Leraren als ontwerpers van hun eigen onderwijs[1]

Jan Heijmans

1. Inleiding

In de afgelopen decennia verandert de rol van de leraar als ontwerper van onderwijs. Werden aan het eind van de vorige eeuw de keuzes voor (goed) onderwijs vooral door de overheid gemaakt werden, heden ten dage is de professional zelf aan zet. We zien ook dat het beredeneerde met data onderbouwde keuzes zijn geworden en dat het vooral het team is dat samen de keuzes maakt voor hun eigen onderwijs. In dit artikel ga ik in op deze ontwikkeling.

2. Leren is nog geen vorming

De bekende Nederlandse pedagoog Gert Biesta (2012) heeft het in zijn werk vaak over de 'learnification' van het onderwijs. Hij bedoelt daarmee dat in de literatuur 'leren' vaak gezien wordt als synoniem voor 'goed' onderwijs. En dat is in zijn niet juist.
Onderwijs en meer in het bijzonder, het schoolteam en de leraar hebben de morele maatschappelijke plicht om de ontwikkeling van kinderen in de juiste richting te laten bewegen. Goed onderwijs gaat over 'vorming'. Dat vraagt nogal wat van de leraar en het team, want wat is goed en wie bepaalt die norm eigenlijk?

Enkele decennia geleden was het m.n. de overheid die bepaalde wat goed onderwijs d.m.v. kerndoelen en een verplichte lesurentabel. Maar naast deze formele kaders was het vormgeven van onderwijs toch vooral een afweging van de individuele leraar, die bij zijn lesvoorbereiding stilstond bij vragen als: Hoe differentieer ik naar aanleg en tempo? Hoe houd ik rekening met de gevoelige periode van een kind? Hoe organiseer ik een rijke leeromgeving?, etc.

In de lerarenopleiding leerde je dat 'goed' onderwijs een mix is van ontwikkelings-psychologische en leertheoretische kennis. Het grootste accent lag echter op didactiek waar het model Didactische Analyse (van Gelder) dominant was. Het organiseren van goed onderwijs was in die tijd een vrij eenzaam avontuur van de leraar en eigenlijk meer een dagelijkse worsteling met je klasseorganisatie. Sinds de opkomst van het BHV-model en geprogrammeerde instructie (principes van Mastery Learning) werd de focus voor goed onderwijs verlegd naar differentiatie en leerlingenzorg.

Figuur: De ontwikkeling van het vak van leraar basisonderwijs

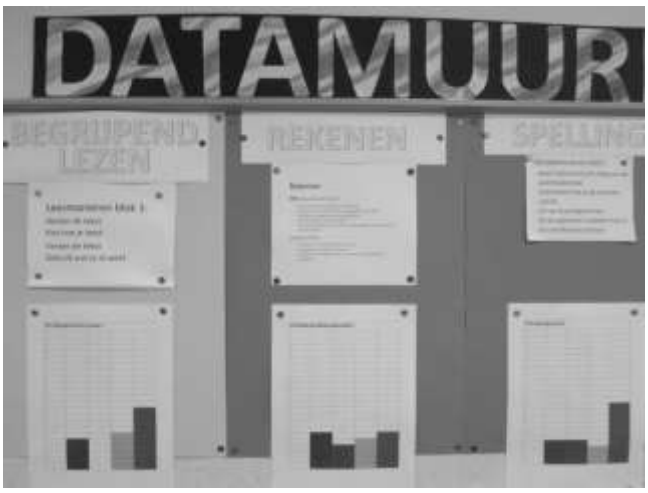
[1] Dit artikel is een bewerking van de inleiding die de auteur hield tijdens de onderwijsconferentie: Lerarenteams als ontwerpers van hun eigen onderwijs (KPZ, 21 juni 2017)

© HOE 2017

3. Kennis als basis voor teamleren

We zien in die jaren wel een verschuiving van intuïtieve kennisarme keuzes van de individuele leraar op basis van ervaring, naar meer kennisrijke beredeneerde keuzes op basis van nieuwe onderwijskundige inzichten. We zien meer onderwijsbegeleiding in de school, er komen aanvullende nascholingsactiviteiten en vakbladen als de Wereld van het jonge kind, JSW of Praxis doen hun intrede.

Vanaf 2000 groeit de aandacht voor het onderbouwen van keuzes, want de dialoog over 'goed' onderwijs gaat vanaf dan vooral over onderwijskwaliteit en leeropbrengsten. Onderbouwde keuzes vragen om bewijs. De behoefte om ontwikkeling zichtbaar te maken vraagt een onderzoekende houding van leraren. Termen als diagnosticerend onderwijzen, handelingsgericht werken en evidence based of –informed practice raken steeds meer in zwang. Met de aandacht voor planmatig- en onderzoeksmatig handelen komt ook het teamleren in een stroomversnelling.



Teams gaan gebruik maken van data om hun onderwijs te verbeteren. Eerst is het alleen overleg met de intern begeleider over de resultaten van LVS toetsen, maar op steeds meer scholen doen datamuren en verbeterborden hun intrede. Teams gaan met elkaar in gesprek over effectieve interventies om de leerprestaties te verbeteren. Grote afwezige bij dit soort collectieve leergesprekken is tot dan toe de schoolleider, die nog vooral gericht is op de managementkant van zijn vak. Ook de slag van collectieve analyse naar verbeterd professioneel handelen wordt nog lang niet door iedereen gemaakt. Het teamleren is nog geen 'diep leren'

4. Als interprofessioneel team toekomstbewust leren werken

Die schoolleider komt daarna wel nadrukkelijk in beeld, want zowel in de management-literatuur als in de leiderschapsopleidingen komt halverwege het vorige decennium de nadruk meer te liggen op het organiseren en faciliteren van het leren op de werkplek en het collectief leren van het team. Een volgende stap wordt gemaakt als leraren en teams gaan werken in professionele leergemeenschappen om samen praktijkproblemen te onderzoeken en nieuwe inzichten te delen.

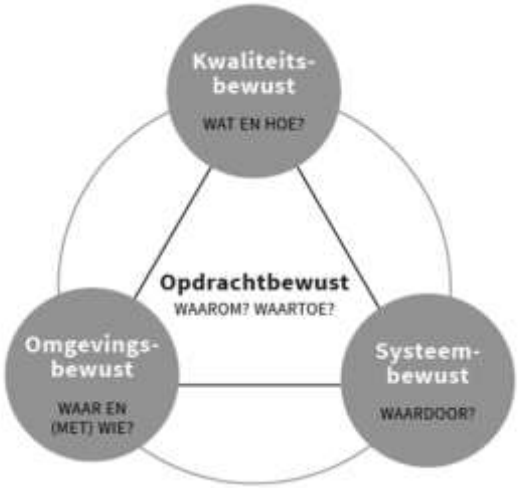
Met name waar besturen, schoolleiders en teacher leaders er in slagen om soort- en lotgenoten te verbinden (termen toelichten), ze bijvoorbeeld samen lessen voor te laten bereiden en bij elkaar op lesbezoek te gaan, zie je diepere vormen van leren ontstaan.

© HOE 2017

Dit is wat in Canada 'leading from the middle' wordt genoemd. Niet meer vertrouwen op top-down, verticaal gestuurde implementatieprocessen, maar het horizontaal gaan organiseren van het teamleren rond de vraag wat is goed/nodig voor deze kinderen. Pas dan raken we die morele, vormende en ontwerpende kant van ons vak waar Biesta het over heeft, n.l. de ontwikkeling van kinderen in de 'juiste' richting.

Om teams van leraren en andere professionals nog sterker te maken in het ontwerpen van arrangementen voor onderwijs of liever nog een optimale kindontwikkeling, zijn er volgens na 2020 twee nieuwe accenten nodig: toekomstbewuster gaan werken en Interprofessioneel leren werken. Ik zal beide kort toelichten.

De wetenschapper Santiago Gallardo ziet Deep learning als: *'a process of making sense to questions that matter to us'.* Het gaat in zijn beleving dus om drie zaken: een proces van collectieve zin- en betekenisgeving, over wezenlijke vragen, die voor ons als gemeenschap/mensheid van belang zijn. Het teamleren rond de vraag wat is goed voor deze kinderen hoort dus niet alleen over de vraag wat vertelt de data ons over de voortgang van de taal of rekenontwikkeling te gaan, maar veel meer over fundamentele vragen als Waarom geven we zo onderwijs? En waartoe moet ONS onderwijs voor DEZE kinderen leiden? Door met elkaar na te denken over deze vragen wordt het team zich meer bewust van haar belangrijke maatschappelijke opdracht.



Figuur: Model Toekomstbewust leiderschap (Creemers & Heijmans, 2017)

De keuzes voor het 'Wat' (de gewenste resultaten) en het 'Hoe' (pedagogisch didactische aanpak) volgen daarna vanzelf. Uit alle expertise die we inmiddels hebben opgedaan en uit alle bronnen, die ons ter beschikking staan zijn professionals prima in staat om beredeneerde keuzes in hun vak te maken en uit te leggen waarom dat de goede keuzes zijn voor dit kind of deze groep zijn. Een hedendaagse leraar en een professioneel team werkt kwaliteitsbewust

Waar zij zich echter nog onvoldoende van vergewissen is dat ze als leraren niet ALLEEN aan een optimale ontwikkeling van kinderen werken. Het gezin en de school zijn onderdeel van een veel groter netwerk. Een maatschappelijk systeem met allerlei kindvoorzieningen als opvang, PSZ, opvoedingsondersteuning, jeugdhulpverlening, sportclubs, etc. In de onderlinge afstemming over de gewenste optimale kindontwikkeling is nog veel te winnen.

© HOE 2017

En dat brengt mij bij een tweede nieuwe accent wat ik zou willen plaatsen in het versterken van het teamleren, n.l. het interprofessioneel leren werken van teams. Als we erin slagen om teams diverser samen te stellen, dan is er ook verbinding tussen de opleidingen van leraren, pedagogische professionals, maatschappelijk werkers, orthopedagogen, therapeuten en jeugdhulpverlenners nodig. Dat vraagt van opleidingen dat het gesprek op gang komt over de vraag welke concepten en bewezen interventies de kindontwikkeling nu in de juiste richting sturen. Nog belangrijker wordt de vraag voor opleiders hoe we deze professionals interprofessioneel in teams leren samenwerken. Daar ligt volgens mij de echte uitdaging.

Over de auteur

Jan Heijmans is een dwarsdenker, veranderaar en optimist. Hij begint vaak waar anderen het even niet meer weten. De rode draad in zijn werk en leven: mensen in beweging krijgen. Door alle lagen van een organisatie in de actie te krijgen en een duidelijke focus te kiezen, weet hij verbinding en samenwerking tussen mensen en relevante partijen binnen en buiten de organisatie tot stand te brengen. Zo ontstaan meet-, merk- en werkbare resultaten. Jan kan bogen op ruime lesgevende, leidinggevende en bestuurlijke ervaring in het onderwijs en de educatieve infrastructuur. Momenteel werkt hij met veel passie, energie en plezier als bestuurder bij de Katholieke Pabo Zwolle. Zijn specialismen liggen op het terrein van toekomstdenken, onderwijsinnovatie en creatieregie.

Bronnen:

Arts, J. (2003) Opvoeden tot respect. Magistrumlezing uitgesproken tijdens de diploma uitreiking te Veghel op 20 juni 2003.

- Biesta, G. (2012). Goed onderwijs en de cultuur van het meten, ethiek politiek en democratie. Den Haag: Boom|Lemma.
- Fullan, M, Hill, P. & Rincon-Gallardo, S (2017). Deep Learning shaking the foundations. In: Deep Learning Series, Issue 3.
- Creemers, M. & Heijmans, J. (2017). Epiloog. In het verleden behaalde resultaten. In: Harris, A. & Jones, M.S. Toekomstbewust leiderschap, wereldwijde perspectieven op leren en leiderschap. Helmond; OMJS/De Brink.

© HOE 2017