

ALO-ers houden het graag simpel

In dit topic gaat het over de rollen die een LO-er in verschillende geledingen in en buiten de school kan spelen. In dit artikel komt Jan Verhulst aan het woord. Een LO-er die zijn weg na de ALO en de universiteit heeft voortgezet als leraar LO, onderwijsontwikkelaar, rector en interim schoolleider. Hij heeft in verschillende functies een visie ontwikkeld op de verschillende rollen die met name LO-ers zijn gaan spelen of kunnen spelen op grond van specifieke kwaliteiten en eigenaardigheden van een ALO-er.

TEKST JAN VERHULST

Jan Verhulst studeerde na de ALO Amsterdam, onderwijskunde en bedrijfs-bestuurs- wetenschappen aan de Universiteit van Amsterdam en organisatiepsychologie aan UvUtrecht. Hij werkte tien jaar als leraar LO bij de RSG Gouda (tegenwoordig Leo Vroman), en tien jaar als projectleider management VO bij adviesbureau APS. Hij vervolgde zijn loopbaan als interim schoolleider bij adviesbureau Beekveld & Terpstra. Circa 20 jaar werkte hij als rector in het Voortgezet Onderwijs, zowel op de slechtst presterende school van Nederland, als twaalf jaar op het excellente Vechtstede College in Weesp.

Werken buiten het vakgebied LO

De arbeidsmarkt monitor 2018 laat zien dat twee jaar na het afstuderen circa 70 % van de ALO-studenten in een sportgerelateerd beroep werk heeft gevonden (meestal gymnastiek-leraar). Circa 30% stroomde door naar een andere sector. Te veronderstellen valt -altijd lastig met een gebrekkige enquêterespons- dat de situatie op de arbeidsmarkt, maar ook nog tal van andere factoren, zo'n percentage beïnvloedt. Het lijkt niet gewaagd te denken dat hoe moeilijker een baan te vinden valt binnen het vakgebied LO, des te groter de kans van



LO en leren regelen: leiding geven

uitwijk naar andere sectoren optreedt. Berucht waren de jaren '80: weinig ALO-ers konden in het LO-onderwijs aan de slag, velen gingen wat anders doen.

Midden jaren 70 verliet ik de ALO en al mijn manlijke jaargenoten gingen verder studeren. De vrouwelijke jaargenoten deden dat niet en masse, maar toch zeer velen. Die collectieve studiezin illustreert de typische (na)dagen van het Flower Power tijdperk: study now, work later!

Zo ben ik niet verwonderd als ik ALO-generatiegenoten tegenkom in medische beroepen als huisarts, psychiater, internist, hoogleraar sportgeneeskunde, tandarts, bioloog, bewegingswetenschapper, biochemicus of fysiotherapeut. Aan de gamma/talenkant kom ik ze tegen als psycholoog, pedagoog, onderwijskundige, methodoloog, filosoof of als afgestudeerde in Nederlands, Frans, Engels, wiskunde of geschiedenis.

Ook in andere sectoren ontmoet ik ze: als makelaar, wereldkampioen bridgen, timmerman, schipper, kinderdagverblijfdirecteur, collegevoorzitter van een Hogeschool of



▲ *LO en leren regelen; houd het simpel*

keukenverkoper. En natuurlijk als sporttrainer waar iedereen de bekendste voetbaltrainers kent: Rinus Michels en Louis van Gaal.

Een ALO-er typeerde dit palet aan vervolgrichtingen tamelijk vierkant toen hij zei: *"De ALO is een mooie brede vooropleiding. Je kunt na de opleiding overal meepraten, maar hebt nog nergens verstand van."*

Zelf werkte ik 41 jaar in het onderwijs: circa tien jaar als LO-leraar, circa tien jaar als onderwijsadviseur en interim schoolleider en circa 20 jaar als rector in het voortgezet onderwijs. Na de ALO studeerde ik onderwijskunde, organisatiepsychologie en bedrijfs-bestuurswetenschappen. Een belangrijke studieprikkel kreeg ik van Carl Doerbecker mijn ALO-scriptiebegeleider. Hij was zelf op de ALO-afgestudeerd en na zijn promotie werkzaam als lector methodologie aan een Universiteit. *"De slimste Amsterdamse ALO-student ooit"*, zei ALO-docent dr. Scholten over hem.

Werken in school in het vakgebied LO

In mijn werkend bestaan ontmoette ik in de VO-sector ruim 25 docenten LO. Die bevonden zich in verschillende fases van hun

arbeidsloopbaan. Sommigen zwaaide ik uit naar hun pensioen, anderen benoemde ik als startende beroepsbeoefenaar. Bij een enkeling trad ik disciplinair op wegens alcoholproblemen, seksueel ongewenst gedrag, of tekortschietende kwaliteit van samenwerking. Andere LO-ers beschouw ik als absolute topdocent, zoals ik ook een paar als 'net aan de maat' kwalificeer. Overall ben ik van mening dat voor LO-ers geldt wat voor iedere beroepsgroep geldt, van bestuurders/rectoren/docenten tot aan advocaten/dokters/loodgieters: iedere beroepsgroep heeft zijn sterke en zwakke broeders. Van Carl Doerbecker leerde ik dat uitspraken over kenmerken van alle leden van één groep geen hout kunnen snijden als de verschillen tussen leden binnen die ene groep groter zijn dan de verschillen tussen de leden van verschillende groepen. Dat is naar mijn smaak hier het geval. Ergo: er zit niets anders op dan te volstaan met subjectieve indrukken van de eigen ervaring. Die hebben een beperkte reikwijdte.

Schaalvergroting en schoolontwikkeling: meer taken, meer functies

Toen VO-scholen nog eenvoudige organisaties waren -unie-locatie, categoriaal en circa 500 tot 700 leerlingen- kon grofweg worden volstaan met een directeur, een roostermaker, een administrateur en een conciërge om de boel draaiende te houden. Voor scholen was er geen noodzaak en aanleiding om eigen beleid te maken: de koffie werd door de Minister gezet en alleen het uitschenken was de opgave. Toen scholen zelf koffie moesten zetten en bovendien groter werden, -meerdere locaties, meerdere afdelingen, meer dan 1000 leerlingen, meer eigen verantwoordelijkheid voor financiën en onderwijskwaliteit, -schoot zo'n dunne bezetting tekort.

De schaalvergroting in het voortgezet onderwijs(fusies) stimuleerde differentiatie van functies. Het aantal taken groeide krachtig, niet zelden tot meer dan honderd. De leerlingbegeleiding groeide uit tot een volwaardig subsysteem met mentoren, coaches, coördinatoren, counselors, remedial teachers en orthopedagogen. Omdat in de vakken Nederlands, Engels, wiskunde de meeste docenten in een VO-school werken- daar zit de meeste werkgelegenheid- is het voor mij nog de vraag of percentueel de LO-ers oververtegenwoordigd zijn in functies en taken binnen school buiten het eigen vakgebied. Hoe dan ook, zij zijn goed vertegenwoordigd, ook in de schoolleidingen. Veel leraren LO hebben affiniteit met

organisatie en begeleiding. Zij kunnen door- gaans goed organiseren, kunnen goed met leerlingen overweg en zijn energiek. Je komt ze daarom in ruime mate tegen in de functies en taken die juist die kwaliteiten vergen.

Voor de tijd van schaalvergroting waren orga- nisatie- en begeleidingstaken schaars. Het werk was er wel maar zij werden als 'liefdewerk oud papier' behandeld en bij toeval wel of niet verricht. *Wel* in het geval van consciëntieuze docenten of gekke Gerrit, *niet* in het geval van duikers of linkmiegels. Het schoolmanagement keek er naar....

“De welbenoemde schaarse taken werden veelal toebedeeld aan docenten die in gezonde toestand de eindstreep na 40 jaar dreigden te missen.”

De welbenoemde schaarse taken werden veelal toebedeeld aan docenten die in gezonde toestand de eindstreep na 40 jaar dreigden te missen. De karikatuur van de gemankeerde LO-er als folder rapende decaan in de laatste fase van zijn loopbaan, maakte ik nog daadwer- kelijk mee in de jaren '80. Tegenwoordig is er een volwaardige hbo-opleiding decaan (functie- schaal 8). Vaak beter werkend en beter opgeleid en altijd goedkoper dan de leraar met taken in het moeras van de Loopbaan Oriëntatie (LOB).

Welke kwaliteiten doen er toe?

De Wet Beroepen in het Onderwijs (BIO) is een zeldzaam goed gelukte heldere beschrijving van hetgeen een docent moet kennen en kunnen. Onderscheidt een LO-er zich daar? Nee. Ook bij de andere vijftien schoolvakken in het voortge- zet onderwijs trof ik geweldige collega's aan. En de onvermijdelijke zwakke broeders en zusters.

Simpel houden is niet simpel

Een eigentijds verschijnsel is de bestuurlijke schaalvergroting in het onderwijs (één bestuur, veel scholen). Dat fenomeen genereert even- eens een patroon van uitbreiding van taken en rollen in een bestuurlijke omgeving. De Collegevoorzitter wil een collega lid (*last van stilte aan de top*), samen willen ze een staf (*geen afhankelijkheid van schoolexpertise*) en afge- schermd van de hitte van de school gedragen zij zich gezamenlijk als zelfrijzend bakmeel. Simpel houden wordt een kwaliteit. Als ik met het mes op de keel een kwaliteit van een wille- keurige ALO-er moet noemen waarin deze zich

onderscheidt van anderen (vergeving Carl!) dan noem ik de liefde van de LO-er voor het simpel houden van zaken.

Simpel gelukkig

Op een middag zaten acht schoolleiders met een kopje thee bij elkaar met de vraag: “Waar gaan we onze school de komende jaren op richten”? We dachten een kwartiertje na en wisselden onze gedachten uit. Onze gespreks- leider, de voorzitter van College van Bestuur, stelde af en toe een vraag. Daarna zei hij: “Ik stuur vanavond de punten die ik het belang- rijkste vind naar je toe. Als je de tekst nog wilt aanvullen kan dat natuurlijk”.

Zo gezegd, zo gedaan. Zo zag het eerste vierjarig strategisch beleidsplan van de scholenkoepel van 7000 leerlingen in twee (!) bladzijden tekst de volgende dag het levenslicht. Armoedig? Integendeel. Het beste strategische plan van een scholenkoepel dat ik ooit zag. Jaren later waren vier scholen excellent.

Simpel houden vergt kwaliteit die berust op denkkraft, onderscheidend vermogen, ver- stand van zaken, keuzes durven maken. Schort het daaraan? Dan dreigt bestuurlijke obesitas en opstopping in de organisatie. Kwantiteit wordt verleidelijk maar is een verkeerd middel voor een goed aangevoeld probleem. Een tweede lid CvB komt erbij, een secretaris van College van Bestuur komt erbij, een kwali- teitsmedewerker, een scholingsfunctionaris, een pr-functionaris, een kwartiermaker, een projectmedewerker voor zus en een projectme- dewerker voor zo, enzovoort, enzovoort. Een batterij aan instrumenten vergezelt hun komst. De bestuurlijke kerstboom wordt helemaal volgehouden met blinkende procedures en processen. Beleidsproductie wordt een kermis vol hoepels waar de directeuren op meerdaag- se bijeenkomsten doorheen mogen springen. Sommigen nemen zelfs nog extra eigen hoepels mee.... Die meerdaagse bijeenkomsten worden natuurlijk extern begeleid door een coach, een facilitator, een cultuuraanjager, een adviseur, die voorafgaand stuurgroepen, steungroepen, projectgroepen begeleiden. Mindfulness is de kers op de taart... Wat horen we dan in de stu- ringsechelons? “Wat hebben we het druk. Wat zijn we belangrijk”.

Simpel houden: daar word ik met heel veel ALO-ers gelukkig van.

Jan Verhulst is gepensioneerd rector en sport vrijwel dagelijks. Hij publiceert diverse boeken en artikelen. Zie zijn profiel op LinkedIn

Contact

janwverhulst@gmail.com

Kernwoorden

LO-docent in andere rollen

Foto's

Anita Riemersma