

EN VERDER



BOUWEN AAN EEN WINNEND TEAM!

In LO 1 hadden we een topic over werkplekieren. Daarmee ging het over de kant van de opleiding die studenten in het veld de competenties laat verwerven. Niet alleen de studenten moeten leren. Ook de docent dient zorg te dragen bij te blijven en op de hoogte te zijn. In dit artikel gaat het over vakontwikkeling van de werknemers. Door: Wim van der Mark en Edwin Timmers

Vakontwikkeling in en door een vaksectie of een leernetwerk van vakcollega's komt nog weinig voor. Dat is vreemd omdat het de lol in je vak sterk verhoogt. Het jezelf merkbaar verbeteren of zelfs vernieuwend gaan werken geeft een kick en wie kunnen je daarbij het beste prikkelen? Je collega's natuurlijk!

RANDVOORWAARDEN

Het vorm en inhoud geven aan teamontwikkeling is van enkele randvoorwaarden afhankelijk.

- Het leren van leerlingen wordt gezien als 'breed en diepgaand': ze krijgen relatief veel sporten aangeboden maar er wordt ook naar diepgang in het leren gestreefd: motorisch, sociaal én cognitief leren én leren hoe leren. Dat betekent planning én afstemming zoeken met elkaar.
- Het is noodzakelijk om het leren op hoofdlijnen voor de korte én lange termijn te plannen. Daarvoor is afstemming binnen het team nodig.
- De onderlinge verhouding in het team is goed: er is wederzijds respect voor de kwaliteiten van elkaar, iedereen voelt zich 'veilig' en durft ook de zwakke punten te tonen. Het is een essentiële voorwaarde.
- Iedereen heeft kwaliteiten en het is te wensen dat daar de nodige variatie in is. Bijvoorbeeld: er is een denker, doener, begeleider en ontwikkelaar in het team.
- Het team beschikt minimaal over één 'kartrekker'. Iemand die kan stimuleren, leidinggeven, lijnen – ook op papier – uitzetten en goed kan inschatten wat de medeteamleden aan ontwikkelingsactie 'aan' kunnen.
- De directie is bereid om ieder teamlid in

de baanopbouw één dagdeel per week voor vakontwikkeling te geven. Dat wordt vertaald in twee uur per week ingeroosterde tijd voor werkoverleg, waaraan het hele team kan deelnemen.

Dat werkoverleg is de spil in de vakontwikkeling. Het is verstandig om niet alleen met elkaar aan tafel te gaan zetten. We zijn doeners dus ga ook de zaal in om elkaar in workshops deelgenoot te maken van het 'wat en hoe' van de eigen praktijk en het 'waarom' daarachter door aan te geven wat je belangrijk in je vak vindt. Niets is immers zo praktisch als een goede praktijktheorie die in handelingsaanbevelingen kan worden omgezet. Aansluitend op dat werkoverleg is er ook ruimte om met elkaar in collegiale consultaties werkproblemen of -uitdagingen te bespreken. Zijn er échte knelpunten dan is een goed intervisiegesprek aan te bevelen. Elkaar helpen en van elkaar leren is een belangrijke grondhouding. In goed werkoverleg komen verschillende punten aan de orde. Orden deze naar: (1) organisatie-, (2) inhoudelijke en (3) (onderwijs)aanpakpunten. Het eerste overheerst vaak vanzelf al het meest, maar van het tweede en derde kun je het meeste leren. De 'aanpak' komt vaak weinig aan bod. We praten daar niet graag over, terwijl juist daar de meeste verbetering van leerwinsten gezocht moet worden. Een 'kartrekker' maakt van deze punten over een langere termijn drie ontwikkelingslijnen.

LIJN IN HET ONTWIKKELEN

Vakontwikkeling heeft de meeste kans van slagen als we kiezen voor de uitvoering van een éénjarig project¹. Kies het onderwerp zorgvuldig. Het moet een pittig onderwerp zijn, met 'body'. Het is relatief complex en moeilijk, maar door ieder teamlid wel nét uitvoerbaar. Een onderwerp ook dat organisatorische, inhoudelijke én onderwijsaanpak consequenties heeft. Voorbeelden zijn:

- 'Ontwikkelen van zelfstandig bewegingsgedrag'
- 'Naar meer probleemgericht én probleemsturend werken'
- 'Actief leren onderwijzen'
- 'Naar meer gedifferentieerd onderwijs. Pendelen tussen klas-

sikaal en gedifferentieerd onderwijs. Wat, wanneer, hoe en waarom dan?’

We kiezen hier even voor dat laatste onderwerp. Het is overigens verstandig om aan te sluiten bij het schoolbeleid en de jaarlijkse aandachtspunten. Dat verruimt het blikveld en levert veel ideeën op over hoe andere teams iets in praktijk brengen. Wellicht kan dan ook geprofiteerd worden van te creëren voorzieningen.

Differentiatie is bij vakcollega's geen onbekend verschijnsel. We doen er wel eens iets mee. Om die reden is het wel goed om er eens in de zoveel jaar bij stil te staan. Stel je de vraag: kan het allemaal niet beter en meer doordacht? Het is overigens ook weer een actueel onderwerp. Er is toenemende aandacht voor onderwijs dat meer op het leren van leerlingen aansluit. Het meer op maat maken kan leerlingen tot (meer) leren motiveren. Hen leren meer zelfstandige keuzes te maken wordt belangrijker. Daarvoor is het krijgen van inzicht in het eigen leren nodig. Kortom: we maken differentiatie 'hot' voor ons team.

EEN TEAM WORDEN DOOR TE DOEN!

Werken aan een project, waarin de teamleden worden aangespoord om ervaringen op dat onderwerp met elkaar te delen én van elkaar te leren, bevordert de teamvorming en is in stappen te ontwikkelen. De gearceerde teksten geven de achterliggende overwegingen aan.

Stap 1: geef een globaal antwoord op de vraag: *waarom is differentiatie voor ons team belangrijk?* Hierbij moet je als 'kartrekker' aan het volgende gedicht denken.

Wanneer je een schip wilt gaan bouwen, breng dan geen mensen bijeen.

Om timmerhout te sjuuwen of te tekenen alleen
Voorkom dat ze taken ontvangen, deel evenmin plannen mee
Maar leer eerst mensen verlangen, naar de eindeloze zee!
Antoine de Saint-Exupéry (1900-1944). La Citadelle.
Schets dus een beeld van 'differentiatie' als een zee van mogelijkheden en voordelen. Maar....we doen waarschijnlijk al allemaal iets met differentiatie, dus....

Veranderen lukt alleen als het voldoende bij opvattingen en behoeften van docenten aansluit, in het eigen handelen inpasbaar blijkt, praktisch bruikbaar te maken is en succeservaringen oplevert.

Stap 2: vertel elkaar de eigen ervaringen met differentiatie: 'wat' doe je 'hoe' pak je het aan en 'waarom' zó? Dat gesprek kun je voeren we in duo's en we laten de bevrager vertellen wat de partner heeft gezegd. Met z'n allen zoeken we naar overeenkomsten én verschillen. Enkele teamleden gaan een volgende bijeenkomst in de zaal differentiatie-workshops geven en tonen de collega's hun praktische toepassingen. De 'kartrekker', als denker, probeert ondertussen op basis van *zelfstudie* inzicht te krijgen in wat differentiatie in theorie be-

tekt en zoekt ook naar praktische toepassingen in de literatuur. Mocht iemand een collega kennen, die nadrukkelijk zo werkt: dan ligt een uitnodiging voor een praktijkworkshop voor de hand. De theorie wordt vervolgens in een model gegoeten, waaruit praktische aanbevelingen zijn af te leiden. Bijvoorbeeld zoals hierna wordt beschreven én met toelichting van de 'kartrekker'.

Het resultaat van die zelfstudie is.....

Differentiatie naar niveau én interesse bij een tweedeklas VO

Op *programmaniveau* speelt differentiatie een rol bij de vaststelling van het kern- en keuzeprogramma voor de reguliere of geïntegreerde lessen en het schoolsportprogramma (*naar niveau en interesse*).

Afhankelijk van de beschikbaarheid van ruimtes en leraren kan er door leerlingen uit sporten/ bewegingsgebieden worden gekozen: 'gaan we turnen of doen we aan bewegen en muziek', 'voetballen of basketballen', 'judo' en 'boksen'. Dat kan binnen een klas zijn, maar ook tussen klassen uit hetzelfde leerjaar.

Keuzes kunnen een of-of keuze of een en-en keuze zijn. Er kan ook uit meerdere sporten/ bewegingsgebieden worden gekozen.

Een schoolsportprogramma kan *aanvullend* uit bijvoorbeeld kampen of cursussen bestaan die voor leerlingen uit 'nieuwe', vrij te kiezen activiteiten bestaan. Het kan ook *verdiepend* zijn en uit toernooien, competities of cursussen bestaan die deels onder schooltijd en deels daar buiten vallen.

Op *activiteitsniveau* speelt ook *differentiatie naar niveau*.

Het Basisstof - Herhalings- en Verrijningsstof-model betekent:

B: alle leerlingen gooien de speer met één stap; zij die voelen dat ze hem nog niet goed 'raken'.

H: blijven die worp met één stap uitvoeren en als ze dat gevoel wél hebben gaan ze...

VI: eerst met drie zijwaartse passen werpen met aandacht voor: 'haal ik de speer van ver én gooi ik hem hoog over mijn hoofd'; als dat voor het gevoel naar wens gaat...

V2: wordt vervolgd met vijf zijwaartse passen, waarin de laatste drie passen versnellend worden uitgevoerd en als dat naar wens gaat kan nog...

V3: wordt vervolgd met vier passen frontale aanloop gevolgd door drie zijwaartse passen, waarin de speer naar achteren wordt gebracht.

In elke atletiekles komen twee onderdelen aan bod, waarbij de leraar zich op één onderdeel richt en meestal zal dat de activiteit zijn, die de nodige veiligheid vereist. De klas is in twee groepen verdeeld. Eén groep werkt zelfstandig. Krijgt een opdracht, leermiddel en leerlingen fungeren zelf als (globale) 'afstand bepalers' én 'coaches'. Het gaat vooral om de persoonlijke vordering.

Aan het eind van twee lessenreeksen van ongeveer vijf lessen aan het begin en eind van het schooljaar is er een atletiektornooi in de vorm van een teammeerkamp. Elk team bestaat uit drie leerlingen. De leerlingen hebben bij elk onderdeel keuzes

Speerwerpen in vijf stappen	Sprinten (60m): staand of geknield én duurlopen.	Hoogspringen naar keuze met schotse sprong of flop naar keuze
Discuswerpen zijwaarts met één stap, met halve draai en met hele draai	Horden (3 horden) met horden die op drie verschillende afstanden zijn geplaatst om drie passen tussen de horden te kunnen maken	Verspringen, stap-stap- of hink-stap-springen naar keuze

Figuur 1. Schema onderdelen toernooi

en elk teamlid moet een andere keuze maken. Dat kan een methodische keuze zijn (welke stap in het leerproces?) of een activiteitskeuze (ver-, hink-stap- en stap-springen). Bij duurlopen zijn drie concentrische banen uitgezet met een verschillende lengte. Iedereen loopt bijvoorbeeld zes ronden. In de laatste twee lessen vóór het toernooi stellen de leerlingen onderling vast: wie wat gaat doen en coachen ze elkaar bij de uitvoering. Het gaat uiteindelijk om de teamprestatie. Een heen-en-weer-estafette met drie te lopen verschillende afstanden tussen meerdere teams besluit het toernooi. Het toernooi wordt met hulp van de leraar zelf geregeld inclusief jury en wedstrijdleiders per onderdeel.

Alle keuzes in methodische stappen, activiteiten of rollen vormen het 'projectmodel voor differentiatie naar interesse'. Leerlingen krijgen speelruimte bij hun keuzes.

Differentiatie in de aanpak: gedifferentieerde feedback afgestemd op wijze van leren

- 1 Persoonlijk ('goed gelopen, Jan') of taakgericht ('pak met het opzwaaibeen snel de grond').
- 2 Taakgericht: sturend (zeggen hoe het moet) - probleemsturend (vragen stellen).
- 3 Relatie waarnemingsbron én instructievorm (zie figuur 2). Deze aanpak is lastig en komt later in het jaar aan bod.

Naast de keuze voor differentiatie binnen een klas kan het ook

tussen klassen van hetzelfde leerjaar. Naast differentiatie naar niveau, dus ook naar interesse en feedback.

Deze stap 2 geeft een eerste oriëntatie op hoe 'kan het in de praktijk' en 'wat kan er in theorie'. Besef dat niets zo praktisch is als een goede theorie en dat deze in dit geval even wat meer concreet moet worden toegepast. Stap 1 en 2 kunnen voor de herfstvakantie zijn afgerond.

Hoe ontwikkelen en veranderen we: (1) met visie op theorie-praktijk relatie; (2) in samenhang de organisatie, inhoud en aanpak van ons onderwijs; (3) in een voor ieder te beheersen proces en (4) door samenwerkend leren als team.

Stap 3. Elk teamlid gaat bewust met differentiatie experimenteren in een lessenreeks, bij een (didactisch en praktisch) goed beheerste activiteit en de prettigste klas (of klassen) waaraan wordt lesgegeven. Tot de kerstvakantie. In deze periode wordt elke keer in het teamoverleg van 'succeservaringen' verslag gedaan. Maar ook knelpunten in de zin van: 'hoe kan ik dat toepassen om... te voorkomen' kunnen de revue passeren.

Al lesgevend en experimenterend met het toepassen van differentiatie ontwikkelen we onze eigen werktheorie (de praktijktheorie met een kleine p). Het zoeken in de vaktheorie (de praktijktheorie met een grote P) vereist een gericht zoeken en het inpassen van de daaruit verkregen informatie in de eigen werktheorie.

Figuur 2. Een ordening van instructievormen

Waarnemingsbron	Zien	Horen	(Aan)voelen
Gericht op doel van de actie	Situatiebeïnvloeding		
		Akoestische/ritmische ondersteuning	
	Demonstratie met nadruk op de 'bedoeling' van een activiteit	Aandacht voor technische of tactische principes	
Gericht op het verloop van de actie	Demonstratie met nadruk op de uitvoering van een activiteit	Aandacht voor principes/kernhandelingen en handelingen (bij gevorderden: ook voor bewegingen)	
	Bewegingsanalyse	Motorische relatie aangeven Bewegingsanalyse	Bewegingsgevoel bewust maken
	Plaatje-praatje-daadje	Leervragen stellen Leergesprek voeren	



FOTO: ANITA RIEMERSMA

Looptechniek

Stap 4. Ná de kerst vindt reflectie op de eerste ervaringen plaats en stellen we vast in welke mate we programmadiifferentiatie in het reguliere en schoolsportprogramma gaan toepassen. De 'kartrekker' doet een voorstel en geeft voor- en nadelen aan. Het showen van onze eigen ervaringen doen we weer in praktijkworkshops aangevuld met een plan en/of gebruikte leermiddelen. Het elkaar constructief kritisch bevragen en het geven van suggesties over 'hoe het ook anders kan' zijn hierbij onmisbaar. Ondertussen blijven we door-experimenteren met die ene fijne klas. In deze periode komt ook de 'differentiatie in feedback' aan de orde. Hoe kunnen we dat doen? We kunnen besluiten om in duo's elkaar daarbij te helpen.

Al werkend raken we ons steeds meer bewust dat opvattingen, zoals 'ik ben voor meer differentiatie in de les', ons handelen concreet kunnen beïnvloeden en omgekeerd dat we ons handelen beter kunnen verantwoorden. We leren op praktijk- én methodeniveau. We jojo'en daar zelfs tussen.

Stap 5. Vanaf de krokus- tot meivakantie komt die laatste differentiatie manier nadrukkelijk aan de orde. Het is een aanvulling op de differentiatie naar niveau en interesse binnen onze 'fijne' klas. Collega's bezoeken de lessen van elkaar. Er vindt onderling collegiale consultatie plaats over de toepassing van 'differentiatie naar feedback'.

Bij collegiale consultatie wordt het 'differentiatieprobleem' diepgaand met elkaar besproken en oplossingen worden met elkaar vergeleken. Het gaat om het leren van de ervaringen van elkaar.

Stap 6. Van alle ervaringen wordt na de meivakantie verslag gedaan. Van alle 'good-practice' ervaringen maakt de 'kartrek-

ker' een samenvattend verslag waarin het gemeenschappelijk gedeelde én het onderling afwijkende wordt aangegeven. Over de programmadiifferentiatie wordt een consensusbesluit genomen.

Gezamenlijke terugblik op het project. Inhoud en verloop worden kritisch doorgelicht en van commentaar voorzien.

Als je naar het hele ontwikkelingsproces kijkt waarin we voortdurend leren, herken je een cyclisch gebeuren van: (1) doen of ervaren; (2) (kritisch) reflecteren; terugblikken op wat je gedaan hebt; (3) theoretiseren en conceptualiseren; (4) plannen maken en (5) het uitproberen van die plannen in de praktijk door te doen of te ervaren. Dat vereist een creatief interpreteren en integreren van opvattingen, kennis en vaardigheden.

Het kan niet anders... we hebben er zelf veel van geleerd. Maar ook van en over elkaar. Er blijken dan 'vele mogelijke wegen naar Rome' te leiden. Elke weg kent interessante invullingen. Team- én vakontwikkeling ontstaan door elkaar op scherp te zetten. Zoiets leidt tot een voortdurend genieten. Onderwijs blijft een uitdaging, waar je een leven lang voor moet willen leren! Dat kan het beste met een team van vakcollega's, die er samen voor willen gaan: een winnend team dus!

Noten

De hier beschreven aanpak voor vakontwikkeling is ontleend aan een vijftal projecten die in de afgelopen drie jaar door een projectgroep bestaande uit: 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 is uitgevoerd. Het verslag is inmiddels gepubliceerd: Timmers, E. (2007), Voor applaus moet je het niet doen. Baarn: Tirion. Een aanrader voor de échte vakontwikkelaar.

In een serie artikelen die in 2007 en 2008 in de LO zijn gepubliceerd geven we een beeld van onze ervaringen en resultaten: (1) Voor applaus moet je het niet doen (2007, nr.11); (2) Een brug bouwen terwijl je er over danst (2008, nr.1); (3) Sporten én bewegen: leren door transfer! (2008, nr.3 en (4) Gaan we nu echt ballen, meester? (2008, nr.5).

PS. Voor mij, Edwin Timmers, is dit de laatste bijdrage aan het vakblad. Vanaf 1980 heb ik de nodige bijdragen geleverd. In ieder geval voor mijn eigen plezier, maar zeker ook in een poging anderen te overtuigen van de vele mogelijkheden die dit prachtige vak biedt. Het is mooi en genoeg geweest. Het ga u goed!

Over de auteurs

Edwin Timmers is sinds kort gepensioneerd en oud-docent aan de Hanzehogeschool, Instituut voor Sportstudies, Groningen en Wim van der Mark is als opleider verbonden aan de Hanzehogeschool, Instituut voor Sportstudies, Groningen

Correspondentie: edwin.timmers@chello.nl
w.a.van.der.mark@pl.hanze.nl