

Kindgericht onderwijs in een lerende school

Er is een luide roep om kindgericht en gepersonaliseerd onderwijs. Maar wat doe je als het huidige systeem daar nog niet op ingericht is? Hoe geef je een transitie naar kindgericht onderwijs vorm? Wat voor ontwikkelproces is daarvoor nodig? Dit artikel beschrijft enerzijds een lerend proces van verandering. Daarnaast geeft het inzicht in fasering en varianten van gepersonaliseerd en kindgericht onderwijs.

De afgelopen jaren is de visie op leren en ontwikkeling van kinderen veranderd. De leeromgeving is echter in veel gevallen niet mee veranderd. Ditzelfde gaat op voor de visie op leren in organisaties. Ook daarin zijn veel scholen niet meegegaan. Op veel scholen werden van bovenaf opgelegde veranderingen van bovenaf ingevoerd. Dat is feitelijk wat er ook in de klassen gebeurde: de methode bepaalt wat er moet gebeuren en de leerkracht zorgt dat de leerlingen het leren. Niet alleen het leerstofjaarklassensysteem is dus failliet. Ook de manier waarop schoolorganisaties veranderingen doorvoeren is hard aan verandering toe!¹

Deze veranderde visie op leren en ontwikkeling vraagt dus een verandering op twee niveaus. De leeromgeving van de leerlingen moet veranderen van leerstofgericht naar kindgericht onderwijs. En de leeromgeving van de teamleden moet veranderen naar een lerende organisatie. In de kern gaat het in beide gevallen om vergelijkbare processen. De leerkrachten spelen hierin een cruciale rol met hun mentale beelden over goed onderwijs, over verschillen tussen leerlingen en hun eigen rol hierin. De opvattingen van leerkrachten bepalen namelijk hoe het onderwijs eruitziet.

Het gaat in beide leersituaties om **zelfsturing** en **samenwerkend leren**. Op beide niveaus speelt de reflectieve dialoog een wezenlijke rol. Kinderen die eigenaarschap ontwikkelen, moeten leren reflecteren op hun eigen leerproces. En leerkrachten die hun onderwijs ontwikkelen, staan voor dezelfde opgave om reflectief bezig te zijn.

'De opvattingen van leerkrachten bepalen hoe het onderwijs eruitziet.'

Ontwikkelingsproces

De vraag is natuurlijk: hoe kom je van het 'oude denken' in deze nieuwe manier van werken terecht? Gedacht vanuit de aanname dat leren lineair verloopt, willen we meteen een volgorde en een stappenplan. Zo eenvoudig is het echter niet. Er zijn allerlei routes naar kindgericht onderwijs mogelijk. Elke school heeft immers een eigen beginsituatie en een eigen team, en maakt ook eigen keuzes qua doelen van het onderwijs.

Leren verloopt dus niet lineair van stap 1 naar stap 2 et cetera. Toch bouwen bepaalde thema's wel op elkaar voort. Je kunt bijvoorbeeld moeilijk gepersonaliseerd leren invoeren als de kinderen nog nauwelijks iets met zelfstandig werken gedaan hebben.

Deze volgordelijkheid geldt zowel voor kindgericht onderwijs als voor het groeien naar een lerende school. Dus zowel voor de inhoud als het proces is er sprake van een zekere volgordelijkheid. Noem ze maar 'stapstenen voor een ontwikkelingsgericht verandertraject'.

Een lerend proces

Eenduidige visie en streefbeelden

Begin het verandertraject met nadenken over de visie op goed onderwijs en de toegevoegde waarde als school. Wat willen we bereikt hebben met de leerlingen als

ze de school verlaten? Blijf hierbij niet steken in containerbegrippen als 'voorbereiden op de maatschappij'. Voor goed eigenaarschap van de leerkrachten is het noodzakelijk dat die visie wordt omgezet in heldere, **concrete en inspirerende streefbeelden**.

Zorg er wel voor dat de huidige situatie ook werkelijk als probleem wordt ervaren. Als dat niet het geval is, dan wordt een verandertraject niet als oplossing ervaren voor problemen en knelpunten. Het komt er dan bij en wordt als extra werkdruk ervaren.

Werk elk element van de visie als team uit in streefbeelden die concreet waarneembaar gedrag beschrijven. 'In onze school zien wij kinderen die ...' En zulke kinderen vragen wat van de leerkrachten. Dus: 'In onze school zien wij leerkrachten die ...' En dat vraagt wat van de schoolleiding ... Dergelijke streefbeelden zijn dan meteen concrete succesindicatoren die het leren van de school zichtbaar maken.

Omgekeerd stel je vast welke huidige problemen en knelpunten er op een bepaald moment niet meer in de school voor mogen komen. Je begint een verandertraject immers niet voor niets.

Professioneel leraarschap

Zorg voor eigenaarschap bij de leerkrachten. Professioneel leraarschap is immers eigenaarschap! Het begrip professioneel verwijst hierbij niet alleen naar de professie van het leraarschap, maar ook naar het niveau van **zelfmanagement**, waarvan zelfontwikkeling een belangrijk onderdeel vormt.² Je bent hiermee als leerkracht dus rolmodel voor de leerlingen. Een belangrijke pijler van kindgericht onderwijs is eigenaarschap van leerlingen. Je kunt als leerkracht kinderen echter niet verder brengen dan dat je zelf geweest bent. De wisselwerking tussen **eigenaarschap** van leerkrachten en eigenaarschap van leerlingen is daarom een belangrijk aspect in het toegroeien naar kindgericht onderwijs.

Eigenaarschap: van georganiseerd wantrouwen naar geregeld vertrouwen³

Collectief leren

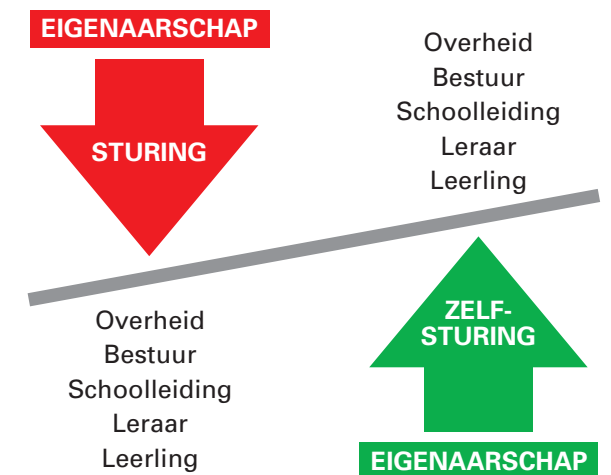
Organiseer het collectieve leren door regelmatige inspiratiesessies en overlegmomenten. In een goed ontwikkeltraject speelt gezamenlijk leren een cruciale rol. Individuele leerkrachten die goede initiatieven ondernemen en veel leren zijn natuurlijk belangrijk. Het komt de school pas echt ten goede als deze kennis met collega's gedeeld wordt en er collectief geleerd wordt van elkaars ervaringen. Verbind dit collectieve leren met de gemeenschappelijke doelstellingen die je als school nastreeft. En zorg ervoor dat er op geregelde momenten praktische inhoudelijke input van een expert is. Bijvoorbeeld over de vragen 'Wat is zelfregulatie?', 'Hoe leer je dat de leerlingen?', 'Wat vraagt dit van de leerkracht?' en 'Welke valkuilen zijn er?'

Kindgericht onderwijs

Er is dus geen lineaire ontwikkelroute naar kindgericht onderwijs, al kun je wel een zekere fasering onderscheiden. Je kunt op allerlei manieren toegroeien naar steeds meer recht doen aan de kwaliteiten en verschillen van de kinderen.

Activiteitengestuurd veranderen versus op leren gerichte innovatie

Het veranderen van het onderwijs via een stappenplan of methode heet 'activiteitengestuurd veranderen'. Het onderwijs is decennialang geteisterd door dergelijke **activiteitengestuurde veranderingen**. De verandering staat dan op zichzelf en



Figuur 1: Autonomie moet in alle lagen van de organisatie uitgangspunt zijn. Dit begint bij autonomie geven door de overheid en eindigt bij zelfsturing door de leerlingen.

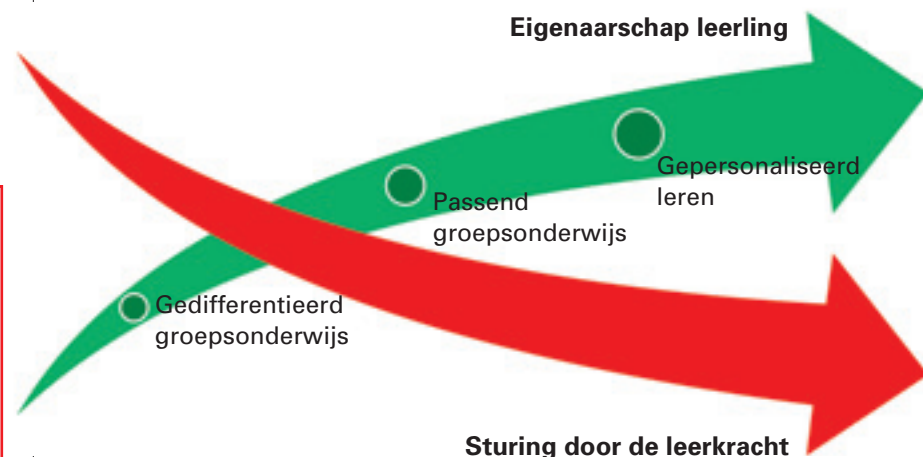
Tekst en illustraties:
Machiel Karels

Fotografie:
Ilona Hartensveld en Machiel Karels

wordt als doel op zich ingezet. Hiertegenover staat op **leren gerichte innovatie**. Daarbij staat de inhoud van de verandering ten dienste aan een breder doel. Er wordt dan eerst en doorlopend nagedacht over de doelen van de school en daaraan staan alle middelen ten dienste.

Dimensies van onderwijs

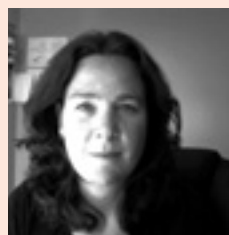
Bij kindgericht onderwijs spelen de volgende dimensies van onderwijs een rol. Op elke dimensie kan een school een positie kiezen die past bij de doelen die zij na wil streven. Een school die het leerstofjaarklassensysteem los wil laten, kan zich op elk van de dimensies ontwikkelen. De dimensies hangen wel sterk met elkaar samen en zullen dus ook in samenhang ontwikkeld worden. Als je bijvoorbeeld kinderen zelf hun doelen laat kiezen, kun je niet meer aankomen met een voorgeprogrammeerde methode.⁴



Figuur 2: Feitelijk is de basislijn de verschuiving naar eigenaarschap van leerlingen en de daarmee samenhangende coachende rol van leerkrachten. Die rol heeft een pedagogische en een didactische component. Pas in het verlengde daarvan komt de organisatievorm en de inzet van middelen in beeld. Daar doorheen loopt de leerstof, want die komt op die manier in een ander perspectief te staan.

Op leren gerichte innovatie

1. Innovatie is nauw verbonden met drijfveren en overtuigingen.
2. Veranderdoelen worden als inspirerend ervaren.
3. Het eigenaarschap voor innovatie ligt bij de direct betrokkenen.
4. De innovatie is niet gericht op uitvoeren maar op kennis opbouwen.
5. Werkonderwijs vindt op basis van data bijstelling plaats van aanpak en doelen.



Sandra Wolken, directeur Kwaliteit & Onderwijsondersteuning bij Primenius, over collectief leren:

Omdat *Primenius* een redelijk groot bestuur is, hebben we binnen het eigen bestuur inspiratiesessies georganiseerd. We organiseren twee middagen per schooljaar waarbij we collega's die mooie voorbeelden hebben van gepersonaliseerd leren laten vertellen aan andere collega's waarom, wat en hoe ze dit doen.

We vragen ze daarbij ook nadrukkelijk te melden dat vernieuwingen lang niet altijd succesvol zijn en dat ze ook onzekerheden hebben. Juist door dit te delen en van andere collega's te horen hoe het kan, hebben we gemerkt dat scholen gemakkelijker stappen konden maken. Na zo'n middag merkten we ook dat scholen bij elkaar gingen kijken. Dit jaar hebben we een inspiratieronde gehad. De tweede ronde hebben we laten vervallen, maar we hebben de scholen de opdracht gegeven dat alle leerkrachten een bezoek moesten brengen aan een andere school, binnen of buiten de stichting. Daar wordt heel enthousiast gebruik van gemaakt.

Collectief leren kan dus met collega's van de eigen school en met collega's van andere scholen. Onze ervaring is dat scholen graag willen laten zien waar ze mee bezig zijn.

Ontwikkeling op elk van de dimensies

Doel/focus

De dimensie van het doel van onderwijs heeft twee uitersten: van leerstofgerichtheid naar persoonsvorming als centraal uitgangspunt. Kindgerichtheid veronderstelt een duidelijke focus op de persoonsvorming van de leerlingen. Dus van 'het ene goede antwoord' naar zelf kritisch denken en van het toepassen van trucjes naar begrijpen en keuzes kunnen onderbouwen.

Pedagogische aanpak

De pedagogische aanpak kent de dimensies van leiden door de leerkracht via begeleiden tot loslaten en zelf kiezen. Sommige scholen kiezen voor 'anders vasthouden' in plaats van loslaten, omdat je als leerkracht nooit echt loslaat. De coachende rol van leerkrachten is bij de pedagogische aanpak de ontwikkelrichting.

Didactische aanpak

Bij een sturende pedagogische aanpak hoort een meer programmagerichte, gesloten didactische aanpak. Die kan zich ontwikkelen naar meer ontwikkelingsgericht, interactief en openstaand voor de behoeften en inbreng van de leerlingen.

Eigenaarschap

Wanneer de rol van de leerkracht verschuift van een bepalende naar een coachende rol, verandert het eigenaarschap daarin mee. Dat begint bij volledig eigenaarschap en verantwoordelijkheid bij de leerkracht en gaat naar volledig eigenaarschap van de leerling. Het leren reflecteren van de leerlingen speelt hierin een belangrijke rol. Leerlingen kunnen pas reflecteren als zij én een doel weten én zelf mogen kiezen hoe ze daar komen.

Differentiatie

Differentiatie is feitelijk een term van het leerstofjaarklassensysteem. Werk je daar nog helemaal mee, dan hoort daar een convergente differentiatie bij. Hierdoor probeer je de leerlingen bij elkaar te houden. Een stap verder is divergente differentiatie, waarbij leerlingen kunnen versnellen en vertragen. Eindpunt van het spectrum is een situatie waarin alle leerlingen een eigen leerlijn hebben waarlangs zij zich ontwikkelen en dat die leerlijn het uitgangspunt van het onderwijs is. Dat is gepersonaliseerd leren.

Gepersonaliseerd leren betekent overigens niet dat iedereen individueel werkt. Ook in deze situatie is er sprake van gezamenlijke activiteiten van leerlingen die op hetzelfde niveau werken of in heterogene groepen les krijgen of aan thema's werken.

Leerstof

De leerstof is in het leerstofjaarklassensysteem gestandaardiseerd en methodisch c.q. programmagericht. Ordening is van eenvoudig naar moeilijk. De leerstof is geïsoleerd en verpakt in standaardlesjes, en wordt gericht op het goede antwoord aangeboden.

De andere kant van het spectrum is een door de leerling bepaalde route door deels zelfbepaalde onderwerpen. Leerstof wordt dan functioneel binnen een betekenisvol thema en is dan voor de leerlingen herkenbaar en toegankelijk.

Bij kindgericht onderwijs wordt bij voorkeur gebruikgemaakt van concrete materialen en van leermiddelen die het onderzoeken stimuleren. Vooral omdat de betekenisvolle context van de leerstof hier een belangrijke rol speelt.

Voor leerlingen vraagt het leren op een onderzoekende manier wel om een flinke verandering in denkhouding. Er wordt een zeer actieve, inhoudelijk geïnteresseerde houding verwacht. En dat botst vaak met de gebruikelijke cultuur in de klas.

De dimensies in het kort

- **Doel/focus:** van nadruk op leerstof naar focus op persoonsvorming
- **Pedagogische aanpak:** van leiden en begeleiden door leerkracht tot loslaten en zelf kiezen van de leerling
- **Eigenaarschap ontwikkeling leerling:** van leerkracht naar leerling
- **Didactische aanpak:** van gesloten en methodevolgend tot open en interactief
- **Leerstof:** van gestandaardiseerd naar zelfbepaald
- **Organisatievorm:** van klassikaal leerkrachtgestuurd naar flexibel leerlinggestuurd
- **Differentiatie:** van convergent via divergent naar eigen leerlijn
- **Toetsen:** van genormeerd en summatief naar procesgericht en formatief
- **Rapportage:** van standaardrapporten naar leerlingportfolio's

'Aan de manier van lesgeven zie je hoe leerkrachten denken over leerlingen, leerstof en leeromgeving.'

Toetsen

In een leerstofgericht systeem toets je of de lesstof beheerst wordt, de doelen gehaald zijn en hoe de leerling zich verhoudt tot de norm. Dit heet summatief toetsen. In een kindgericht systeem verzamel je doorlopend informatie over leerresultaten, sterke en zwakke punten om het onderwijsproces op af te stemmen. Dit heet formatief toetsen.

Rapportage

Dezelfde leerstof voor iedereen laat zich gemakkelijk rapporteren in standaardrapporten. Bij een eigen leerlijn voor elk kind, past meer een kindspecifiek portfolio waarmee de ontwikkeling van het kind in beeld gebracht wordt.

Organisatievorm

De organisatievorm heeft op groepsniveau de twee uitersten van klassikaal leerkrachtgestuurd tot flexibel leerlinggestuurd. Op schoolniveau gaat het om groeps-specifieke roosters waarbij iedere groep in de eigen klas werkt. Dat kan zich ontwikkelen naar een schoolbreed rooster waarbij groepsdoorbrekend of los van groepsindelingen gewerkt wordt.

Het organisatie-model komt qua positie pas na de doelstellingen en de pedagogisch-didactische aanpak. Het staat daaraan ten dienste en is daarmee ook weer niet onbelangrijk.

Het organisatie-model kan ook schematisch weergegeven worden. Elk vak is een deel van het rooster, elke kolom is een groep. Middels dit schema kan inzichtelijk gemaakt worden of en hoe de roostertijden van de diverse groepen op elkaar aansluiten. Door gelijkenschakeling van roostertijden wordt namelijk groepsdoorbrekend werken mogelijk gemaakt.

	1	2	3	4	5	6	7	8

Schema dimensies

In schema zien de dimensies er als volgt uit, waarbij het leerstofjaarklassensysteem aan de linkerkant van het model zit en kindgericht onderwijs aan de rechterkant.

Doel/focus	Leerstof						Persoonsvorming
Pedagogiek	Leiden						Zelf kiezen
Eigenaarschap	Leerkracht						Leerling
Didactiek	Gesloten						Open
Leerstof	Gestandaardiseerd						Zelfbepaald
Organisatievorm	Klassikaal						Flexibel
Differentiatie	Convergent						Eigen leerlijn
Toetsen	Summatief						Formatief
Rapportage	Standaardrapport						Portfolio



Varianten van schoolconcepten

Opvattingen van leerkrachten

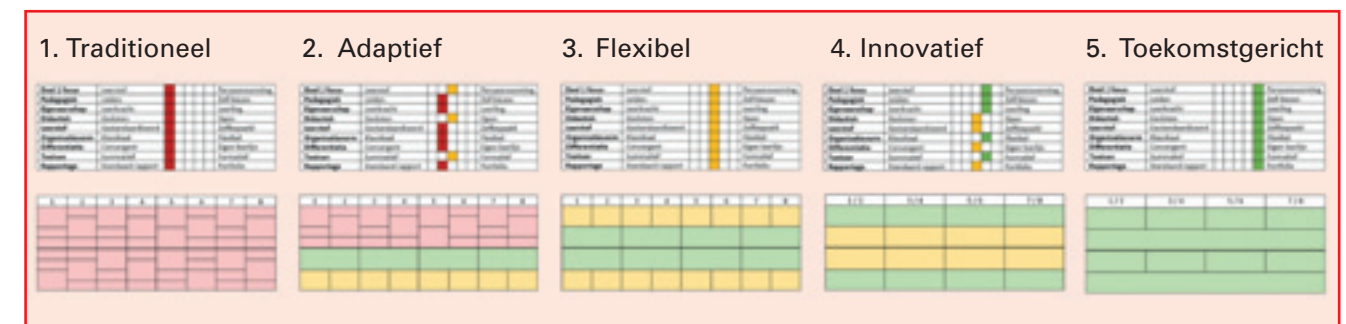
De opvattingen van leerkrachten bepalen de vormgeving van het schoolconcept. Aan de manier van lesgeven zie je hoe leerkrachten denken over leerlingen, leerstof en leeromgeving. Het is wel belangrijk om te blijven reflecteren of de werkwijze in de klas nog aansluit bij de mogelijk veranderde opvattingen. De volgende varianten van schoolconcepten kunnen daarbij helpen.

Alhoewel je als school voor elk van de hierboven beschreven dimensies een eigen positie kunt kiezen, hangen de dimensies wel sterk met elkaar samen. Een gesloten didactische aanpak sluit bijvoorbeeld niet aan bij eigenaarschap die heel erg bij de leerling ligt. In theorie zijn er dus erg veel varianten te bedenken. Maar als je rekening houdt met de onderlinge samenhang, zijn er globaal vijf basisvarianten te onderscheiden.

De varianten staan in volgorde van leerstofgericht naar steeds meer kindgericht. Dat betekent echter niet dat dit een strakke ontwikkelroute is naar kindgericht onderwijs. Het is ook zeker niet de bedoeling dat alle scholen uiteindelijk op hetzelfde model uitkomen. Om die reden wordt er ook gesproken van 'varianten' en niet zo-zeer van 'fasen'. Elke ontwikkelingsroute naar kindgericht onderwijs is maatwerk.

De vijf varianten zijn:

1. Traditioneel
2. Adaptief
3. Flexibel
4. Innovatief
5. Toekomstgericht



Figuur 3: Proces en inhoud in schema

Het gaat om een doorgaand, lerend proces dat gevoed wordt door enerzijds de ervaringen van de teamleden en anderzijds studiemomenten over inhoudelijke thema's. De inhoudelijke studiemomenten in het schema zijn niet compleet en zijn ook niet per se in die volgorde noodzakelijk. Het zal van de beginsituatie van de school en de gekozen prioriteiten van het team afhangen welke inhoud en de diverse studiemomenten centraal staan.

Variante 1: Traditioneel

- Leerstof is uitgangspunt.
- Opbrengst onderwijs: weinig fouten op toetsen.
- Leerkracht vertelt leerling hoe de wereld in elkaar zit.
- Leerkracht is eindverantwoordelijk, maakt de keuzes in de lesstof.
- Coöperatieve werkvormen als middel om leerlingen te activeren.
- Directe instructiemodel als effectieve instructie.
- Methode is leidend.
- Leerlijnen als gemeenschappelijke ontwikkelroute.

Organisatie: leerstofjaarklassensysteem

- Zwaartepunt bij klassikaal onderwijs.
- Elke groep een eigen rooster. Roostertijden hoeven niet aan te sluiten op andere groepen.
- Zelfstandig werken binnen differentiatiemodel omgaan met verschillen.
- Differentiatie modellen om verschillen tussen kinderen te compenseren.
- Digitale middelen als oefenmateriaal.
- Genormeerde toetsen om niveau van leerlingen te bepalen.
- Alle kinderen een standaardrapport.

Legenda:

Rood geeft aan dat de leerlingen binnen de kaders van het leerstofjaarklassensysteem blijven. Geel biedt al meer ruimte en bij de kleur groen zijn de belemmeringen in de structuur weg. (Zie voor de kleuren geel en groen de hiernavolgende modellen.)

Dimensies

Doel/focus	Leerstof					Persoonsvorming
Pedagogiek	Leiden					Zelf kiezen
Eigenaarschap	Leerkracht					Leerling
Didactiek	Gesloten					Open
Leerstof	Gestandaardiseerd					Zelfbepaald
Organisatievorm	Klassikaal					Flexibel
Differentiatie	Convergent					Eigen leerlijn
Toetsen	Summatief					Formatief
Rapportage	Standaardrapport					Portfolio

Organisatiemodel: Traditioneel onderwijs / Leerstofjaarklassensysteem

1	2	3	4	5	6	7	8

Variante 2: Adaptief

- In beweging.
- Leerstof is uitgangspunt.
- Leerkracht organiseert en stuurt en zet leerlingen aan het denken.
- Reflectie van kinderen bevorderen. Formatieve evaluatie.
- Structurele inzet van coöperatieve werkvormen als middel om leerlingen te activeren en samenwerkend leren te ontwikkelen.
- Directe instructiemodel als werkwijze om ruimte te geven aan verschillen.
- Aandacht voor de werking van het brein.
- Methode is leidend.
- Leerlijnen als gemeenschappelijke ontwikkelroute.

Organisatie: Thematisch werken

- Basisvakken klassikaal met differentiatie in sub-groepen.
- Wereldoriëntatie thematisch groepsdoorbrekend.
- Differentiatie door inzetten onderzoekend leren en coöperatieve werkvormen.
- Voorlopers en achterblijvers eigen leerlijn.
- Digitale middelen als oefenmateriaal.
- Genormeerde toetsen om niveau van leerlingen te bepalen.
- Formatieve evaluatie.
- Standaardrapport met differentie naar niveau.

Dimensies

Doel/focus	Leerstof					Persoonsvorming
Pedagogiek	Leiden					Zelf kiezen
Eigenaarschap	Leerkracht					Leerling
Didactiek	Gesloten					Open
Leerstof	Gestandaardiseerd					Zelfbepaald
Organisatievorm	Klassikaal					Flexibel
Differentiatie	Convergent					Eigen leerlijn
Toetsen	Summatief					Formatief
Rapportage	Standaardrapport					Portfolio

Organisatiemodel: Middagen gelijk, Onderzoekend leren / thematisch werken

1	2	3	4	5	6	7	8

Variante 3: Flexibel

- Naast aandacht voor leerstof ook aandacht voor persoonsvorming.
- Leerkracht organiseert en coacht de leerlingen op zelfsturing.
- Leerlingen medeverantwoordelijk, gedeeld eigenaarschap.
- Coachgesprekken.
- Coöperatieve werkvormen als middel om leerlingen te activeren en samenwerkend leren te ontwikkelen.
- Directe instructiemodel als werkwijze om ruimte te geven aan verschillen.
- Aandacht voor de werking van het brein.
- Aandacht voor proces en metacognitie.
- Er wordt vrij met de methode omgegaan.
- Leerlijnen zijn leidend.

Organisatie: Groepsdoorbrekend werken

- Basisvaardigheden groepsdoorbrekend op niveau.
- Zelfstandig werken en weektaak om zelfstandigheid te bevorderen.
- Wereldoriëntatie thematisch groepsdoorbrekend.
- Werken op niveau door groepsdoorbrekende niveau-groepen.
- Genormeerde adaptieve toetsen.
- Formatieve evaluatie.
- Adaptief rapport met behulp van leerlijnen.

Dimensies

Doel/focus	Leerstof					Persoonsvorming
Pedagogiek	Leiden					Zelf kiezen
Eigenaarschap	Leerkracht					Leerling
Didactiek	Gesloten					Open
Leerstof	Gestandaardiseerd					Zelfbepaald
Organisatievorm	Klassikaal					Flexibel
Differentiatie	Convergent					Eigen leerlijn
Toetsen	Summatief					Formatief
Rapportage	Standaardrapport					Portfolio

Organisatiemodel: Groepsdoorbrekend werken

1	2	3	4	5	6	7	8

Variante 4: Innovatief

- Persoonsvorming neemt grote plaats in, leerstof is voertuig voor ontwikkeling.
- Leerkracht is coach en geeft de leerling feedback op proces en zelfsturend gedrag.
- Leerlingen eigenaar eigen leerproces.
- Nadruk op leerkracht als coach.
- Coöperatieve werkvormen als middel om samenwerkingsvaardigheden te ontwikkelen.
- Aandacht voor de werking van het brein.
- Veel aandacht voor proces en metacognitie.
- Het onderwijs wordt geïntegreerd aangeboden.
- Aandacht voor de balans betekenisvol – zinvol.

Organisatie: Unitonderwijs

- Zelfstandig werken en weektaak om eigenaarschap te bevorderen.
- Basis- of stamgroepen met grotere leeftijdsspreiding.
- Basisvaardigheden groepsdoorbrekend.
- Wereldoriëntatie thematisch groepsdoorbrekend.
- Co-teaching.
- Adaptieve digitale leeromgeving waarbij kinderen zelf doelen kunnen kiezen.
- Leerlingen hebben eigen leerlijn.
- Werken met een portfolio op deelgebieden, vanuit eigenaarschap.
- Portfolio geeft op deelgebieden inzicht in ontwikkeling van de leerling.
- Enkele toetsen om niveau-inschatting en landelijke vergelijking te kunnen maken.
- Adaptief rapport met behulp van leerlijnen.

Dimensies

Doel/focus	Leerstof					Persoonsvorming
Pedagogiek	Leiden					Zelf kiezen
Eigenaarschap	Leerkracht					Leerling
Didactiek	Gesloten					Open
Leerstof	Gestandaardiseerd					Zelfbepaald
Organisatievorm	Klassikaal					Flexibel
Differentiatie	Convergent					Eigen leerlijn
Toetsen	Summatief					Formatief
Rapportage	Standaardrapport					Portfolio

Organisatiemodel: Unitonderwijs

1/2	3/4	5/6	7/8



Over de auteur

Machiel Karels is onderwijsadviseur bij **De lerende school** en initiatiefnemer van onderwijskundig kennisplatform **Wij-leren.nl**.

Bronnen

¹ Jan Rotmans: <http://www.bloovi.be/nieuws/detail/jan-rotmans-we-leven-niet-in-een-tijdperk-van-verandering-maar-in-een-verandering-van-tijdperk>.

² Karels, M. (2015). *Professionele vrijheid in het onderwijs*. Geraadpleegd op 28-12-2016, van <http://wij-leren.nl/professionele-vrijheid.php>.

³ Heijmans, J. (2015). *Help, mijn directeur is klusser*. HOE.

⁴ Frans Schouwenburg heeft hierover een podcast met artikel gepubliceerd: 3 jaar leren op maat met Kunskapsskolan: 'Denken in doelen grote uitdaging', <https://www.kennisnet.nl/artikel/3-jaar-leren-op-maat-met-kunskapsskolan-denken-in-doelen-grote-uitdaging/>.

⁵ Bij Excova wordt dit in vijf fasen verdeeld, zie <http://exova.nl/>.

⁶ Cop, J., Rouschop, A. (2016). *Effectieve differentiëren, individualiseren en personaliseren in de 21e eeuw*. Geraadpleegd op 10-01-2017, van <http://wij-leren.nl/differentieren-individualiseren-personaliseren.php>.

⁷ Oers, prof. dr. H.J.M. van (2014). *De rol van de docent bij onderzoekend leren door leerlingen in de klas* – reviewstudie, via <http://wij-leren.nl/rol-docent-onderzoekend-leren-door-leerlingen-klas-reviewstudie.php>.

Variante 5: Toekomstgericht

- Persoonsvorming staat centraal, leerstof is voertuig voor ontwikkeling.
- Leerkracht is coach en geeft de leerling feedback op proces en zelfsturend gedrag.
- Zelfsturing en eigenaarschap als leidend principe.
- Leerlingen gaan zelf aan de slag vanuit eigen interesse en motivatie.
- Coöperatieve werkvormen als middel om samenwerkingsvaardigheden te ontwikkelen.
- Leerlingen kiezen zelf hoe ze instructie willen ontvangen: van de leerkracht, van een medeleerling of via een andere manier zoals een instructiefilm.
- Veel aandacht voor proces en metacognitie, feedback en instructie op proces, niet zozeer op inhoud.
- Digitale oefensoftware met mogelijkheden om instructie digitaal te ontvangen via instructiefilmpjes et cetera.
- Concrete leeractiviteiten zijn het startpunt van waaruit de kinderen zich rekenen, taal en wereldoriëntatie eigen maken.
- Aandacht voor de balans betekenisvol – zinvol.
- Het onderwijs wordt geïntegreerd aangeboden.

Organisatie: Gepersonaliseerd leren

- Ieder kind een eigen route, subgroepen op basis van leerbehoefte leerling. Organisatiesoftware om leerlingen te laten inschrijven in 'workshops' van leerkrachten.
- Basis- of stamgroepen met grotere leeftijdsspreiding.
- Gepersonaliseerd leren.
- Werken met een portfolio voor totale onderwijs, als middel om eigenaarschap en reflectie te ondersteunen en te ontwikkelen.
- Portfolio geeft inzicht in de ontwikkeling van de leerling.
- Toetsen incidenteel als er behoefte is aan genormeerde niveau-inschatting.
- Portfolio geeft inzicht in de ontwikkeling van de leerling.
- Leerling presenteert zijn ontwikkeling in driehoeksgesprek aan ouders en leerkracht.

Dimensies

Doel/focus	Leerstof						Persoonsvorming
Pedagogiek	Leiden						Zelf kiezen
Eigenaarschap	Leerkracht						Leerling
Didactiek	Gesloten						Open
Leerstof	Gestandaardiseerd						Zelfbepaald
Organisatievorm	Klassikaal						Flexibel
Differentiatie	Convergent						Eigen leerlijn
Toetsen	Summatief						Formatief
Rapportage	Standaardrapport						Portfolio

Organisatiemodel: Gepersonaliseerd leren

	1/2	3/4	5/6	7/8