



HET SLATINK

2015

LVO Economie Windesheim

Voorwaarden Differentiatie

Student: PATRICK GRIJPMA S1041295

Begeleider: H. FIJNVANDRAAT

17-5-2015

Inhoud

Samenvatting	2
Hoofdstuk 1. Introductie	3
Aanleiding	3
Context	3
Relevantie	4
Hoofdstuk 2. Theoretisch Kader	5
Differentiëren	5
Schoolleiding.....	5
Docenten	6
Hoofdstuk 3. Probleemstelling en Onderzoeksvragen	8
Inleiding	8
Doelstelling	8
Onderzoeksvragen	8
Verwachtingen.....	9
Hoofdstuk 4. Onderzoeksopzet	10
Onderzoeksgroep	10
Soort onderzoek	10
Instrument	11
Valide en betrouwbaar	11
Verloop van Interviews.....	11
Hoofdstuk 5. Resultaten	13
Inleiding	13
Deelvraag 1.....	13
Deelvraag 2.....	16
Hoofdstuk 6. Conclusie en Discussie	19
Inleiding Conclusie	19
Conclusie Deelvraag 1.....	19
Conclusie Deelvraag 2.....	19
Conclusie Hoofdvraag	20
Discussie	21
Hoofdstuk 7. Reflectie	23
Literatuurlijst	24
Bijlage 1: Rapport Onderwijsinspectie.....	26
Bijlage 2: Literatuuronderzoek	27
Bijlage 3: Eigenschappen Geïnterviewde Docenten	28
Bijlage 4: Meetinstrument Interviewvragen.....	29
Bijlage 5: Schema Verwerking Interviewvragen	32

Samenvatting

Dit onderzoek naar de voorwaarden om te kunnen differentiëren heeft plaats gevonden in het kader van mijn opleiding tot docent economie. Het onderwerp is gekozen omdat het inspelen op verschillen binnen de lessen, binnen onze school Het Slatink te Deventer, een belangrijk aandachtspunt is. De oorzaak hiervan ligt in het feit dat het toepassen van differentiatie, binnen de lessen, als 'zwak' beoordeeld is door de onderwijsinspectie.

Om tot een antwoord te komen op de onderzoeksvraag *'In welke mate voldoen, volgens de docenten van het Slatink, de schoolleiding en de docenten van het Slatink aan de voorwaarden om differentiatie in de lessen succesvol toe te passen?'* zijn verschillende docenten geïnterviewd om te achterhalen of men vindt dat de schoolleiding voldoende voorwaarden schept om te kunnen differentiëren. Daarnaast is ook onderzocht of de docenten zelf voldoen aan de voorwaarden om te kunnen differentiëren. Deze onderzoeksvraag is beantwoord door het gebruik te maken van aanwijzingen die de kwaliteit signaleren van de voorwaarden, de zogenaamde indicatoren. Bij de voorwaarden door de schoolleiding geschapen betreft het de indicatoren; visie, coaching, afspraken, tijd voor scholing, de zorgcultuur en tijd voor overleg. Bij de docenten betreft het de indicatoren; zelfontwikkeling, inschatten niveau, doelen stellen, samenwerking en reflectie. Het onderzoek heeft plaatsgevonden binnen de algemene vakken kader-bovenbouw. Omdat het onmogelijk is alle docenten van het kader-team te interviewen zijn vijf docenten geïnterviewd die hebben gereageerd op stellingen die gebaseerd zijn op de genoemde indicatoren. De geïnterviewde docenten zijn geselecteerd op basis van onderlinge verschillen in ervaring, vakgebied en leeftijd.

De resultaten naar aanleiding van de diverse interviews zijn, op een enkele voorwaarde na, negatief te noemen. De schoolleiding heeft geen duidelijke visie op differentiëren, docenten worden niet voldoende ondersteunt en de schoolleiding stelt onvoldoende tijd beschikbaar voor professionalisering van docenten en overlegmomenten. Wel wordt de zorgcultuur binnen Het Slatink door alle geïnterviewde docenten als zeer positief beoordeeld. Ook de docenten voldoen aan meerdere voorwaarden niet om in te kunnen spelen op verschillen. Men onderstreept het belang van zelfontwikkeling, maar in de praktijk is een meerderheid hier niet actief mee bezig. Daarnaast wordt er nauwelijks gewerkt met verschillende doelen in de lessen, gebruikt men didactische vaardigheden te weinig en werkt men te weinig samen met andere collega's. Bijna alle docenten reflecteren wel regelmatig op hun eigen functioneren met als doel beter in te kunnen spelen op verschillen.

Belangrijkste conclusie is dat de schoolleiding een duidelijke visie in haar beleidsplan zal moeten formuleren met betrekking tot differentiatie binnen de lessen, de voorwaarden implementeert, en deze communiceert en bewaakt. De docenten moeten gemotiveerd worden om zelf initiatieven te nemen om beter in te kunnen spelen op verschillen, maar ze verwachten op dit gebied ook meer initiatieven van de schoolleiding.

Hoofdstuk 1. Introductie

Aanleiding

Het Slatink is dit schooljaar gegroeid van 830 naar 1030 leerlingen, een enorme toename waarbij de toenmalige directie ook nog eens werd geconfronteerd met financiële problemen die in het verleden waren ontstaan. Door de toename van het aantal leerlingen en de financiële problemen heeft de schoolleiding besloten om de kader-klassen, waaraan les gegeven moet worden, te vergroten. Gemiddeld genomen wordt er binnen vmbo-kader bovenbouw les geven aan klassen met een groepsgrootte van 29 leerlingen. Daarnaast heeft Het Slatink het predicaat 'zwak' gekregen van de onderwijsinspectie. Met name op de onderdelen onderwijsleerproces en rendementen voldeed de school niet aan de gestelde eisen. Belangrijke reden om de school als zwak te beoordelen was dat bij verschillende lesbezoeken werd geconstateerd dat er te weinig gedifferentieerd werd; 'het zijn overwegend klassikale lessen waarbij bijzonder weinig differentiatie wordt toegepast' (Inspectie van het Onderwijs, 2013)¹.

Om de school voor te bereiden op een nieuw bezoek van de inspectie, zijn verschillende initiatieven genomen om het onderwijsleerproces te verbeteren; Interne- en externe cursussen, extra team-bijeenkomsten, studiemiddagen, vastlegging van de opbouw van de lessen en collegiale visitaties door collega's van binnen- en buiten de school. Na de lesbezoeken door mijn teamleider, een collega van Het Slatink, een collega van een andere school en mijn begeleider van Windesheim, blijkt dat ik mijn rol als docent prima vervul, bijna alle aspecten van het onderwijsleerproces worden door hen als meer dan voldoende beoordeeld, behalve het toepassen van differentiatie, dat door hen als verbeterpunt genoemd wordt.

Door de grootte van de klassen en het soort leerlingen heb ik moeite om differentiatie toe te passen, een ervaring die gedeeld wordt door mijn collega's. De onderwijsinspectie geeft echter duidelijk aan dat de leerlingen passief waren in de verschillende lessen, stof absorbeerden, zonder actief te worden betrokken. Juist door te differentiëren worden de leerlingen uitgedaagd en geholpen, worden ze betrokken in de les en hoeft de docent niet alleen 'te werken' (Blom, Dammers, Kamphuis, & Keene, 2013).

Context

Het Slatink is onderdeel van Het Etty Hillesum Lyceum in Deventer. Het is een school voor VMBO-Kader en -Theoretisch (MAVO) en onderbouw Havo. De omgeving waarin het onderzoek zich afspeelt betreft Kader-bovenbouw waarin economie gegeven wordt. Het Slatink heeft dit schooljaar circa 130 derdejaars en circa 100 vierdejaars Kaderleerlingen. Zelf geef ik les aan alle vierde jaars-klassen en één derde klas, het betreft kader-klassen economie.

¹ Zie bijlage 1

De leerlingen van Het Slatink zijn afkomstig uit alle lagen van de bevolking van Deventer en omgeving, een meerderheid van de leerlingen is echter afkomstig uit de 'aandachtswijken' van Deventer, en een grote groep leerlingen heeft een Turkse achtergrond. Hierdoor bestaan er binnen de klassen grote verschillen tussen de leerlingen; vooral in culturele- en sociale achtergrond, opleidingsniveau van ouders, het toenemende aantal leerlingen met een lwoo-indicatie, de komst van leerlingen uit het speciaal onderwijs en het gedrag van de leerlingen. Het wordt hierdoor voor docenten steeds belangrijker om in te kunnen spelen op deze verschillen binnen de lessen en hierbij handvatten aangereikt te krijgen van de schoolleiding.

Relevantie

In het belang van de school en de leerling is het belangrijk om binnen mijn onderzoek te achterhalen of de voorwaarden aanwezig zijn om te kunnen differentiëren binnen de lessen. Het gaat dus niet om te onderzoeken hoe men kan inspelen op verschillen binnen de klas, maar de onderzoeksvraag luidt; 'in welke mate voldoen, volgens de docenten van het Slatink, de schoolleiding en de docenten van het Slatink aan de voorwaarden om differentiatie in de lessen succesvol toe te passen?'.

Door de onderzoeksvraag te beantwoorden en hieruit conclusies en aanbevelingen te formuleren wordt nieuwe kennis en inzichten geleverd voor mijn collega's binnen de school en de schoolleiding. Dit is zeer belangrijk omdat op dit moment differentiatie de bijzondere aandacht heeft vanwege het predicaat 'zwak' van de onderwijsinspectie naar aanleiding van het vorige bezoek. Op basis van het onderzoek kan het management interventies initiëren om differentiatie mogelijk te maken binnen de lessen op Het Slatink en zodoende goed voorbereidt te zijn op het komende bezoek van de onderwijsinspectie.



Hoofdstuk 2. Theoretisch Kader

Differentiëren

Om de voorwaarden om te kunnen differentiëren binnen de lessen in kaart te brengen is er onderzoek gedaan binnen aanwezige literatuur over dit onderwerp. Differentiatie is de wijze waarop een leerkracht met de verschillen tussen leerlingen omgaat. Het doel is om alle leerlingen een bepaald niveau te laten behalen door te variëren in zaken als instructiewijze en instructietijd (Kerpel, 2015). Juist door te differentiëren worden de leerlingen uitgedaagd en geholpen, worden ze betrokken in de les en hoeft de docent niet alleen 'te werken' (Blom, Dammers, Kamphuis, & Keene, 2013).

Differentiëren in het voortgezet onderwijs is van belang, ondanks dat er diverse schooltypes bestaan. Er zijn vele verschillen binnen één klas, in prestatie, motivatie of leervoorkeur. Om de verschillende leerlingen te bedienen is differentiatie het middel om doelgericht verschil aan te brengen in het aanbod en van de leerstof en de begeleiding en instructie van de verschillende leerlingen (Berben & Teeseling, 2014). Over methodes om te kunnen differentiëren is voldoende bekend maar ook de organisatie van het onderwijs moet aangepast zijn aan de verschillen tussen leerlingen omdat leerlingen verschillende niveaus en onderwijsbehoeften hebben. Aan welke voorwaarden moet de schoolleiding en de docenten voldoen om te kunnen differentiëren? De voorwaarden kan men onderverdelen in twee dimensies; de schoolleiding en de docenten. Per dimensie zijn er weer indicatoren te benoemen die duidelijk maken of men voldoet aan de voorwaarden om te kunnen differentiëren².

Schoolleiding

Uit onderzoek (Heemskerk & Eck, 2013) naar succesvolle implementatie van differentiatie is gebleken dat het van belang is dat aan een aantal voorwaarden is voldaan, belangrijke voorwaarde daarbij is de mate waarin de implementatie aansluit bij de onderwijsvisie van de school. In het beleidsplan van de school ligt vast wat haar visie is, waar de komende jaren naar gestreefd wordt en waar eventuele verbeterpunten liggen. Een goede school heeft in haar beleidsplan differentiatie opgenomen en legt uit wat haar visie hierop is (Schenkels, Haarbosch, & Kieviet, 2012).

Uit een onderzoek onder schoolleiders blijkt dat zij moeten weten wat differentiatie inhoudt om het team goed aan te kunnen sturen. Zij moeten een koers kunnen uitzetten en een visie hebben op het proces. Ook moeten schoolleiders het proces bewaken en coaching vaardigheden hebben om het team goed aan te kunnen sturen. Dat vraagt om de vaardigheden als luister- en gespreksvaardigheden; docenten durven aanpreken op gemaakte afspraken. (Derriks & Ledoux, 2002).

Naast visie zijn belangrijke voorwaarden of de uitvoerende docenten voldoende zijn geprofessionaliseerd door opleiding en bijscholing, om met differentie-technieken te werken, of men ondersteund wordt door de schoolleiding en kunnen beschikken over voldoende faciliteiten zoals tijd voor bijscholing, tijd voor overleg en in hoeverre sprake is van samenwerking. De school moet meewerken door zorg te dragen voor de juiste voorzieningen (Heemskerk & Eck, 2013). Daarnaast dient de overlegcultuur differentiëren te stimuleren (Arentsen, Collijn, Kranen, & Linde, 2013).

² Zie bijlage 2

Overleg tussen docenten kost veel tijd, maar het bespreken van problemen en de aanpak ervan en ook het uitwisselen van kennis en expertise wordt als zeer positief ervaren (Arts, Beerman, Callaars, & Paalman, 2012).

Afstemming van onderwijs op leerlingen is voor leraren een complexe vaardigheid (Kappen A. , 2007), die studie, training en coaching vereist. Schoolbesturen moeten nadrukkelijk hun verantwoordelijkheid nemen om het docentengedrag zo te beïnvloeden dat de kwaliteit en effectiviteit van het onderwijs verbetert. De schoolleiding moet positief staan ten aanzien van differentiatie (passend onderwijs) en randvoorwaarden faciliteren. Als randvoorwaarde werd genoemd een goede zorgstructuur; een intern zorgteam en een zorg- en adviesteam de samenstelling en functies van de teams, werkprocessen, bestuurlijke waarborging en kwaliteitskenmerken. Daarnaast zijn schoolbrede afspraken een belangrijke randvoorwaarde. Leraren die zich willen bekwamen in differentiatievaardigheden, zien niet hoe ze dat kunnen doen zonder dat hun werkdruk verhoogt (Onderwijsinspectie, 2013).

De mate waarin de schoolleiding voldoet om te kunnen differentiëren hangt concluderend van meerdere voorwaarden af. Men dient zorg te dragen voor een duidelijke *visie* met betrekking tot differentiëren in het beleidsplan. De leidinggevendenden moeten in staat zijn om een team aan te sturen door middel van goede *coaching* en het maken en controleren van gemaakte *afspraken* over het toepassen van differentiatie binnen de lessen. Belangrijke faciliteiten die docenten nodig hebben om zich te ontwikkelen en te verdiepen in differentiatietechnieken zijn *tijd voor overleg* zodat men van elkaar leert, *tijd voor bijscholing* en een *goede zorgcultuur*.

Docenten

Docenten geven aan niet altijd aan differentiëren toe te komen door de hoge werkdruk en gebrek aan faciliteiten. Maar de docent moet zelf ook actief zijn; zichzelf ontwikkelen, op zoek gaan naar geschikt lesmateriaal, zelf stof ontwikkelen, bijspijker cursussen volgen. Belangrijk is ook dat een docent in staat is het niveau van de leerlingen te kunnen inschatten en hierop kan inspelen (Arentsen, Collijn, Kranen, & Linde, 2013).

Daarnaast kunnen leerlingen door het stellen van duidelijke doelen veel beter op hun eigen manier aan de slag dan wanneer er onduidelijkheden zijn (Onderwijsinspectie, 2013). Uit wetenschappelijk onderzoek (Derriks & Ledoux, 2002) blijkt dat docenten het niveau van leerlingen niet goed inschatten omdat men niet goed werkt met didactische vaardigheden zoals het leerlingen-volgsysteem, het goed observeren en signaleren wanneer extra hulp nodig is en niet werkt met hulpprogramma's.

Reflecteren, het beoordelen van het eigen functioneren om een les in de toekomst beter te laten verlopen, wordt door de leraren zelfs nauwelijks genoemd in dit onderzoek (Derriks & Ledoux, 2002). Uit het onderzoek 'Committed to Differentiation and Engagement' (Anderson & Cook, 2014) blijkt dat leraren juist beter functioneren indien zij kritisch naar zichzelf kijken, reflecteren op hun eigen lessen. Reflecteren is terugdenken en overzien, nadenken over jezelf, je gedrag of een activiteit. Door te reflecteren op de wijze van begeleiden kun je nagaan of de begeleiding aansluit bij de leerprofielen van de leerlingen (Valk, 2014). Doel van het reflecteren is het vergroten van begrip en inzicht en het verbeteren van je gedrag (leren.nl).

Bovendien benadrukken onderzoekers, in het licht van differentiatie, het belang van zelfontwikkeling, bijscholing. In de praktijk betekent dit: actief experimenteren met alternatieve handelingswijzen. Daarnaast ook reflecteren op de wijze van begeleiden en ervaringen uitwisselen met collega's. Sluit de begeleiding aan bij de leerprofielen van de leerlingen? (Valk, 2014). Daarnaast wordt in dit onderzoek ook het nut van samenwerking tussen leraren genoemd. Door samenwerking is de effectiviteit groter dan op scholen waar dat minder gebeurt, hebben vernieuwingen meer kans van slagen dan op scholen waar dit minder of niet het geval is en krijgen docenten de gelegenheid van elkaar te leren. Door deze leerervaringen zijn ze in staat zich verder te ontwikkelen. Door intensieve samenwerking voelen docenten zich bovendien meer betrokken bij de school en ervaren zij minder stress (Brouwer, 2012).

In welke mate docenten voldoen om differentiatie toe te kunnen passen hangt, samenvattend, af van in hoeverre docenten zelf initiatieven nemen om *zichzelf verder te ontwikkelen* en docenten door het stellen van *duidelijke doelen* en *inschatten van het niveau* van de leerlingen kunnen inspelen op verschillen tussen de leerlingen. Daarnaast ontwikkelen docenten zich ook door *samenwerking*, onderling kunnen docenten van elkaar leren en ontstaat betrokkenheid, en door *zelfreflectie*, het beoordelen van het eigen functioneren.

**STILSTAAN
BIJ JE
HANDELEN
IS
VOORUITGANG**

Loesje

Hoofdstuk 3. Probleemstelling en Onderzoeksvragen

Inleiding

Het gegeven dat er vanuit financieel oogpunt op de korte termijn niets zal veranderen aan de groepsgroottes en er over methodes om te differentiëren al voldoende materiaal beschikbaar is, wordt binnen dit onderzoek gekeken naar de andere kant om differentiatie mogelijk te maken. Dit betreft de voorwaarden die nodig zijn om in te kunnen spelen op verschillen binnen de klas. De schoolleiding en de docenten van Het Slatink moeten het belang inzien dat het onderwijsleerproces binnen de lessen moet verbeteren. Gemeenschappelijk doel is om de school weer van het predicaat 'zwak' af te helpen en leerlingen kunnen bedienen omdat ze allemaal verschillend zijn.

Doelstelling

Op basis van bovenstaande probleemstelling is het doel van dit onderzoek om in kaart te brengen of de schoolleiding van Het Slatink, en de docenten van de algemene vakken binnen kader-bovenbouw, voldoen aan de voorwaarden die nodig zijn om te kunnen differentiëren binnen de lessen. Op basis van de vergaarde informatie worden dan aanbevelingen gedaan aan de schoolleiding om differentiatie binnen de algemene vakken van bovenbouw kader van Het Slatink, mogelijk te maken.

Onderzoeksvragen

Om inzicht te krijgen of Het Slatink voldoet aan de voorwaarden om te kunnen differentiëren worden de docenten van Het Slatink geïnterviewd. Vindt men dat, aan de ene kant de docenten zelf voldoen aan de voorwaarden en aan de andere kant, voorziet de schoolleiding van Het Slatink in de voorwaarden om te kunnen differentiëren. De hoofdvraag is daarom als volgt geformuleerd;

'In welke mate voldoen, volgens de docenten van het Slatink, de schoolleiding en de docenten van het Slatink aan de voorwaarden om differentiatie in de lessen succesvol toe te passen?'

Omdat de hoofdvraag uit twee delen bevat, een deel met betrekking tot de schoolleiding en het andere deel betreffende de docenten zelf, zijn er twee deelvragen geformuleerd;

Deelvraag 1

'In welke mate voldoet, volgens de docenten van het Slatink, de schoolleiding van het Slatink aan de voorwaarden om differentiatie in de lessen succesvol toe te passen?'

Deelvraag 2

'In welke mate voldoen, volgens de docenten van het Slatink, de docenten van het Slatink aan de voorwaarden om differentiatie in de lessen succesvol toe te passen?'

Verwachtingen

Op basis van de literatuurstudie naar de voorwaarden die nodig zijn om in te kunnen spelen op verschillen verwacht ik dat zowel de schoolleiding als de docenten niet aan alle voorwaarden zullen voldoen.

Wat de schoolleiding betreft, voor zover mij bekend heeft Het Slatink geen echte *visie* op differentiatie binnen het beleidsplan, ik verwacht ook niet dat de docenten weten wat er in het beleidsplan staat. Het aan sturen, *coaching*, door de leidinggevende verwacht ik wel positieve feedback, net zoals de controle op *gemaakte afspraken*. Dit vooral om juist dit schooljaar de schoolleiding erg actief is om de verschillende teams aan te sturen, te veranderen met het oog op het naderende bezoek van de onderwijsinspectie. Op het gebied van faciliteiten, met uitzondering van de zorgcultuur, verwacht ik een negatieve respons, door het rommelige jaar is er weinig tijd vrij gemaakt voor *overleg* binnen de teams en secties en werd er geen belang gehecht aan de (bij-) *scholing* van de docenten. Juist de *zorgcultuur* van Het Slatink staat als zeer goed bekend en wordt ook door ons als dusdanig ervaren, ik verwacht hier dan ook positieve feedback op.

Op de mate waarin docenten voldoen om differentiatie toe te kunnen passen verwacht ik een negatieve uitkomst. Door de drukte van het afgelopen jaar, de toegenomen druk binnen de lessen door de groepsgroottes verwacht ik niet dat docenten op dit moment actief bezig zijn met *zelfontwikkeling*, men is in de eerste plaats bezig met klassenmanagement en is bezig om de lessen 'onderwijs-inspectie-proof' te maken. Ook het werken met *verschillende doelen* binnen de lessen is niet gangbaar en zeker nog nooit besproken. Op het gebied van *inschatten van het niveau* en *samenwerking* verwacht ik positievere uitkomsten, in mijn eigen sectie is hier zeker sprake van. *Zelfreflectie* is erg persoonlijk, en kan ik van te voren niet inschatten of elke docent dit daadwerkelijk doet.



Hoofdstuk 4. Onderzoeksopzet

Onderzoeksgroep

De onderzoeksgroep bestaat uit de bevoegde docenten, die les geven in de algemene vakken aan bovenbouw-kader van Het Slatink. De groep bestaat uit zeven mannen en vijf vrouwen, de leeftijd varieert van 31 tot 58 jaar en de ervaring van één tot vijftientig jaar. Eén persoon heeft net een jaar haar bevoegdheid en drie anderen zijn zij-instromers. De overige docenten zijn sinds het afronden van de lerarenopleiding altijd actief geweest in het onderwijs.

Omdat de groep docenten te groot is om met allen individueel een interview te houden is er een steekproef gehouden. Elke vak wordt vertegenwoordigd door een docent, het betreft vijf docenten van de vakken Nederlands, Engels, Wiskunde, Economie en Rekenen. Door de keuze voor verschillende vakken wordt voorkomen dat bijvoorbeeld alleen de problemen bij een vak als Nederlands wordt besproken. Daarnaast is de keuze gebaseerd op een mix van geslacht, leeftijd en hoe lang men al bevoegd docent is³.

Samenstelling groep (vak, geslacht, leeftijd, jaren werkzaam als docent)

- Nederlands, man, 41 jaar, 17 jaar docent
- Engels, vrouw, 32 jaar, 10 jaar docent
- Wiskunde, man, 58 jaar, 12 jaar docent (zij-instromer)
- Economie, vrouw, 31 jaar, 1 jaar docent
- Rekenen, man, 23 jaar, 25 jaar docent

Het onderzoek was uitvoerbaar omdat de schoolleiding tijd beschikbaar heeft gesteld om de verschillende docenten te gaan interviewen. Er mocht gebruik worden gemaakt van een aparte ruimte en de docenten waren direct bereikbaar om een afspraak mee te maken.

Soort onderzoek

Omdat het onderzoek een antwoord wil geven op de vraag in hoeverre de schoolleiding en de docenten voldoen aan de voorwaarden om te kunnen differentiëren betreft het een kwalitatief explorerend onderzoek. Het onderzoek richt zich op welke invloed het huidige beleid van de schoolleiding heeft op de mogelijkheid om te kunnen differentiëren, en daarnaast richt het zich op de vraag of de docenten wel in voldoende mate voldoen aan de voorwaarden om te kunnen differentiëren binnen de lessen.

Omdat het een beschrijving geeft van de huidige situatie en de invloed daarvan op de voorwaarden om te kunnen differentiëren, betreft het een kwalitatieve survey, procesevaluatie. Door middel van een open-interview met de docenten wordt achterhaald wat men vindt over de huidige voorwaarden, het inventariseren van meningen over het huidige beleid van de schoolleiding.

³ Zie bijlage 3

Instrument

Omdat het onderzoek als uitgangspunt heeft informatie te verzamelen over wat de docenten *weten, denken en vinden* (Baarda, 2014, p. 85), wordt gebruik gemaakt, bij beide deelvragen, van een interview⁴. Er wordt gebruik gemaakt van een open interview, op basis van de indicatoren van de dimensies worden stellingen geformuleerd waarop de docenten reageren (Baarda, 2014, p. 93). Door deze methode kan de onderzoeker een beter beeld krijgen, controle, bij de antwoorden op de stellingen. Het voordeel van face-to-face-gesprek is dat de informant direct reageert op de stellingen, bij onduidelijkheden over vragen direct antwoord krijgt van de interviewer, ingewikkelde vragen mogelijk zijn en de kans op non-respons niet aanwezig is (Baarda, 2014, p. 98).

Valide en betrouwbaar

De onderzoeker en de informanten staan dicht bij de dagelijkse praktijk, men heeft dagelijks te maken met het onderzoeksonderwerp. De interviews worden anoniem verwerkt, dit voorkomt sociaal wenselijke antwoorden. De betrouwbaarheid (Baarda, 2014, p. 90) wordt gewaarborgd door hetzelfde instrument te gebruiken bij alle respondenten, het interview af te nemen op ongeveer hetzelfde tijdstip (namiddag) en het interview af te nemen in een veilige omgeving (één op één, in aparte kamer).

Verloop van Interviews

Nadat ik goedkeuring heb gekregen van mijn begeleider, de heer Fijnvandraat, heb ik direct de volgende dag afspraken gemaakt met de door mij geselecteerde docenten om de verschillende interviews af te nemen. Deze vijf docenten waren allen bereid om mee te werken aan het onderzoek en de anderhalve week die volgde na de goedkeuring waren ook alle interviews al afgenomen.

Omdat de school voor de start staat van de verschillende (praktijk-) examens en er meerdere lessen uitvielen in verband met het niet meer les hoeven geven aan de examenklassen heb ik de planning uit het onderzoeksplan naar voren geschoven. In plaats van de beoogde twee weken was ik in week 17 al klaar met het verzamelen van de gegevens.

Met de respondenten heb ik een afspraak gemaakt op een moment dat er voldoende tijd beschikbaar was, geen van beide partijen had haast of andere verplichtingen. Een lokaal is van te voren steeds door mijn gereserveerd zodat, zonder te storen, in alle rust het interview afgenomen kon worden. Ik heb duidelijk van te voren aangegeven dat het gesprek maximaal een half uur zou duren, in de praktijk heb ik voor de interviews circa 25 minuten nodig gehad afhankelijk van de lengte van de antwoorden van de geïnterviewde.

Bij aanvang van het interview heb ik steeds duidelijk aangegeven dat het onderwerp 'voorwaarden om te differentiëren' is en niet 'op welke manier differentiëren'. Nadat ik hoofdvraag en de dimensies (deelvragen) benoemd en uitgelegd heb, en duidelijk heb gemaakt dat respondenten moesten reageren op stellingen naar aanleiding van indicatoren bij de deelvragen begon het interview. Op een paar geschreven steekwoorden na heb ik het interview opgenomen met behulp van een spraakrecorder en deze vervolgens uitwerkt in een schema⁵.

⁴ Zie bijlage 4

⁵ Zie bijlage 5

Het interview is afgenomen met als basis stellingen waarop de docenten konden reageren. Alle stellingen waren, na een korte inleiding van de indicator, duidelijk. Over het algemeen reageerde men op de stellingen met uitgebreide informatie die nuttig was voor het onderzoek. Twee stellingen behoeven echter aandacht en vielen op wat reacties betreft. Stelling 6; 'Binnen het beleidsplan heeft Het Slatink een duidelijke visie over differentiëren binnen de lessen' werd door bijna alle respondenten beantwoord met een opmerking in de geest van 'weet ik niet' en kon verder ook nauwelijks daarom toegelicht worden. Stelling 10; 'Het Slatink beschikt over een goede zorgcultuur waardoor ik als docent beter kan inspelen op verschillen in de klassen' werd door meerdere docenten, ondanks de inleiding, niet goed begrepen. Men wist niet direct de link te leggen met de zorg coördinator en leerling begeleiding binnen school. Bij deze laatste stelling heb ik daarom extra uitleg gegeven wat het onderzoek onder de zorgcultuur verstaat.



Hoofdstuk 5. Resultaten

Inleiding

De reacties van de docenten zijn per stelling weergegeven. Deze stellingen zijn gebaseerd op de indicatoren (vet gedrukt) die bij een desbetreffende voorwaarde horen. Per stelling is aangegeven wat de overeenkomstige antwoorden waren van de docenten, toelichtingen van de docenten zijn weergegeven indien er overeenkomsten waren of juist omdat er juist opvallende uitspraken zijn gedaan.

Deelvraag 1

In welke mate voldoet, volgens de docenten van het Slatink, de schoolleiding van het Slatink aan de voorwaarden om differentiatie in de lessen succesvol toe te passen?

Om deze deelvraag te beantwoorden zijn de volgende stellingen voorgelegd aan de docenten:

- 1: Binnen het beleidsplan heeft Het Slatink een **duidelijke visie** over differentiëren binnen de lessen*
- 2: Ik ontvang regelmatig **feedback over, en hulp** bij, het toepassen van differentiatie binnen mijn lessen*
- 3: De schoolleiding spreekt docenten aan indien blijkt dat men zich niet aan **de afspraken** houdt met betrekking tot het toepassen van differentiatie in de lessen*
- 4: Het Slatink stelt **voldoende tijd beschikbaar** aan docenten voor professionalisering door middel van **opleiding en bijscholing***
- 5: Het Slatink beschikt over een **goede zorgcultuur** waardoor ik als docent beter kan inspelen op verschillen in de klassen*
- 6: Door de schoolleiding van Het Slatink wordt **voldoende tijd beschikbaar gesteld voor overleg** tussen docenten onderling en binnen secties en teams*

Stelling 1: *Binnen het beleidsplan heeft Het Slatink een **duidelijke visie** over differentiëren binnen de lessen*

Slechts één docent weet wat de visie van Het Slatink is op differentiatie en weet ook dat de schoolleiding hier actief mee bezig is; 'het is een visie in opbouw'. De andere docenten hebben geen idee of de school een visie heeft op differentiëren en hebben überhaupt geen kennis van de inhoud van het beleidsplan, de algemene reactie is; 'ik heb geen idee, ik ken het beleidsplan niet'. Men heeft wel eens iets horen 'roepen' in sectie- of teamvergaderingen; 'ik kom wel elke keer die kreet differentiatie tegen', maar een duidelijk beleidsplan kent men niet.

*De stellingen 2 en 3 hebben betrekking op de sub-dimensie **team aansturen**, de stellingen zijn gebaseerd op bijhorende indicatoren; **coaching en afspraken***

Stelling 2: *Ik ontvang regelmatig **feedback over, en hulp bij**, het toepassen van differentiatie binnen mijn lessen*

Door alle respondenten wordt deze stelling met een duidelijke 'nee' beantwoord. Men heeft geen tot nauwelijks ondersteuning ervaren van de schoolleiding; 'nee, daar krijg ik geen hulp bij'. Wel wordt door meerdere docenten, in het kader van het naderende bezoek van de onderwijsinspectie, aangegeven dat men van anderen feedback heeft ontvangen tijdens klassenbezoeken; 'de enige keer dat ik feedback kreeg was op moment dat directielid bij mij les bezocht' en 'soms een beetje tussen collega's'. Drie docenten geven aan dat er niet werd gefocust op differentiëren, maar meer op klassenmanagement en resultaten; 'dan gaan ze met je in gesprek over resultaten', 'ligt waarschijnlijk in de relationele sfeer' en 'kan nou niet zeggen dat dat over differentiatie gaat'.

Stelling 3: *De schoolleiding spreekt docenten aan indien blijkt dat men zich niet aan **de afspraken houdt** met betrekking tot het toepassen van differentiatie in de lessen*

Geen enkele docent is het met deze stelling eens, de reacties lopen uiteen van; 'geen idee' tot 'is op onze school niet van toepassing'. Men geeft aan wel door anderen gecontroleerd te worden, 'we worden wel door andere directieleden gecontroleerd, maar niet door onze eigen leiding'. Ook bij deze stelling wordt weer aan gegeven dat men zich wel gesteund voelt maar 'kan nou niet zeggen dat dat over differentiatie gaat'. Drie docenten geven aan dat men het eigenlijk niet weet, men weet dat de schoolleiding bezig is met onder andere de vijf rollen van de docent, maar heeft geen idee of dat over differentiëren gaat; 'weet ik eigenlijk niet', 'weet niet of men docenten aanspreekt' en 'geen idee'.

*De stellingen 4, 5 en 6 hebben betrekking op sub-dimensie **faciliteiten** die door de schoolleiding geschapen zijn om te kunnen differentiëren. De stellingen zijn gebaseerd op bijhorende indicatoren; **tijd voor scholing, goede zorgcultuur en tijd voor overleg**.*

Stelling 4: *Het Slatink stelt **voldoende tijd beschikbaar** aan docenten voor professionalisering door middel van **opleiding en bijscholing***

Drie docenten bevestigen dat de school in het taakbeleid duidelijk uren vrijmaakt voor scholing; 'ze stellen wel genoeg tijd beschikbaar', en denken dat het wel zo is, maar zijn niet helemaal zeker; 'volgens mij klopt dat wel', 'ik denk dat dat wel zo is'. Twee docenten zijn het er duidelijk niet mee eens; 'als je een opleiding....lesuitval niet mogelijk is, je wordt gehinderd', 'voldoende tijd voor opleiding, nee, vind ik niet'. Maar er wordt ook duidelijk door meerdere docenten aangegeven dat er in de praktijk weinig van bijscholing terecht komt en men meer initiatieven van de schoolleiding verwacht; 'maar mijn inziens veel te weinig', 'verder zelf iets moet regelen', 'het zou prettig zijn als de schoolleiding daarin het voortouw neemt'.

Stelling 5: *Het Slatink beschikt over een **goede zorgcultuur** waardoor ik als docent beter kan inspelen op verschillen in de klassen*

Alle docenten bevestigen dat Het Slatink beschikt over een goede zorgstructuur; 'vind wel dat wij een goede zorgcultuur hebben', 'dat weet ik wel zeker'. Enkelen geven aan dat de school hierom ook bekend staat en dat alle informatie met, en hulp bij, leerlingen die extra aandacht nodig hebben goed geregeld is; 'wij één van de beste zorgafdelingen in de hele regio hebben, daar staan we om bekend'. Opmerkelijk echter is dat vier docenten in de toelichting aangeven niet te weten hoe deze faciliteit te gebruiken bij het inspelen op verschillen; 'ik vraag me af of zorg iets te maken heeft met differentiëren', 'maar tijdens mijn lessen hebben we daar niet zoveel aan', 'inspelen op verschillen?, niet echt'. Volgens hen heb je daar in de lessen geen profijt van en heeft het meer een functie bij inspelen op resultaten en ongewenst gedrag; 'wanneer een leerling onrustig is, stuur ik hem naar expertisepunt', 'kijk je alleen maar naar resultaten en gedrag'. Slechts één docent ziet wel echt de functie in van de goede zorgcultuur met betrekking tot verschillen binnen de klas; 'perfect geregeld, je kan je vraag echt serieus kwijt, dat neemt een hoop ellende bij de docent weg'.

Stelling 6: *Door de schoolleiding van Het Slatink wordt **voldoende tijd beschikbaar gesteld voor overleg** tussen docenten onderling en binnen secties en teams*

In een eerste reactie reageren twee docenten positief op deze stelling; 'ja, dat denk ik wel', 'zit in de vergadertijd'. Twee docenten zetten hier een vraagteken bij; 'ik weet het niet'. En één docent is het er duidelijk niet mee eens; 'vergaderingen worden vaak overruled door andere zaken die de schoolleiding belangrijk vindt'. Uit de toelichtingen blijkt dat alle docenten de ervaring hebben dat de team- en sectie overleggen te vaak worden ingevuld met andere punten die niet direct iets te maken hebben met het uitwisselen van elkaars ervaringen op het gebied van verschillen in de klas; 'het gaat niet altijd over differentiëren', 'daar is gewoon te weinig tijd voor'. Een terugkomende reactie is dat de dagen al lang zijn, er te weinig tijd is; 'we hebben geen tijd', 'nog weinig hebben kunnen overleggen als team', 'puzzelen wanneer het uitkomt'.

Samengevat

Vijf van de zes voorwaarden die door de schoolleiding geschapen dienen te worden om te kunnen differentiëren worden als onvoldoende beoordeeld. Een duidelijke visie ontbreekt, men kent überhaupt de inhoud van het beleidsplan niet. Men ervaart de mate van team aansturing door de schoolleiding als onvoldoende; men ontvangt geen feedback en wordt niet aangesproken op gemaakte afspraken. Met uitzondering van de zorgcultuur binnen het Slatink worden de overige faciliteiten negatief beoordeeld; men verwacht meer initiatieven van de schoolleiding met betrekking tot professionalisering door middel van (bij-) scholing en ook meer tijd om ervaringen met collega's uit te wisselen en van elkaar te leren.

Deelvraag 2

In welke mate voldoen, volgens de docenten van het Slatink, de docenten van het Slatink aan de voorwaarden om differentiatie in de lessen succesvol toe te passen?

Om deze deelvraag te beantwoorden zijn de volgende stellingen voorgelegd aan de docenten:

*7: Het is voor mij als docent belangrijk dat ik mezelf blijf **ontwikkelen** om beter in te kunnen spelen op verschillen.*

*8: Binnen mijn lessen stel ik duidelijke **doelen die gebaseerd zijn op verschillen** binnen de klas.*

*9:: Ik beschik over voldoende didactische vaardigheden om te kunnen inspelen op de **verschillende niveaus** van de leerlingen.*

*10: Ik **werk veel samen met collega's** om lesstof te vernieuwen, van elkaar te leren en mezelf te ontwikkelen*

*11: Ik **reflecteer regelmatig** bewust op mijn lessen met als doel hier van te leren en hierdoor beter in te kunnen spelen op verschillen.*

Stelling 7: *Het is voor mij als docent belangrijk dat ik **mezelf blijf ontwikkelen** om beter in te kunnen spelen op verschillen.*

Alle docenten reageren direct met een bevestiging van de stelling; 'dat klopt helemaal', 'ja natuurlijk, je moet jezelf ontwikkelen'. Als argumenten worden onder andere gebruikt; 'ook de leerlingen blijven zichzelf ontwikkelen, ze worden steeds slimmer' en 'je moet je aansluiten bij wat er leeft in de doelgroep'. Twee docenten benoemen in deze context differentiatie; 'ik ga een cursus differentiatie volgen' en 'ik moet leren hoe te differentiëren'. Maar ondanks de erkenning van de noodzaak blijkt uit de toelichtingen echter dat er op dit moment geen enkele docent bezig is met actieve zelfontwikkeling; 'zeven jaar heb ik stilgestaan', 'ik ben er niet mee bezig', 'op dit moment doe ik niets' en 'ik zou mij meer moeten verdiepen'.

Stelling 8: *Binnen mijn lessen stel ik duidelijke **doelen die gebaseerd zijn op verschillen** binnen de klas.*

Slechts één docent geeft aan dat hij daadwerkelijk binnen zijn lessen met verschillende doelen werkt, inspeland op de verschillende niveaus van de leerlingen; 'ga ik naar het individu toe om met ze te differentiëren'. De overige reageren duidelijk; 'nee, dat doe ik niet' of 'werk er wel mee, maar eigenlijk ook niet'. Er wordt over het algemeen met één lesdoel gewerkt die geldt voor de hele klas; 'er wordt een doel gesteld', ik heb geen aparte doelen voor verschillende leerlingen', ik heb per les één lesdoel'. Men heeft hier verschillende redenen voor; 'er wordt een doel gesteld en ik verwacht dat de hele klas die gehaald heeft', 'ik houd me strikt aan de methode en daar zit geen differentiëren inbegrepen', 'ik ben vooral bezig met de basisvoorwaarden, schrift, aantekeningen', 'want iedereen zit op één niveau in de klas'.

Stelling 9: *Ik beschik over voldoende didactische vaardigheden om te kunnen inspelen op de verschillende niveaus van de leerlingen.*

Uit de verschillende opmerkingen blijkt dat de betreffende docenten in meerderheid denken te beschikken over deze vaardigheden; 'ja, dat denk ik wel', 'ik voldoe wel aan de vaardigheden', 'absoluut'. Bij de toelichting blijken drie docenten daadwerkelijk actief gebruik te maken van vooral het leerlingvolgsysteem om zich in te kunnen inlezen in de verschillende leerlingen om zo in te kunnen spelen op verschillen; 'ik kijk voorzicht naar de gegevens van de leerlingen....kijk regelmatig hoe ze met wiskunde zijn binnengekomen', 'extra oefeningen....hoe zit de leerling in elkaar', 'ik weet bij vrijwel elke leerling waar de problematiek ligt.....en daar is mijn individuele lesdoel aan gekoppeld'. Twee docenten leggen uit waarom ze het leervolgsysteem niet gebruiken; 'omdat ik vind dat een leerling recht heeft op een nieuwe start' en 'daar heb ik gewoon geen tijd voor, het is teveel'. De docent die wel actief gebruik maakt van de vaardigheden en bijvoorbeeld ook werkt met verschillende lesdoelen zegt in zijn toelichting; 'want daar komt de onrust vandaan bij veel klassen en betreffende docenten....als je geen inzicht hebt bij het probleem van de leerling of waar ze geholpen moeten worden'.

Stelling 10: *Ik werk veel samen met collega's om lesstof te vernieuwen, van elkaar te leren en mezelf te ontwikkelen.*

Slechts twee docenten geven aan daadwerkelijk met collega's samen te werken, leren hier ook veel van; 'ik vind het een verrijking voor mezelf om bij een ander in de klas te mogen kijken...ik dit en waarom doe je dat?', 'samen sta je sterker, ervaringen uitwisselen, nieuwe stof ontwikkelen'. Men geeft ook aan dat er veel geleerd van wordt; 'zelf weer dingen uithalen die je in je eigen lespraktijk kunt gebruiken', 'ik werk veel met collega's samen en we proberen samen dezelfde lesdoelen te hebben'. De andere docenten erkennen dat ze te weinig overleggen, samenwerken met collega's; 'zeer beperkt is dat', 'is momenteel niet het geval, we doen niet veel aan samenwerking', 'dat is nog een puntje waar ik mij in moet ontwikkelen'. Men geeft aan hiervoor geen tijd te hebben; 'heel moeilijk om alles wat de jonge generatie aanbrengt, om daar genoeg tijd voor te vinden om er iets mee te doen', 'omdat we ook heel druk zijn met het voorbereiden van lessen'.

Stelling 11: *Ik reflecteer regelmatig bewust op mijn lessen met als doel hier van te leren en hierdoor beter in te kunnen spelen op verschillen.*

De meerderheid van de docenten geeft aan regelmatig te reflecteren om hiervan te leren en een volgende les hierop in te spelen; 'ik reflecteer regelmatig.....zodat het nog beter gaat', 'ja, ik probeer er vaak achter te komen waar de problemen....hoe kan ik daar verandering in aanbrengen', 'maar natuurlijk, wat ging er mis, wat kan beter?', 'als een les niet loopt, moet je eens goed in de spiegel kijken'. Deze docenten geven ook echt aan deze reflectie te gebruiken om beter in te kunnen spelen op verschillen; 'want als je excellente leerlingen hebt.....dan kun je je afvragen wat ik ze wel kan aanbieden, en wat met een leerling die de stof niet begrijpt, wat kun je dan anders doen om....begrijpen', 'kan ik die erbij pakken door middel van extra stof', 'ik weet wie ik moet splitsen in groepen'. Eén docent geeft aan moeite hebben met reflecteren; 'dat doe ik veel te weinig'. Hij vindt het moeilijk omdat; 'dat heeft te maken met de gebeurtenissen in de klas, ik ben aan eind van de dag alles weer kwijt.....er zullen wel basiszaken zijn die ik had kunnen oppikken of had ik rekening mee moeten houden'. Een docent die wel regelmatig reflecteert; 'ik vind als je niet kunt reflecteren als docent, dan moet je je afvragen of je geschikt bent voor dit vak'.

Samengevat

Van de vijf voorwaarden, die genoemd zijn om als docent in te kunnen spelen op verschillen, voldoen de docenten er slechts aan één; reflecteren. Men kijkt daadwerkelijk terug op de eigen lessen en gebruikt deze ervaringen om in andere lessen beter in te kunnen spelen op verschillen. Slecht één docent geeft aan niet aan reflecteren 'toe te komen'. Dat docenten zich moeten blijven ontwikkelen wordt door alle respondenten bevestigd, echter geen enkele docent is hier actief mee bezig. De voorwaarde dat er duidelijke doelen moeten worden gesteld op basis van verschillen binnen de klas wordt slecht door één docent daadwerkelijk toegepast, de andere geïnterviewde docenten geven aan dit niet te doen, met name omdat men meer bezig is met klassen-management. Slechts twee docenten werken samen met andere collega's met als doel van elkaar te leren. De andere drie docenten werken niet tot nauwelijks samen, vooral omdat men over onvoldoende tijd beschikt. Alle docenten beweren te beschikken over voldoende didactische vaardigheden, uit de toelichtingen blijkt dat drie docenten deze vaardigheden, en dan met name het leerling-volsysteem, ook echt actief gebruiken met het oog op verschillen binnen de groepen.



Hoofdstuk 6. Conclusie en Discussie

Inleiding Conclusie

Om uiteindelijk een antwoord te kunnen geven op de hoofdvraag *‘In welke mate voldoen, volgens de docenten van het Slatink, de schoolleiding en de docenten van het Slatink aan de voorwaarden om differentiatie in de lessen succesvol toe te passen?’* is er eerst per deelvraag een conclusie geformuleerd. Deze conclusies worden met elkaar vergeleken om vervolgens de hoofdvraag te beantwoorden.

Conclusie Deelvraag 1

‘In welke mate voldoet, volgens de docenten van het Slatink, de schoolleiding van het Slatink aan de voorwaarden om differentiatie in de lessen succesvol toe te passen?’

Deze deelvraag die betrekking heeft op de schoolleiding van Het Slatink was opgebouwd uit de indicator visie, de sub-dimensie team-aansturen met bijbehorende indicatoren coaching en afspraken en de sub-dimensie faciliteiten met indicatoren tijd voor scholing, een goede zorgcultuur en tijd voor overleg. Met uitzondering van de indicator zorgcultuur wordt door alle docenten negatief gereageerd op de stellingen, opvallend hierbij is dat vrijwel alle docenten dezelfde mening hierover hebben. Vier van de vijf docenten weten gewoonweg niet of Het Slatink een visie heeft in haar beleidsplan met betrekking tot differentiëren, sterker nog, men weet niet eens of het Slatink een beleidsplan heeft. Door geen enkele docent wordt ervaren dat de schoolleiding hen aanstuurt, feedback geeft, ondersteunt en afspraken bewaakt met betrekking tot het toepassen van differentiatie binnen de lessen. Weliswaar heeft men enige feedback ontvangen, maar niet van de schoolleiding zelf. Ook het faciliteren van tijd voor scholing en overleg wordt als negatief beoordeeld, uit de reacties blijkt wel dat de schoolleiding in de jaar-taak deze aspecten heeft opgenomen, maar over het algemeen vindt men dat er in de praktijk niets van terecht komt. De geïnterviewde docenten geven aan dat men meer initiatieven van de schoolleiding op het gebied van scholing verwacht en dat er meer tijd vrij gemaakt moet worden voor overleg binnen teams en secties. Alleen de zorgcultuur wordt positief beoordeeld, maar uit de reacties blijkt wel dat men deze faciliteit niet toepast om om te gaan met verschillen binnen de klas.

Conclusie Deelvraag 2

‘In welke mate voldoen, volgens de docenten van het Slatink, de docenten van het Slatink aan de voorwaarden om differentiatie in de lessen succesvol toe te passen?’

De deelvraag, betreffende de docenten, was opgebouwd uit de indicatoren zelfontwikkeling, doelen stellen, inschatten van niveau, samenwerken en reflecteren. Vier van de indicatoren worden gemiddeld genomen door alle docenten bevestigd. Op het eerste gezicht lijkt het alsof men dus aan bijna alle voorwaarden voldoet om te kunnen differentiëren. Docenten onderschrijven het belang van zelfontwikkeling in de vorm van bijscholing of ontwikkeling van nieuw lesmateriaal, maar in de praktijk blijkt dat bijna alle docenten hier niet mee bezig zijn, ze voldoen dus niet aan deze voorwaarde. De voorwaarde, het stellen van doelen gebaseerd op verschillen, wordt slechts door één docent daadwerkelijk toegepast, leerlingen worden dus door de andere docenten niet op hun eigen manier aan het werk gezet. Samenwerking met als doel de effectiviteit te vergroten, van elkaar te leren, vindt in de praktijk vooral plaats in de ‘wandelgangen’, wordt te weinig georganiseerd, er is geen duidelijke structuur in te vinden. Uit de antwoorden van de verschillende docenten kan men afleiden dat er verschil zit tussen secties waarin men werkt. Vooral de docenten die behoren tot de secties Engels en Nederlands hebben wel ervaring met de belangrijke voorwaarden samenwerken en

ontwikkeling. De andere geïnterviewde docenten uit de secties rekenen, wiskunde en economie werken veelal solistisch en hebben weinig tot geen contact met hun sectiegenoten. Bij de analyse van de reacties blijkt dat men in de praktijk aan één voorwaarde wel voldoet; reflecteren, men kijkt kritisch naar het eigen functioneren met als doel hiervan te leren en in vervolg lessen van deze ervaringen te leren en toe te passen in de praktijk, en in mindere mate het gebruik van didactische vaardigheden. Men kan dus concluderen dat de docenten van Het Slatink *niet voldoen* aan de voorwaarden om differentiatie succesvol te kunnen passen in de lessen.

Conclusie Hoofdvraag

‘In welke mate voldoen, volgens de docenten van het Slatink, de schoolleiding en de docenten van het Slatink aan de voorwaarden om differentiatie in de lessen succesvol toe te passen?’

Uit de conclusies bij de verschillende deelvragen blijkt al dat het antwoord op de hoofdvraag negatief is; zowel de docenten als de schoolleiding voldoen nauwelijks aan de voorwaarden om differentiatie in de lessen succesvol toe te kunnen passen. De schoolleiding stelt in de praktijk geen tijd beschikbaar voor bijscholing en overleg, onderneemt hier ook geen initiatieven toe, een docent gaf hierbij als uitleg; ‘Het zou prettig zijn als de schoolleiding daarin het voortouw neemt’. Alle docenten onderschrijven het belang van scholing, zelfontwikkeling en een overlegcultuur, maar in de dagelijkse praktijk komt er niets van terecht. Redenen hiervoor zijn onder andere dat leraren, die zich willen bekwamen in differentiatievaardigheden, niet zien hoe ze dat kunnen doen zonder dat het hun werkdruk verhoogt (Onderwijsinspectie, 2013). Door de meerderheid van de docenten wordt een gebrek aan ondersteuning van de schoolleiding ervaren, coaching en controle van gemaakte afspraken, op het toepassen van differentiatie in de lessen. Schoolleiders moeten het proces bewaken en coaching vaardigheden hebben om het team goed aan te kunnen sturen. Dat vraagt om de vaardigheden als luister- en gespreksvaardigheden; feedback geven; docenten durven aanpreken op gemaakte afspraken. (Derriks & Ledoux, 2002). De docenten erkennen het belang van werken met verschillende doelen en het hebben van didactische vaardigheden, maar ook voor deze voorwaarden geldt dat men ze nauwelijks of verkeerd toepast in de lessen, ‘Ik maak geen gebruik van het leerling volgsysteem, ik zou dat wel moeten weten maar dat weet ik niet omdat ik zoveel verschillende klassen heb, daar heb ik gewoon geen tijd voor, het is teveel’. Zelfreflectie door de docenten en het zorgsysteem binnen Het Slatink worden als enige voorwaarden positief beoordeelend.

Alle hierboven beschreven voorwaarden, of het gebrek eraan, kan men terugvoeren naar de belangrijkste voorwaarde die geschapen moet zijn door de schoolleiding, namelijk visie; de mate waarin de implementatie van differentiatie aansluit bij de onderwijsvisie van de school. In het beleidsplan van de school ligt vast wat haar visie is, waar de komende jaren naar gestreefd wordt en waar eventuele verbeterpunten liggen. Een goede school heeft in haar beleidsplan differentiatie opgenomen en legt uit wat haar visie hierop is (Schenkels, Haarbosch, & Kieviet, 2012). Alle docenten geven duidelijk aan niet te weten wat er in het beleidsplan staat en weten dus ook niet wat de visie van Het Slatink op differentiatie is, ‘ik kom wel elke keer die kreet differentiëren tegen, maar of het allemaal bij elkaar komt in een beleidsplan weet ik niet’, deze opmerking van een geïnterviewde docent geeft precies aan welke belangrijke voorwaarde ontbreekt.

Discussie

Het onderzoek heeft als doel om een antwoord te krijgen op de onderzoeksvraag; 'In welke mate voldoen, volgens de docenten van het Slatink, de schoolleiding en de docenten van het Slatink aan de voorwaarden om differentiatie in de lessen succesvol toe te passen?'. Nu bekend is dat het antwoord negatief is op de onderzoeksvraag, kan men zich afvragen hoe betrouwbaar de uitkomsten zijn in dit onderzoek. In een onderzoek betekent betrouwbaarheid 'de mate waarin een meting onafhankelijk is van *toeval*' (infonu.nl, 2015). Toeval in een onderzoek kan voortkomen uit verschillende bronnen; het gebruikte instrument, de keuze van de criteria (voorwaarden), de onderzochte personen de omstandigheden en de interviewer.

Omdat het onderzoek als uitgangspunt heeft informatie te verzamelen over wat de docenten *weten, denken en vinden*, wordt gebruik gemaakt, bij beide deelvragen, van een interview. Er wordt gebruik gemaakt van een open interview, op basis van de indicatoren van de dimensies worden stellingen geformuleerd waarop de docenten reageren. Door deze methode kan de onderzoeker een beter beeld krijgen, controle, bij de antwoorden op de stellingen. Het voordeel van face-to-face-gesprek is dat de informant direct reageert geeft op de stellingen, bij onduidelijkheden over vragen direct antwoord krijgt van de interviewer, ingewikkelde vragen mogelijk zijn en de kans op non-respons niet aanwezig. Maar kan men goede conclusies trekken uit slechts vijf interviews? Wanneer men een groot aantal interviews afneemt, stabiliseert het resultaat en gaat men de grote lijn zien. En pas bij een zeer groot aantal interviews zijn de resultaten generaliseerbaar naar een grotere groep. Vaak ontbreekt het echter aan tijd en middelen om een groot aantal interviews af te nemen. Omgekeerd krijgt men met een schriftelijke enquête vrij eenvoudig een betrouwbaar beeld, maar weet men niet meteen wat er inhoudelijk aan de hand is. Een combinatie van beide onderzoek vormen kan een oplossing bieden: de enquête levert de 'statistiek' (de betrouwbaarheid) en de interviews geven een verdieping om erachter te komen wat er werkelijk speelt (de validiteit) (Reflect, 2008).

Bij de evaluaties van de verschillende reacties van de geïnterviewde docenten blijkt de beperktheid van de keuze van de criteria, de voorwaarden. Deze voorwaarden zijn gekozen op basis van literatuurstudie, evalueert men echter de reacties van de respondenten dan is een belangrijke voorwaarde waaraan de schoolleiding ook dient te voldoen; grootte van de klassen; 'hoe kunnen we differentiëren met hele grote klassen, met zoveel leerlingen?'. Uit een verslag van de onderwijsinspectie; 'In kleine klassen lukt het vooral om de instructie goed af te stemmen op verschillen tussen leerlingen. Deze kleine klassen zijn vaak klassen in de beroepsgerichte leerwegen van het vmbo'. Een terugkomende voorwaarde die ontbreekt waar docenten aan dienen te voldoen is klassenmanagement; 'ik ben nu meer bezig met de basis voorwaarden om normaal les te kunnen geven, dat kost me teveel tijd'. Een goed klassenmanagement vormt de basis voor effectieve instructie en het omgaan met verschillen. Het omgaan met verschillen vereist een duidelijk klassenmanagement (Vernooy & Schie, van,, 2012).

Men kan zich afvragen of het onderzoek een goed beeld geeft, representatief is, voor alle docenten binnen Het Slatink. Er zijn slechts vijf docenten geïnterviewd van de 85 werkzame docenten binnen de school, hoe betrouwbaar zijn de gegevens? De docenten zijn geselecteerd op basis van vakgroep, ervaring en leeftijd. Een docent van 38 jaar, uit de vakgroep Engels en met 20 jaar ervaring is echter niet representatief voor de gehele vakgroep Engels, voor alle docenten uit die leeftijdscategorie of met dezelfde ervaringsjaren. Wat zegt het aantal respondenten in een kwalitatief onderzoek nu

over de deugdelijkheid ervan? In principe niets. Ook aan de hand van weinig respondenten kun je het onderwerp van onderzoek immers uitstekend 'laten spreken' (Zwieten & Willems, 2004). De verschillende reacties van de docenten komen wel overeen, op veel stellingen wordt door de geïnterviewde docenten over het algemeen hetzelfde gereageerd. Alleen in de toelichtingen zijn duidelijke verschillen te erkennen.

Zoals reeds in de inleiding werd vermeld heeft de huidige schoolleiding van Het Slatink, op het moment van onderzoek, meerdere prioriteiten met het oog op het naderende bezoek van de onderwijsinspectie. In deze veranderde cultuur is het zaak dat alle medewerkers van de school samen naar het doel toewerken, namelijk een goede beoordeling door de inspectie. Op korte termijn houdt dit in dat men eerst wil zorgen voor een goed klassenmanagement, activerende werkvormen en betere rendementen. Hier heeft de schoolleiding dan ook de afgelopen maanden de allerhoogste prioriteit aan gegeven. Of de interviews twee weken eerder of later zouden hebben plaatsgevonden heeft dus geen invloed op de resultaten, ook de setting en het tijdstip niet. Alle interviews vonden plaats om 16 uur en in hetzelfde kantoor en alle docenten hadden ruim de tijd.

Terugkijkend op de verwachtingen die ik geschetst heb in hoofdstuk 3 heeft het onderzoek deze gedeeltelijk bevestigd, maar er waren ook verrassende uitkomsten. Ik verwachtte namelijk dat zowel de schoolleiding als de docenten niet zouden voldoen aan de voorwaarden. Het grootste gebrek is een duidelijke visie op differentiëren, maar ik heb ook alle begrip voor de huidige situatie. Ik adviseer de schoolleiding dan ook om in de nabije toekomst in haar beleidsplan een duidelijke visie op te nemen met betrekking tot het inspelen op verschillen binnen de lessen en dit beleidsplan ook te communiceren naar de medewerkers, geen enkele geïnterviewde docent is namelijk op de hoogte van de inhoud van het beleidsplan. Mijn verwachtingen betreffende het aansturen, *coaching*, door de leidinggevende verwachtte ik wel positieve feedback, net zoals de controle op *gemaakte afspraken*. Geen enkele docent echter was het met deze stelling eens. Op het gebied van faciliteiten, met uitzondering van de zorgcultuur, verwachtte ik een negatieve respons, en ook deze verwachting is uitgekomen.

De schoolleiding doet er goed aan dit onderzoek over een bepaalde periode, bijvoorbeeld wanneer de visie duidelijk is gecommuniceerd, te herhalen want bij een interview is er een grotere kans dat de schoolleiding vrij nauwkeurig achterhaalt er speelt. Bij een volgend interview krijgt men waarschijnlijk weer een ander beeld.

Wat op korte termijn wel echt beter kan is het geven van tijd aan docenten, secties en teams voor overleg, samenwerking, ontwikkeling en scholing. Door het gebrek hieraan ontbreekt het docenten aan tijd om zich beter te kunnen verdiepen in differentiatie-technieken en zelfontwikkeling. De docent merkt op; 'Het is nu zo dat als jij al een opleiding of bijscholing wilt gaan volgen dan moet dat al praktisch buiten lestijd omdat lesuitval eigenlijk niet mogelijk is, daarin word je al een beetje gehinderd. Wat mij betreft zouden ze (de schoolleiding) daar veel actiever mee om moeten gaan, zeker met zoiets als differentiëren'. Ook mist men duidelijk steun in de vorm van coaching, feedback en controle. De schoolleiding zou vaker zelf lessen moeten gaan bezoeken met als doel docenten te steunen bij het inspelen op verschillen binnen de lessen. Door deze leerervaringen zijn ze in staat zich verder te ontwikkelen. Door intensieve samenwerking voelen docenten zich bovendien meer betrokken bij de school en ervaren zij minder stress (Brouwer, 2012).

Hoofdstuk 7. Reflectie

Voordat de eerste bijeenkomst plaats vond betreffende dit onderzoek wist ik al dat differentiatie het onderwerp zou waarmee ik me bezig wilde houden. Mijn eerste idee was om een onderzoek te gaan doen naar de methoden om te differentiëren binnen onze school omdat het onderwerp zeer actueel was. Het predicaat 'zwak' was ons verleend door de onderwijsinspectie en één van de onderdelen waarop wij als docenten slecht scoorden was het inspelen op verschillen binnen de klas. Bovendien wilde ik uitzoeken hoe je kan differentiëren binnen, in onze ogen, vrij grote kader-klassen bovenbouw. Door mijn begeleider, de heer Fijnvandraat, werd ik er echter op gewezen dat over het onderwerp 'hoe te differentiëren' voldoende theorie beschikbaar is, men kan het 'gewoon uit de boeken halen', er is geen onderzoek mogelijk. Na overleg is daarom besloten om het onderwerp vanuit een andere invalshoek te bestuderen, namelijk vanuit de voorwaarden die noodzakelijk zijn om te differentiëren, wat hebben de docenten zelf nodig en welke voorwaarden moeten door de schoolleiding worden geschapen. Deze andere kijk op differentiëren heeft mij veel geleerd, niet alleen wij als docenten moeten de professionele skills hebben om te kunnen inspelen op verschillen binnen de klas, maar ook de schoolleiding moet dit voor ons docenten mogelijk maken.

De voorwaarden waaraan docenten moeten voldoen is voor mij persoonlijk één grote nieuwe leerervaring geweest. Natuurlijk ben ik nu nog volop met mijn studie bezig, maar ik weet ook door onderzoek dat ik mezelf moet blijven ontwikkelen, blijven leren en bezig te zijn met zelfontwikkeling. Natuurlijk verwacht je initiatieven van school op het gebied van bijscholing, maar een echte professional kan ook eigen initiatieven nemen om zichzelf te blijven ontwikkelen. Per les gebruikte ik al een les-doel voor de hele klas, maar ik heb geleerd dat ik ook verschillende doelen binnen mijn lessen kan gebruiken voor verschillende leerlingen, aangepast op hun niveau. Ik ben zeker van plan hier mee te gaan werken en ga nog uitzoeken hoe ik dit het beste toe kan passen binnen mijn lessen. Ook op het gebied van samenwerken kunnen wij binnen de sectie economie nog veel meer activiteiten ontwikkelen betreffende werkvormen, doelen stellen en lesopbouw. Waarom zelf het wiel uitvinden, juist leren van elkaar, samenwerken om het niveau van onze les te verbeteren om onze leerlingen beter te kunnen bedienen. De overige twee voorwaarden, namelijk het hebben van didactische vaardigheden en zelfreflectie behoren al wel tot mijn vaardigheden. Schokkend vond ik zelf dat veel collega's van mij eigenlijk 'alleen' werken, weinig kennis hebben van algemene zaken zoals het hebben van didactische vaardigheden en binnen de school weinig samenwerken met andere collega's.

De schoolleiding heeft nog een slag te slaan betreffende de voorwaarden voor differentiatie, maar ik heb ook geleerd dat meerdere aspecten ook door onszelf gerealiseerd kunnen worden, zoals overleg, zelfontwikkeling en het werken met verschillende doelen. Leer-punt is dat een leidinggevende voldoende tijd moet hebben en maken om zijn team te coachen, aan te sturen en te controleren op afspraken. Men kan er wel vanuit gaan dat alle docenten differentiëren, maar uit het onderzoek blijkt duidelijk dat men daar niet automatisch van uit kan gaan. Ik zal hier in de toekomst ook zeker rekening mee houden als ik bijvoorbeeld een stagiaire ga begeleiden of eventueel een leidinggevende functie ga bekleden. Het allerbelangrijkste echter wat ik geleerd heb, en ook in mijn minor onderwijskundig leiderschap, is dat men alles wel kan willen, maar dat niets functioneert zonder een duidelijke, herkenbare visie die door alle medewerkers wordt onderschreven.

Literatuurlijst

- Inspectie van het Onderwijs. (2013, December). *Inspectie van het Onderwijs*. Opgeroepen op 2015, van www.onderwijsinspectie.nl: <http://toezichtkaart.owinsp.nl/zoekresultaat>
- Anderson, D., & Cook, T. (2014, mei 19). Committed to Differentiation and Engagement. *Journal of Social Studies Education Research*, ISSN: 1309-9108, 19.
- Arentsen, M., Collijn, S., Kranen, J., & Linde, v. d. (2013, januari). *Perspectieven op differentiëren voor de beginnend docent*. Opgeroepen op februari 12, 2015, van <http://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/263165/PGO%20Differentieren.pdf?sequence=1>
- Arts, L., Beerman, J., Callaars, S., & Paalman, M. (2012, juni 12). *Universiteit Utrecht*. Opgeroepen op maart 2, 2015, van [Centrum voor leren.nl: http://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/253303/Zorgen%20voor%20Zorg.pdf?sequence=1](http://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/253303/Zorgen%20voor%20Zorg.pdf?sequence=1)
- Baarda, B. (2014). *Dit is Onderzoek!* Groningen: Noordhoff uitgevers.
- Berben, M., & Teeseling, v. M. (2014). *Differentieren is te leren!* Amersfoort: CPS.
- Blom, P., Dammers, T., Kamphuis, J., & Keene, J. (2013). *Motiveren door te differentiëren*. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Brouwer, P. (2012, mei). *Canon beroepsonderwijs*. Opgeroepen op maart 2015, van www.canonberoepsonderwijs.nl: http://www.canonberoepsonderwijs.nl/2_1256_Samenwerking_in_docententeams.aspx
- Derriks, M., & Ledoux, G. (2002). *OMGAAN MET VERSCHILLEN*. Amsterdam: SCO-Kohnstamm Instituut van de Faculteit der Maatschappij- en.
- Donk, C. v., & Lanen, B. v. (2013). *Praktijkonderzoek in de school*. Bussum: Coutinho.
- Heemskerk, I., & Eck, E. v. (2013). *Meer differentiatie in de onderwijsaanpak*. Amsterdam: Kohnstamm Instituut.
- infonu.nl. (2015). *wetenschap.nuinfo*. Opgeroepen op juni 2015, van Betrouwbaarheid van een onderzoek: <http://wetenschap.infonu.nl/onderzoek/106529-betrouwbaarheid-van-een-onderzoek.html>
- Kappen, A. (2014). *petervanleeuwenconsultancy.nl*. Opgeroepen op februari 13, 2015, van <http://petervanleeuwenconsultancy.nl/uploads/pdf/21.pdf>
- Kerpel, A. (2015). *wij leren.nl*. Opgeroepen op februari 12, 2015, van kennisplatform voor het onderwijs: <http://wij-leren.nl/differentiatie-uitleg.php>
- leren.nl. (sd). *leren.nl*. Opgehaald van http://www.leren.nl/rubriek/persoonlijke_vaardigheden/leren_leren/reflecteren/

- Onderwijsinspectie. (2013). *onderwijsinspectie.nl*. Opgeroepen op februari 13, 2015, van <http://publicaties.onderwijsinspectie.nl/xmlpages/page/onderwijsverslag-2012-2013/hoofdpijnen/leraren/vaardigheden-van-leraren>
- Reflect. (2008). *www.2reflect.nl*. Opgeroepen op mei 2015, van Validiteit en betrouwbaarheid: <http://www.2reflect.nl/validiteit-en-betrouwbaarheid/>
- Rijst, R. v., Bakker, M., & Dujn, G. v. (2013). De Praktijkschok van (v)mbo-leraren. *Tijdschrift voor lerarenopleiders*, 10.
- Schenkels, J., Haarbosch, G., & Kieviet, K. (2012). *Beleid & Differentiatie: boter bij de vis?* Opgeroepen op maart 2, 2015, van Centre for Teaching and Learning Theses: <http://dspace.library.uu.nl/handle/1874/250652>
- Schuit, H., Vrieze, d. I., & Slegers, P. (2011). *Leerlingen motiveren: een onderzoek naar de rol van leraren*. Ruud de Moor Centrum - Open Universiteit.
- Valk, v. d. (2014). *School aan Zet*. Opgeroepen op maart 2015, van Utrecht University: <http://dspace.library.uu.nl/handle/1874/307428>
- Vernooy, K., & S. F. (2012, jun 16). *Een goed klassenmanagement*. Opgeroepen op 2015, van differentiatie3hv.slo.nl/didactiek/klasm/Klassenmanagement.pdf
- Zwieten, v. M., & Willems, D. (2004). Waardering van kwalitatief onderzoek. *H u i s a r t s & W e t e n s c h a p*, 5.

Bijlage 1: Rapport Onderwijsinspectie

RAPPORT VAN BEVINDINGEN KWALITEITSONDERZOEK

Etty Hillesum Lyceum, Het Slatink

VMBOK

Plaats : Deventer

BRIN nummer : 01VJ|C1

BRIN nummer : 01VJ|00|VMBOK

Onderzoeksnummer : 253786

Datum onderzoek : 10 oktober 2013

Datum vaststelling : 16 december 2013

Onderwijsproces

Op basis van onze lesobservaties stellen wij vast dat de basiskwaliteit van het onderwijs en leren over het algemeen onvoldoende is. De leerlingen krijgen les in een prettige leeromgeving, maar de kwaliteit van het primaire proces laat te wensen over. Ondanks het feit dat de docenten van de afdeling vmbo-kader geschoold zijn in – of daarmee bezig zijn - de ‘vijf rollen van de docent’ en in het omgaan met verschillen hebben we hier weinig van teruggezien in de lessen zelf. De lessen zijn te weinig doelgericht en effectief, de structuur van de les wordt soms aangegeven, maar het doel van de les niet.

De kwaliteit van de uitleg is (te) vaak niet duidelijk en ook wordt te weinig gecontroleerd of de uitleg wel wordt begrepen door de leerlingen. Opvallend is dat de docenten zelf hard aan het werk zijn. Het zijn overwegend klassikale lessen **waarbij bijzonder weinig differentiatie wordt toegepast**. Mede daardoor wordt de actieve betrokkenheid van leerlingen niet gestimuleerd en nemen zij een passieve, consumerende houding aan. Waar de docenten ook onvoldoende aandacht voor hebben, is het geven van effectieve feedback op het leerproces van de leerlingen.

De interactie tussen docent en leerling over waarom antwoorden goed of fout zijn is in onvoldoende mate waargenomen. Ook het uitdelen van complimenten over het werk, de werkhouding of inzet van de leerlingen kan naar ons idee vaker plaatsvinden, evenals het terugblikken op de les door te bespreken of het lesdoel is bereikt. Om deze redenen zijn vrijwel alle indicatoren van het primaire proces als onvoldoende beoordeeld. Het efficiënt gebruik maken van de onderwijstijd is wel als voldoende beoordeeld, maar ook hier hebben we voorbeelden gezien die erop duiden dat het belangrijk is dat docenten met elkaar de gemaakte afspraken over bepaalde schoolregels.

Bijlage 2: Literatuuronderzoek

Voorwaarden Differentiëren

Kenmerk	Dimensies	Sub-dimensies	Indicatoren
Voorwaarden Differentiatie Definitie kenmerk: Voorwaarde: <i>Omstandigheid die noodzakelijk is of gemaakt wordt wil iets anders plaats hebben.</i> Differentiatie: <i>De wijze waarop een leerkracht met de verschillen tussen leerlingen omgaat.</i>	Schoolleiding		Visie
		Team aansturen	Coaching
			Afspraken
	Docenten	Faciliteiten	Tijd voor scholing
			Goede zorgstructuur
			Tijd voor overleg
			Zelfontwikkeling
			Doelen stellen
			Inschatten niveau
			Samenwerken
			Reflectie

Bijlage 3: Eigenschappen Geïnterviewde Docenten

Vakdocent	A. Engels	B. Wiskunde	C. Rekenen	D. Economie	E. Nederlands
Leeftijd					
30-35				X	
36-40	X				
41-50					X
51-60		X	X		
Aantal jaren bevoegdheid	16	5	30	1	1
Aantal ervaringsjaren	16	8	20	2	6
Aantal jaren Slatink	16	8	15	2	1

Bijlage 4: Meetinstrument Interviewvragen

A. Algemene gegevens respondent

Geslacht	
Leeftijd	
Vakgebied (-en)	
Ervaringsjaren voor de klas	
Aantal klassen waaraan les gegeven wordt	
Bevoegdheid behaald in welk jaartal	

Het onderzoeksonderwerp is 'de invloed van voorwaarden' op differentiatie. Als deze kenmerken worden vertaald betekent dit; De omstandigheid die noodzakelijk is om die vorm van onderwijs, waarbij leerlingen niet allemaal op hetzelfde ogenblik, in hetzelfde tempo, op dezelfde wijze hetzelfde werk doen

B. In welke mate voldoet de schoolleiding van het Slatink aan de voorwaarden om differentiatie in de lessen succesvol toe te passen?

Belangrijke voorwaarde is dat in het beleidsplan van een school differentiatie opgenomen is en de schoolleiding daarin uitlegt uit wat haar visie hierop is

1. Binnen het beleidsplan heeft Het Slatink een duidelijke visie over differentiëren binnen de lessen

--

Differentiatie toepassen binnen de school is een proces waarbij schoolleiders coaching vaardigheden nodig hebben om het proces te bewaken en het team goed aan te kunnen sturen. Dat vraagt om de vaardigheden als luister- en gespreksvaardigheden en docenten durven aanpreken op gemaakte afspraken.

2. Ik ontvang regelmatig feedback over, en hulp bij, het toepassen van differentiatie binnen mijn lessen

--

3. De schoolleiding spreekt docenten aan indien blijkt dat men zich niet aan de afspraken houdt met betrekking tot het toepassen van differentiatie in de lessen

--

Belangrijke voorwaarde om te kunnen differentiëren is of docenten voldoende zijn geprofessionaliseerd door opleiding en er tijd beschikbaar wordt gesteld voor bijscholing

4. Het Slatink stelt voldoende tijd beschikbaar aan docenten voor professionalisering door middel van opleiding en bijscholing.

De schoolleiding moet positief staan ten aanzien van differentiatie en randvoorwaarden faciliteren. Randvoorwaarde is een goede zorgstructuur; een intern zorgteam en een zorg- en adviesteam, de samenstelling en functies van de teams, werkprocessen, bestuurlijke waarborging en kwaliteitskenmerken

5. Het Slatink beschikt over een goede zorgcultuur waardoor ik als docent beter kan inspelen op verschillen in de klassen

Door tijd voor overleg,, het bespreken van problemen en de aanpak ervan, het uitwisselen van kennis en expertise, wordt differentiëren gestimuleerd

6. Door de schoolleiding van Het Slatink wordt voldoende tijd beschikbaar gesteld voor overleg tussen docenten onderling en binnen secties en teams

C. Mate waarin docenten van het Slatink denken te voldoen aan de voorwaarden om differentiatie in de lessen succesvol toe te passen.

Uit onderzoek blijkt dat docenten zichzelf moeten blijven ontwikkelen, op zoek gaan naar geschikt lesmateriaal, zelf stof ontwikkelen en bijspijkercursussen volgen

7. Het is voor mij als docent belangrijk dat ik mezelf blijf ontwikkelen om beter in te kunnen spelen op verschillen.

Leerlingen kunnen door het stellen van duidelijke doelen door de docent veel beter op hun eigen manier aan de slag gaan dan wanneer er onduidelijkheden zijn

8. Binnen mijn lessen stel ik duidelijke doelen die gebaseerd zijn op verschillen binnen de klas.

Belangrijk is dat een docent in staat is het niveau van de leerlingen te kunnen inschatten en hierop kan inspelen, men werkt met didactische vaardigheden zoals het leerlingen-volgsysteem, het goed observeren en signaleren wanneer extra hulp nodig is en werkt met hulpprogramma's

9. Ik beschik over voldoende didactische vaardigheden om te kunnen inspelen op de verschillende niveaus van de leerlingen.

Door samenwerking is de effectiviteit groot, hebben vernieuwingen kans van slagen en krijgen docenten de gelegenheid van elkaar te leren. Door deze leerervaringen zijn ze in staat zich verder te ontwikkelen.

10. Ik werk veel samen met collega's om lesstof te vernieuwen, van elkaar te leren en mezelf te ontwikkelen.

Leraren functioneren beter indien zij kritisch naar zichzelf kijken, reflecteren op hun eigen lessen. Reflecteren is terugdenken en overzien, nadenken over jezelf, je gedrag of een activiteit

11. Ik reflecteer regelmatig bewust op mijn lessen met als doel hier van te leren en hierdoor beter in te kunnen spelen op verschillen.

Bijlage 5: Schema Verwerking Interviewvragen

Deelvraag 1

In welke mate voldoet, volgens de docenten van het Slatink, de schoolleiding van het Slatink aan de voorwaarden om differentiatie in de lessen succesvol toe te passen?

1. Binnen het beleidsplan heeft Het Slatink een duidelijke visie over differentiëren binnen de lessen

A. Het is een visie in opbouw omdat natuurlijk, tenminste dat is mijn mening, we zitten met een hele nieuwe directie en die hebben een heel nieuw plan moeten schrijven, in pak hem beet, drie maanden en daarin is zeker nog ruimte voor verbetering. Er wordt binnen het plan wel gesproken over differentiëren binnen de lessen, alleen er wordt niet verteld hoe zij dat precies voor ogen hebben. Ik vraag me ook af of dat moet, het is erg vakgroep afhankelijk. Ik denk ook wel dat dat binnen de vakgroep overleggen sterk naar voren gaat komen. Dat komt in het sectieplan te staan.

B. Ik heb geen idee, ik ken het hele beleidsplan niet. Ik kom in teamvergaderingen, sectievergaderingen, cursus als de vijf rollen, wel elke keer die kreet differentiëren tegen, maar of het allemaal bij elkaar komt in een beleidsplan weet ik niet.

C. Bij mij niet bekend.

D. Ja, volgens mij zegt Het Slatink wel dat we het moeten doen als docent zijde, maar hoe kunnen we dat doen met hele grote klassen en heel veel leerlingen op de verkeerde plek zitten. Ik weet niet of Het Slatink binnen haar beleidsplan een duidelijke visie heeft. Ik hoorde wel laatst van Britt (teamleider) dat we hier en daar op moesten letten. Maar heb haar toen ook gezegd, hoe moet ik dat doen met zoveel leerlingen? Maar dat is meer een actie dan beleid. Maar staat dat dan ook ergens? Ik ben nog helemaal nieuw en helemaal gefocust op mijn lessen.

E. Geen idee, ik weet wel dat het in het taalbeleidsplan is beschreven. Wij gaan aan alle docenten hetzelfde woordenschat aanbieden, maar ook differentiëren wordt uitgelegd.

2. Ik ontvang regelmatig feedback over, en hulp bij, het toepassen van differentiatie binnen mijn lessen

A. Nee, de enige keer dat je feedback krijgt is op het moment dat en directielid bij jou de les komt bezoeken, maar dat was voor de inspectie. Daar buiten krijg je geen feedback op, maar dat gaat denk ik wel komen. Maar dat heeft niet zoveel met differentiëren te maken, maar met resultaten. Dat gaat wel komen als je vanaf volgend schooljaar de sectieplannen hebt uitgewerkt en daar ook echt naar resultaten gekeken gaat worden. Dan gaan ze met jou in gesprek over de resultaten en moet je uitleggen waarom de resultaten zo zijn en wat jij vervolgens nog kan doen om je resultaten te verbeteren of om ze te consolideren.

B. Nee, ik ben niet echt aan het differentiëren. Ik weet wel dat ik aan alle kanten gesteund wordt door de leiding, maar omdat nou specifiek op differentiatie toe te passen, dat gaat me te ver. Ik ben dus wel tevreden over de begeleiding en de feedback, maar kan nou niet zeggen dat dat over differentiatie gaat.

C. Nee, daar krijg ik geen hulp bij. Soms een beetje overleg tussen collega's en wordt weer een beetje de lesgeef manier op elkaar afgestemd, maar voor de rest geen andere dingen. Heb wel feedback gehad bij klassenbezoekers, het ligt waarschijnlijk in de relationele sfeer. Maar ik vind wel dat het programma gewoon moet gedraaid worden.

D. Nee, wanneer moet ik dat krijgen? Heb één keer gehad van mijn teamleidster, maar hoe moet ik dat uitvoeren in een computerlokaal met dertig leerlingen? Ik heb wel bezoek gehad van een directeur maar daar stond niets bij over differentiëren. Maar dat doe ik al elke dag hoor, onbewust door te vragen snapt iedereen het en kan je verder? In principe doe ik dat wel volgens Evert (directeur) Ik doe het wel elke dag.

E. Nee, wel van collega's maar niet van de schoolleiding.

3. De schoolleiding spreekt docenten aan indien blijkt dat men zich niet aan de afspraken houdt met betrekking tot het toepassen van differentiatie in de lessen

A. Volgens mij is dit een stelling die op dit moment op onze school niet van toepassing is. We worden wel door andere directieleden gecontroleerd in verband met onderwijsinspectie, maar niet door onze eigen leiding.

B. Ik weet wel dat ik aan alle kant gesteund wordt door de leiding, maar omdat nou specifiek op differentiatie toe te passen, dat gaat me te ver. Ik ben dus wel tevreden over de begeleiding en de feedback, maar kan nou niet zeggen dat dat over differentiatie gaat.

C. Weet ik eigenlijk niet. Zijn nu wel bezig met de vijf rollen van Marti Slooter, al die fasen, die rollen. Maar andere gedeelte specifiek over differentiatie...ik kan heel goed begrijpen dat het een hot item wordt omdat er dan meer aan de leerlingen gedacht worden, wat zij echt nodig hebben.

D. Mij? Weet ik niet of men docenten aanspreekt. Er is mij alleen gezegd vlak voor de inspectie bezoek. Maar ik heb in mijn opleiding wel geleerd dat je moet differentiëren, maar als je al hele volle klassen hebt of bijvoorbeeld in een computer lokaal, hoe moet ik dat doen dan? Ik ben al blij als ik orde heb en mij rol uitvoer. En dat ik mijn doel bereik in de les, dat vind ik heel belangrijk.

E. Geen idee....

4. *Het Slatink stelt voldoende tijd beschikbaar aan docenten voor professionalisering door middel van opleiding en bijscholing*

A. Nee, vind ik niet. Het is nu zo dat als jij al een opleiding of bijscholing wilt gaan volgen dan moet dat al praktisch buiten lestijd omdat lesuitval eigenlijk niet mogelijk is, daarin word je al een beetje gehinderd. Wat mij betreft zouden ze daar veel actiever mee om moeten gaan, zeker met zoiets als differentiëren, we hebben dan wel in verleden een hele dag gehad over differentiëren, workshops. Maar mij in ziens veel te weinig om daar echt iets mee te kunnen doen.

B. Volgens mij klopt dat wel. Ik heb nog net nog een mailtje gekregen van hoofdkantoor over je persoonlijke budget. Ik denk wel dat de school daarin voorziet. Maar ja, eerlijk gezegd zitten wij op dit moment als school in een jaar zitten waarin het ook heel erg moeilijk is om alles wat wenselijk is vanuit onszelf, vanuit de schoolleiding en vanuit de onderwijsinspectie en de ouder om daar allemaal aan te voldoen. Ik denk dat je als je me deze vraag over twee jaar stelt, ik een veel gefundeerde antwoord zou kunnen geven. Dat vind ik het moeilijke van dit onderwerp op dit moment.

C. Ze stellen wel genoeg tijd beschikbaar, want dat staat in het taakbeleid, het staat in je taak. Maar het wel regelmatig zo dat je verder zelf iets moet regelen en uitzoeken. Dan is het nog wel eens zo dat je dan niet de juiste cursus weet te vinden of bijscholing. Het zou prettig zijn als de schoolleiding daarin het voortouw neemt.

D. Vorig jaar hebben we toch een cursus gehad? Voldoende tijd voor opleiding, nee, vind ik niet. Voldoende tijd vind ik één keer in de zoveel tijd ingepland worden voor een cursus of opleiding. Bijvoorbeeld één keer per kwartaal.

E. Ik denk dat dat wel zo is, maar ik weet het niet zeker. Ik kan me zo voorstellen dat als ik mezelf wil verbreden en mezelf op een hoger niveau wil zetten ik daar wel de ruimte voor krijg. Ik denk het wel, maar kan niet dat aanwijzen dat dat zo is, maar als ik eerste graads zou willen worden denk ik dat ik daar wel de ruimte voor krijg. Maar kan op een andere manier, bijvoorbeeld bijscholen in de gedragsproblematiek of een master in Nederlands.

5. *Het Slatink beschikt over een goede zorgcultuur waardoor ik als docent beter kan inspelen op verschillen in de klassen*

A. Ja, ik denk dat wij één van de beste zorgafdelingen in de hele regio hebben, daar staan we ook om bekend. Dus wat betreft denk ik dat we het heel goed doen, maar ik vraag me af of zorg iets heeft te maken met differentiëren in de les. Want dan kijk je alleen maar naar resultaten en gedrag.

B. Ik vind wel dat wij een goede zorgcultuur hebben, maar ik zie dat niet zo dat ik deze kan gebruiken voor de verschillen in de klas. Als ik naar onze zorgcultuur kijk dan denk ik dat wij iedereen wel in beeld hebben, misschien geen grip, maar wel een beeld. Maar tijdens mijn les hebben we daar niet zoveel aan, tenzij die ene leerling helemaal ongemakkelijk of onrustig en ik hem vertel naar beneden (EP) te gaan.

C. Wel zodanig dat het duidelijk vastgelegd in het systeem, het zorgvierkant. Ook hoe de begeleiding is van thuissituaties en andere voorkomende gevallen, excessen binnen lessen. Handelingsplannen worden geschreven en andere regels en plannen en afspraken. Ik vind het niet goed dat het zorg

overleg dat wij andere jaren wel hadden, tussen mentor, teamleider en leerlingbegeleider, dat dat er nu niet meer is. Nu gebeurt er iets raars, iemand wordt eruit gestuurd, de docent handelt het af, berichtje naar de mentor en daar blijft het bij.

D. Ik vind dat dat alles wel goed functioneert. Maar wat bedoel je met inspelen op verschillen en zorg? Kan ik daardoor inspelen op verschillen? Niet echt, ik ken het eigenlijk niet. Is mijn onbekend. Ik heb wel enkele leerlingen die naar expertisepunt gaan of toetsen maken of concentratieproblemen bij de leerlingbegeleider. Wanneer een leerling weer onrustig is, ga dan maar naar expertise.

E. Ik denk dat er een goede zorgcultuur is, dat weet ik wel zeker. Ik denk alleen dat er ook wel wat bij docenten ligt, bij collega's en daar heb ik wel twijfels over of die pedagogisch onderlegt zijn. Zit dus in de samenstelling van de teams. Ik ben hier kort, maar vraag me af of alle collega's wel de adviezen opvolgen. Maar de zorg ondersteuning is perfect geregeld. Ja kan je vraag echt serieus kwijt, dat neemt een hoop ellende bij de mentor, docent weg.

6. Door de schoolleiding van Het Slatink wordt voldoende tijd beschikbaar gesteld voor overleg tussen docenten onderling en binnen secties en teams

A. Ja, dat denk ik wel. Misschien overleggen we wel te veel of op een verkeerde manier, maar ik denk wel dat er voldoende momenten zijn om te kunnen overleggen. Alleen gaat het lang niet altijd over differentiëren natuurlijk, dat is aan de ene kant wel jammer. Maar differentiëren wordt wel gestimuleerd, ze hebben daar wel een goede slag in geslagen want twee jaar geleden hadden we hier nog heel weinig mee, dat wat dat betreft zijn ze wel op de goede weg.

B. Nee, ben ik het niet mee eens. Als ik terug kijk naar het afgelopen jaar werden sectie of team vergaderingen vaak overruled door andere zaken die belangrijk waren. Ik heb bijvoorbeeld op mijn wensenlijst al twee jaar een onderwerp staan die ik graag besproken zou willen hebben in de sectie, maar de leiding voert iedere keer punten aan die wij binnen de sectie moeten bespreken waardoor andere onderwerpen niet aan bod komen. En dit jaar vind ik, ook door de nieuwe structuur, wij überhaupt nog heel weinig hebben kunnen overleggen als team.

C. Zit in die vergadertijd van de dinsdagmiddag, ik weet niet of er verder iets in het taakbeleid is opgenomen. Meestal is het nu gewoon eigen initiatief en dan puzzelen wanneer het uitkomt, wanneer je weer met een collega kan overleggen. En heb je helemaal volle taak en dan ook nog in de drukke tijd van het jaar, dan zijn de meeste mensen gewoon blij als ze richting huis kunnen en ga ik niet stelselmatig reguleer inpassen, daar komt niets van terecht.

D. Volgens mij, ...Weet niet, wat hebben we laatste tijd gehad, kan wel iets meer denk ik. Ja, kan wel zeker meer. Zo dat we vaker bij elkaar komen bedoel je? Ja, dat mag zeker vaker, ja. Meer alstublieft. Wel overleg in de wandelgangen. Maar er zijn veel te weinig team en sectie overleggen.

E. Ik weet niet of de schoolleiding hier iets aan kan doen, ik vind in het onderwijs is het zo druk, dat je er geen tijd voor hebt. Er zou wel meer tijd voor vrij gemaakt moeten worden, absoluut. Ook wat je zegt in je inleiding over het beschikbaar stellen van tijd voor overleg, hoe gaan wij nou met bepaalde klassen om, leerlingen. We hebben dat twee of drie keer in het jaar leerling bespreking, snel, snel en dan? Dat vind ik geen goede constructie, vind ik wel een punt van aandacht. En wat betreft

differentiëren, daar is gewoon te weinig tijd voor, lange dagen, en dan ook nog overleg...kan niet. We doen wel veel informeel.

Deelvraag 2

In welke mate voldoen, volgens de docenten van het Slatink, de docenten van het Slatink aan de voorwaarden om differentiatie in de lessen succesvol toe te passen?

7. *Het is voor mij als docent belangrijk dat ik mezelf blijf ontwikkelen om beter in te kunnen spelen op verschillen.*

A: Dat klopt helemaal, ben het helemaal met de stelling eens. In mijn ervaring spreekt toch wel dat ik in de eerste zes, zeven jaar nadat ik de opleiding heb afgerond eigenlijk gewoon zes, zeven jaar heb stil gestaan omdat er vanuit de school en vanuit mezelf helemaal niets is gedaan aan bijspijker cursussen. Maar langzamer zeker ben ik dat wel gaan doen, maar meer vanuit mijn eigen initiatief dan vanuit de school. Ze vragen je er wel naar maar ze doen er helemaal niets mee. De laatste jaren ben ik daar wel echt heel actief in geworden door o.a. cursus LC en mijn plan voor volgend jaar is om in ieder geval een cursus differentiatie te gaan volgen want ik vind dat ik daar zelf nog wel in te kort schiet (1).

B. Daar ben ik het wel mee eens, ja want ik heb differentiatie nog nooit toegepast en om dat nou uit mijn blote hoofd te doen dat wordt hem niet. Ik moet dus leren hoe. Ik ben er niet mee bezig.

C. Ben het helemaal mee eens, een methode uit een boek of een stencilpakket is niet zaligmakend, daar kunnen ook nog filmpjes bij gezocht worden of eventuele andere werkvormen, zoals groepjes. Ook andere werkstukken kunnen tussendoor gemaakt worden, maar het zou ook wel interessant kunnen zijn om alles te combineren in een cijfer. En zo de methode te verrijken. Ik wil heel graag een eerste graad cursus gaan doen om ook aan de boevenbouw les te kunnen geven Havo. Op dit moment doe ik niets om mezelf ontwikkelen.

D. Ja, tuurlijk, je moet jezelf ontwikkelen. Ook de leerlingen blijven zich ontwikkelen, ze worden steeds slimmer. Als leerlingen heel veel weten en je hebt geen stof meer, dan sta je daar voor de klas. Vooral stof ontwikkelen. Ik houdt me bezig met de jongeren, wat is puberteit, wat is modern. Wat is uit, wat vinden de jongeren belangrijk .

E. Eens, en waarom? Ik denk je je moet aansluiten bij wat er leeft bij de doelgroep. En op het moment dat je weet wat er leeft bij de doelgroep kun je ze prikkelen, stimuleren en datgene eruit halen wat er in zit. Ik zou mij meer moeten verdiepen in verschillen binnen de klas.

8. *Binnen mijn lessen stel ik duidelijke doelen die gebaseerd zijn op verschillen binnen de klas.*

A: Nee, dat doe ik niet. Er wordt een doel gesteld waarvan ik hoop en verwacht dat iedereen die aan het eind van de les heeft gehaald. Alleen de manier waarop dat doel behaald wordt die verschilt nog wel eens. En dat is dan mijn stukje differentiatie. Want de één doet dat linksom en de ander doet dat rechtsom.

B. Nee, doe ik niet. Het heeft er alles mee te maken dat ik examenklassen heb en op basis van de methode voorbereidt op het examen. Alleen dat doel ligt twee jaar verder voor de meesten en dat kan ik in de les niet op een zodanige manier overdragen om ze duidelijk te maken dat ze het over twee jaar nodig hebben. Ik houd me heel strikt aan de methode, en daar zit geen differentiëren inbegrepen. Ik houdt dus geen rekening met leerlingen die beter zijn. Ik weet wel dat leerlingen gelijk opgaan. Mijn ervaring leert dat als ik een serie opgaven opgeeft voor het einde van de les of de volgende les dan zij er hooguit misschien een paar die aan het einde van de les klaar zijn maar als ik die extra opgaven geef dan zorgen ze er de volgende keer voor dat ze aan het eind van de les nog niet klaar zijn.

C. Ik werk er wel mee, maar ook eigenlijk niet. Vooral dit jaar ben ik bezig omdat leerlingen spullen niet voor elkaar hebben, dat is een eerste vereiste, schrift, aantekeningen. Ten opzichte dat ik ook wel eens spelletjes doen of dat leerlingen die als eerste klaar zijn, die mogen dan antwoorden op het bord schrijven of ze krijgen een beloning. Waarbij ik dan ook door de klas loop om vragen te beantwoorden over de te maken stof, ze helpen. Maar het is niet zo dat ik nu al in groepjes werk en verschillende vragen aan ze voorleg of verschillende theorie laat behandelen. Ik ben nu meer bezig met de basis voorwaarden om normaal goed te kunnen les geven, dat kost me teveel tijd.

D. Ik ben duidelijk met mijn doelen, ik vraag heel vaak is het duidelijk, kan ik verder? Ik ben wel duidelijk en ga pas verder als iedereen ja zegt. Ik heb geen aparte doelen voor verschillende leerlingen want iedereen is wel op één niveau in mijn klas.

E. Niet altijd, ik heb per les één lesdoel, daarnaast differentieer ik op het individu. Ik doe altijd een klassikaal lesdoel en nadat dat lesdoel te hebben besproken en uitgelegd ga ik individueel aan de slag met leerlingen altijd. Dus als ik een lesdoel heb woordenschat, dat doe ik dat 20-25 minuten, dan gaan ze zelfstandig aan de slag, vervolgens ga ik naar het individu toe om met ze te differentiëren bijvoorbeeld spelling. Leerlingen die goed zijn, zijn dus met iets anders bezig.

9. Ik beschik over voldoende didactische vaardigheden om te kunnen inspelen op de verschillende niveaus van de leerlingen.

A: Ja, dat denk ik wel. Ik kan leerlingen ook wel die stof aanbieden die zij op hun niveau nodig hebben. Dus op zich lukt me dat wel. Maar over het stellen van doelen zoals je dat zegt heb ik eigenlijk nog nooit zo goed na gedacht. Ik lees me niet van te voren in het leerleerlingenvolgsysteem, niet direct aan het begin van het schooljaar. Omdat ik vind dat een leerling recht heeft op een nieuwe start, en als ik van te voren al gaan inlezen in Som dat een leerling een afwijking heeft houd ik daar toch bewust of onbewust rekening mee en ga ik anders doen als ik dat ik het niet zou weten.

B. Ja, het heeft vrij lang geduurd voordat ik het onderwijs in ben gegaan. En dat heeft er veel mee te maken dat ik wat te vertellen wou hebben aan de leerlingen, niet dat er maar één aanpak mogelijk is, en meerdere voorbeelden. In de jaren hiervoor heb ik voldoende geleerd om nu te kunnen zeggen dat ik alles nog een keer opnieuw op een heel andere manier kan uitleggen, voordoen en begeleiden. Dus ik voldoe wel aan die vaardigheden. Ik kijk heel voorzichtig naar de gegevens van de leerlingen in Som omdat ik bij een heleboel leerlingen in dat overzicht een stempeltje tegen kom waarbij ik dan denk beperkt hem of haar dat niet in mijn les of als ik erover begin zorgt het ervoor dat het stempeltje bevestigd wordt. Ik kijk wel regelmatig hoe ze met wiskunde zijn binnen gekomen.

C. Het is wel zo, dat ik ook wel dat ik extra leerlingen die vooruit loop extra oefeningen geef en ze stimuleer om door te gaan. Ik maak geen gebruik van het leerling volgsysteem, ik zou dat wel moeten weten maar dat weet ik niet omdat ik zoveel verschillende klassen heb, daar heb ik gewoon geen tijd voor, het is teveel.

D. Ja, alleen wat kan ik er aan doen als een leerling verkeerd in de klas zit que niveau. Daar kan ik bijna niks mee, de helft van bijvoorbeeld 3G zit verkeerd. Alleen bij het maken van toets gebruik ik extra hulpmiddelen, bijvoorbeeld sprint. Daar houd ik rekening mee. Ik lees in leerlingvolgsysteem altijd de vertrouwenslijst van de leerlingen, hoe zit de leerling in elkaar, van te voren lees ik me goed in om te weten met wie ik te maken heb.

E. Absoluut, want daar komt de onrust vandaan bij veel klassen en betreffende docenten. Want docenten die veel moeite hebben om te reflecteren hebben veel onrust in de klas. Want als je geen inzicht hebt bij het probleem van de leerling of waar ze geholpen moeten worden, dan krijg je onrust in de klas. Ik weet bij vrij wel elke leerling waar de problematiek zit, dat is of leesvaardigheid, of grammatica of spelling en daar is mijn individuele lesdoel aan gekoppeld. Dus het is wel veel werk, maar het is en investering van 2-3 maanden en dan heb je je en dan doen ze alles voor je en doen ze eigenlijk alles voor je.

10. Ik werk veel samen met collega's om lesstof te vernieuwen, van elkaar te leren en mezelf te ontwikkelen.

A. Dat klopt, ik vind het een verrijking voor mezelf om bij en ander in de klas te mogen kijken. Het is wel iets van de laatste jaren binnen onze school speelt. Ik vind het niet alleen nuttig voor de persoon die les geeft, en jouw ervaring van zijn les deelgenoot maken, ik zag dit en dat en waarom doe je dat? Maar je kunt er zelf weer dingen uithalen die jezelf in je eigen les praktijk kunt gebruiken, dus ik vind dat heel waardevol. Maar we kijken eigenlijk nooit bij elkaar in de sectie, dat hebben we nog nooit gedaan. Dat is wel gek, we hadden vanochtend overleg met SMT en daar werd het ook aangekaart, dat we wel bij anderen kijken maar eigenlijk nooit binnen de sectie bij elkaar, dat is misschien nog wel waardevoller voor jezelf als dat je bij een ander op bezoek gaat.

B. Zeer beperkt is dat, ik kijk heel even binnen de sectie. Onze sectie bestaat eigenlijk uit twee geledingen. De eerste is de oude hap, met twintig, dertig jaar ervaring in het onderwijs, ik ben een zij instromer met tien jaar ervaring, en we hebben een jonge generatie. Maar die jonge generatie die wisselt elk jaar, dus ik vind het heel moeilijk om alles wat die jonge generatie aanbrengt om daar genoeg tijd voor te vinden om daar wat mee te kunnen doen. Ik kom niet veel verder dan het uitwisselen van allerlei basiszaken, toetsen , cijferen, planning van toetsweken enzovoort.

C. Is momenteel niet het geval, iedereen werkt gewoon voor zichzelf. In zijn eigen afdelingen en draait zijn eigen programma, houdt zich aan het curriculum. Omdat we ook heel erg druk zijn met het voorbereiden van de lessen en ik denk ook wel dat het meer een taak is voor LC docenten, die hebben daarvoor gestudeerd. We doen niet veel aan samenwerking, heel af en toe.

D. Ja, absoluut samen sta je sterker, ervaringen uitwisselen, nieuwe stof ontwikkelen eventueel als het kan. Het is niet zo dat ik mijn eigen ding doe en klaar. Ik overleg ook heel vaak met mijn collega's.

E. Dat is nog een puntje waar ik mij in moet ontwikkelen, ik werk wel veel met collega's en we proberen samen dezelfde lesdoelen te hebben dezelfde lessen te draaien. Alleen het samenwerking gedeelte is bij mij een punt wat ik op moet pakken en doe ik pas sinds 3-4 weken in discussievorm en dan zie je pas echt de goede kader-docenten boven komen drijven. Wij hebben in de sectie Nederlands bijna dagelijks contact, veel overleg. We delen veel ervaringen en gebruiken lesstof van elkaar.

11. Ik reflecteer regelmatig bewust op mijn lessen met als doel hier van te leren en hierdoor beter in te kunnen spelen op verschillen.

A. Jazeker, ik reflecteer altijd wel heel kort, niet op papier, maar in mij hoofd. Hoe was de les en als ik dan een parallelle klas heb wat kan ik dan veranderen om het een volgende les beter te doen, zodat het nog beter gaat als dat het nu al ging en dat doe je ook met de verschillen natuurlijk want als jij excellente leerlingen hebt die niet helemaal aan hun trekken komen dan kun je je afvragen wat ik ze wel kan bieden om en wat met leerlinge die stof niet begrijpen en na tweede keer nog niet begrijpen wat kun je dan anders doen om ze toch zo ver te krijgen dat ze de stof wel gaan begrijpen.

B. Dat doe ik heel weinig. En dat heeft te maken met het feit dat ik dat heel moeilijk vind en heeft ook beetje te maken met gebeurtenissen in de klas, en aan het eind van de les ben ik dat gedeeltelijk kwijt en aan het eind van de dag ben ik dat helemaal kwijt, niet alles maar veel wel. En dus is dat moeilijk om daar op teug te krijgen en zo bij een volgende gelegenheid om in te spelen. En een tweede punt is dat iedere nieuwe les weer een nieuwe dynamiek heeft, andere groep, andere wisselwerking, soms omdat een ander leeftijd tegenover je heb. En natuurlijk zullen er wel basis zaken zijn die ik uit les één had kunnen oppikken of had ik rekening mee moeten houden. Maar dat gaat niet bewust door te reflecteren.

C. Ja, ik probeer er vaak achter te komen waar de problemen liggen van de onvoldoendes en danvervolgens hoe krijg ik de leerlingen allemaal bij de les, het lesgevenhoe kan ik daar verandering in aanbrengen. Hoe kan ik voorkomen dat een leerling een onvoldoende scoort, kan ik die er dan weer bij pakken door middel van extra stof. Ik ben bijvoorbeeld van plan om bijlessen te gaan geven.

D. Ik reflecteer sowieso altijd, hoe ging het? Waar ging er mis, ook met de leerlingen. Als ik merk dat de leerlingen helemaal niets doen en ook niets vragen dat reageer ik daar niet op. Maar wel op de leerlingen die ervoor gaan. Dan ga ik wel overleggen en dan zie ik ook inderdaad welke leerlinge er wel presteert en wie niet bijvoorbeeld. Maar natuurlijk, hoe ging het, wat ging er mis, wat kan beter? Hoe kan ik volgende keer oppakken? Ik doe niets met klas-indelingen, wel in mezelf maar dat laat ik niet zien aan de klas. Dat kan ik zo wel aangeven, ik weet wie er moet splitsen in groepen. Ik ben me er wel bewust van ja.

E. Absoluut, ik vind als je niet kunt reflecteren als docent, dan moet je je afvragen of je geschikt bent voor dit vak, dat vind ik echt. Dat hoeft echt niet zo diepgaand te zijn, maar als een les niet loopt moet je eens goed in de spiegel kijken. Dat je achteraf denkt hoe kan het nou dat de les niet liep?