

Van visie(s) naar praktijk



Inleiding

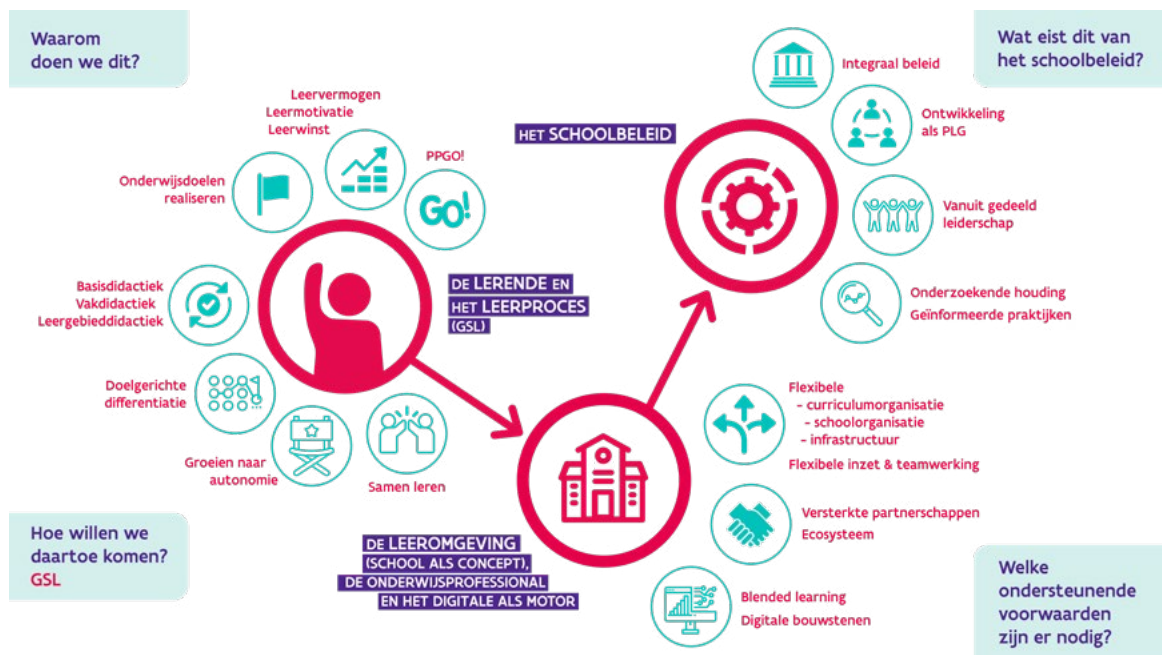
Tegen 2030 wil het GO! zijn poolstervisie realiseren en 'de favoriete leergemeenschap, gepersonaliseerd voor iedereen, spiegel en bouwsteen van de samenleving' vormen. In 2020 kwamen daartoe drie visieteksten tot stand die deze poolstervisie theoretisch uitdiepen:

1. het leerproces ([Gepersonaliseerd samen leren](#))
2. de leeromgeving ([School als concept](#))
3. de onderwijsprofessional ([De rol van de GO! onderwijsprofessionals](#)).

Waarom is het zo belangrijk dat scholen concreet met deze visie aan de slag gaan? Hoe hangen de drie aparte visieteksten onderling samen en hoe verhouden ze zich tot ons PPGO!? En wat vraagt dit alles van het schoolbeleid?

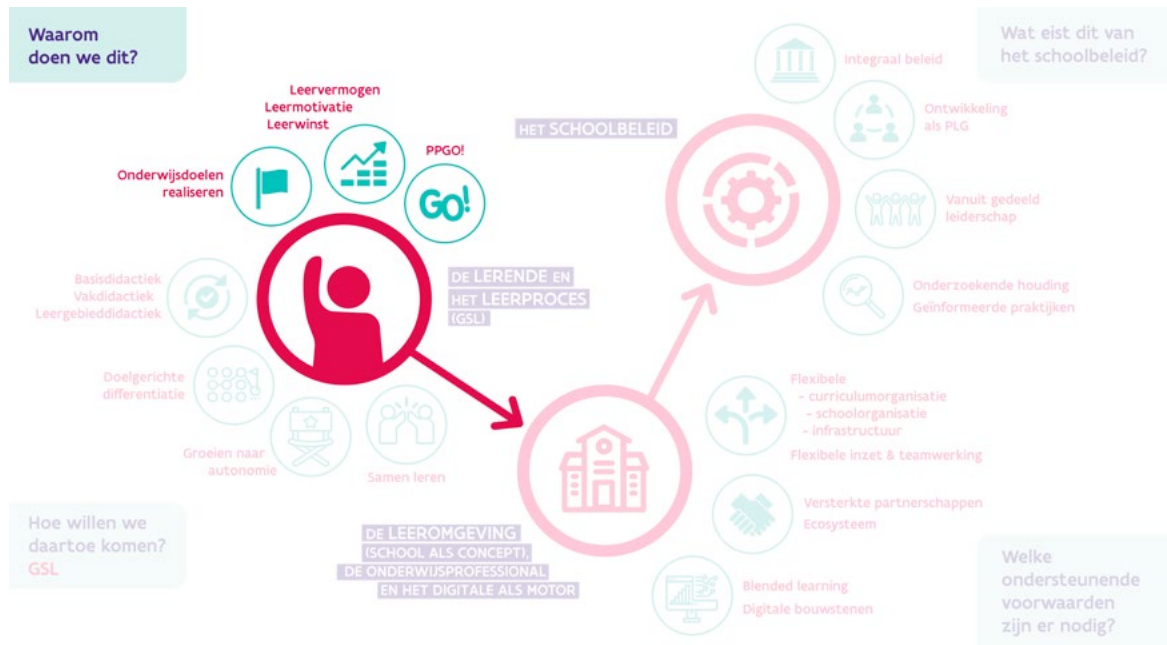
Om onze scholen te helpen bij deze vertaalslag en het verhaal ook zelf te kunnen uitdragen, maken we dat toekomstbeeld alvast wat concreter in een omvattende infographic en de samenvattende tekst die je hieronder kan lezen. Samen moeten ze duidelijk maken hoe de drie visies op elkaar inhaken en welke bouwstenen cruciaal zijn om het geheel binnen de eigen schoolcontext vorm te geven..

Achteraan vind je de bronnen die als inspiratie dienden voor deze tekst en bijkomende referenties voor wie zich verder wil inlezen of op zoek is naar ondersteunend materiaal.



1. WAAROM DOEN WE DIT?	4
2. HOE WILLEN WE DAARTOE KOMEN? DE LERENDE EN HET LEERPROCES	5
2.1 Basisdidactiek - leergebieddidactiek - vakdidactiek	6
2.2 Doelgerichte differentiatie	6
2.3 Groeien naar autonomie - zelfregulerend leren van kleuterschool tot secundair onderwijs	6
2.4 Samen leren	7
3. WELKE ONDERSTEUNENDE VOORWAARDEN ZIJN ER NODIG? WAT BETEKENT DIT VOOR DE LEEROMGEVING?	8
3.1 Flexibele curriculumorganisatie, schoolorganisatie en infrastructuur	8
3.2 Flexibele arbeidsorganisatie	9
3.3 Partnerschappen in het ecosysteem	9
3.4 Blended leren en digitale bouwstenen	10
4. WAT EIST DIT VAN HET SCHOOLBELEID?	10
4.1 Integraal beleid	10
4.2 Vanuit gedeeld(er) leiderschap	11
4.3 Geïnformeerde praktijken en onderzoekende houding	11
4.4 Ontwikkeling als PLG	11
5. TOT SLOT	11
6. BRONNENLIJST	12
7. OP ZOEK NAAR VERDIEPING EN INSPIRATIE?	12

1. Waarom doen we dit?



De samenleving van vandaag stelt iedere onderwijsinstelling voor heel wat uitdagingen. In onze klassen vinden we een superdiversiteit aan leerlingen en cursisten met vaak heel verschillende leerbehoeften en zorgnoden. De coronapandemie vergrootte die spreidstand nog en leidde tot extra leervertraging. Daarnaast regent het onheilspellende berichten over onderwijs en wijzen onderzoeksresultaten daadwerkelijk op een dalende kwaliteit ervan. Ook blijkt dat de kansen van leerlingen op een succesvolle schoolloopbaan nog steeds sterk samenhangen met het sociaal milieu waarin ze leven. Hierop inspelen is een stevige kluit voor de onderwijsprofessionals die vandaag voor de klas staan. En dit terwijl een hogere werkdruk en een zwaardere emotionele belasting het werk zowel moeilijker als minder aantrekkelijk maken. Deze problematiek is sterk verweven met het nijpende lerarentekort. Dusdanig dat ze elkaar versterken. Een even zware taak wacht schooldirecties, die talloze ballen tegelijk in de lucht moeten zien te houden met de middelen waarover ze beschikken.

Hoe gaan we hier op een verstandige manier mee om en keren we de negatieve trends? Maar ook: hoe benutten we maximaal de kansen die onder meer (nieuwe) regelgeving, de modernisering van het secundair onderwijs of digitalisering scheppen? Hoe organiseer je je als school om deze uitdagingen zo goed mogelijk aan te pakken? Daarbij willen we in het GO! steeds kunnen teruggrijpen naar ons DNA en onze missie, ons PPGO!.

Die blijft vandaag meer dan ooit overeind: kwaliteitsvol onderwijs bieden aan alle lerenden én samen leren samenleven. Dat is onze bestaansreden, dat is waarom we het allemaal doen. We helpen onze leerlingen en cursisten zich te ontwikkelen tot actieve burgers en geven ze onze kernwaarden mee. Het onderwijs heeft een emanciperende rol in de samenleving en daarom zetten we sterk in op gelijke onderwijskansen. Elke lerende binnen onze GO! leergemeenschap moet kwaliteitsonderwijs krijgen, waarbij we, zonder onderscheid, voor alle lerenden hoge verwachtingen koesteren en waarbij een onwrikbaar geloof in hun groeimogelijkheden het pedagogisch-didactisch handelen van onze onderwijsprofessionals karakteriseert. Het GO! gelooft bovendien in de maatschappelijke meerwaarde van onderwijs dat niemand uitsluit en de sterktes van het buitengewoon en het gewoon onderwijs ten volle benut. Met leersteun waar die het meest op zijn plaats is. We staan voor een doordachte transitie naar een echt inclusief onderwijsmodel, waarin alle leerlingen de kans krijgen om te leren en te groeien in een diverse en ondersteunende omgeving.

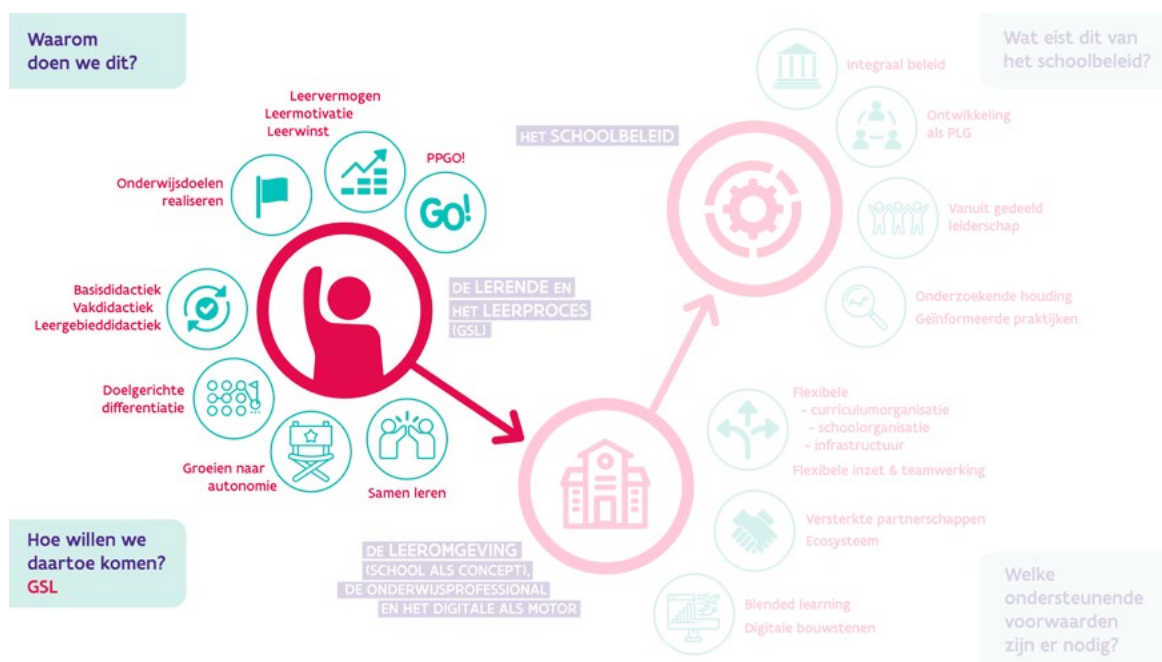
De huidige uitdagingen in het onderwijs maken het er niet makkelijker op om onze missie te realiseren. Dat kan alleen als we nadenken over het hoe: hoe we het onderwijsleerproces willen vormgeven, hoe we de leeromgeving invullen en de rol die onze onderwijsprofessionals daarin innemen, maar ook hoe we naar het schoolbeleid kijken. Die denkoefening hebben we gemaakt, samen met onze scholen en scholengroepen. Het resultaat ervan zit vervat in het strategisch plan van het GO!. Dat strategisch plan vormt het kader van hoe wij als GO! toekomstgericht – met de blik op 2030 – dé favoriete leergemeenschap vormen. En die is voor iedereen gepersonaliseerd, tegelijk spiegel én bouwsteen van de samenleving.

We vertrekken dus bij de lerende en de doelen die we als maatschappij willen bereiken. Die zijn vervat in minimumdoelen en leerplannen. We willen die onderwijsdoelen bij zoveel mogelijk leerlingen op een zo grondig mogelijke manier realiseren. Met een zo groot mogelijke leerwinst dus.

We weten dat leren beter gaat naarmate de motivatie om te leren groter is en naarmate leerlingen een groter vermogen om te leren hebben. We willen dat zij niet alleen tijdens hun schoolloopbaan graag leren, maar ook de goesting krijgen om dit hun leven lang te blijven doen. We willen ook dat onze leerlingen en cursisten op het einde van hun schoolcarrière over voldoende (sociale) vaardigheden beschikken om eigenaar te zijn van hun leerproces. In de praktijk betekent dit dat we hen stap voor stap vaardiger maken, zodat ze hun eigen leren geleidelijk in handen nemen en competenties ontwikkelen om op een constructieve manier samen te leren. Deze competenties zijn van belang voor zowel leerlingen die doorstromen naar het hoger onderwijs als voor leerlingen die op de arbeidsmarkt terechtkomen.

2. Hoe willen we daartoe komen? De lerende en het leerproces

Inzetten op leerwinst, leervermogen en leermotivatie bij leerlingen vraagt een grote aandacht voor en kennis over de wijze waarop lerenden leren en de manier waarop we als leraar onze didactische aanpak daarop afstemmen. Onze GO! visie op dit onderwijsleerproces hebben we gevat onder de noemer 'gepersonaliseerd samen leren', kortweg GSL, en zit geworteld in effectieve didactiek.



2.1. BASISDIDACTIEK – LEERGEBIEDDIDACTIEK – VAKDIDACTIEK

De effectieve didactiek omvat eerst en vooral basisdidactiek. Dat betekent dat we die interventies toepassen waarvan we weten dat ze werken, zoals voldoende herhaling, woord en beeld combineren en directe instructie. Wij geloven sterk in de leraar als expert. Het is aan de leraar om die principes te vertalen naar leergebiëddidactiek in het basisonderwijs of vakdidactiek in het secundair onderwijs.

We selecteerden drie effectieve onderwijsinterventies die de bouwstenen van gepersonaliseerd samen leren vormen. Ten eerste doelgerichte differentiatie. Ten tweede groeien naar autonomie, meer specifiek het aanleren van zelfregulerende vaardigheden. Ten derde samen leren, namelijk van, met en door elkaar leren.

De expliciete keuze voor deze drie elementen uit het spectrum van didactische handelingen is doordacht. Niet alleen tonen diverse metastudies (Hattie, 2008; Education Endowment Foundation, 2023) aan dat extra leerwinst mogelijk is als we deze bouwstenen - op een effectieve en efficiënte manier - inzetten. Elke leerling zover mogelijk krijgen met een combinatie van persoonlijk leren en groepsleren zit bovendien ook van oudsher in het denken en doen binnen het GO!

We zijn ervan overtuigd dat deze drie interventies een echt antwoord bieden op de grote diversiteit aan onderwijs- en zorgnoden bij onze lerenden. Met doelgerichte differentiatie, het aanleren van zelfregulerende vaardigheden en samen leren, willen we die gelijke onderwijskansen voor elke lerende kunnen realiseren.

2.2. DOELGERICHTE DIFFERENTIATIE

Leerlingen zijn in meer of mindere mate verschillend wat betreft hun leervermogen, leermotivatie en leerwinst. Differentiatie, waar nodig en mogelijk, is een logische stap wanneer gerichte interventies duidelijk maken dat er verschil in kennis of motivatie bij leerlingen is. Op basis van Struyven en collega's (2021) gebruiken we volgende definitie voor doelgerichte differentiatie: doelgerichte differentiatie is het proactief, positief en planmatig omgaan met verschillen tussen leerlingen (interesses, leerstatus en leerprofiel) in de klas met het oog op het grootst mogelijke leerrendement voor elke leerling op het vlak van motivatie, leerwinst en leerefficiëntie (Struyven et al., 2021, p.22).

Ten eerste gaan we actief aan de slag met de interesses van onze leerlingen en cursisten. Die lopen vaak erg uiteen. Waarvan krijgt een lerende goesting om te leren en waarom wil een lerende leren? Onderzoek wijst uit dat rekening houden met interesses de motivatie om te leren verhoogt.

Ten tweede volgen we de leerstatus van elke lerende nauwgezet op. Hierbij gaat het om verschillen in voorkennis en leerprocessen bij leerlingen en cursisten. Het gaat om wat er geleerd wordt en waar een lerende staat op een bepaald moment. Begrijpt de leerling of cursist de leerstof? Kan de lerende leerstof toepassen? Boekt de lerende vooruitgang?

Ten derde helpt elke leraar de leerlingen en cursisten bij het ontdekken van hun leerprofiel. We dagen hen uit om op uiteenlopende manieren leerstof te verwerken. Zo leren en ontdekken ze verschillende manieren om met leerstof om te gaan. We geven hen de kans om op het einde van hun rit hun eigen leerprofiel te leren kennen.

We onderscheiden drie categorieën waarop leerlingen en cursisten sterk verschillen en waarop je als leraar kan differentiëren. Deze staan niet los van elkaar. Elk leerproces start vanuit een interesse die wordt getriggerd om meer te willen leren over een onderwerp. Daarbij heeft elke lerende behoefte aan voldoende uitdaging én ondersteuning. En aangepast, gevarieerd en flexibel leren, verloopt veelal vlotter. Deze samenhang toont aan dat differentiëren het best werkt als je niet alleen inzet op de leerstatus, maar ook op de interesses en het leerprofiel van lerenden.

Directe instructie en doelgerichte differentiatie gaan vaak hand in hand. We schreven al dat gerichte interventies tijdens de directe instructie kunnen aangeven wanneer het tijd is om te differentiëren. Maar differentiatie helpt ook om directe instructie beter tot haar recht te laten komen. Laat ons het voorbeeld nemen van niveaugroepen. Een groep die de leerstof onder knie heeft, kan zelfstandig werken terwijl de leraar verlengde instructie geeft aan de lerenden die het iets minder onder de knie hebben. Een voordeel van kleinere groepen is dat lerenden gericht vragen kunnen stellen en feedback op maat krijgen. Deze aanpak scoort drie keer op het vlak van effectiviteit.

2.3. GROEIEN NAAR AUTONOMIE – ZELFREGULEREND LEREN VAN KLEUTERSCHOOL TOT SECUNDAIR ONDERWIJS

We willen dat lerenden gemotiveerde keuzes kunnen maken. Dat ze goed weten bij wie ze daarvoor te rade kunnen gaan. Dat ze kunnen bepalen welke acties ze moeten ondernemen om de leerstof onder de knie te krijgen of hoe ze in groep tot het beste resultaat komen. Er zijn echter nog andere vaardigheden die leerlingen kunnen ontwikkelen om te groeien naar autonomie en hun leren meer in eigen handen te nemen. Daarom leren we hen ook competenties aan die ze later nodig zullen hebben op de arbeidsmarkt of in het hoger onderwijs: zelfregulerende vaardigheden.

Zelfregulerende vaardigheden komen niet vanzelf. Het is een leerproces dat stapsgewijs opgebouwd wordt en waarin zowel leraar als lerende een grote rol speelt. Strategieën die leiden tot zelfregulerend leren hebben een grote impact op de leerwinst bij lerenden. Daarom is het een van de bouwstenen waar het GO! extra moet en wil op inzetten.

Je eigen gedrag, gedachten, gevoelens en motivatie sturen om je leerdoelen te bereiken (Pintrich, 2000, p.453) gaat niet vanzelf. Vanaf de kleuterklas tot op het einde van het secundair onderwijs leren leraren aan lerenden hoe ze dit kunnen doen. Het is een stapsgewijs proces waarin het nemen van kleine keuzes overgaat in grotere blokken van doelgericht handelen.

Waar kleuters bij hoekenwerk een keuze maken tussen hoeken en verwoorden waarom ze de ene hoek wel en de andere niet kiezen, leren leerlingen uit de arbeidsmarktfinaliteit hoe ze hun deadlines zullen halen en welke stappen ze daarvoor moeten nemen. In het basisonderwijs leren we gericht feedback geven op elkaars werk, wat leerlingen in het secundair onderwijs steeds meer als een vanzelfsprekende attitude uitbouwen.

Steeds meer wordt duidelijk hoe belangrijk een actieve leerhouding is, waarbij leerlingen invloed hebben op hun eigen leerproces. Daarnaast blijft de rol van de leraar cruciaal bij het stimuleren van zelfregulatie. Leerlingen worden stap voor stap zelfstandiger, door ze keuzes te bieden, leerstrategieën te demonstreren en feedback te geven. Zo vindt een geleidelijke overgang plaats van sturing door de leraar naar meer zelfregulatie. Dit geldt voor zowel jonge als oudere leerlingen en binnen verschillende schooltypes. Gepersonaliseerd samen leren is dus een gedeelde verantwoordelijkheid van leraren en lerenden.

Voor de invulling van zelfregulerend leren kiest het GO! voor het model van Barry Zimmerman (2013). Dit model is sterk wetenschappelijk onderbouwd en bovendien erg bruikbaar in de praktijk. Het biedt een overzicht van de vaardigheden die plaatsvinden bij zelfregulerend leren. Zimmerman deelt de competenties van lerenden op in drie fasen: de voorbereidingsfase (voor een opdracht, les of lessenreeks), de uitvoeringsfase (tijdens de opdracht) en de reflectiefase (na een les of opdracht).

2.4. SAMEN LEREN

Voor het GO! is het duidelijk dat leren zich niet mag afspelen op een eiland. Iedereen, zowel lerende als leraar, leert van, door en met elkaar.

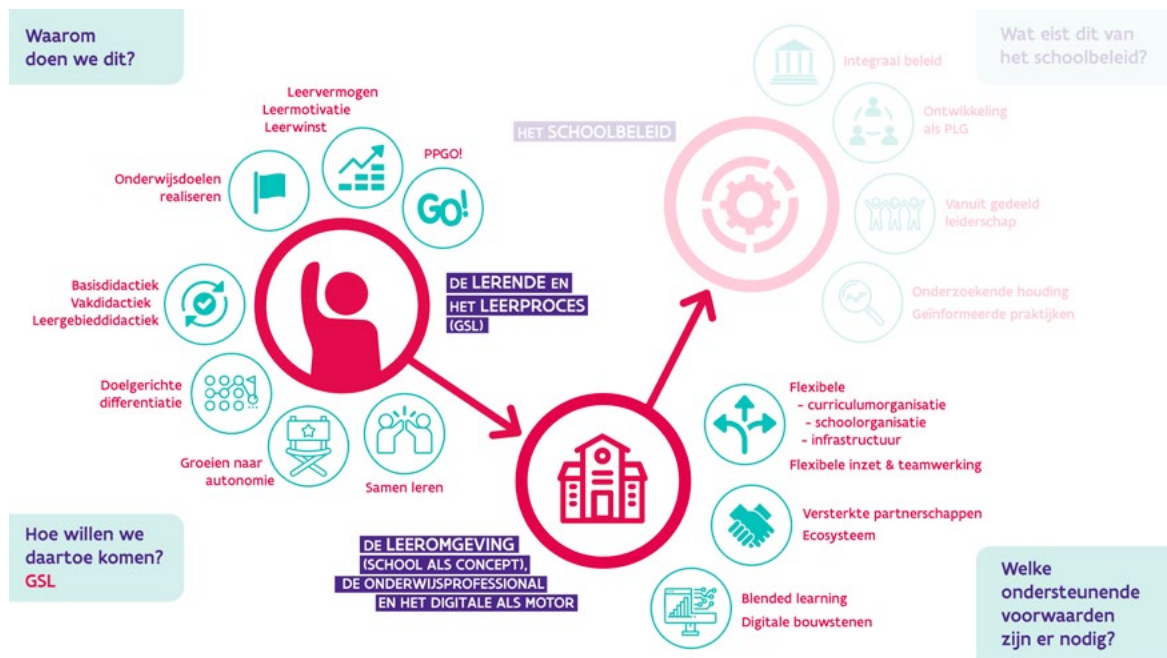
Leren gebeurt altijd binnen een sociale omgeving. Het is belangrijk dat lerenden van elkaar leren. Om het leren van onze lerenden te verruimen, moedigen we hen aan om met elkaar in gesprek te gaan, kritische vragen te stellen en verschillende rollen op te nemen in groepen. Samen leren betekent dat leerlingen van elkaar leren en gezamenlijke doelen kunnen bereiken. Dit gaat niet vanzelf. Onze leerlingen krijgen de kans om dit stap voor stap te leren. De rol van de leraar hierbij is cruciaal. De leraar stimuleert en leert hun vaardigheden aan om succesvol samen te werken en om hun gezamenlijke doelen te sturen. Onderzoek van Johnson & Johnson (2002) toont aan dat samenwerkend leren leidt tot grotere inspanningen om doelen te bereiken (1), meer positieve interpersoonlijke relaties (2) en een betere psychologische gezondheid (3). Samenwerkend leren slaagt hier beter in dan vormen die specifiek gericht zijn op competitie of op het individu. Daarnaast benadrukken we graag dat de competenties die nodig zijn om te komen tot zelfregulerend leren ook nodig zijn voor samen leren. Doelen stellen met en voor de groep, de juiste taakstrategieën vinden, het geven van peerfeedback, ... zijn competenties die nodig zijn voor het groepsleren.

Een bijkomende uitdaging is groepsleren op afstand. De competenties die bij fysiek samen leren al zo belangrijk zijn, krijgen hier een extra dimensie.

3. Welke ondersteunende voorwaarden zijn er nodig? Wat betekent dit voor de leeromgeving?

Om onze missie te kunnen waarmaken en gepersonaliseerd samen leren te realiseren, is het belangrijk dat we niet enkel focussen op de lerende en het leerproces, maar ook op de ondersteunende voorwaarden die hierbij nodig zijn. Dat betekent 'omdenken' als het gaat over de leeromgeving, de rol van onze onderwijsprofessionals en de manier waarop ze samenwerken.

Het vergt een flexibele opvatting van het curriculum, van de schoolorganisatie en ook wel van de manier waarop we de infrastructuur gebruiken. Het vergt samenwerking binnen de schoolteams en samenwerking met externe partners.



3.1. FLEXIBELE CURRICULUMORGANISATIE, SCHOOLORGANISATIE EN INFRASTRUCTUUR

De klassieke curriculumorganisatie volstaat niet meer. Organisatorisch staan scholen voor de uitdagingen om in te spelen op de grote diversiteit in onderwijs- en zorgbehoeften. Inhoudelijk zijn er almaar nieuwe doelen die niet meer binnen de huidige vakken te vatten zijn. Dit vraagt om na te denken over de manieren waarop lerenden de leerstof krijgen aangeboden, maar ook hoe het leren zelf makkelijker kan. Het gaat dan onder andere om een curriculumorganisatie die vertrekt vanuit de doelen, de leerlingenpopulatie en de leraren, om het aanbieden van gemeenschappelijke onderdelen van het curriculum, het afwegen van geïsoleerde vakken en geïntegreerde projectwerking, 'flexuren' enzovoort. Het gaat ook om aspecten van de schoolorganisatie, zoals de indeling van de schooldag, de schoolweek en het schooljaar, of de leercontext (contact- of afstandsonderwijs, synchroon of asynchroon, live of digitaal, ...).

Een flexibele curriculum- en schoolorganisatie heeft een weerslag op de manier waarop we met de infrastructuur omgaan. De leeromgeving, gevormd door gebouwen en domeinen, zijn een belangrijke hefboom voor de flexibilisering van het onderwijs. In een innovatieve leeromgeving ligt een duidelijke verbinding tussen het pedagogisch project en de indeling en inrichting van de gebouwen en ruimtes. De leeromgeving is best op zo'n manier ontworpen dat ze voldoet aan de nieuwe (pedagogische) behoeften en verwachtingen, dat ze flexibel is en ruimtelijke variaties biedt.

3.2. FLEXIBELE ARBEIDSORGANISATIE

De flexibilisering van het curriculum en de schoolorganisatie leidt ook tot het herdenken van de manier waarop we het werk binnen scholen verdelen, organiseren, aansturen en begeleiden. We komen dan op het terrein van de arbeidsorganisatie. Het is hierbij van groot belang om het werk voor onze onderwijsprofessionals werkbaar te houden.

Een *innovatieve en flexibele* arbeidsorganisatie verwijst zo naar alle initiatieven om de prestaties van organisaties te verbeteren, door een duurzame samenwerking tussen mensen te vergemakkelijken. Zo'n organisatie zoekt naar andere en slimmere manieren om het werk te organiseren. Ze stemt het perspectief van kwaliteitsvol onderwijs voor alle lerenden af met de kwaliteit van het werk, met werkbaar werk voor onze onderwijsprofessionals. Ze denkt na over hoe ze de kernopdracht uitvoert én hoe ze de onderlinge afstemming daartoe organiseert.

Het GO! ziet de flexibele en innovatieve arbeidsorganisatie als een andere organisatiestructuur, gebaseerd op complementaire, multidisciplinaire en samenwerkende teams met gedeelde verantwoordelijkheid voor het uitvoeren van de kernopdrachten, met meer ruimte voor differentiatie en specialisatie en met nadruk op brede inzetbaarheid. Dergelijke organisatiestructuur is ondersteund door een andere *organisatiecultuur*, een modern en duurzaam hr-beleid, een versterkt beleidsvoerend vermogen van scholen met voldoende regelgevende ruimte (flexibel omgaan met prestatieopdracht, flexibel omgaan met financiële middelen, flexibel affecteren, flexibel aanwerven, flexibeler met vaste benoeming omgaan, ...) en gedeeld schoolleiderschap.

3.3. PARTNERSCHAPPEN IN HET ECOSYSTEEM

De complexe en razendsnel evoluerende maatschappelijke uitdagingen dwingen de school tot het (verder) uitbouwen van haar ecosysteem door het versterken van al bestaande succesvolle partnerrelaties en het aangaan van nieuwe. De school krijgt zo kansen om haar beleid kwalitatiever en duurzamer te realiseren en sneller in te spelen op verandering. Het vraagt van de school wel een dynamisch perspectief op partnerschappen, waarin samenwerking, wendbaarheid en maatwerk centraal staan. Relaties aangaan met de juiste partners is cruciaal. En dat zijn partners die schooldoelen helpen realiseren, omdat de doelen die zij nastreven gelijkaardig zijn aan die van de school (macht van het getal) of omdat de expertise in het bedrijf ook de school wordt binnengebracht (complementariteit).

Door de uitbouw van het dynamisch ecosysteem groeit de school steeds meer uit tot een open en met de buitenwereld verbonden ankerpunt dat in verbinding staat met de buurt, de bedrijfswereld, zorg- of welzijnsinstellingen en andere onderwijsverstrekkers. Onderwijsprofessionals zetten daarom best volop in op samen leren en werken met zowel interne als externe partners. Collaboratief leren en sociaal gestuurd leren houden in dat verband in dat lerenden hun kennis samen met anderen construeren. Ze werken trouwens niet enkel in de klas en op school met elkaar samen, maar ook (met mensen en organisaties) buiten de school. Lerenden pikken veel op in de maatschappij in brede zin, ontmoeten er mensen uit diverse sociale en culturele groepen en van verschillende leeftijden. Zo ontplooiën ze zich tot actieve burgers die samenleven in diversiteit.

In onze GO! scholen vinden we heel wat voorbeelden van partnerschappen. Scholen kiezen onder meer voor samenwerking met lokale partners voor buitenschoolse opvang, voor het gebruik van sportinfrastructuur, de ontwikkeling van artistieke en culturele competenties of de organisatie van zomerscholen. Maar ook tussen secundair onderwijs en hoger onderwijs worden partnerschappen aangegaan omdat ze kunnen bijdragen tot een verbeterde doorstroming naar dat hoger onderwijs.

Partnerrelaties bieden bovendien meer mogelijkheden voor 'plaats- en tijdsafhankelijk werken'. Leerlingen kunnen zich bijvoorbeeld beter voorbereiden op de arbeidsmarkt door te leren 'op de werkvloer'. Het gaat dan om alle vormen van werkplekleren, van een klassieke stage tot een systeem van duaal leren, waarbij leeromgevingen ingebed worden in een andere context dan de school. Tegelijk nodigt het ook uit om het 'samen leren samenleven' in de praktijk te brengen en actief te participeren en mee te bouwen aan de maatschappij.

Tot slot is ook de realisatie van inclusief onderwijs gebaat met sterke partnerschappen. De samenwerking met partners als de Centra voor Leerlingenbegeleiding (CLB) en de leersteuncentra versterkt de scholen, zodat meer leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften in het gewoon onderwijs school kunnen lopen.

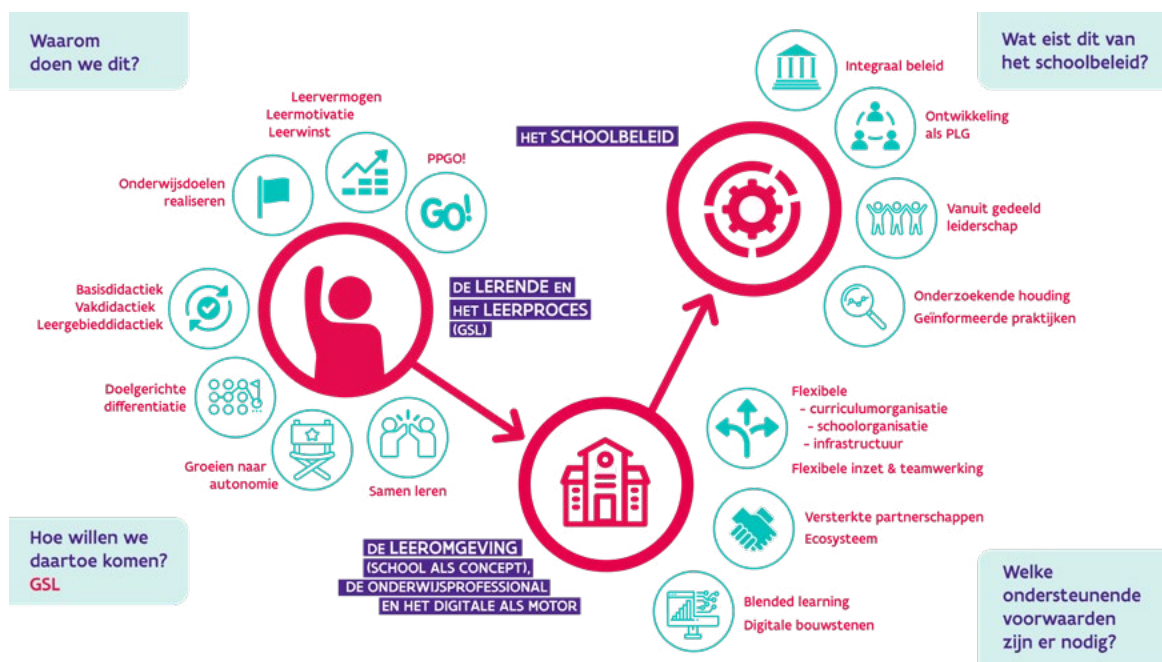
3.4. BLENDED LEREN EN DIGITALE BOUWSTENEN

Onderwijstechnologie is een middel om meer leerwinst, leervermogen en leermotivatie te bereiken. Ze ondersteunt daarbij de leer- en instructieprocessen in de klas en kan een hulp zijn bij de voorbereiding van de lessen en de lesorganisatie. Bovendien worden de mogelijkheden van de onderwijstechnologie ook meegenomen in de curriculum- en de schoolorganisatie. Het belang en de inzet van ICT en onderwijstechnologie in het algemeen zien we graag vertaald in het ICT-beleidsplan van de school.

Een school staat voor de uitdaging om de digitale mogelijkheden optimaal te benutten, en dat in de context van de eigen onderwijspraktijk en -visie. Dit hangt onder meer samen met de wijze waarop het onderwijs wordt ingericht. Digitale oplossingen ondersteunen blended leren, als optimale combinatie van synchroon en asynchroon interactief afstandsleren en contactleren. Een succesvol ICT-beleid van een school maakt weloverwogen en afgestemde keuzes binnen zes ondersteunende bouwstenen: visie, deskundigheid, inhoud en toepassingen, infrastructuur, data en ecosysteem.

4. Wat eist dit van het schoolbeleid?

Het schoolbeleid speelt een cruciale rol in het realiseren van de hierboven vermelde ondersteunende voorwaarden. Dat vergt een integrale en gekoppelde aanpak waarbij het schoolteam vanuit een onderzoekende houding evolueert naar een professionele leergemeenschap die werkt vanuit gedeeld leiderschap.



4.1. INTEGRAAL BELEID

Om aan te geven hoe we kijken naar 'integraal beleid' gebruiken we het model van Kommers en Dresen voor integrale organisatieontwikkeling (IOO). De integrale aanpak houdt in dat organisaties (scholen, scholengroepen, academies, internaten, ...) werken vanuit een sterke visie (het PPGO! en de poolstervisie) om kwaliteitsvol onderwijs (de kernprocessen) te realiseren voor alle lerenden. Daarbij is het belangrijk om de meest efficiënte systemen en structuren op te zetten voor de organisatieontwikkeling. Een coachende rol is dan weer noodzakelijk om mensen en cultuur in een organisatie mee te laten groeien.

4.2. VANUIT GEDEELD(ER) LEIDERSCHAP

Dergelijk complex beleid voeren doe je niet alleen. Flexibele, multidisciplinaire en vaak tijdelijke teams verdelen de taken en verantwoordelijkheden. Elk lid van de organisatie neemt hierin een eigen rol op. We krijgen leiders die vertrekken vanuit een duidelijke visie en vanuit vertrouwen. Leiders die zelf ook tijdelijke, flexibele rollen opnemen in groepen en projecten, en weer loslaten.

4.3. GEÏNFORMEERDE PRAKTIJKEN EN ONDERZOEKENDE HOUDING

We vinden het uitermate belangrijk dat we veranderingen doorvoeren op basis van geïnformeerde praktijken. Dat betekent dat we zowel kennis uit onderzoek als uit de praktijk gebruiken om ons onderwijs te verbeteren. Elke leraar zoekt telkens naar de effectiefste en efficiëntste manieren om lerenden aan te zetten tot leren. Schoolteams passen wetenschappelijke inzichten zorgvuldig toe – uiteraard – met oog voor de specifieke context van elke klas en school.

Om ervoor te zorgen dat dit ook echt tot betere resultaten bij onze lerenden leidt, nemen alle GO! onderwijsprofessionals een onderzoekende houding aan. Hierbij ontwikkelen ze een cultuur om reflectief om te gaan met de beschikbare data en gebruiken ze data over leren om het leerproces van elke lerende en de schoolorganisatie te optimaliseren.

4.4. ONTWIKKELING ALS PLG

Daarbij zien we de ontwikkeling van een professionele leergemeenschap als motor om de onderwijspraktijk en het schoolbeleid te optimaliseren. Leraren, beleidsmedewerkers, onderzoekers, zorgcoördinatoren en andere onderwijsprofessionals leren hiervan, met en door elkaar. Zo kan een school zich ontwikkelen tot een plaats met aandacht voor kennisdeling en professionalisering, waarbij de kwaliteit van het leerproces en de resultaten bij de lerende centraal staan.

5. Tot slot

Met de focus op de lerende en het leerproces, de leeromgeving en de onderwijsprofessional én het schoolbeleid, willen wij bij het GO! samen ons strategisch plan GO! 2030 op een integrale manier waarmaken.

Door deze accenten te leggen, helpen we onze leerlingen en cursisten op weg om niet alleen sterkere resultaten te behalen, maar ook om beter te leren. En geven we ze meer goesting om te leren. Zo bereiken we samen het doel van de poolstervisie. Zo groeien we uit tot ieders favoriete gepersonaliseerde leergemeenschap, spiegel en bouwsteen van de samenleving!

6. Bronnenlijst

Education Endowment Foundation (2023). Teaching and Learning Toolkit. Education Endowment Foundation. Geraadpleegd op 20 maart 2023, van <https://educationendowmentfoundation.org.uk/education-evidence/teaching-learning-toolkit>

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

Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2002). Learning Together and Alone: Overview and Meta-Analysis. Asia Pacific Journal of Education, 22(1), 95-105. <https://doi.org/10.1080/02188790220220110>

Kommers, H., & Dresen, M. (2010). Teamwerken is teamleren? Vormgeven en ontwikkelen van teams in het onderwijs. Heerlen, Open Universiteit.

Pintrich, P.R. (2000). The role of goal orientation in self-regulated learning. In M. Boekaerts, P.R. Pintrich, & M. Zeidner (Eds.), Handbook of Self-Regulation (pp.451-502). San Diego: Academic Press.

Struyven, K., Ghyeyssens, E., Coubergs, C., De Doncker, H., & De Neve, D. (2021). Binnenklasdifferentiatie in de praktijk. Ieders leer-kracht realiseren (4de editie). Uitgeverij Acco.

Zimmerman, B.J. (2013). From cognitive modelling to self-regulation. A social cognitive career path. Educational Psychologist, 48(3), 135-147.

7. Op zoek naar verdieping en inspiratie?

Literatuur

♦ Hoe willen we daartoe komen? – De lerende en het leerproces

- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2013). The impact of cooperative, competitive, and individualistic learning environments on achievement. In J. Hattie & E. Anderman (Eds.), International handbook of student achievement (372-374). New York: Routledge.
- Peeters J. (2022). Zelfregulerend leren Hoe? Zo!. Uitgeverij LannooCampus.
- Struyven, K., Ghyeyssens, E., Coubergs, C., De Doncker, H., & De Neve, D. (2021). Binnenklasdifferentiatie in de praktijk. Ieders leer-kracht realiseren (4de editie). Uitgeverij Acco.

♦ Welke ondersteunende voorwaarden zijn er nodig? – De leeromgeving

- Vandevelde, M. (2023). Innovatieve leeromgevingen op school. Pedagogische projecten koppelen aan fysieke ruimtes. Politeia.
- Valcke, M., & Adams, B. (2023). Digitaal Leren: Slimme keuzes maken: de juiste digitale leermiddelen voor jouw klas. Owl Press.
- Vandecandelaere, M., Van den Branden, N., Juchtmans, G., Vandenbroeck, M., & De Fraine, B. (2016). Flexibele Leerwegen. Inspiratiegids voor basisonderwijs en secundair onderwijs. Uitgeverij Lannoo.

♦ Wat eist dit van het schoolbeleid

- Verbiest, E. (2022). Professionele leergemeenschappen: Een inleiding (6e editie). Garant Uitgevers.
- Marichal, K., & Wouters, K. (2018). Naar gedeeld leiderschap: van oud naar nieuw leidinggeven. Pelckmans.
- Maenen, S. (2018). Van Babel tot ontwerp: concepten en methoden voor organisatieontwikkeling. Pelckmans.

Materialenbank – GO! Navigator

♦ Zoekterm: gepersonaliseerd samen leren

- Wat is gepersonaliseerd samen leren?

♦ Zoekterm: doelgerichte differentiatie

- Wat is doelgerichte differentiatie?
- doelgerichte differentiatie via binnenklasdifferentiatie volgens Struyven et al. (2021)
- een overzicht met tips om in te zetten op de leerinteresses, de leerstatus en het leerprofiel van je leerlingen
- een reflectiedocument om doelgericht te differentiëren binnenin je klas.
- een beslisboom die je verder kan helpen om digitaal doelgericht te differentiëren
- doelgerichte differentiatie meten via DI-quest (vragenlijst om te reflecteren over differentiatie op school)

♦ Zoekterm: groeien naar autonomie

- Wat betekent groeien naar autonomie?
- online leerpad rond zelfregulerend leren, namelijk E-Zelfregulerend leren
- [Video doelgerichte differentiatie](#)
- [Webinar Gepersonaliseerd Samen Leren: zelfsturend leren](#)
- [PBD GO! \(2023\). Podcastreeks 'meesterlijk zelfregulerend'](#)

♦ Zoekterm: samen leren

- Wat is samen leren?
- Samen leren volgens Johnson & Johnson (2013): 5 effectieve kenmerken
- Schema samenwerkingsvaardigheden aanleren

♦ Zoekterm: GO! PEN

- Praktijkvoorbeelden: Hoe buigen andere scholen uitdagingen om in kansen?

Websites

♦ [Onderzoek rond teamteaching](#)

♦ [Kenniscentrum Leerpunt](#)

Video's en podcasts

♦ [Webinar Gepersonaliseerd Samen Leren: doelgerichte differentiatie](#)

♦ [Video doelgerichte differentiatie](#)

♦ [Video groeien naar autonomie](#)

♦ [Webinar Gepersonaliseerd Samen Leren: zelfsturend leren](#)

♦ [PBD GO! \(2023\). Podcastreeks 'meesterlijk zelfregulerend'](#)

♦ [Video samen leren](#)

Go! wij
bereiken
meer

het Gemeenschapsonderwijs
Willebroekkaai 36 - 1000 Brussel

g-o.be

