

Bent u de inspecteur een stap voor?

Vaardigheidsmeter brengt kwaliteit didactisch handelen in kaart

In de vorige uitgave van *PO Management* schreven we uitgebreid over de vaardigheidsmeter instructiegedrag van Cadenza. Ditmaal een aantal ervaringsdeskundigen aan het woord: koepels en schooldirecteuren. Wat zijn hun bevindingen? “We hebben het met elkaar weer over het vak!”

Vaardigheidsmeter ontwikkeld

Cadenza Onderwijsconsult bedacht en ontwikkelde een tool die scholen helpt de kwaliteit van de leerkracht te beoordelen en te versterken: de vaardigheidsmeter. Senior adviseur Fred Kramer van Cadenza: “Het is een leerkrachtvolgsysteem waarmee schooldirecteuren systematisch en planmatig op grond van 25 indicatoren de instructievaardigheden van hun leerkrachten kunnen toetsen. Voorbeelden van indicatoren zijn een taakgerichte werksfeer, efficiënt gebruik van de geplande onderwijstijd en variatie in werkvormen. Het zijn exact dezelfde indicatoren als de onderwijsinspectie gebruikt. Dat is de grote kracht van de tool. Je kruipt als het ware in de huid van de inspecteur en bent hem een stap voor.”

Vaardigheidsmeter ingezet op twintig O2G2-scholen

O2G2 is een koepel van twintig openbare basisscholen, drie scholen voor speciaal onderwijs en vijf scholen voor voortgezet onderwijs, gevestigd in Groningen. Een van de basisscholen is Karrepad. Aly Oosterwijk is er directeur. “De vaardigheidsmeter wordt op alle scholen van onze koepel ingevoerd. Zelf ben ik inmiddels opgeleid om met de vaardigheidsmeter te werken. Dat was leerzaam. Natuurlijk heb ik ooit geleerd hoe je goed moet observeren, maar dat was al weer even geleden. Nu weet ik weer waar ik op moet letten en wat een leerkracht moet laten zien en wat niet. Ik gebruik de vaardigheidsmeter niet om leerkrachten te beoordelen, maar om een goed beeld te krijgen van de didactische vaardigheden van de docenten. Over vaardigheden die een leerkracht nog niet beheerst maken we ontwikkelafspraken. Ik benut de uitkomsten nadrukkelijk ook om mijn mensen te complimenteren. Als een leerkracht op 22 van de 25 indicatoren voldoende of goed scoort, dan verdient hij of zij toch een dikke pluim? Die geef ik dan ook.”

Overzicht

Handig is dat de vaardigheidsmeter de resultaten in een matrix zet, aldus Oosterwijk. “Daardoor kun je per indicator zien hoe je als school scoort. Blijkt dat je het op een bepaald onderdeel niet goed doet, dan kun je daar in je nascholingsbeleid op inspelen. Dat vind ik nuttig.”

Schokkend waren de uitkomsten van de nulmeting voor Oosterwijk allerminst. “Het beeld dat uit de eerste meting met de vaardigheidsmeter naar voren kwam, kwam overeen met het beeld dat ik van mijn leerkrachten had. Als ik al eens verrast werd, dan was het in positieve zin. De vaardigheidsmeter heeft een prettig neveneffect, aldus Oosterwijk. “De vaardigheidsmeter brengt een soort carrousel op gang. Leerkrachten die de resultaten van hun observatie hebben gehoord, praten daarover met hun collega's. Zo van: ‘Hoe heb jij het gedaan? Wat had jij op dat onderdeel?’ Dat vind ik mooi. Ze complimenteren elkaar, delen ervaringen en geven elkaar tips hoe ze zich op bepaalde onderdelen kunnen verbeteren. We hebben het met elkaar weer over het vak.”

Tekst
Martin van Rooij

Archipel Scholen zet in op consistent beleid

Een tevreden school: altijd mooi. De vaardigheidsmeter van Cadenza maakt echter niet alleen schooldirecteuren enthousiast. Ook koepels kiezen doelbewust voor deze tool. Cees Corstanje is directeur-bestuurder van Archipel Scholen, een koepel van 22 basisscholen, verdeeld over de gemeenten Middelburg, Vlissingen en Veere. “Wij hebben gekozen voor de vaardigheidsmeter van Cadenza, omdat binnen onze koepel sprake is van mobiliteit van leerkrachten. Ze verhuizen bijvoorbeeld binnen de koepel van een school die krimpt naar een school die groeit. Tijdens de overdracht van de klassen kwam nogal eens naar voren dat de ene school binnen het onderwijs heel andere accenten legde dan de andere. Theo Wildeboer van Cadenza liet in ons directieoverleg een filmpje zien van een leerkracht en vroeg ons zijn didactische vaardigheden te beoordelen. De meningen daarover liepen sterk uiteen. We waren het niet met elkaar eens over hoe goed didactisch handelen eruitziet. En als directeuren daarover van mening verschillen, zullen ze hun leerkrachten ook anders beoordelen. Daardoor krijg je verschillen tussen de scholen. Dat vonden we onwenselijk. We wilden daar eenduidigheid in hebben.”

Helemaal om

Niet alle directeuren waren meteen overtuigd, herinnert Corstanje zich. “Ze hikten er tegenaan. De training is intensief. Daarom hebben we eerst op drie scholen een pilot gehouden. Die drie directeuren waren enthousiast en zagen de meerwaarde er meteen van in. Desondanks bleven enkele andere directeuren terughoudend en sceptisch. Het grappige is dat juist zij nu helemaal om zijn. Niet alleen omdat ze nu een goed stuk gereedschap in handen hebben om het instructiegedrag van hun leerkrachten objectief te beoordelen, maar ook omdat leerkrachten zelf enthousiast zijn. Ze krijgen nuttige feedback, waar ze echt wat mee kunnen. Directeuren en leerkrachten bekijken samen hoe ze eventuele tekortkomingen kunnen verbeteren, bijvoorbeeld door bijscholing. De koepel investeert in de kwaliteit



Instructiefilmpje

Op de website van Cadenza Onderwijsconsult staat een verhelderend filmpje over de vaardigheidsmeter. Ga naar www.cadenza-oc.nl/vaardigheidsmeters/.

PO Management blijven ontvangen?

Maak dan gratis een account aan op www.pomanagement.nl/registreren en:

- ✓ Ontvang gratis twee keer per jaar het boekmagazine PO Management
- ✓ Download gratis nieuwe artikelen op de website



Als u zich direct ook inschrijft voor de maandelijkse nieuwsbrief ontvangt u gratis het e-book **Onderwijsvitaminen!**

PO Management wordt twee keer per jaar gratis verspreid op alle scholen in het primair onderwijs. Dit wordt mede mogelijk gemaakt door onze partners.



Hoort uw school wat ouders zeggen?

SCHOLEN MET
SUCCESS
onderzoek ✓ advies ✓ creatie ✓

De kracht van uw school meten en laten weten.

✓Tevredenheids- en marktonderzoek ✓Positionering en profilering ✓Communicatieplannen en -middelen

www.scholenmetsucces.nl

van de leerkrachten en zelf doen ze dat ook." Gevraagd naar het belangrijkste pluspunt van de vaardigheidsmeter antwoordt Corstanje: "De vaardigheidsmeter draagt ertoe bij dat leerkrachten de kinderen maatwerk kunnen bieden. Ze ervaren dat ze kunnen beantwoorden aan de gestelde eisen. Daardoor krijgen ze meer plezier in hun werk. En die zal alleen maar groter worden als straks blijkt dat de leeropbrengsten zijn verbeterd."

Team De Golfslag snel enthousiast

Ad Stougje, directeur van Archipelschool De Golfslag in Domburg, herinnert zich dat in de weken die voorafgingen aan de afname van de vaardigheidsmeter de nervositeit bij de teamleden toenam. "Vooraf werd gezegd dat het instrument ontwikkelingsgericht zou worden ingezet. Maar ja, het zijn wel de indicatoren die de Inspectie ook screent bij een schoolbezoek. Bovendien kregen ze twee observators in hun groep." De lucht begon al te klaren bij de introductiebijeenkomst op maandag, aldus Stougje. "Na de eerste twee observaties op dinsdag was het ijs gebroken. De respectvolle benadering en deskundigheid van Fred zorgden voor een open en leerzame opstelling bij het team. Dat leidde tot een optimaal rendement van de zeven afnames."

De door Kramer gegeven feedback was gedurende de week van de afname voor een aantal leerkrachten al aanleiding de nodige gegeven tips toe te passen en dit met Kramer te delen. Stougje: "Het team werd al snel enthousiast. Dat kwam niet alleen door de deskundigheid van Kramer, maar ook door de kracht van het instrument. De vaardigheidsmeter screent het volledige primaire proces. Het geeft leerkrachten inzicht in hun eigen handelen en in hun ontwikkelpunten. De gegeven feedback laat ook zien dat je door je op die punten verder te ontwikkelen een betere leerkracht wordt."

Voor mij als schoolleider levert het een goed beeld op van de school. Zo kan ik een aantal ontwikkelpunten, die bij meerdere leerkrachten zijn geconstateerd, vertalen naar nieuw beleid voor de school. Ook ontstaat er een jaarlijkse cyclus van kwaliteitszorg door de vaardigheidsmeter hiervoor in te zetten. Eigenlijk is het verwonderlijk dat we in 'onderwijsland' niet eerder op het concept van de vaardigheidsmeter zijn gekomen."

Indicatorenlijst 'good practice'

Cadenza OC ontwikkelde bij de hele indicatorenlijst voorbeelden van 'good practice'. Wilt u hiervan enkele voorbeelden zien, mail dan naar f.kramer@cadanza-oc.nl.



Aly Oosterwijk, directeur obs Karrepad



Cees Corstanje, directeur-bestuurder Archipel Scholen