



Casus 1

De Oogappel

De Oogappel is een middelgrote dorpsschool met 2 klassen van ieder leerjaar. De bovenbouw (vierde, vijfde en zesde leerjaar) is als vestiging ongeveer op 300 meter van de onderbouw (eerste, tweede en derde leerjaar) gelegen. Er zijn weinig anderstalige leerlingen op de school. De directeur heeft niet meteen een sterke visie op onderwijs en wil vooral dat de leerkrachten zich in de eerste plaats goed voelen op school. Nieuwe onderwerpen en thema's worden dan ook met enige voorzichtigheid en soms zelf aarzeling aangebracht en dit alles wordt tevens eerst besproken met het volledige team tijdens de maandelijkse personeelsvergaderingen. Tijdens deze maandelijkse personeelsvergaderingen komen vooral praktische zaken aan bod en het team is van mening dat de focus hier soms wat meer inhoudelijk (bv. terugkoppeling van bijscholingen) mag zijn. Het schoolteam is hecht maar de uitwisseling van ideeën is beperkt tot informele gesprekken met de dichtste collega's. Dit komt ook door de fysieke afstand tussen boven- en onderbouw. Wanneer de leerkrachten zich willen bijscholen in een specifiek onderwijsthema, kunnen ze kiezen uit een lijst die hen door de directeur wordt aangeboden. De keuze is vrij en niet gebonden aan een bepaald thema dat op dat moment in de focus staat.

In De Oogappel zijn alle leerkrachten en de directie ermee eens dat het bevorderen van 'leren leren' op school een belangrijk onderwijsdoel is. De leerkracht van het 5^{de} leerjaar is dan, met de steun van de ZOCO, enthousiast begonnen met contractwerk in haar klas. Concreet krijgen haar leerlingen een bundeltje met oefeningen die ze iedere week zelfstandig moeten afwerken. Dit bundeltje is opgebouwd naargelang moeilijkheidsgraad: sommige oefeningen *mogen* de leerlingen maken, anderen *moeten* de leerlingen maken. Via deze weg wil de leerkracht dat de leerlingen wat meer zelfstandig leren werken en leren om hun taken beter te plannen. De leerkracht van het 4^{de} leerjaar is er echter niet van overtuigd dat haar leerlingen al de verantwoordelijkheid om huiswerk te plannen, kunnen dragen. Zij geeft de leerlingen dan ook iedere week een uitgeschreven agendaplanning mee. Hierin staat beschreven op welke dag de leerlingen wat moeten instuderen. Deze agenda is voor iedereen hetzelfde. De leerkracht van het 5^{de} is het niet helemaal eens met deze aanpak, maar gaat dit ook niet meteen aankaarten om de goede sfeer in het schoolteam toch maar te behouden. De directeur van de Oogappel vindt 'leren leren' ook belangrijk, maar geeft aan dat iedere leerkracht dit invult vanuit zijn of haar individuele onderwijsstijl. Er staat daarom ook niks op papier over hoe 'leren leren' precies wordt nagestreefd op school. De directeur heeft er wel vertrouwen in dat alle leerlingen deze eindtermen wel behalen op het einde van het schooljaar. Concrete plannen over het uitbouwen van een concrete visie inzake 'leren leren' zijn er dus niet, ondanks dat enkele enthousiaste leerlingen dit graag wat meer zouden uitbouwen. De werklust wordt streng bewaakt door de directeur.

Positieve aspecten?

Mogelijkheden om implementatie ZRL te versterken?



Casus 2

De Zonnebloem

De zonnebloem is een kleine dorpsschool. Er zijn weinig anderstalige leerlingen ingeschreven, maar er zijn wel heel wat leerlingen met een specifiek zorgtraject. De zonnebloem heeft een vrij jong lerarenteam met een zeer enthousiaste en innoverende directeur. De directeur heeft doorgaans een sterke visie op onderwijs en zet alles op alles om zijn lerarenteam hiervoor gemotiveerd te krijgen. Hij doet dit enerzijds door wekelijkse personeelsvergaderingen in te lassen waarin enkel inhoudelijke zaken thema's worden besproken (praktische zaken communiceert hij vooral digitaal), en anderzijds door zeer gericht na- en bijscholingen te zoeken binnen een specifiek thema waar het hele schoolteam samen naartoe kan gaan. De directeur doet dit omdat hij het belangrijk vindt dat alle neuzen in dezelfde richting staan als het gaat over de visie van de school. Deze visie is er niet gekomen enkel en alleen dankzij de directeur, de visie werd ook samen besproken en uitgewerkt met de leerkrachten in de vorm van een interactieve 'conferentie' waarin de school aan de hand van een aantal opdrachten samen tot inzichten is gekomen. De directeur vindt het een meerwaarde dat alle leerkrachten samen kunnen werken aan het beleid van de school.

De intensieve samenwerking tussen leerkrachten heeft vrij snel geleid tot een duidelijke visie inzake 'leren leren'. Vanaf de invoering van de eindtermen in 1997, ging het toenmalig schoolteam al samen met de huidige directeur van start. Alle leerkrachten van De Zonnebloem vinden het belangrijk dat alle leerlingen goed worden voorbereid op het latere leven. De leerlingen in De Zonnebloem moeten dan ook doorheen de lagere school heel wat zelfstandigheid vergaren en 'leren leren'. Dit komt aan bod binnen heel wat projecten op school die alle leerkrachten van alle leerjaren op dezelfde manier toepassen. Binnen deze projecten zijn er andere criteria voor leerlingen van andere leerjaren en ieder jaar wordt er iets meer van de leerlingen verwacht. Een voorbeeld hiervan zijn de mind maps (woordenspinners) die leerlingen ieder jaar moeten maken voor een zelfgekozen thema binnen wereldoriëntatie. Momenteel wil het schoolteam ook het puntensysteem afschaffen. De toon hiervoor is gezet in de eerste drie leerjaren en nu wordt er gewerkt om dit door te trekken naar de laatste drie leerjaren. Om dit te bereiken is er dus regelmatig onderling overleg. Toch zijn de klasdeuren nog vrij 'dicht'. Hoewel de leerkrachten weten wat de verwachtingen zijn voor de leerlingen van ieder leerjaar, toch gaan ze niet snel bij elkaar binnenstappen buiten de formele momenten die hiervoor voorzien zijn. De school heeft wel de gewoonte om ieder jaar een ouderavond inzake 'leren leren' te organiseren, zodat ook zij geïnformeerd zijn over het belang hiervan en om de ouderbetrokkenheid te verhogen.

Naast de formele samenwerking, zet de directeur ook heel sterk in op het welbevinden van leerkrachten door regelmatig momenten van teambuilding en ontspanning in te lassen.

Positieve aspecten?

Mogelijkheden om implementatie ZRL te versterken?