



Acht succesfactoren bij differentiëren en professionaliseren

Hoe lukt het scholen in het voortgezet onderwijs om te differentiëren - leerlingen op hun eigen niveau lesgeven - en daarin verder te professionaliseren? De inspectie heeft daar in het schooljaar 2015/2016 onderzoek naar gedaan. Daaruit komen acht factoren naar voren die blijken te leiden tot succesvol differentiëren en professionaliseren.

Bekende belemmeringen zijn te overwinnen

95 procent van de docenten in het voortgezet onderwijs vindt differentiëren belangrijk. Maar velen worstelen er mee. Toch zien onze inspecteurs scholen waar het wel lukt - en we zien er steeds meer van. Hoe lukt het die scholen dan? Zij weten een aantal bekende belemmeringen te overwinnen, zoals grote klassen, of verschillen van inzichten binnen de school over het begrip differentiatie.

Acht aangetroffen succesfactoren

Scholen die goed differentiëren en zich daarin verder versterken, blijken een aantal overeenkomsten te hebben. We kunnen dat daarom de acht succesfactoren noemen.

Dit troffen wij bij die scholen aan.

1. Het team werkt vanuit een observeerbare definitie van differentiëren
2. De school biedt stimulerende randvoorwaarden voor differentiatie: grootte van de klas, ict, organisatie, etc.
3. Docenten hebben tijd om (samen) lessen te ontwerpen
4. Docenten gebruiken bij de vormgeving van hun onderwijs de analyse van de prestaties van de leerlingen
5. Docenten observeren elkaar aan de hand van een kijkwijzer
6. De schoolleiding zorgt voor draagvlak bij de leraren voor het schoolbeleid en de daarvan afgeleide ambities en verbeterdoelen
7. De schoolleiding komt een aantal maal per jaar observeren in het kader van schoolontwikkeling naast de bezoeken voor het functioneren
8. De school werkt top-down en bottom-up aan professionalisering.

→ Lees op de achterzijde meer over deze acht factoren.

De resultaten van het onderzoek zijn te lezen in de Staat van het Onderwijs 2016.

Ter inspiratie: acht scholen

Een aantal scholen was bereid te laten zien hoe zij er op eigen wijze in slagen vorm te geven aan differentiëren en professionaliseren. Zij hebben elk een presentatie gemaakt, als mogelijke inspiratie voor anderen. U vindt per succesfactor een link naar hun eigen video.

Vanaf 1 mei 2017 vindt u de links op www.onderwijsinspectie.nl, zoekterm 'Differentiëren'



1. *Lerarenopleiding
Rijksuniversiteit Groningen*



5. *Lauwerscollege Buitenpost*



2. *Havo-top Burghem*



6. *Het Slatink Deventer*



3. *TCC Denekamp*



7. *De Nieuwe Veste Hardenberg*



4. *Veluws Lyceum Walterbosch*



8. *Alliantie Nijmegen*

De acht aangetroffen succesfactoren

1. Het team werkt vanuit een observeerbare definitie van differentiëren

Het is van belang dat de school, dus schoolleiding en docenten, overeenstemming hebben over wat zij verstaan onder differentiatie. Door dit te beschrijven en er observeerbare normen voor vast te leggen, geeft de school zelf aan wat verwacht mag worden en kunnen we een oordeel geven over dit aspect van het didactisch handelen.

2. De school biedt stimulerende randvoorwaarden voor differentiatie: grootte van de klas, ict, organisatie, etc.

In de praktijk blijkt dat docenten vaak worstelen met differentiatie in de lessen. Tijdens ons onderzoek hoorden we regelmatig dat zij tegen praktische problemen aanlopen. Voor verscheidenheid aan groepen, de grootte ervan, gedragsproblemen van leerlingen, het ontbreken van ict-mogelijkheden vinden docenten oplossingen. Scholen en docenten zoeken soms naar andere organisatievormen. Vaak zijn het individuele initiatieven van docenten, soms van een afdeling of sectie die andere werkwijzen toepassen. Voorbeelden die we zien zijn flipping the classroom, scrum.

3. Docenten hebben tijd om (samen) lessen te ontwerpen

Om te differentiëren hebben docenten tijd nodig om alleen, of samen lessen te ontwerpen. Waar scholen hiervoor ruimte geven aan docenten zien we mooie dingen ontstaan. Lesson Study, waarbij docenten samen lessen voorbereiden, geven en evalueren, is daar een voorbeeld van. Maar soms kan het ook veel eenvoudiger, een groep docenten die in de taakbelasting ruimte krijgt om een manier van werken te realiseren. In voorbeeld nummer 3 hebben docenten vanuit het initiatief van een docent, ruimte gekregen en genomen om in de lessen rekening te houden met verschillen tussen leerlingen.

4. Docenten gebruiken bij de vormgeving van hun onderwijs de analyse van de prestaties van de leerlingen

Omgaan met verschillen impliceert dat docenten kennis hebben van de prestaties en ontwikkeling van hun leerlingen. Steeds meer scholen werken met programma's die data produceren die docenten kunnen ondersteunen om op maat met leerlingen te werken. Daarnaast zien we ook individuele initiatieven van docenten. Op enkele scholen worden de gegevens uit eerdere toetsen voorgestructureerd aan de leraren aangeboden. Dat helpt leraren om in de les bewuster met de verschillen tussen leerlingen om te gaan.

5. Docenten observeren elkaar aan de hand van een kijkwijzer

Differentiëren is lastig. In een onderzoek van de inspectie hoger onderwijs gaven pas afgestudeerden aan dat zij zich op dit aspect onvoldoende toegerust voelen als ze starten als docent. En ook meer ervaren leraren vinden het moeilijk om toe te komen aan differentiatie. Op elke school zijn er echter docenten die differentiatievaardigheden in hun gereedschapskist hebben. Bij elkaar in de klas kijken en daarbij de onder 1 genoemde observatiepunten gebruiken noemen docenten als een van de belangrijkste activiteiten om toe te komen tot verbetering van deze complexe vaardigheden.

6. De schoolleiding zorgt voor draagvlak bij de leraren voor het schoolbeleid en de daarvan afgeleide ambities en verbeterdoelen

Wil een school echt stappen zetten om toe te komen tot schoolontwikkeling dan zal er draagvlak moeten zijn bij de leraren. Schoolleiding en leraren zullen dezelfde taal moeten spreken, dezelfde ambities moeten hebben en daarmee aan de slag moeten gaan. Soms is er een aanleiding van buiten: een inspectierapport, terugloop aantal leerlingen. Maar ook daar waar scholen in een gunstig vaarwater verkeren is het de kunst om verbeterdoelen te definiëren en eraan te werken met het hele team. Het lijkt een open deur, maar uit ons onderzoek blijkt dat op meer dan een kwart van de scholen de leraren niet handelen conform de afspraken over visie, ambitie en gekozen concept.

7. De schoolleiding komt een aantal maal per jaar observeren in het kader van schoolontwikkeling naast de bezoeken voor het functioneren van individuele docenten

Op de meerderheid van de scholen krijgt het personeelsbeleid steeds meer vorm. Docenten hebben functioneringsgesprekken, vaak voorafgegaan door een lesbezoek van de leidinggevende. Strategisch personeelsbeleid vraagt echter meer dat; de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers moet worden gekoppeld aan de schoolontwikkeling. Daarvoor moet de schoolleiding een beeld hebben van de leskwaliteit van docenten(teams) en dit koppelen aan afspraken binnen de school (succesfactor 1). Door regelmatig lessen te bezoeken is dit mogelijk; hier ligt een taak voor het middenmanagement. Zeker in een sterk veranderingsproces is het van belang dat de schoolleiding zicht heeft en houdt op de kwaliteit van het primaire proces.

8. Scholen werken top-down en bottom-up aan professionalisering

Professionalisering heeft succes als de schoolleiding (i.c. bestuur en directies) ruimte geven voor professionalisering en docenten deze ruimte benutten. Waar besturen en schoolleiding heldere kaders aangeven en kansen bieden, maar waar daarnaast ook initiatieven op de werkvloer ontstaan en worden gehonoreerd, zien we de ontwikkeling van constructieve leeromgevingen. In ons onderzoek gaven schoolleiders aan dat de invloed van de leraren op de totstandkoming van dit opleidingsplan verschilt. Slechts 12 % van de ambities komt vooral tot stand op initiatief van de leraren(teams).