

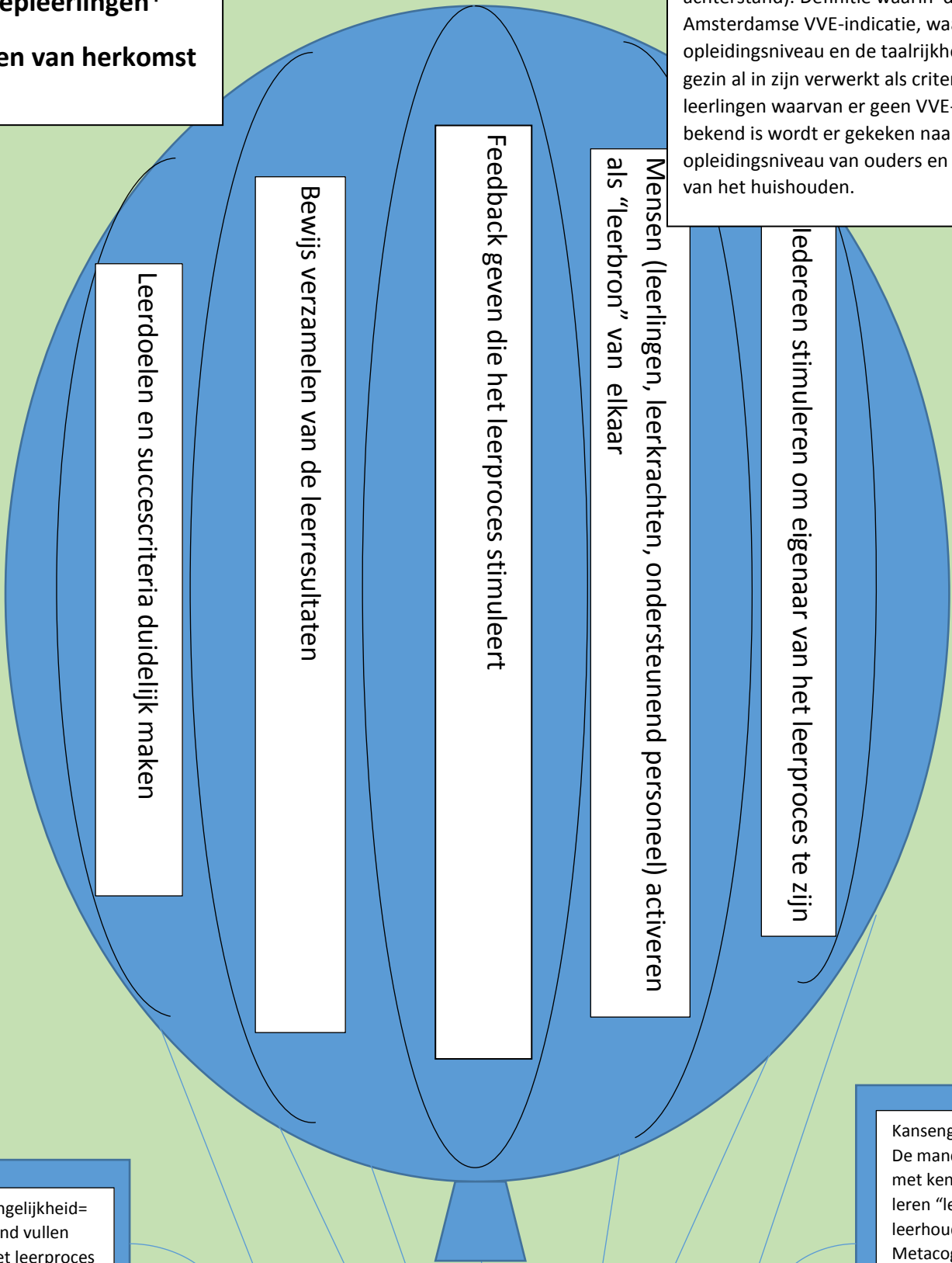
Kansengelijkheid

Wereldwijd heeft 43%
doelgroepleerlingen*

38 landen van herkomst

* Bron: Gemeente Amsterdam jan 2018
Beleidsplan kansenaanpak Primair Onderwijs
Amsterdam

Doelgroepleerling: (leerlingen met risico op achterstand). Definitie waarin de Amsterdamse VVE-indicatie, waarin opleidingsniveau en de taalrijkheid van een gezin al in zijn verwerkt als criteria. Voor de leerlingen waarvan er geen VVE-indicatie bekend is wordt er gekeken naar het opleidingsniveau van ouders en het inkomen van het huishouden.



Kansengelijkheid=
De mand vullen met het leerproces staat centraal en niet het summatieve resultaat.
Ontwikkeling ten opzichte van jezelf.

Achtergrond populatie (de bodem van de mand):

- Je kind helpen leren is niet vanzelfsprekend
- presteren is heel belangrijk/staat centraal: geen fouten maken. Je moet het waar maken
- je luistert, bent volgzzaam en respect is verbonden met autoriteit

Kansengelijkheid=
De mand vullen met kennis over leren "leren":
leerhouding.
Metacognitie tav vaardigheden

Nieuwsgierigheid,
zelfvertrouwen en emotioneel vrij zijn (groeimindset) is het hart, de basis van oneindig leren

Excellentieprofiel:

Formatieve assessment (leerproces en ontwikkeling centraal in een onderzoekende cultuur voor succesvol leren): *samen op reis om wijs te worden*

“Zo word je de motor van je eigen ontwikkeling’ en over “Hoe je elkaar echt verder helpt in je leerproces”.

Vijf strategieën voor formatieve assessment:

- Leerdoelen en succescriteria duidelijk maken
- Bewijs verzamelen over de leerresultaten
- Feedback geven die het leerproces stimuleert
- Mensen activeren als ‘leerbron’ voor elkaar
- Mensen stimuleren om eigenaar van hun leerproces te zijn



Deze vijf strategieën zijn op elk niveau van de organisatie zichtbaar.

Groeimindset, feedback, meedoen, helder leerdoel en succescriteria zijn de kernwoorden die bij formatieve assessment horen. Dat geldt voor leerlingen, leerkrachten en de school als organisatie.

We nemen resultaten serieus maar benaderen die niet summatief maar formatief.

We vragen excellentie aan omdat we vinden dat we ons onderscheiden van andere scholen qua pedagogisch-didactisch handelen en op aanbod, omdat we tijd en aandacht geven aan het leren “leren” en een betekenisvolle context creëren in onze lessen.

We willen onze leerlingen met een, meestal andere culturele achtergrond, meer meegeven in hun reis dan het behalen van het fundamenteel niveau of streefniveau rekenen of taal. We vinden dat het verkrijgen van tools om succesvol leren mogelijk te maken (door onszelf en onze leerlingen te bekwamen) meer garantie geeft voor een leven lang leren dan de nadruk op alleen de prestatie op zichzelf en die te vergelijken met normen (summatief). In het kader van kansengelijkheid vinden we dit onze belangrijkste opdracht voor onze leerlingen. We benaderen de toetsen dus formatief en kijken eerst en vooral naar vaardigheidsgroei. Onze ambitie is en blijft om boven de landelijke vaardigheidsgroei te groeien. Wereldwijs behoorde in 2012 al tot de best 8 Amsterdamse scholen op het gebied van leerwinst.

Wereldwijs ademt formatief leren.

We werken consequent aan doelen (om het formatieve assessment te realiseren in de volle breedte) maar onze resultaten zijn niet van te voren te bepalen. Immers de ontwikkeling, reflectie en feedback staan centraal en het resultaat volgt. Vanuit dat resultaat bepalen we telkens opnieuw wat de volgende stap is, binnen de context van de gestelde doelen. De ambitie is dus om dit leerproces zo centraal mogelijk te stellen bij onszelf en bij onze leerlingen. Hoe we dat kunnen doen met onze leerlingen staat heel goed beschreven in de literatuur van Clarke en Wiliam en de meta-analyses van John Hattie. We doen het zelf met de methodiek van leerKRACHT.

Een uiteindelijk praktisch doel is dat onze leerlingen en leerkrachten werken met een leerlingportfolio dat formatief gebruikt wordt. Op de weg die daarnaar leidt (we zijn dus nog niet zover) zijn we ons steeds bewuster geworden de afgelopen jaren dat formatief leren in de hele organisatie centraal staat. We zijn zelf aan het leren en ontwikkelen en benaderen dat formatief zoals we dat ook doen met onze leerlingen. Onze kwaliteitszorg vinden we dan ook op excellent niveau.

We zijn zeer koersvast en doelgericht bezig door het uitvoering geven aan meerjarenbeleidsplan doelen, kritische zelfevaluaties, inzet methodiek leerKRACHT (teamleren). Formatief leren is concreet en meetbaar.

Niet altijd met vinklijstjes en normering maar juist door observeren en reflecteren en feedback geven en onszelf in te schalen om de volgende stap te kunnen zetten.

Hoe is het formatieve assessment zichtbaar op Wereldwijs:

Je ziet leerkrachten die:

- Elkaar wekelijks ontmoeten tijdens een bordsessie om doelen voor leerlingen op te stellen en hier bewijs over te verzamelen.
- De acties, die gekoppeld worden aan de leerdoelen van de kinderen, ervaren als eigen leerdoelen; zij voelen zich verbonden met formatief leren.
- Elkaar als leerbron activeren door na deze bordsessie nog 45 minuten inhoudelijk dialoog te voeren .
- Instrumenten en actieve werkvormen inzetten zoals het doen van retrospectie.
- Iedere week bij elkaar komen om het onderwijs te ontwerpen. Dit kan door lessen samen te ontwerpen, voor te bereiden, of hypothese over de lessen te formuleren.
- Iedere twee weken bij elkaar op lesbezoek gaan waarna feedback wordt gegeven.
- Bewijzen verzamelen en analyseren op basis van observaties, meetinstrumenten zoals SCOL, cito.
- Zichzelf inschalen tov de eigen ontwikkeling of ontwikkelpunten van de school door bijvoorbeeld het doen van Zelfevaluatie, het invullen van een persoonlijk groeiblad.
- Zelf eigenaar zijn van het eigen leerproces door met directie samen literatuur te vinden die relevant is voor zowel de eigen als de schoolontwikkeling.
- In de organisatie expert zijn op het gebied van bijv. de Vreedzame School, het rekenonderwijs of de methodiek leerKRACHT. En de taak hebben om als expert samen met collega's doelen op te stellen, bewijs te verzamelen van de ontwikkelresultaten, feedback te geven die het ontwikkelproces van de school stimuleert en collega's te activeren en stimuleren om mede-eigenaar te zijn van het ontwikkelproces.
- Onderdeel zijn van en een bijdrage leveren aan een professionele cultuur waarin het maken van fouten als waardevol wordt gezien en het motto SamenElkeDagEenBeetjeBeter centraal staat.
- Tijdens de instructie open vragen stellen en voldoende bedenktijd geven en werken met namenstokjes om alle leerlingen actief betrokken te houden.
- Leerlingen feedback geven op taak, proces, leerhouding en resultaat.
- Samen met leerlingen succescriteria opstellen bij een leerdoel of opdracht en feedback koppelen aan deze succescriteria.
- Leerlingen uitdagen/ stimuleren om de route van via naar te bespreken aan de hand van leer/lesdoelen met bijvoorbeeld een groeiblad en/of intekenen bij instructie.
- Leerlijnen zichtbaar maken en leerdoelen koppelen aan de leerlijnen.
- Vooral tijdens de les (en niet alleen na de les) bewijs verzamelen over leerresultaten.
- Ouders en leerlingen uitnodigen om over de leerontwikkeling te praten waarbij vaardigheidsgroei het belangrijkste criterium is.

Je ziet leerlingen die:

- Weten wat een groeimindset is: we maken fouten, zetten door, oefenen, vragen, werken samen, zijn nieuwsgierig en willen groeien.
- Samen succescriteria formuleren (soms samen met de leerkracht) bij lesdoelen.
- Reflecteren op het proces en resultaat aan de hand van de vooraf gestelde succescriteria.
- Zichzelf kunnen inschalen bij het leerdoel/lesdoel/succescriteria en daarop kunnen reflecteren.
- Begrijpen wat een expert/beginner is en een groeiblad kunnen invullen.
- Een groeimindset tonen op het maken van fouten.
- De eigen ervaringen kunnen koppelen aan de kenmerken van de groei- en vaste mindset.
- Een stappenplan (wat doe ik als ik vastloop) kunnen gebruiken om in een groeimindset te komen/blijven.
- Vragen formuleren waarmee zij verder kunnen in hun ontwikkeling.
- Worden ingezet als tutor.
- Intekenen bij instructie naar aanleiding van toetsresultaten.
- Geen vingers opsteken als dat gevraagd wordt en gewend zijn aan namenstokjes.
- Bewijs leveren voor leerresultaten dmv bijvoorbeeld mini white boardjes en andere technieken waarbij alle leerlingen worden geactiveerd.

- Eigenaar zijn van hun lesmateriaal en weten welke hulpmiddelen zij nodig hebben.
- Zichzelf kunnen corrigeren met behulp van nakijkboekjes/succescriteria.
- Gewend zijn om bevraagd te worden naar resultaat en proces met behulp van activerende werkvormen.
- Weten waar zij hulp kunnen vragen of geven.

Je ziet een school waar het alignment te zien is omdat:

- De leerkrachten een groeiblad invullen tav formatieve assessment en de leerlingen ook met groeibladen werken.
- De leerkrachten bij het behalen van doelen op leerlingniveau (bordsessies) succescriteria formuleren.
- Leerlingen en leerkrachten een groeimindset hebben. Zij uitproberen, fouten maken, doorzetten en oefenen.
- We dus fouten maken, maar ook proeftuintjes starten en ons verantwoordelijke voelen voor ons eigen leerproces.
- We samen lessen voorbereiden.
- We elkaar feedback durven te geven en om feedback vragen.
- De methodiek leerKRACHT formatief wordt gebruikt en we elkaar als “leerbron” gebruiken zoals leerlingen dat ook doen.
- Er een managementteam is op basis van taken en expertise. We voor elkaar een “leerbron” en /of sparringpartners zijn.
- Er gedeeld leiderschap is door het hebben van experts en waarin iedereen zijn eigen expertise kan ontwikkelen zoals we ook de talenten van leerlingen zichtbaar willen maken.
- We op groeps- en schoolniveau bewijzen verzamelen mbv diverse instrumenten: SCOL, Cito, observaties, methodegebonden toetsen, diagnostische gesprekjes en die formatief benaderen.
- Zelfevaluaties doen (zelfonderzoek) waarbij zelfreflectie en elkaar als leerbron gebruiken centraal staan.
- Het personeelsbeleid, de gesprekkencyclus in het teken staat van ontwikkeling en scholing.
- Vaardigheidsgroei het uitgangspunt is bij rekenen en taal. We onderzoeken en analyseren samen met de leerling, met collega’s en intern begeleider als er stagnatie of versnelling plaats vindt en stellen samen een kindplan op aan de hand van “van, via, naar”.
- Bij zes culturele competenties reflecterend vermogen, onderzoekend vermogen, creërend vermogen, presenteren, samenwerken, zelfstandig werken er succescriteria beschreven zijn op leerling niveau zodat we deze competenties formatief kunnen gaan volgen met onze leerlingen.
- We doelgericht werken (net als onze leerlingen): geen vergaderingen. Korte briefings en planbordsessies en verbeterbordsessies en de niet lesgebonden lestijd besteden we aan de inhoud van ons onderwijs. Studiedagen zijn “studeer” en/of inspiratie halen/krijgen van en met elkaar dagen.

Ambitie Kansengelijkheid bevorderen door::

- De vaardigheidsgroei op het gebied van begrijpend lezen, technisch lezen en rekenen minimaal op en het liefst boven de landelijke gemiddelde vaardigheidsgroei te houden.
- Het uitdragen van een groeimindset in alle lagen van de organisatie waardoor het leerproces centraal staat bij onszelf en succesvol leren bij onze leerlingen(wees nieuwsgierig, denk goed na, geef niet op, leer van je fouten, werk samen en blijf jezelf verbeteren) ons pedagogisch-didactisch handelen bepaalt.
- Een teamcultuur/sfeer te bevorderen waar cyclisch, koersvast en doelgericht gewerkt wordt en het formatief leren centraal staat (methodiek LeerKRACHT) en waar leerkrachten de leerlingen optimaal kunnen begeleiden doordat zij werken aan ‘ samen elke dag een stukje beter bij formatief leren’.
- Onze acht kernwaarden en motto continu levend te houden en te verbinden aan het formatieve assessment