

SINT MARIA GEEL – SECUNDAIR ONDERWIJS

Formatieve evaluatie en driehoeksgesprekken in praktijkvakken hebben een positieve impact op de motivatie van leerlingen

SCHOOLCONTEXT

- Secundair onderwijs 2^e en 3^e graad arbeidsfinaliteit, dubbele finaliteit en domeingebonden doorstroom
- Beleidsteam: directeur, adjunct directeur
- Aantal leerkrachten: 90
- Aantal leerlingen: 550
- 250 leerlingen met minstens één OKI-kenmerk

INHOUD

Samenvatting.....	1
Wat is de aanleiding?	2
Weinig motivatie en betrokkenheid van leerlingen.....	3
Nood aan holistische evaluatie en feedback in praktijkgerichte vakken.....	3
Waar wil de school op inzetten?.....	3
Formatieve evaluatie met aandacht voor cognitieve vaardigheden, attitudes en gedrag.....	3
Driehoeksgesprekken tussen leerling, leerkracht en ouders.....	4
Formatieve evaluatie en driehoeksgesprekken gaan hand in hand.....	4
Een bottom-up proces van een sterk team dat gelooft in de groei van leerlingen.....	4
Geloof in groei van leerkrachten: professionalisering ingebed in schoolbeleid.....	6
Wat doet de school concreet?	6
Formatieve evaluatie zorgt voor continue feedback.....	6
Vorbereiding van (online) driehoeksgesprekken.....	8
Ouderbetrokkenheid vergroten met een oudermarkt.....	10
Cijfers attesten: leerlingen zijn beter georiënteerd in richtingen met driehoeksgesprekken.....	10
Tips van de school	11

SAMENVATTING

Sint Maria in Geel is een school voor leerlingen van het derde tot en met zesde middelbaar die interesse hebben in de studiedomeinen Economie en organisatie, Taal en cultuur, Maatschappij en welzijn. De richtingen die in Sint Maria te volgen zijn, behoren tot de arbeidsmarktfinaliteit, de dubbele finaliteit of domeingebonden doorstroomfinaliteit. De school kent een divers leerlingenpubliek. Hoewel in praktijkgerichte studierichtingen het gedrag en de inzet van leerlingen erg belangrijk is, kreeg de school net hier steeds vaker te maken met ongewenst gedrag van leerlingen. De directie en de leerkrachten

stelden een toenemende schoolmoeheid en negatieve attitude vast bij leerlingen en een dalende betrokkenheid bij ouders. Om hierop in te spelen startte Sint Maria in schooljaar 2019-2020 in de arbeidsmarktfinaliteit van de richting 'Zorg en welzijn' met formatieve evaluatie enerzijds, en driehoeksgesprekken met ouders, leerling en leerkracht anderzijds.

Sindsdien evalueren de leerkrachten in deze richting niet alleen vakdoelen, maar op basis van het leerplan ook het gedrag van leerlingen via formatieve evaluatie. Per leerdoel geven leerkrachten specifieke feedback. Op basis van die feedback bereidt de leerling zelf drie keer per jaar een driehoeksgesprek voor. In dit driehoeksgesprek, een gesprek tussen de leerkracht, de ouders en de leerling, overloopt de leerling zijn sterke punten en groeipunten. Zo legt de school meer verantwoordelijkheid bij de leerlingen op vlak van gedrag en motiveren ze leerlingen om zich beter in te zetten op school. In schooljaar 2023-2024 werden de driehoeksgesprekken en formatieve evaluatie ook ingevoerd in de tweede graad van de richting 'Organisatie en logistiek' en de derde graad in de richtingen 'Assistentie, wonen, zorg en welzijn' en 'Basiszorg en ondersteuning'. Omdat deze praktijk zijn vruchten afwerpt, ambiëren de schoolleiding en het leerkrachtenteam dat de driehoeksgesprekken op de school initieerde, om de praktijk uit te breiden naar de hele school.

Wat is de aanleiding?

In schooljaar 2018-2019 ging een vakleerkracht van de tweede graad 'Zorg en welzijn' op professionalisering in Nederland. Dat kaderde in het project 'Levensecht Eigentijds Duurzaam leren' van de scholengemeenschap. Deze leerkracht heeft het idee van de driehoeksgesprekken naar de school gebracht, en maakte haar team 'Zorg en welzijn' samen met de directie warm voor het idee. Leerkrachten voelden de nood aan een andere manier van evalueren omdat klasmanagement in de praktijkgerichte vakken onder druk stond. Ze voelden een dalende motivatie en betrokkenheid van leerlingen, maar ook een dalende steun en betrokkenheid van ouders bij de school.

Weinig motivatie en betrokkenheid van leerlingen

Leerlingen stelden steeds vaker (verbaal) agressief gedrag en leerkrachten voelden zich daardoor niet altijd veilig in de klas. Volgens de directie zijn veel leerlingen schoolmoe, zien ze niet altijd het nut van school in en ontbreken ze schoolse vaardigheden. Zo merkte de school dat leerlingen bepaalde waarden zoals respect en beleefdheid niet altijd op dezelfde manier van thuis gemodelleerd krijgen. Dat bemoeilijkt de omgang tussen leerkracht en leerlingen. Tot slot was de school een stuk diverser geworden. Leerkrachten voelden dat ze moeilijk tegemoet konden komen aan de diverse onderwijsnoden om de hele groep tot leren te brengen.

De school ondernam voor het schooljaar 2019-2020 ook al initiatieven om toch tot lesgeven te komen. Zo roosterde de school bijvoorbeeld parallelklassen in lokalen naast elkaar, zodat collega's op elkaar konden steunen als klasmanagement in een klas moeilijk liep. Toch bleven leerkrachten en directie botsen op het feit dat de schoolse verwachtingen niet altijd bij de leerlingen thuis werden gestimuleerd. Omdat de school de ouders pas echt betrok bij een moeilijke situatie of slecht nieuws, ontbrak vaak het positieve contact. De school voelde daarom de noodzaak om preventief positief contact te hebben met ouders, zodat die hun kind mee konden aanmoedigen in het schools gedrag. Zo kon de focus terug meer op de essentie komen: leren.

"Dan zegt men vaak 'Tja, het puberbrein.' Ik ben het ermee eens. Pubers moeten af en toe de regels aftasten. Maar het ging verder dan dat. Als je een gast van 17 in je klas hebt die een kop groter is dan jou en die komt bijna neus tegen neus bij jou staan om te zeggen, 'Wie denk jij wel dat je bent?' Dat is niet oké. En als je dan de ouders niet mee hebt in dat verhaal om te zeggen:

‘dit is geen oké gedrag.’ Dan heb je een groot probleem. Als je ouders wel mee hebt, dan sta je veel sterker om dat een volgende keer duidelijk te maken.” (directeur)

Nood aan holistische evaluatie en feedback in praktijkgerichte vakken

Het leerkrachtenteam van de praktijkgerichte vakken van ‘Zorg en welzijn’ voelde daarnaast de nood om de leeractiviteiten holistisch te evalueren door ook het gedrag en de inzet van leerlingen mee te nemen. Hiervoor was duidelijke feedback nodig voor leerlingen, zowel over wat goed liep als over groeipunten. Omdat een systeem met cijfers zonder feedback hiervoor niet geschikt was, zochten ze naar een andere manier van evalueren.

“Sommige leerlingen gingen gewoon door naar het volgende jaar, want die hadden genoeg punten, maar die hadden totaal niet de juiste attitudes en vaardigheden om in deze richting te zitten. Maar ja, er zaten heel wat doelen bij waar we punten op gaven zoals ‘wandelen met een rusthuis bewoner’. De één kreeg 6/10 en de andere kreeg 8/10. Dat werkte niet. Want dat zegt niets over de attitudes van de leerlingen: zijn ze attent? Doen ze een babbeltje met de bewoner?” (leerkracht)

Bovendien wilden de leerkrachten de motivatie van leerlingen verhogen om te blijven groeien. Via duidelijke feedback over waar ze nu staan en waar ze nog in kunnen groeien, wilden de leerkrachten het leerproces van de leerlingen bevorderen.

“Daarnaast wilden we dat de leerlingen bleven leren en werken aan hun doelen. Door een leerling punten te geven dachten ze vaak: ‘Ik heb een 6 op 10. Dat is genoeg, ik ben erdoor.’ Vaak zagen we dan dat het leerproces stopte of trager verliep. Met de feedback, feed-up en feed-forward, blijven leerlingen uitgedaagd om aan de slag te gaan met deze tips. Dat stimuleert hun persoonlijke en professionele groei.” (leerkracht)

Waar wil de school op inzetten?

Formatieve evaluatie met aandacht voor cognitieve vaardigheden, attitudes en gedrag

Leerkrachten uit het team ‘Zorg en welzijn’ startten in het schooljaar 2019-2020 met formatieve evaluatie en het holistisch evalueren van leerlingen in de praktijkgerichte vakken. Zowel de cognitieve vaardigheden als attitudes en gedrag werden meegenomen in de evaluatie. Omdat leerlingen alleen met een positieve attitude kunnen slagen, verbetert hun gedrag in de klas.

“Dat is eigenlijk ingevoerd omdat we zagen dat leerlingen eigenlijk de klas gewoon konden boycotten door hun gedrag, terwijl ze cognitief wel goed scoorden. Wij vonden het belangrijk dat dat hand in hand gaat. Die kunnen bij ons bijna niet in de richting Zorg en Welzijn zitten zonder dat ze zich ook oké gedragen.” (leerkracht)

“En wij doen dat ook om leerlingen pluimen te geven. Wij hebben bijvoorbeeld andersom ook heel veel zwakke leerlingen die echt een goed hart hebben en vriendelijk zijn en behulpzaam, maar die zo hard moesten werken en altijd onvoldoendes haalden. En die leerlingen belonen we ook keihard op deze manier. Er waren een aantal leerlingen die spontaan hadden aangeboden om materiaal te helpen verhuizen en dat was wel serieus wat werk. En die hebben dan ook twee leerplandoelen gekregen in het blauw [blauw = beste score].” (leerkracht)

Driehoeksgesprekken tussen leerling, leerkracht en ouders

In combinatie met de formatieve evaluatie werden ook driehoeksgesprekken geïnstalleerd in de school als alternatief voor het traditionele oudercontact: een gesprek met leerling, ouder en leerkracht waar de leerling de leiding neemt. Vier keer per jaar vinden de driehoeksgesprekken plaats. Zo is er een eerste kennismakingsgesprek in de eerste maand van het schooljaar, een driehoeksgesprek rond de kerstvakantie, één voor de paasvakantie en één in juni. Ter voorbereiding van deze gesprekken maken de leerlingen reflectieopdrachten. Daarbij reflecteren ze over hun sterke punten en hun groeipunten op basis van de gerichte feedback die ze krijgen in hun formatieve evaluaties. Deze opdrachten zijn opgesteld door het leerkrachtenteam 'driehoeksgesprekken', dit zijn de praktijkleerkrachten uit de richting Zorg en Welzijn.

Formatieve evaluatie en driehoeksgesprekken gaan hand in hand

Formatieve evaluatie en driehoeksgesprekken gaan volgens directie en leerkrachten hand in hand. Recent zijn in de richting Organisatie en Logistiek de driehoeksgesprekken wel geïmplementeerd, maar zonder de formatieve evaluatie. Dat is volgens leerkrachten een groot nadeel.

"Ik heb een klas in een andere richting waar er geen formatieve evaluatie is maar wel driehoeksgesprekken, en ik merk dat dat [de combinatie] echt wel nodig is. Omdat je de leerlingen scores kunt geven van 'Zijn ze beleefd?', 'Hoe werken ze samen?'. En dat zit in die richting niet. De emmer met feedback om dat verhaal daaruit te halen naar de ouders, dat is er daar veel minder. De driehoeksgesprekken zijn daar veel minder gedetailleerd, veel oppervlakkiger en gaan veel minder over hoe de leerling zich gedraagt in de klas. Puur omdat die daar niet mee bezig zijn." (leerkracht)

"De driehoeksgesprekken en formatieve evaluatie gaan hand in hand. Enerzijds omdat je de focus op het leren niet moet loslaten, maar je kunt ook werken én aan ouderbetrokkenheid én aan het gedrag van leerlingen. Dat is een en-en verhaal. En ook zeker voor deze doelgroep. Als zij stage doen, moeten ze ook bepaalde gedragingen in context stellen die door de werkgever als positief worden gezien. Maar je moet dat wel ergens geleerd hebben, hè?" (directeur)

Een bottom-up proces van een sterk team dat gelooft in de groei van leerlingen

Dat deze verandering bottom-up groeide nadat een leerkracht op bijscholing ging en nadien haar team 'Zorg en welzijn' enthousiast maakte om anders te gaan werken, ziet de directie als een kracht van het concept. Het team legde sindsdien een zoektocht af en trainde zich ondertussen in ontwikkelingsgerichte feedback geven, efficiënte systemen bedenken om feedback neer te schrijven, leerdoelen onderzoeken en vooropstellen, evaluatie vormgeven, digitale systemen ontwikkelen voor formatieve evaluatie, enzovoort.

De leerkrachten voelden zich gesteund, omdat de directie de vernieuwing aanmoedigde en faciliteerde door het rapport aan te passen aan formatieve evaluatie en door hen extra vormingen te laten volgen.

"Wij hadden net een heel moeilijk jaar achter de rug met twee heel moeilijke klasgroepen. En die leerlingen waren er altijd door want die hadden altijd genoeg punten, maar totaal niet de juiste attitudes en vaardigheden om in deze richting te zitten. En we kregen ouders heel slecht te pakken. Dus dat was dan een samenloop van dingen. En we wilden dat gedrag veranderen. Dus dachten wij, wij gaan onze aanpak veranderen, zodat de leerlingen erdoor zijn met wél de juiste

attitudes en vaardigheden. En de directie hadden we eigenlijk meteen mee. In maart kwamen wij met dat idee en in april was al beslist, we gaan dat doen.” (leerkracht)

“De directie stond steeds aan de zijlijn om ons aan te moedigen. Door ons te blijven aanmoedigen als het even niet lukte of ging zoals we het voor ogen hadden. Het was voor ons als leerkracht een proces van vallen en opstaan.” (leerkracht)

Een hecht team dat goed samenwerkt, is volgens leerkrachten een gevolg, maar vooral ook een voorwaarde om formatieve evaluatie en driehoeksgesprekken tot een goed einde te brengen. Ze zien immers dat de invoering minder goed verloopt in de richtingen waar de teams minder op dezelfde lijn zitten. De leerkrachten uit het team Zorg en Welzijn overleggen vaak. De vakgroep ‘Zorg en Welzijn’ zit wekelijks samen voor overleg en evaluatie. Het team driehoeksgesprekken van Zorg en Welzijn zit tweemaal in de week samen. Bovendien worden leerkrachten aangemoedigd om in een open overlegcultuur hun eigen ideeën aan te brengen. Op die manier worden de beleidskeuzes rond formatieve evaluatie en de driehoeksgesprekken geëvalueerd en aangepast.

De leerkrachten zien klasmanagement niet als de verantwoordelijkheid van één leerkracht, maar van het hele team. Ze houden elkaar dagelijks op de hoogte van hoe het er in de klas aan toeging en wat er in het klasuur gebeurde. Zo kunnen ze de driehoeksgesprekken beter voorbereiden, maar kunnen ze ook snel bijsturen in de lessen. Ze komen hierdoor als een sterk team over bij leerlingen. Zowel leerkrachten als leerlingen zelf, geven aan dat leerlingen zich beter gedragen omdat leerkrachten regelmatig het gedrag bespreken.

“Ze weten ook wel dat wij alles met elkaar bespreken. Wij zitten elke week samen, twee middagen. Ze kunnen niet bij mij het engeltje uithangen en bij de andere het varken. Want ze weten dat wij dat door brieven. Dan komt dat op het driehoeksgesprek ook naar boven: bij die leerkracht alles rood en bij die leerkracht alles blauw, hoe komt dat? Maar we spelen ook altijd kort op de bal want wij zien elkaar elke dag tussendoor. En dan zeggen wij heel kort ook al: ‘Dit of dat is er gebeurd’. En dan zetten wij ons achter het zeel van onze collega.” (leerkracht)

Volgens de directie is het bovendien van belang dat leerkrachten een growth mindset delen. Een talent- en ontwikkelingsgerichte visie staat dan ook op de eerste plaats in de schoolvisie. Formatief evalueren en driehoeksgesprekken vragen immers deze vaardigheden van leerkrachten.

“Driehoeksgesprekken zouden nooit een plaats in krijgen, in een team met leerkrachten met een fixed mindset. Dat is heel belangrijk: in onze visie zijn er heel duidelijke verwijzingen naar een growth mindset. Op basis van die visie hebben wij ook een heel duidelijk schoolwerkplan gemaakt: een talent- en ontwikkelingsgerichte visie op leren, het uitbouwen van een gedrag(en) aanpak¹, herstelgericht werken en verbindend werken. Je moet dat uitzetten in het DNA van je schoolbeleid. En dat zijn niet alleen woorden maar ook daden. (directeur)

¹ [Gedrag\(en\) aanpak](#) is een professionaliseringsthema van Katholiek Onderwijs Vlaanderen rond het in verbinding gaan als team, verbinden met ouders en met leerlingen op momenten dat het moeilijk gaat. Een belangrijk subthema daarbij is polarisatie.

Geloof in groei van leerkrachten: professionalisering ingebed in schoolbeleid

Sint Maria gaat uit van een growth mindset, zowel voor leerlingen als voor het team. Professionalisering voor leerkrachten is dan ook een vaste waarde in het schoolbeleid. De directie zet in op vormingen, gegeven door de pedagogische begeleiding en het zorgteam. Het zorgteam is erg actief en geeft zelf vormingen aan leerkrachten, bijvoorbeeld mini-workshops over de middag. Dat kan enerzijds gaan over belangrijke thema's in de professionalisering van leerkrachten bij driehoeksgesprekken en formatieve evaluaties, zoals verbindende communicatie, groeigerichte feedback geven, herstelgericht handelen, enzovoort. Anderzijds ook over hoe omgaan met moeilijk gedrag in de klas.

“Zo zeg ik ook altijd, het zorgteam is er niet alleen om onze leerlingen te ondersteunen, maar ook om onze leerkrachten mee te ondersteunen. Die promoten het herstelgericht werken en verbindende communicatie voortdurend. Want dat vraagt ook wel een aantal vaardigheden in communicatie die niet iedereen zomaar bezit. Het is ook door dat heel veel te modelleren, dat ze ook leermomenten creëren voor leerkrachten. Ze geven ook mini-workshops tijdens de middag over hoe omgaan met moeilijk gedrag in de klas, bijvoorbeeld.” (directeur)

Door sterk in te zetten op professionalisering, hebben leerkrachten nu meer bagage om conflicten en incidenten preventief en curatief aan te pakken. Volgens de directie is het aantal incidenten daardoor sterk gedaald.

“We hebben nog wel incidenten, maar als ik dat vergelijk met een aantal jaren geleden, vind ik dat echt beduidend minder. Daar waar dat vroeger veel frequenter was, veel meer dat de mensen hier met hun handen in het haar stonden. En nu is dat echt serieus afgenomen. We hebben daar geen streepjes voor getrokken of zo, maar dat is gewoon heel duidelijk voor ons. Ja, de leerkrachten lossen heel veel zelf op. En moeten denk ik ook minder oplossen dan vroeger het geval was.” (directeur)

Wat doet de school concreet?

Formatieve evaluatie zorgt voor continue feedback

Meer inzetten op formatieve evaluatie betekent dat leerkrachten leerlingen voortdurend feedback geven. Dit vraagt een duidelijke doelstelling bij opdrachten, taken of toetsen. Ook de les start met een verduidelijking van het lesdoel: bijvoorbeeld zich aan afspraken houden, op een positieve manier omgaan met anderen, aandacht geven aan sociale en communicatieve vaardigheden. De leerkracht observeert doorheen de les in hoeverre de leerlingen aan dat doel voldoen, evalueert tijdens de les en geeft meteen feedback. Die feedback kan mondeling maar ook schriftelijk gegeven worden via Smartschool. Hierdoor is gedrag gemakkelijker bespreekbaar, zowel voor leerlingen als voor hun ouders.

“Het gedrag is meer bespreekbaar in vakken waar we formatieve evaluatie doen. Want de feedback die we geven gebeurt op basis van observaties. De ouders lezen dat mee en dan is dat een heel open communicatie: bij die vakken lukt het wel en bij die vakken lukt het niet.” (leerkracht)

Ook leerlingen vinden het goed dat ze duidelijke feedback krijgen. Zo weten ze beter wat ze al goed doen en wat ze nog beter kunnen doen.

“Bij elke les of taak of toets krijgen wij feedback. Die feedback stuurt je zo’n beetje aan. Dan weet je wat je volgende keer anders kan doen.” (leerling)

“Ik heb daar een gewoonte van gemaakt met mijn klas, dat ze elke week moeten gaan kijken in hun feedback. Hebben ze goede of slechte feedback gekregen? Want die horen het anders in Keulen donderen.” (leerkracht)

De directie merkt dat het formatief evalueren ervoor zorgt dat leerkrachten nog meer met een growth mindset naar de leerlingen kijken en hen ook meer holistisch evalueren. Leerkrachten worden immers gestimuleerd om niet alleen te kijken naar cognitieve doelen, maar ook naar vaardigheden en attitudes. Bovendien formuleert de leerkracht ontwikkelingsgerichte feedback die focust op groei.

“Ik merk dat leerkrachten op een andere manier naar leerlingen kijken nu, door formatief te evalueren. Ze hebben ook bijscholing gevolgd. We hebben hier bijvoorbeeld ook erg ingezet op ontwikkelingsgerichte feedback geven. Bijvoorbeeld tijdens de pedagogische studiedag, maar ook via bijscholing van de scholengemeenschap en op eigen initiatief.” (directeur)

“Door het noteren van feedback dagen we onszelf ook weer steeds uit om naar groeikansen van leerlingen te kijken. Wat zou voor deze leerling een hulp of tip zijn om verder te groeien?” (leerkracht)

Doordat leerkrachten de feedback meteen in Smartschool uitschrijven, volgen leerlingen en ouders continu hoe het gaat op school. Oorspronkelijk schreven leerkrachten enkel feedback, maar vrij snel ontwikkelden ze een systeem met kleurcodes. Enerzijds is de kleurencode voor anderstalige ouders visueel duidelijker dan enkel geschreven feedback, anderzijds kunnen gradaties beter weergegeven worden: blauw staat voor uitstekend, groen voor geslaagd, oranje voor net onvoldoende en een rood driehoekje is echt onvoldoende.

“Doorheen het jaar worden we op de hoogte gehouden van hun vakken via Smartschool. Dat is via kleurcodes die tonen hoe goed ze het hebben gedaan en er staat ook altijd een woordje uitleg bij. Af en toe is er eens iemand die dat vergeet of zo, maar bijna altijd staat daar wel iets bij. Zo kunnen ze [mijn kinderen] niks verbergen en ben ik altijd op de hoogte.” (ouder)

“Als ze iets goed gedaan hebben, krijgen ze een pluim en dan staat daarbij waarom ze die gekregen hebben. Die is aan hen gericht, maar wij zien dat ook.” (ouder)

Leerkrachten geven aan dat een punt, zeker voor praktijkgerichte vakken, soms weinig zeggend was. Via hun tips en feedback weten leerlingen nu veel beter waar hun groeikansen liggen. Sommige leerlingen geven aan dat ze een punt motiverender vinden. Ouders daarentegen geven aan dat punten ook stresserend kunnen zijn voor hun kinderen en dat kleurcodes met duidelijke feedback hen meer motiveren om het gedrag bij te sturen.

“Rood is gebuisd, oranje is er net niet door, groen is goed en blauw is heel goed. Maar je weet niet hoeveel procent je precies hebt. Dus ik zou ook wel graag een punt hebben.” (leerling)

“Ik denk dat dit wel beter is. Omdat mijn dochter in de lagere school altijd slechte cijfers kreeg en dat dat voor haar heel moeilijk was. Op de duur dacht ze echt dat ze niks waard was. En nu,

nu wordt dat niet meer in cijfers uitgedrukt. Er wordt eigenlijk meer geëvalueerd hoe ze iets doen, en of dat al voldoende is. Ze weet door de feedback veel concreter waar het misgaat in plaats van dat het echt gewoon een abstract cijfer is. Een cijfer is voor een kind, zeker voor mijn dochter, heel demotiverend. En nu krijgt ze ook meer positieve boodschappen.” (ouder)

Vorbereiding van (online) driehoeksgesprekken

Vorbereiding op basis van reflectieopdrachten

Om het driehoeksgesprek voor te bereiden, maakt de leerling een presentatie over zijn leerproces op basis van reflectieopdrachten en neemt hij in het driehoeksgesprek de leiding. Figuur 1 toont de reflectieopdracht voor het vierde gesprek in juni. Op die manier formuleert de leerling zelf wat zijn interesses, sterke of zwakke punten zijn. Om deze presentatie voor te bereiden, bekijken de leerlingen de formatieve feedback die ze kregen van leerkrachten. De leerlingen krijgen bij de voorbereiding ondersteuning van de leerkracht én worden aangemoedigd om dit ook thuis met hun ouders voor te bereiden. Dit zorgt voor voorspelbaarheid voor zowel leerling, leerkracht als ouders.

“Ik moedig de leerlingen ook aan om tweewekelijks met hun ouders, al is het maar tien minuutjes, om even samen te gaan kijken naar die feedback. Zodat die ouders, als ze op driehoeksgesprek komen, eigenlijk al weten wat er verteld gaat worden.” (leerkracht)

“Als ze dat gesprek moet voorbereiden en ze weet het niet zo goed... eigenschappen, groeipunten, wat ze goed kan en zo, dan zeg ik: ‘Kom, we gaan eens samen kijken in Smartschool.’ Daar staat per vak duidelijk met kleurcodes en met een woordje uitleg hoe alles ging. En dan vraagt ze mij hoe ze dit of dat het best zou aanbrengen. Ik weet dus altijd al vóór het driehoeksgesprek wat ze zal zeggen.” (ouder)

“Wij maken een powerpoint en wij beantwoorden daar vragen in, bijvoorbeeld wat we van een bepaald thema vonden. Dan geven wij daar onze mening over: wat je interessant vond aan dat thema en wat je er niet interessant aan vond. En we zeggen ook onze groeipunten. En wat we doen met onze feedback en zo. En dan maken wij daar een korte presentatie over met onze ouder en onze leerkracht erbij. Dat is online maar je mag dat ook op school doen.” (leerling)

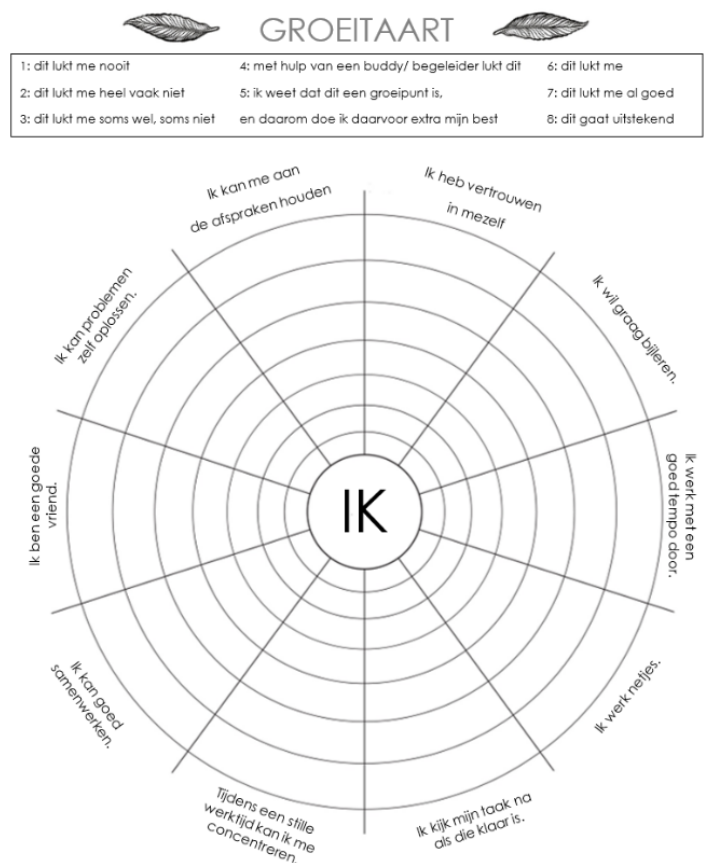


Fig. 1. Reflectieopdracht 'groeitaart'.

Doordat de leerling de voorbereiding doet en verplicht is om aanwezig te zijn, stimuleren zij ook de ouders om deel te nemen aan het gesprek. Ouders en leerlingen mogen kiezen of ze samen naar school

komen of het gesprek liever online doen. Omdat de meeste driehoeksgesprekken online doorgaan, oefenen de leerkrachten samen met de leerlingen ook op de nodige digitale vaardigheden.

“We zorgen ook dat Teams in orde is. Dat ze leren een PowerPoint te delen online. Zodanig dat ze zich ook zekerder voelen hoe ze dat moeten doen.” (leerkracht)

Vorbereiding met de mentorleerkracht, vaak tijdens het klasuur

Elke leerling krijgt in het begin van het jaar een mentorleerkracht toegewezen. De mentorleerkrachten begeleiden de leerlingen tijdens de voorbereiding en zijn aanwezig bij de driehoeksgesprekken met hun mentorleerlingen. Een mentorleerkracht die voltijds werkt, heeft tussen de acht en de twaalf leerlingen om te begeleiden. De voorbereiding van de driehoeksgesprekken gebeurt voor alle leerlingen grotendeels tijdens de les. Dat kan tijdens het klasuur (één lesuur per week) ofwel tijdens een ander vak van de mentorleerkracht wanneer nog tijd over is.

“Wij krijgen in de les een uur de tijd om daaraan te werken. En als het dan niet af is, doen we dat thuis verder.” (leerling)

In het schooljaar 2022-2023 vroegen leerkrachten om naast de driehoeksgesprekken en het formatief evalueren een ‘klasuur’ te krijgen. Ze wilden één lesuur per week waarin de klasleerkracht met de klas werkt aan verbinding en ze de driehoeksgesprekken konden voorbereiden. Ondertussen is dat klasuur een feit en gebruiken leerkrachten dit klasuur om preventief te werken aan relaties in de klas. Dat doen ze bijvoorbeeld door groepsverbindende activiteiten te doen, frustraties te bespreken of verbindend communiceren aan te leren in een proactieve cirkel². Tijdens dit klasuur is soms ook ruimte om het driehoeksgesprek voor te bereiden.

“Wij hebben klassenuur. In dat uurtje kunnen wij af en toe eens een leerling apart pakken om dat wat te oefenen.” (leerkracht)

Omdat de klasleerkracht het klasuur organiseert, hebben niet alle leerlingen tijdens dit klasuur ook hun mentor. Leerkrachten vinden dit niet echt een probleem, omdat ze vaak (informeel) overleggen over leerlingen en als praktijkleerkracht hun leerlingen veel lessuren zien. In sommige gevallen bereiden ze de driehoeksgesprekken in een andere les of op een vrij moment voor met de leerling.

“Een klasuur hebben wij gevraagd om aan die klasbinding te werken, om frustraties die er zijn even uit te klaren, om eens een proactieve cirkel te doen, ... Zo leer je de dingen benoemen. En dan gaan ze over hun eigen gedrag reflecteren. Dat gaat over stomme dingen: ‘jij zet altijd je boekentas hier en dan val ik daarover’, ‘oei sorry, ik heb daar niet bij stil gestaan.’ Of ‘jij kijkt altijd zo vies’, ‘ja nee, dat is gewoon mijn gezicht als ik aan het nadenken ben.’ Dat gaat over zo’n dingen onder woorden leren brengen, elkaar feedback leren geven en met feedback leren omgaan.” (leerkracht)

“Mijn dochter gaf in het laatste gesprek aan dat ze zich niet zo goed voelde in de klas. Ook van anderen heb ik al gehoord dat het een beetje moeilijk loopt met de klasgroep. En ik heb het gevoel dat ze daar in de klas wel mee aan de slag gaan. Ze hebben elke week een klasuur, en

² Een proactieve cirkel is een klasgesprek waarbij iedereen leert om aandachtig en respectvol te luisteren naar elkaar. Leerlingen leren spreken in een positieve taal. Doordat iedereen aan bod komt, krijgt elke leerling de kans om over een bepaald onderwerp iets te zeggen. Hierdoor werkt men aan verbondenheid en een positieve klassfeer.

dan zie ik in Smartschool ook wat ze daar gedaan hebben. Bijvoorbeeld 'We hebben gewerkt aan verbinding in de klasgroep'." (ouder)

Ouderbetrokkenheid vergroten met een oudermarkt

Het team driehoeksgesprekken wilde de nieuwe ouders van de tweede graad bij het begin van het schooljaar nog voor het eerste gesprek positief betrekken. Hiervoor kwam vanuit het GOK-team het idee van de 'oudermarkt'. Op deze markt worden nieuwe ouders met een receptie warm onthaald op school. Ze maken kennis met elkaar en de leerkrachten. Het pedagogisch project van de school wordt voorgesteld, ouders krijgen uitleg over smartschool en hoe ze hiermee de formatieve evaluatie van de leerlingen kunnen opvolgen. De school nodigt ook verschillende sociale diensten van de Stad Geel uit waar ouders op een heel laagdrempelige manier mee kennismaken. Zo faciliteert de school de weg naar sociale of financiële ondersteuning. Deze oudermarkt zorgt ervoor dat het eerste driehoeksgesprek meteen over de leerling gaat en niet over praktische zaken zoals het inloggen op Smartschool of een betalingsplan voor schoolboeken.

"De ouders vonden dat marktje ook echt leuk, die begonnen meteen met elkaar te babbelen. Wat ook belangrijk is want als ouders mekaar al eens op een positieve manier hebben gezien, als zij zelf daardoor contact kunnen opnemen met elkaar om een conflict op te lossen, dat is ook alweer een stap." (directeur)

Sinds de implementatie van de oudermarkt en driehoeksgesprekken slaagt de directie er steeds beter in om ouders te bereiken en aan te moedigen om met hen samen te werken. Ze merken dit door de aanwezigheid van ouders en leerlingen op de driehoeksgesprekken en door de aanwezigheid van ouders op andere infodagen dan de oudermarkt.

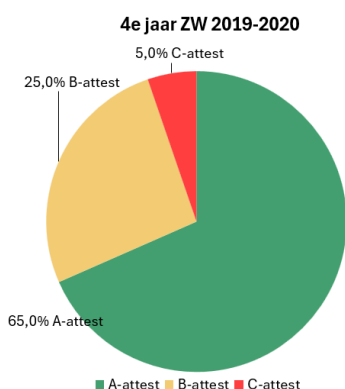
"En wij tikken die [de leerlingen] dan de dag zelf nog eens op de schouder: 'straks driehoeksgesprek he!'. En dan kunnen die het bijna niet maken om daar niet te zijn." (leerkracht)

"En we hebben nu een hoog bereik van ouders. Op hun stage infodag voor ouders hadden die daar vroeger op een aantal van 16 leerlingen misschien vier ouders. Dit jaar hadden die zeker 12 ouders. Ook van het diverse leerlingenpubliek." (directeur)

Cijfers attesten: leerlingen zijn beter georiënteerd in richtingen met driehoeksgesprekken

Het directieteam houdt systematisch het aantal A-, B- en C-attesten bij in elke richting. Na drie jaar driehoeksgesprekken in de tweede graad van de richting *Zorg en Welzijn* concluderen ze dat het voeren van driehoeksgesprekken positief heeft bijgedragen aan de studiekeuze van de leerlingen. Onderstaande figuur toont dat vanaf 2020-2021 de leerlingen uit het vierde jaar beter georiënteerd zijn: het percentage A-attesten stijgt ten opzichte van vorige schooljaren in het 4^e jaar *Zorg en Welzijn*. Ook worden er in het vierde jaar *Zorg en Welzijn* meer A-attesten uitgereikt dan in de andere richtingen.

Vóór implementatie driehoeksgesprekken



Na implementatie driehoeksgesprekken

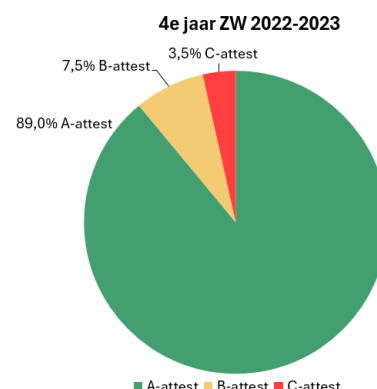
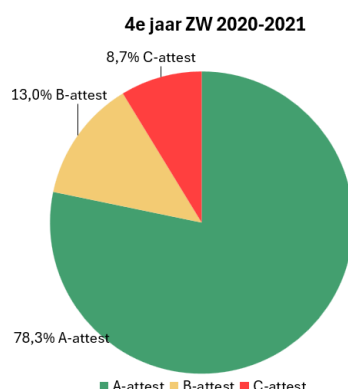


Fig. 2. Registratie A-, B- en C-attesten.

Tips van de school

Tip 1. Initiatief van het team ondersteunen als directie

Een eerste tip is gericht aan beleidsteams. De directie geeft als tip positief te staan tegenover initiatieven die leerkrachten aanbrengen om de school positief te doen evolueren. Als er dus leerkrachten met een idee komen dat mogelijks een antwoord kan bieden op zaken waar de school tegenaan loopt, moedigt de directeur andere beleidsteams aan om dat positief te ondersteunen en te faciliteren. Ze heeft het bijvoorbeeld over teamsamenstellingen, schoolorganisatie, evaluaties en deliberaties, professionaliseringskansen, het zorgteam betrekken, en als directie zelf tonen dat je achter het team en het initiatief staat.

Tip 2 voor formatieve evaluatie. Begin met de evaluatie van één doel per les.

Leerkrachten geven nog een specifieke tip voor wie aan de slag wil met formatieve evaluatie bij praktijkgerichte vakken. Omdat je elke les evalueert en niet enkel taken en toetsen geeft, vraagt dit wat oefening. Leerdoelen voorop stellen, de doelen bij alle leerlingen observeren en evalueren is, zeker bij grote klasgroepen, niet evident. Houd het daarom in het begin bij één leerdoel per les, zodat het haalbaar is om alle leerlingen te observeren. Later kunnen twee tot vier doelen vooropgesteld worden.

“Maak het jezelf haalbaar in het begin en kies één doel. En als je voelt, dat gaat goed, dan kan je een tweede doel erbij pakken.” (leerkracht)