

## **Conclusies visitatiebezoeken op scholen die bezig zijn met de ontwikkeling van gepersonaliseerd leren**

In het schooljaar 2014/2015 hebben wij vanuit ons netwerk visitaties gehouden op scholen om te onderzoeken wat de stand van zaken is met betrekking tot invoering van ict in het onderwijsleerproces richting gepersonaliseerd leren.

### **definitie gepersonaliseerd leren**

Gepersonaliseerd leren is het leerproces waarbij leerlingen op hun eigen wijze en in hun eigen tempo werken aan de leerdoelen. Per vak, leerinhoud of onderdeel wordt afhankelijk van de prestaties en voorkeuren van de leerling een op de leerling aangepast programma voor herhaling, verdieping en/of verrijking aangeboden. Bij gepersonaliseerd leren zijn leerlingen en leraren, ieder met een eigen rol, samen verantwoordelijk voor het leerproces

In deze notitie beschrijven we de successen en de valkuilen die wij bij de visitaties hebben geconstateerd en die we hebben benoemd in de visitatierapporten bij conclusies en aanbevelingen. Het doel is er samen van te leren en te proberen een raamwerk te ontwikkelen om gepersonaliseerd leren breed gedragen ingevoerd te krijgen in de school.

De punten die opvielen bij de visitaties:

1. **schoolleiding**  
op alle scholen is merkbaar dat de schoolleiding een visie heeft op het onderwijs en daar met enthousiasme voor gaat.
2. **onderwijsvisie**  
de visie op het onderwijs is wel gedeeld, maar wordt nog niet breed gedragen door alle medewerkers; de visie is dus nog niet binnen de hele school geïnternaliseerd.
3. **21<sup>ste</sup> century skills**  
het belang voor de leerlingen om zich deze vaardigheden eigen te maken is nog beperkt bekend bij de docenten; ze hebben er wel van gehoord maar weten het nauwelijks te benoemen; bij doorvragen bleek wel dat elementen (onbewust) worden toegepast.
4. **infrastructuur**  
de ict infrastructuur is op de gevisiteerde scholen over het algemeen goed; wordt hoog gewaardeerd door de medewerkers; opvallend was wel dat op meerdere scholen de ict-coördinatoren/systeembeheerders meer betrokken wilden zijn bij de keuzes voor devices en implementatie; op scholen waar voor iPads is gekozen worden wel vraagtekens gezet voor een optimaal gebruik als het device meer voor de verwerking van de leerstof wordt gebruikt.
5. **digitaal leermateriaal**  
veel digitale leermaterialen zijn nog steeds “boeken achter glas” waardoor ze als methode worden gebruikt; open leermateriaal zoals bijvoorbeeld van VO-content wordt nog maar weinig vervangend, maar wel steeds meer aanvullend op bestaande methodes gebruikt; zelf arrangeren door docenten van de leerstof, zoals veelal de bedoeling is van digitaal leermateriaal, komt nog weinig voor.
6. **deskundigheid**  
lang niet alle docenten binnen de school zijn ict-vaardig genoeg om ict goed te (laten) gebruiken in het onderwijs; naast de ict-vaardigheid is ook kennis van digitale didactiek noodzakelijk; ondanks het grote aanbod op de gevisiteerde scholen voor het volgen van trainingen en het geven van andere ondersteuning blijven de verschillen in kennis en vaardigheden op dit terrein groot.

**7. teamontwikkeling**

veel scholen steken nog vooral in op individuele ontwikkeling van medewerkers met behulp van scholingsplannen, functionerings- en beoordelingsgesprekken; onderzoek heeft aangetoond dat het effectiever is de schaarse tijd van schoolleiders te besteden aan de ontwikkeling van teams die met elkaar (moeten) samenwerken; als dat gebeurt ontstaat er een stroomversnelling zowel op het gebied van kennis, draagvlak en begeleiding van leerlingen; de onderwijsresultaten zullen daardoor stijgen.

**8. overleg- en besluitvormingsstructuur**

ook is zichtbaar geworden dat een goede overleg- en besluitvormingsstructuur helpt om de onderwijskundige ontwikkelingen te verbeteren en te borgen; vooral als de onderwijsverandering planmatig op de agenda staat waarbij van elkaar kan worden geleerd en als daar ook afspraken kunnen worden gemaakt die voor het hele team gelden.

**9. taakbeleid**

onderwijsvernieuwing betekent oog hebben voor talent; dit geldt zowel voor leerlingen als medewerkers; bij een goede overleg- en besluitvormingsstructuur is het mogelijk op basis van kwaliteiten taken binnen de school, afdeling en/of sectie te verdelen. Op die wijze kunnen de bijzondere talenten van de medewerkers optimaal worden benut; dit kan leiden tot een ander taakbeleid binnen de school.

**10. leerling- en ouderparticipatie**

wanneer leerlingen en ouders betrokken worden bij de onderwijskundige vernieuwing is de kans op succes groter; scholen die leerlingen bij de vernieuwing betrekken geven aan daar veel aan te hebben; leerlingen kunnen precies aangeven bij welke leraren het werken met ict goed gaat; het opnemen in het curriculum van een programma voor mediawijsheid is wel belangrijk.

**Wilt u ook deelnemen aan een netwerk gepersonaliseerd leren?**

Wij zijn nu twee jaar bezig met 2 netwerken (ieder 10 scholen) van schoolleiders die door het inzetten van ict gepersonaliseerd leren willen gaan realiseren. Dat is geen gemakkelijk traject en op alle scholen moet nog veel gebeuren voordat het, door het team gedragen, is ingevoerd. In de netwerken zijn grote stappen voorwaarts gezet en daarbij is ook duidelijk geworden dat de gekozen aanpak van een school die succesvol is niet zo maar gekopieerd kan worden naar een andere school.

Door de netwerkbijeenkomsten en de visitaties is de ervaring van de deelnemende schoolleiders dat het onderwijs alleen succesvol kan worden vernieuwd als een aantal wezenlijke stappen in samenhang binnen de school wordt gezet. Ook is duidelijk dat niet iedere school gelijktijdig toe is aan de dezelfde stap, maar dat die afhankelijk is van de tot dan toe bereikte resultaten. Het ondersteunen op de werkvloer van docenten door coaches die het gewenste maatwerk kunnen leveren, helpt daarbij.

Inmiddels hebben meerdere schoolleiders ons gevraagd of wij ook komend schooljaar weer netwerken gaan starten om gepersonaliseerd leren mogelijk te maken. Dat willen we gaan doen als weer een groep van circa 10 scholen kan worden gevormd. In tegenstelling tot de afgelopen jaren willen we nu met de deelnemende scholen van twee kanten gaan werken: vanuit de schoolleiding (top-down) en vanaf de werkvloer (bottom-up). De schoolleiders vormen een leernetwerk om ervaringen met elkaar te delen en op basis van een per school op te stellen plan van aanpak worden passende deskundigen in de school ingezet.

Wilt u op uw school met uw medewerkers op weg gaan naar gepersonaliseerd leren en eventueel participeren in het netwerk, neem dan contact met ons op en dan praten wij daarover graag met u.