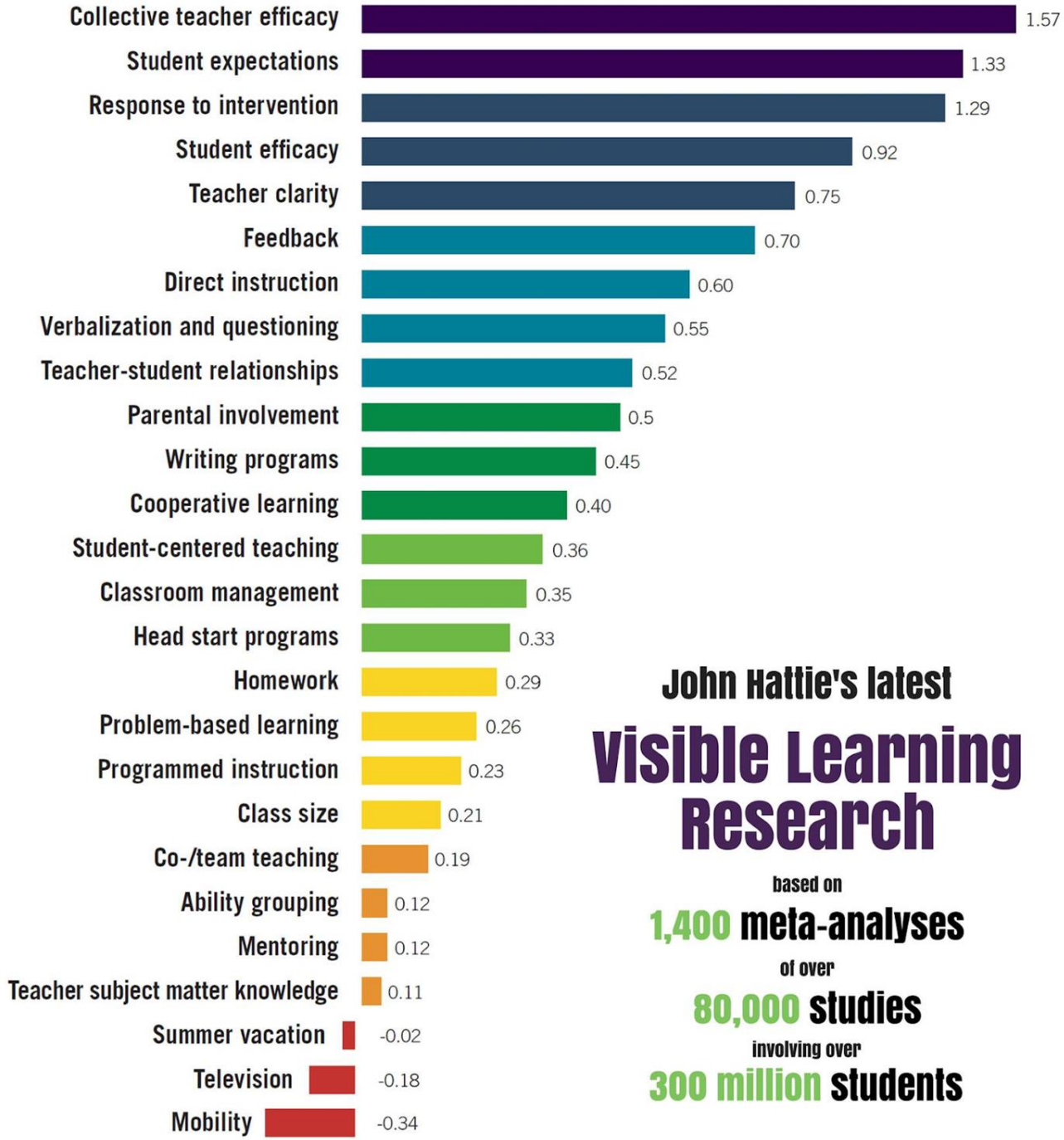


$$effectgrootte\text{: } d = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{s}$$





Rangschik de verschillende acties van hetgeen het meeste impact heeft op het leren van de leerling naar het minste



John Hattie's latest

Visible Learning Research

based on

1,400 meta-analyses

of over

80,000 studies

involving over

300 million students

10

Leren zichtbaar maken

visible learning plus

Denkkaders om blijvend jouw impact op het leren te vergroten

1 We zijn ervan overtuigd dat het onze fundamentele taak is, het effect van onze manier van lesgeven, te evalueren aan de hand van het leren en de vorderingen van leerlingen.

2 Wij vinden dat de successen en tegenvallers bij het leren van leerlingen voortkomen uit wat wij als leraren of leiders deden of niet deden.

3 Wij willen het meer hebben over leren dan over onderwijzen.

4 Wij houden van uitdaging en geven het niet op ons best te doen.

5 Wij zijn vooral in dialoog.

6 We zien toetsuitslagen en andere metingen als feedback over de impact die wij hebben.

7 Wij zijn ervan overtuigd dat het onze rol is om positieve relaties te ontwikkelen binnen de groep en binnen het leraren-team.

8 Wij willen dat iedereen is ingewijd in het onderwijs-jargon.

9 Leren is hard werken.

10 Ik werk/wij werken samen.

SOPOW

provinciaal leiderschap venster (PLV)



Bouwstenen van het plv

richting geven (K-schalen)

bouwen aan relaties en professioneel leren in de school (P-schalen)

voorzien in een doeltreffende schoolorganisatie (L en D-schalen)

verbeteren van leren en onderwijsprocessen (U-schalen en F-schalen)

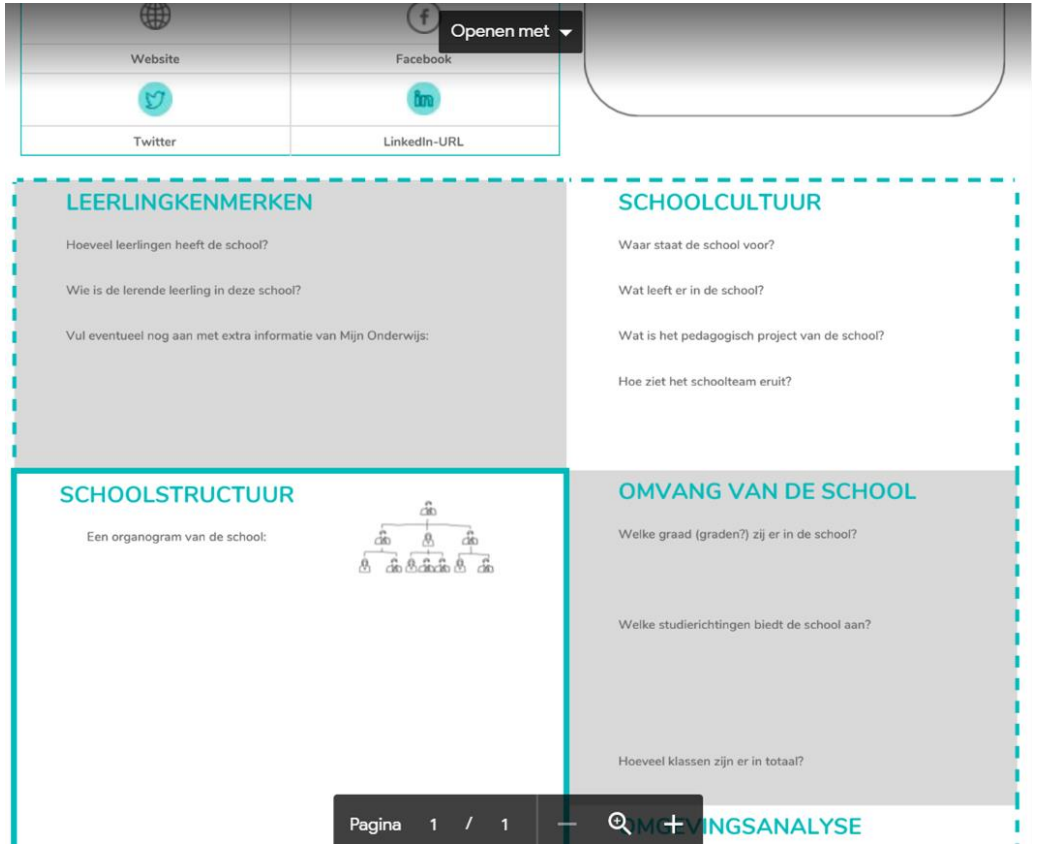
verzekeren van gezamenlijke verantwoordelijkheid (K-schalen - data-analyse)

Methodiek toegepast in provinciale scholen

- 3 foci in poortwachterschap
  - De schoolleider zelf
  - Het schoolteam
  - De leraar als (autonome) professional

Stap 1: Gesprekken in het team en met het leiderschapsteam

- School-ID in kaart brengen van de schoolcontext, cultuur, gesprek wat verstaan wij onder “goed onderwijs?”…



Stap 2: opleiding leerkrachten

- Onderzoek en kaders
- Gesprek over:
  - Wat zijn de kwaliteiten van een goed leiderschapsteam?
  - Hoe kan onderwijskundig leiderschap structureel ingebed worden in onze school?
  - Wat is leiderschap dat impact heeft?
  - Hoe zien jullie de rol van het leiderschapsteam?
  - Wat zijn de voorwaarden om dit project te laten slagen?
- Gedragscode “ik ga op bezoek bij een collega”
- Afspraken “ik word bezocht door een collega”
- Feedbackafspraken
- Opvolging door leernetwerk “klasbezoeken”
- Eventueel folder voor de leerlingen en de ouders: wat? waarom?

Actie	Klasbezoek	Lesobservatie
Wie?	Initiatief van de bezoeker	Initiatief van evaluator, directie, ...
Hoe lang?	Korte observatie (10-15 min)	30-50 minuten
Focus?	Focus op 4 aspecten van de les aan de hand van kijkwijzer	Uitgebreid gegevens verzamelen
	Focus op impact en reflectie → focus op leren van de leerling	Focus op reflectie ter voorbereiding van een evaluatiegesprek → Focus op handelen van leraar
Afronding	Focus op reflectieve dialoog	Direct terugkoppeling ifv evaluatie

PROVINCIAAL ONDERWIJS VLAANDEREN

www.pov.be Facebook POV



Methodiek Collegiale visitatie 3.0

Wat nu na de U-schalen ? Ken uw impact!
Met de collegiale visitatie 3.0 gaan we met het team aan de slag om de impact als leraar op het leren van leerlingen zichtbaar te maken.

Some facts:



Leerkrachten geven in bevragingen aan dat ze nood hebben aan:
- feedback
- een schouderklopje
- een coach
-

Collegiale visitatie 3.0?

is NIET:
- evaluatie van de leerkracht
- evaluatie van de leerkracht door de leerling
- evaluatie van de leerkracht door collega's

Wat is collegiale visitatie 3.0 wel?



- een methodiek van korte informele klasbezoeken op basis van een gekozen thema binnen de eigen school bv. Feedback, activerende didactiek, binnenklasdifferentiatie...
- uitgevoerd door collega's op vrijwillige basis
- vanuit een waarderende en positieve houding
- doel: het leren van de leerlingen te verbeteren

Informatiebrochure voor leerkrachten

Wat zijn de effecten van Collegiale visitatie 3.0?



Op de leerlingen:
- eigenaar van het eigen leerproces
- grotere betrokkenheid
- grotere bewustwording ivm leren
- groter gevoel van veiligheid en welbevinden



Op de leerkrachten:
- leren van elkaar (professionalisering) binnen de eigen school, creëert een cultuur van leren en verbeteren
- bereidheid om dingen te delen tussen leerkrachten vergroot



Op het leidinggevend team:
- groter gevoel van welbevinden door het verhoogde gevoel van betrokkenheid binnen het team
- beter inzicht in de ondersteuning die de LK nodig hebben

Wat zijn de voordelen van deze vorm van professionalisering?



Praktisch:
- geen verplaatsingen buiten de school
- kan tijdens springuren
- zelfgekozen thema's in de vakgroep komen aan bod
- er kan pro-actief gehandeld worden ivm studentengedrag
- prima vervolg op de U-schalen (reflecteren over de eigen lespraktijk)
- kan ook voor de andere schalen een ideale methodiek zijn
- geen administratieve belasting, APP verzamelt de gegevens
- teamwork in functie van kwaliteitszorg, professioneel leren (beleidsplan school)

Wie contacteren?

Karlijn.ongena@pov.be
Greet.van.dender@pov.be

Contacteer ons voor een vrijblijvend infogesprek over de aanpak binnen uw school.

Deontologische code voor de bezoekende collega

PROVINCIAAL ONDERWIJS VLAANDEREN

Je gaat op bezoek bij een collega?

We houden ons aan de "deontologische afspraken" gemaakt in het team:



Voor je in de klas gaat observeren, willen we je eerst even laten stilstaan bij je rol als observator.

Wees je bewust van je lichaamstaal, je gedrag, je houding... Tenslotte kom je in de klas waar iemand als leerkracht aan het werk is, onbewust heb je invloed op het gedrag en de mindset van je collega.

Je gaat als COLLEGA op bezoek NIET als evaluator!

Wat is je uitgangspunt?

Iedere leerkracht is professional.
Iedere leerkracht doet zijn/haar best!

Maar het is wel een opportuniteit om leerkrachten te waarderen, feedback te geven en zelfreflectie te stimuleren.

VEILIGHEID

- Klop kort en vraag aan je collega of het OK is of je even de les mag bijwonen.
- De leerkracht en leerlingen weten dat er iemand kan komen observeren. Verspil geen tijd om dit uit te leggen. Anders bestaat de kans dat de leerlingen uit hun concentratie worden gehaald.
- Stoor de les niet door tussen te komen, een antwoord te geven, leerlingen te berispen... Met andere woorden spreek niet als je aan het observeren bent.

LICHAAMSHOUDING

- Wees bewust van je lichaamshouding. Neem een open houding aan.



OBSERVEREN

- Stel waarnemingen vast! Interpreteer niet!
  - Gebruik de app om je waarnemingen te registreren.
  - De data wordt achteraf geïnterpreteerd.

Deontologische code voor collega die bezocht wordt



Informatiebrochure voor ouders



Leren doe je samen!

Klasbezoeken

Doel:

Binnen het nieuwe kader van de inspectie 2.0 staat uw zoon/dochter centraal. Hoe hij/zij leert in de klas is afhankelijk van de activiteiten die de leraar stelt.

In dit project gaan we aan de slag met het lerarenteam. De leerkrachten gaan in de klas van uw zoon/dochter komen kijken om een aantal zaken te observeren. Het doel van dit project gaat over de impact van het werk als leraar op het leren van de leerling en hoe we, in het schoolteam, dat kunnen verbeteren, maar ook hoe we het beleid van de school hierop kunnen afstemmen.

Op deze manier proberen we te werken aan:

- het in handen nemen van uw zoon/dochter hun eigen leerproces
- een grotere betrokkenheid met het beleid van de school
- een bewustwording in verband met leren
- een goed gevoel in de klas en de school

Wat kan je zoon/dochter verwachten?

- een bezoek van een leerkracht in de klas
- deze leerkracht zal de les niet storen, maar waar het gepast is, kan hij wel een vraag stellen over de les
- hij/zij kan mee inspraak hebben in de lessen
- hij/zij kan feedback geven aan de leerkracht

Opgelet!
Dit is niet bedoeld als evaluatie van de leerkracht! Maar is gericht op het leren van de leerling.

Wat kan jij, als ouder, verwachten?

- leuke anekdotes van uw zoon/dochter
- gerichte feedback over het leren in de klas
- meer zicht op kwaliteitszorg in de school
- je kan met de school in gesprek gaan
- je hebt meer impact op het beleid van de school
- ...

PROVINCIAAL ONDERWIJS VLAANDEREN

Informatiebrochure voor leerlingen



Oefening

Filmpje

- Wat zie je allemaal?
  - Focus op leren van leerlingen, interactie van leerlingen, didactiek.

- Wat zie je de leerkracht doen?
- Welke keuzes maakt de leerkracht ifv het lesonderwerp?

T	TAAK – Leerdoel - Differentiatie - opdrachten - leerdoelen - differentiatie
I	INSTRUCTIONELE BESLISSINGEN (Didactische strategieën) - instructievormen (direct, probleemoplossend, probleemgestuurd) - werkvorm - feedback
D	DESIGN van de klas - klasschikking - referentiekaders - leerlingenwerk
E	ENGAGEMENT (betrokkenheid) van de studenten. - activiteit - betrokkenheid - participatie

Taak – Leerdoel - Differentiatie

Inhoud:	
Leerdoel(en):	

	Gezien	Niet gezien	Opmerkingen
De doelen zijn geëxpliciteerd.			
De doelen zijn duidelijk voor de leerlingen.			
De leerkracht communiceert over de betekenis/het nut van de les/opdracht zodat de leerlingen dit begrijpen.			

Hoe aangeboden: (lesactiviteit)	Mondeling – schriftelijk – opdrachten – groepswerk – teksten – …
Beheersingsniveau waarop gefocust wordt tijdens de les:	Onthouden – Begrijpen – Toepassen – Analyseren – Evalueren - Creëren

Didactische strategieën (instructionele beslissingen)

Interventies en beslissingen van de leraar in relatie tot het leerdoel

- Hoe formuleert de leerkracht zijn instructies?

Direct	Probleem-oplossend	Probleem-gestuurd	Niet van toepassing

- werkvorm
- feedback

	Gezien	Niet gezien	Opmerkingen
De leraar maakt gebruik van verscheidene activerende werkvormen.			
De leraar hanteert verschillende instructiestrategieën.			
De leraar brengt variatie in opdrachten/lesmateriaal.			
De leraar zoekt aansluiting bij interesses en leefwereld van de leerlingen.			
De leraar gaat na of de leerlingen de instructie/uitleg begrijpen			
De leraar geeft specifieke feedback aan de leerling waarmee de leerling aan de slag gaat.			

DESIGN van de klas

'Aankleding' van de wanden

De leraar investeert in een positieve en ondersteunende relaties en interacties.

	Gezien	Niet gezien	Opmerkingen
De leraar spreekt leerlingen op een positieve manier aan.			
De leraar stelt hoge verwachtingen.			
De leraar accepteert dat leerlingen fouten maken.			
De leraar hanteert consequent regels en afspraken.			
De leraar gebruikt strategieën om ongewenst gedrag te voorkomen.			

Welke leermiddelen gebruikt de leraar in zijn les?
Hij zet deze leermiddelen ook functioneel in.

Betrokkenheid/ ENGAGEMENT van de studenten. Betrokkenheid op de taak.

- Activiteit in de les: Doen de leerlingen wat ze moeten doen? JA NEEN
- Betrokkenheid van de leerlingen in de klas:

Leerlingen werken alleen aan een taak of opdracht.

Leerlingen en leerkracht interageren met elkaar.

Samenwerkend leren wordt gestimuleerd

- Participatie in de klas:

De leerkracht is alleen aan het woord.

Leerlingen zijn betrokken bij de les met begeleiding van de leerkracht.

Leerlingen zijn actief betrokken bij de les en de leerkracht treedt op als coach.

Reflectieve vraag

- Na 3-4 observaties
- Doel = leerkracht aan het denken zetten over het eigen impact op het leren
  - overweging: “Waarom heb je voor die methodiek gekozen?”
  - om wat te bereiken?
  - zodat de leerlingen wat doen/bereiken?
- Positief
- Niet beoordelend!
- Zet aan tot denken over eigen handelen.

Bijvoorbeeld:
“Als je je lessen voorbereidt en je bedenkt welke activiteit je wilt inzetten om de leerdoelen te behalen, welke overweging maak je dan om te kiezen welke activiteiten je selecteert zodat elke leerling het doel kan bereiken.”

Afspraken

- Minimaal organiseer je 2 à 3 klasobservaties
  - Praktisch plannen: uurroosters overlopen en plannen wie bij wie gaan observeren
- Je neemt de kijkwijzer goed door
- Je vult deze in tijdens of direct na de observaties
- Volgende sessie neem je alle formulieren mee.

- Formuleert een reflectieve vraag voor de geobserveerde.
- Je formuleert een leervraag voor jezelf.

Volgende sessie?

Stap 3: monitoring klasbezoeken

- Maandelijkse gesprekken (afh. van de gekozen frequentie)
- Onderwijskundige inzichten rond de gekozen thema's: act. Didactiek, BKD, feedback, klasmanagement, leer- en leefomgeving, didactische aanpak,



Stap 4: kwaliteitsopvolging

- Tussentijdse gesprekken
- Bijsturing waar nodig
- Coachingsgesprekken
- Eventuele professionaliseringsnoden in kaart brengen
- Eindgesprek met schoolleider ivm de effecten en impact op welbevinden als poortwachter

Voorbeelden

- 3 scholen
- Diverse contexten
- Diverse achtergrond
- Aanpak op maat van de school

Conclusies

- Leadership matters… verschillende stijlen hebben invloed op de beoogde effecten
- De fundamentele verandering in leiderschapsontwikkeling is om niet langer te streven naar eenheidsworst in leiderschap. Het gaat niet over leiderschapsstijl maar over leiden met stijl.Zoals Nietzsche (1887) het zo mooi verwoordde: *“To ‘give style’ to one’s character – a great and rare art! It is practiced by those who survey all the strengths and weaknesses of their nature and then fit them into an artistic plan until every one of them appears as art and reason and even weaknesses delight the eye.”* Laat leidinggevenden volop hun eigen stijl ontdekken en ontwikkelen en creëer als organisatie een gedeelde leiderschapscultuur.

- Transformationele leidinggevenden zetten in op groei van hun medewerkers door ze intrinsiek te motiveren, medewerkers te behandelen als unieke individuen, een inspirerend rolmodel te zijn en visie te ontwikkelen. Hun mensbeeld is positief. Mensen nemen graag verantwoordelijkheid op als hun talent en waarden aangesproken worden. Deze stijl is aan de orde in omgevingen waarin verandering nodig is en eenheid gecreëerd moet worden vanuit een langetermijnvisie en -missie.

Waarnemingen

- Leerkrachten zijn in het begin tamelijk onzeker en sceptisch
- Maar de nieuwsgierigheid om te leren van collega’s trekt hen over de streep
- Directeurs reageren afwachtend maar vanuit een positieve blik