

## Beschrijving ‘Meester in de Klas’ – november 2015

Hogeschool Leiden, Hogeschool Windesheim (Zwolle) en de Universiteit van Amsterdam doen sinds 2013 gezamenlijk onderzoek naar het leerklimaat in de klas van VSO-scholen en de relatie met sociale probleemsituaties, waarin nauw wordt samengewerkt met tientallen scholen (onder meer gefinancierd door een Raak-Publiek subsidie; ‘Ik ga weer naar school’). In de periode tussen voorjaar 2013 en zomer 2014 is er veel ervaring opgedaan met het leerklimaatonderzoek op cluster IV scholen voor voortgezet speciaal onderwijs (VSO-IV). Dit onderzoek wordt uitgevoerd middels de School Climate Inventory (SCI), die is ontwikkeld en gevalideerd om het leerklimaat in de klassen voor dit specifieke type onderwijs aan kinderen met gedragsproblemen in kaart te brengen (Beld, Van der Helm, De Swart, & Stams, in press).

Uit leerklimaatonderzoek bij tientallen VSO-scholen in het hele land (al dan niet verbonden aan een gesloten instelling) is gebleken dat er niet zo zeer verschillen in het leerklimaat bestaan tussen de scholen, maar vooral tussen de verschillende klassen. Desondanks zijn er ook scholen die het in het geheel moeilijk hebben, zoals blijkt uit resultaten van periodiek leerklimaatonderzoek, negatieve beoordelingen van de inspectie, veel incidenten in de klassen, een hoog ziekteverzuim onder docenten en een groot verloop in het docententeam. Aan de hand van de resultaten van het leerklimaatonderzoek en in afstemming met de praktijk heeft een projectgroep (Hogeschool Leiden, Hogeschool Windesheim en Bureau HTM) de werkwijze ‘Meester in de Klas’ ontwikkeld. Deze werkwijze maakt het mogelijk docenten te ondersteunen en geeft handvatten voor het gericht kan inzetten op verbetering van het leerklimaat.

In 2014-2015 hebben vijf VSO-scholen meegewerkt aan een pilot, die duidde op veelbelovende resultaten van ‘Meester in de Klas’. Docenten stellen samen met een trainer van de school op basis van resultaten van leerklimaatonderzoek, observaties in de klas en zelfreflectie een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) op. Daarnaast zijn er intervisiebijeenkomsten waarin docenten casussen inbrengen die passen bij hun POP. Het hele traject staat onder supervisie van een trainer van Hogeschool Leiden, Hogeschool Windesheim of Bureau HTM.

### *Docentcompetenties en het leerklimaat – de hypotheses*

De Onderwijscoöperatie onderscheidt zeven docentcompetenties, waarvan er door de projectgroep wordt verondersteld dat er vier verband houden met een of meerdere leerklimaatfactoren. De projectgroep is hier op gekomen door de bekwaamheidseisen die zijn geformuleerd per competentie met elkaar door te nemen en dit heeft geresulteerd in de Confrontatiematrix (figuur 1). De andere drie competenties houden niet direct verband met het klimaat in de klas, maar met de context waarin docenten werken en de randvoorwaarden van het doceren; Samenwerken met Collega’s, Samenwerken met de Omgeving (externe instellingen) en Reflectie en Ontwikkeling. Over deze drie competenties kunnen leerlingen geen mening vormen, omdat het buiten de klas plaatsvindt en het gaat over processen waar zij geen onderdeel van zijn.

*Figuur 1.*

Confrontatiematrix - weergave van de verwachte samenhang tussen Leerklimaatfactoren en de Docentcompetenties (Onderwijscoöperatie, 2006)

Leerklimaatfactor	Ondersteuning docent	Disruptief gedrag	Positieve groepsdynamiek	Groei	Leeratmosfeer	Eigen fysieke veiligheid / Fysieke veiligheid anderen	Veilige atmosfeer
<b>Docent-competentie</b>							
Interpersoonlijke competent	X	X	X		X		X
Pedagogische competentie	X	X	X		X		X
Vakinhoudelijke & Didactische competentie	X			X			X
Organisatorische competentie	X	X		X		X	X

Wanneer we spreken over de Interpersoonlijke Competentie, hebben we het over de mate waarin een leraar een vriendelijke en coöperatieve sfeer kan creëren en behouden, op een goede manier de leiding neemt in de klas, open communicatie centraal staat en er sprake is van een interactie met leerlingen en de leraar in de interactie met leerlingen responsief is. Er wordt verwacht dat de Interpersoonlijke Competentie samenhangt met leerklimaatfactoren *Ondersteuning van de leraar* en *Leeratmosfeer* en daarnaast ook gerelateerd is aan *Disruptief gedrag*, *Positieve groepsdynamiek* en *Veilige atmosfeer* (onderdeel van de veiligheidsvragenlijst). De tweede docentcompetentie is de Pedagogische Competentie, waarvan wordt verwacht dat er een sterke samenhang is met de leerlinggedrag gerelateerde leerklimaatfactoren *Disruptief gedrag* en *Positieve groepsdynamiek*. Daarnaast wordt er een verwacht dat *Ondersteuning docent* en *Veilige atmosfeer* gerelateerd zijn aan deze competentie. De derde competentie is de Vakinhoudelijke & Didactische Competentie, waarin het onder andere gaat over het beschikken over didactische kennis en vaardigheden en de manier waarop deze worden ingezet om de leeromgeving voor zowel de klas als voor individuele leerlingen in te richten. Daarnaast gaat deze competentie over de vakinhoudelijke kennis van de docent en de manier waarop deze kennis wordt geïntegreerd in de leerinhoud en leeractiviteiten. Er wordt verwacht dat deze competentie samenhangt met de leerklimaatfactoren *Ondersteuning docent*, *Groei* en *Veilige atmosfeer*. Tot slot wordt verwacht dat de Organisatorische competentie samenhangt met *Ondersteuning docent*, *Disruptief gedrag*, *Groei*, *Fysieke veiligheid van leerlingen* en *Veilige atmosfeer*. Deze competentie gaat over de mate waarin een docent beschikt over organisatorische kennis en vaardigheden om contact te maken met betrokkenen (o.a. leerlingen), overzichtelijk en ordelijk werkt en taakgericht doceert. Klassenmanagement is een centraal begrip binnen deze competentie.

### ***De training 'Meester in de klas'***

'Meester in de klas' bestaat uit een train-de-trainers training, individuele coaching trajecten en intervisie waarin gebruik wordt gemaakt van een Plan-Do-Check-Act (PDCA) cyclus. Bij de pilot (december 2014 – juni 2015) was er sprake van een twee loops PDCA-cyclus en heeft er driemaal onderzoek naar het leerklimaat plaatsgevonden.

De pilot werd gestart met de aftrap van de train-de-trainers training. In de train-de-trainers training, bestaande uit twee bijeenkomsten, worden medewerkers van de school (o.a. intern begeleiders, orthopedagogen, gedragswetenschappers, coaches; hierna genoemd "schooltrainers") opgeleid om de docent te begeleiden. De schooltrainers leren uitkomsten van het leerklimaatonderzoek te koppelen aan de docentcompetenties. Als bijvoorbeeld uit het leerklimaatonderzoek blijkt dat de leerlingen een slechte leeratmosfeer ervaren in de klas (de leerlingen ervaren dus veel onrust waardoor ze zich moeilijk kunnen concentreren), dan kan dat te maken hebben doordat de docent het moeilijk vindt om structuur in zijn of haar les aan te brengen (de organisatorische competentie) of doordat de docent moeite heeft de leerlingen stil te krijgen (interpersoonlijke competentie). De schooltrainer helpt de docent erachter te komen aan welke competentie hij of zij zou kunnen werken om de leeratmosfeer in de klas te verbeteren door de docent een Checklist in te laten vullen over zijn of haar eigen competenties (ontleend aan de Onderwijscoöperatie). Daarnaast komt de schooltrainer bij de docent in de klas gericht observeren op de factoren van het leerklimaat die opvallen op basis van het leerklimaatonderzoek. Alvorens de observatie plaatsvindt, bespreken schooltrainer en docent welke factoren dit zijn. Dit is belangrijk, omdat de docent op deze manier ruimte heeft om aan te geven in hoeverre hij zich herkent in de resultaten. Daarnaast kan de docent zelf ook observatiepunten aandragen. Aan de hand van de drie informatiebronnen (mening leerlingen via het leerklimaatonderzoek, mening schooltrainer via observatie en mening docent via Checklist) gaan de schooltrainer en de docent met elkaar in gesprek: herkent de docent de mening van de leerlingen en hoe ziet hij of zij zichzelf in de klas? Ook geeft de schooltrainer feedback op wat hij of zij bij de docent gezien heeft in de klas. Samen beslissen ze aan welke competentie de docent de komende periode gaat werken en hoe de docent dat gaat doen. De docent vult hiervoor een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) in en de docent kan met de gekregen feedback aan de slag.

### ***Intervisie***

Alle docenten worden vervolgens ingedeeld in intervisiegroepjes van bij voorkeur maximaal 5 docenten. In de intervisiebijeenkomsten krijgen alle docenten de ruimte om een casus in te brengen die gekoppeld is aan het

leerklimaat in hun klas: welk dilemma zijn ze tegen gekomen of wat vinden ze moeilijk? Is er misschien een leerling die ze maar niet stil krijgen? Of vindt een docent dat hij of zij didactisch tekort schiet? Om dergelijke casussen in te kunnen brengen moet de schooltrainer voor een veilige sfeer zorgen tijdens de intervisie. Na iedere ingebrachte casus geven de docenten elkaar tips: "Als ik jou was, dan...". Op die manier kunnen de docenten van elkaars expertise en vaardigheden leren. Om te kijken of het de docenten gelukt is om verandering aan te brengen in het leerklimaat in hun klas volgt er een nieuwe leerklimaatmeting en krijgen de docenten via de schooltrainers hierover een terugkoppeling. De docenten bespreken de resultaten vervolgens weer met hun leerlingen. De docenten krijgen van de betrokken onderzoekers een poster aangeleverd met daarop de resultaten van de leerlingen van de hele locatie. De docent kan dan ook vertellen over de resultaten van de eigen klas als hij of zij daar behoefte aan heeft en eventueel input van leerlingen vragen. De schooltrainers worden tijdens het project begeleid door de trainers van de projectgroep, maar de training is erop gericht dat de school zelfstandig een vervolg aan kan geven aan 'Meester in de Klas'.

Voor een goede intervisie belangrijk is dat er wordt voldaan aan bepaalde basisvoorwaarden, zoals onderling respect en vertrouwen. Voor de intervisieleider is het belangrijk om veiligheid te creëren, zodat de deelnemers aan de intervisie zich open kunnen stellen, vrijuit mogen spreken en zich serieus genomen voelen. Om deze reden hebben de schooltrainers voorafgaand aan de eerste intervisiebijeenkomst aan de docenten gevraagd wat zij belangrijk vonden om af te spreken. De aangedragen punten hebben geresulteerd in een aantal interactieregels die zouden gelden bij elke intervisiebijeenkomst. Voorbeelden van deze interactieregels zijn:

1. Laat elkaar uitspreken
2. De hulpvraag van de docent die een casus inbrengt staat centraal, wat gezegd wordt is bedoeld om de docenten verder te helpen
3. Geef feedback op het onderwerp en de situatie, niet op de persoon zelf
4. Benoem wat je hoort en ga voordat je conclusies trekt na of je het juist interpreteert
5. Benoem non-verbale reacties en vraag op je observatie klopt
6. Als je last hebt van iets of iemand, houd het dan bij jezelf en geef aan waar je last van hebt, wat het met je doet en stel een oplossing voor
7. Ga vertrouwelijk om met hetgeen er wordt besproken tijdens de intervisiebijeenkomst

Deze interactieregels zijn voor een groot deel ook van toepassing buiten intervisiebijeenkomsten, al dan niet bewust kunnen deze interactieregels dan ook aanknopingspunten bieden om communicatieprocessen in het docententeam te verbeteren.

## Globale planning voor docenten ‘Meester in de Klas’

### Week 1-2 (bij voorkeur halverwege periode tussen zomer- en herfstvakantie): leerklimaatonderzoek M1

Het leerklimaatonderzoek wordt uitgevoerd op de locatie, waarbij de leerlingen een vragenlijst invullen over het leerklimaat in de klas. Op basis van deze vragenlijsten wordt er per docent een grafiek gemaakt met daarin de resultaten per leerklimaatfactor (ondersteuning door docent, disruptief gedrag in de klas, groei in de klas, leeratmosfeer, positieve groepsdynamiek en veiligheid). Dit wordt overhandigd aan het CvB, de trainer en de betreffende docent. De docenten krijgen ook een poster met daarop de resultaten van de hele school. Deze poster kunnen docenten gebruiken om de resultaten met hun leerlingen te bespreken. De docenten zijn vrij om in de manier waarop de resultaten van de eigen klas worden besproken.

### Week 5-6: informatie verzamelen

#### Observatie in de klas en feedbackgesprek

De trainer maakt na het bespreken van de leerklimaatresultaten met iedere docent een afspraak om in de les te komen observeren. Deze observatie gebeurt gericht op de resultaten van het leerklimaatonderzoek. Na afloop van de observatie volgt een kort FB-gesprek (TOP, TIP, TOP).

Docent vult Checklist VO/VBE in: [www.onderwijscooperatie.nl/instrumenten](http://www.onderwijscooperatie.nl/instrumenten)

Het resultaat is een cirkeldiagram en deze wordt afgedrukt en overhandigd aan de trainer.

### Week 7: POP-gesprek: start individueel coachingstraject

Aan de hand van de resultaten van het leerklimaatonderzoek, de observatie in de klas en de uitkomsten van de Checklist gaan de trainer en docent met elkaar in gesprek over aan welke competentie de komende periode gericht gewerkt gaat worden. De docent maakt hiervoor een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) op. Dit kan gewoon in *Word*, maar hiervoor kan ook gebruik worden gemaakt van:

[www.onderwijscooperatie.nl/instrumenten](http://www.onderwijscooperatie.nl/instrumenten)

- “Waar sta ik?”: noem (ten minste) welke leerklimaatfactor(en) goed en minder goed uit de meting zijn gekomen
- “Waar wil ik naar toe?”: noem (ten minste) welke leerklimaatfactor je verbeterd wil hebben bij de volgende meting
- “Hoe kom ik daar?”: noem (ten minste) voor welke competentie(s) je gekozen hebt om aan te gaan werken op basis van het feedbackgesprek en licht kort toe op welke manier er gewerkt wordt aan de competentie (wat gaat docent proberen anders te doen en hoe?)
- “Hoe evalueer ik?”: beschrijf of je –buiten de vervolgmetingen van het leerklimaatonderzoek- nog andere evaluatiemethodes gebruikt

### Week 9-12: intervisiebijeenkomsten

In kleine groepjes (ongeveer 5 docenten) vinden er o.l.v. de trainer intervisiebijeenkomsten plaats waarin iedere docent een casus/dilemma inbrengt die te relateren is aan het eigen POP.

### Week 14: leerklimaatonderzoek M2

→ herhaling van de activiteiten zoals na M1.

→ leerklimaatonderzoek M3 enkele weken voor afronden van het schooljaar.

## Contactgegevens en meer informatie

*Heeft u interesse in 'Meester in de Klas' op uw school? Neemt u contact op met Peer van der Helm voor meer informatie of een verkennend gesprek.*

*Peer van der Helm PhD, lector Residentiële jeugdzorg Hogeschool Leiden (Expertisecentrum Jeugd)*

*Telefoon: 06 48 13 37 45*

*E-mail: Helm.vd.p@hsleiden.nl*

*Dit project is tot stand gekomen door een SIA-Raak Publiek subsidie en door nauwe samenwerking tussen de volgende partijen.*

