

T₂ E₁ A₁ M₄

Ik en het leerklimaat

Meer dan ooit te voren is het leerklimaat in een school gebaat bij medewerkers die behalve hun kennis en ervaringen ook net even wat anders brengen! Het leren op en in scholen wordt voor een deel bepaald door de didactische vaardigheden die in de school verzameld zijn. Een ander deel wordt gevormd door de reeds aanwezige kennis, de ervaringen en de randvoorwaarden. Het belangrijkste voor leerlingen en hun ouders is echter het deel dat bestaat uit de door hen zelf ervaren optelsom van het in de school heersende pedagogische klimaat.

In een school kun je met de zeven competenties uit de Wet Beroepen In het Onderwijs (Wet BIO) uitstekend met elkaar de dialoog voeren over het professionaliseren van docenten en overige medewerkers. Dat is echter geen enkele garantie dat er ook maar iets daadwerkelijk verandert of verbetert. Indien je als docent uitstekend scoort op de vakinhoudelijke en didactische competenties en bovendien je zaken goed in orde hebt (organisatorisch competent), kun je jarenlang met hetzelfde docentengedrag het nieuwe schooljaar beginnen en tevreden afsluiten. In het huidige onderwijs wordt het steeds belangrijker dat je interpersoonlijk en pedagogisch competent bent om leerlingen en hun ouders voldoende te interesseren en inspireren. Op veel scholen blijkt het moeilijk om gezamenlijk het pedagogisch klimaat tegen het licht te houden.

Nog moeilijker is het om elkaar rechtstreeks daarover aan te spreken en samen stappen te zetten die de daadwerkelijke bijdrage oplevert die als vijfde competentie in de al eerder genoemde wet is opgenomen. Hierin wordt gesproken over de professionele bijdrage van de leraar aan een goed pedagogisch en didactisch klimaat in de school.

Veilige leeromgeving voor docenten en leerlingen

In veel scholen lijkt er een taboe te bestaan om elkaar aan te spreken op het functioneren. Van docenten wordt dan snel gezegd dat ze lange tenen hebben. Het ligt echter wat gecompliceerder. Om te kunnen werken aan de

ontwikkeling van al die individuele professionele bijdragen, aan dat goede pedagogische en didactische klimaat, is het nodig dat docenten zelf een veilige leeromgeving in hun school ervaren. Dat is niet alleen voor het leren van de leerlingen nodig. Ook de schoolorganisatie moet alle personeelsleden duidelijkheid en veiligheid bieden om te kunnen leren.

Daar waar van docenten verwacht wordt dat zij meer en meer de verbinding met leerlingen krachtig gaan vormgeven, kan datzelfde onomwonden van teamleiders, afdelingsleiders en schoolleiders worden gezegd in hun contact met de docenten en met het onderwijs ondersteunend personeel.

Een voorbeeld van leren in de gehele school op het niveau van het team van de schoolleiding is om samen aan een intensief ontwikkelassessment deel te nemen. Vervolgens is het samen verkennen van de uitkomsten en het samen afspreken van vervolgstappen een krachtig middel om te werken aan groei en ontwikkeling van de schoolleiding.

Dit draagt bij aan de teamvorming en het ondersteunt de gedachte dat iedereen ontwikkelpunten heeft. Op het niveau van docenten kan een nulmeting goede diensten bewijzen. Indien alle docenten deelnemen aan een procedure waarin een nulmeting op grond van de wet BIO het vertrekpunt vormt, kan vervolgens gericht gewerkt worden aan de ontwikkeling van één of meer van de zeven competenties. Het feit dat iedereen meedoet en het uitgangspunt dat er voor iedereen wat te leren valt, vormt de basis voor een



veilig leerklimaat. Iedereen werkt zo aan het eigen bekwaamheidsdossier. Bovendien wordt samen gewerkt aan het leerklimaat van de gehele school.

Coachen

Zowel voor het een als voor het ander is een coachende stijl van lesgeven en leidinggeven belangrijk. De nadruk ligt daarbij niet alleen op opleiding, kennisniveau en ervaring maar ook op de bereidheid om te presteren. Deze bereidheid heeft alles te maken met zekerheid en vertrouwen. Leerlingen en docenten verschillen in dat opzicht niet veel van elkaar. Vaak presteren ze onder de veelal niet duidelijk uitgesproken maat en zetten ze niet alle reeds verworven competenties in! Het loont dan de moeite om samen op zoek te gaan naar de belemmerende factoren. In veel scholen en andere organisaties is het wenselijk dat leidinggevendenden nog duidelijker hun verwachtingen uitspreken. Ook in veel klaslokalen wordt beter geleerd wanneer docenten hun verwachtingen duidelijk uitspreken. Over de manier waarop valt veel te zeggen en te leren. Een coachende stijl is niet het enige antwoord op dingen die slecht gaan, coachen stimuleert de verbeeldingskracht en het biedt de gelegenheid om op maat om te gaan met verschillen.

Samen doelen formuleren

Het coachen van leerlingen, docenten of schoolleiders is vruchteloos zonder het formuleren van duidelijke en concrete doelen. Het samen formuleren van doelen is een belangrijk onderdeel van het leerproces. Er ontstaat in de meeste gevallen meer draagvlak voor doelen tijdens en na een min of meer gezamenlijk ontwikkelproces. Als de doelen zijn vastgesteld is het de kunst om daar samen aan te werken. Hiervoor is behalve een lange adem ook lef nodig. Lef om vooral op gepaste wijze te interveniëren.

Om als docent met rendement te kunnen interveniëren in de klas, heb je gevoel nodig voor het juiste moment (timing), de juiste toon en de juiste frequentie. Voor teamleiders, afdelingsleiders en schoolleiders is het niet anders. Om docenten te kunnen coachen en om met rendement te kunnen interveniëren in de processen in de school, dien je over diezelfde vaardigheden te beschikken. Zonder interventies blijft het gaan zoals het ging en

verandert er niets. Door de waan van de dag stellen we de broodnodige interventies vaak uit of lukt het ons niet om de juiste toon te treffen. Interventies die gekoppeld worden aan een toevallige ontmoeting zijn vrijwel nooit succesvol. "Goed dat ik je even zie,...." of de variant "Nu ik je toch zie," werken niet als introductie voor een interventie op het gedragsniveau van de ander.

Leerlingen op basis van macht en gezag de les lezen lukt niet meer

Het lukt niet meer om leerlingen op basis van macht en gezag de les te lezen. Docenten die dat blijven proberen, hebben het vaak al moeilijk en krijgen het uiteindelijk steeds moeilijker. In lessen waar het ogenschijnlijk nog lijkt te werken, is vaak sprake van onverschilligheid, gelatenheid of zelfs van angst bij leerlingen. Cynisme en sarcasme worden in die lessen te vaak ingezet als instrument in het contact met leerlingen. Daar hebben leerlingen last van en daar is geen sprake van een veilig leerklimaat. Dan wordt er zeker niet optimaal geleerd. In het belang van leerlingen en daarmee ook in het belang van docenten is het dan noodzakelijk dat teamleiders, afdelingsleiders en schoolleiders interveniëren in hun docententeams. Ook hier lukt het niet om op basis van macht en gezag docenten te vragen ander gedrag te tonen. Teamleiders, afdelingsleiders en schoolleiders die zich beperken tot de ontwikkeling van allerlei plannen en het formuleren van doelen voor de komende tijd, bereiken geen gedragsverandering in hun school. Coachende vaardigheden in de leiding van de school moeten helpen om de ongewenste lespraktijken daadwerkelijk te veranderen. Ongeacht je positie in de school is het goed mogelijk om zo een bijdrage te leveren aan het pedagogische klimaat in de klas en de school. Daarmee werk je tegelijkertijd aan twee competenties uit de wet, en het pedagogisch klimaat in de school krijgt een oprechte kwaliteitsimpuls.

Rein Westrik is als trainer en adviseur werkzaam voor Leerkwadraat (www.leerkwadraat.nl)
Leerkwadraat is kennispartner van HPC (www.hpc.nu), info@leerkwadraat.nl