

Inhoud

Voorwoord	5
Inleiding	6
De 10 mindframes	
1. Ik evalueer mijn impact op het leren van mijn leerlingen	14
2. Ik zie assessments als informatie over mijn impact en de volgende acties die ik kan ondernemen	18
3. Ik werk met mijn collega's en mijn leerlingen aan mijn visie op vooruitgang en op mijn impact	22
4. Ik ben gericht op verbetering (een change agent) en ik ben ervan overtuigd dat elke leerling vorderingen kan maken	26
5. Ik streef naar een uitdaging voor alle leerlingen, zodat ze niet alleen 'hun best doen'	33
6. Ik geef feedback en help leerlingen die te begrijpen. De feedback die ik krijg, probeer ik te begrijpen en ik probeer ernaar te handelen	37
7. Ik ben bezig met zowel dialoog als monoloog	46
8. Ik informeer leerlingen heel precies over hoe een goed resultaat eruitziet	50
9. Ik bouw relaties en vertrouwen op, zodat het leren zich kan afspelen op een plek waar het veilig is om fouten te maken en van anderen te leren	53
10. Ik focus op het leren en de taal die daarbij hoort	57

Voorwoord

Er is een verschil tussen de ene onderwijsprofessional en de andere. De ene weet dat het best goed gaat zoals zij het doet. Dat haar leerlingen het best goed doen. Dat iedere verandering onzekerheid met zich meebrengt, omdat je maar nooit kunt weten of die tot verbetering leidt. De andere weet dat het altijd beter kan, dat haar leerlingen nog beter zouden kunnen leren. Zij staat open voor en is op zoek naar andere onderwijsstrategieën, als tenminste aannemelijk gemaakt kan worden dat haar leerlingen er beter van worden. Zij wil vooral zaken uitproberen en zich eigen maken.

Het verschil zit hem niet in betere opleiding of hersens; het verschil zit hem in hoe ze denken, in wat hun innerlijke overtuigingen zijn. Ze hebben een verschillend wereldbeeld, zeg ik zelf. Het ligt aan hun mindframes, zegt John Hattie. In zijn boek *Leren zichtbaar maken* vertaalden we dat in 'denkkaders'. En dat doen we in dit boek ook.

10 mindframes om leren zichtbaar te maken, ordent de inzichten en praktische toepassingen van *Leren zichtbaar maken* (Visible Learning) rond tien mindframes. In een eerder boek waren dat er nog acht. Het grondige onderzoek dat nu plaatsvond, leidde tot tien opnieuw geordende en uitgebreidere denkkaders die we in deze beknopte versie kort toelichten.

Dook Kopmels
Manager Bazalt Educatieve Uitgaven

Inleiding

Hoe we *dénken* over de impact van wat we doen, is belangrijker dan *wát* we doen

Wij brengen allemaal ongeveer 15.000 uur van ons leven door op school (zie ook Rutter e.a., 1980) en we hebben in die tijd les gehad van grofweg vijftig verschillende leraren. Sommige leraren waren goed en sommige slecht. In beide gevallen herinneren we ons hun namen en misschien hoe ze zich kleedden of een paar eigenaardigheden. We kunnen de goede leraren die ons hebben 'veranderd' op de vingers van één hand tellen, maar we zouden wel wat extra handen nodig hebben om de groep slechte leraren op dezelfde manier te tellen. Hoe dan ook, het goede nieuws is dat vrijwel iedereen zich uiteindelijk een of twee goede leraren weet te herinneren. Het slechte nieuws is evenwel dat de meeste leraren in onze jeugd volledig uit onze herinnering zijn gewist. Hoe kan het toch dat het sommige leraren lukt om jaren, zelfs decennia, in onze gedachten te blijven, terwijl andere al na korte tijd in de vergetelheid raken?

Laten we eens wat dieper ingaan op de herinnering aan goede leraren. Wat komt er naar boven als we aan hen denken? In een onderzoek stelden we deze vraag aan een groot aantal volwassenen. Twee antwoorden sprongen eruit. Ze herinnerden zich de leraren die hun passie probeerden over te brengen of ze herinnerden zich de leraren die iets in hen zagen wat ze zelf nog niet hadden gezien, of een combinatie van deze twee. Hun manier van denken, hun manier van ondersteuning, hoe ze voor een uitdaging zorgden en hoe ze hun passie overbrachten, zijn vermoedelijk de belangrijkste redenen dat we ons hen herinneren. Het is niet waarschijnlijk dat we hen nog kennen omdat ze een

bepaald vak gaven of omdat ze aardig of juist onaardig waren. Het is omdat ze impact hadden op ons.

Dit boek gaat over deze leraren, degenen die gedurende al die jaren op een positieve manier in onze herinnering zijn gebleven. Het zijn de leraren die grote invloed hebben gehad op onze manier van leren en op onze ontwikkeling. En vaak is het effect van die impact nog steeds aanwezig. De belangrijkste focus van dit boek is het waarom van hun impact.

Expertise in het onderwijs: competentie en denkkaders

De stelling is dat het vooral gaat over hoe leraren denken over hun werk. Het gaat meer over waarom ze dat werk doen dan over de manier waarop ze beslissingen nemen in de klas (en tijdens vergaderingen). Dit denken vindt zijn grondslag in passie en enthousiasme voor het hebben van impact op leerlingen. Die passie en dat enthousiasme zijn zichtbaar in de onderstaande reeks van tien denkkaders. De eerste drie gaan over de impact, de volgende twee over verandering en uitdaging, en de laatste vijf stellen het leren centraal.

A. Impact

- 1 Ik evalueer mijn impact op het leren van mijn leerlingen.
- 2 Ik zie assessments als informatie over mijn impact en de volgende acties die ik kan ondernemen.
- 3 Ik werk samen met mijn collega's en mijn leerlingen aan mijn visie op vooruitgang en op mijn impact.

B. Verandering en uitdaging

- 4 Ik ben gericht op verbetering (een change agent) en ik ben ervan overtuigd dat elke leerling vorderingen kan maken.
- 5 Ik streef naar een uitdaging voor alle leerlingen, zodat ze niet alleen 'hun best doen'.

C. Leren

- 6 Ik geef feedback en help leerlingen die te begrijpen. De feedback die ik krijg, probeer ik te begrijpen en ik probeer ernaar te handelen.
- 7 Ik ben bezig met zowel dialoog als monoloog.
- 8 Ik informeer leerlingen heel precies over hoe een goed resultaat eruitziet.
- 9 Ik bouw relaties en vertrouwen op, zodat het leren zich kan afspelen op een plek waar het veilig is om fouten te maken en van anderen te leren.
- 10 Ik focus op het leren en de taal die daarbij hoort.

Opzet van deze beknopte uitgave

Deze beknopte uitgave van het boek *10 mindframes om leren zichtbaar te maken*, is een kennismaking met de 10 denkkaders voor leraren. Elk denkkader wordt kort uitgelegd met een voorbeeld en een verwijzing naar de ondersteunende factoren. In deze compacte uitgave werken we per denkkader steeds één doel uit waarmee je als leraar kunt experimenteren. Daarnaast geven we een vragenlijst voor zelfreflectie, een voorbeeld en een idee voor 'Hoe kan ik beginnen'. De volledige uitgave biedt veel meer voorbeelden, bevat verdiepende achtergrondinformatie, checklists en oefeningen.

Achtergrond van 10 mindframes om leren zichtbaar te maken

De originele uitgave is tot stand gekomen op basis van de Visible Learning-metastudie (Hattie, 2013, 2014, 2015; Zierer, 2016b). Wij, de twee auteurs, hebben de gegevens uit die onderzoeken bestudeerd om uit te zoeken, te vertellen en te verklaren waarom sommige interventies bij het lesgeven veel meer impact hebben dan andere. We hebben gediscussieerd, getwist en plezier gehad toen we probeerden de kernfactoren van succes te begrijpen. Sommige mensen hebben op misleidende wijze de positie op de

ranglijst gebruikt voor een te nauwe interpretatie. Zij gaven de voorkeur aan de hoogst genoteerde invloeden en negeerden de invloeden die onderaan de ranglijst stonden. Anderen hebben gegevens afgewezen omdat die niet overeenkwamen met hun persoonlijke kijk op de wereld. Weer anderen zeggen dat het wel klopt, maar dat hun klas 'nu eenmaal anders is'. Ook zijn er mensen die selectief winkelen en de ene invloed boven de andere verkiezen. Tja, het eerste boek had misschien zo geschreven moeten worden dat deze verkeerde interpretaties niet mogelijk zouden zijn geweest.

Dit boek is een zoektocht naar wat werkelijk het verschil maakt tussen degenen die veel impact hebben en degenen die maar weinig impact hebben op het leren van hun leerlingen. Het was al duidelijk dat het niet zozeer de organisatie van de school is die de grootste verschillen teweegbrengt, maar de expertise van de leraren. Natuurlijk zijn leerlingen variabel en uniek, maar de simpele conclusie is dat wat het best werkt het best lijkt te werken bij de meeste leerlingen. De sleutel ligt echter ergens anders, namelijk in de stelling dat leraren zich bewust moeten zijn van hun impact, en van de aard, de omvang en de waarde van die impact.

Alle empirische bewijzen die we hebben bestudeerd en in dit boek hebben gebruikt voor de praktijk in de klas hebben we uit de Visible Learning-metastudie. Die database blijft maar groeien. In 2009 waren er 800 meta-analyses en nu zijn het er al ruim 1400, en het einde is nog niet in zicht. De onderliggende uitkomst is echter niet veranderd. Integendeel zelfs: die is nog eens versterkt door de 600 toegevoegde meta-analyses. Dit boek wil niet die uitkomst nog eens herhalen, maar zich richten op de kern van wat het belangrijkste verschil maakt. We zullen zien dat dat direct te maken heeft met hóé leraren denken over hun werk, over hun interventies, hun leerlingen en hun impact.

1. Ik evalueer mijn impact op het leren van mijn leerlingen

VRAGENLIJST VOOR ZELFREFLECTIE

Toets jezelf door aan te geven in hoeverre je het eens bent met de volgende stellingen. 1 = helemaal mee oneens, 5 = helemaal mee eens.

Ik ben goed in ...

1 5

- het zichtbaar maken van mijn impact op het leren van mijn leerlingen.
- het gebruiken van strategieën om mijn impact op het leren zichtbaar te maken.

☐ ☐☐ ☐

Ik weet heel goed ...

- dat de resultaten van mijn leerlingen mijn impact zichtbaar maken.
- dat de leerresultaten me helpen om mijn impact maximaal te maken.

☐ ☐☐ ☐

Mijn doel is altijd ...

- om mijn impact op het leren van mijn leerlingen te evalueren.
- om meerdere strategieën te gebruiken voor het meten van leerprestaties om mijn impact op het leren van mijn leerlingen te kunnen toetsen.

☐ ☐☐ ☐

Ik ben ervan overtuigd ...

- dat ik regelmatig en systematisch mijn impact op het leren van mijn leerlingen moet evalueren.
- dat ik het leren door de leerlingen moet gebruiken om mijn impact te beoordelen.

☐ ☐☐ ☐