

EN VERDER



EEN BRUG BOUWEN TERWIJL JE ER OVER DANST

Onderzoek heeft uitgewezen dat docenten LO wel gedreven zijn om hun vak uit te dragen, maar dat de wijze waarop bij een groot deel te weinig rendement in de zin van leren bij de leerlingen geeft. Wat docenten onder leren verstaan verschilt ook nogal. Hoe het met elkaar in verband staat, leest u in dit artikel.

Door: Edwin Timmers en Dinant Roode

De metafoer van een brug wordt in het onderwijs nogal eens gebruikt. Het staat voor: het al doende leren oplossen van praktijkproblemen om daarmee iets moois te bereiken. Het gaat ons¹ in dit geval om het zoeken naar de optimale relatie tussen het meer gemotiveerd en zelfgestuurd leren van leerlingen én het meer activerend onderwijzen van vakleraren. Onderwijs dat leerlingen én (vak)leraren prikkelt tot een zelf gewild en al doende leren, ontwikkelen en veranderen. Leuk leren én leuk onderwijzen zorgen voor passie en ambitie bij leerlingen (zoals leerlingen, cursisten, studenten en sporters) én professionals (zoals leraren, opleiders en trainer-coaches).

EEN BEELD VAN DE VAKLERAAR

In een reeks onderzoeksprojecten² zijn we nagegaan hoe vakontwikkeling bij ALO-studenten, vakleraren en opleiders feitelijk verloopt. Tevens is nagegaan onder welke condities deze vakontwikkeling het beste verloopt. Op basis van ons eerste project³ in het kader van het onderzoek van Stegeman c.s. (2007) constateren we enkele lastige dilemma's die vakontwikkeling sterk hinderen.

Eerste dilemma. In welke mate vinden we dat we een echt leervak zijn en dus leerlingen in een periode en over meerdere jaren gezien beter willen leren sporten en/of leren bewegen? Dat verschilt onderling aanzienlijk en we krijgen toch ongeveer hetzelfde salaris.

Het functioneren van een vakleraar blijkt namelijk vooral te worden bepaald door

onze 'kijk op leren'. Het leren van leerlingen kun je bijvoorbeeld opvatten als 'kennismaken' met een veelheid aan sport- en bewegingsactiviteiten en elke activiteit gedurende een paar lessen. Domineert daarbij het samen plezier beleven en het ad hoc-leren, dan is inhoudelijk vaksectieoverleg verder ook niet nodig. Deze vakleraar is vooral in 'nieuwe' bewegingsactiviteiten geïnteresseerd. Dit geldt voor 70% van ons. We noemen dit *praktijkbeeld A*.

Vat je het leren vooral op als 'motorisch leren' dan staat vaak het leren van bewegingsvaardigheden op de korte termijn centraal. Er wordt enigszins methodisch gewerkt en daardoor



FOTO: INTERNET

zijn in de vaksectie afspraken nodig over welke activiteiten, wanneer en in welke mate aan bod komen. Beperkt overleg dus. De vakleraar in deze groep is vooral geïnteresseerd in het op peil houden van de eigen praktische vaardigheden. Het geldt voor 15% van ons. We noemen dit *praktijkbeeld B*. Je kunt het leren tenslotte ook opvatten als het (beter) motorisch, sociaal en cognitief leren op zowel korte als lange termijn. Hiermee kunnen bewegings-, organisatie- én ontwerp-problemen worden opgelost. Beleven, leren én leren hoe te leren zijn in afwisseling van belang. De vaksectie van de collega's in deze groep werkt intensief samen om de planning op korte én lange termijn, zowel qua organisatie, inhoud als onderwijsaanpak goed op elkaar af te stemmen. Er is frequent overleg. De vakleraar in deze groep is geïnteresseerd in het ontwikkelen van de eigen praktische en didactische competenties (visie hebben, ontwikkelen, coachen van elkaar en organiseren/lesgeven). Het is van toepassing op 15% van ons. We noemen het *praktijkbeeld C*.

Tweede dilemma. Leerlingen vinden ons vak over het algemeen leuk en zijn tevreden over wat ze er krijgen. Dat geldt in ongeveer dezelfde mate voor zowel leerlingen die les krijgen van een vakleraar met praktijkbeeld A als die les krijgen van een vakleraar met praktijkbeeld C. Leerlingen van die laatstgenoemde collega zullen zeer waarschijnlijk meer of breder, diepgaander en gevarieerder (in de zin van manieren van leren) leren. Met andere woorden: of we ons uitsloven of niet, op leerlingen maakt het weinig indruk. Als ze nog op school zijn, kan dat zo lijken. We hebben echter een klein onderzoekje gedaan onder twintig leerlingen van een praktijkbeeld C-school en hetzelfde aantal van een praktijkbeeld A-school. Gelukkig erkent achteraf gezien de eerste groep, die dan ongeveer twee jaar van school af is, dat ze toch wel veel geleerd hebben en er met veel plezier aan terugdenken. De A-groep onder dezelfde condities is (significant) minder tevreden over wat ze toen geleerd hebben én hebben nu ook (significant) minder plezier gehad dan de C-groep. Plezier kan dus ook doorgroeien!

Het *derde dilemma* ligt in het verlengde van het eerste. In welke mate willen we als team onszelf ontwikkelen? Met een A-opvatting over leren is samenwerking in een vaksectie onnodig. Je kunt het als leraar zelf wel af. Het opbouwen van een goede verstandhouding met de leerlingen overheerst. Didactisch gezien gaat het om verder inhoud geven aan de persoonlijke succesaanpakken. Je hebt daar je collega's niet voor nodig. Daarmee doe je jezelf en je vakgenoten natuurlijk tekort. Je bent niet ingesteld op het leren van en met elkaar. Maar ...het is allemaal wel makkelijker. Andere collega's, met praktijkbeeld C, tonen aan dat het anders kan. Samen zorgen ze voor hun eigen vakontwikkeling. Ze stellen eisen aan zichzelf, anderen in het team én dan - vaak ook - aan leerlingen.

In vier ontwikkelings- en onderzoeksprojecten hebben we over een periode van drie jaar geprobeerd op verschillende manieren in verschillende leernetwerken vakontwikkeling te

realiseren. Hieraan namen vierdejaars studenten, vakcoaches van hen, andere vakleraren, sporttrainers en opleiders deel. De vakcoaches toonden verschillende praktijkbeelden. Bij de studenten en opleiders overheerst praktijkbeeld C. In deze leerprojecten lag de nadruk op:

- leerlingen te activeren tot een zelf gewild veel, diepgaand en gevarieerd leren
- ontwerpen van een potentieel krachtige leer- en sportomgeving die systematisch leren en ontwikkelen op korte én lange termijn mogelijk maakt.

We zijn bij een grote groep collega's nagegaan hoe vakontwikkeling zich in de loop van hun beroepsleven ontwikkelt en wat daarvoor de stimulerende of remmende condities zijn. Deze collega's toonden vrijwel allen praktijkbeeld C.

Bij een andere groep hebben we in leernetwerken van opleiders, vakleraren en sporttrainers, naar systematische ontwikkeling van spelonderwijs en spelsporttraining gestreefd. De



manier waarop we hebben ontwikkeld sloot aan bij een internationale onderzoeks- en ontwikkelingstrend die bekend staat als 'Teaching Games for Understanding'⁵. Dat hebben we tot onderdeel van ons eigen concept: 'Teaching Games for Active Learning', gemaakt. We doen daar elders verslag van⁶. Er zijn opvallende (significante) leerresultaten geboekt. Dat geldt zowel voor: (1) het beter leren sporten en bewegen van leerlingen, (2) het beter leren didactisch te handelen van de leraar als (3) het 'leren hoe te leren' van leerling én leraar. Er wordt met deze aanpak veel meer, diepgaander én gevarieerder geleerd dan bij vergelijkbare andere groepen. Op voorhand, en achteraf is dat juist gebleken, hebben we de vakontwikkeling in drie van onze onderzoeksprojecten onder een achttal ontwikkelingscondities laten plaatsvinden.

ONTWIKKELING IS MAATWERK

Zoals wij dat hebben gedaan kan in principe iedereen het doen. Vakontwikkeling moet je samen inhoud en vorm willen geven. De ontwikkelingscondities zijn de volgende.

1 De kern van het vak 'sporten en bewegen' op school is de ontwikkeling van een meervoudige bewegingscompetentieontwikkeling.

Het gaat vooral om het leren oplossen van sport- én bewegingproblemen. Voor 'meervoudig' is motorisch, sociaal én cognitief leren (inclusief leren hoe te leren) in samenhang nodig. Het motorisch leren krijgt bij de keuze van activiteiten prioriteit. 'Competentie' geeft het belang aan van kennis, vaardigheden en attitudes om in een sportpraktijk goed uit de voeten te kunnen door het uitvoeren van (sport)praktijkge-



FOTO: ANITA RIEMERSMA

Zelf de afstand bepalen

richte taken. Het onderwijs sluit aan bij praktijkbeeld C. Alleen hier zijn de gewenste leercondities aanwezig.

- Leerlingen krijgen voldoende tijd om iets (beter) te leren: 70% van de leerlingen voert een eindvorm beter uit.
- In die tijd kan zowel het beleven, leren en leren hoe te leren plaatsvinden én leerlijnen op korte en lange termijn voor motorisch, sociaal en cognitief leren geëffectueerd worden.
- Er is voldoende tijd om relatief grote leereenheden in een gezamenlijke taak op een voldoende niveau uit te voeren. Zoals: een wedstrijd spelen, als team voorbereiden op een toernooi, het toernooi zelf organiseren.

Ons algemene onderwijsdoel hierbij is: 'leerlingen kunnen in enige mate zelfstandig, sportgericht en slim bewegings-, organisatie- en ontwerpproblemen oplossen'!

2 Het al doende (verder) ontwikkelen van een eigen praktijk- of werktheorie verloopt het beste als deze parallel aan een meer algemene Praktijktheorie met opleiders samen wordt ontwikkeld.

In die algemene Praktijktheorie (met een grote P) worden meer fundamentele theorieën in praktische handelingsaanbevelingen vertaald, 'good practice'-ervaringen verantwoord en op elkaar afgestemd. De Groningse theorie⁴ heeft zich met name in de laatste vijftien jaar in allerlei projecten op deze manier ontwikkeld. Vele studenten, vakcollega's en collega-opleiders hebben hieraan een bijdrage geleverd. Het is een dynamische, steeds in ontwikkeling blijvende theorie. Het kenmerkend ervan is: de consistentie en coherentie. Er is sprake van een vrij volledig en samenhangend geheel van logisch met elkaar samenhangende uitspraken en handelingsaanbevelingen. De theorie gaat over onderwijs en leren en wordt op methode- en praktijkniveau beschreven. Het spiegelen van de eigen praktijktheorie aan deze theorie (met een grote P) inspireert zowel de vakleraar als de opleider. De theorieën leveren de basis voor het ontwerpen van een potentieel krachtige leer- en sportomgeving.

3 Actief leren onderwijzen is een voorbeeld van een krachtige leeromgeving die leerlingen motiveert tot meer zelfsturend leren. Het model werkt na afstemming zowel in een opleiding als in elk type onderwijs en op elke school.

Het concept is eerder in dit blad beschreven⁵ en wordt in de vorm van een leerproject door een vakleraar of vaksectie ontwikkeld. Het duurt een jaar om het samen in een team voldoende te ontwikkelen. Dat ontwikkelen is een cyclisch verlopend gebeuren van (a) experimenteren; (b) in praktijk brengen; (c) reflecteren en (d) theoretiseren. Door dat laatste ontwikkelen we de Praktijktheorie (voor opleiders) én de eigen praktijktheorie (voor vakleraar of student). De Praktijktheorie (met een grote P) bevordert de samenhang van theorie en praktijk. Niets is zo praktisch als een goede theorie. Toch?

4 Vakontwikkeling gebeurt zo mogelijk in samenhang op verschillende niveaus.

We zien collega's op vier niveaus in de school functioneren en zich ontwikkelen.

A. Ontwikkeling is gericht op verbeteren van de omgang met leerlingen. Het al doende en vooral praktisch verbeteren van het handelen overheerst.

Theoretische of conceptuele verdieping van het didactisch handelen wordt niet opgezocht en moet 'gebracht' worden door de school of de vakcollega's. Slechts 'één op de zeven' collega's neemt hiervoor wel initiatief.

B. Teamgerichte vakontwikkeling. De nadruk ligt op het samen maken van plannen voor de korte én lange termijn langs drie lijnen: organisatie, inhoud en aanpak van het onderwijs. Samenwerkend leren is zichtbaar bij 'één op de zeven' vaksecties. Een klein deel van hen kiest regelmatig en jaarlijks voor een gezamenlijk leerproject. Knelpunt is steeds het gebrek aan



tijd die voor voldoende ontwikkelen nodig is. Dan praten we over wekelijks één dagdeel voor overleg met elkaar, plannen maken of elkaar helpen.

C. Schoolgerichte ontwikkeling door het vervullen van vakgebonden of algemene schooltaken op organisatorisch, coördinerend of onderwijsinhoudelijk gebied. Het fungeert voor veel vakcollega's als vluchtmogelijkheid bij het ontbreken van B.

D. Extern gerichte vakontwikkeling door participatie in landelijke ontwikkelgroepen c.q. netwerken. Meerdere ALO's hebben met vakcollega's samenwerkingsverbanden. Ook nascholingen/ studiedagen horen hierbij. Daar doet 'één op de tien' vakcollega's regelmatig iets aan.

5 Leren sporten en bewegen gebeurt in de school én in de sport. Het zorgt voor een duaal leren, een leren op twee plekken. Duaal sportonderwijs zorgt voor optimale oriëntatie én transfer. Op een ALO is bijvoorbeeld het LIO-traject een duaal traject. In de school doen veel leerlingen aan sport. Het leren op meerdere plekken kan bewust gekoppeld worden en zorgt dan voor een sterker leereffect. Daarbij spelen lerenden in 'rollen' ook zelf een sleutelrol. Taken die leerlingen uitvoeren zijn bij voorkeur aan de sportsituatie ontleend. Daarmee worden ze authentiek. Ze geven leerlingen ook een bepaalde ruimte voor zelfstandig handelen. Het leren oplossen van bewegings-, organisatie- of ontwerpproblemen vindt plaats met behulp van schema's, werkpatronen en vuistregels. De vakleraar hanteert deze zelf ook, maakt ze de leerlingen bewust en laat hen – met een afgeleide vorm – ermee stoeien. Het gaat om het kunnen toepassen of gebruiken van kennis en vaardigheden in de rol van helper/coach of scheidsrechter/organisator. Een schema is bijvoorbeeld een aanvals- en verdedigingsstrategie bij basketbal. Een werkpatroon is de directe instructie van 'plaatje-

praatje-daadje'. Een vuistregel omvat alle acties die samenhangen met 'al spelend leren'. Dit alles toepasbaar in de rol van helper/coach of organisator/scheidsrechter.

6 Ontwikkelen doe je bij voorkeur samen. Professioneel werkende en lerende vaksecties zijn voorwaarde voor continue en optimale vakontwikkeling.

Vakleraren in een vaksectie die samen organiseren, (volgordes van) inhoud kiezen en aanpakken uitwisselen, houden elkaar scherp. Iets ontwikkelen geeft meer plezier beleven aan het vak. Er ontstaat een gevoel van steeds meer, diepgaander (dus meer verantwoord) en meer gevarieerd in aanpak te kunnen handelen. Collega's met praktijkbeeld C werken intensief samen, overleggen wekelijks, ontwikkelen langs drie lijnen (organisatie, inhoud, aanpak) en maken beleid door het uitvoeren van een jaar durende leerprojecten. Hierbij vindt ontwikkelen en onderzoeken in afwisseling plaats. Systematisch toepassen van 'nieuwe' producten en aanpakken gebeurt in nauw overleg met en hulp van elkaar plaats. Maar...een succesvol team kan niet zonder een 'kartrekker'.

7 Ontwikkel samen in het kader van leerproject. Kies een onderwerp dat zowel organisatorisch, inhoudelijk als in aanpak consequenties heeft. Een thema met 'body' dus. Help elkaar bij het ontwikkelen.

Een projectthema is 'breed' van aard, kent meerdere uitvoeren taken verdeeld over de teamleden. Mogelijke thema's kunnen zijn: 'klassikaal en gedifferentieerd onderwijzen', 'ontwikkelen van zelfstandigheid in fasen', 'actief leren onderwijzen in modules' of 'leermethodes in het spelonderwijs'. Voor een succesvolle ontwikkeling is een enthousiaste 'kartrekker' nodig die visie heeft, schriftelijk goed kan communiceren, oog heeft voor behoeftes en interesses van de teamleden en theorie goed in praktisch handelen kan omzetten.

Werken in projecten werkt. Coaches zijn bereid te experimenteren. Ook als hun leeropvatting van het te ontwikkelen thema afwijkt. Het model 'ALO' bevordert bijvoorbeeld een meer activerende didactiek én ontwikkeling.

Bij één onderzoeksproject is ook het effect op het leren van leerlingen nagegaan. Het leidt tot een aanzienlijk actiever leren en leren hoe te leren. Ze leren gewoon beduidend (en significant) meer, diepgaander en gevarieerder dan een vergelijkbare controlegroep.

Als 'één op de vijf' vakleraren na één projectjaar, zelf in het volgende cursusjaar doorgaat met het ontwikkelen in de aanbevolen richting, is dat een aansprekend effect. De projecten met vakleraren, sporttrainers én opleiders die bewust wilden ontwikkelen scoren nog beter. Allen zetten de ontwikkeling naar meer actief leren onderwijzen ook na het project zelf door.

8 Projectmatig ontwikkelen kan ook plaatsvinden in netwerken met mensen die een even grote passie voor het vak hebben en van elkaar willen leren!

Netwerken bestaan bij voorkeur uit vakleraren, sporttrainers (met een hbo-denkniveau), ALO-studenten én opleiders. Ver-



Bal spelen in vrije ruimte

FOTO: ANITA RIEMERSMA

schillen in expertise in een groep zijn gewenst. Onderwijsontwikkelingsonderzoek biedt duidelijk mogelijkheden om de eigen praktijk te verbeteren. In het netwerk beschikt zeker één persoon over zo'n ontwikkel- én onderzoekscompetentie. De rest leert het van hem/haar. Het zoeken naar en toetsen van verbindingen van theorie en praktijk zorgt dat zowel het handelen op praktijk- als methodeniveau verbetert. Een netwerk is plaatselijk of regionaal georganiseerd, duurt één jaar en omvat minimaal zes bijeenkomsten van ongeveer twee en een half uur. Het initiatief voor netwerken kan vanuit een ALO en/of (afdelingen van) de KVLO, maar ook van collega's zelf komen.

De vakwereld schiet in het realiseren van al deze condities tekort. Een meer op innovatie gerichte houding is wenselijk. Er vindt erg veel in het onderwijs plaats dat we gewoonweg niet weten én als we het weten gaan we er niet mee experimenteren. We zitten letterlijk op een 'eiland' en permitteren ons geen gebruik van verrekijzers te maken. Het is onze gewoonte om zelf het wiel uit te vinden. Omdat dialoog en discussie in ons vak afwezig is, blijven we ook in ons denken zo op onszelf. We zouden veel nadrukkelijker bezig moeten zijn met het organiseren van baanbrekende ontwikkelingsconferenties of grenzen verleggende publicaties in ons vakblad. 'Nieuwe' activiteiten zoeken gaat nog wel, maar in het zoeken naar andere onderwijs- en leerwegen zijn we zéér zwak. Breder, diepgaander en gevarieerder onderwijzen is spannend én dat houdt je een beroepsleven lang zeker op scherp.

VOOR VAKONTWIKKELING IS 'DRUK' NODIG

Persoonlijke ambitie of passie voor het vak. Een eerste drukmiddel!

Professionele ontwikkeling vindt in elk beroep plaats. Dat is zeker nodig als het belang van je handelen groot is. Als in ons vak de veiligheid gewaarborgd is, is er verder geen vraag naar de kwaliteit van het vakonderwijs en zelfs nauwelijks naar wat leerlingen leren. We kunnen dus rustig freewheelen. Leerlingen vinden het 'anders-zijn' van ons vak al leuk genoeg. Kerndoelen en eindtermen gebruiken we voor onszelf alleen als legitimatie achteraf en als de schoolleiding om een verantwoording vraagt. Er is nauwelijks controle op ons handelen in de klas en ook nauwelijks een verantwoordingsplicht. Leerlingen zeggen wel dat ze het nodige leren maar dat blijkt feitelijk, als je naar de uitvoering van eindvormen kijkt, vaak niet zo te zijn.

Teamwork. Een tweede drukmiddel

Professionele ontwikkeling vindt vooral plaats als collega's elkaar 'op scherp zetten', elkaar prikkelen of uitdagen. Je kunt elkaar door workshops informeren, de lessen van elkaar gaan bekijken of demonstraties op ouderavonden geven. Een praktische invulling wordt het meest gewaardeerd en heeft invloed op anderen. Concrete producten zoals 'geleende of zelf gemaakte' plannen en leermiddelen geven ondersteuning aan de beeldvorming van wat 'vernieuwend' kan zijn.

Externe druk. Een derde drukmiddel

Vakvisitaties (door KVLO én ALO's) in combinatie met een keurmerktoekenning en individueel voldoen aan criteria voor opname in een beroepsregister kunnen ook van invloed op vakontwikkeling zijn.

Als 'druk' ontbreekt zie je dat nu terug in de kwaliteit van ons vak³. Leerlingen bewegen wel, maar leren weinig. We gebruiken onze (didactische) mogelijkheden en de leermogelijkheden van leerlingen veel te weinig. We geven misschien wel enthousiast les, maar als we niet het gevoel hebben zelf nog iets te kunnen leren of ontwikkelen, zullen routines gaan overheersen en worden we een 'lopende band'-werker. De belangrijkste vraag die we onszelf moeten stellen is: hoe kunnen we 'druk op eigen kwaliteitsontwikkeling' zetten? Hoe kunnen we onze eigen vakontwikkeling op stoom brengen en houden? Wij hebben in onze projecten één brug tot één pijler afgebouwd. De gekozen acht condities hebben onze vakontwikkeling 'lijn' gegeven⁶. Jezelf en als team iets leren en ontwikkelen kán dus!

Noten

1 'Ons' is de projectgroep bestaande uit opleiders: Jorg Andree, Mike Baalmans, Wim van der Mark, Thiemo Meertens, Mark Jan Mulder, Dinant Roode, Edwin Timmers en Sierd Wijnalda van het Hanze Instituut voor Sportstudies/ALO te Groningen.

2 Zie Timmers, E. (2007), *Voor applaus moet je het niet doen*. Ontwikkelen en onderzoeken van (beter) leren sporten en bewegen! Baarn: Tirion/De Vrieseborch.

3 Zie het verslag 'Wat gebeurt er in het bewegingsonderwijs' In: H. Stegeman (Red.). *Naar beter bewegingsonderwijs*. Den Bosch/ Nieuwegein: Mulierinstituut/Arko Sports.

4 Terug te vinden in: *Beleid in bewegen* (2004), *Actief leren onderwijzen* (2005), *Didactiek voor sport en bewegen* (2006) en *Slim spelen* (2007).

5 De volgende serie artikelen die in 2007 in de *Lichamelijke Opvoeding* zijn gepubliceerd geven een beeld van het model *actief leren onderwijzen* (ALO): (1) 'Leuk is link!' (nr 2). (2) 'Leuke linken leggen!' (nr.3). (3) 'Leuk leren leren!' (nr.5). (4) 'Leren in leuke leeromgevingen!' (nr.7).

6 In vier andere artikelen beschrijven we enkele kernpunten uit onze *vakontwikkelingsprojecten*: 'Voor applaus moet je het niet doen' (2007, nr.11); 'Gaan we ballen, meester?' (i.v.); 'Sporten én bewegen: leren door transfer!' (i.v.); 'Bouwen aan een winnend team' (i.v.).

Over de auteurs:

Edwin Timmers is sinds kort werkzaam aan de Universiteit van Gent

Dinant Roode is opleider aan de Hanzehogeschool, Instituut voor Sportstudies in Groningen

Correspondentie: edwin.timmers@ugent.be
d.roode@pl.hanze.nl