

De nieuwe school in 2030:

Hoe maken we leren en werken aantrekkelijk?

MOGELIJKE TOEKOMSTEN
VAN HET ONDERWIJS
IN VLAANDEREN
VERSLAG VAN EEN
GEZAMENLIJKE VERKENNING

De nieuwe school in 2030: hoe maken we leren en werken aantrekkelijk?
Mogelijke toekomsten van het onderwijs in Vlaanderen –
Verslag van een gezamenlijke verkenning

Dit rapport werd uitgewerkt in het kader van het toekomstproject over leren en onderwijzen in Vlaanderen in 2030, een gemeenschappelijk initiatief van het Departement Onderwijs en Vorming, de Vlaamse Onderwijsraad en de Koning Boudewijnstichting. Het rapport is het resultaat van het leer- en ontwerplab over de toekomst van het onderwijs in Vlaanderen [Landen, 24-28 August 2013]. Het integreert elementen uit de briefing papers uit de eerste fase van het project.

Redactie

Tony Booth
Bram Bruggeman
Francesca Caena
Sam Deltour
Inge Esselen
Rachida Lamrabet
Katrien Mondt
Kurt Peleman
Lorenzo Ramalho Pestana
Arnoud Raskin
Teemu Valtonen

Eindredactie

Griet Bouwen
Geertrui De Ruytter
Patrick De Rynck
Niel Van Meeuwen
Tinne Vandensande

Foto's

Frank Toussaint

Coördinatie

Gerrit Rauws, Tinne Vandensande en Els Heyde, Koning Boudewijnstichting
Mia Douterlungne en Geertrui De Ruytter, Vlaamse Onderwijsraad
Micheline Scheys, Theo Mardulier en Miekatrien Sterck, Departement Onderwijs en Vorming

Begeleiding leer- en ontwerplab

Peter Beschuyt
Katrien Massa
Niel Van Meeuwen
Luc Verheijen
voor Kessels & Smit, The Learning Company

Vormgeving

Peer De Maeyer

Dit rapport kan gratis worden gedownload van de websites
www.ond.vlaanderen.be/onderwijs-2030
www.kbs-frb.be

Januari 2014

INHOUD

1	INLEIDING	
1.1	HET LEER- EN ONTWERPLAB	5
1.2	HOE DEZE TEKST LEZEN?	6
2	INNOVATIE- EN ONDERZOEKSAGENDA VOOR HET ONDERWIJS IN 2030	
2.1	HET CURRICULUM	9
2.2	DIVERSITEIT EN PERSONALISERING	10
2.3	OPVATTINGEN OVER KENNIS EN LEREN	10
2.4	DIGITALISERING EN ICT	11
2.5	EEN LEVEN LANG LEREN	11
2.6	KENNISPRODUCTIVITEIT EN SOCIALE ONGELIJKHEID	11
2.7	DE WERKPLEK ALS LEERPLEK	12
2.8	DE ROLVERDELING VAN OVERHEID EN SCHOOL	12
2.9	HET ONDERWIJS ALS TWEESTROMENLAND? DEBAT OVER DE DOELSTELLINGEN	13
3	UITGANGSPUNTEN EN PRINCIPES BIJ HET VORMGEVEN VAN HET LEARNING PARK	
3.1	HET WAAROM VAN ONDERWIJS VOOR OGEN HOUDEN	17
3.2	BASISPRINCIPES	21
4	HET LEARNING PARK IN BEELD GEBRACHT	
4.1	INGEBED IN DE NABIJE LEEFOMGEVING	23
4.2	EEN PROJECTGEDREVEN LEEROMGEVING	23
4.3	INGRIJPENDE VERANDERING IN ROL VAN LERARENSTAF	24
4.4	SAMENVATTEND	24
5	CONCEPTEN NADER TOEGELICHT	
5.1	EEN COÖPERATIEVE GEMEENSCHAP - NAAR EEN LOKAAL GEGEVEN...	25
5.2	HET PERSONEEL IN LEERTEAMS - INZETTEN OP EEN VERSCHIEDENHEID AAN ROLLEN EN TALENTEN	27
5.3	HET CURRICULUM - COMPETENTIES OPBOUWEN EN ADEQUAAT BEOORDELEN	30
5.4	DE STUDENT IS EIGENAAR VAN HET EIGEN LEREN - KINDEREN EN JONGEREN HEBBEN ZEGGENSCHAP OVER HUN LEERTRAJECT	33
5.5	DIVERSITEIT ALS KAPITAAL - LEREN BIJ DIVERSITEIT!	34
5.6	EEN ALTERNATIEF BETAALMIDDEL - NAAR EEN BETROKKEN SAMENLEVING DANKZIJ DE EDU	35

6	HOE MAKEN WE WERK VAN VERANDERING?	
6.1	BASISWAARDEN BIJ HET BEGIN VAN ELKE INNOVATIE- OF VERANDERINGSSTRATEGIE	37
6.2	INNOVATIE BEGINT OP HET LOKALE NIVEAU	38
6.3	INNOVATIE GEBASEERD OP VRIJWILLIGE KEUZE IS DE BESTE MANIER OM ERMEE TE BEGINNEN	38
6.4	EEN INNOVATIESTRATEGIE BIEDT AAN ACTUELE PROBLEMEN HET HOOFD EN MAAKT ER EEN GEWENSTE TOEKOMST VAN	39
	BIJLAGE 1	40
	BIJLAGE 2	45

1

INLEIDING

1.1 HET LEER- EN ONTWERPLAB

Dit document is het resultaat van een intens en productief leer- en ontwerplab. Een creatief team van tien personen uit binnen- en buitenland, met een diverse expertise én een passie voor leren en onderwijzen, ging gedurende vijf dagen in gesprek met elkaar, met (andere) experts en met mensen die in het onderwijs actief zijn. Ze dachten samen na over 'gewenste toekomst' voor het onderwijs in Vlaanderen. Hun gepassioneerde discussies, leermomenten, ontwerpideeën en actievoorstellen vatten we in dit document samen. Sommige toekomstconcepten bouwen voort op wat al leeft, maar nog onvoldoende (h)erkend wordt. Andere zijn uitdagend en stellen de bestaande kaders in vraag.

TWEE KERNVRAGEN EN -OPDRACHTEN

stonden centraal in het leer- en ontwerplab:

- 1 Hoe maken we van 'de school' in 2030 een aantrekkelijke leer- en werkplek?
Opdracht: gewenste toekomstconcepten ontwerpen; uitdagende voorstellen schetsen.
- 2 Wat moeten we ondernemen om die richting uit te gaan?
Opdracht: het omschrijven van hefboomen en een strategie voor verandering.

De toekomstconcepten die werden ontwikkeld, willen stereotypen overstijgen en het maatschappelijke debat over het doel, de rol, de organisatie en het besturen van ons onderwijs inspireren. Ze nodigen met andere woorden uit tot gesprek. Ze zijn niet te nemen of te laten, en kunnen verrijkt, bijgesteld of zelfs ter discussie gesteld worden. Het gaat dus niet over gelijk hebben of ongelijk krijgen.

Stilstaan bij de concepten is een manier om onze huidige overtuigingen te evalueren, het heden te bevragen en onze veronderstellingen over wat er kan gebeuren of niet kan gebeuren, scherp te stellen. We vergeten immers te vaak dat onze huidige keuzes en handelingen de toekomst vormgeven.

LEER- EN ONTWERPLAB?

Laboratoria en studioachtige formats om grote maatschappelijke knelpunten aan te pakken maken opgang. Ze steunen op een multidisciplinaire inbreng en op een ethos van voluntarisme. 'Paralysis by analysis' maakt plaats voor de wil om concrete en haalbare oplossingen te ontwerpen voor complexe, macroscopische uitdagingen.

Als processjabloon diende in dit geval het door het Helsinki Design Lab ontwikkelde studioconcept.* Dat beslaat vijf dagen. De eerste dagen vindt een proces van internalisering, observatie en hypothesevorming plaats. Halverwege kantelt dat naar visievorming en het *rapid prototypen* van oplossingsarchitecturen.

Een Learning and Redesign Lab of leer- en ontwerplab kristalliseert zich rond vier sleutelementen:

- 1 PROBLEM:** startpunt is een maatschappelijke uitdaging die als urgent en belangrijk herkend wordt. Hier gaat het om de toekomst van het onderwijs in Vlaanderen.
- 2 PEOPLE:** aan het lab nemen drie groepen deel. Een heteroog creatief team van acht tot tien mensen heeft het mandaat voor visievorming en het ontwerpen van een oplossingsarchitectuur. Daarnaast zijn er ongeveer evenveel 'gasten' die het proces inhoudelijk voeden met expertgetuigenissen en als 'sparringpartner'. Tot slot zijn er twee of drie begeleiders die het proces voeden dankzij hun competenties op het vlak van facilitering, ontwerpmatige benaderingen, visualisering en systeemdenken. Een onderwijs-gerelateerd lab biedt een omgeving aan waarin professionals (leerkrachten, pedagogen, [para]medici), ouders, kinderen en jongeren, beleidsmensen, entrepreneurs en activisten een rol kunnen spelen.
- 3 PROCESS:** trouw aan de *spirit* van een ontwerpstudio heeft een Learning en Redesign Lab het karakter van een hogedrukpan of een *boot camp*, een trainingskamp waarbij het creatieve team ondergedompeld wordt in de complexe problematiek en gevraagd wordt om op korte termijn met een visie en oplossingsarchitectuur te komen.
- 4 PLACE:** de fysieke omkadering van een dergelijk intens en creatief proces is belangrijk. De initiatiefnemers bieden een ruimte aan die de deelnemers als gastvrij, functioneel en revitaliserend ervaren.

1.2 HOE DEZE TEKST LEZEN?

* B. Boyer, J.W. Cook, M. Steinberg, *In Studio: Recipes for Systemic Change*, Helsinki Design Lab, SITRA, Helsinki, 2011.

** Voor het verslag van de participatieve conferentie, zie: www.ond.vlaanderen.be/onderwijs-2030

Work in progress

Wat tijdens het leer- en ontwerplab werd geproduceerd, is *work in progress*. De hier voorgestelde toekomstconcepten kunnen worden verrijkt en verdiept. Ze nodigen uit om verder te denken dan de korte termijn en buiten de huidige denkkaders te treden.

Bron van inspiratie

De deelnemers aan de participatieve conferentie** die op 20 november 2013 plaatsvond met een bredere groep van stakeholders, bouwden voort

op toekomstbeelden van het leerlab: 'wat inspireert mij, waarop wil ik verder werken met andere geïnteresseerden?'. In een latere fase wordt iedereen die met onderwijs begaan is, uitgenodigd om deel te nemen aan een maatschappelijke dialoog over de toekomst van dat onderwijs.

Trouw aan de taal en concepten van het lab

Deze tekst blijft zo dicht mogelijk bij de concepten zoals die tijdens het leer- en ontwerplab zijn ontwikkeld. Er zijn geen nieuwe betekenissen, inzichten of ontwikkelingen toegevoegd. De concepten worden gebruikt in de vorm waarin ze tijdens de laatste dag van het lab zijn geformuleerd.

Kort en laagdrempelig

De output van het leerlab moest in deze fase aantrekkelijk en laagdrempelig zijn: geen breedvoerige, bladzijdenlange teksten, maar de kern van de zaak.

Wij nodigen u uit om onze toekomstbeelden te ontdekken, uw ideeën toe te voegen, mee te discussiëren en te ontwerpen. Zelf hebben we het ook zo gedaan...

*Rachida, Kurt, Teemu,
Katrien, Sam, Francesca,
Tony, Inge, Bram
en Lorenzo*





2

INNOVATIE- EN ONDERZOEKS-AGENDA VOOR HET ONDERWIJS IN 2030

Een leer- en ontwerplab steunt op een goede voorbereiding. Het kader van een labsessie zijn een of meer *briefing papers*. Ze schetsen de opportuniteiten rond de uitdaging, formuleren een aantal oriënterende vragen, synthetiseren relevant feitenmateriaal en voegen een toekomstdimensie toe.

De drie *briefing papers* voor dit lab zijn te vinden op de website van het Departement Onderwijs en Vorming.* Ze combineren literatuuronderzoek, interviews, focusgroepen en een scenario-oefening over de samenleving in 2030.

Als overgang naar de bevindingen en toekomstconcepten van het leer- en ontwerplab volgen hier eerst de belangrijkste thema's voor een innovatie- en onderzoeksagenda uit de literatuurstudie van professor Joseph Kessels, die als hoogleraar *human resource development* doceert aan de universiteit van Twente in Nederland en Opleidingskundig Leiderschap aan de Open Universiteit. Ze zijn samengebracht in een groot aantal vragen, die richtinggevend kunnen zijn voor een maatschappelijke dialoog over de toekomst(en) van het onderwijs. Deze vragen ondersteunen de lectuur van de scenario's die het creatief team in het leer- en ontwerplab ontwikkeld heeft (zie vanaf 4).

2.1 HET CURRICULUM

Wat is de gemeenschappelijke kennisbasis voor het onderwijs in de toekomst? Is er een kerncurriculum, met een uniforme set aan kennis, vaardigheden en attituden? Een gemeenschappelijke leerstof die elke deelnemer aan het educatieve systeem op een bepaald moment zou moeten beheersen, in de vorm van startkwalificaties of om toegang te krijgen tot vervolgonderwijs?

Is het wel mogelijk om een basiskennis te formuleren die noodzakelijk is om te kunnen functioneren in een kennismaatschappij? Kunnen we vanuit opvattingen over deze basiskennis uniforme niveaus omschrijven voor het primair, secundair, beroeps- en wetenschappelijk onderwijs? En hoe verhouden die niveaus zich tot kernwaarden als participatie, sociale cohesie, duurzaamheid, autonomie, verantwoordelijkheid en creativiteit? Bestaan er bekwaamheden om in de 21ste eeuw te kunnen overleven?

* www.ond.vlaanderen.be/onderwijs-2030

Een spanning dient zich aan rond twee polen: de sturende werking van voorgeschreven basiskennis, competentieprofielen en bekwaamheidseisen, en het met zorg opsporen, ontdekken, en ontwikkelen van talenten, zoals de Commissie Accent op Talent in 2009 naar voren schoof. De sturende werking van voorgeschreven inhouden is gebaseerd op een principiële andere onderwijsbenadering dan de talentgerichte ontwikkeling, die start bij de waardering en erkenning van de individuele mogelijkheden en ambities. Hier botst een deficiëntieaanpak met een groeiperspectief.

Er is een toenemende consensus dat zogenaamde ‘zachte bekwaamheden’ als creativiteit, nieuwsgierigheid en innoverend ondernemerschap een cruciale rol zullen vervullen in de ontwikkeling van de samenleving van de toekomst. Tegelijk wordt eraan getwijfeld of het huidige onderwijs in staat is om hier voldoende aan tegemoet te komen.

2.2 DIVERSITEIT EN PERSONALISERING

De toekomstige samenleving is in toenemende superdivers, met zeer gevarieerde leefwerelden, culturele verschillen en veeltaligheid. Tegelijk is er de wens om leeromgevingen af te stemmen op individuele verschillen en persoonlijke voorkeuren. Niet alleen om de ‘leeropbrengsten’ te vergroten, maar ook om recht te doen aan wensen van welbevinden, betrokkenheid en motivatie.

Wat zijn de consequenties van diversiteit en personalisering? Staat maatwerk op gespannen voet met het kerncurriculum? Is het educatieve systeem in staat om aan te sluiten bij menselijke verschillen en voorkeuren met betrekking tot leren en kennisgebieden? En dan ook nog eens voor een leerlingenpopulatie die zo divers is dat sociale cohesie een kernpunt moet vormen? Staat de wens tot ontplooiing van ieders talent op gespannen voet met de voorgeschreven basiskennis (zie onder 2.1)? Welke invloed heeft een uniform, gestandaardiseerd toetsstelsel op het streven naar diversiteit, persoonlijke ontwikkeling en pluriforme leerinhouden? Diversiteit vraagt waarschijnlijk om kleinschaligheid: is het mogelijk aan deze wens te voldoen in een omgeving van massificatie van leersystemen?

2.3 OPVATTINGEN OVER KENNIS EN LEREN

Welke opvatting over kennis en leren ligt ten grondslag aan het educatieve systeem? Gaat het om kennis als de verzamelde cultuurgoederen uit het verleden die we moeten overdragen aan een nieuwe generatie? Is leren het vermogen om toegang te krijgen tot die cultuurgoederen en ze te internaliseren in de eigen denk- en leefwereld? Gaat het om kennis als een persoonlijke bekwaamheid om nieuwe ongewone problemen te identificeren, te analyseren en er op basis van relevante informatie een oplossing voor te ontwerpen en toe te passen? Hoe verwerft iemand een kritische houding, een innovatief vermogen en een creatieve geest? Als we de zelfstandige leerling een grote mate van autonomie bieden, zowel op het gebied van de leerinhoud als van de wijze van verwerving, leert zo’n zelfstandige leerling

dan voldoende? Is leren een individuele aangelegenheid of is het bij uitstek een sociale onderneming?

Hoe ziet een educatief systeem eruit dat niet gebaseerd is op de overdracht van uniforme leerstof, maar op het ontplooiën van individuele talenten en van persoonlijke bekwaamheden? Is basiskennis een voorwaarde voor de ontwikkeling van bekwaamheden of is het omgekeerd: nodigt de ontwikkeling van persoonlijke bekwaamheden uit tot het opsporen van relevante informatie?

2.4 DIGITALISERING EN ICT

Is het aannemelijk dat ICT en de digitalisering een nieuwe generatiekloof gaan veroorzaken? Beperkt ICT zich tot nieuwe vormen van informatievoorziening en communicatie, of heeft het ook een invloed op de denk- en leefwereld van mensen, en zo ook op zingeving?

Hoe kan het educatieve systeem hier een brugfunctie in vervullen? Welke aandacht besteedt het aan de oudere generatie die niet is opgegroeid met ICT en een steeds grotere achterstand oploopt? Over welke bekwaamheden moeten leerlingen, studenten en medewerkers in het educatieve systeem beschikken om adequaat vorm te geven aan ICT in hun leer- en werkomgeving? Kan het educatieve systeem innovatief zijn op dit gebied, of is een 'volgende' rol het hoogst haalbare?

2.5 EEN LEVEN LANG LEREN

Welke implicaties heeft het streven naar een leven lang leren voor de vormgeving van het educatieve systeem? Hoe maken we het onderwijs zo aantrekkelijk dat er zich een habitus ontwikkelt van leren leren en een leven lang leren? Hoe creëren we een school die een aantrekkelijk perspectief biedt om ook in de latere levensfasen talenten te ontplooiën, in tegenstelling tot een instituut waar je zo snel mogelijk bij vandaan probeert te komen? Hoe verwerf je de bekwaamheden om zelfstandig vorm te geven aan een leven lang leren?

2.6 KENNISPRODUCTIVITEIT EN SOCIALE ONGELIJKHEID

Als een kennismaatschappij vooral gedreven wordt door de dynamiek van voortdurende innovatie, hoe richten we het educatieve systeem dan zo in dat iedereen uitgenodigd wordt om te leren en te participeren? Is een sterk accent op de overdracht van het cultureel erfgoed bevorderend, of werkt dat juist belemmerend voor verbetering en innovatie? Hoe maak je mensen nieuwsgierig naar relevante informatie, en hoe help je ze de vaardigheid te ontwikkelen om die op te sporen, te verwerken en om te zetten in nieuwe persoonlijke bekwaamheden? Op welke wijze krijgen formeel en informeel leren een plaats in het educatieve systeem?

Is de kennismaatschappij vooral een interessante leer- en werkplaats voor

hoogopgeleiden, en vallen lager opgeleiden en traditionele beroepsbeoefenaren uit de boot? Heeft innovatie voornamelijk een economische inkleuring, of is het ook van toepassing op intrigerende vraagstukken die samenhangen met participatie, duurzaamheid en sociale cohesie? Welke rol zal het educatieve systeem hierbij kunnen spelen?

2.7 DE WERKPLEK ALS LEERPLEK

Werkomgevingen besteden steeds meer aandacht aan kennisontwikkeling, de ontplooiing van talenten en de aandacht voor het verwerven van nieuwe bekwaamheden: welke implicaties heeft dat? Hoe zullen de grenzen tussen school en werk vervagen? Hoe stijgt de waardering voor de wereld van het werk en de beroepsbeoefening? Zal het educatieve systeem zich gaan uitstrekken tot de wereld van het werk? Hoe kan het schoolsysteem gebruik maken van de rijke leeromgeving die een werkplek kan bieden? Heeft die werkplek vooral betekenis als leerplek voor het beroepsonderwijs of ook voor het primair, secundair en het academisch onderwijs? Zullen leraren meer gaan participeren in de wereld van het werk? Kunnen leraren die zelf niet participeren in werk buiten de school, wel een goede voorbereiding bieden op kenniswerk?

2.8 DE ROLVERDELING VAN OVERHEID EN SCHOOL

Kan de overheid de vormgeving bevorderen van een educatief systeem dat tegemoetkomt aan de noodzaak tot diversiteit? Is de overheid de centrale bewaker van de kwaliteit van het educatieve systeem? Hoe ziet de taak van kwaliteitsbewaker eruit als we geen uniforme leerstof meer kennen en centrale toetsing geen passend instrument meer is? Hoe kan de overheid, bij een educatief systeem dat inspeelt op diversiteit, tegelijk recht doen aan de principes van gelijke kansen en rechtvaardige verdeling? Hoe behoudt in een kenniseconomie iedereen gelijke toegang tot het educatieve systeem?

Hoe kan de overheid de burger beschermen tegen belangenverstremming bij duale onderwijsvormen, waarbij bedrijven, instellingen en scholen nauw samenwerken rond de inrichting van het onderwijs. Als in duale onderwijsvormen de betere studenten een grotere kans maken op interessante leerwerkplekken, hoe beschermen we dan de minder getalenteerden tegen armoedige leerwerkplekken? Zullen we studenten aanmoedigen om een leerloopbaan te combineren met een parttimejob, wat hun toekomstmogelijkheden vergroot?

Hoe kan de overheid het ontwikkelingsgerichte onderzoek stimuleren dat de mogelijkheden en belemmeringen voor nieuwe onderwijsarrangementen verkent en nieuwe inspirerende voorbeelden voor het toekomstige educatieve systeem oplevert? Hoe kan de overheid innovatie in het educatieve systeem bevorderen, zonder dat het bestaande regelsysteem van diezelfde overheid de vernieuwing ook weer ontmoedigt? Ligt hier een exclusieve taak van de overheid, als belangrijke aanjager en financier van de vermelde vernieuwingsvragen? Welke rol spelen de afzonderlijke scholen? En de

koepels? En de sociale partners? Hoe kunnen scholen het eigenaarschap behouden van de verbeteringen en vernieuwingen, aangezien dat een belangrijke voorwaarde is voor een succesvolle implementatie?

2.9

HET ONDERWIJS ALS TWEESTROMENLAND? DEBAT OVER DE DOELSTELLINGEN

Al de vermelde vragen verwijzen direct of indirect naar de finaliteit van het onderwijs: welke doelen moet een educatief systeem nastreven? Zij raken ook de persoonlijke opvattingen over de rol van het onderwijs, die veelal gekleurd zijn door de eigen ervaringen.

Die opvattingen over onderwijs variëren van het voorbereiden van jongeren op een betekenisvolle plaats in de samenleving, tot het creëren van vrijheid om in de toekomst op een onafhankelijke wijze keuzes te kunnen maken en het leven zelf in te richten. In zijn beroemde essay *Education as Socialization and as Individualization* uit 1989 beschrijft de Amerikaanse filosoof Richard Rorty (1931-2007) twee hoofdstromingen in het denken over de doelen van het onderwijs.

Rorty: twee hoofdstromingen

De ene stroming stelt dat het primaire doel van onderwijs de *socialisering* van kinderen is. De school is voornamelijk een opvoeder, die de leerlingen een vast pakket aan wetenschappelijke kennis en vaardigheden, sociale normen en waarden, en een zekere burgerzin moet bijbrengen en overdragen, zodat ze later als verantwoordelijke burgers aan de maatschappij kunnen deelnemen. De leraar is de drager en de overdrager van de kennis die samengebracht is in het vaste kerncurriculum.

De andere stroming stelt dat het primaire doel van onderwijs de *individualisering* van kinderen is. Ze ziet de school meer als een begeleider, die de leerlingen verschillende middelen aanreikt om zich te kunnen ontplooiën tot de persoon die ze van nature het liefste zouden willen zijn. Niet de vaste voorgeschreven kennis is het belangrijkste, wel de ontwikkeling van een kritisch vermogen dat leerlingen in staat stelt hun toekomst – en die van de maatschappij – zelf vorm te geven en misschien zelfs radicaal te veranderen. Dit vraagt om een flexibel curriculum en de implementatie van nieuwe technologieën, waarbij de leraar als coach tussen de leerlingen staat. Deze twee richtingen, die door Rorty gekoppeld worden aan een conservatieve en een links-radicalen stroming – in een publicatie uit 2013 noemt schrijver en journalist Tobias Reijngoud ze *Volgers* en *Vormers* – komen ook tot uitdrukking in de Duitse begrippen *Ausbildung* en *Bildung*.

Systemen of talenten?

Het wordt complexer als de *Ausbildung* ten behoeve van toekomstig werk vormen aanneemt van aanpassing, disciplineren en domesticering, met een (te) eenzijdige nadruk op het economische nutsdenken. De VLOR waarschuwde daar in 2013 voor in een reactie op het onderwijsbeleid van de Europese Unie. Rekenen en taal vormen hier de kern van het curriculum en leggen de basis voor elke verdere vorm van voortgezet onderwijs. Een dergelijke opvatting zal ten koste gaan van de belangstelling voor creatieve

uitingen, beweging, cultuur en cultuurverschillen, waardering voor handvaardigheid en technisch-instrumentele oriëntaties.

Het kan uitmonden in strakke regelsystemen met voorgeschreven competentieprofielen, gestandaardiseerde nationale tests, prestatieafspraken gekoppeld aan budgetteringssystemen en een competitief examensysteem, wat voor weinigen de weg naar de top opent en voor velen een reeks van faalervaringen, frustraties en mislukkingen oplevert. Eenzijdig nutsdenken kan ontaarden in een systeem van voortdurende selectie en uitsluiting, dat het plezier in leren en ontwikkelen overschaduwet en de bestaande sociale ongelijkheid reproduceert. Het ondermijnt de intrinsieke motivatie en het geloof in eigen kunnen, voorwaarden voor verdere groei en ontwikkeling. Het brengt scholen in de verleiding tot het plegen van financiële en diploma-fraude, en leerlingen tot het stelen en via internet verkopen van examen-opgaven.

In het ideaal van de *Bildung* passen de huidige aandacht voor talentontwikkeling en het streven om het beste uit jezelf halen, terwijl er een kritische reflectie op de leefomgeving plaatsvindt. Aleid Truijens vat het in het boek van Reijnoud als volgt samen: “De belangrijkste taak van onderwijs is kinderen en jongeren laten zien hoe de wereld werkt. Hen daarover te leren nadenken. Die taak is zeker van belang voor kinderen die thuis weinig meekrijgen, zoals veel kinderen uit achterstandswijken en arbeidersgezinnen. Waar moeten die kinderen in contact komen met geschiedenis en cultuur, anders dan op school? Maar het geldt niet alleen voor hen: ook kinderen met hoger opgeleide ouders krijgen thuis lang niet altijd een rijke, vormende opvoeding. Het leven van veel mensen beperkt zich grotendeels tot werken en consumeren. De schooltijd is voor veel mensen de enige periode in hun leven waarin ze zich kunnen verdiepen in geschiedenis, waarin ze poëzie en romans kunnen lezen, kunst kijken, muziek leren maken of in hun schooltuin zien hoe een krop sla groeit.”

Talentontwikkeling, zelfontplooiing, creatieve en kunstzinnige vorming, kritische reflectie en zelfstandig en onafhankelijk leren denken...: ze mogen dan wel de belofte inhouden van meer vrijheid en emancipatie, het blijven in de ogen van velen vage voornemens die moeilijk operationeel te maken zijn, laat staan te meten en op hun effectiviteit en efficiency te beoordelen. Brilljante leraren zullen de geboden ruimte op een verantwoordelijke en professionele wijze gebruiken, maar minder getalenteerde docenten kunnen makkelijk het spoor bijster raken, daardoor de tijd van de leerlingen verspillen en de beschikbare openbare middelen verprutsen. Experimenten met het nieuwe leren, het studiehuis en zelfsturing zijn vaak uitgelopen op mislukkingen en conflicten, waarbij de leerlingen de rekening moesten betalen met achterstanden.

In de vormgeving van het onderwijs van de toekomst zullen opvattingen uit beide stromingen een plaats moeten vinden, bij voorkeur op een wijze die de goedbedoelde intenties niet doen ontaarden in dogmatische beperkingen, waardoor ze de basis leggen voor diepgewortelde conflicten zonder uitzicht op verzoening.

BRIEF UIT DE TOEKOMST

Beste Kim,

Morgen mag ik jou voor het eerst verwelkomen in ons Learning Park! Heel het team zal jou zo goed mogelijk helpen om de beste versie van jezelf te worden. Vragen zoals: 'Wie ben ik?' 'Wat doe ik graag?' 'Wat kan ik goed?' en 'Wie wil ik zijn?'; die zijn voor ons team erg belangrijk om samen met jou je weg door het Learning Park uit te stippelen. Samen met de mensen die thuis voor jou belangrijk zijn, zullen we jou aandacht geven en jouw talenten benoemen. Op belangrijke momenten zullen we er voor jou zijn om je te helpen de juiste keuze te maken.

In het Learning Park proberen we jou te leren hoe het is om in een gemeenschap te leven en actief deel te nemen aan een samenleving. Niet alleen met mensen uit de buurt. Je zal ook leren samenleven met mensen aan de andere kant van de wereld, met mensen die anders denken en doen, met mensen die er 'anders' uitzien. Je zal hier leren hoe het is om samen met anderen zorg te dragen voor elkaar, elkaar dingen te gunnen, elkaar aan te spreken. Je zal leren wat het betekent solidair te zijn met anderen.

Bij ons zal je, net als thuis, leren wat overleven betekent. Je zal leren hoe je met de 'harde' kanten van het leven kunt omgaan. Hoe je vanuit schaarste toch weelde en overvloed kan creëren, hoe je soms hard zal moeten vechten en werken voor dingen die ooit zo vanzelfsprekend waren, hoe je in een niet te vatten hoeveelheid kennis en informatie je weg kan vinden. En we willen je ook leren wat het is om levenslang te leren. Daar willen we je 'goesting' in doen krijgen.

Onthoud zeker dit: je staat er niet alleen voor. Er zijn heel wat mensen die jou zullen helpen. Natuurlijk zijn dat op de eerste plaats je familie en je vrienden, die veel voor jou betekenen. Maar ook in het Learning Park staan veel mensen voor jou klaar: met goede raad, met liefde, met ervaringen... Zij zullen de komende jaren voor jou heel wat ervaringen creëren. Ervaringen die heel dicht staan bij het 'echte' en alledaagse leven en werken. Dat doen ze samen met anderen, en met ons.

Ontzettend veel succes, en vooral... ontzettend veel plezier gewenst!

Myriam, coördinator van het Learning Park





3

UITGANGSPUNTEN EN PRINCIPES BIJ HET VORMGEVEN VAN HET LEARNING PARK

Het leidende beeld dat het leer- en ontwerplab naar voren schuift, door alle concepten, voorbeelden, verhalen... over onderwijs in 2030 heen, is dat van het 'Learning Park'.^{*} Met dat beeld als basis expliciteren en beschrijven we hieronder de resultaten van het leerlab. Het is eerst en vooral belangrijk de uitgangspunten en principes die tijdens het Learning Lab ontwikkeld werden te expliciteren. Een veelal impliciet maar erg sturend element is de onderliggende visie op het waarom van onderwijs.

3.1 HET WAAROM VAN ONDERWIJS VOOR OGEN HOUDEN

Het concept van het Learning Park is niet in het luchtledige ontstaan. Zoals we al zeiden, hebben de leden van het creatief team zich laten uitdagen door een scala van opinies, reflecties, beelden en verwachtingen. Die werden verzameld in interviews, focusgroepen en een scenario-oefening over de samenleving in 2030. Dat gebeurde in de verkennende fase van het toekomstproject. De lectuur van alle gesprekken met sleutelfiguren uit onderwijs en uit andere maatschappelijke sectoren bezorgde de leden van het creatief team prikkels en uitdagingen die hen inspireerden bij hun visievorming en bij het werken aan een oplossingsarchitectuur.

Niet het minst vormt zo'n lectuur een krachtige oproep om altijd het grote waarom van onderwijs voor ogen te houden. Zeg maar: de finaliteit. Voor we de basisprincipes van het Learning Park expliciteren (in 3.2), roepen we daarom met een gerichte selectie van citaten, geclusterd rond een viertal grote thema's, de beelden en de ideeën over de finaliteit van onderwijs op die de leden van het creatief team zich eigen maakten en waarmee ze aan de slag gingen.

^{*} We gebruiken hiervoor in dit document consequent het Engelse begrip.

1. **De beste versie van jezelf worden (zelfontwikkeling)**

Een eerste basisidee uit de verkennende fase is de verwachting dat de school zich als taak stelt om bij alle kinderen het leerpotentieel aan te spreken en ervoor te zorgen dat ze hun competenties en talenten kunnen ontdekken en ontwikkelen. Het ontwikkelen van talenten betekent ook dat men verder gaat dan de puur 'intellectuele talenten'. Leren en zich ontwikkelen is meer dan cognitieve vaardigheden ontwikkelen. Het betekent ook dat het onderwijs zich maar beter richt op het verbinden van hoofd en handen. Jezelf leren kennen, de vraag stellen 'wie ben ik?', met alle onzekerheid en niet-weten dat daarbij hoort. Persoonlijke ontwikkeling, identiteitsontwikkeling en zingeving ondersteunen zijn cruciaal.

"Ieder kind heeft het recht om de beste versie van zichzelf te worden."

"It's about developing the person, but it's developing a person that is able to navigate in a world which is changing extremely quickly and continues to change extremely."

"Alles wat je doet, moet helpen om [talent] te ontwikkelen en vooral niet om [het] 'dood' te maken of te schaden."

"Gelijke onderwijskansen en onderwijs gaan over het recht om te worden waar je het beste in bent."

"Ik denk dat je als onderwijs een belangrijke rol kan spelen om ervoor te zorgen dat jongeren veel meer geloof hebben in zichzelf, in hun eigen kracht, als ze jong zijn of ook later, om dingen te kunnen veranderen ten goede."

"I see school as a place to start to better understand yourself."

"Het is ook een pleidooi voor het einde van de banaliteiten en om het te hebben over wezenlijke dingen: over onszelf."



2. **Leren omgaan met het andere/de anderen**

Een ander centraal doel van onderwijs heeft te maken met ‘menselijkheid in de interactie’. Naast jezelf goed leren kennen, een eigen identiteit opbouwen en van daaruit een betekenis- en zinvol leven opbouwen, is ook het bouwen aan relaties vanuit die identiteit belangrijk. Respondenten uit de verkennende fase en het creatief team delen de overtuiging dat onderwijs als opdracht heeft te socialiseren en mensen te stimuleren om gemeenschappen te vormen, paradigma’s te verbinden en een interlevensbeschouwelijke dialoog te voeren. Dit betekent dan ook dat het onderwijs kinderen vaardig moet maken in het omgaan met de/het andere. Dat vergt bepaalde competenties en attitudes. Het gaat onder meer over het leren loslaten van je eigen tradities en referentiekaders en over luisteren naar de andere.

“Goed onderwijs gaat over menselijkheid in interactie.”

“Grote liefdesverhalen doorgeven, daar komt het in essentie op neer.”

“Het onderwijs heeft als verdomde plicht jongeren uit te nodigen om ‘de/het andere’ te ontmoeten en als uitgangspunt te nemen dat dit geen bedreiging is, maar wel een opportuniteit.”

“I think the capacity or the ability to listen to other people is one of the major, one of the most important abilities to have.”

“The more lenses—in the sense of different worldviews—you have, the more you can triangulate. It is not about looking for a single truth, but about combining paradigms.”

“Belangrijk in het onderwijs van deze open source-samenleving (2030) is dat kinderen open leren omgaan met het collectieve en met de vele veranderingen en de diversiteit. Dat veronderstelt een onderwijs dat hen voortdurend uitdaagt, prikkelt én al vroeg verantwoordelijkheid geeft, en ook zin voor zelfstandig werken en voor samenwerken, bijvoorbeeld door middel van projectwerk.”

“[...] ultimately the ability for human interaction is probably the basis competence we all need in order to manage in this complex environment.”

3. **Vorbereiden op participeren in de samenleving**

Een derde cluster van ideeën rond het waarom van onderwijs heeft te maken met het uitbouwen van een zinvol persoonlijk en professioneel leven, het opnemen van een rol in de samenleving en de ontwikkeling tot bewuste burgers. Daarmee worden antwoorden gezocht op de aloude vraag of onderwijs nu moet voorbereiden op de arbeidsmarkt dan wel breed vormend moet zijn: het ene kan niet los worden gezien van het andere. Men vindt dat jongeren geprikkeld moeten worden om zich breed te ontwikkelen en dat onderwijs hen moet uitdagen om reflectieve en kritische burgers te worden, door ruimte te maken voor de waarom-vraag. Onderwijs moet daarom gaan over thema's die maatschappelijk relevant zijn en verbinding maken met het werkelijke leven. Het moet leerlingen dingen laten doen met hoofd en handen, zodat ze kunnen groeien in het nemen van verantwoordelijkheid en op eigen benen leren staan. Dit houdt ook in dat ze door onderwijs weerbaarheid ontwikkelen, moedig zijn en alleen durven staan, leren doorblijven, vechten en werken. Maar ook dat ze kritisch leren denken en niet alles zomaar aannemen.

“Students will be active in solving issues that their future is depending on.”

“We moeten jongeren leren vechten, leren doorblijven in plaats van afzwakken.”

“Of course education is broader than preparing people for jobs, it's about preparing citizens, it's about well-rounded people who are capable of being involved in a number of different levels in society.”

“[...] misschien moeten die gasten wel wat harder worden? Misschien worden landbouw en sporten veel belangrijker – ook in het onderwijs – omdat ze het zelf gaan moeten doen om te overleven?”

“Kinderen zullen dingen moeten leren die maatschappelijk relevant zijn. En kinderen zullen bepaalde basiscompetenties moeten leren die noodzakelijk zijn om te kunnen functioneren in de maatschappij en later op het werk.”

“Ik vind dat het onderwijs mag opleiden om meer rebels te zijn. [...] Misschien moeten we de definitie van burgerzin veranderen: niet als ‘in de pas lopen’, maar ‘je eigen weg vinden.’”

“We moeten jongeren leren het leven in handen te nemen, terwijl ik nu het gevoel heb dat we hen daar in bemoeilijken in plaats van te helpen. [...] Ik moet nu nog zoveel discussiëren of het digitale wel belangrijk is. Het lijkt wel alsof onderwijs in een stolp zit, afgeschermd van de samenleving.”

“Wij moeten vandaag nog meer dan anders leven met onopgeloste vragen en problemen, dat is de modus van het leven. De eenzijdige focus op de ratio in het huidige onderwijs gaat voorbij aan een wereld van niet-begrijpen en niet-weten. Die is zowaar nog rijker en interessanter dan de wereld van het weten.”

4. **Finaliteit creëren**

Tot slot, maar minstens even belangrijk, zijn de reflecties van de participanten over de wijze waarop we de finaliteit van onderwijs kunnen ontdekken en realiseren. Het gaat er vaak om een evenwicht vinden tussen de verwachtingen van de samenleving en die van elk individu. Wat de doelen van onderwijs zijn, is een van de belangrijkste vragen, waarover het gesprek onvoldoende wordt gevoerd. Terwijl het voortdurend op de agenda zou moeten staan. In wezen is het nooit af.

“Goed onderwijs vindt een evenwicht tussen verwachtingen van het individu enerzijds en de verwachtingen van de samenleving anderzijds. [...] Het curriculum voor het onderwijs moet niet helemaal vertrekken van de persoon, noch van de samenleving, maar dient een evenwicht te vinden tussen beide.”

“Wat we voortdurend op de agenda moeten zetten: wat zijn de doelen van onderwijs? Er wordt heel weinig over gesproken: wat willen we met onze leerlingen bereiken en waarom? [...] Het gesprek blijven voeren over ‘wat willen we met ons onderwijs?’ is gewoon superbelangrijk. [...] En het is dus ook een gesprek dat nooit af is, je moet daar blijven over praten.”

3.2 **BASISPRINCIPES**

De volgende basisprincipes of uitgangspunten fungeerden als leidraad bij de concretere uitwerking van het Learning Park die u onder punt 5 vindt:

1. **Onderwijs is van iedereen!**

Onderwijs is per definitie een gemeenschappelijk goed. Niet alleen bekostigt de samenleving het onderwijs, maar kwalitatief onderwijs is ook in het belang van de hele samenleving. Onderwijs genieten versterkt de bekwaamheid om samen gemeenschap te vormen en te participeren aan de arbeidsmarkt.

Iedereen is op een of andere manier betrokken bij onderwijs. Iedereen heeft zelf onderwijs genoten, ziet in het eigen gezin en de familie kinderen naar school gaan, woont in de buurt van een plek waar onderwijs gegeven en genoten wordt, werkt als lokale ondernemer samen met scholen, maakt gebruik van de schoolaccommodatie enz.

Dit principe zal herkenbaar zijn in het toekomstbeeld van onderwijs, dat als een coöperatieve organisatie vorm zal krijgen. Een coöperatieve waarvan alle betrokken actoren deel uitmaken, waarbij maatschappelijke actoren (ondernemingen, non-profitorganisaties, verenigingen...) aangemoedigd worden om samen te werken en die stevig ingebed is in de lokale omgeving.

2. ***Leven en leren in een complexe samenleving vallen samen***
De samenleving van 2030 zal ons voor complexe uitdagingen stellen. Omgaan met schaarste, het inzetten van technologie, streven naar duurzame oplossingen, je weg vinden in een veelheid van informatie, omgaan met toenemende snelheid... Het zijn maar enkele elementen uit de omgevingsanalyse die tijdens het leer- en ontwerplab permanent op de achtergrond aanwezig waren.
Dit principe zal herkenbaar zijn in het beeld dat het lab schetst van het curriculum: de klassieke opdeling in vakken maakt plaats voor leeractiviteiten, gestructureerd rond betekenisvolle projecten en vrijetijdsactiviteiten die nauw aansluiten bij de 'echte' wereld van morgen. Kinderen en jongeren voorbereiden om aan een complexe samenleving te participeren, houdt in dat ze in hun leer- en leefomgeving met een vergelijkbare complexiteit te maken krijgen. Leven en leren zullen meer samenvallen.
3. ***Organisatie van personeel als hefboom***
De kwaliteit van onderwijzen en leren hangt heel sterk samen met de personen die mee verantwoordelijk zijn voor dat leerproces: de facilitator, coach, projectmanager... De manier waarop deze mensen hun professie invullen en zichzelf als persoon inzetten heeft een grote impact op de leerresultaten en identiteitsvorming bij jonge mensen.
Het leerlab schetst een gedifferentieerd beeld van het onderwijspersoneel en gaat uit van een verscheidenheid aan rollen: een facilitator die de klassieke rol van de leraar verder uitbouwt, een coach die de persoonlijke trajecten van kinderen en jongeren begeleidt, een projectmanager...
Dit principe werkt door in het beeld dat het leer- en ontwerplab schetst van het personeel in een Learning Park. Dat werkt met verschillende rollen in het leerproces, met leerteams en met een leeracademie. Het zet in op een modern en ontwikkelingsgericht HR-beleid en op managementvaardigheden. Het werkt met alternatieve waarderingsystemen, streeft diversiteit binnen het team na en benut die ook.
4. ***Leren gebeurt 24/24 en 7/7***
Leren en ontwikkelen gebeurt altijd en overal. Niet alleen in formele leerprocessen, maar ook in het samenspelen met leeftijdsgenoten, het praten over nieuwsgebeurtenissen dichtbij en veraf, het uitwisselen van verhalen over wat je in de privésfeer meemaakt... Leren is geen van-halfnegen-tot-vier-kwestie. Dat principe vindt een vertaling in het beeld van een leeromgeving die is ingebed in de lokale gemeenschap, waarin vrijetijdsactiviteiten verbonden zijn met het curriculum en waarbij ook ouders en andere nabije mensen betrokken zijn.
5. ***Diversiteit als bron van leren***
Bij het team van het leer- en ontwerplab leeft heel sterk de overtuiging dat diversiteit geen te overkomen obstakel is, maar integendeel een onuitputtelijke bron voor leren en onderwijzen. Diversiteit gaat over de verschillen binnen wat we als mensen gemeenschappelijk hebben. Het gaat dus over ons allemaal, niet over 'de ander'. Het gaat over het respecteren van zowel verschillen als gelijkenissen, over de desegregatie van scholen en gemeenschappen, en over het actief ondersteunen van een diversiteit aan identiteiten. Dit principe wordt hieronder verder uitgewerkt.



HET LEARNING PARK IN BEELD GEBRACHT

De principes hierboven zijn de vertrekpunten voor het concept 'Learning Park'. Dat kan mettertijd een aantrekkelijk en effectief alternatief worden voor onze huidige scholen. In wat volgt worden beelden opgeroepen bij het Learning Park als plek, de verschillende betrokken actoren, hoe leren er ingericht wordt...

4.1 INGEBED IN DE NABIJE LEEFOMGEVING

Het Learning Park is een zowel fysieke als virtuele plaats. Er is een grote variatie aan open en gesloten ruimtes die uitnodigen tot ontmoeting en dialoog. De schaal kan variëren, afhankelijk van de ruimtelijke – en in 2030 vooral stedelijke – context, maar er is alleszins betrokkenheid bij de wijk, de buurt. De inbedding in de lokale gemeenschap is cruciaal. Een Learning Park is een plek waar leeractiviteiten georganiseerd worden, maar waar ook plaatselijke sportclubs, cultuurverenigingen, maatschappelijke organisaties, buurtwerkingen, lokale overheden... hun plaats vinden. De fysieke plek van een Learning Park is sterk verbonden met het dagelijkse leven.

In een Learning Park krijgt de dimensie 'ontmoeten' prioriteit. Kinderen en jongeren ontmoeten elkaar en ook andere buurtbewoners, ouders, ouderen... vinden er aanknopingspunten om elkaar te ontmoeten. De zorg voor de gebouwen en de sfeer op het Learning Park is een zaak van die lokale omgeving. In dit beeld zijn al elementen van de coöperatieve structuur van een Learning Park herkenbaar (zie verder).

4.2 EEN PROJECTGEDREVEN LEEROMGEVING

Kinderen en jongeren zitten niet langer een hele dag in een klas. Het leren ontwerplab schetst een ander toekomstbeeld: op een gewone dag kunnen leerlingen gedurende enkele uren in een vaste leergroep bijvoorbeeld talen en wiskunde leren, maar het grootste deel van de dag zijn ze bezig met projecten waarin ze hun competenties actief ontwikkelen. Zo'n beeld veronderstelt dat leerlingen volop over mogelijkheden beschikken om eigen keuzes te maken voor hun leertraject. Bovendien kunnen ook vrijetijdsactiviteiten een plaats vinden binnen de leeromgeving.

4.8 INGRIJPENDE VERANDERING IN ROL VAN LERARENSTAF

Welk beeld roept het Learning Park op van de leraar? Leraren zullen niet langer alleen 'lesgeven'. Er wordt geïnvesteerd in een team van volwassenen, een 'leerteam', dat bestaat uit mensen met een complementaire kennis en complementaire vaardigheden, zowel 'praktische' als 'academische'. Het team ondersteunt de betrokkenheid, de samenwerking en het leren van en door leerlingen.

Learning Parks zullen vrijer en flexibeler het personeelsbeleid voor hun lerarenstaf kunnen invullen. Leraren van hun kant krijgen de kans om hun job te heroriënteren volgens hun eigen ervaringen, verwachtingen en competenties. Ze kunnen naar keuze meer belang hechten aan activiteiten in verband met het leren zelf, het coachen of het projectmanagement. Zij worden bovendien bijzonder gewaardeerd: het zijn spilfiguren in het omgaan met complexiteit.



SAMENVATTEND

Dankzij het verbeelden en ontwerpen van een Learning Park kon het leeren ontwerplab de principes verder ontwikkelen. De ontwerpmodus heeft de leden van het lab uitgedaagd om creatief dóór te denken en naar buiten te durven komen met concrete oplossingsstrategieën.

Zijn deze beelden bepalend? Sluiten ze andere concepten uit? Wellicht niet. Als wenselijk toekomstbeeld moet een Learning Park vooral het gesprek over de toekomst van de school als aantrekkelijke leer- en werkplek voeden. Al wie belangstelling heeft, wordt uitgenodigd om verder te bouwen op wat hier voorligt en bijkomende perspectieven te verkennen.



5

CONCEPTEN NADER TOEGELICHT

Het Learning Park staat voor een geïntegreerd, open toekomstbeeld. Hier volgt een meer analytische beschrijving van de concepten die eraan ten grondslag liggen. We halen ze even uit de context die we hierboven schetsen, om ze beter tegen het licht te houden.

5.1 EEN COÖPERATIEVE GEMEENSCHAP – NAAR EEN LOKAAL GEGEVEN...

In het denken over de toekomst van het onderwijs in 2030 is meermaals gesuggereerd om onderwijs sterker vorm te geven vanuit een betrokkenheid van veel stakeholders. Dit is een verdere vertaling van het uitgangspunt *Onderwijs is van iedereen*. Het centrale idee is om een zo groot mogelijke groep mensen uit de lokale samenleving verantwoordelijk te maken voor – en engagement te laten opnemen in – de inrichting van een Learning Park. In een dergelijk model is iedereen een volwaardige partner en verantwoordelijk voor de globale resultaten. Deze visie en organisatievorm vinden we terug in een ‘coöperatieve gemeenschap’. De lokale gemeenschap krijgt hierdoor een meer directe verantwoordelijkheid voor een Learning Park. Dit impliceert dat de centrale rol van de overheid afneemt en in de toekomst dus kan veranderen.

Learning Parks kunnen worden georganiseerd als coöperatieve organisaties die nauw samenwerken met hun lokale omgeving. Alle stakeholders – personeel, ouders, lokale ondernemingen, verenigingen... – zijn *shareholder* en delen het engagement, de verantwoordelijkheid en de betrokkenheid. Het leer- en ontwerplab onderstreept het belang van de aanwezigheid van lokale ondernemers, non-profitorganisaties, vertegenwoordigers van de overheid, de staf van leraren en bovenal van ouders in het bestuur van elk Learning Park.

Lokaal? Coöperant?

Hierbij rijzen minstens twee belangrijke vragen, waarover verder gedacht moet worden. Om te beginnen: hoe lokaal is lokaal? Als een Learning Park zich op wijkniveau situeert, hoe verhoudt het zich dan tot andere Learning Parks in een toch vooral (groot)stedelijke context? Kunnen er kleine en grote Learning Parks zijn, afhankelijk van de dichtheid van het wonen? Als elke actor van een Learning Park een aandeelhouder wordt, hoe groot is dan ‘te groot’? Of wanneer is klein ‘te klein’?

Een andere vraag gaat over de aansturing. Is het wenselijk om ook een politieke vertegenwoordiging te hebben in het Learning Park? Kan/moet

bijvoorbeeld een schepen van Onderwijs in de coöperatie te zitten? En in welke hoedanigheid? Als ouder, buurtbewoner, politiek verkozenen?

Ook over de vraag hoe je 'coöperant' wordt, is nog veel discussie en zijn nog veel gedachten mogelijk. Word je coöperant door middel van een financiële inbreng? Is die inbreng significant of eerder symbolisch? Of is je kind naar het Learning Park brengen ook een vorm van inleg? Of is dat een voorwaarde om aandeelhouder te worden? En wanneer treed je dan uit? Treed je ooit uit? En krijg je dan je 'inbreng' terug? Is daar dan ook toegevoegde waarde bij? En waaruit bestaat die dan? Enz.

Bestuur

Dankzij het management en het juridische statuut zijn alle leden van een coöperatieve organisatie betrokken bij de keuzes op het vlak van actieplannen, bestuur, projectmanagement, financiering en HR-beleid. Alle leden hebben op gelijke voet stemrecht. Winsten van projecten en van de synergie met lokale ondernemingen zullen opnieuw geïnvesteerd worden in hun Learning Park. Een dergelijke structuur kan er garant voor staan dat de lokale Learning Parks ingebed worden in de lokale gemeenschap en dat maatschappelijke veranderingen sneller hun weerslag zullen hebben op het onderwijs.

De leden van een coöperatief Learning Park kunnen in deze organisatievorm beslissingen nemen over het bestuur en het management, de aanstelling van stafleden, het organiseren van leerprojecten en -activiteiten, het financieel beheer, het aantrekken van externe experts, het betrekken van stakeholders bij de organisatie en projecten...

In dit concept legt de manager van het Learning Park verantwoording af aan de bestuursleden van de coöperatieve gemeenschap, die zelf door externe adviseurs/experts bijgestaan worden bij het aanwerven en screenen van kandidaten. De profielen en vereisten voor het aanwerven van de manager en de staf van leraren kunnen bijvoorbeeld in een participatief proces worden vastgelegd door het coöperatieve bestuur. Ze kunnen geregeld worden aangepast aan de specifieke noden van het Learning Park.

Stakeholders?

Een Learning Park kan ook een plaats worden waar andere lokale stakeholders elkaar ontmoeten en kunnen leren. Met name ouders, lokale ondernemers en non-profitorganisaties kunnen bij projecten worden betrokken. Zij kunnen ook genieten van de leermogelijkheden die er dankzij de faciliteiten en de mensen zijn, zowel materieel als intellectueel. Ook hier zijn er nog veel vragen om over na te denken. Maken we hier afspraken rond? Wat doen we met ouders die minder tijd hebben en geen hoge mate van betrokkenheid kunnen waarmaken? Maken we afspraken rond een minimale betrokkenheid? En hoe is dat voor lokale ondernemers of organisaties?

Lezers van The Financial Times kiezen leraar uit België als HR-Manager van het Jaar 30 maart 2030 – Voor het eerst in de lange geschiedenis van de prestigieuze award die The Financial Times toekent, wint dit jaar een leraar de prijs. Op de shortlist laat hij de HR-directeur van British Airways en de humandevelopmentmanager van Unilever achter zich. Er lijkt veel te veranderen in het onderwijs in Vlaanderen: “Maak gebruik van de energie die er al is: een mooi beginpunt om het leren te versnellen,” aldus de winnaar.

De lezers van The Financial Times waarderen de inspiratieve praktijken van Ramalho. “Ik ben gewoon een leerkracht die het best in zijn leerlingen wil bovenhalen,” zegt hij. Zijn lesruimte ziet eruit als een creatief lab. Elke dag werken vijftien jonge mensen tussen de 15 en 18 jaar samen, zetten ze hun talent en passie in en doen ze een beroep op de talenten van hun collega’s. Ramalho ziet zichzelf als een ‘ziener’ en ‘katalysator’ voor deze talenten, terwijl hij ze samenbrengt in activiteiten waar ze kunnen schitteren en groeien.

In het beeld van een Learning Park zien we een personeelsteam dat niet alleen een afspiegeling is van de actieve burgers in de samenleving van 2030, maar dat ook georganiseerd is zoals andere professionals in die samenleving: als een netwerk waarin elk individu bijdraagt vanuit de eigen expertise, levenswijsheid, liefde en ervaringen.

Leerprocessen die erop gericht zijn kinderen en jongeren voor te bereiden op een volwaardige participatie in de complexe samenleving van 2030, zijn ontzettend complex en verdienen een enorm rijk aanbod aan ervaringen. Die rijkdom kan alleen geboden worden door een team waarin verbinding en samenwerking toegevoegde waarde bieden, en waarin afwisseling, diversiteit en creativiteit belangrijke elementen zijn.

Facilitatoren, projectmanagers en coaches

In het beeld dat we voor ogen hebben, staan de facilitatoren, projectmanagers en coaches het dichtst bij de leerprocessen van kinderen en jongeren. We schetsen de contouren.

Facilitatoren bieden de kinderen begeleiding en structuur, bijvoorbeeld door hen te helpen bij het plannen van hun dag-, maand- en jaaractiviteiten. Daarnaast zijn zij verantwoordelijk voor wat verder in dit document het ‘formele curriculum’ heet. Zij ontfermen zich over de minimumcompetenties die leerlingen onder de knie moeten krijgen. Dat doen ze door een basis aan te reiken voor een ‘leerfamilie’, waar kinderen van verschillende leeftijden samen deel van uitmaken. De facilitatoren behouden het overzicht van de vooruitgang en activiteiten van elke leerling.

Zoals al het personeel in het Learning Park hebben zij een contract voor een vast aantal sessies per week. Dat kan een mix zijn van ochtend-, namiddag- en avondsessies. Zij brengen ongeveer 40% van de tijd met de groep door. Ze hebben ook een bijzondere rol in het met elkaar verbinden van de verschillende gemeenschappen in een Learning Park tot één gemeenschap

waarvan de leden waarden met elkaar delen. Ze staan er ook voor in dat het eigenaarschap van de gemeenschap wordt gedeeld door iedereen die er werkt, én ook met de leerlingen, families en andere stakeholders. Samen met de projectmanagers coördineren ze dag- en avondactiviteiten met ouders en andere mensen uit de gemeenschappen in de buurt.

Coaches zijn opgeleid en hebben ervaring in het domein van wat in het Engels *counseling psychology* heet. Zij geven kinderen de kans om individuele feedback en begeleiding te krijgen bij hun persoonlijke leertrajecten. Ze kunnen ook assistentie en ondersteuning bieden aan de lerarenstaf omtrent de psychologie van het leren.

Projectmanagers hebben diverse achtergronden en onderhandelen samen met kinderen en jongeren over projecten in het Learning Park. Gepersonaliseerd leren door ervaringen op te doen, betrokkenheid op de echte wereld en op 21ste-eeuwse leerplannen, kennis en vaardigheden in de samenleving van vandaag staan daarin centraal.

De projectmanager ondersteunt leerlingen bij het opvolgen van hun vorderingen. Hij brengt hen zover dat ze plezier krijgen in het leren en daagt hen uit om hun onderzoek te verdiepen. Elk kind houdt zijn eigen project-leerdagboek bij. Projectmanagers en studenten zullen onderhandelen over wanneer ze overgaan naar een nieuw project in dezelfde of een andere belangstellings sfeer. De projectmanager zal ook de brug leggen met activiteiten buiten het Learning Park, onder meer in de bedrijfswereld. Projecten zullen niet beperkt blijven tot een bepaalde leeftijdsgroep en er zal een intens beroep worden gedaan op *peer coaching*.

Leerteams in de onderwijs-hub: het gevoel tot een gemeenschap te behoren

Volgens een recent onderzoek blijkt uit de praktijkwerking van drie onderwijs-hubs in Vlaanderen dat leerteams met een staf die bestaat uit diverse profielen, kwalificaties en rollen, door de staf zelf en ook door leerlingen, ouders en coördinatoren met de volgende eigenschappen geassocieerd worden: een positieve betrokkenheid bij het leren, een wederzijdse coaching van leraar en leerling, de ontwikkeling van het leerpotentieel, een positieve houding die zich uit in een actieve participatie en het gevoel tot de gemeenschap te behoren... Door het delen van de verantwoordelijkheid voor het leren van studenten, in teams die op een flexibele basis werken, lijken fenomenen als burn-out en stress bij leraren af te nemen. De flexibiliteit houdt in dat men zich aanpast aan de behoeften van leergroepen en dat er binnen het team een diversiteit aan profielen en kwalificaties is.

Er zullen voor de projectmanagers en coaches specifieke opleidingsprogramma's moeten worden ontwikkeld, om de lerarenstaf te inspireren en voor te bereiden op deze nieuwe sleutelrollen. Werken in een Learning Park kan een bijzonder flexibele job worden en de lerarenstaf zal worden aangemoedigd om een waaier aan beroepservaringen op te doen, waarbij ze omschakelen naar andere banen dan het lesgeven.

Coaches en projectmanagers zullen de kans krijgen om hun loopbaantraject zelf in grote mate vorm te geven en daarbij uit te gaan van hun belangstellingssferen, passies en talenten. Er kan in het systeem een hoge graad van

flexibiliteit worden ingebouwd. De lerarenstaf, de coaches en projectmanagers kijken niet langer aan tegen een vlakke loopbaan. Het ontwikkelen en managen van succesvolle leerprojecten zal voor de leraren zelf een leer- en groeitraject zijn en ze zullen tijdens dit proces hun eigen vaardigheden uitbreiden.

Nieuwe talentscout in het begeleidingscentrum van het Learning Park

10 april 2030 – In het Learning Park van Oostrozebeke staan talentscouts 24/24 en 7/7 ter beschikking van alle leerlingen. Zij bieden begeleiding, geven raad en coachen de jongeren om hen te oriënteren in de richting van alles dat hen kan helpen om hun leerervaringen te versnellen. Sinds deze week voegde een nieuwe expert, David Robrecht, zich bij het team. Bijzonder aan dit nieuwe teamlid is dat hij een hoop ervaring van buiten het onderwijssysteem meebrengt naar het Learning Park. De verwachtingen zijn hooggespannen. Robrecht: “Ik droom ervan om voor jonge leerlingen een nieuwe wereld van mogelijkheden te openen.”

Ze zullen met de leerlingen doelen overeenkomen en daarbij hoge prioriteit geven aan de vaardigheden die verbonden zijn met ‘open’ onderzoek en research. Ze zullen samen de verantwoordelijkheid delen om projecten tot een goed einde te brengen en leerdoelen te bereiken, en ze zullen geregeld door hen worden geëvalueerd. Projectmanagers moeten bovendien periodiek optreden als mentor voor junior projectmanagers.

Leerlingen waarderen leerteams

De studenten Ibrahim en Inge leggen de nadruk op hun waardering voor hun team van coaches, facilitatoren en vertrouwensexperts. Ibrahim: “Vijftien jaar geleden zette Vlaanderen zich aan een nieuwe visie op onderwijs en leren. De dynamische en met elkaar verbonden gemeenschapscentra voor onderwijs en leren zijn een groot succes. Een sleutelement in die centra is de ingesteldheid van het team dat ons begeleidt bij ons leerproces en dat streeft naar groei.”

Coördinator; ander personeel

Een Learning Park wordt geleid en gecoördineerd door een **coördinator**, die de rol overneemt van de huidige schoolhoofden. Deze mensen zijn de referentiepersoon en coördinator voor iedereen die deel uitmaakt van een Learning Park. Ze hebben een intense communicatielijn en onderhouden nauwe relaties met het lokale bestuur, dat optreedt als een ‘kritische vriend’ voor de reflectie over de activiteiten en processen in het Learning Park. Zij leiden een Learning Park op zijn continue traject van geleide zelfverbetering. Dat traject komt tot stand dankzij een participatieve aanpak waar zowel volwassenen als kinderen en jongeren uit een Learning Park zelf bij betrokken zijn, en andere stakeholders.

De managers doen dat in samenwerking met andere Learning Parks en organisaties die hun doelen delen, uit Vlaanderen en uit andere regio's en landen. Een raad van ervaren Learning Park-managers, die verkozen is onder alle professionals in het veld, komt geregeld samen om strategische onderwijskwesties te bespreken en aan de regering advies te verstrekken. De coördinatoren worden bijgestaan door een **coördinatieteam**.

Ook voor de logistieke en administratieve ondersteuning is personeel aanwezig. **Keukenpersoneel, klusjesmannen, tuinmannen, gezondheidswerkers, maatschappelijk werkers, office managers** bieden allemaal aan kinderen de kans zich bij hen te voegen en hen te helpen bij het runnen van de school. De kinderen kunnen dus ook op deze domeinen hun verantwoordelijkheid nemen.

Leeracademie geopend in het Learning Park van Oostrozebeke

8 juni 2030 – Het Learning Park is de plaats waar alle leerlingen en leerfacilitatoren van de lokale gemeenschap elkaar ontmoeten, waar ze leren en de toekomst al lerend vormgeven. De campus is nu verrijkt met een Leeracademie. Daar kunnen leraren elkaar ontmoeten en samenwerken rond een brede waaier van projecten en kwesties die met leren verband houden.

5.3 HET CURRICULUM – COMPETENTIES OPBOUWEN EN ADEQUAAT BEOORDELEN

Welk curriculumconcept gaat er schuil achter het beeld van een Learning Park? Is zoets als een curriculum nog wel nodig in 2030? Als we voortbouwen op het uitgangspunt 'leren gebeurt altijd en overal', zou men kunnen zeggen dat een standaardcurriculum onrecht doet aan het karakter van leren en aan de diversiteit aan leerstijlen en leerbehoeften. De vraag blijft dus overeind: komt een curriculum tegemoet aan de complexiteit van leren en volwassen worden?

Los van het antwoord op deze vraag is het leer- en ontwerplab ervan overtuigd dat een vorm van curriculum noodzakelijk is. Een curriculum geeft houvast en biedt een kader om leren vorm te geven en te ondersteunen. Gekoppeld aan de finaliteit van onderwijs kan men niet anders dan stellen dat er bepaalde basisvaardigheden, waarden, normen, principes en overtuigingen zijn die wenselijk of zelfs noodzakelijk zijn om aan kinderen en jongeren mee te geven. Vanuit deze gedachte werd het idee van een drieledig curriculum ontwikkeld:

- Formeel curriculum
- Projectgebaseerd curriculum
- Informeel curriculum

Lerarenconferentie stelt nieuw curriculum voor de 21ste eeuw voor

Na drie dagen van intense discussies zijn de leraren er vandaag in geslaagd om het werk van zes teams van onderwijsdeskundigen uit heel Vlaanderen die elkaar de laatste twee jaar hebben ontmoet, tot een geheel te smeden: "Eindelijk hebben we een gedragen document waarin het goede van de bestaande curricula bewaard blijft en waarin tegelijk recht wordt gedaan aan de realiteit van het leven van kinderen in onze eeuw," aldus Petra, een van de projectcoördinatoren.

5.3.1. **Een drieledig curriculum**

Hoe kan het formeel curriculum eruitzien?

Een eerste deel van het curriculum omvat de competenties, vaardigheden, waarden en normen... die nodig zijn om te kunnen participeren aan de samenleving van 2030. Het gaat om minimumcompetenties en basisvaardigheden. Het is lastig om nu al te bedenken welke de minimumcompetenties zullen zijn voor deelname aan de samenleving aan 2030, al leven daarover wel al een aantal ideeën. We denken aan wiskundige geletterdheid, geletterdheid tout court, wetenschappelijke kennis... maar ook aan sociale vaardigheden, solidariteit, probleemoplossende vaardigheden... Belangrijk is dat het gaat over minimumcompetenties.

Hoe kan het projectgebaseerd curriculum eruitzien?

Een tweede belangrijk deel van het curriculum bestaat uit projectgericht leren en werken. Met echte opdrachtgevers (woon- en zorgcentra, cultuur- en welzijnsorganisaties, bedrijven, natuurbeheerders, steden en gemeenten...) werken leerlingen projectgebaseerd samen aan vraagstukken. Ze werken in de projecten steeds met drie lagen:

- Inhoud: waar het project over gaat
 - Doelen die vooropstaan
 - Resultaten die vooropstaan
 - De probleemstelling die aan de grondslag van het project ligt
 - Verkennen van thema's binnen projecten
- Procedure: hoe het project ingericht wordt
 - Elementen van de aanpak
 - Projectmanagement
 - Maken van afspraken
 - Stappen zetten, voortgang maken
- Proces: de manier waarop ze als leerlingen omgaan met het project
 - Vind ik dit fijn of niet? Hoe komt dat?
 - Wat vind ik belangrijk in deze problematiek?
 - Hoe lukt het samenwerken? Hoe vind ik mijn rol in deze groep?

Bij het werken aan de projecten en het reflecteren daarop verwerven ze de nodige competenties. Daarover wordt voortdurend een gesprek gevoerd met elkaar en met de begeleidende staf.

Hoe kan het informeel curriculum eruitzien?

Aansluitend bij het uitgangspunt 'leren gebeurt 24/24 en 7/7' maken ook vrijetijdsactiviteiten in de sportclub, vereniging en/of jeugdbeweging deel uit van het curriculum. Deze activiteiten gebeuren dan ook steeds meer op het domein van een Learning Park. Leerlingen krijgen credits voor hun deelname aan en reflectie op deze activiteiten.

5.3.2. **Evaluatie en certificering van het drieledige curriculum**

Het leer- en ontwerplab heeft ook intens gediscussieerd over meten, certificeren, beoordelen en kwaliteitszorg van het leren. De onderliggende vraag blijft immers: wanneer is iemand klaar om volwaardig zijn rol in de samenleving te gaan opnemen? Is dat op 18 jaar of vroeger? Is het nadat iemand

gekwaliceerd is en dus een diploma heeft behaald? En wanneer ben je dat, 'gekwaliceerd'?

Het blijft lastig om over deze vragen eenduidige uitspraken te doen. Voor het beoordelen en meten van leerresultaten wordt het volgende basisprincipe vastgelegd: in een Learning Park draait alles om ontwikkeling en groei, om de toekomst, om iemand de beste versie van zichzelf te laten worden... De beoordeling, de evaluatie en het assessment moeten die doelstelling ondersteunen. Beoordelen in een Learning Park is daarom per definitie ontwikkelings- en groeigericht.

Om dit leer- en evaluatiesysteem dat leerlingen zelf aansturen, te organiseren, wordt een systeem van leerkrediet voorgesteld. Daarin kunnen leerlingen credits verdienen voor de competentieniveaus die ze hebben bereikt. Ze beschikken over hun persoonlijke digitale portfolio, waar ze blijk kunnen geven van de competenties die ze hebben ontwikkeld en de nodige certificaten verzamelen, net als verslagen van projecten, notities met feedback enz. De verworven credits kunnen opgespaard worden en resulteren in een diploma of certificaat voor een bepaald domein.

Gestandaardiseerde toetsen verdwijnen!

Brussel, 26 augustus 2030 – Het was een hete zomer voor wie verantwoordelijkheid draagt voor het onderwijssysteem in Vlaanderen. Na verschillende weken van consultaties en onderhandelingen met afvaardigingen van alle betrokken partijen was er deze ochtend vroeg een doorbraak. Vanaf dit schooljaar zullen alle netten hun traditionele toetsmethoden vervangen door de zogeheten 'dynamische evaluatie'. Die biedt leerlingen veel meer mogelijkheden dan de meer traditionele toetsmethoden om te laten zien dat ze vaardigheden hebben aangeleerd en dat ze die ook kunnen aanpassen.

Het formeel curriculum zou normerend getest kunnen worden. *Gap*-gericht kijken naar de minimumcompetenties is een belangrijk deel van het curriculum. Het evalueren in de projectgebaseerde en informele delen van het curriculum moet anders verlopen dan in het formele deel het draait rond feedback, niet langer rond normerende examens en toetsen. De nadruk ligt op doen, meer dan op het memoriseren van kennis. Leerlingen nemen deel aan tal van projecten, groepen, teams, opdrachten... Ze verwerven vaardigheden in uiteenlopende domeinen. Ze worden voortdurend gemonitord door experts, projectmanagers en facilitatoren, die nagaan en beslissen wanneer een kind een nieuwe vaardigheid heeft verworven. Een belangrijk instrument om de ontwikkeling van een competentie te certifiëren is het 'Vaardighedencertificaat' dat leerlingen krijgen van de expert, projectmanager, facilitator.

Om naar het hoger onderwijs te gaan zullen jongeren moeten beantwoorden aan de eisen voor de specifieke studie waar ze voor kiezen. Leerlingen zullen allemaal hun persoonlijke coach/mentor hebben om hen bij hun keuzes te begeleiden en problemen aan te pakken als dat nodig is.

DE STUDENT IS EIGENAAR VAN HET EIGEN LEREN – KINDEREN EN JONGEREN HEBBEN ZEGGENSCHAP OVER HUN LEERTRAJECT

Het centrale uitgangspunt achter dit concept is de vaststelling dat kinderen en jongeren op veel punten erg van elkaar kunnen verschillen: in manieren van denken, passies en interesses, mogelijkheden en onmogelijkheden, niveaus van motivatie, aspiraties en dromen... De aanpak in een Learning Park probeert zo goed mogelijk aan te sluiten bij deze verschillen. Het verschil productief maken: daar gaat het om. Dat kan door kinderen een veelheid aan ervaringen aan te reiken.

Er kan nog een verdere stap gezet worden. Echt aansluiten bij de diversiteit van kinderen en jongeren kan maar als ze ook zelf de regie kunnen voeren en stuurlijk kunnen zijn van hun eigen leren, binnen de aangeboden rijkdom aan ervaringen. Het gaat er niet om dat kinderen volledig 'zelfsturend' worden in het Learning Park, wel dat hun eigen aspiraties, wensen, verlangens, verschillen... meegenomen worden in het creëren van persoonlijke leerpaden. In een Learning Park zullen de kinderen gecoacht worden om hun eigen leertraject aan te sturen in de richting van de competentieniveaus die ze nodig hebben en willen halen.

Welk beeld kunnen we koppelen aan kinderen en jongeren die op deze manier leren? Vijftien tot twintig kinderen zullen samen deel uitmaken van een 'leereenheid' of 'leerfamilie'. Die vervangt de vroegere klassen. Binnen zo'n leereenheid kunnen leerlingen twee jaar ouder of jonger zijn. Diversiteit is er een belangrijke waarde: leerfamilies zijn een afspiegeling van de variatie in de samenleving: diverse achtergronden, talenten, culturele en etnische herkomst komen er samen.

Leerlingen van een leereenheid brengen ongeveer de helft van de dag samen door. 's Morgens is er een gesprekskring en ze kunnen er ook 's avonds één bijwonen, afhankelijk van de activiteiten. Om beurt nemen ze de rol van moderator en verslaggever op zich. De facilitator is een sleutellid van de groep. Hij reflecteert over de dag en deelt zijn gedachten met de groep. Naast de leertijd die ze samen doorbrengen in hun leerfamilie, splitsen de leerlingen zich op in projectgroepen, waar ze leren en werken met het oog op de competenties die ze willen verwerven, om hun ondernemersvaardigheden te ontwikkelen en om de credits te halen die ze nodig hebben om toegang te krijgen tot hoger onderwijs. Ze beschikken tot slot ook over veel vrije tijd, die ze kunnen doorbrengen met kunst, IT, muziekworkshops, sport en spel.

Het is niet eenvoudig om leerlingen helemaal eigenaar te laten worden (en zijn) van hun eigen leerproces. Dat veronderstelt reflectie en het kunnen innemen van een metaperspectief, maar ook duidelijk kunnen benoemen wat iemand wil betekenen in het leven en wat je daarvoor nodig hebt. Om dit soort reflecties en gedachten te ondersteunen worden leerlingen begeleid door een persoonlijke coach. Samen nemen ze de nodige tijd en ruimte om na te denken over wie ze zijn, wat ze willen worden en hoe ze dat doel kunnen bereiken. De coaches geven de leerlingen de kans om na te denken over hun mislukkingen en successen, over hun ambities en over wat maakt

dat ze zich soms minder goed voelen. De coaches helpen ten slotte om keuzes te maken in het eigen leerpad. Ze stimuleren kinderen en jongeren om bepaalde ervaringen op te zoeken en daarin bewust te experimenteren met hun eigen gedrag.

5.5

DIVERSITEIT ALS KAPITAAL – LEREN BEGINT BIJ DIVERSITEIT!

Diversiteit noemden we al eerder bij de principes. In een Learning Park is diversiteit een bron voor onderwijzen en leren. Diversiteit benutten om te leren kan leiden tot waardevolle ervaringen en inzichten. Stel je een groep kinderen voor. Ze komen samen in een leerfamilie, elk met hun eigen verwachtingen en doelstellingen, en misschien met een concrete visie over wat ze als resultaat van hun leerproces willen zien. Het verwoorden van hun doelstellingen en het verbinden van die doelen met die van anderen is al een deel van het leerproces.

Wat heeft deze groep nodig om het leren op het goede spoor te zetten? Verbondenheid, openheid, het gevoel met elkaar in verbinding te staan, de ervaring dat anders-zijn kan en dat ook de anderen... anders kunnen zijn. En dat leren juist begint door het verbinden van de verschillen. Wat zijn mijn en jouw ervaringen? Kunnen we ons comfortabel genoeg voelen om te midden van de verschillen te staan? En geven we elkaar een pauze, de tijd om ons weer met 'onszelf' in verbinding te stellen?

Het Leerlab pleit voor de volgende sleutelactiviteiten om de transitie te maken naar een onderwijs dat diversiteit ziet als bron van inspiratie:

- Het aanwerven van een diverse staf die de diversiteit in onze gemeenschappen weerspiegelt.
- De opleiding van leraren: het curriculum van de lerarenopleiding is een weerspiegeling van de culturen van lokale en globale gemeenschappen. Criteria om te worden toegelaten tot de lerarenopleiding houden onder meer het expliciet engagement in dat men les wil geven in een divers samengestelde gemeenschap.
- Geef nieuwe inhoud aan leeractiviteiten; focus op:
 - onderlinge verbondenheid van mensen en omgevingen;
 - kennis, vaardigheden en attitudes die diversiteit koesteren;
 - globale en lokale thema's;
 - het ontwikkelen van leervaardigheden.
- Moedig alle gezinnen aan om hun kinderen naar de kleuterschool te sturen.
- Voorzie in mogelijkheden om ouders en andere leden van de gemeenschap te laten leren en participeren.
- Flexibel leren aan de hand van een brede waaier van activiteiten, binnen en buiten de gebouwen van het Learning Park.
- Een strategie op verschillende niveaus:
 - Probeer niet langer leerlingen met 'bijzondere noden' te identificeren, maar ga na wie drempels ervaart bij het leren en het participeren, en ruim die uit de weg.
 - Rekruteer voor de lerarenopleiding actief studenten bij groepen die ondervertegenwoordigd zijn, zoals etnische minderheden en studen-

ten met een beperking.

- Leg links en maak bondgenootschappen met theater, dans, urban workshops, universiteiten...
- *Peer coaching* en mentoraat...
- Ontwikkel een 'geletterdheid van waarden' en creëer mogelijkheden voor dialoog op de weg naar wat in het Engels heet '*responsive schools*'.

→ **Leiderschap:**

- gepassioneerd gedeeld leiderschap in scholen;
- de coördinator/manager van het Learning Park als *lead learner*;
- bevorder het zelfmanagement inzake diversiteit bij volwassenen en kinderen.

5.6 EEN ALTERNATIEF BETAALMIDDEL – NAAR EEN BETROKKEN SAMENLEVING DANKZIJ DE EDU

In bijna alle gesprekken in het leer- en ontwerplab wordt verwezen naar de rol van leerbegeleiders en leerkrachten als katalysatoren voor de effectieve leerprocessen. Het zijn vaak leerkrachten die dingen 'net anders doen dan anders' of die er 'net dat tikkeltje meer' aan toevoegen die blijvend impact hebben op mensen. Een Learning Park moedigt deze houding bij alle leerbegeleiders aan – dus bij iedereen van het team – en waardeert ze ook. Het heeft te maken met bevlogenheid, ondernemerschap, kwalitatief projectwerk, het aanspreken van een netwerk, het beste van jezelf willen geven...

Om zo'n houding te waarderen en te stimuleren stellen de leden van het leerlab een alternatief betalings- en waarderingssysteem voor als *incentive*: de edu. De edu is een alternatieve munt én een fondsensysteem: Learning Parks kunnen er fondsen en incentives van diverse aard mee verwerven, uitwisselen en toekennen.

Het centrale idee is dat leerbegeleiders edu's kunnen verdienen voor bepaalde initiatieven en projecten die zij opzetten. De edu's kunnen aangekocht worden door bedrijven en non-profitorganisaties die belang hebben bij projecten of initiatieven, en waarvoor ze graag leerlingen van een Learning Park willen inschakelen. Edu's kunnen worden gebruikt om diensten te betalen en projecten op te zetten waar een Learning Park en diverse stakeholders/partners bij betrokken zijn.

Gezocht: leerlingen met affiniteit voor ouderenzorg

Seniorencentrum Chérie is op zoek naar een gemotiveerd team van jonge mensen tot 16 jaar om wekelijks de activiteitennamiddag voor te bereiden en te begeleiden. Het kan gaan over spelnamiddagen, bewegingsactiviteiten, vertelactiviteiten, uitstappen, wandelingen, gezellig samenzijn... Het is de bedoeling de activiteiten niet enkel voor te bereiden en te begeleiden, maar ook in gesprek te gaan met senioren en te achterhalen hoe we de activiteitennamiddagen nog kwalitatiever kunnen invullen. Daarvoor wordt van de jongeren verwacht dat ze een actieplan opstellen voor het werkjaar 2031-2032. Vergoeding gebeurt in edu's en wordt in onderling overleg bepaald. Voor meer info: online datamining 376490.

De edu zou verspreid kunnen worden door een publieke dienst–bijvoorbeeld het Departement Onderwijs en Vorming–die optreedt als bemiddelaar of ‘bank’ en ook kan instaan voor een vorm van kwaliteitscontrole. De munt wordt geconcipeerd in termen van ‘pedagogische’ winst: hij draagt ertoe bij dat de pedagogische kwaliteit van projectwerk en de ervaringen die daarin gecreëerd worden, toenemen.

Welke waarde heeft een edu? Dat kan bepaald worden door de ‘bank’. Zo zou je aan een wisselwaarde kunnen denken in beschikbare uren, maar het zou evengoed een geldwaarde kunnen zijn. Specialisten moeten hier verder over nadenken en dit verder uitkienen.

Als Learning Parks en hun projectmanagers erin slagen partnerships op te zetten met andere actoren uit de samenleving, verdienen ze ook meer edu’s om in hun projecten te investeren. Dat kan leraren erg stimuleren om ‘naar buiten’ te trekken, relaties te leggen, als ondernemers te handelen enz. Ook voor de externe partners zijn er voordelen mee verbonden. Zij zullen profijt halen uit de samenwerking met de onderwijssector, niet alleen dankzij de belastingvoordelen die verbonden zijn aan het gebruik van de edu, maar vooral omdat uit die samenwerking nieuwe opportuniteiten, innovatieve praktijken en producten zullen voortkomen.

Prototype Window Screen klaar

Leerlingen van het Learning Park zijn erin geslaagd het eerste commerciële prototype van het Window Screen samen te stellen. Het Window Screen stelt je in staat om op het venster van pakweg de keuken handelingen aan te sturen: tuinsproeiers aanzetten, de binnentemperatuur regelen, het licht dimmen... Er zijn nog tal van andere mogelijkheden. De techniek is niet nieuw, maar dit is de eerste commerciële versie voor de privémarkt. Dit deden ze op vraag van Window-Screenie BVBA, een KMO die al jaren modellen maakt voor grote organisaties. Ontwikkeling binnen de organisatie zou te duur zijn en te veel tijd kosten. Dankzij een productieve samenwerking met de academische wereld, het Learning Park en een aantal externe experts zijn de leerlingen erin geslaagd het eerste prototype te ontwikkelen. Dat zal nu in nauwe samenwerking met de opdrachtgever verder ontwikkeld worden. Het ontwerp en ontwikkeling werden mogelijk gemaakt door het edu-systeem.

Het Learning Park of individuele leerbegeleiders kunnen hun verdiende edu’s omwisselen voor een bepaald investeringsbudget (niet per se in geld) dat ze kunnen inzetten voor activiteiten die de pedagogische kwaliteit ten goede komen. We denken hierbij aan persoonlijke opleiding, uitstappen met de leerfamilie, didactisch materiaal... We hoeven daarbij niet altijd te denken in termen van absolute cijfers: er kan ook in schijven worden gewerkt. Een voorbeeld: een leerbegeleider die op jaarbasis edu’s verdient in een schijf van 50 tot 100, krijgt de beschikking over een bepaald investeringspotentieel.

6

HOE MAKEN WE WERK VAN VERANDERING?

Hoe kan een veranderingsstrategie eruitzien? Bij de diverse gesprekken tijdens het leer- en ontwerplab kwamen hierover tal van inzichten naar boven. Dat leverde niet zozeer al een duidelijk beeld van de strategie op, wel van basiswaarden en dilemma's.

6.1 BASISWAARDEN BIJ HET BEGIN VAN ELKE INNOVATIE-OF VERANDERINGSSTRATEGIE

Proberen we dingen te doen zoals we het gewoon zijn of durven we een stap in het ongewisse te zetten?

Op zoek naar hoe onderwijs in 2030 eruit zou kunnen zien, deelt de groep het gevoel dat er een 'nieuw denken' nodig is, nadat de groepsleden eerst aanbodsten tegen oude vertrouwde gewoonten om dingen aan te pakken. Zoals iemand het verwoordde: "We moeten minstens proberen nieuwe manieren van denken te vinden."

Om naar het onderwijs van de toekomst te kijken zijn er uiteraard verschillende modellen mogelijk. Er bestaan er al enkele. Deze groep was samen in staat om nieuwe modellen te maken, die er weer heel anders uit kunnen zien. Of zoals iemand uit de groep achteraf zei: "Het kan een vergissing zijn je eigen bestaande modellen in te brengen als een basis om een gesprek te beginnen." Iemand anders voegde daaraan toe: "Misschien gaat het niet om het model, maar om de betekenis die we aan zo'n model geven." Op een bepaald moment liet de groep de zoektocht naar een 'model' voor wat hij was en begonnen de leden samen een toekomstverhaal vorm te geven, waarin alle leden een deel van hun hoop en visie tot leven kon brengen. Dat was een plezier om te doen.

Eenheid in plaats van eenvormigheid

Nog zo'n ingebakken handeling is dat we er gewoonlijk op uit zijn één gedeelde visie te vinden. Misschien moeten we niet naar consensus zoeken en veeleer de verschillen leren koesteren. Iemand merkte op over leergroepen: "Eenheid moet ons doel zijn, niet eenvormigheid." Dat vereist begrip van en respect voor het leerproces zelf. Elke innovatie is zelf ook een leerproces...

Van angst naar vertrouwen

Waarom gaat het in groepen vaak zo: ze bewegen in de richting van een consensus en hernemen de vertrouwde manieren van denken? Hoe komt

het dat we na een lange gezamenlijke denksessie tot de vaststelling komen dat we comfortabel zijn blijven vastzitten in onze vertrouwde denkbbox en dat er geen nieuwe en aantrekkelijke toekomstbeelden uit zijn gekomen? Misschien komt dat ook omdat wij, als individuen die deelnemen aan een groep, bang zijn om afgewezen te worden, angstig zijn om fouten te maken en er als de dood voor zijn om te falen in onze opdracht? De enige manier om dit achter ons te leren laten, is dat we ruimte inbouwen voor verbondenheid, aanvaarding en dankbaarheid voor verschillen. Dat geldt voor innovatiestrategieën en ook voor het leren zelf.

6.2 INNOVATIE BEGINT OP HET LOKALE NIVEAU

Het team van het leer- en ontwerplab is er ook behoorlijk van overtuigd dat verandering in het onderwijssysteem van het lokale niveau (gemeenten, lokale schoolomgevingen) zal moeten komen, waar leraren, leerlingen en ouders de echte vernieuwers zullen zijn. “Op sommige plaatsen laten ouders en leraren al zien dat ze de dingen anders willen aanpakken. Die energie moeten we gebruiken om verandering teweeg te brengen. We moeten deze aanzetters van vernieuwing de ruimte geven om moedig nieuwe manieren van leren uit te proberen, fouten te maken, te leren en hun praktijken te ontwikkelen.” Aan de andere kant maken nationale en regionale regelgevingen, die gefocust zijn op een eenvormig systeem, het bijzonder moeilijk om vandaag de dag echt verandering tot stand te brengen. Dit wordt dan de belangrijkste vraag: hoe helpen en ondersteunen we professionals op het veld, de overheid en de administratie om ruimte te maken voor deze lokale vernieuwingen en veranderingen. Daarvan weten we dat onze gemeenschappelijke toekomst ze nodig heeft om gelijke tred te houden met de maatschappelijke veranderingen die we nu al zien en die morgen nog op ons afkomen.

6.3 INNOVATIE GEBASEERD OP VRIJWILLIGE KEUZES IS DE BESTE MANIER OM ERMEE TE BEGINNEN

Om onze bestaande modellen te heroriënteren in de richting van een Learning Park is eerst de vraag aan de orde hoe je in die richting kunt *beginnen* te bewegen. Een klein begin kan een onderwijsrevolutie worden als de samenleving er enthousiast over is.

Geen enkele school zal gedwongen kunnen worden een Learning Park te worden, maar elke school moet wel de kans krijgen het te worden als ze dat wil. Het is een kwestie van kiezen. De overheid zal waar nodig ondersteuning bieden aan scholen om hen bij de overgang te helpen. Ook scholen die willen beginnen met één proefproject kunnen dat, als ze denken dat dit voor hen het beste is.

Finaal zullen het de kinderen en de ouders zijn die zullen beslissen in welk systeem ze het meest geloven: het gaat hier echt om een ‘klantgedreven’ verandering. Erg belangrijk is dat de overheid begint met het scheppen van en het voorzien in mogelijkheden en ondersteuning voor scholen om te beantwoorden aan de verwachtingen van onze snel veranderende samenleving.

6.4 EEN INNOVATIESTRATEGIE BIEDT AAN ACTUELE PROBLEMEN HET HOOFD EN MAAKT ER EEN GEWENSTE TOEKOMST VAN

In het schema hieronder vermelden we in de linkerkolom de belangrijkste actoren als het over (het nieuwe) onderwijs gaat, aangevuld met enkele basisbegrippen. In de middenkolom komen de aandachtspunten voor de diverse actoren aan bod (zwaktes van het huidige systeem, kansen...) en rechts geven we aan wat de gewenste veranderingen zijn.

Sleutelementen Leerpark (LP)	Aandachtspunten	Voorgestelde verandering
Coöperatieve organisatie	<ul style="list-style-type: none"> Engagement Verantwoordelijkheid 	<ul style="list-style-type: none"> Gemeenschapsgevoel Lidmaatschap Eigenaarschap besluitvorming Visionaire conferentie
<ul style="list-style-type: none"> Leerparkcoördinator Projectmanager Leercoaches/facilitatoren Persoonlijke coaches (welbevinden) 	<ul style="list-style-type: none"> Beroep leerkracht onder druk Demotivatie leerkrachten Vlakke loopbaan Leerlingen die zich vervelen 	<ul style="list-style-type: none"> Flexibiliteit Autonomie Eigenaarschap eigen loopbaan Ondernemerschap
Leerlingen	<ul style="list-style-type: none"> Verveling Schooluitval Potentieel niet waargemaakt 	Zelf aansturen van gepersonaliseerde leertrajecten
Credits	<ul style="list-style-type: none"> Kwalificatie Monitoring 	<ul style="list-style-type: none"> Digitale portfolio's 360°-evaluatie Toegangsniveau credits voor hoger onderwijs
Coach	Chaos voor leerlingen	<i>Counseling</i> op de lange termijn
Kwaliteit	Vaardigheden/competenties nodig voor LP-staf	LP-coördinator; aanwerving door coöperatief bestuur LP
<ul style="list-style-type: none"> Lokale gemeenschap Edu als alternatief betaalmiddel 	<ul style="list-style-type: none"> Betrokkenheid Incentives 	<ul style="list-style-type: none"> LP-coördinator is ook stakeholdermanager Munt waardoor buitenwereld kan samenwerken met scholen: brug met sociale sector, bedrijfswereld, ngo's, overheid en leerlingen. Iedereen kan de LP-diensten gebruiken via projecten
Ouders	<ul style="list-style-type: none"> Toewijding Incentives 	Leden van het coöperatieve LP en projectpartners via edu
Implementatie	Angst voor verandering	Parallel systeem en steun voor verandering

**BIOGRAFISCHE INFO OVER DE LEDEN VAN HET CREATIEVE TEAM
DAT ACTIEF WAS IN HET LEER- EN ONTWERPLAB**


Tony Booth is *research fellow* aan het Centre for Commonwealth Education van de Faculty of Education, University of Cambridge (UK). Professor Tony Booth deed onderzoek, publiceerde en doceerde 35 jaar lang over inclusie en uitsluiting in het onderwijs. Hij was leraar wetenschappen en onderwijspsycholoog. Hij werkte 20 jaar aan de Open University, schreef afstandscursussen over het overwinnen van leermoeilijkheden en over het opzetten van onderwijssystemen en –contexten die diversiteit zo benaderen dat iedereen op gelijke voet staat. Hij was hoogleraar in inclusief en internationaal onderwijs aan de Canterbury Christ Church University. In 2000 werd hij de hoofdauteur van de *Index for Inclusion: developing learning and participation in schools* en hij publiceerde vervolgens een versie voor de vroegste kindertijd en de kinderopvang. Dit werk werd in 40 talen vertaald en werd in 2011 volledig herzien met het oog op het bevorderen van de waardegedreven school en dito systeemontwikkeling. De nieuwe uitgave stimuleert het leggen van verbanden tussen een gedetailleerd uitgewerkt waarde kader en acties. Ze promoot allianties tussen alle verenigbare benaderingen en reikt een kader voor een curriculum aan, een manier om kennis te ordenen voor de 21ste eeuw. Wat wordt geleerd en aangeleerd op school, wordt hierdoor opnieuw verbonden met wat kinderen en volwassenen in de buitenwereld meemaken.

Professor Booth wilde deel uitmaken van het leer- en ontwerplab om andere mensen te ontmoeten die ook willen nadenken over deze vraag: hoe kunnen we een onderwijs tot stand brengen dat de waarden ondersteunt waarop ons samenleven in de 21ste eeuw is gebaseerd?



Bram Bruggeman is leraar, lerarenopleider en ICT-coördinator bij Het Perspectief (sinds 2008), een provinciaal centrum voor volwassenenonderwijs in Gent. Hij is ook zelfstandig actief als coach. Hij geeft sinds 1996 les en behaalde de graad van professionele bachelor als leerkracht Engels, geschiedenis en economie in het secundair onderwijs. Hij gaf tot nu toe vooral les in geschiedenis, Engels en Project Algemene Vakken (PAV; in het beroeps-onderwijs).

Hij is zelf een ‘levenslang lerende’ die zijn eigen traject aanstuurt, met bijzondere belangstelling voor technologisch aangestuurde leerprocessen, vernieuwende pedagogische methodes, veranderingsmanagement en creatieve uitwisselingsprocessen. Hij wil bruggen bouwen tussen het beste van beide werelden in het onderwijs en is gepassioneerd door de *flow* bij het lesgeven: “Het gaat in het leven niet om controle, maar om dynamische verbondenheid.”

Bram Bruggeman wilde deel uitmaken van het leer- en ontwerplab vanuit een wens om de brug te slaan tussen de succesvolle facetten van ons huidige onderwijs en een nieuw systeem met gedeelde waarden, strategieën en structuren.



Francesca Caena is lerarenopleidster en onderzoekster aan de Università Ca' Foscari in Venetië. Zij is ook onderwijsconsultant voor de themawerkgroep *Teacher Professional Development* van de Europese Commissie. Het belangrijkste onderzoeksgebied van professor Caena is onderwijs en opleiding. Haar belangstelling gaat uit naar vergelijkende studies over het Europese beleid, de lerarenopleiding, het vreemdetalenonderwijs en virtuele leeromgevingen. Dankzij haar ervaring als consultant bij de genoemde themawerkgroep (sinds februari 2011) heeft zij een zeer goed beeld van het Europese onderwijsbeleid inzake lerarenopleiding en beroepsontplooiing. Ze heeft uitgebreide ervaring als EFL-leraar / lerarenopleidster / online tutor, voltooide een doctoraatsstudie over de Europese dimensie van de lerarenopleiding en bracht twee jaar door met de coördinatie van een internationale onderzoeks-/werkgroep die deel uitmaakte van een Erasmus-LLL-project over Europese lerarenopleidingen. Zowel binnen het Europese project als voor haar onderzoeksveldwerk bezocht en onderzocht ze diverse lerarenopleidingen in Europa en discussieerde met leraren en hun opleiders over steeds terugkerende thema's. Professor Caena kreeg drie Europese prijzen voor beroepsontplooiing in Engeland en Ierland, en voerde het woord op talrijke internationale conferenties en seminaries (ATEE, TESOL, ECER, Bristol University). Zij publiceerde artikels in internationale *peer-reviewed* tijdschriften.

Professor Caena wilde deel uitmaken van het leer- en ontwerplab omdat er werd gefocust op teamwerk met internationale/nationale experts met diverse achtergronden en ervaringen/perspectieven. Er was ook het potentieel om te discussiëren over strategische/systemische veranderingen en die ook te ontwikkelen. Het lab ging op een actieve wijze uitdagingen aan die zich voor het onderwijs stellen.



Sam Deltour is co-assistent psychiatrie aan de Leuvense universitaire ziekenhuizen. Momenteel voltooit hij het zevende jaar van zijn opleiding tot arts. Sinds hij als kind een boek las over de ontdekking van de Zuidpool, wilde hij op avontuur naar het Verre Noorden of Zuiden. Na het behalen van zijn bachelorsgraad medische wetenschappen legde hij in 2008 de 1600 kilometer lange Iditarod-sledehondenwedstrijd in Alaska af. In 2010 organiseerde hij Race4MS, een fundraisingproject voor mensen met MS. Hij legde ook de 1600 kilometer lange Yukon Quest-sledehondenwedstrijd af, als jongste atleet ooit. In 2012 trok hij mee op expeditie naar Antarctica met Poolreiziger Dixie Dansercoer. Samen vestigden ze het wereldrecord 'langste autonome Poolexpeditie' (5013 km, 90 dagen). Sinds kort behoort Sam Deltour tot de Vrijdaggroep, een groep van jonge getalenteerde Belgen die de Koning Boudewijnstichting samenbracht.

Sam Deltour wilde deel uitmaken van het leer- en ontwerplab omdat hij er sterk in gelooft dat wat op school gebeurt alle lagen van de bevolking raakt. Scholen kunnen eindeloos veel mogelijkheden creëren om het ook eindeloze potentieel van onze jonge mensen te ontwikkelen. Dat is ten bate van ons allemaal.



Inge Esselen werkt als onderwijsdeskundige aan de lerarenopleiding van Howest (Hogeschool West-Vlaanderen) en aan het Brugse Centrum voor Volwassenenonderwijs. Zij is lerares basisonderwijs en docent aan de opleidingen pedagogie en psychotherapie. Tussen 1995 en 2000 gaf ze ook les in psychologie, media, sociologie en pedagogische thema's (secundair onderwijs) en tussen 1995 en 2008 was ze betrokken bij projecten rond studiemotivatie en faalangst. Zij doceerde ook over diversiteit en was betrokken bij projecten in verband met kinderen met leerproblemen, jonge kinderen, coaching, leerhandicaps, hoger onderwijs, volwassenenonderwijs, kindertelzijn enz.

Inge Esselen wilde deel uitmaken van het leer- en ontwerpplab omdat ze gelooft in een optimistisch onderwijs en in creatieve en kritische vaardigheden, en ook omdat ze zelf voortdurend wil blijven leren.



Rachida Lamrabet is schrijfster en werkt als juriste aan het Belgisch Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding. Haar eerste boek, *Vrouwland* uit 2007, werd bijzonder positief onthaald en kreeg dat jaar de Vlaamse Debuutprijs. Haar tweede boek is een verzameling kortverhalen, *Een kind van God*. Het verscheen in 2008 en kreeg de BNG Nieuwe Literatuurprijs. Beide boeken werden in het Duits vertaald (Luchterland Verlag). Haar jongste boek uit 2011 heet *De man die niet begraven wilde worden*. Momenteel werkt ze aan haar vierde boek: *Het moderne leven; een reconstructie*. Ze schrijft ook voor toneel: in 2009 werd *Belga* opgevoerd door 't Arsenaal, en in 2012 bracht Laika *Zetels van goud* op scène. Rachida Lamrabet werkt momenteel aan het stuk *De zaak van de dieren tegen de mensen*, dat is gebaseerd op een boek van de Zuivere Broeders van Basra, een groep filosofen uit de 10de eeuw die actief waren in deze Iraakse stad.

Rachida Lamrabet wilde deel uitmaken van het leer- en ontwerpplab omdat volgens haar onderwijs de sleutel is voor de persoonlijke ontwikkeling van mensen en voor emancipatie. Hoewel volgens organisaties als de OESO het onderwijs in Vlaanderen tot de beste van de wereld behoort, zijn er toch ook grote ongelijkheden tussen kinderen. Zo presteren kinderen van niet-Europese afkomst en kinderen uit kwetsbare sociale milieus over het algemeen minder goed op school.



Katrien Mondt is directeur-generaal bij Innoviris, het Brussels Instituut voor Onderzoek en Innovatie; Dat ondersteunt, promoot en verspreidt het onderzoek, het ontwikkelingsbeleid en de innovatie door Brusselse actoren (ondernemingen, universiteiten en andere instellingen voor hoger onderwijs, onderzoeksinstellingen, non-profit enz.). Zij bouwde aanvankelijk een academische loopbaan uit aan de Vrije Universiteit Brussel in het domein van de beeldvorming van hersenen en neurolinguïstiek en -cognitie. Zij behaalde haar doctorstitel in 2005 en werd onderzoeksprofessor in 2007. Aan de hand van beeldvormingsmethodes als (f)MRI en DTI bestudeerde ze de (functionele) ontwikkeling van kinderhersenen tijdens het leren en het verwerven van kennis.

In 2010 zette ze de stap naar het beleid en begon te werken voor het departement Onderwijs en Vorming van de Vlaamse Gemeenschap, meer bepaald in het team Strategische Beleidsondersteuning. Belangrijkste doel van het team is instaan voor een *evidence-based* onderwijsbeleid door het produceren en toepassen van wetenschappelijk onderzoek.

Katrien Mondt wilde deel uitmaken van het leer- en ontwerplab omdat er een hoge nood is aan nieuwe methodes voor het onderwijs, in een samenleving die heel snel verandert. Onderwijs zal altijd de essentiële bouwsteen zijn voor een duurzame, competitieve en inclusieve samenleving.



Kurt Peleman is CEO van de European Venture Philanthropy Association en medestichter van het Ministerie van Ideeën. Hij is opgeleid als econoom en werkte zowel in de non-profit als in de sociale economie. Eerder al zette hij voor Artsen Zonder Grenzen veldprogramma's op in Thailand, Kenya, Rusland, Bosnië en Angola. Later werd hij CEO van Artsen zonder Grenzen Noorwegen. In 2000 werd hij de eerste filantropieconsulent in België, met een bijzondere focus op venture philanthropy. Hij zette programma's op voor de Stad Antwerpen en de Stichting voor Toekomstige Generaties, en stond aan het hoofd van Ashoka in België. In 2012 werd hij CEO van de European Venture Philanthropy Association. Hij is ook bestuurslid van diverse non-profitorganisaties. Zijn passie en expertise betreffen het ondersteunen van initiatieven die nieuwe modellen opzetten voor de ontwikkeling van een meer duurzame wereld.

Kurt Peleman wilde deel uitmaken van het leer- en ontwerplab omdat hij streeft naar een meer harmonieuze en duurzame samenleving, en omdat hij scholen wil ondersteunen bij het vormen van individuen die daartoe kunnen bijdragen.



Lorenzo Ramalho Pestana studeert menswetenschappen aan het Atheneum in Aarschot. Hij houdt vaak voordrachten over het onderwijs van de toekomst en is spraakmakend inzake dat onderwijs en het huidige onderwijssysteem. Als leerling probeert hij dat te veranderen. Zijn lezingen gaan over hoe het onderwijs zou moeten zijn. Hij gebruikt daarbij vaak metaforen, zoals 'de leraar is een aap' en 'de leerling is Indiana Jones'.

Lorenzo Ramalho Pestana wilde deel uitmaken van het leer- en ontwerplab omdat hij bijzonder begaan is met het onderwijs(systeem), dat hij mee wil veranderen en moderniseren. Als voormalig lid van de Vlaamse Onderwijsraad (VLOR) en de Vlaamse koepelorganisaties voor studenten VSK heeft hij daar uitgesproken meningen over. Hij bekijkt het onderwijs ook vanuit het standpunt van de leerling.



Teemu Valtonen is postdoc-onderzoeker bij het project 'ICT als onderdeel van de leeromgevingen' aan de universiteit van Oost-Finland (school voor toegepaste onderwijswetenschappen en lerarenopleiding). Teemu Valtonen werkt daar sinds 2001 als docent en onderzoeker. Zijn doctoraatsthesis is getiteld *An insight into collaborative learning with ICT: Teachers' and students' perspectives*. Zijn onderzoeksthema's zijn onder meer hoe kandidaat-leraren ICT denken te gebruiken in hun onderwijs en wat volgens hen de meerwaarde ervan is. Doel van het project is manieren te vinden om nieuwe leraren ertoe te brengen ICT efficiënter in te zetten. Zijn colleges gaan onder meer over het gebruik van ICT bij leerprocessen en over statistische onderzoeksmethodes.

Teemu Valtonen wilde deel uitmaken van het leer- en ontwerplab om nieuwe mensen te ontmoeten en nieuwe ideeën op te doen voor eventuele toekomstige samenwerkingsverbanden.



Arnoud Raskin is de bedenker en initiatiefnemer van de *Mobile School*, een mobiele spel- en leerruimte die inmiddels wereldwijd wordt gebruikt door straathoekwerkers voor straatkinderen. Zijn bedrijf *Streetwize* zet de (traditionele) wereld op zijn kop: uitgangspunt is dat managers kunnen leren uit de straatcultuur en van de wijze waarop kinderen daarin overleven. Arnoud Raskin heeft als "elfde" lid deelgenomen aan het leer- en ontwerplab op dinsdag 27 augustus 2013.

Gastsprekers

Jeroen Backs is hoofd van de afdeling Strategische Beleidsondersteuning van het departement Onderwijs en Vorming van de Vlaamse Gemeenschap.

Joseph W.M. Kessels is hoogleraar Human Resource Development aan de Universiteit Twente en hoogleraar Opleidingskundig Leiderschap aan het Wetenschappelijk Centrum voor Lerarenonderzoek van de Open Universiteit.

Koen Vanmechelen is een Belgische conceptuele kunstenaar. Centrale thema's in zijn werk zijn de bioculturele diversiteit en de wisselwerking tussen kunst en wetenschap.

Inspirerende cases

De wereldwijde non-profitbeweging **CoderDojo** bestaat in juni 2013 twee jaar en groeit snel. Ze ontstond in Ierland als een soort naschoolse computerclub. CoderDojo leert kinderen en jongeren van 7 tot 18 jaar programmeren, websites maken, apps en spelletjes ontwikkelen enz. Dat gebeurt tijdens gratis Dojo's met gelijkgestemde deelnemers en in een plezierige sfeer. De nadruk ligt op open source en vrije software. De mentoren zijn vrijwilligers met voldoende ICT-kennis en de juiste drive om kinderen en jongeren te coachen en om van ICT-ontwikkeling en programmeren een toffe, creatieve en fantasierijke leerervaring te maken. Dojo's vinden momenteel al in zowat vijftien Vlaamse steden plaats. Op het leer- en ontwerplab stelden Martine Tempels (Voorzitter STEM platform en initiatiefneemster) en Koen Pellegrims (coach) CoderDojo Belgium voor.

www.coderdojobelgium.be

SpringAge (2012) is een beweging in Zuid-Afrika van jonge leidersfiguren die de cocreatie van innovatieve en haalbare projecten wil stimuleren en zo Zuid-Afrika naar een beloftevolle toekomst wil leiden. SpringAge gaat uit van de overtuiging dat de jonge generatie in staat is om die toekomst waar te maken en er ook verantwoordelijk voor is. De beweging brengt jonge mensen met elkaar in contact, onder meer via sociale media en tijdens zogeheten SpringBreaks, en reikt aan de overheid en de ondernemingswereld ideeën aan. Vragen en uitdagingen die op de platforms aangepakt worden zijn onder meer hoe er werkgelegenheid kan worden gecreëerd voor de vele werkloze jongeren in Zuid-Afrika, hoe lokale initiatieven met elkaar in verband gebracht kunnen worden, hoe technologie tot meer welvaart kan leiden enz. Het ideeënwerk mondt uit in concrete projecten. Op het leer- en ontwerplab stelde medeoprichtster Neliswa Fente SpringAge voor.

www.springage.co.za

Let's Go Urban is het voorlopige en erg succesvolle levenswerk van oprichtster en directrice Sihame El Kaouakibi (1986). De essentie van het initiatief is talentontwikkeling bij jonge mensen – Sihame stootte wat dit betreft op grote lacunes in dansscholen – en het vitaliseren van de *urban arts* en *street-culture*. Jongeren van zes tot dertig jaar kunnen in Antwerpen (en inmiddels ook op enkele andere plaatsen) een aanbod Urban Dance volgen in alle stijlen. Sinds kort zijn er ook Urban Sports, Urban Music, Urban Media en Urban Choir. Het publiek is zowel etnisch als sociaal gemengd en komt zowel met recreatieve doelen naar Let's Go Urban als om z'n niveau op te krikken. Discipline, doorzetting, empowerment van jonge mensen en positieve energie zijn sleutelwoorden. De opleidingen leiden ook tot optredens (Night of the Proms, Vlaamse Opera...) en Sihame El Kaouakibi kreeg in 2011 de Vlaamse Cultuurprijs voor Amateurkunsten.

Op het leer- en ontwerplab stelde oprichtster en directrice Sihame El Kaouakibi Let's go Urban voor.

www.lets Gourban.be

De stad groeit, verjongt en verkleurt: dat is het grote vertrekpunt van **Jes**, een stadslabo voor kinderen, jongeren en jongvolwassenen in Antwerpen, Brussel en Gent. Jes heeft diverse deelwerkingen – jeugdwerk, welzijn, formele en informele opleidingsvormen, cultuur, sport, tewerkstelling, accommodatie – die het in elkaar integreert. Daardoor ontstaan nieuwe concepten en worden 'werelden' gecombineerd. Jes werkt vindplaatsgericht en trekt dus zelf naar zijn doelgroep in een vertrouwde omgeving. Essentieel in de methodiek zijn inspraak, participatie en mede-eigenaarschap. Groepsvorming, talent- en competentieontwikkeling en het aangaan van partnerships, onder meer met scholen, staan voorop. Jes bouwt ook expertise op om het (jeugd)beleid te beïnvloeden. Wat het onderwijs en talent- en competentieontwikkeling betreft, richt Jes zich in het bijzonder op kwetsbare groepen, waaronder migranten en nieuwkomers. De problematiek is bekend: schoolverlaters, verkeerde oriëntering op school, schoolachterstand, werkloosheid, (kans)armoede, talentverspilling... Ook daar ijvert Jes voor een geïntegreerde aanpak, samenwerking en nieuwe vormen van leren.

Op het leer- en ontwerplab stelde directeur Patrick Manghelinckx Jes voor.

www.jes.be

De **stad Rotterdam** voert voor haar ca. 100.000 kinderen en jongeren een onderwijsbeleid met drie programma's: beter presteren (kwaliteitsverhoging van scholen, meer leertijd, ouders die ondersteunend zijn voor hun kinderen), 'aanval op uitval' (minder schoolverlaters en een betere schoolloopbaanplanning) en 'ieder kind wint' (geïntegreerde ondersteuning van gezinnen). Duidelijk is alvast dat in scholen een sterk leiderschap, een *culture of excellence* en langetermijndenken nodig zijn. Uitgaan van de belangstelling van kinderen, e-learning, contextueel leren (bv. over de eigen buurt) dienen zich aan. Het beleid zelf staat open voor het snel herzien van de eigen ideeën en uitgangspunten die niet blijken te werken. Een van de mind shifts die moeten worden gemaakt is die van *school centred learning* naar *continuous learning routes*.

Op het leer- en ontwerplab stelden de medewerkers Olga Treep, Robert Glerum en Ruud Rakers het Rotterdamse onderwijsbeleid voor.

www.rotterdam.nl/childrenszone en www.onderwijsbeleid010.nl/

Tander in Leuven is een (secundaire) school op de persoonlijke maat van jongeren die moeilijk leren en gedrags- en/of emotionele problemen aan de dag leggen. Vaak hebben ze in 'gewone' of in andere 'buitengewone' scholen een moeilijk parcours achter de rug. Behalve een onderwijsaanbod (met algemene en sociale vorming, atelierwerking en werkplek-leren) is er in Tander ook grote aandacht voor het welzijn van de jongeren, met hun sociale en emotionele noden. Daar staan coaches voor in en er wordt inclusief gewerkt. Tander brengt zijn jongeren zelfvertrouwen, sociale vaardigheden en arbeidsattitudes bij, zo veel mogelijk in een individueel programma. Hun re-integratie in het onderwijs of op de arbeidsmarkt is het doel en is de gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van alle betrokken partners uit onderwijs en welzijn. Op het leer- en ontwerplab stelde coördinator Katrin Timmermans Tander voor.

www.bo-terbank.be/tander

Sudbury-scholen voor jongeren tot 18 jaar ontstonden zowat veertig jaar geleden in Sudbury Valley in Boston (V.S.). Ook in Gent (2010) en Amersfoort is er een Sudbury-school. De nadruk ligt op de persoonlijke interesses van kinderen en jongeren, zelfstandige en organische talentontwikkeling en het ontwikkelen van de verantwoordelijkheidszin voor zichzelf, voor andere mensen en voor de leefomgeving. Veel leerprocessen gebeuren er onbewust. Er wordt niet gewerkt met klassen, leerplannen en leerkrachten: het onderwijs is zelfsturend. Studenten bepalen zelf hun koers, hun tempo, de structuur die zij nodig hebben en wat voor hen belangrijk is. Ze hebben inspraak in alle beleidsaspecten van de school. Een Sudbury-school wil door de diversiteit van betrokken mensen (leeftijd, geslacht, afkomst...) een afspiegeling zijn van 'de echte wereld'.

Op het leer- en ontwerplab stelden Maaïke Eggermont (initiatiefneemster) en Pim Monquil (student op De Kampanje in Amersfoort) de Sudbury-scholen van Gent en Amersfoort voor.

www.sudbury.be

