

Onderzoekmaster Activerende didactiek gereedschap voor het werk



Module: IB06 (Leer- en onderzoeklijn)
Docent: Jan Wit
Student: Valentina Honerikar Ghasemi
Studentnummer: 2146777
Leerroute: IBD2
Lesplaats: Utrecht
Datum: mei - 2011

Inhoud	pagina's
Synopsis	3
Hoofdstuk 1:	
1.1 Inleiding	4
1.2 Mijn gekozen competenties ter ontwikkeling	5
Hoofdstuk 2:	
2.1 De transformatie: van naar	6
Hoofdstuk 3: De transformatie in relatie tot de schoolontwikkeling	7
3.1 het platform: vertrekpunt voor verandering	7
3.2 de wolk: de perfecte toekomst	8
3.3 de ladder: stapjes naar de perfecte toekomst	9
3.4 de pluspunten: wat is er al	9
3.5 de duim: bevestigen van wat er al is	10
3.6 de schaal: hoever ben je al	12
3.7 de resultaten	12
Hoofdstuk 4: De transformatie in relatie tot mijn persoonlijke ontwikkeling	13
4.1 het platform: vertrekpunt voor verandering	13
4.2 de wolk: de perfecte toekomst	14
4.3 de ladder: stapjes naar de perfecte toekomst	14
4.4 de pluspunten: wat is er al	15
4.5 de duim: bevestigen van wat er al is	15
4.6 de schaal: hoever ben je al	16
4.7 de oogst van activerende didactiek	16
Hoofdstuk 5: conclusies en aanbevelingen	17
5.1 Reflectie, aanbevelingen en toekomst	20
 Nawoord	 23
Literatuurlijst	24
Lijst bijlagen	25

Synopsis:

De primaire onderwijstaak van de leraar is het activeren van leerlingen tot leren en ontwikkelen. Kinderen zijn nieuwsgierig en actief, ze leren veel in interactie met volwassenen en met andere kinderen. Hoe kan ik mijn onderwijs arrangeren zodat de leerlingen met plezier, actief en zelfstandig leren met elkaar en van elkaar? Óók de leerlingen met speciale leerbehoeften!

De vragen, die ik in mijn rol als veranderaar in mijn onderzoek stel, zijn: hoe prikkel ik kinderen om te leren, welke vragen stel ik om ze betrokken te houden en onderdeel te maken van het eigen leerproces? Hoe geef ik de leerlingen ruimte zodat de kennisvraag de vraag van de leerlingen zelf wordt?

In mijn veranderingsproces ben ik ingegaan op de didactische mogelijkheden van het gebruik van activerende didactiek in het onderwijs.

Wat is activerende didactiek?

Om deze vraag te kunnen beantwoorden kijk ik eerst naar de woordbetekenis van het begrip activerende didactiek. Voor het gemak haal ik de twee woorden van dit begrip uit elkaar. *Didactiek* is afgeleid van het Griekse woord *didaskhein* wat 'leren, vormen of onderwijzen' betekent en het overbrengen van kennis en vaardigheden aan leerlingen'. Het kan beschreven worden als de leer van het vormen, de leer van het onderwijzen. Dan *activerende*. Het Van Dale Studiewoordenboek benoemt het werkwoord activeren als volgt: actief maken, aansporen. Met activerende didactiek als naar de letterlijke betekenis gekeken wordt; heeft te maken met een leer van onderwijzen die actief maakt, een leer van onderwijzen die aanspoort. De leerling moet actief gemaakt worden, de leerling moet gemotiveerd worden. Het gaat dus om een didactiek die de leerling in een actieve houding weet te brengen.

De leerkracht heeft in deze didactiek de rol van begeleider. Hij/ zij is niet meer, als in de traditionele manier van onderwijzen, degene die van bovenaf kennis op een leerling legt. De leerkracht die volgens activerende didactiek onderwijst, is iemand die een omgeving creëert waar ervaringen kunnen worden opgedaan. Bovendien begeleidt en motiveert de leerkracht de leerlingen, zodat ze actief en betrokken zijn bij de leerstof.

Om het veranderingsproces op gang te helpen is belangrijk om te onderzoeken welke collega's het toepassen van activerende didactiek belangrijk vinden. Ik ben op school aan de slag gegaan met het afnemen van verschillende meetinstrumenten¹ om betrokkenheid van de collega's in kaart te brengen. Conclusie is dat activerende didactiek op De Baanbreker langzaam kan worden vormgegeven. Ik ben begonnen met een klein groepje van 6 á 7 collega's en wil dit langzamerhand schoolbreed toepassen. Dit veranderingsproces kent geen snelle grote, maar stapsgewijze veranderingen; de ontwikkeling van draagvlak binnen de interne organisatie zal veel tijd en inzet vergen.

In het groepsproces stonden uitgaan van eigen en andermans kwaliteiten en mogelijkheden centraal. Daarnaast nam ook het in gesprek gaan met en het luisteren naar collega's een belangrijke plaats in.

¹ Zie bijlage 2, 3, 4, 5 en 6

Hoofdstuk 1:

1.1 Inleiding:

In mijn werk als docent op de praktijkschool heb ik gemerkt dat het juist voor onze doelgroep belangrijk is om met zo veel mogelijk plezier en motivatie het onderwijs te beleven. Hoe kan ik als docent een bijdrage leveren aan betrokkenheid van de leerlingen die bij ons onderwijs volgen. Met deze vraag in mijn hoofd ben ik 4 jaar lang opzoek gegaan naar de manieren om betrokkenheid van de leerlingen te bevorderen. Tijdens mijn zoektocht heb ik deelgenomen aan het project work@work. Naar aanleiding hiervan heb ik ontdekt dat activerende werkvormen hiervoor een uitstekend instrument zijn.

Mijn collega's en ik ervaren dat bij toepassen van activerende didactiek de leerlingen de lessen spannend en plezierig vinden, ze worden uitgedaagd en nemen actief deel. Op deze manier zien wij als docent betere leerresultaten van de leerlingen.

In dit onderzoek staan didactische werkvormen centraal. Iedere les staan docenten voor de vraag welke werkvormen zij zullen inzetten. Daarbij moet de gekozen werkvorm niet alleen aansluiten bij het onderwerp, maar ook recht doen aan de verschillen tussen leerlingen. Het verslag didactische werkvormen biedt een overzicht en legt het verband met de theorie. Zo komt de relatie tussen didactische werkvormen en pedagogisch handelen aan bod, en wordt besproken welke werkvormen op welk moment het beste kunnen worden ingezet.

Hoe kan je op een leuke, leerzame manier lesgeven en tegelijkertijd de competentie van leerlingen vergroten? Een deel van het antwoord op deze vraag ligt in het veel en gevarieerd gebruiken van verschillende activerende werkvormen.

Onderwijs kan leuker, interessanter en leerzamer worden door het gebruiken van meer didactische werkvormen en door een grotere variatie in didactische werkvormen. Het toepassen van didactische werkvormen blijkt nog niet zo gemakkelijk; Want leuk en aantrekkelijk onderwijs vraagt, naast deskundigheid en een goede voorbereiding, ook altijd aanpassingen, flexibiliteit en creativiteit!

Uit onderzoek² blijkt dat naarmate de docent langer voor de groep staat het repertoire aan didactische werkvormen afneemt in plaats van toeneemt! Wordt er in het begin van de docentencarrière nog veel uitgetoetst en geëxperimenteerd met verschillende werkvormen, naarmate de jaren vorderen worden steeds meer werkvormen overboord gegooit. De docent valt terug op een standaardrepertoire. Dit maakt het onderwijs erg voorspelbaar en soms zelfs saai! Vaak weten leerlingen al na korte tijd precies wat hen te wachten staat. Dit draagt niet echt bij aan het plezier in leren en kan zelfs zeer demotiverend werken. Zoals gezegd; onderwijs moet leuker, interessanter en leerzamer worden. Wat daarbij hoort is spanning, uitdaging, verrassing. Spanning en uitdaging maken onderwijs niet alleen leuker, het verhoogt ook het leerrendement. Leren verloopt namelijk effectiever als leerlingen actief betrokken zijn bij het onderwerp.

Leerlingen moeten geraakt worden! Maar het belangrijkste blijft de eigen creativiteit van de docent. Uitproberen, aanpassen, herzien en nog eens uitproberen!

² Zie site www.onderwijsmaakjesamen.nl

1.2 Mijn gekozen competenties:

Om deze verandering te laten slagen is belangrijk dat ik betrokkenheid van de collega's in kaart breng. Betrokken collega's hebben het gevoel dat ze kunnen meedenken, meebeslissen en kunnen wennen aan het idee, zodat de verandering niet als een donderslag bij heldere hemel komt. Ik probeer draagvlak te creëren en ervoor te zorgen dat ik van tevoren **ondersteuning** en **goedkeuring** verwerft voor plannen die wij willen gaan uitvoeren of beslissingen die wij willen gaan nemen.

Tegelijk merk ik dan hoe moeilijk het is om samen met de collega's oplossingsgericht te zijn en vooral te blijven! Dat valt niet te onderschatten.

Mijn gekozen leerdoelen met betrekking tot leer- en onderzoeklijn zijn in interactie gaan met collega's en proberen betrokkenheid van de collega's vergroten.

Met betrekking tot onderstaande competenties wil ik nog veel kennis en ervaring vergaren. In het onderzoeken van mijn leerpunten heb ik literatuur gezocht, die mijn inzicht kon vergroten.

	Inter-persoonlijk handelen	Coördinerend handelen	Implementerend handelen
Werken met individuele groepsleraren	Competentie 1. Initieert en onderhoudt een werkrelatie gekenmerkt door partnership		
Werken met team leraren		Competentie 7. Draagt zorg voor de overdracht van de zorgstructuur binnen de school aan (sub)groepen binnen het team, c.q. het team als totale groep	
Werken aan eigen ontwikkeling			Competentie 16. Geeft vorm aan de functionaliteit en (eventuele) ontwikkeling van het intern begeleiderschap binnen de context van de schoolorganisatie

Competentie 1: Ik ervaar collega's en ouders als belangrijke partners in mijn werk en ik werk met ze samen. Ik sta open voor samenwerking. Ik wissel ervaringen uit met collega's gericht op verdere wederzijdse professionalisering.

Competentie 7: Ik ben collega's tot steun en ik introduceer nieuwe werkvormen en activiteiten met de werkgroep activerende didactiek.

Competentie 16: ik coach sommige collega's en ondersteunend medewerkers bij uitvoeren van activerende didactiek.

Hoofdstuk 2:

2. De transformatie: van naar

Ik geef sinds 4 jaar les op “De Baanbreker” (school voor praktijkonderwijs). De leerlingen die we daar les moeten geven hebben, behalve bemiddelde ouders, heel vaak ook een behoorlijke achterstand en/of de een of andere leerstoornis. De huidige situatie is dat onze leerlingen niet gemotiveerd zijn en mijn ervaring is dat zij de lessen saai vinden. In dagelijkse interactie tussen docenten en de leerlingen wordt aangegeven dat de leerlingen van mening zijn dat “je op De Praktijkschool niks leert”. De leerlingen worden weinig uitgedaagd. Sommige collega’s hebben verschillende workshops (Kids’ Skills, SOVA training, emotie-regulatie training, work@work) gevolgd en kunnen de ervaringen en kennis overdragen. 1 collega van de werkgroep Activerende didactiek is gedragspecialist en heeft eigen praktijk voor sociale vaardigheid/ weerbaarheidstrainingen. Zij gaf workshop over Kids’Skills. Om onze leerlingen uit te dagen en motiveren wil ik ervoor pleiten dat wij op De Baanbreker meer activerende didactiek toepassen. Er is behoefte aan een kennisbasis die helpt om op een verantwoorde manier vorm te geven aan ‘actief leren’. Die kennisbasis zullen we moeten opbouwen en onderhouden.

Visie en missie van De Baanbreker is in juli 2007 **aangescherpt** !. Iedereen kon zijn of haar steentje bijdragen. De Baanbreker heeft dus sinds 2007 een nieuwe visie/ missie. De eerste stap is gezet. Wij realiseren ons dat we een lange weg nog te gaan hebben. Het enthousiasme onder het team is aanwezig, de directie leidt en ondersteunt waar nodig.

Collega’s, maar ook de inspectie hebben aangegeven dat er nog te vaak klassikaal lesgegeven wordt. Dit is in strijd met de visie van De Baanbreker, die de leerling als maat ziet. (zie ook “Wetgevingsadvies, 21 oktober 2010 : De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) wil de kansen voor maatschappelijke participatie van leerlingen van het speciaal onderwijs, vooral van het speciaal voortgezet onderwijs, vergroten. Daartoe worden uitstroomprofielen ontwikkeld die betere aansluiting mogelijk moeten maken op regulier vervolgonderwijs, werk of vormen van dagbesteding. Het College bescherming persoonsgegevens (CBP) adviseert de minister in de toelichting bij het wetsvoorstel dat deze kwaliteitsverbetering beoogt tot stand te brengen, aandacht te besteden aan de daarvoor benodigde verwerking van persoonsgegevens”).

Wij zijn druk bezig om ons onderwijs van deze visie en missie goede vorm te geven, waarbij de leerling eigenaar is van het eigen leerproces. Hiervoor hebben een pilot op experimentele basis gedraaid. Na evaluatie van de pilot bleek dat deze manier van werken goed aanslaat bij onze doelgroep. Met de nodige aanpassingen die door leerlingen en collega’s zijn aangegeven is een commissie aan de slag gegaan om met een voorstel naar het team te komen om dergelijke activiteiten structureel in te voeren en een plaats te geven binnen het onderwijsprogramma. Dit heeft geresulteerd in het invoeren van popgesprekken met kinderen. Bovendien is de zogeheten plustijd ingevoerd waarbij de manier van werken zoals bovenin staat beschreven is ingevoerd. Aan de hand van de eerste ervaringen met de pilot, de pulstijd, het portfolio en de popgesprekken met leerlingen is gebleken dat er teambreed behoefte was aan het competentiegericht worden in het coachen van de leerlingen en het onderwijs meer leerling- en competentiegericht vorm te geven. Als antwoord hierop kwamen er een serie trainingen en studiedagen waarin het team begeleid werd door externe professionals, met veel ruimte om met elkaar in gesprek te gaan over deze onderwerpen.

Collega’s, maar ook de inspectie hebben aangegeven dat er nog te vaak klassikaal lesgegeven wordt. Dit is in strijd met de visie van De Baanbreker, die de leerling als maat ziet.

Er is een gedifferentieerde aanpak nodig waarbij er gekeken wordt wat kinderen nodig hebben om zich in deze steeds veranderende maatschappij te kunnen functioneren. In dit kader is **activerende didactiek** van belang. Dat er werkvormen ingezet worden waardoor de leerling participatie toeneemt waardoor competenties van de leerlingen worden vergroot. Ook de rol van de leraar verandert, hij wordt van een prater een coach. Dat is in lijn met de visie van De Baanbreker. Leerling staat centraal en dus er is sprake van veranderende rol van de leerkracht waardoor toepassen van activerende didactiek noodzakelijk wordt. Toepassen van activerende didactiek is mijn gekozen transformatie op De Baanbreker. Ik heb op mijn jaartaak de taak gekregen om mij te buigen om activerende didactiek binnen de school een vorm te geven.

Anno 2007 heb ik deelgenomen aan Work@work; een traject van het Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs. Ook tijdens studiedagen hadden wij via APS een workshop gevolgd over activerende didactiek.

Ik wil ervoor pleiten dat wij op De Baanbreker meer activerende didactiek toepassen. Er is behoefte aan een kennisbasis die helpt om op een verantwoorde manier vorm te geven aan 'actief leren'. Die kennisbasis zullen we moeten opbouwen, en moeten onderhouden.

Hoofdstuk 3:

3. De transformatie in relatie tot de schoolontwikkeling

Om de doelen te bereiken die De Baanbreker zich gesteld heeft is er een gedifferentieerde aanpak nodig, waarbij er gekeken wordt naar wat kinderen nodig hebben om ze te activeren en te motiveren om in deze steeds veranderende maatschappij te kunnen functioneren. Dat kinderen leren door zelf te onderzoeken. In dit kader speelt activerende didactiek een grote rol. Het is van belang dat er werkvormen ingezet worden, waardoor de leerling participatie toeneemt. Ook de rol van de leraar verandert, hij wordt van een prater een coach. De leerling raakt hierdoor gemotiveerd en betrokken en draagt verantwoordelijkheid voor het eigen leren. Dit is in lijn met de visie van De Baanbreker.

3.1 het platform: vertrekpunt voor verandering

In lijn met de visie van De Baanbreker, zijn wij sinds 2 jaar bewust bezig met competentiegericht onderwijs. Een goed instrument hiervoor is activerende didactiek. In het kader van mijn studie werd ik in de gelegenheid gesteld om een werkgroep samen te stellen.

De officiële start van de werkgroep Activerende didactiek was op vrijdag 29 oktober 2010.

Door middel van een PowerPoint presentatie is Activerende Didactiek geïntroduceerd.

Voordelen van activerende didactiek is middels een folder³ aangegeven.

Activerende didactiek is/ zijn Manier(en) om leren in de klas zo te organiseren, dat leerlingen zoveel mogelijk leren. De oudste en meest traditionele didactische werkvormen zijn doceren (de leraar/docent doet zijn verhaal) en het onderwijsleergesprek (leraar/docent doet een verhaal, stelt af en toe vragen aan de klas). Afhankelijk van het lesonderwerp en de doelen die aan een les verbonden zijn, kan de leraar/docent andere werkvormen hanteren, bv. groepswork, duowork, coöperatief leren, begeleid zelfstandig leren, enz.

De kwaliteit van de zorg staat of valt met de kwaliteit van de collega's. De collega's geven aan een hoge mate van betrokkenheid bij het schoolgebeuren te ervaren. De directie investeert in scholing van de Collega's. Iedere collega heeft zijn eigen kwaliteiten. In de taakverdeling wordt er een poging gewaagd om hier zoveel mogelijk rekening mee te

³ Zie bijlage 7

houden. Startpunt van het proces op De Baanbreker was het gezamenlijk vaststellen van de visie en missie. Dit is een proces geweest van intensieve communicatie onderling en scholing om tot het gewenste resultaat te komen. Hieruit zijn er verschillende werkzaamheden gekomen die uitgevoerd dienen te worden.

Ik ben met klein groepje van 6 collega's begonnen. Hierbij heb ik met aantal collega's anno 2007 deelgenomen aan Work@work workshop. Ik ben bewust met een kleine, gemotiveerde groep collega's gestart: klein beginnen heeft een grote kans op succes en impliceert iets positiefs, namelijk dat er vereiste energie, motivatie en zelfvertrouwen is. Met andere woorden de drempel is laag waardoor de bereidheid om het stapje vooruit te zetten groter zal zijn en hierdoor ontstaat grote kans op succes van veranderingsproces.

3.2 de wolk: de perfecte toekomst

De afgelopen drie jaar is De Baanbreker een nieuwe weg ingeslagen om deze nieuwe visie in de dagelijkse praktijk vorm te geven. Collega's, inclusief mezelf, worstelen om hier handen en voeten aan te geven. Een ieder geeft daar naar eigen inzicht invulling aan. Er zijn ook schoolbreed een aantal vernieuwingen geïntroduceerd die rechtstreeks te maken hebben met de vertaalslag van onze visie naar de praktijk.

Voorbeelden hiervan zijn:

- Het portfolio van de leerling, waarbij door de leerling zelf gekozen competenties centraal staan,
- De popgesprekken (gesprekken waarbij de ontwikkeling van het kind centraal staat en waarbij er samen met het kind leerdoelen geformuleerd worden en een plan van aanpak gemaakt wordt) waarbij de docent duidelijk een **coachende rol** heeft. Coachende rol houdt in dat de leerkracht ruimte geeft aan de leerlingen. Ruimte voor het maken van eigen keuzes en begeleiden van competentiegericht leren en reflecteren. Een coachende leerkracht staat naast de leerling in plaats van er boven. Vult niet in maar stuurt aan, zoals wordt gezegd "one step behind"
- De plustijd. Tijdens deze wekelijkse uren kiest een leerling zelf welk vak hij/zij wil gaan volgen en heeft ook keuzevrijheid als het gaat om de inhoud van dat vak. De leerkracht is coachend aanwezig.
- Toepassen van activerende didactiek door meeste docenten zodat de leerlingen enthousiast en gemotiveerd deel kunnen nemen aan hun ontwikkelingen.

Aan activerende didactiek gaat vooraf dat je samen met de leerlingen doelen/ vaardigheden laat formuleren. Dagelijks zijn mijn collega's bezig om hun leerlingen kennis en vaardigheden bij te brengen. Docenten proberen de kinderen in de groepen samen te laten werken. Daarom zoeken zij naar manieren om problemen in een groep op te lossen en de kinderen te betrekken bij de besluitvorming. Wij hebben altijd met groepen te maken en moeten een groep zien te winnen, te overtuigen of tot handelen weten te brengen. Hiervoor kunnen werkvormen gebruikt worden om een groep activeren, tot handelen te laten komen, waarbij speciale aandacht wordt gegeven aan de zogenaamde activerende didactiek. Activerende didactiek wordt gebruikt om initiërende activiteiten die voor verschillende doelen en op verschillende momenten in een les te gebruiken zijn. Een groep verwacht begeleiding die serieus is, maar niet saai. Vooral als er sprake is van een langdurige omgang tussen de groep en de leerkracht, is een originele aanpak om doelen te bereiken een goed streven.

Activerende didactiek is een middel om de werkwijze van de leerkracht te verrijken. Door het aanleren en toepassen van een aantal nieuwe werkvormen wordt de rol van docent veranderd van prater naar coach. Oplossingsgericht denken en werken vormt de basis van de veranderende rol als coach. De coaching heeft karakter van ondersteunen en begeleiden

van het veranderingsproces met het doel dat de creatieve docent werkvormen en mogelijkheden vindt om zijn onderwijs af te stemmen op en aantrekkelijk te maken voor de leerlingen om te leren.

Het doel van dit veranderingsproces is:

Een leerkracht kan op een activerende manier de leerlingen uitdagen om te leren; een leerkracht heeft inzicht en kan geschikte werkvormen vinden die actief leren bevorderen.

Om de begeleidingsrol iets duidelijker te maken, heb ik de 'oude' docent en de 'nieuwe' docent naast elkaar gezet.

de 'oude' docent (prater)	de 'nieuwe' docent (coach)
geeft uitleg	geeft feedback
vertelt leerlingen wat te doen	gaat met leerlingen aan het werk d.m.v. vragen
controleert het werk	laat leerlingen zelf controleren
eist klassikale aandacht	eist individuele aandacht
biedt kant en klare stof aan	geeft hulpbronnen
geeft de oplossing	laat de oplossing zelf ontdekken

3.3 de ladder: stapjes naar de perfecte toekomst

Ik wil een bijdrage leveren aan ontwikkelingen binnen onze school die een bijdrage leveren aan de vertaalslag van onze visie. Activiteiten die ons een stapje dichterbij brengen bij de doelen die we nastreven. Stappen die genomen hebben zijn:

- Overleggen met de directie ons⁴ onderzoek
- Onderzoeken of de Baanbreker een lerende organisatie is (enquête van Jan Jutten),
- Betrokkenheid van collega's in beeld brengen (bijv. kleurtest⁵, interview van collega's)

3.4 de pluspunten: wat is er al

Aangezien de visie en missie van De Baanbreker in juli 2007 is aangescherpt en iedereen zijn of haar steentje kan bijdragen, kunnen we concluderen dat de visie/missie van De Baanbreker teambreed gedragen wordt.

Na juli 2007 zijn er verschillende teambijeenkomsten en trainingen geweest waarbij het onderwerp het in de dagelijkse praktijk vormgeven van deze visie en missie centraal stond. Daarna volgde een schoolbreed pilot. Tijdens draaien van pilot waren de meeste collega's gemotiveerd bezig. Na evaluatie van de pilot bleek dat deze manier van werken goed aanslaat bij onze doelgroep. Met de nodige aanpassingen die door leerlingen en Collega's zijn aangegeven is een commissie aan de slag gegaan om met een voorstel naar het team te komen om dergelijke activiteiten structureel in te voeren en een plaats te geven binnen het onderwijsprogramma. Zodoende zijn de plustijd en de popgesprekken nu een vast onderdeel van het onderwijsprogramma.

Om activerend leren te stimuleren gebruiken wij verschillende werkvormen.

⁴ Lisette en Valentina

⁵ Zie bijlage 3 (de kleurtest) en bijlage 4 (krachtenveldanalyse van kleurtest)

Wij hebben veel experts (gedragspecialist, orthopedagoog, logopedist, maatschappelijk werker, SOVA- trainer) in huis. Benutten van kwaliteiten van personeel is een aandachtspunt van De Baanbreker⁶.

We hebben collega's die verschillende workshops (Kids' Skills, SOVA training, emotie-regulatie training, work@work) hebben gevolgd. Deze collega's kunnen hun kennis en vaardigheden overdragen.

Collega's van Activerende werkgroep komen om de 6 weken bijeen om met elkaar kennis over te dragen en ervaringen uit te wisselen.

Wij gebruiken verschillende werkvormen.

Afhankelijk van de onderwerpen en de leerdoelen worden verschillende werkvormen gebruikt:

- instructiebijeenkomsten
- bijeenkomsten met extensieve begeleiding door een van docenten van het werkgroep
- (video)presentaties van gegeven (onderdelen van) lessen
- didactische practica
- casusbesprekingen
- voortgangsgesprekken
- intervisie

3.5 de duim: bevestigen van wat er al is

Er is veel expertise aanwezig in de vorm van een orthopedagoog, zorgcoördinator, logopedist, onderwijscoördinator. Collega's zetten zich in om zich te blijven ontwikkelen en te werken aan gemeenschappelijke toekomstbeelden. De collega's geven aan een hoge mate van betrokkenheid bij het schoolgebeuren te ervaren.

De directie investeert in scholing van de collega's. Iedere collega heeft zijn eigen kwaliteiten. In de taakverdeling wordt er een poging gewaagd om hier zoveel mogelijk rekening mee te houden. Onlangs zijn popgesprekken voor de collega's schoolbreed ingevoerd.

De Baanbreker staat ook open voor nieuwe ontwikkelingen en besteedt veel aandacht aan het vormgeven hiervan.



Het leren met en van elkaar (het samen leren en het samenleren) is nog in ontwikkeling; teamleden geven duidelijk aan dat hier nog veel rendement te behalen valt en er veel behoefte aan is om met en van elkaar te leren, het samen optrekken om de ontwikkelingen die gaande zijn in de gewenste richting te krijgen.

⁶ Zie bijlage 8 (ZWOT kwadrant van De Baanbreket)

De popgesprekken met leerlingen zijn vorig jaar ingevoerd. Deze popgesprekken worden competentiegericht (zie hieronder) gevoerd. Deze gaan uit van de mogelijkheden van kinderen. Door oplossingsgericht te denken en werken kan de leerkracht geschikte werkvormen kiezen die aan competenties gekoppeld worden, zodat de mogelijkheden van de leerling optimaal benut worden. Kortom: doen wat werkt en stoppen met wat niet werkt.

Zelfstandig werken  • Wanneer ik zie dat iets moet gebeuren, dan doe ik dat meteen • Ik voer mijn taken zonder extra hulp of uitleg uit. • Ik zie problemen in het werk en meld dat.	Netjes werken  • Ik werk netjes. • Ik maak weinig fouten. • Fouten verbeter ik meteen. • Ik ga door tot mijn werk helemaal goed is.
Inzet tonen  • Ik blijf me op mijn werk concentreren. • Als ik ergens aan begin maak ik het ook af. • Ik heb een stevig werktempo. • Ik werk hard om mijn werk af te krijgen. • Ik doe extra werk als dat gevraagd wordt.	Volgens plan werken  • Voor ik ergens aan begin bedenk ik eerst hoe ik het ga aanpakken. • Ik verzamel alle materialen voor het begin. • Ik weet welke werkzaamheden belangrijk zijn en welke niet. • Ik heb overzicht over mijn werk; ik weet precies wat al klaar is en wat ik nog moet doen.
Praten en luisteren  • Ik leg duidelijk uit hoe ik over iets denk. • Ik luister goed naar anderen. • Aan mijn houding kun je zien wat ik vind. • Ik let op mijn taalgebruik. • Als ik iets opschrijf, is dat voor iedereen goed te begrijpen.	Werken met anderen  • Met de meeste mensen heb ik een goed contact. • Ik heb een goed contact met de begeleider. • Ik gedraag me zoals het hoort. • Als ik boos ben, kan ik mij beheersen. • Ik werk goed met anderen samen. • Ik houd rekening met anderen. • Ik ben eerlijk.

3.6 de schaal: hoever ben je al

Ik heb de opdracht gekregen van de directie om activerende didactiek aan collega's van De Baanbreker te introduceren en langzaam vorm te geven. Hiervoor is belangrijk om te onderzoeken welke collega's toepassen van activerende didactiek belangrijk vinden. Ik ben begonnen met een klein groepje van 6 collega's. Vorig jaar was ik echter met adoptiefase bezig geweest. Directie geeft mij de vrijheid om te starten met een kleine groep en langzamerhand schoolbreed toe te passen. We zijn begonnen om de lessen van elkaar te observeren en tijdens bijeenkomsten de gegeven lessen te evalueren. Vanuit de verwachting dat oplossingsgericht werken/ benaderen voor deze leerkrachten van betekenis zou kunnen zijn, was het veranderingsproces gericht op 6 lessen waarvan 3 theorie en 3 praktijklessen.

Door een variatie in werkvormen kan een docent ervoor zorgen dat iedere leerling zich betrokken voelt. Bij het maken van een lesopzet zijn de volgende vragen richtinggevend:

- Welke werkvormen zijn motiverend?
- Hoe breng ik variatie in mijn les?
- Hoe kan ik leerlingen die taalzwak zijn betrekken?
- Welke werkvormen sluiten aan bij welke leerlingen?

In een logboek worden de verslagen van de bijeenkomsten vastgelegd; deze verslagen worden ook op de schoolsite geplaatst in een map Activerende didactiek (bevat werkvormen, presentaties e.d.) en daardoor toegankelijk gemaakt voor de collega's.

3.7 De resultaten

Binnen activerende didactiek wil ik me beperken tot herziening van toetsen en uitwisselen van ervaringen omtrent toegepaste werkvormen. De bestaande toetsen⁷ van woordenschat (4 thema's) zijn aangepast door ze visueel aantrekkelijk te maken. De leerling zou het kunnen opnemen in het portfolio.

Na ieder bijeenkomst worden de meeste geschikte werkvormen op de schoolsite opgeslagen, zodat alle informatie over werkvormen toegankelijk is voor alle collega's. Deze site is een goed middel om de activerende didactiek schoolbreed uit te zetten. De werkgroep toont verantwoordelijkheid en inzet in gezamenlijkheid met anderen, binnen de organisatie, waarbij betrokkenen actief aansluiting vinden op elkaar, elkaar ondersteunen, inspireren en motiveren. De collega's die in de werkgroep Activerende didactiek meegedaan hebben, dragen hun enthousiasme over op de andere collega's.

Op school wordt positief gereageerd op de werkgroep Activerende didactiek. Komende studiedag op 24 mei 2011 geef ik een presentatie in het team over de resultaten van werkgroep Activerende didactiek.

De leerlingen werken zelfstandiger. Door het hanteren van verschillende didactische werkvormen kunnen alle leerlingen aan bod komen. Aan woordenschatuitbreiding kan in klassikaal verband, in kleine groepjes en individueel gewerkt worden. Deze groepen moeten heterogeen zijn wat betreft de taalvaardigheid, het initiatief en de sociale vaardigheid van de leerlingen, zodat zij van elkaar kunnen leren. De taalvaardige leerlingen moeten hun manier van werken, hun ideeën en hun gedachten aan minder taalvaardige leerlingen uitleggen, waardoor de minder taalvaardige leerlingen meer inzicht krijgen in het leerproces en de aandacht voor leerstrategieën verhoogd wordt. Ook is de drempel om in een klein groepje vragen te stellen aan klasgenootjes minder hoog dan in een klassikale situatie.

⁷ Zie bijlage 10 herziene toets woordenschat "thema houtbewerking"

Hoofdstuk 4:

4. De transformatie in relatie tot mijn persoonlijke ontwikkeling

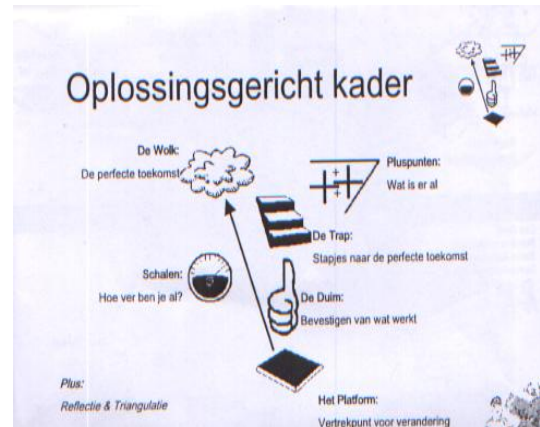
Toepassen van activerende didactiek is mijn gekozen transformatie op De Baanbreker. Ik heb op mijn jaartaak de taak gekregen om mij te buigen om activerende didactiek binnen de school een vorm te geven.

Anno 2007 heb ik deelgenomen aan Work@work; een traject van het Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs. Ook tijdens studiedagen hadden wij via APS een workshop gevolgd over activerende didactiek.

Eén van mijn doelstellingen was meer te weten komen over de variatie in werkvormen. Ik merkte dat in de onderbouw, enige variatie in mijn lesgeven zeer welkom was. Zodoende heb ik in APS enkele workshops gevolgd. Thuisgekomen is er een verslag van gemaakt voor mij zelf en leuke werkvormen op een rijtje gezet om te gaan gebruiken.

Gedurende de eerste paar weken deed ik dat in mijn klas. Daarna ging ik alleen door en zo kwam ik tenslotte aan meer dan 100 verschillende werkvormen. Het aardige is dat de meeste werkvormen voor veel vakken te gebruiken zijn. Natuurlijk moet je ze dan iets aanpassen. Alleen het idee is gegeven. Voor de uitwerking moet je zelf zorgen. Er zijn nog veel meer werkvormen te bedenken. Kijk naar de tv. en je ziet bijvoorbeeld "De zwakste schakel" en "Geen ja en geen nee". Met andere woorden; gebruik je creativiteit!

Al met al was het inspirerend om deze verzameling bij elkaar te zoeken. Regelmatig pas ik een bepaalde werkvorm uit de collectie toe om enige variatie aan te brengen in de les. De leerlingen waarderen dit zeer!



4.1 Het platform: vertrekpunt voor verandering

Ik heb in mijn verslag van IB-02 (intern begeleider binnen de schoolorganisatie) aangegeven dat mijn collega's, maar ook de inspectie hebben aangegeven dat er nog te vaak klassikaal lesgegeven wordt. Dit is in strijd met de visie van De Baanbreker, die de leerling als maat ziet. Er is een gedifferentieerde aanpak nodig waarbij er gekeken wordt wat kinderen nodig hebben om in deze steeds veranderende maatschappij te kunnen functioneren. In dit kader is activerende didactiek van belang. Dat er werkvormen ingezet worden waardoor de leerling participatie toeneemt. Ook de rol van de leraar verandert, hij wordt van een prater een coach. Dat is in lijn met de visie van De Baanbreker.

Over mijn persoonlijke ontwikkeling wil ik kwijt dat ik in het begin van mijn opleiding graag met de modules van remedial teaching wilde beginnen. Ik had behoefte om mijn leerlingen met behoorlijke achterstand optimaal te begeleiden met rekenen en taal. Aangezien wij sinds vorig schooljaar begonnen zijn met het uitvoeren van pop- gesprekken, ben ik blij dat ik met de IB- modules begonnen ben. Ik heb leren oplossingsgericht denken en werken en op deze manier voer ik de pop- gesprekken met mijn leerlingen uit.

Door het volgen van IB- modules heb ik met betrekking tot genoemde competenties⁸ veel kennis en ervaring kunnen vergaren. Hierdoor kan ik op een professionele manier mijn leerlingen coachen.

⁸ Zie het verslag "Persoonlijke ontwikkelplan Valentina Honerikar Ghasemi"

4.2 De wolk: de perfecte toekomst

Mijn droom is dat de Baanbreker schoolbreed activerende didactiek toepast, m.a.w. dat kinderen actief leren en dat er uit wordt gehaald wat er in zit en dit doen met een oplossingsgerichte bril op. Door interactief met de collega's bezig te zijn, beginnend met een klein groepje, steeds uitbreidend, zodat een open cultuur ontstaat op de Baanbreker. Mijn rol als coach van de collega's is hen enthousiast te maken voor activerende didactiek, door het laten zien van resultaten ze te stimuleren om oplossingsgericht denken en werken eigen te maken en dit blijven doen met meer motivatie en inzet.

4.3 De ladder: stapjes naar de perfecte toekomst

In een gesprek met de directeur heb ik gevraagd wat hij van mij verwacht en hoe hij deze werkvormen schoolbreed wil toepassen. Het antwoord was dat ik eerst door in gesprek te gaan met de collega's over activerende didactiek en verschillende werkvormen mate van betrokkenheid kan onderzoeken. Bovendien is het belangrijk dat we beginnen met de leerkrachten die positief reageren. Dat betekent dat ik nog steeds in adoptie fase bezig ben. Ik ben begonnen met 2 collega's onderbouwteam en 1 docent van praktijkvak groen en 1 klassenassistente. Leerkrachten kunnen diverse werkvormen gebruiken om hun lespraktijk afwisselend en gevarieerd te houden. Om leerlingen bepaalde leerstof eigen te laten maken, is een rijk aanbod aan werkvormen onmisbaar. Als leerkracht heb je immers te maken met vaak meer dan 15 leerlingen die allemaal verschillen van elkaar en dus ook op verschillende manieren leren.

Het veranderingsproces en activiteiten:

- ▶ meer homogeniteit binnen de werkgroep en het creëren van een uitdagende werksfeer; door werkervaringen uitwisselen en samenstellen van werkgroep activerende didactiek. Hiervoor organiseer ik bijeenkomsten, waarvoor ik een aantal collega's heb uitgenodigd; tijdens deze bijeenkomsten worden ervaringen uitgewisseld, wordt gereflecteerd en geëvalueerd aan de hand van filmpjes e.d.
- ▶ Het verbeteren van de communicatie tussen de collega's door formeel en informeel gespreksvoeringen. Het belang van verandering in kaart brengen. Dit doe ik door op regelmatige basis bijeenkomsten te organiseren en hiervan een logboek bij te houden dat ik met de collega's deel. Elke 6 weken is er een bijeenkomst met werkgroep "Activerende didactiek".
- ▶ Het helpen sturen van het toepassen van activerende didactiek; door starten met geven van relevante informatie door middel van een Power point en door zelf een activerende opdracht uit te voeren. Er zijn afspraken (zie hieronder inhoud van bijeenkomsten) gemaakt over verdere bijeenkomsten (1 x per 6 weken), waar teruggekoppeld wordt hoe gekozen werkvormen in de praktijk ervaren worden.

SMART geformuleerde doelen van “Activerende didactiek “		
S	Specifiek	Docenten werken samen volgens een systematiek van: - aandachtspunten activerende didactiek bespreken - werkvormen kiezen en uitproberen - uitwisselen van bevindingen van gekozen werkvorm - kennis overdragen en ervaringen delen
M	Meetbaar	7 docenten (werkgroep Activerende didactiek) passen activerende didactiek toe
A	Acceptabel	Met steun van directeur en collega's van werkgroep “Activerende didactiek” op een gestructureerde wijze zorgen voor toepassen van actieve werkvormen en afwisseling in didactiek zodat betrokkenheid en actief leren van leerlingen wordt bevorderd.
R	Realistisch	6 bijeenkomsten in het jaar met werkgroep “Activerende didactiek” (7 collega's)
T	Tijdgebonden	We trekken er vijf jaar voor uit, want het moet behapbaar blijven voor docenten. Het is niet zomaar iets om de omslag te maken naar coachen en begeleiden.

Inhoud van bijeenkomsten

Zes bijeenkomsten voor werkgroep “Activerende didactiek” voor schooljaar 2010-2011. Na introduceren van activerende didactiek (PowerPoint) bevat elke bijeenkomst:

- Theoretische achtergronden d.m.v. literatuur en films
- Commitment binnen de werkgroep van docenten over de didactische werkvormen
- Didactische werkvorm bespreken en hanteren
- Didactische werkvorm in de klas uitproberen; vaststellen van werkvorm die wel werkt
- Terugkoppeling binnen het werkgroep en beschikbaar stellen (op schoolsite zetten)
- Uitwisseling en inventarisatie van individuele begeleidingswensen en mogelijkheden
- Evalueren en inventariseren van wensen voor volgende bijeenkomst

4.4 De pluspunten: wat is er al

De kwaliteit van de collega's van de werkgroep Activerende didactiek (gedragsspecialist, Sova-trainer, vakleerkrachten). Het enthousiasme onder Activerende didactiek werkgroep is aanwezig, de directie leidt en ondersteunt waar nodig. De collega's geven aan een hoge mate van betrokkenheid bij het schoolgebeuren te ervaren. De directie investeert in scholing van de collega's. Iedere collega heeft zijn eigen kwaliteiten. In de taakverdeling wordt er een poging gewaagd om hier zoveel mogelijk rekening mee te houden. Onlangs zijn popgesprekken voor de collega's schoolbreed ingevoerd.

4.5 De duim: bevestigen van wat er al is

Startpunt van het proces op De Baanbreker was het gezamenlijk vaststellen van de visie en missie. Dit is een proces geweest van intensieve communicatie onderling en scholing om tot het gewenste resultaat te komen. De Baanbreker beschikt over een goed geoutilleerd gebouw. Er zijn zes compleet ingerichte praktijklokalen waar leerlingen de basisvaardigheden aangeleerd krijgen over een specifiek vakgebied.



4.6 De schaal: hoever ben je al

Na enkele bijeenkomsten van de werkgroep Activerende didactiek is al te merken dat de collega's enthousiast zijn geworden, wat ook zijn uitwerking heeft op de leerkrachten die nog niet bij deze werkgroep zijn betrokken. De collega's merken dat het leereffect groter wordt wanneer leerlingen dingen ervaren, erover discussiëren, zaken uitleggen en samen met anderen werken. Ze geven aan dat door gebruikmaken van leerling-gestuurde werkvormen de leerlingen gemotiveerd en actief werken. Tijdens een gesprek met de praktijkleerkracht Groen kwam ik erachter dat zij behoefte heeft om verschillende werkvormen aan te passen. De omgeving waarin haar les gegeven wordt (blokhut) wijkt af van de gewone klaslokalen en vraagt om de nodige aanpassingen. Een van de werkvormen is dat de collega gegeven informatie meer kan visualiseren met foto's en films. In de blokhut van praktijkvak Groen zijn echter niet alle faciliteiten aanwezig om deze werkvorm daadwerkelijk te gebruiken. De collega's kijken steeds uit naar de volgende bijeenkomst.

De variatie aan werkvormen, het delen van ervaringen en het plezierig samenwerken werpt zijn vruchten al af. In het proces van verandering ben ik nu voorbij de adoptiefase en in de implementatiefase aangekomen.

4.7 De oogst van "Activerende didactiek"

We zien dat ondanks kleinschalige veranderingsproces het effect van activerende didactiek goed te zien is. De leerlingen worden gemotiveerd. Het gaat dus om didactiek die de leerling in een actieve houding weet te brengen. Didactisch handelen van de collega's, waardoor de leerling er toe wordt gebracht meer dan voorheen zelfstandig leeractiviteiten te ontplooien, lijkt de aangewezen weg.

De leerkracht heeft in deze didactiek de rol van begeleider. Hij is niet meer, als in de traditionele manier van onderwijzen, degene die van bovenaf kennis op een leerling legt. De leerkracht die volgens activerende didactiek onderwijst, is iemand die een omgeving creëert waar ervaringen kunnen worden opgedaan. Door middel van invullen van toegespitste vragenlijst⁹ kan het leerling-leergedrag in kaart wordt gebracht. Daarbij is het zijn taak om de leerling te begeleiden in de processen die het ondergaat.

Me welk doel gebruiken we de werkvormen?

- ▶ puur voor het plezier, een leuk tussendoortje, een inleiding of afsluiten van de les ;
 - ▶ om voorkennis te activeren;
 - ▶ op een prettige en actieve manier het echte leerwerk doen;
 - ▶ op een actieve wijze de leerstof verwerken en/of toepassen;
 - ▶ het inzicht vergroten in de leerstof door argumenteren, discussiëren, elkaar uit te leggen;
 - ▶ om aan het eind van een les na te gaan wat er geleerd is;
 - ▶ om samen te vatten;
 - ▶ om competenties te bevorderen
- etc.

⁹ Zie bijlage 9

5. Conclusies en aanbevelingen

Vroeger bestond leren van leerlingen uit het (klakkeloos) overnemen van kennis en vaardigheden van de leraar. De docent bracht zijn kennis over en leerde zijn leerlingen de stappen om een taak tot een goed einde te brengen.

Wij willen op onze (praktijk)school de leerlingen goed voorbereiden op de arbeidsmarkt en op het verdere leven. Maar leerlingen in het praktijkonderwijs blijven vaak te afhankelijk van anderen en kunnen moeilijk zelfstandig functioneren. Dit is echter wel nodig want hulp is niet op ieder moment beschikbaar. Daarom zoeken wij naar een didactiek die deze zelfstandigheid bevordert en daarbij ook tot goede leerresultaten leidt. De Baanbreker werkt momenteel aan het schoolbreed invoeren van competentiegericht onderwijs. Een eerste kleine stap hierin is dat leerlingen (aan de hand van zelf gekozen competenties) en onder begeleiding van hun mentor haalbare doelen formuleren waaraan hij/zij gaat werken in een komende periode.

Daarom zijn wij er van overtuigd dat leerlingen beter leren als ze actief met het eigen leerproces bezig zijn. Zoals Confucius zegt: *“Ik hoor en ik vergeet, ik zie en ik onthoud, ik doe en ik begrijp”*. Voor ons als docent staat voorop dat wij de kennis over leren en het leerproces dienen uit te breiden door volgen van workshops en trainingen om beter begeleiding te kunnen geven bij de *onderwijsbehoefte*.

Wat is de onderwijsbehoefte? Onderwijsbehoefte heeft te maken met de al aanwezige kennis en vaardigheden van een kind en met de manier waarop dat kind deze kennis en vaardigheden het beste uitbreidt. Kinderen ontwikkelen zich niet gelijk. Voor sommige kinderen is extra oefening samen met een klasgenoot effectief, anderen hebben meer behoefte aan individuele begeleiding.

Met de werkgroep “Activerende didactiek” is een start gemaakt om met collega’s samen opzoek te gaan naar didactiek die **wél werkt**, **meer doen van wat werkt** en stoppen met wat niet werkt. We leren door uitproberen en hierdoor komen veel praktische tips waarmee wij onmiddellijk zelf aan de slag kunnen.

We gebruiken werkvormen die actief leren bevorderen in verschillende vormen, zoals zelfverantwoordelijk te leren, leren omgaan met creatieve praktijkproblemen, leren onderzoeken, leren communiceren, leren zelfstandig werken, leren samenwerken en leren reflecteren.

Om zoveel mogelijk leerlingen te bereiken moeten we uiteenlopende leerervaringen aanbieden. Juist door een variatie in werkvormen kan een docent ervoor zorgen dat iedere leerling zich betrokken voelt. Wij zijn samen opzoek naar manieren, didactische werkvormen en hulpmiddelen die het zelfstandig leren van leerlingen kan bevorderen. Allereerst wordt het leergedrag van onze leerlingen bepaald. Er is een op leerkracht toegespitste vragenlijst ingevuld waarbij het leerling-leergedrag in kaart wordt gebracht. Invullen van de vragenlijst¹⁰ door de docenten geeft een aanknopingspunten over leergedrag en ook over motieven en opvattingen over leren. Voor ons kan de uitslag van de vragenlijst aanwijzingen geven over hoe wij als docent individuele leerlingen dienen te begeleiden en juiste werkvormen kiezen. Het onderwijs moet dus steeds beter aansluiten bij de beroepspraktijk.



¹⁰ Zie bijlage 9

Het veranderproces heeft een aantal goede resultaten opgeleverd:

- ▶ De bestaande toetsen van woordenschat (4 thema's) zijn aangepast door ze visueel aantrekkelijk te maken¹¹.
- ▶ Samen zoeken naar geschikte werkvormen (werkvormen die goed aansluiten bij onze leerlingen).
- ▶ Samen zorgen voor variatie in lessen
- ▶ Een site waar je alles kunt vinden wat te maken heeft met activerende didactiek
Deze site gaat over het lesmateriaal voor verschillende werkvormen. Hier kun je ook korte beschrijving van werkvormen vinden.

Tijdens bijeenkomsten van de werkgroep Activerende didactiek heeft evaluatie plaats gevonden en daaruit blijkt dat:

- ▶ De leerlingen zijn enthousiast. Ze zijn actiever, met name in het zelf zoeken naar oplossingen.
- ▶ De lessen bleken een beroep te doen op zelfstandig handelen, onderzoekend leren en competentie gerichte opdrachten voor portfolio uit te voeren;
- ▶ Collega's hebben meer inzicht in mogelijkheden van leerlingen;
- ▶ Een actieve werkzame sfeer in de klas;
- ▶ Collega's hebben meer plezier in het lesgeven;

Daarnaast zijn er natuurlijk consequenties voor praktische voorzieningen. Ook wanneer een digibord in de lokalen, internetverbinding in de blokhut en laptop nodig is, zijn er soms creatieve oplossingen mogelijk. Steun van directie is hier onmisbaar.

We hebben met activerende didactiek een kleine stap in goede richting genomen. Ik ben volop bezig om het enthousiasme van de werkgroep te stimuleren. Op dinsdag 24 mei (studiedag) wil ik een PowerPoint presentatie voor hele team geven over het belang van activerende didactiek en activiteiten van de werkgroep. De veranderingsproces gaat door ook nadat ik mijn studie heb afgerond. Mijn eigen enthousiasme voor activerende didactiek is toegenomen. en ik ga in het kader van mijn studie mijn veranderingsproces tot deze fase afronden.

Om schoolbreed activerende didactiek toe te passen, is zeker meer draagvlak nodig. Het is niet zomaar iets om de omslag te maken van traditionele leraar (prater) naar coachen. Met klein groepje van 6 collega's die graag meer willen doen is een goede start gemaakt. In de volgende fase (na implementatie) is het belangrijk om continuïteit te bewaken en te borgen.

Mijn advies om meer draagvlak te creëren is dat we schoolbreed studiedagen organiseren met trainingen en workshops over activerende didactiek. Vormen van een werkgroep activerende didactiek voor alle leerjaren en ondersteuning bieden bij integratie theorie en toepassing op praktijk.

Gezamenlijke bijeenkomsten organiseren waarop de teams hun kennis, ideeën en ervaringen delen met elkaar, onder meer in de vorm van intervisie.

Ik hoop over 5 jaar mijn wens te kunnen realiseren dat activerende didactiek een gewoonte wordt op De Baanbreker. Van belang is verder dat docenten voldoende tijd krijgen om zich een vernieuwing eigen te maken en er ervaring mee op te doen.

¹¹ Zie bijlage 10 (voorbeeld herziende toets woordenschat houtbewerking)

6. Reflectie

“Niets is zo constant als verandering”. Deze uitspraak is zeker van toepassing op het onderwijs, dat in onze maatschappij zelf ook voortdurend aan verandering onderhevig is.

In dit onderzoek staat het oplossingsgericht benaderen van leerlingen en toepassen van activerende didactiek op school centraal. Ik hanteerde de visie, dat wanneer de schoolbeleving van een leerling niet positief zou zijn, dit effect zou hebben op zowel zijn sociaal-emotionele als op zijn cognitieve ontwikkeling. Oplossingsgericht kijken en benaderen tijdens toepassen van activerende didactiek is heel belangrijk. Dat niets zo constant is als verandering heeft ook betrekking op didactische werkvormen. Op deze manier kan de leerkracht de leerling centraal stellen en uitgaan van de kwaliteiten en mogelijkheden van de leerling. Daarnaast wilde ik anders leren denken en handelen in mijn eigen onderwijspraktijk. Ik ben me bewuster geworden van de mogelijkheden die oplossingsgericht werken bieden voor het praktijkonderwijs en me in staat stellen om meer gebruik te maken van de oplossingsgerichte elementen in mijn dagelijkse onderwijspraktijk.

Ik heb met veel plezier aan deze module gewerkt. De afgelopen periode heb ik mijn theoretische kennis in de praktijk toegepast. Oplossingsgericht kijken en onderzoeken geeft mij meer inzicht over wat wél werkt op onze school. Ik focus mij op wat goed gaat en ben kritisch naar mijn eigen doen en handelen in mijn onderwijspraktijk.

Dankzij IB-02 (interen begeleider binnen de schoolorganisatie) heb ik meer inzicht gekregen in de zorg rondom mijn leerlingen. Ik word me meer bewust van het belang van mijn functie als docent; ik besef dat ik de leerling het beste ken en dus een belangrijke rol vervul hoe de beste zorg aangeboden kan worden.

Ik vind het belangrijk om stil te blijven staan bij de vraag: hoe kunnen de persoonlijke kwaliteiten van de leerkrachten beter benut worden in onze organisatie?

Ook heb ik me verdiept in onze visie en missie. Hoe mijn school functioneert en wat mijn positie daarin is. Hoe sta ik in het team? Ik ben mij bewust van mijn dagelijkse gerichte activiteiten.

Met IB-04 (interen begeleider en veranderingsprocessen) kon ik me meer verdiepen in de stappen die ik het beste kan nemen in verband met veranderingen/ verbeteringen op onze school. Stil blijven staan bij het belang van de schoolcultuur.

Als docent word ik bewuster van alle dagelijkse interactie waarmee ik te maken heb. Ik breid mijn professionaliteit uit zodat ik beter deze processen kan aansturen. Ik sta zelf anders tegenover veranderingen op school. Ik ben veel flexibeler en zie de noodzaak van veranderingen op onze school beter in.

Het voorbereiden van bijeenkomsten van werkgroep “Activerende didactiek” dwong mij om nog beter na te denken over hoe ik de informatie zo helder, beknopt en duidelijk mogelijk kan beschrijven. En dus ook goed nadenken over wat ik wil overbrengen. Het werd voor mij een uitdaging om de teksten zoveel mogelijk bij te schaven en de informatie te verfijnen. Goed nadenken over de kern van actief leren. Mijn enthousiasme en gevoel voor activerende didactiek is terecht. Het zou fijn zijn als mijn veranderingsproces ertoe bijdraagt dat leerkrachten meer activerende werkvormen gaan integreren in hun lessen. Collega's reageren heel positief en enthousiast. Ze hebben laten merken baat te hebben bij het samen zoeken naar de beste werkvormen: “al doende leert men”.

Ik wil graag doorgaan met mijn veranderingsproces. Allereerst moeten de luiken van de leerlingen open: als ze geen interesse hebben, komt er vrij weinig naar binnen, laat staan dat er iets blijft hangen.

De luiken gaan open:

- ▶ Door de voorkennis van leerlingen te activeren. Door aan te sluiten bij wat ze al weten, wordt een kader, een bodem voor nieuwe of aanvullende lesstof gecreëerd.
- ▶ Door leerlingen het nut van een opdracht of lesstof te laten zien. Nut voor later (opleiding of werk), nut voor andere vakken, nut voor anderen ('maatschappelijk nut'), of nut voor zichzelf.
- ▶ Door onderwerpen of thema's aan te bieden die leerlingen interessant of gewoon leuk vinden, met andere woorden door aan te sluiten bij hun interesses en leefwereld.
- ▶ Door werkvormen aan te bieden die leerlingen uitdagend of leuk vinden.
- ▶ Door de leerlingen een concreet eindproduct of einddoel in het vooruitzicht te stellen dat ze willen halen.

Als de luiken open zijn, moeten de leerlingen tijdens het werken aan de opdrachten en het doornemen van de lesstof regelmatig geactiveerd worden. Dit kan door:

- ▶ Leerlingen in tweetallen of groepjes te laten werken en ze van elkaar te laten leren.
- ▶ Afwisselende, uitdagende werkvormen aan te bieden.
- ▶ Leerlingen zelf te laten ontdekken wat bepaalde begrippen inhouden of hoe dingen werken of in elkaar zitten.
- ▶ Leerlingen verantwoordelijkheid te geven voor hun leerproces en eindproduct of -doel.

Voor alle kinderen wordt ernaar gestreefd vastgestelde leerdoelen bij de vakken als lezen, rekenen en taal te realiseren. Maar het methodegebonden, groepsgerichte onderwijs zal voor sommige kinderen gecombineerd worden met op hen afgestemde leerwegen en instructievormen. Hierdoor krijgen alle kinderen het gevoel dat ze belangrijk zijn, dat ze iets kunnen dat ze "erbij horen".

Wat me inspireert is als mijn collega's tot de kern durven gaan met essentiële vragen op zowel persoonlijk als zakelijk vlak. Dit brengt hen bij hun kernwaarden, kwaliteiten en overtuigingen. Door met elkaar in discussie te gaan en het gesprek oplossingsgericht te sturen groeit hun zelfvertrouwen en persoonlijke kracht. Die wil ik graag stimuleren en helpen ontwikkelen, zodat zij beter inzicht krijgen in hun eigen rol en die kunnen toepassen in de praktijk. Door formeel en informeel gesprekken te voeren kom ik er achter wie bereid is om activerende didactiek toe te passen. Opvallend is dat alle collega's onbewust veel verschillende werkvormen gebruiken alleen dit gebeurt niet structureel. Activerende didactiek zit in de leerkracht. Het is niet alleen een toolbox, het is vooral overtuiging, attitude en vaardigheid. De leerkracht moet zich voortdurend bewust zijn van en op zoek gaan naar de mogelijkheden om het denken van leerlingen te activeren. Daarvoor krijgt hij allerlei werkvormen aangereikt. Bereidheid van onze werkgroep is voor mij een stimulans. De bedoeling is dat docenten schoolbreed in de toekomst activerende didactiek zullen toepassen. We beginnen met een klein werkgroepje om activerende didactiek toe te passen; want het moet op korte termijn behapbaar blijven voor docenten.

Tijdens deze opleiding las ik o.a. het boek "Het model succesfactoren voor teamwerk" van Martijn Vroemen. Hij schrijft o.a. *"dat er geen (geheim) recept bestaat voor succesvolle teams. Wel zijn er een aantal kenmerken van effectieve teams, zoals: motiverende doelen, gedeelde verantwoordelijkheid, open communicatie, respect voor verschillen, initiatief tonen en flexibel aanpassen; horen met elkaar in een zeker evenwicht te zijn. Teams beginnen bij motiverende doelen en gaan dan doorwerken aan gedeelde verantwoordelijkheid en open communicatie. Teamontwikkeling loopt overigens niet zo keurig in deze volgorde. Belangrijke opmerking bij het Teamwiel is: wees realistisch met uw verwachtingen. Wilt u het perfecte team voor Olympische prestaties, of voldoet een goed team met mensen die gemotiveerd en resultaatgericht samenwerken?"*

Ook het lezen van het boek “De zeven eigenschappen van effectief leiderschap” van Stephan Covey heeft mij geïnspireerd. Cirkels van betrokkenheid en invloed boden mij boden me een eerste handvat. Essentieel is hierbij de beïnvloedbaarheid van dingen. Covey spreekt van een cirkel van betrokkenheid en een cirkel van invloed zoals hiernaast afgebeeld. In de buitenste cirkel bevinden zich dingen die we niet kunnen beïnvloeden, zoals 'de wereld', onze opvoeding, onze afkomst en het verleden.



Met deze opvattingen in mijn achterhoofd besef ik maar al te goed dat het succes van de werkgroep Activerende didactiek wordt bepaald door een aantal factoren, die ik niet altijd zelf kan beïnvloeden; belangrijk hierbij is dat ik me realiseer dat mijn tempo niet altijd hetzelfde is als het tempo van mijn collega's; ook moet ik beseffen dat ik mijn doelen niet te hoog stel en dat mijn bereidheid tot veranderen niet altijd parallel loopt met de bereidheid van mijn collega's.

Toch kan ik terugkijken op een aantal goede bijeenkomsten van de werkgroep Activerende didactiek; collega's zijn geprikkeld tot nadenken over nieuwe en werkende werkvormen. Verandering kost tijd en het uitblijven van successen op korte termijn kan collega's de hoop doen opgeven of kan er zelfs toe leiden dat ze zich actief gaan verzetten tegen de verandering. Succes komt niet van zelf. Samenwerken en samen leren vergroot de kans op succes.

In de toekomst wil ik in mijn onderwijspraktijk nog meer activerende werkvormen gaan inzetten voor zowel theorie als praktijklessen. Inmiddels heb ik in mijn reguliere lessen het oplossingsgericht werken geïntegreerd. Dit heeft mij al veel goede dingen opgeleverd. Zelfs in mijn dagelijkse leven. Bij momenten van weerstand heb ik geleerd om mezelf meer te focussen op de positieve dingen. Dit werkt zeer motiverend. De zon schijnt nu veel sneller!

Op het persoonlijk vlak heb ik ervaren dat het belangrijk is om op tijd mijn grenzen aan te geven. Studeren is leuk, maar het mag niet ten koste gaan van het dagelijkse leven en gezondheid. Goed timemanagement en geregeld de studie aan de kant schuiven zijn een voorwaarde om een tweejarige Masterstudie in combinatie met werk en thuis vol te houden.

Nawoord

Via deze weg wil ik een aantal mensen bedanken die tijdens mijn veranderingsproces een grote steun voor mij zijn geweest.

- Muk Gerlag, die de workshop Kids'Skills gegeven heeft aan werkgroep "Activerende Didactiek".
- Mijn collega's van de werkgroep, die de moeite hebben genomen om actief mee te doen door regelmatig werkvormen in eigen klas toe te passen en ervaringen uitwisselen.
- Jan Verwer voor zijn kritische blik
- Jan Wit mijn studiebegeleider, voor zijn opbouwende feedback, ondersteuning en nieuwe inzichten.
- Mijn 'lieve en trouwe vriendin' Hetty Brunt voor haar steun en geduld. Zij heeft gedurende twee studiejaar mijn verslagen doorgenomen en voorzien van treffende feedback.
- Mijn studiegenoten, niet alleen voor de gezellige en inspirerende donderdagavonden, maar ook voor het delen van praktische ervaringen en kennis .
- mijn vriend Marcel Stamps, voor zijn liefdevolle steun en geduld ook als ik het even niet meer zag zitten.

7. Literatuur

Reader, Leer- en Onderzoeklijn, Fontys OSO

Paul Kloosterboer, 'voor de verandering', 4^e druk 2008, Den Haag, Sdu b.v

Ben Furman, Tapani Ahola, 2009, "Reteaming", Nelissen

P. Jackson en M. McKergow 2002 *Oplossingsgericht denken*. Zaltbommel:Thema

M. Lingsma en M. Scholten, (6e druk 2007) "coachen op competentieontwikkeling", Nelissen

Léon de Caluwé, Hans Vermaak, 'Leren veranderen', (2006), Amsterdam: Kluwer

Schoolplan 2007-2012 De Baanbreker IJsselstein

P. Jackson en M. McKergow 2002 *Oplossingsgericht denken*. Zaltbommel:Thema

Bannink, F (2006) *Oplossingsgerichte vragen*. Handboek oplossingsgerichte gespreksvoering. Amsterdam: Pearson Assesment and Information.

Martijn Vroemen, 'Team op vleugels' 2009, Amsterdam: Kluwer

Covey, S.R. (1993). De zeven eigenschappen van effectief leiderschap. Amsterdam

Simon Ettekoen: **Gereedschap voor het werk**, circa 100 werkvormen, strategietjes, voorbeelden en tips, uitgave APS

Internet sites:

www.managementsite.nl/355/verandermanagement/kleurentest-veranderaars

www.onderwijsmaakjesamen.nl "Enkele didactische werkvormen voor jouw onderwijspraktijk"

www.leraar24.nl

www.youtube.com/watch?v=AqS0gi6LSCw Filmpje over activerende didactiek door Taal in Beeld door 2e jaars studenten van de lerarenopleiding Nederlands in Utrecht

Bijlagen:

- Bijlage 1 : Grafiek enquête van Jan Jutten
- Bijlage 2 : Cultuurtest van De Baanbreker
- Bijlage 3 : De Kleurtest voor de veranderaars
- Bijlage 4 : Krachtenveldanalyse kleurentest
- Bijlage 5 : De verandercapaciteit
- Bijlage 6 : Inschatten van betrokkenheid
- Bijlage 7 : Folder: Activerende Didactiek gereedschap voor het werk
- Bijlage 8 : SWOT kwadrant van De Baanbreker
- Bijlage 9 : Vragenlijst leerling-leergedrag
- Bijlage 10: Herziene toets woordenschat “thema houtbewerking”

Bijlage 1: Grafiek enquête van Jan Jutten De Baanbreker.....een lerende organisatie

Om inzicht te krijgen of onze school als een lerende organisatie ervaren wordt hebben we gebruik gemaakt van de vragenlijst van Jan Jutten. Deze hebben we onder het personeel uitgedeeld. Omdat het niet haalbaar was om het voltallig personeel eraan deel te laten nemen hebben we de vragenlijst uitgedeeld onder jong en oud, man en vrouw, onderwijsgevend en onderwijsondersteunend personeel. De vragenlijst is door 25 van de 45 collega's ingevuld. Per discipline kan er maximaal 1000 punten gescoord worden.

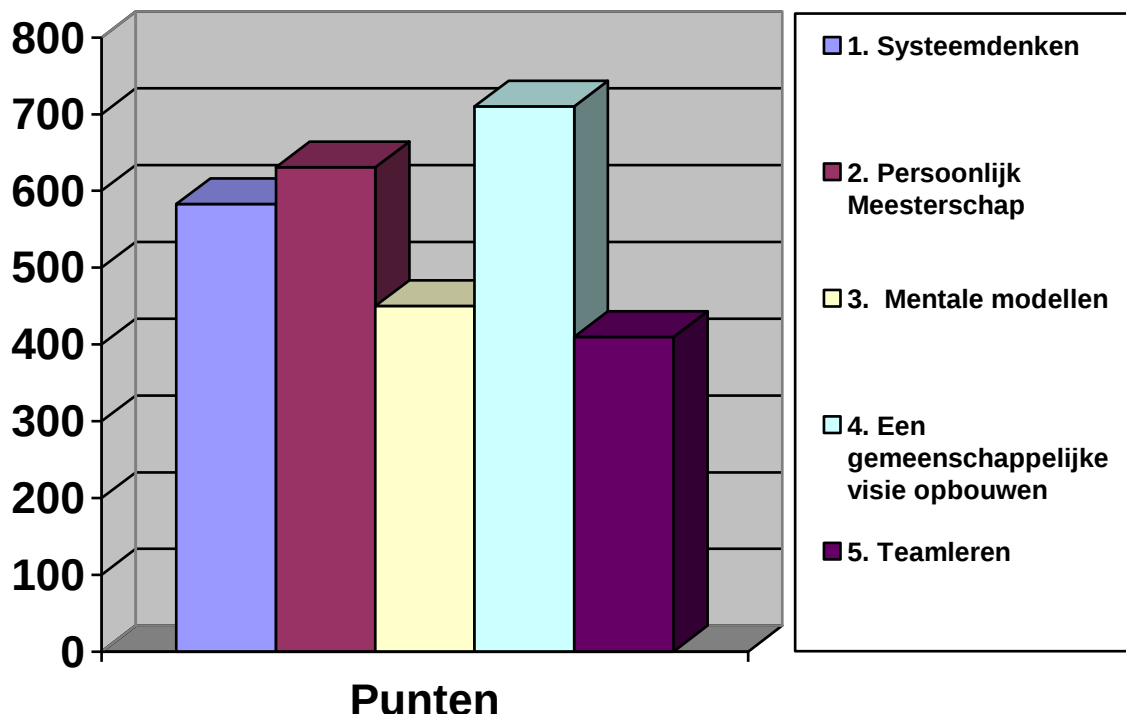
Deze vragenlijst is onderverdeeld in vijf disciplines, te weten:

1. Systeemdenken
2. Persoonlijk Meesterschap
3. Mentale modellen
4. Een gemeenschappelijke visie opbouwen
5. Teamleren

We hebben het totaal aantal punten per discipline per ingevulde lijst bij elkaar opgeteld en in onderstaand tabel weergegeven.

De vijf disciplines	Punten
1. Systeemdenken	583
2. Persoonlijk Meesterschap	631
3. Mentale modellen	450
4. Een gemeenschappelijke visie opbouwen	710
5. Teamleren	410

In een grafiek ziet het er zo uit:



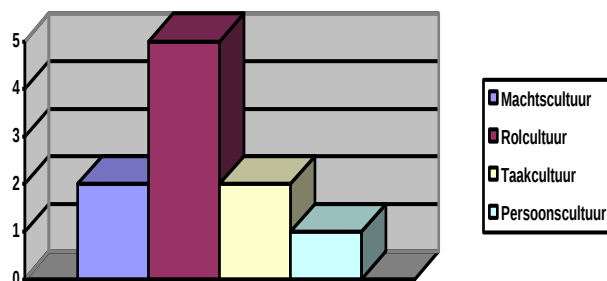
Bijlage 2: Cultuurtest van De Baanbreker

Over de test

'Organisatiecultuur' wordt gedefinieerd als het geheel van normen, waarden, opvattingen en omgangsvormen in een organisatie. In de test worden 10 situaties beschreven. Onder elke situatie worden vier verschillende 'cultuurstijlen' beschreven zoals een organisatie of organisatie- onderdeel zich kan gedragen. Respondent wordt verzocht bij iedere vraag aan te geven welk antwoord het beste aansluit bij de huidige situatie. Hierna de resultaten van de cultuurtest:

Huidige cultuur	punten
Machtscultuur	2
Rolcultuur	5
Taakcultuur	2
Persoonscultuur	1

In een grafiek ziet het er zo uit:



Reflectie op de cultuurtest:

Het hoogste wordt er gescoord op de rolgerichte cultuur. Wij vormen een organisatie met een stabiele omgeving. Directie overlegt met het team en uiteindelijke beslissingen worden door de directeur genomen. Scores op de taakgerichte cultuur en machtsgerichte cultuur zijn gelijk. De collega's krijgen ruimte en tonen initiatief. De collega's hebben een hoge mate van betrokkenheid bij het schoolgebeuren.

► Harrison spreekt van een **machtsgerichte cultuur** als er sprake is van een verdeel- en heerspolitiek, centralistische leiding van de ondernemer, vaak een pionier. De missie van de organisatie is helder, de organisatie is resultaatgericht.

► Een **rolgerichte cultuur** wordt gekenmerkt, aldus Harrison, door een stabiele omgeving, door interne bureaucratie, taakscheiding, regels, procedures en systemen. Aan dat laatste wordt veel zekerheid ontleend.

► Het laatste **cultuurtype** van Harrison is **taakgericht**; een platte organisatie waar de baas coacht en condities regels, die weinig bureaucratie kent en waar de klus gewoon moet worden geklaard, want men staat (altijd) klaar voor de klant.

► Een **persoonsgerichte cultuur** stelt volgens Harrison het individu centraal. Vaak gaat het om organisaties met een groot aantal professionals, die weinig formeel met elkaar omgaan en geen grote binding met de organisatie hebben. Men neemt zelf initiatief, heeft persoonlijke agenda's en heeft moeite met een baas.

Bijlage 3: De Kleurtest voor de veranderaars

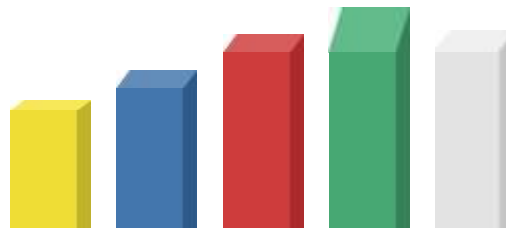
Ik heb op internet een kleurtest gedaan voor mij zelf en later met een paar van mijn collega's besproken en een krachtenveldanalyse in kleur gemaakt qua denken en doen. Ik kon zien in welke mate de collega's betrokken zijn bij de verandering.

Vanuit analyse blijkt dat ons onderbouwteam wit is (**zelforganisatie, geeft ruimte**), directie is geel (**macht**), het team is groen (**leren organisatie**) met blauwe tintje (**rationele planning**), de leerlingen hebben blauw nodig. Zij hebben behoefte aan structuur en vaste afspraken.



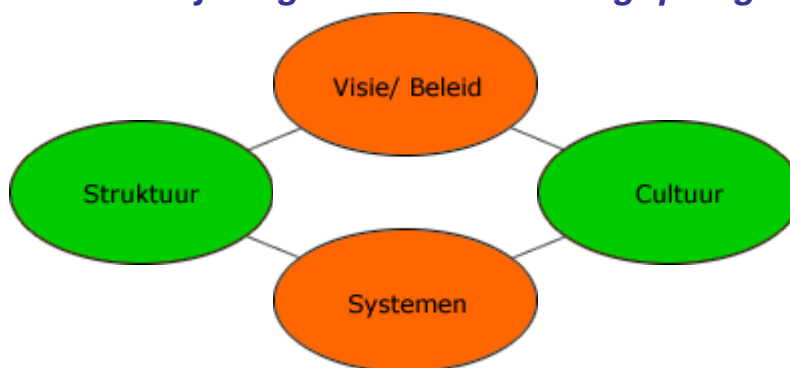
Ik vond het leuk om de kleurtest te doen. Ik heb in denken en doen hoogst gescoord met de kleur groen en 2^e scores zijn rood (**betrokkenheid waarborgen**) en wit. 4^e score is Kleur blauw en laagste score is kleur geel.

Resultaten van mijn test:



Kleur:	Geel	Blauw	Rood	Groen	Wit
Uw score:	17	19	25	34	25
In procenten:	12.5%	14%	18.4%	25%	18.4%

Scores van mijn organisatie in één oogopslag:



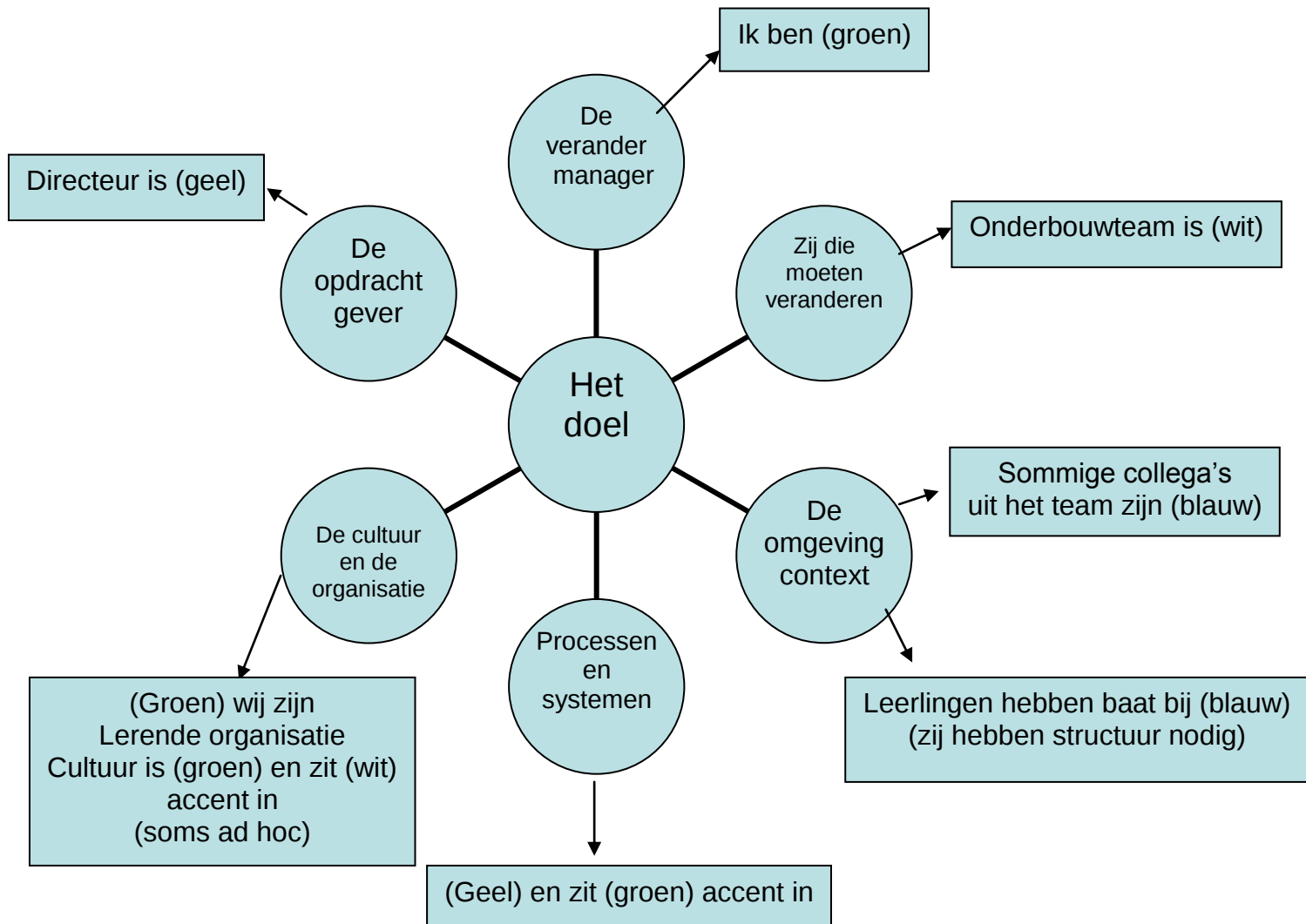
Groen = 'redelijk tot goed'

Oranje = 'geef aandacht'

Rood = 'dit gaat mis'

Bijlage 4: krachtenveldanalyse kleurentest

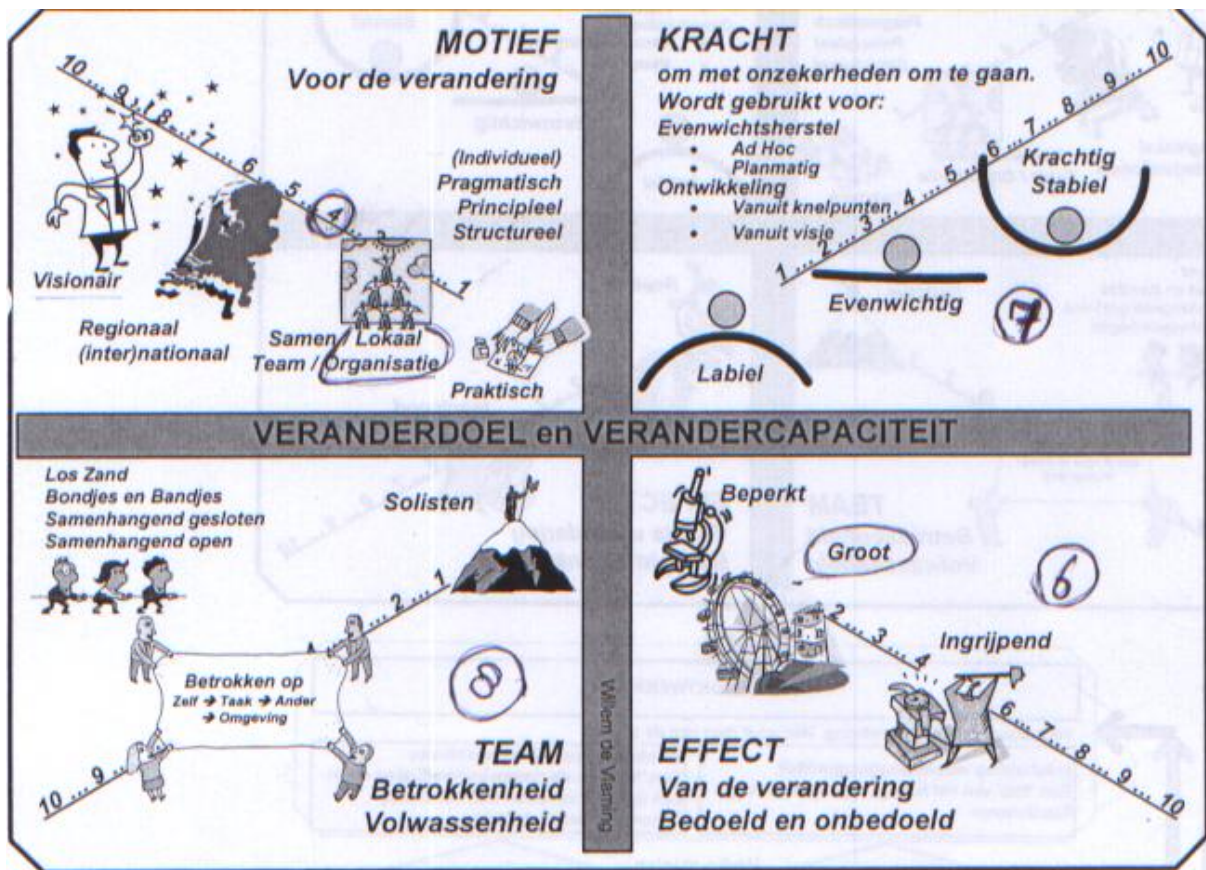
Wie heeft welke kleur ? Welke kleur heb ik zelf ? Wat betekent dit voor verandering ?



Ik herken mezelf in de uitslag. Echter de uitslag is mede afhankelijk van de organisatie waarin je veranderaar mag zijn. De kleurentest is een snelle en overzichtelijke manier om je bewust te worden van je visie en handelen o.g.v. veranderingen. Fijne test.

Een suggestie is om een onderscheid te maken tussen die veranderingen waarbij je initiator bent (pro- actieve rol) en die veranderingen waarbij je mede- drager/reactor (re- actieve rol) bent. Onderbouwteam is het helemaal eens met de kleur WIT. Zij geven elkaar ruimte en tegelijkertijd denken zij "we weten zelf wat we moeten doen". Je merkt dat sommige collega's zich vast houden aan regels en afspraken en kleur blauw in ons team is absoluut nodig. Alle kleuren in een organisatie in meer of mindere mate nodig. Afhankelijk van verandering kunnen de kleuren ook veranderen.

Bijlage 5: De verandercapaciteit



Ik heb diagonaal motief- effect op 4 en 6 ingeschaald omdat mijn transformatie in overleg met de directeur gekozen is. Ik realiseer me dat dit verschil bij ons op school in kleine haalbare stappen dient plaats te vinden. Het moet haalbaar zijn, voor de school en voor mij. Effect is ingrijpen. Er verandert iets in de manier van lesgeven. Traditionele manier moet los gelaten worden en dat is niet makkelijk voor de collega's die langer in het onderwijs werken.

Ik heb diagonaal kracht- team op 7 en 8 ingeschaald omdat de collega's die in eerste instantie mee doen met activerende didactiek erg betrokken zijn. Er is een gemeenschappelijke visie, die ook daadwerkelijk gedragen wordt door het personeel, hierover wordt er gecommuniceerd.

Bijlage 6:

***Inschatten van betrokkenheid van de doelgroep van activerende didactiek
In oriëntatie/ informatie fase (adoptie fase)***

Clusteren	Wie en hoe weet je dat? Door vragen van de collega's.	Activiteiten bij stadium van betrokkenheid
Betrokken op zichzelf	- dit doen we al jaren - wat doen we als de leerlingen niet geïnteresseerd zijn? Collega's: Ad en Meral	- informatieve gesprekken - informele gesprekken t.b.v. meningsvorming stimuleren - op schoolactiviteiten wijzen
Betrokken op de taak	- We hebben geen goed materiaal - worden mijn leerlingen van deze vernieuwingen Beter? collega's: Muk, Renee en Marten	- zorgen voor het nodige materiaal, zoals lesmateriaal, computer, taken en werkvormen - werkgroepen (laten) formeren - feedback - klassenbezoek
Betrokken op anderen	- Hoe is de samenwerking met collega's? - Welke invloed zullen deze vernieuwingen hebben op de resultaten van leerlingen? - Hoe kan ik goed samenwerken met docenten van andere vakken? collega's: Muk, Renee en Marten, Ad en Meral	- Delegeren van taken - Video-opnamen van eigen lesgeven bespreken met collega's (uiteraard op vrijwillige basis). - Duidelijke afspraken maken en vastleggen inzake opdrachten en taakstelling. - Tussentijdse interne voortgangsverslagen. - Lessen bij elkaar bijwonen - Structureren van verantwoordelijkheden - Activiteiten organiseren om vaardigheden van docenten als lid van het team te verbeteren

- Betrokkenheid op zichzelf (wat betekent de vernieuwing voor mij zelf?);
- Betrokkenheid op de taak (wat zijn de gevolgen voor mijn werk en organisatie?);
- Betrokkenheid op anderen (wat heeft deze vernieuwing voor gevolgen voor mijn leerlingen en mijn collega's?).

Bijlage 7:

Folder: Activerende Didactiek gereedschap voor het werk

**Activerende Didactiek
Gereedschap voor het werk
Voor docenten
Van De Baanbreker**



**Werkvormen, strategietjes
en tips**

- ☺ **Vergroot probleemoplossend vermogen bij leerlingen**
- ☺ **Bevordert de waardering van de leerlingen voor hun Schoolprestaties**
- ☺ **Diversiteit in aanbod zorgt voor beklijving lesstof**
- ☺ **Bevordert zelfwerkzaamheid leerlingen**
- ☺ **Samenwerkend leren**
- ☺ **Leerlingen werken gemotiveerd**

Bijlage 8: SWOT kwadrant van De Baanbreker

*Nieuwe dingen uitproberen

Oplossingsgericht werken === *Oog hebben voor wat werkt

De koppelingen hebben we weergegeven in het SWOT

Het SWOT

	Kansen	Bedreigingen
Sterke punten	* Ontwikkelen van portfolio * Digitale rapportage * Activerende didactiek * Protocol begeleiden van nieuwe collega's * Professionalisering personeel * Opzetten Baanhuis * Kleine klassen * Oog hebben voor wat werkt	* Teamleren * uitstellen van samenwerking Berg en Bosch * onderlinge afstemming
Zwakke punten	* Geen open cultuur * Streefniveau van de leerlingen * Benutten van kwaliteiten van personeel	* Kwaliteit bewaking * Nazorg uitgestroomde leerlingen * Minder stage plekken

Bijlage 9: Vragenlijst leerling-leergedrag

In hoeverre past elke volgende uitspraak bij jou leerlingen?

1. Werkt hard	Past niet	☐	☐	☐	☐	☐	past goed
2. Maakt dingen niet af	Past niet	☐	☐	☐	☐	☐	past goed
3. Pakt dingen op een gerichte manier aan	Past niet	☐	☐	☐	☐	☐	past goed
4. Laat zijn/haar handelingen door anderen bepalen	Past niet	☐	☐	☐	☐	☐	past goed
5. Geeft snel op	Past niet	☐	☐	☐	☐	☐	past goed
6. Kan veel dingen tegelijk aan	Past niet	☐	☐	☐	☐	☐	past goed
7. Bedenkt zelf één oplossing	Past niet	☐	☐	☐	☐	☐	past goed
8. Maakt af waar hij/zij aan begonnen is	Past niet	☐	☐	☐	☐	☐	past goed
9. Brengt zijn/haar plannen ten uitvoer	Past niet	☐	☐	☐	☐	☐	past goed
10. Controleert eigen werk	Past niet	☐	☐	☐	☐	☐	past goed
11. Weet wat hij/zij wil	Past niet	☐	☐	☐	☐	☐	past goed
12. Begrijpt/ overziet veel dingen niet	Past niet	☐	☐	☐	☐	☐	past goed
13. Doet iets zonder nadenken	Past niet	☐	☐	☐	☐	☐	past goed
14. Wil dingen begrijpen	Past niet	☐	☐	☐	☐	☐	past goed

Bijlage 10: herziende toets woordenschat “thema houtbewerking”

Toets Woordenschat Houtbewerking



Naam:

Klas:

Datum:

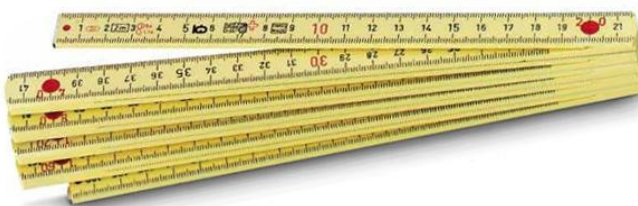
1. Wat is een **noest**? Zet een **krul** door het goede plaatje.



2. Teken een pijltje bij de **kopse kant**:



3. Zet een **rondje** om het plaatje van de **duimstok**.



4. Wat wordt bedoeld met **afkorten**?

.....

.....

5. Wat is een **accuboormachine**? Zet een krul door het goede plaatje.



6. Hieronder staan koppen van schroeven afgebeeld.
Welke zijn **kruiskopschroeven**?
Zet daar een **rondje** omheen.



7. Dit is een , die
gebruik je voor

.....
.....
.....

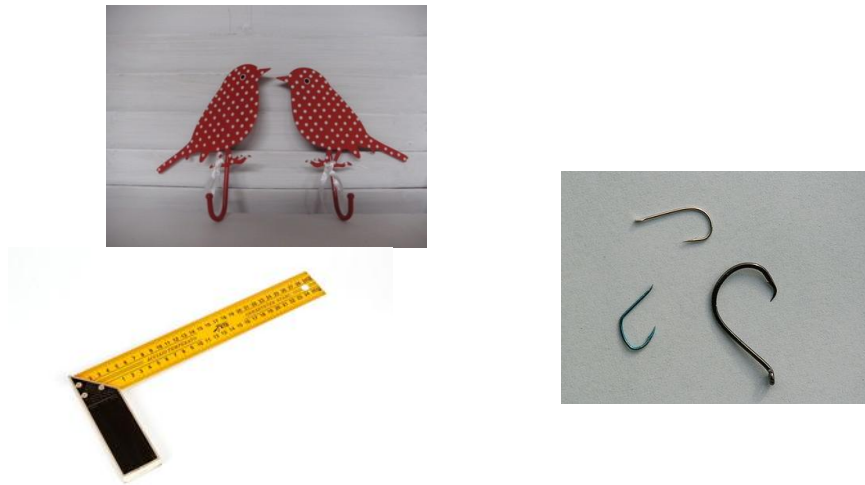


8. Wat is de **kleinste maat** waar we bij houtbewerking mee meten?
Zet een **streep** onder het goede antwoord.



- millimeter
- centimeter
- meter

9. Zet een **krul** door het plaatje van de **winkelhaak**.



10. Waarvoor gebruik je een winkelhaak?

.....
.....

11. Jan en Marlies gaan een vogelhuisje maken.

Welke **materialen** en **gereedschappen** kunnen ze daarvoor gebruiken?

.....
.....



12. Welke zinnen zijn **goed**? Kleur het rondje voor de zin.

- ☐ Een plank afzagen noemen we **afkorten**.
- ☐ Om een rechte hoek te tekenen kun je een **winkelhaak** gebruiken.
- ☐ Triplex bestaat uit zeven laagjes op elkaar gelijmd hout.
- ☐ De plek waar een tak heeft gezeten, noemen we een **noest**.
- ☐ Met een **nijptang** trek ik schroeven uit hout.
- ☐ Dikke balken zaag je met een **figuurzaag**.
- ☐ Met een klauwhamer kan ik spijkers uit een plank trekken.

Einde van de toets *Staat je naam erop?*