



# Visietekst

De rol van de GO!  
onderwijsprofessionals





## Inhoudsopgave

1. Inleiding .....	3
2. Het brede kader voor elke GO! onderwijsprofessional .....	3
3. De leraar zijn we samen .....	4
4. Rollen in functie van gepersonaliseerd samen leren .....	7
5. Bronnenlijst .....	10



# Visie ‘De rol van de GO! onderwijsprofessionals’

## 1. Inleiding

De visietekst ‘**De rol van de GO! onderwijsprofessionals**’ die hier voorligt, is het sluitstuk van dit samenhangende drieluik aan visieteksten en heeft tot doel de kijk van het GO! op de onderwijsprofessional binnen de favoriete leergemeenschap op ieders maat, niet gebonden aan plaats of tijd, te formuleren. Onze visie op de wijze waarop we deze favoriete leergemeenschap vormgeven, is bepalend voor de verschillende onderwijsprofessionals daarbinnen. Daarom bouwt deze visietekst verder op de al vermelde visieteksten ‘Gepersonaliseerd samen leren’ en ‘School als concept’: we geven aan **welke rollen** voor leraren, andere onderwijsprofessionals en externen binnen het GO! voortvloeien uit onze keuze voor gepersonaliseerd samen leren en over **welke competenties** de onderwijsprofessionals best beschikken om gepersonaliseerd samen leren waar te maken. We duiden ook aan hoe we deze rollen opgenomen zien via **de schoolorganisatie** binnen de visie op school als concept.

Met deze visietekst willen we **een kader** bieden, gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek en praktijkevidentie, dat elke scholengroep en onderwijsinstelling toelaat de rollen flexibel en op maat van de eigen context verder invulling te geven. Deze visietekst vormt ook het kader om het gesprek met externe stakeholders te voeren over de wijzigende rol van de onderwijsprofessionals in Vlaanderen. Ten slotte biedt deze visietekst **het kader voor ondersteuningsinitiatieven en -instrumenten** (kennisdeling, professionalisering, enz.).

## 2. Het brede kader voor elke GO! onderwijsprofessional

Bij alles wat we doen, is het PPGO! een actief referentiekader. De **kernelementen van het PPGO!** zijn:

- Kwaliteit via differentiëren, excelleren, innoveren
- Maximale leerwinst voor elk individueel talent
- Brede vorming
- Gelijke onderwijskansen
- Actief burgerschap
- Waardengedrevenheid

Het PPGO! realiseren we via het aanbieden van kwaliteitsvol onderwijs. Het GO! vertrekt daarbij vanuit het referentiekader onderwijskwaliteit (R-OK) waarin de ontwikkeling van de lerenden centraal staat. De volgende **kernopdrachten van onderwijs** staan daarbij voorop:

- **Doelen** stellen voor alle lerenden, zowel op korte als op lange termijn
- Het **onderwijsleerproces** en de **leef- en leeromgeving** zo vormgeven dat die doelen kunnen bereikt worden
- De lerenden **begeleiden** om die doelen zo goed mogelijk te bereiken
- De lerenden **opvolgen** doorheen hun leerproces

Zoals al gesteld kiest het GO! voor gepersonaliseerd samen leren binnen de school als concept, als de motor om bij deze kernopdrachten zo groot mogelijke effecten op het vlak van leervermogen, leerwinst en leermotivatie voor onze lerenden te bereiken. En het zijn de onderwijsprofessionals die die motor draaiende houden. Hierna gaan we dan ook dieper in op wat dit betekent voor de GO! onderwijsprofessionals.

### 3. De leraar zijn we samen

'**It takes a village to raise a child**'. In het GO! nemen we dit oude Afrikaanse gezegde ter harte. Alle mensen in de directe en bredere omgeving van de lerende worden actief betrokken bij het leerproces. In 'de favoriete leergemeenschap' van de poolstervisie bieden leraren en andere onderwijsprofessionals maximale leeransen aan lerenden door via samenwerking veelzijdige, brede leer- en leefomgevingen te creëren.

In eerste instantie vindt deze samenwerking op **school** plaats, nl. in de vorm van kernteams. Daarnaast werken **de kernteams** op school niet alleen onderling samen, maar ook met andere onderwijsprofessionals, meer bepaald in **het schoolteam**. De kracht van het GO! als Vlaanderen breed net maakt dat onderwijsprofessionals daarnaast ook **bovenschools** intensief kunnen samenwerken en samen leren **binnen de professionele leergemeenschap**. Ten slotte bouwt ook elke professionele leergemeenschap bruggen met de bredere maatschappij, samen vormen ze het **ecosysteem**.

Door deze gelaagde schoolorganisatie **wordt de school het ankerpunt** voor lerenden, waar ze zich, samen met anderen, onder begeleiding van inspirerende leraren, andere onderwijsprofessionals en partners, cognitief, emotioneel, sociaal... ontwikkelen.

#### De kernteams

In de klassieke benadering van onderwijs en schoolorganisatie vervult elke individuele leraar alle rollen ten aanzien van de lerende zelf of beperkt een leraar zich tot één of meerdere ervan. Het GO! stapt in het kader van gepersonaliseerd samen leren af van deze benadering en **legt het opnemen van de verschillende rollen bij zelfsturende, multidisciplinaire kernteams die kunnen bestaan uit verschillende onderwijsprofessionals die op school in een directe lijn met de lerenden werken**: onderwijzers, leraren, zorgcoördinatoren, leerlingbegeleiders, stagebegeleiders, mentoren, ... In het buitengewoon onderwijs kunnen daar ook orthopedagogen, psychologisch assistenten, paramedici en psychologisch personeel bij aansluiten.

Deze verschillende onderwijsprofessionals werken multidisciplinair in een kernteam samen om voor een **groep van lerenden** de kernopdrachten te vervullen, **over de leerjaren en vakken heen**. De teams zijn **leerlinggeoriënteerd en visiegedreven**. De samenstelling ervan is **flexibel** en krijgt vorm in functie van de visie, de context en de leerlingen- en cursistenkenmerken. Wie wat doet binnen het team (lesvoorbereiding, coaching, instructie, evaluatie, mentorship, ...) **wordt bepaald aan de hand van de sterktes en interesses** van de individuele onderwijsprofessionals en kan doorheen de (school)jaren wijzigen.

Dit impliceert een wijziging én uitbreiding van het **expertenmodel**: de expertise zal niet enkel meer bij de individuele leraar gezocht worden, maar ook bij het geheel als kernteam. Daarnaast zal de expertise ook moeten aangevuld worden met de expertise van andere actoren in het schoolteam, de professionele leergemeenschap en van externe stakeholders in het ecosysteem.

## Het schoolteam

Naast de kernteams nemen op school ook **andere onderwijsprofessionals** rollen en verantwoordelijkheden op die in het **verlengde liggen van de kernopdrachten** of die **het opnemen van de kernopdrachten faciliteren**: directies, medewerkers uit het ondersteuningsnetwerk, collega's van de pedagogische begeleidingsdienst en van de CLB's, ... De kernteams en die andere onderwijsprofessionals vormen samen het **schoolteam**.

Aangezien gepersonaliseerd samen leren een sterk schoolbeleid vereist, focust het schoolteam op de **beleidsvoering op schoolniveau**, zowel op het vlak van **schoolontwikkeling** als op het vlak van **HR beleid**. **Evidence-informed praktijken** zoals lerende organisaties, duidelijke visies, sterk (gedeeld) leiderschap en beleidsvoerend vermogen blijven belangrijke hefboomen om gepersonaliseerd samen leren te implementeren. Daarnaast is ook een sterk **professionaliseringsbeleid** op maat van de school aangeraden. Kennisdeling van praktijkervaring binnen het GO! is daar een wezenlijk onderdeel van. Dit creëren en delen van praktijkkennis wordt idealiter aangevuld met kwaliteitsvolle doorgedreven professionalisering op het vlak van differentiatie, zelfsturingsvaardigheden, onderzoekvaardigheden, (digitale) datageletterdheid en sociaal- en zelfsturend leren.

## De professionele leergemeenschap

Roldifferentiatie kan ook doorgetrokken worden tot op **bovenschools niveau**. Zo kunnen onderwijsprofessionals uit verschillende scholen perfect samenwerken. Voor bepaalde vakinhouden kan de instructie aan een grotere groep lerenden gegeven worden. Bovenschoolse samenwerking biedt ook kansen om een aantal rollen van de onderwijsprofessional op te tillen en anders in te vullen. Hierbij denken we bijvoorbeeld aan curriculumontwikkeling, ontwikkeling van examenmateriaal, deelnemen aan centrale Teacher Design Teams, enz.

Het geheel van lerenden, de kernteams, het schoolteam en eventuele bovenschoolse teams vormt de **professionele leergemeenschap** waar het GO! naar streeft: een groep mensen die de zin en openheid hebben om met, door en van elkaar te leren, die elkaar stimuleren, helpen, ondersteunen en inspireren.

Binnen de professionele leergemeenschap onderzoeken de GO! onderwijsprofessionals **individueel en vooral collectief op een kritisch-reflectieve wijze de klas- en schoolpraktijk**. Het gepersonaliseerd samen leren is dus niet alleen een ambitie voor onze lerenden. **Het is even goed van toepassing op onze onderwijsprofessionals als team**. Onderwijsprofessionals moeten dan ook in intervisie met hun collega's **onderbouwd kunnen reflecteren op het eigen handelen**. Deze **reflectieve dialoog** vormt de basis voor kwaliteitsverbeteringen. Ze bouwen samen kennis op en zijn bereid om kennis en aanpak bij te stellen.

Hier sluit bij aan dat een **onderzoekende houding** en de **bereidheid om levenslang te leren** belangrijke attitudes zijn van de onderwijsprofessional om het geheel van het kernteam en de professionele leergemeenschap sterker te maken.

Om samen onderwijs te realiseren moeten onderwijsprofessionals vanuit een **gedeeld eigenaar- en leiderschap** hun opdracht **wendbaar** kunnen invullen. Dit betekent dat onderwijsprofessionals **organisatorische vaardigheden** hebben en **open met elkaar communiceren**.

Om dergelijke stimulerende professionele leergemeenschappen te creëren moeten ten slotte **op bovenschools niveau de nodige randvoorwaarden** geschapen worden m.b.t. leiderschap, cultuur, structuren en systemen die het individueel en collectief leren bevorderen (*Cf. de tempel van integrale organisatieontwikkeling*). Professionele leergemeenschappen moeten een omgeving en structuur hebben waarbij onderwijsprofessionals aangemoedigd worden om zelf verantwoordelijkheid te nemen en te reflecteren over leren en hun klaspraktijk. Eveneens belangrijk in te vullen voorwaarden zijn vertrouwen, open communicatie en ruimte voor overleg. Ook professionele ontwikkeling en expertise is van groot belang. Als sluitstuk is er een mechanisme nodig om de competenties, talenten, ambities en leernoden van onderwijsprofessionals in kaart te brengen, als onderdeel van de visie op de leeromgeving.

### Het ecosysteem

Het GO! wil zijn lerenden maximaal voorbereiden om **als actieve burgers** deel te nemen aan de samenleving van vandaag én morgen en om die ook actief mee vorm te geven. Daarnaast is de GO! onderwijsprofessional **'zelf' een actieve burger** en handelt hij daarnaar.


Het GO! kiest daarom **voor stimulerende, authentieke, hybride en vertrouwensvolle leer- en leefomgevingen** waarvan de hierboven geschetste professionele leergemeenschap de kern is. Deze kern is ingebed in de brede maatschappelijke context en de lokale gemeenschap waarin gezamenlijke activiteiten altijd verbonden worden met het curriculum; we spreken dan van een **GO! ecosysteem**.

**De professionele leergemeenschappen** gaan hiertoe **partnerschappen** aan met externen zoals andere scholen en het hoger onderwijs, lerarenopleiders, de lokale overheid en gemeenschap, ouders, bedrijven, de sociale en culturele sector,... Dit gebeurt vanuit gemeenschappelijke belangen en altijd verbonden aan het curriculum: de talentontwikkeling van lerenden, het leren omgaan met anderen, de voorbereiding op het functioneren in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Externe partners kunnen engagementen opnemen in de inrichting van de leeromgeving, waardoor de school een coöperatieve organisatie wordt.

Enkele voorbeelden hiervan:

- het ontwerpen van gepersonaliseerde leertrajecten binnen een leeromgeving die de autonomie van de lerende bevordert alle vormen van werkpleklernen, gaande van een klassieke stage tot een systeem van duaal leren waarbij leeromgevingen ingebed worden in een andere context dan de school;
- deelname van lerenden aan vakoverstijgende projecten; van buurtprojecten tot Europese en internationale projecten en mobiliteitsprogramma's;
- buurtonderzoek en bijdragen aan een duurzame omgeving;
- zorg voor ouderen en mensen die het moeilijk hebben;
- evidence-informed samenwerken in functie van de onderzoekende en lerende attitude.

De kernteams **werken daartoe binnen de school maximaal samen** en de professionele leergemeenschappen zorgen voor **een gecoördineerde aanpak** zodat alle begeleide groepen van lerenden en alle onderwijsprofessionals maximaal hiervan kunnen leren.



Op die manier creëren we een brede leef- en leergemeenschap waarin een veelheid aan stakeholders participeren en van elkaar leren, onderling verbonden door de waarden van het PPGO!

#### 4. Rollen in functie van gepersonaliseerd samen leren

Zoals gezegd neemt elk kernteam op school alle directe rollen ten aanzien van de hen toegewezen groep van lerenden (zoals lesvoorbereiding, coaching, instructie, evaluatie, mentorship, ...) op, waarbij deze rollen over de teamleden verdeeld worden. Binnen deze kernteams zijn er evenwel twee rollen die omwille van het gepersonaliseerd samen leren meer naar voor worden geschoven en een meer centrale plaats krijgen. Door rolverdeling en roldifferentiatie binnen de kernteams kan verdere verbreding en verdieping van die rollen gerealiseerd worden.

##### Regisseur van het gepersonaliseerde leerproces

Binnen het kernteam zijn de leraren verantwoordelijk voor **het implementeren van een curriculum** dat **alle lerenden** bereikt. Het curriculum blijft immers de context waarbinnen we gepersonaliseerd samen leren verwezenlijken. Dit betekent dat de leraren beschikken over een **diepgaande curriculum-, vak- en pedagogisch-didactische kennis**. Dit stelt hen in staat om het leerproces, dat soms op een verschillend tempo zal verlopen, en de leervooruitgang van elke lerende te monitoren. Bovendien kunnen zij op die manier de lerenden ondersteunen in het hertalen van eindtermen naar specifieke en meetbare leerdoelen op het niveau van de lerenden.

Elke onderwijsprofessional in het kernteam moet een **evolutie van beginnend professional naar expert** kunnen doorlopen. Het werken in temverband en het geven van autonomie maakt deze evolutie mogelijk. Omgekeerd maakt de evolutie van beginnend professional naar expert het mogelijk dat onderwijsprofessionals doorheen de jaren een andere rol in het kernteam opnemen (roldifferentiatie) en dat daardoor de werking van het kernteam en de effecten van teamwerking versterkt worden. Door een loopbaan met voldoende autonomie, individuele groeimogelijkheden en roldifferentiatie in teams en in de professionele leergemeenschap blijft het beroep relevant en uitdagend in elke fase van het loopbaantraject.

Gezien de continue evolutie van pedagogische, didactische en vaktechnische inzichten en praktijken, maar ook binnen andere, onderwijsgerelateerde domeinen is het evenzeer belangrijk dat onderwijsprofessionals **zich gedurende de hele loopbaan blijven bijscholen** en inlezen in nieuwe evoluties in hun vak. **Levenslang leren** is een attitude voor elke onderwijsprofessional.

De digitale hulpmiddelen (applicaties en leerplatformen, media, informatiekkanalen,...) ondersteunen de onderwijsprofessionals en lerenden in het vormgeven van het gepersonaliseerde leerproces. Onderwijsprofessionals zijn daarom **digitaal geletterd**, hebben een **onderzoekende houding** en zijn in staat de **mogelijkheden van technologie** efficiënt en functioneel in te zetten bij het **gepersonaliseerde leerproces**.

Naast de directe klassikale instructie en het oefenen door de leraren, spelen alle onderwijsprofessionals in het kernteam via **doelgerichte differentiatie** in op de verschillende leerbehoeften van de lerenden. Differentiatie begrijpen we als "het proactief, positief en planmatig omgaan met verschillen tussen lerenden in de groep, met het oog op het grootst mogelijke leerrendement voor elke leerling". De onderwijsprofessionals stemmen leeractiviteiten, materialen en werkvormen af op

de onderwijsbehoefte van de lerenden en in functie van het curriculum. Om dat te kunnen, beschikken ze over de nodige gegevens en de vaardigheid om de leernoden in kaart te brengen voor elk van hen. In het kader van de differentiatie **ontwerpen onderwijsprofessionals** samen met de lerenden **persoonlijke leertrajecten** binnen een stimulerende, hybride leeromgeving die de autonomie van de lerende gradueel bevordert, in functie van de individuele mogelijkheden van elke lerende.

Bij dit alles vertrekken GO! onderwijsprofessionals van een open en growth mindset en hanteren ze een GOK-reflex, wat betekent dat zij bij elke fase in het leerproces en bij elke rol die zij opnemen, oog hebben voor het maximaliseren van gelijke onderwijskansen.

Samen leren samenleven zit in het DNA van het GO!. Daarom **creëren onderwijsprofessionals in de gepersonaliseerde leertrajecten mogelijkheden tot (fysiek) samenwerken**. Dit vereist de inzet van diverse werk- en organisatievormen die het sociaal en collaboratief leren ondersteunen. Sociaal en collaboratief leren houdt in dat lerenden hun kennis construeren samen met anderen en met de leraar.

Samen leren samenleven houdt ook in dat lerenden **niet enkel in de klas en de school** met elkaar samenwerken, maar ook **schooloverstijgend, met de maatschappij** in het algemeen en daarin met mensen van andere sociale en culturele groepen, mensen van verschillende leeftijden, ... Het is daarom belangrijk dat onderwijsprofessionals leerlingen, ouders en zoveel mogelijk externe partners die deel uitmaken van het brede ecosysteem, **actief betrekken en inspraak geven** in deze ontwerpfase.

Het kernteam monitort constant het leren van de lerenden om hun leerevoluties op te volgen en waar nodig bij te sturen. Dit gebeurt aan de hand van **brede evaluatie en tussentijdse feedback**. Naast **summatieve (eindgerichte) evaluatie door de leraren**, waarbij lerenden pas op het einde van een leerstofonderdeel of leertraject informatie krijgen over hun leren, wordt ook **formatieve (procesgerichte) evaluatie door alle onderwijsprofessionals in het kernteam** ingezet. Formatieve evaluatie houdt ook in dat lerenden op regelmatige tijdstippen **feedback** krijgen. Dit laat hen toe om ook mee hun eigen leerproces te monitoren, wat het levenslang en het zelfsturend leren bevordert. Om het leerproces via data te monitoren, te ondersteunen en bij te sturen zijn de onderwijsprofessionals **datageletterd**.





## Begeleider van en rolmodel voor sociale en zelfsturing

De onderwijsprofessionals in het kernteam hebben de essentiële rol om de lerenden **te begeleiden en te motiveren** bij hun proces naar **sociale en zelfsturing**. Zelfsturing staat daarbij niet per definitie gelijk aan zelfstandig of zelfontdekkend leren. Zelfsturing verwijst naar een repertoire aan specifieke vaardigheden die steeds beter toelaten een eigen traject mee vorm te geven. Ze omvatten een heel gamma aan strategieën die lerenden helpen om hun motivatie en positieve emoties te behouden of te verbeteren. Daar horen ook strategieën bij die hen steeds beter in staat stellen om op een doeltreffende manier hun werk en persoonlijk traject te plannen, te monitoren en te evalueren. Zelfsturend leren is als het ware een verzamelbegrip voor allerlei doeltreffende (leer)strategieën.

Om die reden hebben onderwijsprofessionals **specifieke pedagogisch-didactische en andere kennis** die doeltreffend is om sociale en zelfsturing bij lerenden te ondersteunen. Ze zijn **digitaal geletterd** en zijn in staat de **mogelijkheden van technologie** efficiënt en functioneel in te zetten **bij de bevordering van het sociaal en zelfgestuurd leren**.

Onderwijsprofessionals **creëren** daarnaast ook **stimulerende leeromgevingen** waarbij de lerende **gradueel meer autonomie** krijgt, kennis opbouwt en leert in een sociale context. De lerende krijgt zo meer de mogelijkheid om stelselmatig mee te bepalen wat, hoe, waar en op welk tempo geleerd wordt. Uiteraard wordt dit proces voor elke lerende vormgegeven in functie van factoren zoals bijv. de leeftijd en de individuele mogelijkheden. De leraren in het kernteam ondersteunen dit proces met **expliciete instructie, modellering, scaffolding** (het aanreiken van nieuwe leerstof wanneer de voorgaande inhoud gekend of beheerst is) en **oefening**.

Niet alleen begeleidt de onderwijsprofessional de lerende richting sociale en zelfsturing, maar dient hij op dat vlak ook te handelen **als rolmodel**. Gepersonaliseerd samen leren is immers niet alleen een ambitie voor onze lerenden, het is ook **van toepassing** op onze onderwijsprofessionals. Met andere woorden, ook onderwijsprofessionals moeten **sociaal en zelfgestuurd kunnen werken en over voldoende zelfkennis en reflectievermogen beschikken**. We verwachten dat ze het eigen leren en het leren in team (cognitief, metacognitief, motivationeel en emotioneel) zelf mee richting geven. Daarom is het belangrijk dat onderwijsprofessionals **bereid en gemotiveerd** zijn om de leerstrategieën uitdrukkelijk in te zetten in het eigen leerproces en ze te expliciteren. Een **onderzoekende houding** helpt hen om het effect van hun didactisch en pedagogisch handelen binnen gepersonaliseerd samen leren in de eigen context na te gaan en hun aanpak desgewenst bij te sturen. Door de **integratie van onderzoekkennis en praktijkexpertise** optimaliseren ze het onderwijsproces.

## Bronnenlijst

Boderé, A., Sassenus, S., & Van Petegem, P. (2018). *Het onderwijs in de 21ste eeuw. Maatschappelijke veranderingen en hun impact op het onderwijs van vandaag en morgen*. Gent: Steunpunt Onderwijsonderzoek.

Boderé, A., Van Gasse, R., Sassenus, S. & Van Petegem, P. (2018). *De leraar van de 21ste eeuw: een begeleider van zelfstandige leerprocessen, een teamwerker en didactisch expert?* Gent: Steunpunt Onderwijsonderzoek.

De Fraine, B. (2019). *In het belang van de leerlingen*. Vlaamse Onderwijsraad (red.), Spots op onderwijs: wetenschappers voor het voetlicht. Leuven: LannooCampus, 47-65.

Dignath, C., & Büttner, G. (2018). *Teachers' direct and indirect promotion of self-regulated learning in primary and secondary school mathematics classes – insights from video-based classroom observations and teacher interviews*. *Metacognition Learning* 13, 127–157. doi:10.1007/s11409-018-9181-x

Dijkstra, P. (2019). *Zelfregulerend leren: effectiever leren met leerstrategieën*. Amsterdam: Boom.

Hattie, J. (2012). *Visible learning for teachers: maximizing impact on learning*. Londen; New York: Routledge. Jones, M., & McLean, K. (2018). *Personalising learning in teacher education*. Singapore: Springer.

Keamy, K., Nicholas, H., Mahar, S. & Herrick, C. (2007). *Personalising education: from research to policy and practice*. Melbourne: Department of Education and Early Childhood Development.

Miliband, D. (2006) *Choice and Voice in Personalised Learning*. In OECD (Ed.), *Personalising Education*. (pp.21-30). Paris: OECD.

Panadero, E., & Järvelä, S. (2015). *Socially shared regulation of learning: A review*. *European Psychologist*, 20(3), 190-203. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000226>

Panadero, E., Kirschner, P.A., Järvelä, S., Malmberg, J., & Järvenoja, H. (2015). *How individual self-regulation affects group regulation of performance: a shared regulation intervention*. *Small Group Research*, 46(4), 431-454, DOI:10.1177/1046496415591219.

Peeters, J. (2015). *Teacher and school characteristics associated with self-regulated learning practices in primary education: a multidimensional approach*. (Doctoraatsonderzoek). Vrije Universiteit Brussel: Brussel.

Peeters, J., & Lombaerts, K. (2016). *Laat mij zelf sturen! De essentie van zelfmotivatie*. *School- en Klaspraktijk*, 57(230), pp. 10-19.

Peeters, J., De Backer, F., Romera Reina, V., Kindekens, A., Buffel, T., & Lombaerts, K. (2014). *The role of teachers' selfregulatory capacities in the implementation of self-regulated learning practices*. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 116, 1963-1970. DOI: 10.1016/j.sbspro.2014.01.504.

Prain, V., Cox, P., Deed, C., Edwards, D., Farrelly, C., Keeffe, M., Lovejoy, V., Mow, L., Sellings, P., Waldrip, B., & Yager, Z. (2014). *Personalising learning: Theory and enactment*. *Adapting to Teaching and Learning in Open-Plan Schools*. Rotterdam: Sense Publishers.

Sassenus, S., Boderé, A., Van Gasse, R. & Van Petegem, P.(2018). *De leraar van de 21ste eeuw: uitdagingen, verwachtingen en randvoorwaarden*. Gent: Steunpunt Onderwijsonderzoek.

Smets, W., & Struyven, K. (2019). *Doelgericht differentiëren vraagt om een ethisch kompas?* In: Vlaamse Onderwijsraad (red.), *Spots op onderwijs: wetenschappers voor het voetlicht*. Leuven: LannooCampus, 261-274.

Surma, T., Vanhoyweghen, K., Sluijsmans, D., Camp, G., Muijs, D., & Kirschner, P. (2019). *Wijze lessen: Twaalf bouwstenen voor effectieve didactiek*. Meppel: Ten Brink Uitgevers.

Zimmerman, B. J. (2013). *From cognitive modeling to self-regulation: A social cognitive career path*. *Educational Psychologist*, 48(3), pp. 135–147.

# GO! 20 30

Morgen maken we samen

