



Teamgids Leerdoelen Verhelderen

FORMATIEF EVALUEREN MET JE LEERLINGEN

/ Verantwoording



2024 SLO, Amersfoort

Mits de bron wordt vermeld, is het toegestaan zonder voorafgaande toestemming van de uitgever deze uitgave geheel of gedeeltelijk te kopiëren en/of verspreiden en om afgeleid materiaal te maken dat op deze uitgave is gebaseerd.

Auteurs:

Liesbeth Pennewaard, Moniek Warmer

Informatie

SLO
Postbus 502, 3800 AM Amersfoort
Telefoon (033) 4840 840
Internet: www.slo.nl
E-mail: info@slo.nl

AN

4.8050.847

/ Toelichting Teamgids

Welkom! Kom je even kijken wat een Teamgids is of sta je in de startblokken om met je team aan de slag te gaan? Er is zoveel te ontdekken, uit te proberen en te leren.

Deze Teamgids gaat er wel vanuit dat je al bekend bent met formatief evalueren en al toepast in je lespraktijk. Is dat het geval, dan veranker je met deze Teamgids de fase van verwachtingen verhelderen stevig in je lespraktijk. Deze fase vormt de basis van formatief evalueren.



Met deze Teamgids:

- ontwikkel je een gezamenlijke taal met je team;
- kom je tot verantwoorde keuzes;
- breid je je formatieve handelingsrepertoire uit.

Alles wat je nodig hebt, zijn de agenda's van de drie bijeenkomsten en de bijlagen. Je kunt de Teamgids oppakken zoals deze nu voor je ligt. Daar is natuurlijk goed over nagedacht, maar voel je vrij om eigen keuzes te maken die beter bij je team en onderwijsontwikkeling passen.

Als je nog niet weet hoe een Teamgids werkt, lees dan nog even verder. Denk je: dat duurt me te lang, ga dan aan de slag en ontdek het gaandeweg.

Handig om te weten dat:

- de bijeenkomsten ongeveer twee uur duren;
- een team tot tien personen goed werkbaar is;
- je digitaal of met een papieren versie kunt werken;
- je tussen de bijeenkomsten praktijkopdrachten uitvoert.

Werk je digitaal? Stuur dan iedereen een kopie. Werk je met een papieren versie? Print dan wat nodig is met behulp van het *overzicht* voor de agendabewaker.

Er zijn drie agenda's voor drie bijeenkomsten en iedereen doet mee. Er is geen voorzitter. Wat kan, is dat je een agendabewaker benoemt. Die zorgt voor de materialen en dat alles wat op de agenda staat, aan bod komt. Je kunt ook met zijn allen de agenda doorlopen en bewaken.

Er is nog een aandachtspuntje. Je hebt iemand nodig die het document Teambeelden bijhoudt. Hoe dat gaat, leggen we in de Teamgids uit.

Mocht een link in deze teamgids niet werken, check dan de QR-code.





/ Bijeenkomst 1

/ Bijeenkomst 1

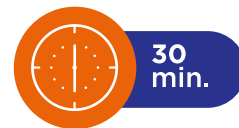
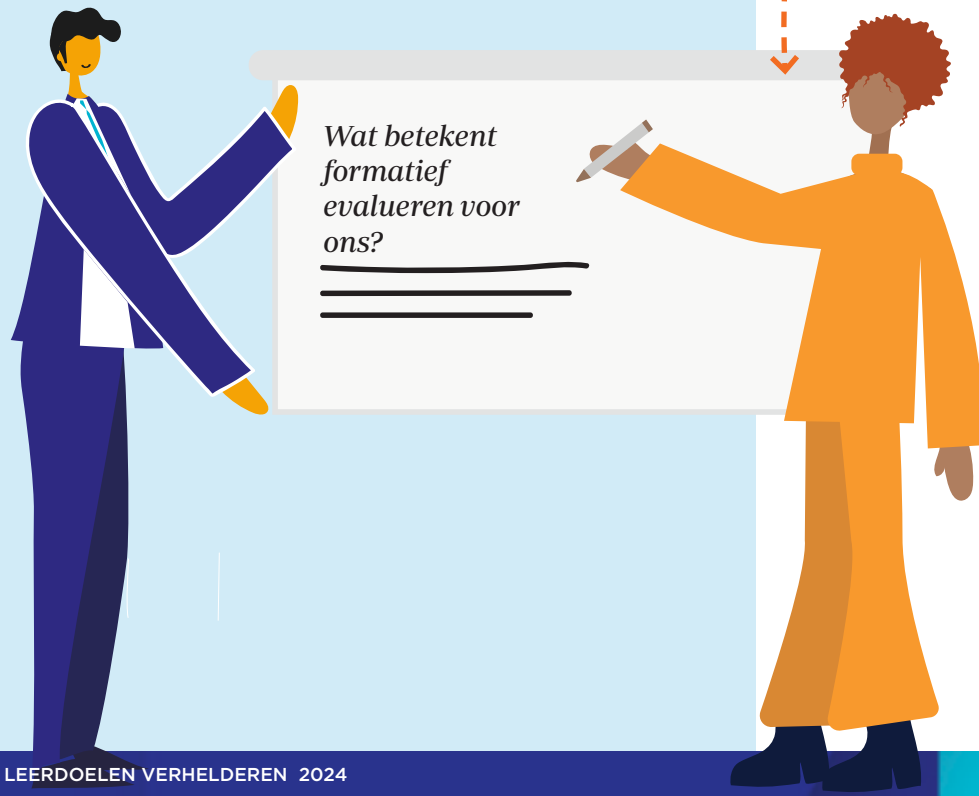
Vandaag, bijeenkomst 1, begin je met verkennen wat formatief evalueren voor jouw team in je lespraktijk betekent.



Gezamenlijk beeld schetsen van formatief evalueren

Voordat je start met de eerste bijeenkomst, nog even de drie bijeenkomsten in vogelvlucht. Vandaag, bijeenkomst 1, begin je met verkennen wat formatief evalueren voor jouw team in je lespraktijk betekent. Je zoomt in op de eerste fase van formatief evalueren: verwachtingen verhelderen met je leerlingen: het formuleren en bespreken van heldere leerdoelen en succescriteria. Wist je dat leraren en leerlingen deze fase vaak overslaan? Dat laat onderzoek zien.

Tijdens de tweede bijeenkomst staan succescriteria centraal en ontdek je welke strategieën je zoal in kunt zetten tijdens de fase waarin je verwachtingen verheldert. Dit rond je af tijdens bijeenkomst drie. Je legt dan met je team vast wat je wilt behouden en hoe je dat in je lespraktijk borgt.



1. Formatief evalueren, een groot verhaal

Er wordt veel geschreven en gesproken over formatief evalueren, maar er zijn meerdere definities van deze didactische aanpak. Daar komt bij dat iedere context anders is. Daarom formuleer je eerst met je team wat formatief evalueren betekent voor jou en je school, en natuurlijk ook voor je leerlingen.



Tip

Bekijk samen *deze animatie*, een mooie opwarmer.

Laat je inspireren door een expert: Dylan Wiliam. De agendabewaker heeft voor iedereen een set kaartjes met uitgangspunten van Dylan Wiliam - [bijlage 1](#).

Pak het als volgt aan:

- Lees voor jezelf de kaartjes door en maak een top drie van de uitgangspunten die het beste passen bij hoe jij denkt over formatief evalueren.
- Leg de uitkomsten naast elkaar en bespreek ze met het team.
- Stel met het team een top drie vast van alle individueel gekozen uitspraken.

Formuleer op basis van het gesprek hierover een eerste omschrijving van formatief evalueren die bij je team past. Bedenk dat het je voorlopige omschrijving is van formatief evalueren. Je stelt hem in de loop van deze en volgende bijeenkomsten bij op basis van wat het team belangrijk vindt. Wie schrijft het op in het document Teambeelden - [bijlage 2](#). Sla deze bijlage dan op als Worddocument. Ben je ook degene die het document vanaf nu gaat bijhouden? Schrijf dan gelijk op welke meerwaarde je team ziet voor je leerlingen. Beantwoord vraag 2.

Teambeelden, *bijlage 2*, is gevuld met gezamenlijk gedragen beelden over de fase verwachtingen verhelderen en dient als stip op de horizon voor je team. Het document vormt de onderlegger voor goed onderbouwde beslissingen.

Even terug naar de inspiratiekaartjes van Dylan Wiliam. Alle uitspraken en nog een paar meer staan ook in het Engels op een poster in *bijlage 3*. Wellicht een idee om deze op te hangen in de lerarenkamer. Omcirkel je dan wel de top drie van je team om het gesprek te voeden?

Een leerling gaat vaak op zoek naar het antwoord op een vraag met de gedachte: "Is mijn antwoord goed?" Vanuit de formatief evalueren gedachte is het antwoord altijd goed in de zin van dat je dan weet waar de leerling staat, zodat je samen vast kunt stellen wat nog nodig is richting het leerdoel. Het antwoord van de docent is dan ook: dankjewel voor je antwoord. Als leraar weet je nu waar je leerling staat.



2. Je eigen verwachtingen verhelderen voor deze Teamgids

De eerste stappen zijn gezet. Het is tijd om nu zelf je verwachtingen te verhelderen bij de leerdoelen van deze Teamgids. Is iedereen aan boord? Bekijk dan de doelen van de Teamgids nog een keer:

- Je ontwikkelt een gezamenlijke taal met je team.
- Je komt tot verantwoorde keuzes.
- Je breidt je formatieve handelingsrepertoire uit.

Hoe ziet het er uit als je succesvol deze doelen hebt bereikt? Dit beschrijf je in twee stappen:

1. Vul de tabel van *bijlage 4* in met concrete en observeerbare criteria.
2. Vergelijk de ingevulde tabel met de voorstellen van ons in *bijlage 5* en stel je succescriteria eventueel bij.

Fijn, je weet nu waar je op weg naartoe bent en hoe het eruit ziet als je je doel hebt behaald. Zorg je ervoor dat je dit voor ogen houdt tijdens de bijeenkomsten?



3. Optioneel: Is het nodig om het document Teambeelden aan te passen?

Tijdens het verhelderen van je verwachtingen zijn er misschien wel punten genoemd die een plek verdienen in het document Teambeelden, *bijlage 2*. Neem hiervoor even tien minuten de tijd. En je beantwoordt daarna vraag 3 van het document Teambeelden: "wat is voor ons team de meerwaarde van de fase waarin je verwachtingen verheldert?"

Wat is voor ons team de meerwaarde van de fase waarin je verwachtingen verheldert?





30
min.

4. Verwachtingen verhelderen begint met heldere leerdoelen

Verwachtingen verhelderen is een belangrijke fase, omdat alle andere fasen hiermee staan of vallen. In deze fase verhelder je dus leerdoelen en maak je succescriteria, want dan weet waar je naar toe wilt en hoe het eruitziet als je er bent.

Je zoomt nu eerst in op het eerste deel van verwachtingen verhelderen: een goed geformuleerd leerdoel. Wat zijn de kenmerken. Bekijk samen [deze animatie](#) om er even in te komen.

De animatie laat zien dat het gaat om een combinatie van kennis, vaardigheden, inzicht en houdingen. En dat een leerdoel nog wel eens verward wordt met leeractiviteiten. Dat zal na deze bijeenkomst niet meer snel meer gebeuren.

Omdat over het formuleren van leerdoelen meerdere, verschillende ideeën bestaan bekijk je tijdens deze bijeenkomst kenmerken van goede en minder goede leerdoelen waar experts het over eens zijn. Je doet dat met een waar/niet waar quiz met zeven vragen. Beantwoord ze eerst zelf en bespreek je keuzes daarna met elkaar.

Kenmerken van een goed leerdoel, waar of niet waar?

1. Een leerdoel bevat altijd een context.
2. Leeropbrengsten kunnen ook iets beheersen of iets ervaren zijn.
3. Een leerdoel beschrijft hoe er geleerd moet worden.
4. Een leerdoel heeft goede antwoorden om discussie te voorkomen.
5. Een leerdoel beschrijft wat leerlingen nog niet beheersen.
6. Een leerdoel bevat een handelingswerkwoord.
7. Een leerdoel beschrijft waarneembaar leerlinggedrag.

Ben je eruit? Dan vind je de antwoorden in [bijlage 6](#). Daar lichten we ze toe.

Vanaf dit moment is het belangrijk dat je als team bepaalt welke kenmerken je wilt vastleggen in het document Teambeelden bij vraag 4 – kenmerken van goede leerdoelen borgen, zodat je ze paraat hebt wanneer jij en je leerlingen een leerdoel formuleren. Bijvoorbeeld: een leerdoel bevat een handelingswerkwoord. Zie het als een checklist. We zullen je er steeds aan herinneren deze lijst aan te vullen.

Wat is nog meer belangrijk om te weten over leerdoelen? Neem het volgende perspectief:

Er zijn generieke leerdoelen waaraan leerlingen werken voor een lange periode en die leerwinst en groei inzichtelijk maken op de langere termijn. Er zijn ook leerdoelen op kortere termijn die vaak onderwerp specifiek zijn en horen bij een thema of lessenserie. Een voorbeeld van de eerste is: Ik kan analyses maken van de oorzaken en gevolgen van een historische gebeurtenis. Een voorbeeld van de tweede is: Ik kan oorzaken en gevolgen beschrijven van de Beeldenstorm. Deze twee voorbeelden vind je in de publicatie *Formatief evalueren: het belang van de dialoog over leerdoelen en succescriteria*. Je vindt de link onder kijk-, luister- en leesvoer.



Vervolg: Verwachtingen verhelderen begint met heldere leerdoelen

Hieronder staan vijf voorbeelden van leerdoelen die we tegenkomen in de lespraktijk en die gaan over samenwerken. Leg ze in gesprek met elkaar op volgorde van wat je een goed leerdoel vindt tot een minder goed leerdoel.

De leerling beschrijft zes vormen van samenwerken in korte zinnen van max 12 woorden.

De leerling ziet het belang in van het op elkaar reageren voor een zo helder mogelijk gesprek.

De leerling gebruikt gespreksstrategieën in een gesprek met meerdere, onbekende personen.

De leerling stelt vragen aan andere leerlingen om de groepstaak helder te krijgen.

De leerling maakt een overtuigende podcast over samenwerken, afgestemd op de doelgroep.

Van eentje weten we dat het geen goed leerdoel is om formatief te evalueren. Herken je die? En wat zegt dat over open en gesloten leerdoelen? Hierover vind je een vraag in het document Teambeelden. Beantwoord vraag 5 ook even samen.

Welk leerdoel spreekt je team het meeste aan? We zijn erg benieuwd naar de criteria die je hebt gehanteerd, maar helaas - we zijn er niet bij. Denk je er wel aan de checklist aan te vullen bij vraag 4 van het document Teambeelden waarin je eigen criteria vastlegt.

Waarom zo veel informatie over leerdoelen? Dat komt omdat je alleen formatief kunt evalueren als je uitgaat van een curriculum dat uitgaat van heldere, voor de leerlingen te begrijpen leerdoelen. Er zijn nog meer voorwaarden aan verbonden om verwachtingen verhelderen tot een succes te maken. Daar zoom je nu even op in. Deze fase vraagt om:

1. een veilige leeromgeving waarin leerlingen fouten mogen maken en daarmee laten zien waar zij staan ten opzichte van het leerdoel. Het is veilig als medeleerlingen en leraren met goede intenties op elkaar reageren en handelen;
2. voldoende lestijd. Ervaar je die niet? Creëer dan ruimte op onderdelen: welke lesmateriaal kun je 'opruimen' of doelgerichter en efficiënter vormgeven?
3. een werkvorm waarbij je leerlingen actief betrekt bij het formuleren van succescriteria voor een leerdoel. Je leerlingen actief betrekken is iets anders dan het uitdelen van een rubric. Een lesactiviteit is iets anders dan een leerdoel.

In het document Teambeelden staan ze ook bij vraag 6. Welke van deze voorwaarden heb je zelf in de hand? Als je deze vraag en vraag 7 hebt beantwoord met je team, kun je verder.

Doelen formuleren blijft een uitdagende bezigheid. We geven je tot slot even een overzicht - Wegwijs in doelen - van wat wettelijk is vastgesteld en wat mogelijke uitwerkingen zijn. Deze dienen als voorbeeld. Zie [bijlage 7](#).



Tip

Praat op meerdere manieren en op meerdere momenten met je leerlingen over leerdoelen, niet alleen tijdens de fase waarin je verwachtingen verheldert.





15
min.

5. Praktijkopdracht voorbereiden

Het is tijd voor het voorbereiden van de praktijkopdracht. Neem een leerdoel waar je met je leerlingen aan gaat werken. Leg het leerdoel langs de criteria die je met je team hebt opgesteld. Je hebt ze verzameld bij vraag 4 in het document Teambeelden. Is het leerdoel helder geformuleerd?

Kies vervolgens een van de twee leeractiviteiten van *bijlage 8* waarmee je verwachtingen verheldert. Plan samen wanneer je de leeractiviteit met welke groep gaat uitproberen. Tijdens de volgende bijeenkomst bespreek je met elkaar het resultaat.



6. Kun je er geen genoeg van krijgen?

Elke bijeenkomst eindigt met kijk-, luister- en leesvoer. Dat reiken we aan voor degene die tussen de bijeenkomsten door zich nog meer wil verdiepen in formatief evalueren. Hier komen we tijdens de volgende bijeenkomsten niet op terug.



Om te bekijken

In deze *inspirerende lezing* benoemt Shirley Clarke een aantal gamechangers: effectief leren met formatief evalueren. Inclusief verhelderende voorbeelden uit de lespraktijk.



Om te doen

Met deze *scan* kun je aangeven wat je al doet in je groep of klas aan formatief evalueren. Na het doorlopen van de Teamgids kun je de scan nog een keer doen. Door de twee scans te vergelijken zie je de ontwikkeling die je hebt gemaakt tijdens de bijeenkomsten van de Teamgids.



Om te lezen

In deze *blog* met de titel 'Maak de lerende beter, niet het product - Dylan Wiliam' zet Renske Valk alle inspirerende inhoud, tips en tricks van de 4e conferentie 'Formatief evalueren' op een rij.



Om te lezen

Deze twee voorbeelden geven een beeld hoe verwachtingen verhelderen kan plaatsvinden bij *rekenen in groep 3* waarbij de leerlingen een plattegrond maken. Daarbij ook een voorbeeldles voor groep 3 vanuit *lezen*.

De publicatie *Formatief evalueren*: het belang van de dialoog over leerdoelen en succescriteria gaat over een drietal praktijkvoorbeelden in het voortgezet onderwijs die laten zien hoe formatief evalueren effectief in de klas kan worden vormgegeven. Daarbij ligt de focus vooral op de eerste fase, het verhelderen van leerdoelen en succescriteria.

/ Overzicht voor de agendabewaker

Bewaak jij de agenda?

Dan ben jij de persoon die de bijeenkomsten uitvoert zoals de agenda aangeeft. Verder zorg je dat:

- je de drie bijeenkomsten organiseert met drie weken ertussen om de teamopdracht te kunnen uitvoeren;
- elk teamlid een uitdraai of kopie van de agenda heeft van de bijeenkomst;
- alle bijlagen van de agenda bij de hand zijn tijdens de bijeenkomst zoals beschreven.

Je staat er niet alleen voor.
Je bent als team samen
verantwoordelijk voor het
doorlopen van het proces
en de opbrengsten ervan.



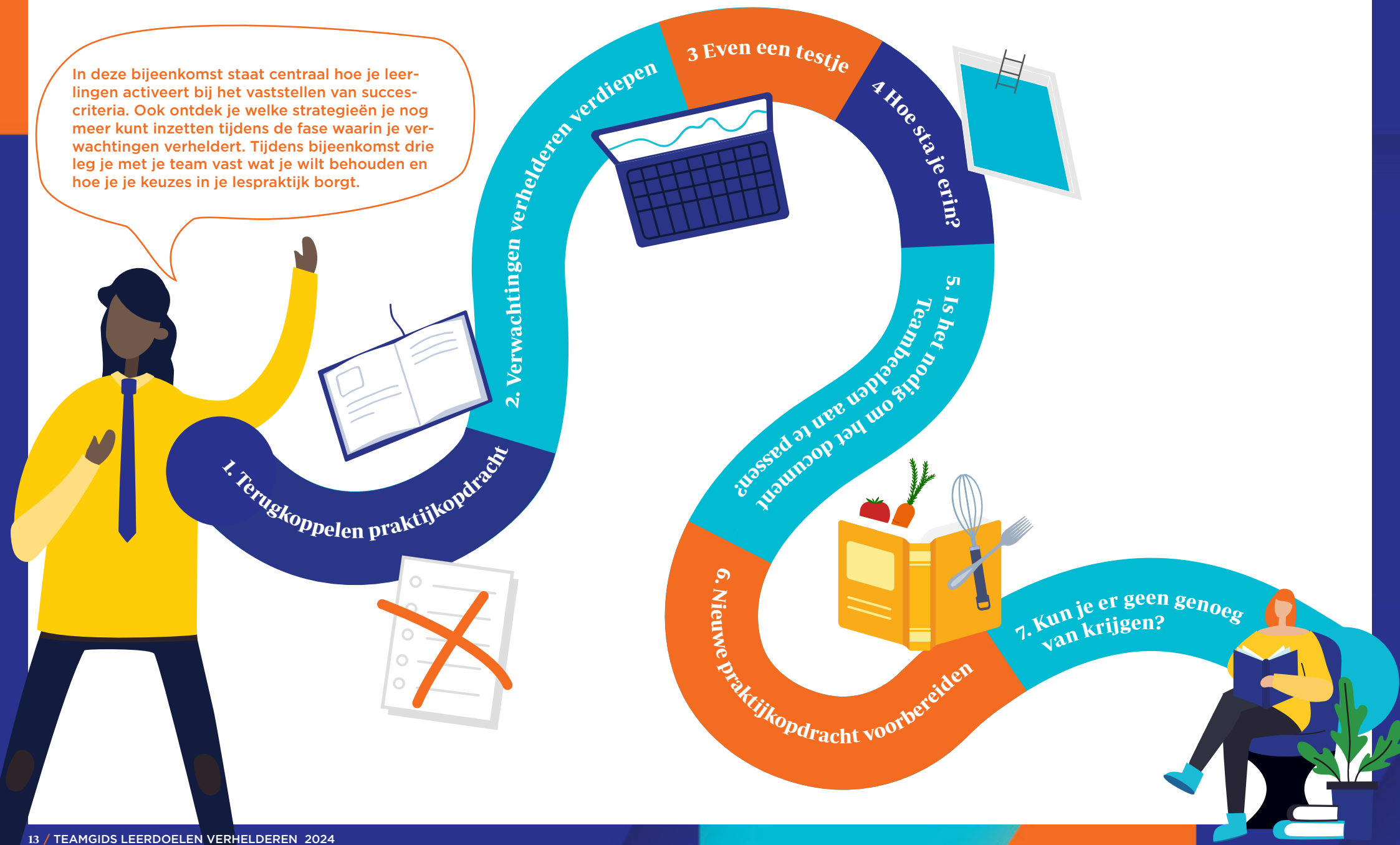
Agendapunten bijeenkomst 1	Duur	Doel	Bijlage
1. Formatief evalueren, een groot verhaal	 30 min.	Verkennen waar het team staat ten opzichte van formatief evalueren.	<i>Bijlage 1:</i> 1 x printen pp <i>Bijlage 2:</i> Teambeelden <i>Bijlage 3:</i> 1 x op A3 printen
2. Je eigen verwachtingen verhelderen	 30 min.	Beschrijven hoe je succesvol je doelen bereikt.	<i>Bijlage 4:</i> 1 x printen pp <i>Bijlage 5:</i> 1 x printen
3. Is het nodig om het document Teambeelden aan te passen?	 15 min.	Inzichten en verwachtingen bijstellen.	<i>Bijlage 2:</i> Teambeelden
4. Verwachtingen verhelderen begint met heldere leerdoelen	 30 min.	Gezamenlijk een uitspraak doen over kenmerken van een goed geformuleerd doel.	<i>Bijlage 6:</i> 1 x printen pp <i>Bijlage 7:</i> 1 x printen
5. Praktijkopdracht voorbereiden	 15 min.	Opdracht voorbereiden die je met je leerlingen uitvoert.	<i>Bijlage 8:</i> 1 x printen
6. Kun je er geen genoeg van krijgen?		Tips voor verdieping en verrijking.	



/ Bijeenkomst 2

/ Bijeenkomst 2

In deze bijeenkomst staat centraal hoe je leerlingen activeert bij het vaststellen van succescriteria. Ook ontdek je welke strategieën je nog meer kunt inzetten tijdens de fase waarin je verwachtingen verheldert. Tijdens bijeenkomst drie leg je met je team vast wat je wilt behouden en hoe je je keuzes in je lespraktijk borgt.





30
min.

1. Terugkoppelen praktijkopdracht

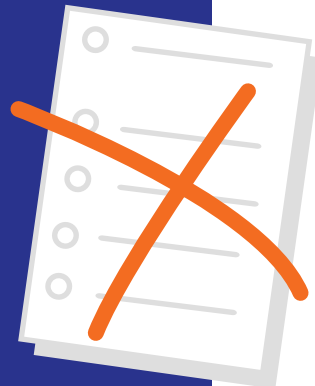
Eerst koppel je samen terug hoe de praktijkopdracht verliep. Doe kort verslag aan de hand van twee of meer van deze vragen:

- Wat zag je bij de leerlingen?
- Ben je samen met je leerlingen tot waarneembare criteria gekomen?
- Heb je ze naar criteria geleid waar ze zelf niet opkwamen? Zo ja, hoe?
- Leverde de tijd die het kostte leerwinst op?
- Wat heb je ontdekt door deze opdracht te doen?

Is er nog iets naar voren gekomen waardoor je vraag 3 van het document Teambeelden wilt aanpassen? Doe dat dan nu.

Een lijst met afvinkbare, losse criteria brengt het leerproces in gevaar. Er is dan een grote kans op kopeergedrag. Leerlingen hoeven dan niet na te denken over de kwaliteit van het geheel, waardoor ze onvoldoende zicht krijgen op het verband tussen leerdoelen en criteria en kernideeën

(Gearhart & Osmundson, 2008).



35
min.

2. Verwachtingen verhelderen verdiepen

Wat doe je eigenlijk allemaal tijdens het verhelderen van verwachtingen? Je formuleert eerst samen leerdoelen die nog wel ruimte bieden voor meer individuele invulling en je communiceert leerdoelen op meerdere manieren en meerdere momenten. Daar heb je de vorige bijeenkomst aan gewerkt.

Vervolgens formuleren leerlingen met of zonder jou succescriteria bij het leerdoel. Maar waarom is dat samen bespreken en doordenken van criteria nou zo belangrijk? Wat gebeurt er dan bij de leerling? Om hier meer over te weten te komen pak je de tabel van *bijlage 9* erbij. Hierin staan uitspraken uit de literatuur over succescriteria. Vul eerst individueel deze tabel in en geef een cijfer hoezeer een uitspraak je aanspreekt. Neem hiervoor maximaal tien minuten.

Leg daarna de argumenten naast elkaar en vergelijk de cijfers. Welke argumenten scoren het hoogst? Bespreek die aan de hand van voorbeelden uit de praktijk. Komen de voorbeelden overeen? Denken jullie er hetzelfde over?

Beantwoord na het gesprek vraag 8 van het document Teambeelden. Hier leg je de aandachtspunten van succescriteria als team vast. Dan heb je ze paraat wanneer jij en je leerlingen succescriteria formuleren. Zie de aandachtspunten als een checklist. We zullen je er steeds aan herinneren deze lijst aan te vullen.





20 min.

3. Even een testje

Even een testje, om met elkaar te onderzoeken of je als team op dezelfde weg zit. De zes argumenten (zie afbeelding hiernaast) om geen verwachtingen te verhelderen, hoor je regelmatig.

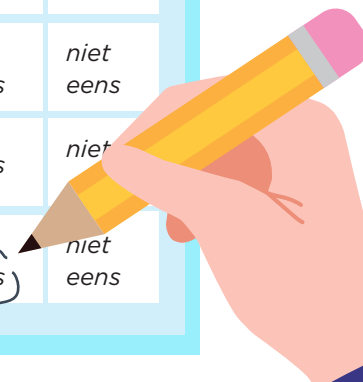
Vind je ze legitiem? Heb jij zelf nog andere argumenten? Vul met je team de lijst aan.

Is de lijst compleet? Omcirkel dan individueel je mening. Bespreek vervolgens alleen de argumenten waar je het niet over eens bent.

Zoek je input voor onderbouwing van de argumenten waar je het niet over eens bent, kijk dan naar [bijlage 10](#).

Zijn er op basis van dit testje nog aandachtspunten van succescriteria ontdekt? Geef die een plekje in het document Teambeelden bij vraag 8.

1. <i>Bij het zelf formuleren van criteria zitten leerlingen onder hun kunnen.</i>	eens	niet eens
2. <i>Verwachtingen verhelderen kost veel te veel tijd.</i>	eens	niet eens
3. <i>Leerlingen vragen om cijfers.</i>	eens	niet eens
4. <i>Ik wil graag precies weten wat leerlingen leren en dat zelf controleren.</i>	eens	niet eens
5. <i>Leerlingen vinden het fijn als ik de leerdoelen formuleer.</i>	eens	niet eens
6. <i>De doorlopende leerlijn mist als leerlingen inspraak hebben op leerdoelen.</i>	eens	niet eens
7.	eens	niet eens



15 min.

4. Hoe sta je erin?

Heeft het testje de nodige stof doen opwaaien? Dan is het tijd om even stil te staan met je team. Dat doe je met de afbeelding van het zwembad in [bijlage 11](#). Je vergelijkt waar je staat ten opzichte van formatief evalueren met een bezoek aan een zwembad. Dat gaat als volgt:

1. Veronderstel je bent bij een zwembad. Waar bevind je je en wat doe je? Sta je nog voor de ingang en twijfel je of je gaat zwemmen? Of twijfel je in het kleedhokje of je je zwemkleding aandoet. Misschien steek je je teen in het water om te zien hoe koud het is, spring je gewoon in het diepe zonder je neus dicht te knijpen, of...

2. Neem een minuut de tijd om in stilte jouw positie te bepalen ten opzichte van het verhelderen van verwachtingen met de plattegrond van het zwembad.
3. Licht tijdens een gespreksronde deze twee vragen toe: waar sta je en wat doe je?
4. Besluit samen, op basis van wat er is gezegd, of je doorgaat met agendapunt 6, of dat er eerst nog iets besproken en mogelijk herzien moet worden. Ga dan naar agendapunt 5.



15 min.

5. Optioneel: Is het nodig om het document Teambeelden aan te passen?

Neem voor het aanpassen even de tijd. Loop samen even rustig het document Teambeelden door en stel waar nodig antwoorden bij.



5 min.

6. Nieuwe praktijkopdracht voorbereiden

Je begint met het maken van een 'teamkookboek' met recepten voor het verhelderen van verwachtingen. Je beschrijft hierin de leeractiviteiten waarmee je samen met je leerlingen tot succescriteria komt. Onder elk recept schrijf je een citaat, waarbij je je laat inspireren door eigen teksten van het team uit het document Teambeelden. Voeg een foto toe die helpend is bij dit recept. Gebruik daarvoor bijvoorbeeld een app waarin je foto's en teksten kunt plaatsen.

Wie maakt het teamkookboek operationeel, zodat iedereen tijdens de volgende bijeenkomst een beproefd recept kan toevoegen? Je krijgt van ons een mooi beproefd recept in [bijlage 12](#).

Zoek je nog meer inspiratie? In [bijlage 13](#) vind je verschillende voorbeelden die je kunt omtoveren tot een eigen recept.

7. Kun je er geen genoeg van krijgen?



Om te kijken

Tijdens deze lezing vertelt Liesbeth Baartman wat onderzoek laat zien dat docenten doen tijdens de fase van het verwachtingen verhelderen. Als je [deze link](#) volgt, stap je in minuut 36 van de video in. Je kunt ook de hele video bekijken.



Om te lezen

De special Formatief evalueren: werken aan groei staat vol met kennis over en praktijken van formatief evalueren.



Om te lezen

Talige rubrics bieden vaak geen compleet beeld van het gewenste en zichtbare gedrag dat bij een vaardigheid hoort. Daarom werkten leraren, onderzoekers en leerlingen gezamenlijk aan rubrics met videobeelden - 'viewbrics' - voor een drietal vaardigheden voor de onderbouw van het voortgezet onderwijs:

- presenteren
- samenwerken
- informatievaardigheid

In [dit rapport](#) lees je daar meer over.



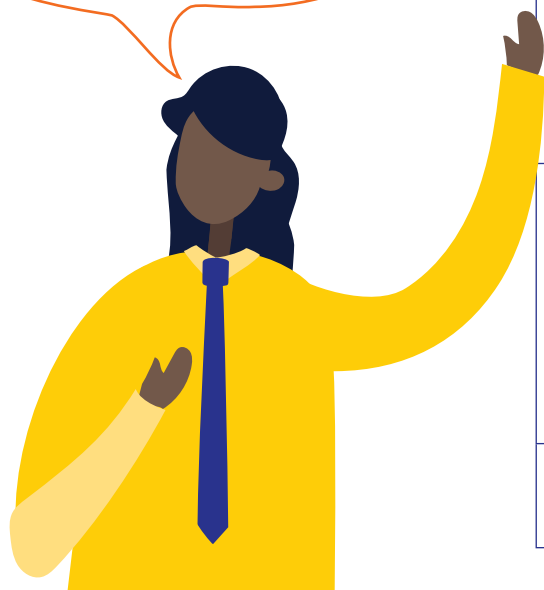
/ Overzicht voor de agendabewaker

Bewaak jij de agenda?

Dan ben jij de persoon die de bijeenkomsten uitvoert zoals de agenda aangeeft. Verder zorg je dat:

- je de drie bijeenkomsten organiseert met drie weken ertussen om de teamopdracht te kunnen uitvoeren;
- elk teamlid een uitdraai of kopie van de agenda heeft van de bijeenkomst;
- alle bijlagen van de agenda bij de hand zijn tijdens de bijeenkomst zoals beschreven.

Je staat er niet alleen voor.
Je bent als team samen verantwoordelijk voor het doorlopen van het proces en de opbrengsten ervan.



Agendapunten bijeenkomst 2	Duur	Doel	Bijlage
1. Terugkoppelen praktijkopdracht	 30 min.	Ervaringen delen vanuit de praktijkopdracht.	Document Teambeelden
2. Verwachtingen verhelderen verdiepen	 35 min.	Samen een beeld vormen over het stellen van criteria.	<i>Bijlage 9</i> : print 1 x pp Document Teambeelden
3. Even een testje	 20 min.	Onderzoek veronderstellingen verwachtingen verhelderen en positie innemen.	<i>Bijlage 10</i> : print 1 x Document Teambeelden
4. Hoe sta je erin?	 15 min.	Positie bepalen ten opzichte van formatief evalueren en het team.	<i>Bijlage 11</i> : print 1 x
5. Optioneel: Is het nodig om het document Teambeelden aan te passen	 5 min.	Optioneel: Helder krijgen waar ieder teamlid staat ten opzichte van formatief evalueren.	Document Teambeelden
6. Nieuwe praktijkopdracht voorbereiden	 15 min.	Inzicht krijgen in en inspiratie opdoen voor de praktijkopdracht.	Een app waarmee je foto's en tekst kunt invoegen. <i>Bijlage 12</i> voorbeeld recept <i>Bijlage 13</i> Inspiratie voor recepten
7. Kun je er geen genoeg van krijgen?		Tips voor verdieping en verrijking.	



/ Bijeenkomst 3

/ Bijeenkomst 3

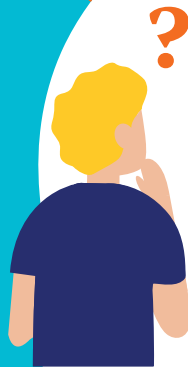
Tot nu toe heb je vooral gekeken naar wat je doet tijdens het verhelderen van verwachtingen en waarom je dat belangrijk vindt. Vandaag staat in het teken van strategieën en technieken waarmee je het leerproces begeleidt. Daarna leg je met je team vast wat je wilt behouden en hoe je dat in je lespraktijk borgt. Maar eerst deel je met elkaar je ervaringen met de praktijkopdracht.



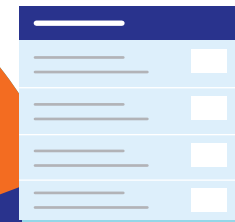
1. Terugkoppelen



2. Hoe begeleid ik de gesprekken tijdens het verhelderen van verwachtingen?



3. Terugkijken naar de doelen van deze Teamgids. Heb je ze bereikt?



4. Aanpassen Teambeelden



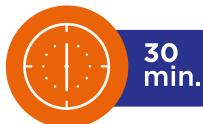
5. De laatste praktijkopdracht? Hoe borg je het teamresultaat?



6. Kun je er geen genoeg van krijgen?



Neem je deze leer-
activiteit op in je
receptenboek?



2. Hoe begeleid ik de gesprekken tijdens het verhelderen van verwachtingen?

Zonder veilige leeromgeving geen formatief evalueren. Een van de kenmerken van een veilige leeromgeving is dat leerlingen fouten durven en mogen maken. Dan kun je met elkaar in gesprek over de kwaliteit van elkaars of eerder werk of hoe ze iets aanpakken. Dat vraagt om vertrouwen dat leerlingen onderling en met hun leraar met goede intenties reageren en handelen.

We gaan ervan uit dat je leeromgeving veilig is. Dan kan het een uitdaging zijn om het gesprek gaande te houden op een manier dat je leerlingen meer aan het woord zijn. Of nog beter: dat leerlingen met elkaar in gesprek raken.

Voor het begeleiden van gesprekken hebben we enkele strategieën klaar staan. Voordat je deze erbij pakt, kijk je nog even naar dit informatieblokje 'denktijd en hand opsteken':

Denktijd en hand opsteken

Leraren overschatten de tijd die zij hun leerlingen geven om tot een antwoord te komen. Het gemiddelde is 0,7 – 1,4 seconden nadat de vraag is gesteld (Hindman et al., 2018). Als leraren denken dat een leerling het toch niet weet of niet zo snel is, geven ze nog minder dan 0,7 seconde. Onderzoek laat zien dat het volgende gebeurt als leerlingen drie seconden de tijd krijgen het volgende gebeurt:

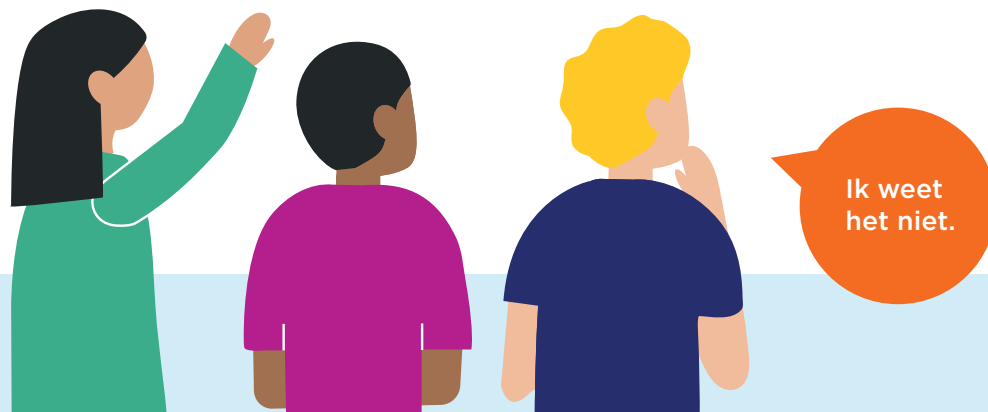
- De lengte en juistheid van het antwoord neemt toe.
- Het aantal keren "ik weet het niet" neemt af.
- Het aantal leerlingen dat een antwoord wil geven, neemt toe.

Door het geven van denktijd verandert de dynamiek van de les. Dat geldt ook voor het willekeurig geven van beurten. Leerlingen die hun vinger opsteken en gewend zijn aan vaak het goede antwoord te geven, komen nu ook ineens aan de beurt als ze het antwoord niet weten. Bij hand opsteken zijn vaak niet alle leerlingen betrokken en haken ze af. Hoe anders zal het gaan als je een vraag stelt en drie seconden wacht? Alle leerlingen denken dan na over de vraag. Pas na drie seconden selecteer je met een namenkiezer een naam. Misschien wist je dit al en pas je het toe in je les. Zo niet, dan kun je het vandaag al proberen om te zien wat het met je lessen doet.

1. Terugkoppelen

Je bent vast benieuwd naar de ervaringen van je collega's. Dat gaat hetzelfde als de vorige keer: geef een kort en krachtig verslag van de praktijkopdracht aan de hand van twee of meer van deze vragen:

- Lukte het je leerlingen vrij te laten denken en praten? Voelden ze zich veilig?
- Lukte het je open te stellen voor alle reacties en uit de goed/fout analyse te blijven?
- Hoe heb je ze naar criteria geleid waar ze zelf niet opkwamen?
- Wat heb je ontdekt door deze praktijkopdracht te doen?



Dan is het nu tijd voor de volgende stap. Hoe voer je een open, onderzoekend groepsgebesprek? Hoe ontlok je uitspraken? Hiervoor vind je in *bijlage 14* acht kaartjes met voorbeelden van strategieën om verwachtingen te verhelderen. Er zijn er meer, maar deze acht zijn voor nu voldoende. Voor alle strategieën geldt: kijk of het bij jou, je leerlingen en je lespraktijk past. Ben je er klaar voor? Doorloop dan deze stappen:

1. Lees de toelichting en de kaartjes van *bijlage 14* hardop voor.
2. Leg ze in het midden op tafel en ga er omheen staan.
3. Leg de kaartjes samen op volgorde van een eenvoudige strategie tot een complexe. Bespreek met elkaar de keuze van de volgorde. Wat maakt een strategie eenvoudig of juist complex?
4. Stel achtereenvolgens deze vragen:
5. Welke strategie wil je het liefst vandaag nog uitproberen?
 - Welke heb je al eens gedaan?
 - Welke ga je nooit doen? Wat overigens ook prima is.
 - Valt er bij de laatste vraag een strategie af, leg dat kaartje dan weg. Benoem wel even samen hardop wat deze strategie zo onaantrekkelijk maakt.

Rond dit agendapunt af met het kort beschrijven van de strategieën die je als team vast wilt houden. Noteer ze bij vraag 9 in het document *Teambeelden*.



3. Terugkijken naar de doelen van deze Teamgids. Heb je ze bereikt?

Deze leerdoelen zijn gesteld tijdens de eerste bijeenkomst. Bij deze doelen heeft je team tijdens de eerste bijeenkomst succescriteria geformuleerd. En wellicht heb je ook een paar criteria voor jezelf vastgesteld. Het is tijd om te kijken of de leerdoelen zijn behaald. Geef individueel aan met een cijfer op een schaal van 0 tot 10 welke doelen je hebt behaald en in welke mate. Hiervoor heb je de succescriteria nodig die je tijdens de eerste bijeenkomst hebt ingevuld in *bijlage 4*.

Doelen	Cijfer
1. Je ontwikkelt met je team een meer gezamenlijke kijk op het verhelderen van verwachtingen.	
2. Je komt tot onderbouwde beslissingen in je eigen lespraktijk.	
3. Je breidt je handelingsrepertoire voor het verhelderen van verwachtingen uit.	
4. Je verankert deze fase in je lespraktijk.	

Ben je benieuwd naar het cijfer van de anderen? Of nieuwsgierig naar hoe het cijfer tot stand is gekomen? Dat ga je achterhalen. Leg de cijfers naast elkaar, kijk bij welk leerdoel de verschillen het grootst zijn en ga daarover in gesprek aan de hand van deze vragen:

- Heb je misschien de criteria verschillend geïnterpreteerd?
- Heb je verschillende ervaringen opgedaan?
- Sta je er anders in of heb je een deel gemist?

De norm hoeft niet voor iedereen hetzelfde te zijn. Iedereen bevindt zich in een andere fase van ontwikkeling. Dat geldt ook voor je leerlingen. Het is geen eindcijfer, maar een cijfer waarmee duidelijk wordt waar je staat en op basis waarvan je vervolgacties onderneemt. Dat is de essentie van formatief evalueren.

Dit is het moment om samen met je team een definitie van het verhelderen van verwachtingen te formuleren. Schrijf deze op bij vraag 10 van het document *Teambeelden*.



4. Optioneel: Aanpassen teambeelden

Het document *Teambeelden* is inmiddels uitgegroeid tot een volwaardig document waarop je onderbouwde beslissingen kunt nemen. Zijn er nog laatste aanpassingen in het document *Teambeelden*? Neem daar even de tijd voor.



30 min.

5. Hoe borg je het teamresultaat? De laatste praktijkopdracht

Je bent aangekomen bij het laatste deel van de Teamgids. Als je met onderstaande activiteit betekenis geeft aan het verhelderen van verwachtingen, borg je een vervolg in je school. Beschrijf met je team in grote lijnen een pitch over het verhelderen van verwachtingen. Noteer die in het document Teambeelden bij vraag 11.

Herken je dit? Je volgt een training of workshop waarin iedereen opveert en graag iets wil doen met wat ze hebben geleerd en ervaren. En dan komt de waan van de dag. Dat overkomt je nu niet. Tenminste: we hopen dat je bent opgeveerd!

Geef deze pitch aan je leerlingen met de opdracht om er een video, animatie, poster van te maken in teams van vier. Het doel van de pitch is je collega's te enthousiasmeren. Vergeet je niet samen met je leerlingen de verwachtingen te verhelderen?

Elke groep komt tot 4 á 5 pitches. Per groep mag er eentje door. De groep kiest welke visualisatie doorgaat, aan de hand van de succescriteria. Plan je gelijk een moment in waarop je ze aan je collega's presenteert?

Met vraag 12 rond je het document Teambeelden af. Hier noteer je samen de afspraken die je maakt over hoe je deze fase van formatief evalueren levend houdt in je praktijk. Hoe je het een vaste plek geeft kan verschillen. Zorg je er wel voor dat je met regelmaat samen terugkijkt naar deze fase in je lespraktijk. Wat heb je gedaan? Waar ben je trots op? Waar liep je tegenaan?



Stimuleer elkaar om te reflecteren op wat je doet op het gebied van het verhelderen van verwachtingen. Dit kan onder de koffie, maar ook via het receptenboek. Of spreek af om er een vast onderdeel van te maken op studiedagen. Praat over wat je doet met de leerlingen en geef elkaar feedback: gebruik hierbij het document Teambeelden.



6. Kun je er geen genoeg van krijgen?

Om te luisteren

Podcast Special: Dylan Wiliam on effective questioning in the classroom.

Podcast van de Toetsrevolutie: het gaat over digitale tools die je kunt gebruiken voor formatief handelen. Wat je er wel en niet mee kan, en wat de voordelen en nadelen zijn van digitale tools.

Om te lezen

In dit *uitgewerkte voorbeeld* over Woeste Willem zie je hoe je de principes van formatief evalueren verweeft in de onderbouw van het primair onderwijs.



/ Overzicht voor de agendabewaker

Bewaak jij de agenda?

Dan ben jij de persoon die de bijeenkomsten uitvoert zoals de agenda aangeeft. Verder zorg je dat:

- je de drie bijeenkomsten organiseert met drie weken ertussen om de teamopdracht te kunnen uitvoeren;
- elk teamlid een uitdraai of kopie van de agenda heeft van de bijeenkomst;
- alle bijlagen van de agenda bij de hand zijn tijdens de bijeenkomst zoals beschreven.

Je staat er niet alleen voor.
Je bent als team samen verantwoordelijk voor het doorlopen van het proces en de opbrengsten ervan.



Agendapunten bijeenkomst 3	Duur	Doel	Bijlage
1. Terugkoppeling	 30 min.	Reflecteren op de opgedane ervaring aan de hand van vier vragen.	<i>Bijlage 12 en 13</i> Praktijkopdracht recept verwachtingen verhelderen
2. Hoe begeleid ik de gesprekken tijdens het verhelderen van verwachtingen?	 30 min.	Strategieën onderzoeken en benoemen welke bij jouw onderwijspraktijk passen.	<i>Bijlage 14:</i> kaartjes zijn uitgeknipt.
3. Terugkijken naar de doelen van deze Teamgids	 20 min.	Gezamenlijk beeld van deze fase van formatief evalueren vastleggen.	Document Teambeelden
4. Optioneel: Aanpassen teambeelden	 10 min.	Vaststellen of er gelijke beelden zijn.	Document Teambeelden
5. Laatste praktijkopdracht	 30 min.	Samen het opgeleverde resultaat en leeropbrengst borgen in de dagelijkse onderwijspraktijk.	Document Teambeelden Papier, stiften, telefoon, tijdschriften voor afbeeldingen, foto's bijeenkomsten
6. Kun je er geen genoeg van krijgen?		Tips voor verdieping en verrijking.	

Bijlagen

/ Inhoudsopgave

Bijlage 1 - Uitspraken van Dylan Wiliam	27
Bijlage 2 - Teambeelden	31
Bijlage 3 - Poster voor de lerarenkamer	33
Bijlage 4 - Hoe ziet succes eruit?	34
Bijlage 5 - Hoe ziet succes eruit?	35
Bijlage 6 - De antwoorden toegelicht	36
Bijlage 7 - Wegwijs in doelen	37
Bijlage 8 - Praktijkopdracht	38
Bijlage 9 - Theorie en praktijk	39
Bijlage 10 - Misconcepten	41
Bijlage 11 - Het zwembad	42
Bijlage 12 - Recept verwachtingen verhelderen	43
Bijlage 13 - Inspiratie voor recepten	44
Bijlage 14 - Strategieën om verwachtingen te verhelderen	47



Bijlage 1 - Uitspraken van Dylan Wiliam



Zorg voor heldere leerdoelen. Als je weet waar je naar toe werkt, weet je ook hoe je er moet komen en wanneer je er bent.

Cijfers stoppen het leren.

**Stop met het zoeken naar het juiste antwoord:
D: “Hoe laat is het?”
L: “Het is 10 uur”
D: “Dankjewel” in plaats van ‘Correct’**

Feedback is een medisch advies, niet een postmortem.

Feedback is meer werk voor de leerling dan voor de leraar.

Zorg ervoor dat feedback past bij het leerdoel die je met je leerlingen hebt besproken.

Leerdoelen zijn geen lesactiviteiten.

Feedback is persoonlijk en gebaseerd op onderling vertrouwen.

Stel open vragen, betrek alle leerlingen en stel het juiste antwoord uit. Iets onthouden is het resultaat van nadenken.

Bijlage 1 - Uitspraken van Dylan Wiliam



Geef gerichte feedback, minder, maar met goede focus.

Ontdek hoe zij denken.

Hoe goed je feedback ook is. Als een leerling er niets mee doet, is het verspilling van je tijd.

Lesgeven vindt plaats in het moment, leren vindt plaats met het verstrijken van tijd.

Gebruik technieken waarmee je de hele klas bevraagd of gebruik een namenkiezer. Geen handen omhoog, tenzij zij een vraag hebben.

Gebruik rubrics of checklists om te ontdekken wat zij nog meer kunnen leren, niet om te beoordelen.

Luister naar wat hun antwoorden zeggen over wat en hoe zij denken.

/ Bijlage 2 – Teambeelden

Datum:	Versie:
Omschrijving van formatief evalueren	
1. Hoe omschrijft jouw team formatief evalueren? Wat zeg je als een collega ernaar zou vragen?	
Verdiepingsvragen bijeenkomst 1	
2. Welke meerwaarde van formatief evalueren ziet jouw team voor jullie leerlingen? Je kunt deze vraag ook vanuit een vak of leergebied beantwoorden.	
3. Wat is voor jullie team de meerwaarde van verwachtingen verhelderen?	
4. Noteer hier welke criteria je team gaat hanteren bij het borgen van goede leerdoelen.	Kenmerken van goed geformuleerde leerdoelen zijn: • • • • •
5. Hoe open of gesloten zijn je leerdoelen?	
6. Welke van de vier gestelde voorwaarden heb je zelf in de hand? • Curriculum met leerdoelen • Een veilige leeromgeving • Voldoende lestijd • Activerende werkvormen	• • • • • •

7. Wat ga je doen met de voorwaarden die je niet in de hand hebt?	
Verdiepingsvragen bijeenkomst 2	
8. Noteer hier welke aandachtspunten je team borgt bij de totstandkoming van succescriteria.	Checklist succescriteria • • • • •
Verdiepingsvragen bijeenkomst 3	
9. Welke strategieën om het gesprek gaande te houden, voer je in je onderwijs?	• • • • • •
10. Wat is de definitie van het team voor de fase waarin je verwachtingen verheldert?	
11. Wat is je pitch en hoe licht je de pitch toe aan de leerlingen?	
12. Op welke vaste momenten reflecteer je op je ervaringen die je opdoet met verwachtingen verhelderen? Bijvoorbeeld elk teamoverleg. Gebruik daarbij deze vragen: • Wat heb je gedaan? • Waar ben je trots op? • Waar liep je tegenaan?	

/ Quotes from Dylan Wiliam



Learning Objectives...

- should be clear, because if you know where you are going, it's more likely you get there;
- should not be confused with context of learning;
- are sometimes better not told;
- are not lesson activities.

Feedback...

- no matter how well designed, that is not acted upon by the student, is a waste of time.
- needs to relate to the learning goals that have been shared with the students;
- should be based on a personal relationship based on trust;
- should be more work for the student than for the teacher;
- needs to be focused, less feedback, more focused;
- is a medical, not a post-mortem.

Learning

- Creativity in math differs from creativity in language learning, critical thinking in history differs from critical thinking in math.
- Memory is the residue of thought, therefore ask open questions, vote publicly, engage students and stall the correct answer.
- Learning is situated, you need to get to know what's inside their heads.
- Teaching takes place in time, learning over time.
- Grades stop learning.

Teachers...

- only use whole class response techniques or random name pickers (no hands up, unless they have a question);
- give structure when needed, but always leave room for their ideas (give option to abandon structure);
- use checklists or rubrics to assess what students can learn next, not to score against;
- listen to what their answers suggest about their thinking;
- stop looking for right answers.
T: "What's the time?"
S: "It's 10 o'clock".
T: "Thank you".
Instead of "correct".

/ Bijlage 4 - Hoe ziet succes eruit?

Succescriteria laten niet de weg ernaartoe zien, maar hoe het eruit ziet als het leerdoel behaald is.

Doel 1: Je ontwikkelt een gezamenlijke taal met je team.

Ik ervaar succes wanneer:



Doel 2: Je komt tot verantwoorde keuzes.

Ik ben succesvol wanneer:

Doel 3: Je breidt je formatieve handelingsrepertoire uit.

Ik ben succesvol wanneer:

[illegible]

/ Bijlage 5 – Hoe ziet succes eruit?

Doel 1: Je ontwikkelt een gezamenlijke taal met je team.

Ik ervaar succes wanneer:

- we als team het eens zijn over de meerwaarde van de fase verwachtingen verhelderen en deze kan benoemen;
- de neuzen dezelfde kant op staan. We geven allemaal hetzelfde antwoord op de vragen van collega's, leerlingen en ouders over formatief evalueren;
- we bijvoorbeeld tijdens een studiedag met het team een presentatie geven, waarbij we praktijkvoorbeelden delen en toelichten;
- we eens in de twee maanden ervaringen met elkaar uit wisselen om zelf feedback te krijgen.

Doel 2: Je komt tot verantwoorde keuzes.

Ik ben succesvol wanneer:

- mijn leerlingen weten wat er van hen verwacht wordt tijdens het verhelderen van verwachtingen;
- ik in deze fase zoveel mogelijk vragen stel en leerlingreacties ontlok, omdat ik weet dat leerlingen daarmee met een goede bril op leren;
- ik leerdoelen aanpas als ik merk dat een groot deel van de leerlingen er niet uitkomt bij het formuleren van succescriteria.

Doel 3: Je breidt je formatieve handelingsrepertoire uit.

Ik ben succesvol wanneer:

- ik op minimaal zeven manieren verwachtingen verhelderen kan vormgeven;
- ik meer dan eens aandacht besteed aan het leerdoel en dat op meerdere manieren doe;
- ik ook bewust deze fase niet gebruik, bijvoorbeeld voor een leerdoel met ruimte voor creativiteit.



/ Bijlage 6 – de antwoorden toegelicht

Kenmerken goed leerdoel

	waar	niet waar
1. Een leerdoel bevat altijd een context.	☐	☒
2. Leerdoelen kunnen ook 'iets ervaren' zijn.	☒	☐
3. Een leerdoel beschrijft hoe je leert.	☐	☒
4. Een leerdoel heeft de goede antwoorden om discussie te voorkomen.	☐	☒
5. Een leerdoel beschrijft wat leerlingen nog niet beheersen.	☐	☒
6. Een leerdoel bevat een handelingswerkwoord.	☒	☐
7. Een leerdoel beschrijft waarneembaar leerlinggedrag.	☒	☐

Toelichting

1. Leerdoelen bevatten geen context. Je leert over overstromingen, niet over de overstroming in Bangladesh of Limburg. Dan zijn contexten die tijdens het leerproces een rol spelen. Een leerdoel kan zijn: Hoe voorkom je overstromingen van rivieren?
2. Een ervaring is ook een leeropbrengst en dus een leerdoel. Bij de succeservaring beschrijf je dan hoe je die ervaring waarneemt. Een voorbeeld van een ervaringsdoel is 'De leerling gaat respectvol om met mensen met diverse opvattingen of leefwijzen'. De succeservaring is dan dat je samen afsprekt wat 'respectvol handelen' is en hoe dat eruit ziet.
3. Leerdoelen beschrijven wat de leerling bereikt, niet hoe je leert. Een leerdoel is ook geen activiteit die je uitvoert, zoals organiseer een kerstmarkt (Baartman & Gullikers, 2014; Wylie & Lyon, 2015).
4. Bij gesloten leerdoelen kun je geen succescriteria beschrijven en ze leiden niet tot een gesprek. En juist het gesprek erover leidt tot leren. Hierover zegt Dylan Wiliam: "Memory is the residue of thought".
5. Formuleer leerdoelen zo dat je leerlingen uitdaagt, zorg ervoor dat ze betrokken zijn en dat ze erop vertrouwen dat ze het leerdoel kunnen bereiken (Hattie, 2015; Martin, 2006).
6. Leerdoelen bevatten handelingswerkwoorden die waarneembaar leerlinggedrag zichtbaar maken. Pas dan kun je zien, horen, lezen of ervaren dat de leerstof eigen is gemaakt of hoe iets is ervaren.
7. Waarneembaar leerlinggedrag kan zijn: handelen, vertellen, afwegen, toepassen, gebruiken, uitdrukken, schrijven en benoemen.



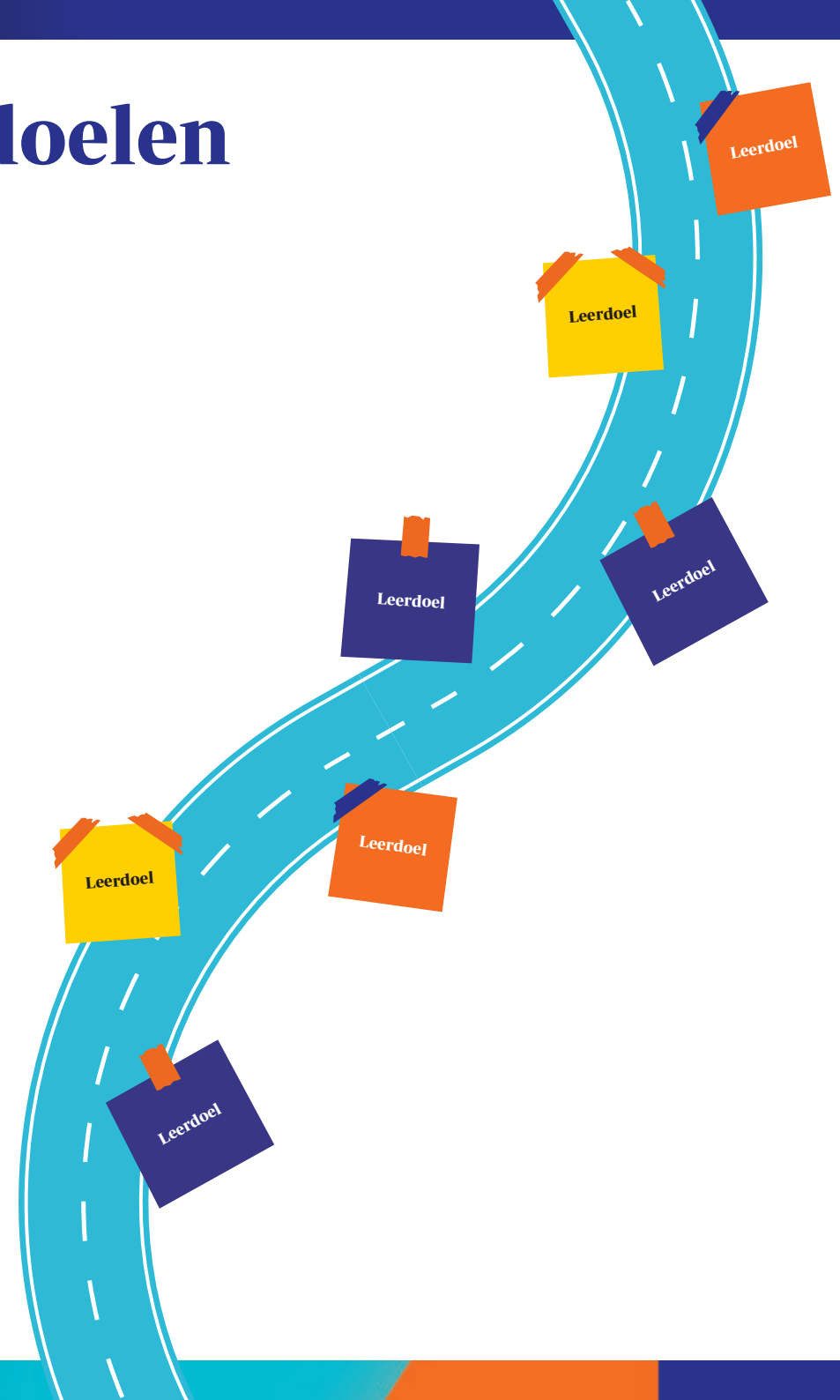
/ Bijlage 7 - Wegwijs in doelen

Wegwijs in doelen

Op landelijk niveau geven kerndoelen en eindtermen in examenprogramma's richtlijnen voor de doelen van het onderwijs. Deze zijn wettelijk vastgelegd net als de kaders voor handhaving en toezicht. Concretisering van de landelijke doelen vindt plaats in onderwijsmethoden en -materialen en SLO ontwikkelt voorbeeldmatige tussendoelen in leerlijnen, leermateriaal en handreikingen voor schoolexamens. Deze hebben een niet verplichte status en zijn voorbeeldmatig.

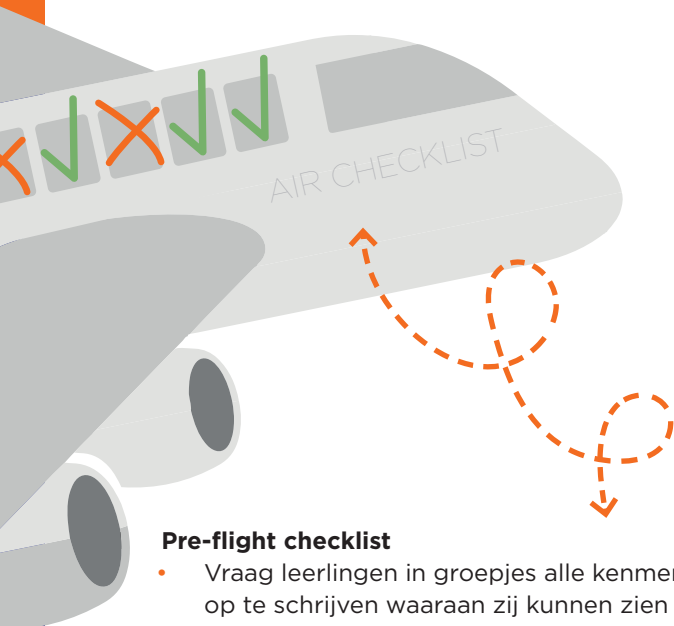
Een school kan vanzelfsprekend altijd schooleigen doelen toevoegen.

Landelijk curriculum	Landelijk curriculum	School-niveau	Klasniveau
Kerndoelen	Tussen-doelen	Leerdoelen	Lesdoelen
Wettelijk vast-gestelde doelen voor eind po en onderbouw vo – zie wet primair onderwijs (WPO) en wet voortgezet onderwijs 2020 (WVO 2020).	Voorbeeld-matige uitwerking van de kerndoelen voor po en vo onderbouw in leerlijnen.	Leerdoelen uit een leerlijn van een methode of een schooleigen uitwerking. De leerdoelen in de leerlijn zijn tussendoelen opbouwend naar de kerndoelen.	Lesdoelen uit een leerlijn van een methode of een schooleigen uitwerking.



/ Bijlage 8 - Praktijkopdracht

Twee leeractiviteiten waarmee je met je leerlingen succescriteria formuleert. Probeer een van deze twee uit nadat je samen met je leerlingen het leerdoel hebt verhelderd.

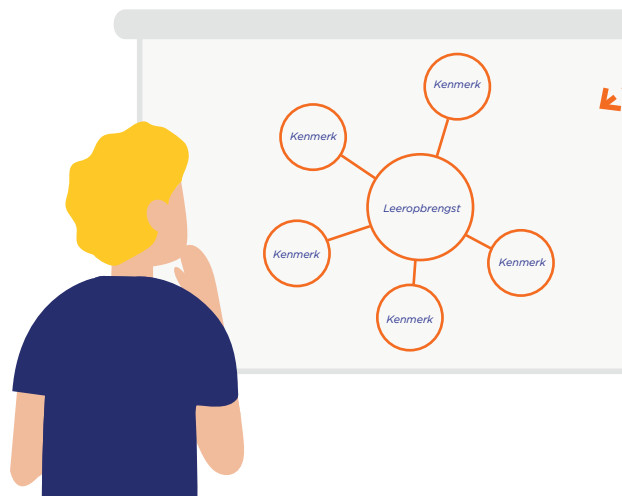


Pre-flight checklist

- Vraag leerlingen in groepjes alle kenmerken op te schrijven waaraan zij kunnen zien of het zojuist besproken leerdoel is bereikt.
- Verzamel vervolgens alle criteria en schrijf ze in willekeurige volgorde op het bord.
- Orden met de groep de criteria door kopjes te bedenken.
- Vraag ze in tweetallen een checklist te maken waarbij ze alle criteria plaatsen bij het juiste kopje.
- Vraag ze tot slot op hun eigen pre-flight checklist aan te geven per succescriterium wat zij al denken te kunnen (check) en waar ze, voordat ze gaan vliegen (uitvoeren van de opdracht), meer over willen weten.

2. Beste voorbeelden discussie

- Verzamel de drie beste 'leeropbrengsten' die bij een leerdoel horen. Bijvoorbeeld van een voorgaand jaar of een paralelgroep. Altijd geanonimiseerd.
- Bespreek het leerdoel en presenteer de voorbeelden aan de leerlingen. Projecteer ze bijvoorbeeld op het bord of in Padlet of geef groepjes leerlingen een setje.
- Vraag ze in groepjes na te denken over wat deze voorbeelden goed maakt. In Padlet kunnen ze het erbij schrijven.
- Verzamel klassikaal alle kenmerken in de vorm van een woordenweb/mindmap.
- Vraag ze een foto te maken van het resultaat, zodat je ernaar kunt verwijzen als ze aan de opdracht werken.



Goede
succescriteria
bevatten
concreet en
observeerbaar
gedrag.



/ Bijlage 9 - Theorie en praktijk

Gevonden in evidence informed onderzoek	Wat gebeurt er dan bij de leerling?	Het cijfer van 1 tot 10 laat zien hoezeer deze uitspraak je aanspreekt en waarom.
Leerlingen werken beter aan een leerdoel door expliciet gestelde criteria die in samenhang zijn met de instructie.		Cijfer...
Leerlingen krijgen door het gezamenlijk formuleren van succescriteria inzicht in gedragingen en opbrengsten.		Cijfer...
Door samen succescriteria vast te stellen kijken leraar en leerlingen door dezelfde bril naar het resultaat.		Cijfer...
Leerlingen leren door het bekijken van goede voorbeelden kritisch denken en redeneren.		Cijfer...
Leerlingen geven en verwerken beter feedback als ze weten hoe kwaliteit eruitziet.		Cijfer...

Criteria beschrijf je in observeerbaar en concreet gedrag met actieve handelingswerkwoorden.		Cijfer...
Beter duidelijke, concrete criteria dan specifieke dichtgetimmerde criteria.		Cijfer...
Criteria laten niet de weg ernaartoe zien, maar hoe het eruit ziet als het leerdoel behaald is.		Cijfer...
Leerlingen leren dat kwaliteit op meerdere manieren zichtbaar is.		Cijfer...
Leerlingen leren dat criteria kunnen verschillen per leerling op het gebied van niveau en interesse.		Cijfer...

/ Bijlage 10 - Misconcepten

Argument	Redenering	Aanvulling	Bron
Bij het zelf formuleren van criteria gaat de leerling onder zijn kunnen zitten.	Criteria bedenken je veelal op basis van voorbeelden van kwaliteit, zoals werk van andere leerlingen of authentiek materiaal. Een criterium is niet een beschrijving van leerlingen denken dat ze kunnen.	Pas als leerlingen weten hoe het eruit ziet als ze het doel hebben behaald, zijn ze in staat de twee volgende fasen van formatief evalueren goed te doorlopen.	<i>Formatief evalueren in het primair onderwijs</i> , p. 7-8/15.
De fase waarin je verwachtingen verheldert kost veel te veel tijd.	Deze aanpak vraagt om voldoende lestijd. Daarover is geen twijfel. Creëer hiervoor ruimte in je curriculum. Zijn er misschien ook delen van het curriculum die 'opgeruimd' kunnen worden?	Deze fase levert vanaf het begin veel leerwinst op – ook in tijd – als leerlingen: • vanuit inzicht in kwaliteit leren; • zinvolle feedback op basis van gezamenlijke beelden kunnen geven aan medeleerlingen; • zinvolle feedback verwerken op basis van gezamenlijke beelden; • kritisch leren denken en redeneren.	<i>Het belang van de dialoog over leerdoelen en succescriteria</i> , p. 16/23-24 <i>Special formatief evalueren</i> , Van twaalf tot achttien, p. 3.
Leerlingen vragen om cijfers.	Als je begint met formatief evalueren hebben leerlingen tijd nodig om te wennen aan deze manier van werken. Bij formatief evalueren heeft de waardering ook betrekking op de inzet en op de behaalde leerervaring en niet enkel op het resultaat.	Met formatief evalueren krijg je als leraar inzicht in waar leerlingen staan en wat zij nog nodig hebben om het leerdoel te halen.	<i>Het belang van de dialoog over leerdoelen en succescriteria</i> , p. 24.
Ik wil graag precies weten wat leerlingen leren en dat zelf controleren.	Met formatief evalueren krijg je als leraar inzicht in waar leerlingen staan en wat zij nog nodig hebben om het leerdoel te halen.	Onderzoek in hoeverre je echt controle kunt hebben over het leerproces van leerlingen: hoe vaak word je verrast door leerlingen die iets laten zien wat je niet had verwacht?	<i>Formatief evalueren in het primair onderwijs</i> , p. 8-9.
Leerlingen vinden het fijn als ik de leerdoelen formuleer.	Als je begint met formatief evalueren hebben leerlingen tijd nodig om te wennen aan deze manier van werken. Zodra ze erin thuis zijn, verloopt deze fase vlot en gaat iedereen uit van dezelfde criteria waarmee de volgende fasen vlot verlopen.	Wat maakt het fijn? Consumeren of zelf niet verantwoordelijk zijn voor het leerproces? Een veilige leeromgeving waarin leerlingen fouten durven en mogen maken om te kunnen leren en groeien is voorwaardelijk om met leerlingen in gesprek te gaan over de kwaliteit van eerder werk en eerdere aanpakken. Ook vraagt het om vertrouwen dat medeleerlingen en leraar met de goede intenties reageren en handelen.	<i>Special Formatief evalueren: werken aan groei</i> , p. 6-7.
Ik mis een doorlopende leerlijn als leerlingen inspraak hebben op leerdoelen.	Als leraar werk je niet met leerdoelen zonder zicht op de gehele leerlijn. In gesprek met de leerlingen zorg je ervoor dat je samen tot leerdoelen komt die binnen een leerlijn passen.	Samen met de leerlingen werk je aan het bepalen van leerdoel. Dat betekent niet dat het leerdoel door leerlingen wordt bepaald: daar heb jij de hand in door de vraag te stellen: "Hebben jullie gedacht aan...?" Kortom: zonder vakinhoudelijke kennis kun je niet formatief evalueren.	<i>Het belang van de dialoog over leerdoelen en succescriteria</i> , p. 23.

✓ Bijlage 11 - Het zwembad



/ Bijlage 12 - Recept verwachtingen verhelderen



Hoofdingrediënten

Leerdoel: ik ontwerp een door weggebruikers gedragen oplossing voor een verkeersprobleem en doe verslag van de voor- en nadelen van mijn ontwerp in een vlog.

Recept

De leerlingen van groep zes hebben ervoor gekozen om een verslag met interviews te maken door middel van een vlog. Ze hebben zelf voor deze manier van verslagleggen gekozen en zijn erg enthousiast. Er zijn veel verschillen in de groep: één leerling heeft een goede camera in zijn telefoon, een ander weet de burgemeester of een andere plaatselijke beroemdheid te strikken voor het interview. Er zijn veel verschillende ideeën in de groep over hoe een vlog eruitziet. Met deze bereidingswijze kom je tot een resultaat dat voldoet aan de juiste criteria.

Bereidingswijze

Een groepje van vijf leerlingen zoekt een vlog dat zij zien als goed voorbeeld. De leraar zoekt er ook een uit. In stilte schrijven de leerlingen op wat zij precies goed vinden aan de vlog.

De leraar schrijft de volgende vragen op het bord:

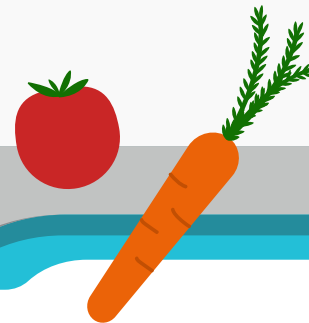
Bedenk bij jouw beste vlog:

- Wat wil de vlogger te weten komen?
- Hoe doet de vlogger dat?
- Wat maakt dat je verder wilt kijken bij deze vlog?
- Op welke manier krijgt de vlogger informatie van andere mensen?

De leraar schrijft de titels van de vlogs op het bord en de leerlingen geven aan, al dan niet met de vragen, wat zij goed vinden.

Daarna vat je de succescriteria samen, bijvoorbeeld:

- Aan het begin van de vlog wordt het duidelijk waar de vlog over gaat
- Er komen verschillende meningen aan bod
- Mensen vertellen iets over het ontwerp
- De vlog duurt maximaal xx minuten.



Ik was verbaasd te ontdekken hoe goed mijn leerlingen weten wat kwaliteit is. En ik heb hiervan geleerd dat mijn leerlingen heel goed in staat zijn om elkaar te versterken.



/ Bijlage 13 - Inspiratie voor recepten

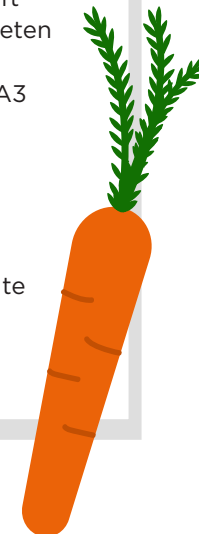
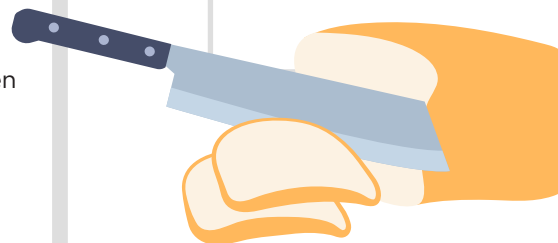
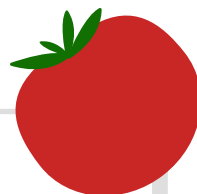
Bij de meeste voorbeelden van leeractiviteiten voor het verhelderen van verwachtingen, maak je gebruik van namenkiezers. We lichten drie namenkiezers vooraf toe:

1. IJslollystokjes - Verzamel in een beker per groep houten stokjes, bijvoorbeeld ijslollystokjes. Op elk stokje schrijf je de naam van een leerling. Wil je een vraag stellen of opdracht geven? Trek blind een stokje.
2. App Pikme - Je voert alle leerlingen van een groep toe in de app (telefoon of tablet) ingevoerd. Stel je een vraag of geef je een opdracht? Selecteer de klas en schudt met het apparaat. Er verschijnt willekeurig een naam of foto van een van de leerlingen.
3. Online namenkiezer - Voer op <http://www.classtools.net/random-name-picker/> alle namen van een klas/groep in. Er verschijnt nu een rad met alle namen erop. Geef een draai aan het rad en geef de beurt aan de leerling die aangewezen wordt.

Verwachtingen verhelderen 1

Nodig: Mini-whiteboards: iedere leerling 1

1. Bespreek met de klas het leerdoel van de nieuwe opdracht.
2. Geef de beoordelingscriteria die je zelf bij deze opdracht gebruikt aan de leerlingen en bespreek deze gezamenlijk met gebruik van een namenkiezer.
3. De laatste vraag met de namenkiezer is of er nog criteria zijn die er niet op staan.
4. Vraag de leerlingen vervolgens op mini whiteboards met een 1, 2 of 3 aan te geven:
 - Ik begrijp het leerdoel en de criteria helemaal, en ik kan het ook aan een medeleerling uitleggen.
 - Ik denk dat ik het begrijp, maar weet het niet zeker en kan het niet aan een medeleerling uitleggen.
 - Ik begrijp het nog niet.
5. Verdeel de klas in groepjes volgens de 1, 2 of 3 die op het whiteboard staat. De nummer 1 leerlingen leggen het aan de nummer 2 leerlingen uit. De nummer 3 leerlingen krijgen uitleg van de leraar.



Verwachtingen verhelderen 2

Nodig: vier producten van vorig jaar van verschillende kwaliteit, per groep een blokje geeltjes, vijf A3-vellen

1. Geef aan groepjes drie of vier goede (geanonimiseerde) producten van een groep van vorig jaar.
2. Leerlingen bekijken de producten goed.
3. Wat maakt het product goed? De leerlingen schrijven ieder goed onderdeel op een apart geeltje.
4. Leg vijf lege A3-vellen op een tafel. Elk vel geeft een ander goed onderdeel aan: de geeltjes moeten dus geordend worden.
5. Vraag leerlingen alle geeltjes geordend op de A3 vellen te plakken.
6. Geef elk groepje een van de A3-vellen met de geeltjes en vraag de leerlingen de goede onderdelen te formuleren als succescriteria.
7. Vraag elk groepje het resultaat (de poster) te presenteren aan de groep en het criterium toe te lichten. Hang het resultaat op in de klas.

Verwachtingen verhelderen 3

Nodig: twee voorbeeld e-mails van voorgaande jaren

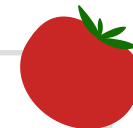
1. Neem twee e-mails van leerlingen van vorig jaar, een goede en een matige. Knip de zinnen van de emails in stroken, hussel ze door elkaar en leg ze weer onder elkaar. Maak een foto of maak in Word een tabel en plaats alle losse tekstdelen en zinnen in de tabel. Print het resultaat.
2. Bespreek met de klas het leerdoel van de opdracht. Geef de klas de 'verknipte' e-mails.
3. Leerlingen knippen in tweetallen de geprinte tabel in stroken.
4. Daarna stellen ze een goede tekst samen (bijvoorbeeld alinea/aanhef/afsluiting/lay-out).
5. Vraag ze op elk strookje aan te geven waarom deze beter is dan het niet gekozen strookje.
6. Projecteer de 'beste' e-mail op het bord en bevraag de leerlingen per strookje wat het ene strookje beter maakt dan het andere. Gebruik hierbij een namenkiezer. Bedenk samen de vraag die ze zichzelf bij het nakijken van hun eigen e-mail kunnen stellen.



Verwachtingen verhelderen 4

Nodig: kopieën Pre-flight checklist

1. Bespreek met de klas het leerdoel van de nieuwe opdracht.
2. Vraag de leerlingen individueel in stilte drie minuten na te denken over de vraag wanneer zij vinden dat hun leeropbrengst goed is.
3. Vraag ze vervolgens in groepjes van vier tot een gezamenlijk lijstje met criteria te komen.
4. Verzamel met de klas alle criteria en schrijf ze op het bord.
5. Met deze criteria schrijft elke leerling een eigen pre-flight checklist.



Verwachtingen verhelderen 5

Nodig: bestaande rubrics bij het leerdoel

1. Bespreek met de klas het leerdoel van de nieuwe opdracht.
2. Geef de rubrics of criteria die je normaal zou gebruiken aan je leerlingen.
3. Vraag de leerlingen een of twee criteria te kiezen en arcen waar ze bij deze opdracht extra aandacht aan gaan geven. Het mag iets zijn waar ze al goed in zijn om het nog beter te doen of iets dat ze nog niet beheersen. Voor het gekozen criterium maken ze een zo uitgebreid mogelijke checklist, gericht op de taak.
4. Zet de leerlingen die een hokje hebben gearceerd in dezelfde categorie bij elkaar en vraag ze hun criteria gezamenlijk aan te scherpen.
5. Vraag (met een namenkiezer) verschillende leerlingen wat ze op hebben geschreven, waar ze naar gaan streven. Vraag ze vervolgens hun eigen criteria (nogmaals) aan te scherpen op basis van wat ze gehoord hebben.
6. Vraag aan leerlingen of ze een maatje te kiezen die hen ondersteunt bij het behalen van het doel.

Verwachtingen verhelderen 6

Nodig: zes anonieme producten van een eerder leerjaar, een door jou beoogd leerdoel, leeggemaakte rubrics

1. Bespreek met de klas het leerdoel van de nieuwe opdracht.
2. Geef aan groepjes van vier leerlingen, zes (geanonimiseerde) opbrengsten van vorig jaar: twee goede, twee gemiddelde en twee minder goede.
3. Vraag ze de producten sterren te geven:
 - Erg goed, drie sterren
 - Goed, twee sterren
 - Minder goed, een ster
4. Geef ze een lege holistische rubric en vraag ze de kenmerken te noteren per niveau en projecteer een lege rubric op het bord.
5. Verzamel klassikaal (begin met een namenkiezer) de gevonden kenmerken per niveau en plaats ze in de rubric. Stel ze zo nodig bij.

Stel aspecten die niet benoemd worden door de leerlingen, maar wel belangrijk zijn aan de orde: Hoe zit het met ...? Heb je daar nog aan gedacht?



Verwachtingen verhelderen 7

Nodig: zes anonieme producten van een eerder leerjaar, een door jou beoogd leerdoel, leeggemaakte rubrics

1. Bespreek met de klas het leerdoel van de nieuwe opdracht.
2. Laat twee opnames van eerdere jaren zien van een samenwerkingsopdracht of een opdracht over spreekvaardigheid/communiceren.
3. Leerlingen schrijven tijdens het kijken op wat ze sterke punten vinden van de groepsopdracht.
4. In tweetallen bespreken de leerlingen de verschillende observaties en maken daar een lijst van criteria van.
5. Bespreek de opbrengsten met de hele groep.
6. In tweetallen maken de leerlingen van de drie gekozen criteria een rubric.
7. Bespreek de opbrengsten.
8. Film de opbrengst van deze leerlingen en bespreek aan de hand van de opbrengsten de succescriteria en het leerdoel.

Stel aspecten die niet benoemd worden door de leerlingen, maar wel belangrijk zijn aan de orde: Hoe zit het met ...? Heb je daar nog aan gedacht?



Tip

Soms verhelder je geen verwachtingen. Het kan zijn dat het gezamenlijk delen van het leerdoel en daarmee het achterhalen van de succescriteria niet wenselijk is, bijvoorbeeld:

- wanneer je geen specifiek leerdoel hebt, maar een palet aan doelen bij een brede creatieve opdracht waarbij leerlingen veel ruimte hebben voor een eigen leerdoel;
- als je het leerdoel niet weg wilt geven, maar graag wilt dat ze het zelf ontdekken.



Bijlage 14 – Strategieën om verwachtingen te verhelderen

Toelichting

Bij vrijwel al deze strategieën, die je ook buiten de fase waarin je verwachtingen verheldert in kunt zetten, geldt dat je het gesprek over het leerdoel hebt gevoerd en voorbeelden van kwaliteit bij de hand hebt, een namenkiezer gebruikt en voldoende nadenktijd geeft.



1. Geef de leerlingen alle criteria die jij bij het doel kunt bedenken en een paar meer die niet zo zeer passen. Laat de klas stemmen per criterium. Is het criterium goed, niet goed of is er twijfel. Stel vervolgvragen op inhoud en stel het scherp.	2. Vraag een tweede leerling het antwoord van de eerste leerling samen te vatten.	3. Vraag leerlingen individueel zo veel mogelijk criteria te bedenken op geeltjes. Laat ze vervolgens in tweetallen er een set van maken. En dan per viertal. Tot slot kom je met de groep samen tot een set succescriteria.	4. Als een leerling het antwoord niet weet, mag hij een vriend ‘bellen’ en hem de vraag stellen.
5. Vraag leerlingen filmpjes, animaties of foto's buiten de les te verzamelen als voorbeelden van succescriteria. Doe dit bijvoorbeeld als huiswerkopdracht.	6. Stel een open vraag. In plaats van zelf erop te reageren, speel je de vraag door naar een medeleerling die reageert op het gegeven antwoord met een aanvulling, verbetering, bevestiging, nadere toelichting.	7. Geef leerlingen alle criteria die je bij het doel kunt bedenken en een paar meer die er niet goed bij passen. Vraag leerlingen in groepjes de criteria te selecteren, ordenen en clusteren. Laat elk groepje verslag doen waarbij ze eerst reageren op het verslag van het voorgaande groepje.	8. Een enkele keer is competitie prima. Verdeel de klas in groepjes, bespreek het leerdoel en geef voorbeelden van kwaliteit. Geef ze voldoende tijd om succescriteria te formuleren. Wie biedt de meeste criteria. Kan er een groepje overheen?

/ Bronnen op alfabetische volgorde

Bij het ontwikkelen van deze teamgids zijn we zoveel mogelijk uitgegaan van literatuur over formatief evalueren. We gaan uit van het basisidee van formatief evalueren en gebruiken geen vervolgonderzoeken binnen formatief evalueren.

Baars, M. (2014). *Instructional Strategies for Improving Self-Monitoring of Learning to Solve problems*. Erasmus Universiteit.

Fisher, D., & Frey, N. (2013). *Better learning through structured teaching: A framework for the gradual release of responsibility* (2nd ed.). ASCD.

Gulikers, J.T.M. & Baartman L.K.J. (2017). *Doelgericht professionaliseren: formatieve toetspraktijken met effect! Wat DOET de docent in de klas?* Wageningen: Universiteit Wageningen Utrecht: Hogeschool Utrecht

Guasch, T., Esposa, A., Alvarez, I.M., & Kirschner, P.A. (2013). *Effects of feedback on collaborative writing in an online learning environment: type of feedback and the feedback-giver* *Distance Education*, v34 n3 p324-338 2013

Hattie, J., & Timperley, H. (2007). *The Power of Feedback. Review of educational research*, 77(1), 81-112.

Kruger, J. & Dunning, D. (1999). *Unskilled and unaware of it: How difficulties in recognizing one's own incompetence lead to inflated self-assessments*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 1121-1134

Nicol, D., & Macfarlane-Dick, D. (2006). *Formative assessment and self-regulated learning: A model and seven principles of good feedback practice*. *Studies in Higher Education*, 31

Pintrich, P. R. (2004). *A Conceptual Framework for Assessing Motivation and Self-Regulated Learning in College Students*. *Educational Psychology Review*, 16(4), 385-407.

Ruiz-Primo, M. A., & Furtak, E. M. (2006). *Informal formative assessment and scientific inquiry: Exploring teachers' practices and student learning*. *Educational Assessment*, 11(3-4), 205-235.

Ruiz-Primo, M. A., & Furtak, E. M. (2007). *Exploring teachers' informal formative assessment practices and students' understanding in the context of scientific inquiry*. *Journal of Research in Science Teaching*, 44(1), 57-84.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). *Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions*. University of Rochester.

Sabel, J. L., Forbes, C. T., & Zangori, L. (2015). *Promoting prospective elementary teachers' learning to use formative assessment for life science instruction*. *Journal of Science Teacher Education*, 26(4), 419-445.

Sadler, D. R. (1989). *Formative assessment and the design of instructional systems*. *Instructional Science*, 18(2), 119-144

Trimbos, B. (2020, 7 oktober). *Feedback is meer dan het overbrengen van informatie*. Vakblad 12 tot 18. Geraadpleegd op 30 maart 2023 van <https://www.van12tot18.nl/feedback-is-meer-dan-het-overbrengen-van-informatie>

Willis, J. (2011). *Affiliation, autonomy and assessment for learning*. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, 18(4), 399-415

Zimmerman, B.J. (2002). *Becoming a Self-Regulated Learner: An Overview*. *Theory into practice*, 41(2), 64-70

Digitale bronnen

Expertisecentrum SLO. *Zelfscan formatief evalueren in je lessen* (2017).

Geraadpleegd 16 januari 2023, van www.slo.nl/thema/meer/formatief-evalueren

Expertisecentrum SLO. *Formatief evalueren, lesvoorbeelden en aan de slag* (2021).

Geraadpleegd 20 januari 2023, van www.slo.nl/thema/meer/formatief-evalueren/leraar

Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (2022, 24 maart). *Effectieve feedback in de klas*. Geraadpleegd 24 februari 2023, van www.onderwijskennis.nl/kennisbank

Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (2022, 28 maart). *Stap voor stap op weg naar zelfregulatie*. Geraadpleegd 24 februari 2023, van www.onderwijskennis.nl/kennisbank

Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (2022, 28 maart). *Wat is bekend over metacognitie en zelfregulatie?* Geraadpleegd 20 maart 2023, van www.onderwijskennis.nl/themas/zelfregulerend-leren

Van de Graaf, F. (2021, 11 mei). *10 Tips: hoe kun je formatief handelen meer laten leven op school?* Geraadpleegd 24 februari 2022, van <https://toetsrevolutie.nl/blog>



Als landelijk expertisecentrum richt SLO zich op de ontwikkeling van het curriculum in het primair, speciaal en voortgezet onderwijs in Nederland. We werken met het onderwijsveld aan de doelen, kaders en instrumenten waarmee scholen hun opdracht vanuit een eigen visie kunnen vervullen.

We brengen praktijk, beleid, maatschappelijke ontwikkelingen en onderzoek samen en stellen onze expertise beschikbaar aan onderwijs en overheid, bijvoorbeeld in de vorm van leerplannen, tools, voorbeeldlesmaterialen, conferenties en rapporten.



Ga jij ook aan de slag met de teamgids? Je vindt deze en andere vakoverstijgende hulpmiddelen op onze themapagina Curriculumontwikkeling op school. Scan de QR-code.