

T



VOOR APPLAUS MOET JE HET NIET DOEN

Ook in het kader van dit topic wordt het kwaliteitsonderzoek van Edwin Timmers, dat al meerdere keren in het blad aandacht heeft gehad, aangehaald. Wat en hoe willen we leerlingen leren en hoe houden we onszelf scherp?

Door: Edwin Timmers

In de afgelopen drie jaar hebben we¹ in het hoge Noorden vijf projecten uitgevoerd met als gemeenschappelijk kenmerk: hoe verloopt vakontwikkeling én hoe is het te beïnvloeden? Op basis van het eerste project² constateerden we dat het functioneren van vakleraren in sterke mate wordt bepaald door hun 'kijk op leren'. Veel functioneringsaspecten hangen hiermee samen. Twee hiervan noemen we in figuur 1.

In een tweede project zijn we nagegaan hoe de vakontwikkeling zich in de loop van het beroepsleven ontwikkelt en onder welke condities. Omdat 'praktijkbeeld C' voor ons de meest professionele invulling van het beroep is hebben we uit deze groep 52 vakleraren geïnterviewd over hun loopbaan en hun vakontwikkeling. Allen beoefenen hun vak met veel passie. In de analyse van de verslagen is gezocht naar overeenkomsten en verschillen en naar samenhang met de mate van onderwijservaring, het type onderwijs waarin wordt gewerkt (VO of hbo) en de invloed van de eventuele deelname aan onze projecten. Gegeven percentages zijn voor de duidelijkheid op vijf procent afgerond.

PERSOONLIJKE KENMERKEN

Allen vervullen naast hun taak van lesgever ook die van mentor. Sommigen (10%) vervullen een staffunctie (decaan of lid van het managementteam). Daarnaast wordt door 55% andere schoolgebonden taken uitgevoerd. Toenemende onderwijservaring leidt tot een steeds sterker wordende gerichtheid op het eigen vak (70%) en soms ook op het uitvoeren van andere functies of taken in de school (30%).

Allen zijn actieve sporters die meerdere takken van sport hebben uitgevoerd en de meeste collega's (95%) doen nog steeds minimaal aan twee sporten. Veel collega's (65%) zijn trainer in een sportvereniging geweest of zijn dat nog. Van hen beschikt 80% over trainerdiploma's.

De redenen voor de keuze van het beroep zijn: 'plezier hebben in sporten en bewegen', 'graag met kinderen omgaan' en 'kinderen een positieve sport- en bewegingsattitude bijbrengen'. Allen hebben nog steeds bijzonder veel plezier in het vak. Velen (70%) typeren zichzelf als 'vrijbouter'. Ondanks vele beperkingen in de eigen werkomgeving wordt er relatief veel ontwikkeld. Als teamontwikkeling moeizaam gaat, gebeurt dat meer op eigen houtje. Binnen hun vaksectie zegt 55% zich een 'kartrekker' te voelen in de zin van 'met visie, theoretisch én praktisch kunnen ontwikkelen en anderen in het team kunnen stimuleren'.

ONTWIKKELINGSRICHTINGEN IN HET LEREN VAN EEN VAKLERAAR?

Allen zijn voortdurend op ontwikkeling gericht. Bij iedereen ligt de prioriteit daarbij bij het voortdurend willen verbeteren van de omgang met leerlingen. Daarnaast is er veel aandacht voor het lesgeefgedrag. Hoe zorg ik dat leerlingen veel, diepgaand en gevarieerd leren en dat met plezier doen? Het 'wat' en 'hoe' overheerst. Het 'waarom' wordt in de loop van de jaren al werkend completer en genuanceerder. Het wordt ook meer als verantwoording van het eigen functioneren gebruikt. Bij 30% is sprake van het zich regelmatig theoretisch willen verdiepen.

In belangrijkheid volgt daarna de aandacht voor het team. Vakcollega's op een school zijn het meest van invloed op de eigen vakontwikkeling. Zo mogelijk al samenwerkend van elkaar leren. Onder andere door het frequent met elkaar delen van dagelijkse ervaringen. Een goede onderlinge werksfeer is hiervoor de basis. Bij 90% is dat optimaal. Collega's met minder onderwijservaring rapporteren frequent dat ze door hun oudere collega's goed worden ondersteund en gestimuleerd. Die waardering hangt samen met hun inbreng van 'nieuwe' ideeën. Vaksecties functioneren bij 70% professioneel. Steeds wordt erbij gezegd: 'gegeven de condities waaronder we moe-

<i>Praktijkbeeld A</i>	<i>Praktijkbeeld B</i>	<i>Praktijkbeeld C</i>
<p><i>Wat betekent leren?</i> Leren van leerlingen is kennismaken met een veelheid aan sport- en bewegingsactiviteiten in enkele lessen en vooral gericht op het 'samen plezierig beleven'.</p>	<p><i>Wat betekent leren?</i> Leren van leerlingen is motorisch leren of leren van sport-/bewegingsvaardigheden. Werken met leerlijnen gebeurt het meest alleen op de korte termijn.</p>	<p><i>Wat betekent leren?</i> Het gaat om het (beter) leren van motorische, sociale en cognitieve vaardigheden op zowel korte als lange termijn. Hiermee kunnen bewegings- en regelproblemen worden opgelost. Beleven, leren én leren (hoe te) leren vindt in afwisseling plaats.</p>
Bij 70%	Bij 15%	Bij 15%
<p><i>Functioneren van de sectie.</i> Er worden alleen enige organisatorische afspraken gemaakt. Er vindt weinig overleg plaats. Er is nauwelijks samenwerking. Er is onderling wel een prettige werksfeer.</p>	<p><i>Functioneren van de sectie.</i> Er worden op hoofdlijnen organisatorische en programmatische afspraken gemaakt. Er vindt enig overleg plaats. Er is sprake van een beperkte samenwerking. Er is een collegiale werksfeer.</p>	<p><i>Functioneren van de sectie.</i> Er worden vele afspraken gemaakt over keuze van activiteiten en volgordes daarbij, het programma én de onderwijsaanpak. Er vindt frequent overleg plaats. Er is sprake van een professioneel samenwerkend en soms ook een lerend team.</p>
<p><i>Beeld van eigen leren.</i> Leren verbreden van de eigen praktijkcompetenties door zoeken naar nieuwe bewegingsvormen en -activiteiten.</p>	<p><i>Beeld van eigen leren.</i> Leren de eigen praktijk-competenties op niveau te houden en systematisch te ontwikkelen.</p>	<p><i>Beeld van eigen leren.</i> Leren de eigen praktijk- en didactische competenties (visie hebben, ontwikkelen, coachen van elkaar en organiseren/lesgeven) steeds verder te ontwikkelen.</p>

Figuur 1. Drie praktijkbeelden in ons vak

ten werken'. Hoewel secties veel meer willen en kunnen is de feitelijke gezamenlijke vakontwikkeling in elk schooltype in de ogen van 80% van de vakleraren (te) gering. Interesse in ontwikkelingen buiten de school is zichtbaar in de mate waarin vakbladen worden gelezen (80% leest deze deels en selectief) of aan studiedagen wordt deelgenomen (doet 40% wel eens). Alleen sommige collega's met veel onderwijservaring (20% van hen) functioneren bestuurlijk of inhoudelijk beleidsmatig wel eens een bepaalde periode buiten de school. Allen bereiden hun lessen op de korte termijn voor. Voor leren op de lange termijn hebben secties een gezamenlijk plan waarvan de inhoud op hoofdlijnen is beschreven. Een herziening vindt gemiddeld om de vier jaar plaats. De aanpak, 'hoe' te onderwijzen, is vrijwel nergens in een gezamenlijk plan beschreven. Het is bekend (zegt 60%), besproken (zegt 40%) en soms zijn er ook gezamenlijke afspraken over gemaakt (zegt 20%). Alle collega's stimuleren het zelfstandig en zelfsturend handelen van leerlingen. Dat wordt in gevarieerde mate systematisch ontwikkeld. Naast motorische leerroutes passen collega's in samenhang daarmee sociale en cognitieve leerroutes toe. Dit is in het algemeen een individuele zaak. In 15% van de gevallen hebben sectieleden daar onderling afspraken over ge-

maakt. De meeste collega's (maar jongere meer dan oudere) geven zo mogelijk overwegend probleemgericht en probleemsturend les. Leerlingen leren hierdoor met meer inzicht te bewegen. Elkaar in een vaksectie helpen door werkbegeleiding, collegiale consultaties, coachen en/of intervisie, komt bij 20% voor. Projectmatig ontwikkelen in een vaksectie vindt met tussenpozen bij 15% plaats.

HOE KIJKEN VAKLERAREN TEGEN LEREN OF VERANDEREN AAN?

De collega's passen praktijkbeeld C (zie figuur 1) toe. Hun kijk op het leren van leerlingen is daarin beschreven. Ze zien het leren van leerlingen als breed, diepgaand en gevarieerd. Leren kost tijd en je moet er tijd voor willen nemen. De meeste collega's zijn sportgericht en (80%) ordenen primair (90%) op sportactiviteiten en vervolgens op het leren oplossen van problemen óf ze ordenen op dat laatste primair en vervolgens op sporten.

Van de collega's met veel onderwijservaring signaleert 60% een achteruitgang in bewegingsmogelijkheden en fitheid van de kinderen. Tachtig procent van de collega's geeft leerlingen bewust ruimte voor zelfstandig handelen en meer zelfsturend

leren. Er moet bij voorkeur al bewegend worden geleerd. Een kleine groep (20%) verdiept zich door zelfstudie.

Vakleraren stellen het op prijs hun eigen praktische en didactische competenties zoals visie, ontwikkelen, coachen en lesgeven voortdurend te kunnen ontwikkelen. Ze zijn daar soms meer en soms minder bewust, maar wel steeds mee bezig. 'Je leert al doende van successen en minder geslaagde operaties. Als vakleraar wil je vooral allround en breed inzetbaar zijn'. Het moet bewust worden ontwikkeld door het creëren van 'ontwikkel-, overleg- of studietijd' én door het jezelf opleggen van een taak of het als team werken aan een (leer)project. In dat eerste slaagt iedereen min of meer regelmatig. Aan dat tweede komt maar 10% wel eens een keer toe. Vooral collega's in het hbo zijn voorstander van het werken aan projecten en taken. Het zorgt voor de nodige diepgang 'mits ze goed worden begeleid'.

Tegen 'veranderen' is niemand mits dit niet te veel het stokpaardje is van een directeur of directie. Veranderingen worden als uitdagend gezien, maar de wijze waarop deze meestal verlopen bevorderen het niet. De aansturing, afstemming, snelheid waarin het moet plaatsvinden én het gebrek aan voldoende randvoorwaarden zijn redenen voor veel irritatie en weerstand. Er is vaak te weinig begrip voor het belang van een meer geleidelijk ontwikkelen.

Ondersteunend werkoverleg en scholing ontbreekt meestal. Volgens 60% zou elke verandering een totaalgebeuren van inhoud én aanpak moeten zijn. Je verandert meerdere zaken tegelijk met verschillende snelheden en in verschillende mate.

HOE ONTWIKKELEN WE ONZE EIGEN KWALITEIT?

Veel secties (75%) hebben weinig (meso)taken. Dat beperkt de mogelijke ontwikkeling van managementcompetenties. Veel collega's (65%) leggen de lat voor zichzelf en de leerlingen erg hoog. Ze zijn veeleisend om 'uit te dagen'. Ontwikkelen gebeurt al werkend en is vooral praktisch gericht. Naast zelfstudie noemt 40% een coachende collega een belangrijke inspiratiebron voor 'leren'. Samenwerkend leren in een vaksectie vindt soms systematisch (10% en als er aan leerprojecten wordt gedaan) en soms bij toeval (zegt 40%) plaats. Als ontwikkelen met de sectie niet of onvoldoende kan, gaat 5% op zoek naar een (leer)netwerk met andere collega's. Bij elkaar in de les kijken levert de meeste ideeën voor ontwikkelingen op. Bij 60% is dat in enige mate en af en toe het geval. Velen (65%) noemen flexibiliteit en stressbestendigheid belangrijke eigenschappen van een vakleraar. Toch heeft 5% wel eens te maken gehad met een 'burn out of een tijdelijke ernstige dip'. 'De lol van dit werk brengt je dan weer snel op het goede spoor'. Dagelijkse taken eisen in bepaalde perioden zoveel tijd, dat tijd voor ontwikkelen erbij inschiet. Dat geldt ook voor opleiders. Maar ook persoonlijke zaken zijn daarop van invloed. 'Ontwikkelen gaat met hele kleine stapjes en in horten en stoten'.

Jongeren accepteren, volgens ouderen, veranderingen eerder. Ouderen zeggen dat ze zelf gevarieerder en flexibeler op veranderingen inspelen. Jongeren vinden ze echter vaak (te) sceptisch inzake veranderingen.



Collega's met veel onderwijservaring noemen als fasen in hun loopbaan: (A) oriënteren/ zoeken; (B) produceren/ontwerpen en (C) visie/ervaring met elkaar delen en anderen inspireren. Er worden ook fasen per ontwikkeling genoemd: (1) oriënteren, (2) verbreden, (3) verdiepen en van (a) kiezen van activiteiten/bewegingsvormen/thema's, (b) volgordes hierin kiezen en (c) aanpakkeuzes.

WELKE ONTWIKKELINGEN BEINVLOEDEN HET DIDACTISCH HANDELEN?

Er is veel aandacht voor ontwikkelingen in de sport- en bewegingscultuur van de jeugd. Bij allen geldt dat 'sport is breed en veelvormig en moet door aanpassing van regels op de leerling worden afgestemd'. Leerlingen krijgen een veelzijdig bewegingsaanbod. Activiteiten komen in 'voldoende' mate in meerdere lessen aan bod. Het criterium 'voldoende' is sterk verschillend en varieert van 50%-70% van alle leerlingen in een klas moeten wat geleerd hebben. Ook het 'wat' wordt verschillend benoemd. De één heeft het over 'een basketbalwedstrijdje' kunnen spelen (80%) en de ander heeft het over verschillende basketbalvaardigheden beter kunnen uitvoeren (20%). De één heeft de neiging een bewegingsprobleem bijvoorbeeld 'scoren' als uitgangspunt te nemen en meerdere manieren van scoren naar keuze te laten uitvoeren en de ander kiest voor het leren van bepaalde vaardigheden zoals de lay-up en probeert die te verbeteren. In de groep overheerst (90%) een mening die je 'sportgerichte bewegingseducatie' kunt noemen. Het gaat bij hen om het leren sporten én bewegen. Het leren oplossen van bewegings- en organisatorische of ontwerpproblemen binnen sportcontexten. Van de collega's noemt 40% het belangrijk om van transfer gebruik te maken. Motorisch, sociaal en (meta-) cognitief leren vindt in samenhang plaats. Het motorische krijgt hierin vaak (95%) prioriteit.

Onderwijsontwikkelingen raken collega's alleen, als die ook in de school aan de orde komen. Ze proberen dat vervolgens snel naar hun vak te vertalen. Naar ervaringen van onderwijsontwikkeling en -onderzoek en ook de toepassing daarvan in ons



vak gaat - en dat is ook bij opleiders het geval - in het algemeen weinig interesse. Op een kleine groep na (35%). Deelnemers aan onze projecten hebben hier veel meer interesse in.

IN WELKE MATE EN WAARDOOR VINDT INDIVIDUEEL OF SAMENWERKEND LEREN PLAATS?

Vakleraren willen van elkaar leren, maar een klein deel (15%) wil eerst een eigen weg zoeken. Regelmatig (wekelijks) samen overleggen in de vorm van werkbesprekingen is moeilijk te regelen. Overleg gebeurt meestal 'even bij de koffie'. Als er overleg plaatsvindt, blijft dat vaak beperkt tot alleen organisatorische zaken. Overleg langs drie lijnen - organisatie, inhoud en aanpak - wordt als wenselijk gezien, maar komt bij 15% van de secties voor. De school biedt weinig tijd voor gemeenschappelijk overleg. Wanneer schooltype- of leerjaarsteams vakoverstijgend functioneren is de kans op het verdwijnen van de vakontwikkeling én overleg groot.

Samen aan een één- of tweejarig project werken (15%) wordt als heel effectief, bijzonder zinvol en leerzaam gezien. Het projectonderwerp moet dan wel 'body' hebben en zowel inhoud, volgordes van bewegingsactiviteiten als aanpak/organisatie en scholing van elkaar omvatten. In de meeste gevallen sluiten die vakgerichte projecten ook bij het actuele schoolbeleid aan.

Alle collega's geloven in de maakbaarheid van een 'krachtige' leerwerkgeving voor henzelf én voor hun leerlingen. Iedere school biedt daarvoor bepaalde mogelijkheden en specifieke beperkingen.

HOE 'STERK' IS DE PERSOONLIJKE POSITIE IN DE SCHOOL EN DIE VAN DE VAKSECTIE?

In het algemeen zijn collega's (zeer) tevreden met hun positie als vakleraar in de school. Bij 30% geldt dat er wel naar vakleraren of de vaksectie wordt geluisterd maar als het er op aan komt de wensen niet worden uitgevoerd. De positie van de sectie in de school is in het algemeen volgens 80% van de collega's optimaal of zelfs 'sterk' te noemen. Veel sectieleden zijn

in dat geval in bijna alle werkgroepen van de school vertegenwoordigd of doen veel taken in de school.

CONCLUSIES

Bij elke vakleraar in dit onderzoek vindt in de loop van de beroepsloopbaan vak- c.q. professionele ontwikkeling plaats. De mate van ontwikkeling is afhankelijk van:

- de mogelijkheden tot samenwerkend leren in het team
- het regelmatig projectmatig willen en kunnen werken
- teamcondities zoals spreiding van expertise en kwaliteiten, aanwezigheid van een 'kartrekker' en een randvoorwaarde als 'wekelijks overlegtijd'.

Er moet kortom ook in de werksituatie van de vakleraar sprake zijn van een krachtige leer-werkomgeving. Ontwikkelingen moeten net als het lesgeven, een totaalgebeuren zijn. Het gaat om het op elkaar afstemmen van inhoud, aanpak en onderwijsorganisatie. Conceptueel (opvattingen) en praktisch handelen moeten eveneens in samenhang vorm en inhoud krijgen. Het rolgedrag van de lesgever én de wijze van werken alsmede die van een vaksectie staan model voor de leerling. Dit maakt het 'leren hoe te leren' voor leerlingen mogelijk.

Onderwijs streeft naar maatwerk voor leerlingen, maar professionele ontwikkeling voor leraren is ook - deels door henzelf geregeld - maatwerk. Iedereen ontwikkelt zich immers verschillend in aandachtsgebied, snelheid van gedragsverandering en niveau. Dat vereist van iedereen bewuste aandacht én verdeling van taken.

Het plezier hebben en houden in je werk en de bereidheid tonen je voortdurend te blijven ontwikkelen hangt bij deze groep samen met hun hoge ambitieniveau. Ze leggen de maatstaf voor zichzelf en de leerling ten aanzien van het 'breed, diepgaand én gevarieerd leren', erg hoog. Voor applaus moet je dit alles niet doen. Altijd de moeilijke weg zoeken werkt uitdagend, maar soms komt de waardering dan pas achteraf. Als kinderen in je les genieten en zichtbaar veel leren, is dat voor de vakleraar een stilzwijgende, maar wel de beste beloning.

Noten

¹ Timmers, E. (2007). *Voor applaus moet je het niet doen! Ontwikkelen van (beter) leren sporten en bewegen, een leven lang!* Baarn: Tirion/De Vrieseborch. Dit boek beschrijft de resultaten van 'vakontwikkeling'.

² Timmers, E. (2006). *Wat gebeurt er in het bewegingsonderwijs?'* Groningen: HIS. Intern rapport en deels opgenomen in Stegeman, H. (Red.). (2007). *Naar beter bewegingsonderwijs. Over de kwaliteit van sport en bewegen op school.* 's-Hertogenbosch/Nieuwegein: WJH Mulierinstituut/Arko Sports media.

Correspondentie: e.i.timmers@pl.hanze.nl