


	<p style="text-align: center;"><i>Kijkwijzer werkvloer</i></p>  <p style="text-align: center;">mondomijn</p>	<p><i>Kijkwijzer werkvloer Mondomijn</i></p>
	<p>Mondomijn is een waarden gestuurde organisatie. Waarden die richting geven richting aan ons dagelijks handelen. Bij Mondomijn staan we letterlijk samen op de werkvloer. Elkaar zien, samen werken, het geven en ontvangen van feedback (feed-up en feed-forward) zijn vanzelfsprekend en cruciaal om te blijven ontwikkelen. Om met elkaar vanuit dezelfde taal en kernwaarden richting te geven aan onze eigen en gezamenlijke ontwikkeling als professionals hebben we deze kijkwijzer vorm gegeven.</p> <p>Een drietal (door onderzoek onderbouwde) perspectieven geven richting aan de feedback die we geven en vragen die we elkaar stellen.</p> <p>Bronvermelding</p> <p>Hattie, J (2009). <i>Visible learning: a synthesis of meta-analyses relating to achievement</i>. New York: Routledge.</p> <p>Hattie, J., Timperley, H.(2007) The power of feedback, <i>Review of educational research, maart 2007,1, 81-112</i>.</p> <p>Laevers, F. , Heylen L. & Daniels, D. (2011). <i>Ervaringsgericht werken met 6- tot 12-jarigen in het basisonderwijs</i>. Leuven: Cego PublishersDweck, S. (2013). <i>Mindset De weg naar een succesvol leven</i>. Amsterdam SWP uitgeverij</p> <p>Beck, D. & Cowan, C. (2004). <i>Spiral dynamics Waarden, leiderschap en veranderingen in een dynamisch model: Haarlem Gottmer Uitgevers Groep</i></p>	
	<p>We geven elkaar feedback op de volgende punten:</p> <p style="text-align: center;"><u>Welbevinden</u> (kinderen en volwassenen) <i>Sfeer & Relatie</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • De medewerker onderschrijft de visie en missie en leeft deze voor • De medewerker heeft aandacht voor de kinderen en kan zich in hun situatie inleven. (pedagogisch tact) • De medewerker is authentiek. • De medewerker heeft vertrouwen in zijn kinderen. Hij ondersteunt het zelfvertrouwen van de kinderen, door hen het gevoel te geven dat ze het kunnen. (succeservaringen) • De medewerker toont respect voor zijn kinderen en bevordert het onderlinge respect tussen kinderen. • De medewerker stimuleert de zelfstandigheid en het verantwoordelijkheidsgevoel bij de kinderen. 	

Betrokkenheid (kinderen & volwassenen):

- **sfeer en relatie** (kinderen voelen zich veilig en geaccepteerd) – zie boven.
- **afstemming** op de mogelijkheden (kinderen voelen de uitdaging voor activiteiten)
- **werkelijkheidsnabijheid** (activiteiten raken aan de leef- en beleefwereld van de kinderen)
- **activiteit** (actieve houding, beweging en een vlotte opeenvolging van activiteit)
- **expressie** (elk moment waarop iemand een betekenisvolle ervaring tot uitdrukking brengt – in welke taal of vorm dan ook – leidt tot een stevige greep op de ervaren werkelijkheid) zichtbare interactie
- **samen leren** (synergie is de energie die gewekt wordt als kinderen samen iets te lijf gaan, verkennen en uitdiepen waarbij diversiteit van de groep een troef is)
- **initiatief** (kinderen mee hun traject laten bepalen door keuzes in te bouwen)

Doelgerichtheid (leeromgeving & aanbod):

Uitdagende heldere leerdoelen die leiden tot gerichte en veelzijdige leeractiviteiten, waardoor betrokkenheid ontstaat. Zowel in de leeromgeving, als in instructies en begeleiding is dit zichtbaar/ herkenbaar voor kinderen.

- Er is een **voorspelbare** structuur in het Domijn en de verschillende functieruimtes. (ritmes, routines, rituelen)
- Uitdaging en betrokkenheid stimuleren de denkactiviteit en zetten het brein, (zichtbaar op hersenscans) aan het werk. (Jolles 2010)
- **Doelgerichte interactie** ontstaat door effectieve instructie en taakgerichte feedback. (Hattie)
- Instructiekwaliteit wordt mede bepaald door zicht op een sterke inhoudelijke **leerlijn** (Vernooij 2007)
- **Taakgerichte feedback** gaat in op het leerdoel, de geleverde prestatie en voegt verbetermogelijkheden toe. (Hattie)
- Instructie en feedback hoeven niet perse van de leerkracht te komen. Door **wederzijds leren** van kinderen onderling kan eenzelfde effect ontstaan. (Hattie 2009)
- De **individuele begeleidingsbehoeften** bepalen instructie en feedback (Vernooij 2007)

Cöp, J. (2010). Interactiever leren met het digibord.

Hattie, J. (2003). Teachers Make a Difference: What is the Research Evidence?

Hattie, J (2005) 'What is the Nature of Evidence that Makes a Difference to Learning?

Hattie, J. & Timperly, H. (2007). The power of feedback.

Hattie, J. (2009). Visible learning. A synthesis of over 800 meta-analysis relating to achievement.

Jolles, J. (2006). Over 'brein en leren' in relatie tot onderwijsontwikkeling.

	<p>Jolles, J. (2010). Ellis en het verbreinen. Over hersenen, gedrag en educatie' juni 2006</p> <p>Vernooij, K. (2007). Elk kind een lezer.</p> <p>Vernooij, K. (2008). Instructie en risicolezers.</p>	
	<p>We evalueren deze kijkwijzer met het team tijdens de gesprekkencyclus. Hoe helpt deze kijkwijzer je om je verder te ontwikkelen? Hoe zet je dit instrument in wanneer je je collega feedback geeft? Waar is dit instrument nog meer in te zetten? De kijkwijzer geeft perspectieven en richting in de Video Interactie Begeleiding, collegiale consultatie en professionele dialoog binnen Mondomijn.</p>	
	<p>Het hele team en ieder die feedback geeft en ontvangt is verantwoordelijk voor het actueel houden en ontwikkelen van deze kijkwijzer. Eventuele wijzigingen worden na teamoverleg aangepast.</p>	