

Gepersonaliseerd
leren

whitepaper



Noordhoff

Brengt je verder





Elk verschil doet er toe

Gepersonaliseerd leren is geen nieuw of revolutionair idee. Het was altijd al belangrijk om de individuele leerling te zien en te helpen op de manier die het beste bij de leerling past. Toch is ons onderwijssysteem nog behoorlijk gestandaardiseerd en homogeen. Dat maakt het niet eenvoudig om echt met gepersonaliseerd leren aan de slag te gaan. Maar na twee coronajaren is dit hét moment om grotere stappen te zetten.

Groeiende verschillen

Het Nederlandse onderwijs deelt leerlingen in op niveau en een klas krijgt doorgaans dezelfde lesstof aangeboden. Leerlingen die niet op dit niveau mee kunnen komen krijgen extra ondersteuning en de leerlingen die juist makkelijk meekomen krijgen verdieping. Het probleem is dat de niveauverschillen tussen de leerlingen ondanks dit steeds groter zijn geworden. Het gestandaardiseerde onderwijs blijkt dus niet meer toereikend om elke leerling op het gewenste niveau te krijgen en te houden.

Twee coronajaren hebben deze verschillen nog groter gemaakt; niveauverschillen zijn verder toegenomen door thuisonderwijs en het gebrek aan begeleiding. Dit zorgt voor grote druk, op het onderwijs én op docenten. Via het Nationaal Programma Onderwijs biedt de overheid steun, om het onderwijs na en tijdens corona te herstellen én te ontwikkelen. Een stap naar meer gepersonaliseerd onderwijs ligt dus voor de hand.

Geen makkelijke verandering

Scholen willen ook graag aan de slag met gepersonaliseerd onderwijs. Je ziet het aan de toenemende vraag naar trainingen en de groeiende behoefte aan expertise. Maar de dagelijkse praktijk maakt die verandering lang niet altijd eenvoudig. Docenten en schoolbestuurders hebben overvolle agenda's en met een enkele training ben je er niet. Sterker nog: er is geen format wat je kunt implementeren. Wat voor de ene school wel goed werkt, werkt totaal niet voor een andere school.

Misschien nog wel moeilijker is de verandering in de wijze van lesgeven. Docenten halen van nature alles uit de kast voor hun leerlingen. Met veel uitleg, hulp en ondersteuning



gaan ze tot het gaatje om hun leerlingen verder te helpen. En precies dat is waar een stap terug in gedaan zal moeten worden. Want veel uitleggen en advies geven betekent vaak dat de docent harder werkt dan zijn leerlingen. Daarnaast kosten die uitleg en het zenden naar leerlingen veel (voorbereidings)tijd. Juist gebrek aan tijd is overigens een veelgenoemde reden om gepersonaliseerd leren als onmogelijk te bestempelen.

Kleine verschillen, grote effecten

Toch doen docenten al heel veel aan gepersonaliseerd leren. Soms bewust, maar vaak ook onbewust. En dáár valt direct winst te behalen, want wat je bewust doet kun je effectiever inzetten. Een activerende werkvorm zónder leerdoel is niet half zo effectief als een activerende werkvorm mét een leerdoel: een leerling die weet waar naar toe wordt gewerkt hoeft minder bij de les te worden gehouden.

Door leerlingen te betrekken in hun leerproces worden vertrouwen in eigen kunnen en eigenaarschap gestimuleerd. Gericht feedback op het leerproces is misschien wel de sleutel. Het stelt vragen over waar de leerling heen wil, het maakt inzichtelijk waar een leerling zich bevindt en het verduidelijkt wat er nodig is om verder te komen. Feedback is niet voor niets een van de meest krachtige, stimulerende factoren in het leerproces. Goede feedback maakt het verschil en bewust handelen doet er toe. Alle kleine stapjes maken een groot verschil op weg naar gepersonaliseerd leren.





Het leren terug de klas in

Het driejaarlijkse PISA-onderzoek, waarin kennis en vaardigheden van 15-jarige leerlingen worden gemonitord, schetst in 2019 een verontrustend beeld. Nederland behoort tot de laagst scorende landen en resultaten lijken in een vrije val te zijn beland.

Voorop het gebied van leesvaardigheid zijn de zorgen groot. De vraag is natuurlijk waar het mis is gegaan, maar nog belangrijker is de vraag wat er gedaan moet worden om het tij te keren. Het antwoord op die vraag is niet eenvoudig, maar dat leren terug de klas in moet staat inmiddels wel vast.

De PISA-rapportage uit 2019 laat zien dat Nederland tot een groep van 7 landen behoort waar de schoolprestaties een dalende trend vertonen. Vooral onder kinderen met een lage sociaaleconomische achtergrond zijn de zorgen groot. Deze kinderen missen vaak een rijke leeromgeving thuis, waar ze inspiratie en ondersteuning uit kunnen halen. Het vocabulair is beperkter en gesprekken over cultuur, wetenschap en politiek worden te weinig gevoerd. Bijles kan hier in helpen, maar dat is vaak niet mogelijk voor mensen met een lagere sociaaleconomische achtergrond.

Zo zijn onderlinge verschillen tussen leerlingen steeds groter geworden en dat is dus deels een kwestie van ongelijke kansen. De afgelopen twee corona-jaren hebben de al bestaande problemen verscherpt. Als gevolg van het tijdelijk volledig digitale onderwijs namen leerachterstanden verder toe en sommige kinderen raakten zelfs volledig uit het zicht van de school.

Een andere verklaring is het gebrek aan goede mensen voor de klas. Zowel in het primair als in het middelbaar onderwijs is er een groot lerarentekort. En eigenlijk is dat niet zo gek, want werken als docent is zwaar. Leraren hebben te kampen met volle klassen, uitpuilende agenda's, een enorme werkdruk en een salaris dat daar bij achter blijft. Het lerarentekort heeft weer tot gevolg dat een groot deel van de leerlingen niet het onderwijs krijgt waar ze behoefte aan hebben. Waar leerlingen in de brugklas vaak heel gemotiveerd beginnen, zakt de motivatie in de loop van de schooljaren snel weg. Onderzoeksbureau McKinsey deed onderzoek naar de vraag of scholen wel (financieel) in staat zijn om aan de gestelde verwachtingen van de overheid en samenleving te voldoen. Het antwoord was een duidelijke 'nee': met het huidige geld kan slechts een minimum



aan kwaliteit worden geleverd en investeren is dus noodzakelijk. Om de ergste (door corona veroorzaakte) nood te ledigen is er via het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) geld beschikbaar gemaakt om iets aan de onderwijsachterstanden te doen. De vraag is hoe dat geld ingezet moet worden.

Continue verbetering en leren in de klas

Het McKinsey-rapport wijst op drie grote uitdagingen: de aanpak van het lerarentekort, de bestrijding van kansenongelijkheid én de zorg voor goede schoolgebouwen. Daarnaast wordt er gepleit voor een 'continue verbetercultuur op iedere school en bij elk schoolbestuur'. Dat wil zeggen dat docenten, teamleiders en schoolbesturen structureel samenwerken om de school, de organisatie en het onderwijs te verbeteren. Doelgericht leiderschap vertaalt zich door naar docenten en als een docent weet welke doelen er behaald moeten worden, werkt dat weer door op de leerlingen.

Het NPO heeft een 'menukaart' samengesteld, waar scholen uit verschillende interventies kunnen kiezen. Een groot deel van deze menukaart bestaat uit manieren om het onderwijs effectiever in te zetten om kennis en vaardigheden bij te spijkeren. Het past bij de gedachte dat al te gehomogeniseerd onderwijs te weinig resultaten oplevert. Wanneer het onderwijs meer op de individuele leerling wordt toegespitst, is er meer ruimte voor de leerling om autonome keuzes te maken en zo verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces te nemen.

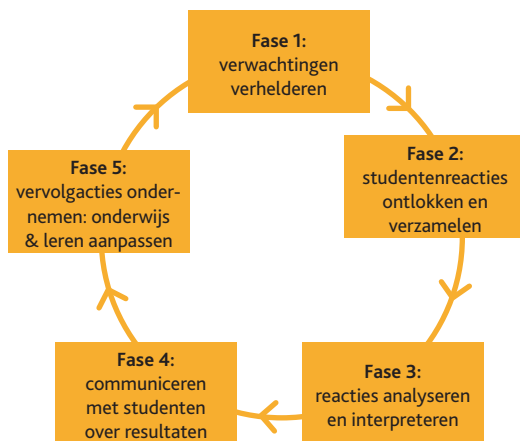
Het is dan wel zaak om het leren weer terug in de klas te krijgen. Nog te vaak bestaat een les uit het geven van uitleg en het maken van enkele opdrachten. Het daadwerkelijk verwerken van de leerstof vindt dan grotendeel plaats buiten de les, bijvoorbeeld bij het maken van het huiswerk. In zo'n situatie kan een docent enkel feedback geven op de resultaten, maar niet op het leerproces. En feedback op dat leerproces is juist wat een leerling nodig heeft om verder komen. Als een les voor een groter deel zou bestaan uit werkvormen, waarbij er bewijs van leren is, kan het leerproces ter plekke gemonitord worden en kunnen leerlingen daar direct feedback op krijgen. In plaats van te zenden en te sturen op kennisoverdracht, gedraagt de docent in die situatie meer als coach.

Een andere kijk op lesgeven

Zo'n andere kijk op lesgeven impliceert dat de klassikale aanpak een minder bepalende rol krijgt. Daar afscheid van nemen is bepaald niet makkelijk. Docenten hebben zich er in bekwaamd en blinken er in uit.

Veel docenten zijn, vanuit betrokkenheid, geneigd om zoveel mogelijk voor leerlingen te doen. Maar veel uitleggen betekent vaak dat je als docent harder werkt dan je leerlingen en zij zijn het die moeten leren. Bovendien toont onderzoek van onderwijskundigen

John Hattie en Helen Timperley aan dat een meer formatieve manier van lesgeven betere leerrendementen oplevert.



Tegelijkertijd doen docenten al veel aan formatief evalueren en het is zaak om dat bewuster in te zetten. Een activerende werkvorm wordt bijvoorbeeld een stuk effectiever als er een leerdoel aan gekoppeld is. De formatieve leercyclus van Gulikers en Baartman biedt veel docenten houvast bij de omschakeling naar formatieve evaluatie.

In fase 1 worden leerdoelen opgesteld. Het is belangrijk dat de leerdoelen gaan leven voor de leerlingen, zodat ze weten hoe succes eruit ziet. Fase 2 komt neer op het verzamelen van bewijs van leren, wat vervolgens in fase 3 geanalyseerd en geïnterpreteerd wordt. Dat is voor de docent meestal een interne stap, waarin wordt nagegaan of er voldoende bewijs van leren is om verder te kunnen. Pas dan kan er goede feedback worden gegeven, die in relatie tot de leerdoelen staat (fase 4). De laatste stap, fase 5, is het ondernemen van vervolgacties door zowel docent als leerling.

Samen groeien

De vraag naar kennis en expertise over formatief leren is groot: scholen zien de noodzaak en willen er mee aan de slag. Er zijn dan ook tal van cursussen en trainingen beschikbaar. Ook zijn steeds meer lesmethodes geschikt voor gepersonaliseerd onderwijs. Een goede online leeromgeving, waarin leerlingen hun eigen route kunnen volgen, maakt op persoonlijk niveau inzichtelijk wat goed gaat en wat niet. Zo kun je als docent snel bijsturen, met extra ondersteuning en gerichte feedback. Ook scholen komen met tal van initiatieven om het leraren makkelijker te maken: kleinere klassen, de kans om bij elkaar in de keuken te kijken en op veel scholen wordt aan leerlingen gevraagd om mee te denken. Al die zaken helpen mee bij de overstap naar formatief evalueren.

Maar de omslag is niet na één cursus tot stand gebracht. Een docent komt pas goed tot zijn recht als in de school sprake is van een professionele leeromgeving waarin *iedereen* leert, van conciërge tot directeur. Het gaat om alle elementen samen en wat voor de ene school wel werkt, werkt voor de andere niet. Er is geen overkoepelend format, dus als school zul je samen moeten uitvinden wat werkt. Effectieve professionalisering is een proces dat docenten, teamleiders en schoolbesturen met elkaar ingaan. En als je het samen doorloopt kun je samen groeien.



Feedback als sleutel van het leerproces

Goede feedback stimuleert vertrouwen in eigen kunnen en het zorgt voor eigenaarschap. Als je weet hoé je moet leren gaat het nu eenmaal een stuk makkelijker. Op de NPO-menukaart staat goede feedback dan ook gelijk aan acht maanden leerwinst. Maar feedback is meer dan zeggen dat iemand 'het goed heeft gedaan'. Het is pas effectief als het onderdeel is van het gehele leerproces.

Daarom is het belangrijk om een leerdoel te hebben en te bepalen waar een leerling staat ten opzichte van dat leerdoel. Dan kun je bepalen waar het leren heen gaat en wat er moet gebeuren om het leerdoel te halen. Maar leerdoelen hebben en delen met leerlingen alleen is niet voldoende: voor leerlingen is het essentieel om te weten hoe succes eruit ziet en waarom een leerdoel belangrijk is. Leerdoelen moeten leven en feedback hoort daarbij: het geeft informatie over de stand van het leren, in relatie tot een doel gericht op de volgende stap in het leerproces. Daar horen drie vragen bij, die onderzoekers John Hattie en Helen Timperley formuleerden in hun feedback-model:

- waar ga ik heen? (wat zijn de doelen?)
- waar sta ik nu? (welke vorderingen heb ik al gemaakt om het doel te bereiken?);
- wat is mijn volgende stap? (welke vorderingen moet ik nog maken om het doel te bereiken?)

Onderdeel van een proces

Wat voor leren geldt, geldt ook voor het geven van feedback. We weten uit onderzoek van diezelfde John Hattie dat feedback geven op resultaten niet zo effectief is. Feedback moet je geven tijdens het *maakproces*. Als het leren voornamelijk buiten de klas plaatsvindt, is er te weinig zicht op het leren om effectieve feedback te geven: er wordt alleen gereageerd op de uitkomst en niet op het proces.



Bij veel docenten leeft het beeld dat feedback geven lastig in te richten is. Schoolwerk gaat met docenten mee naar huis en er wordt op schriftelijk en individueel niveau terugkoppeling gegeven. Onderzoekster Klaske Elving stelde vast dat leerlingen daardoor te veel en te laat feedback krijgen. Hoe langer er tussen het maakproces en de feedback inzit, hoe minder effectief de feedback is. Ze ontwikkelde een schrijfcursus waarbij leerlingen een tekst moeten schrijven en na 10 minuten hun pen moeten neerleggen. Wat ze hebben geschreven geven ze aan een klasgenoot, die bekijkt of hij alles begrijpt wat er staat en daar feedback over geeft. Zo gaat in veel kortere en behapbare stukken de feedbackcarrousel draaien.

Als leraar kun je dus nadenken over hoe je feedback handig organiseert én hoe je leerling en medeleerlingen in het proces kunt betrekken. Want niet alleen de leraar, maar ook leerlingen kunnen elkaar feedback geven. Eén leerling kan bijvoorbeeld een tutorfunctie krijgen en als een meerdere leerlingen in hun aanpak tegen dezelfde misconcepties aanlopen kan er groepsgewijs worden gewerkt.



Waar haal je de tijd vandaan?

Een ander veelgehoord punt is dat feedback geven heel veel tijd kost. Maar is dat wel zo? De vraag is vooral wáár je feedback op wilt geven. Is het bijvoorbeeld noodzakelijk om relatief eenvoudige zaken, zoals spelling, langdurig in de klas te oefenen? Voor veel van zulke vaardigheden zijn er goede online tools beschikbaar; als leerlingen veel bepaalde fouten maken is er een algoritme dat dit signaleert en de leerling persoonlijk verder kan helpen.

Dat schept weer meer ruimte om juist de complexere vaardigheden de klas in te halen. Want waar je spelling kunt trainen met een algoritme, is de blik van een leraar nodig om te kijken of een tekst samenhangend en goed geschreven is. Juist bij dat soort vaardigheden is rijke en gerichte feedback voor een leerling echt noodzakelijk om te kunnen verbeteren.

De vraag is dus vooral welke keuzes je maakt als het om het geven van feedback gaat. Stijn Vanhoof werkte dit uit en beschrijft in zijn boek 'Feedback in de klas' hoe je feedback tot een onderdeel van je lessen maakt. Het belangrijkste is dat feedback altijd een plek nodig heeft om te landen en hoe sneller de feedback volgt op het maken van de taak, hoe beter het is. Als je leerproces de klas inhaalt is gerichte feedback daar een essentieel onderdeel van.



Leren leren

Leren betekent fouten maken en je groeit door te leren van je fouten. De feedbacklegenda is een prima hulpstuk bij zowel formatieve als summatieve evaluatie. Het stelt leerlingen in staat om nogmaals na te denken over hun antwoorden, op bijvoorbeeld een toets. Het idee is dat je bij het nakijken niet het juiste antwoord of een toelichting bij een gemaakte opgave schrijft, maar simpelweg een stip in een bepaalde kleur zet. Een rode stip betekent bijvoorbeeld 'Dit antwoord lijkt niet op het juiste antwoord op de vraag' en een blauwe stip staat bijvoorbeeld voor 'je antwoord klopt wel, maar er missen nog één of meer onderdelen in je antwoord'. Op deze manier kunnen leerlingen feedback waar ze direct iets mee kunnen: ze moeten zoeken waar het vandaan komt en weer actief met de lesstof aan de slag.

Feedbacklegenda

Waar staat de stip voor?



Dit antwoord lijkt niet op het juiste antwoord op de vraag.



Je antwoord klopt wel, maar de uitleg of onderbouwing niet helemaal.



Dit antwoord lijkt op het juiste antwoord op de vraag, maar iets klopt niet helemaal.



Dit antwoord klopt wel, maar er missen nog één of meer onderdelen in je antwoord.



Er missen één of meer onderdelen in je antwoord.



Het antwoord klopt wel, maar voldoet niet helemaal aan de eisen van de opdracht.



Vernieuwenderwijs

Of het nu via de feedbacklegenda of gewoon bij het bespreken van een opgave: elke docent geeft al feedback. Het is belangrijk om het daar met elkaar over te hebben. Hoe bewuster je als docent bent van wat goed gaat, des te beter kun je het inzetten. Voor leerlingen is het verwarrend als ze in de ene les veel feedback krijgen en in de andere les niet of op een andere manier. Eenheid in feedback geven helpt, want voor leerlingen herkenbaarheid en routines belangrijk. Leren leren verdient om die reden een ook doelstelling op school. Als je als school bepaalt hoe je met leren omgaat kan iedereen er mee aan de slag.



Feedback is de sleutel

Het kan tot veel veranderingen leiden. Scholen die het leren weer de klas in willen halen, gaan wellicht bekijken of het 45-minuten rooster nog wel past bij hun visie op leren. Als je een klas maar twee keer per week 45 minuten ziet is leren in de klas en goede feedback geven erg lastig. Daarom stappen sommige scholen over naar een 80-minuten rooster.

Ook van belang is hoe je als school tegen toetsen aankijkt. Als leerlingen bijna elke dag een toets moeten maken zal feedback op het leerproces weinig helpen. Leerlingen zullen dan enkel leren om de toets te halen, helemaal als ze niet de kans krijgen om een slecht cijfer weer op te halen. Als er echter een cultuur is waarin een slecht resultaat niet onoverkomelijk is, komt er ook meer ruimte om te leren van fouten. Dan kunnen leerlingen ervaren dat feedback helpt en waarom het belangrijk is.

Wat je als school ook doet: feedback is de sleutel van het leerproces. Het is de link tussen het onderwijs dat de docent geeft en het persoonlijke, individuele leerpad dat de leerling bewandelt. Effectieve, gepersonaliseerde leersystemen bevatten uitgebreide mogelijkheden om snel en gerichte feedback te geven. Maar nog belangrijker: de manier waarop de docent feedback geeft (en organiseert) maakt in hoeverre de leerling zijn/haar onderwijs als gepersonaliseerd ervaart. Ongeacht klassengrootte, schoolsoort en de inzet van ICT.

Voor meer informatie:

Kunt u contact opnemen met Ellen van der Giezen (*Consultant Training & development*),
e.vandergiezen@noordhoff.nl

Deze whitepaper wordt u aangeboden door Noordhoff en is geschreven door:

Bart Breman (*Educatief auteur*)
Cindy Stienstra (*Expert formatief evalueren*)

Met medewerking van:

Maud de Louw
(*Consultant training & development*)
Gerdineke van Silfhout
(*Leerplanontwikkelaar SLO en expert feedback*)

