De vakleerkracht als veranderaar (1)

Bewegingsonderwijs op de basisschool is in beweging. Waar bewegingsonderwijs vooral gezien werd als onderwijs voor in de gymzaal, wordt het nu vanuit een breder perspectief bekeken. De invloed van bewegen op leerprestaties krijg bijvoorbeeld steeds meer aandacht, maar ook de beperkte motorische fitheid van basisschoolkinderen[1], hun onvoldoende bewegingsvaardigheden[2] en hun passieve levensstijl[3]. In Denemarken is het op school al verplicht om tijdens een schooldag drie kwartier te bewegen. De vakleerkracht kan hier een sleutelrol in vervullen. Redenen genoeg dus om aan de slag te gaan. De hamvraag is hoe je als vakleerkracht jouw school in beweging krijgt met meer beweegmomenten op een schooldag zoals actievere pauzemomenten, bewegen in de klas of een naschools beweegaanbod.

TEKST MONIQUE VAN ARK EN CORINE VISSER

In dit artikel worden vijf kernvragen gesteld om een verandering succesvol en duurzaam te implementeren. Daarvan worden er in dit deel twee beantwoord. In deel 2 (LO 6) volgt de beantwoording van de resterende vragen.

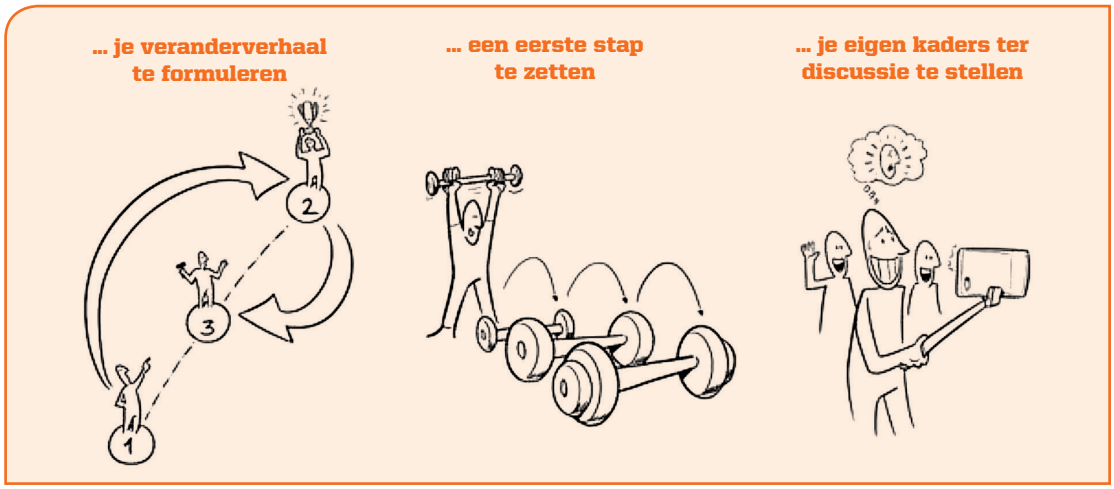
Kaders van veranderen

Voor een verandering zijn simpelweg twee dingen nodig (1):

- een goed (verander)idee
- een passend proces.

Als je de beweegmogelijkheden op het schoolplein wilt intensiveren (idee) en meer leerlingen tijdens de pauzes actief in beweging wilt krijgen moet goed doordacht worden waarom je dit wil en met welk doel. Je moet immers de leerlingen en de collega's overtuigen en meekrijgen met jouw idee. In de praktijk blijkt dit niet eenvoudig te zijn. In het gunstigste geval zien jouw collega's nog wel het belang ervan, maar staat dit niet bovenaan hun prioriteitenlijstje.

Een goed idee vraagt om een passend stappenplan (proces) om dit ook daadwerkelijk duurzaam te kunnen implementeren in de school zonder dat het wegebt als je er als vakleerkracht zelf niet meer bovenop zit. In het meest ideale geval wordt jouw idee uitgevoerd en is het uiteindelijk opgenomen in het DNA van de school.



Kaders van veranderen (a)

Verandervragen helpen jou als vakleerkracht om verbinding met betrokkenen bij het veranderidee te krijgen en een verandering systematischer aan te pakken. Denk daarbij aan het goed doordenken van het idee, het kiezen van passende interventies en bijhorende evaluaties tijdens het proces.

Verandervragen

Bij het doordenken van het veranderidee kun je jezelf vijf verandervragen stellen.

Waarom	Waarom is de verandering noodzakelijk of juist kansrijk?
Waartoe	Wat wil je bereiken of nastreven met de verandering?
Wat	Wat ga je precies veranderen in hoe dingen straks gaan of in hoe betrokkenen zich gedragen?
Hoe	Hoe gaat je de verandering inzetten en welke stappen neem je daarbij?
Wie	Wize zijn betrokken bij de verandering en hoe beleven zij de verandering?

De eerste drie vragen gaan over de inhoud van de verandering. Uit de praktijk blijkt dat er veel vakleerkrachten vooral met de 'wat vraag' aan de slag gaan en 'de waarom' en 'waartoe' vraag overslaan. Vol energie worden pleinspelen geïntroduceerd of een naschools sportaanbod opgezet. Dit heeft op korte termijn vaak wel effect, waar de leerlingen en groepsleerkrachten enthousiast op reageren. Het leidt echter zelden tot een duurzame verandering en het initiatief dooft uit. De vakleerkracht mist de betrokkenheid van de collega's en blijft teleurgesteld achter.
De 'hoe' vraag gaat over het proces van de verandering. Het is belangrijk om niet alleen over de kortetermijnstappen na te denken, maar ook over de lange termijn. Indien op het schoolplein gewerkt gaat worden met een container met spel- en sportmateriaal, is het ook belangrijk om na te denken op lange termijn. Hoe wordt bijvoorbeeld de vervanging ervan geregeld en bekostigd?
Uit studies blijkt dat bijna driekwart van de veranderingen mislukt omdat er te weinig oog is voor de betrokkenen. Daarom wordt 'de wie' vraag gesteld. Indien je als vakleerkracht enthousiast start met het stimuleren van meer bewegen op het schoolplein is de vraag hoe de groepsleerkrachten tegenover het doel van de verandering staan. Dit houdt ook nauw verband met een beeld wat van hen verwacht wordt, hoeveel tijd en energie dat hen gaat kosten en hoe competent zij zich daarbij voelen. Wat betekent dat voor hun rol en functie op het schoolplein tijdens de pauze? Indien deze vakleerkracht na vier weken aangeeft dat de groepsleerkrachten zijn rol over moeten nemen, kan dit tot veel weerstand leiden.

Dit laatste voorbeeld laat weer meteen zien dat de vragen nauw met elkaar samenhangen. Waarom willen we het, wat willen we bereiken, wat wordt verwacht, hoe ziet de planning eruit en hoe voelen de collega's of andere betrokkenen zich daarbij?

De sleutelvragen: waarom en waartoe

Er zijn hele goede redenen nodig om binnen een school te veranderen op beweegthema's en dit hoog op de prioriteitenlijst van de collega's te krijgen. Dit vraagt meteen om een inspirerend en energie gevend antwoord op de waarom vraag. Leerkrachten staan immers onder hoge werkdruk waarbij zij niet zelden aangeven al druk genoeg te zijn en dit 'er bovenop' komt. Er zijn twee soorten veranderingen (2): *Noodzakelijke veranderingen en veranderingen vanuit kansen.* Noodzakelijke veranderingen zijn vaak makkelijker te verkopen. Het kan echter ook leiden tot veel werkdruk. Denk aan de noodzakelijke toetscultuur. Veranderen vanuit kansen is meer gericht op mogelijkheden die er zijn om een nieuwe toekomst te creëren. Er is minder tijdsdruk en er kan een aanlokkelijk toekomstbeeld geschetst worden dat uitnodigt om mee te doen. Dat aanlokkelijke beeld is ook te zien als het formuleren van de voordelen om te veranderen. Wat zijn de voordelen als wordt ingezet op meer beweegmomenten op een schooldag? Daarbij moeten ook de nadelen geformuleerd worden. Zo heb je als vakleerkracht meteen zicht op belemmeringen of weerstand bij de collega's en een beeld van de verandernoodzaak.

Waarom meer bewegen op een schooldag?

Iedere school is anders en heeft zijn eigen kenmerken. Daarmee kan een inhoudelijke verandering op de een school in de Schilderswijk succesvol zijn, terwijl dezelfde verandering op een school in Amsterdam Zuid mislukt. Daarom is het maken van een goede analyse van essentieel belang. Denk hierbij aan wanneer de laatste verandering was, hoe deze is verlopen en ervaren, wat hierbij succesvol was en wat niet, waar de kracht ligt binnen het team, welke talenten er zijn etc. Ook is het belangrijk om na te gaan bij collega's, kinderen en/of ouders of de verandering wel wenselijk en/of noodzakelijk is. Bijna driekwart van de veranderingen mislukt waarvan ruim drie kwart verklaard kan worden door gedrag van de betrokkenen. (4)
De noodzaak voor jouw gewenste verandering aanwakkeren is dus van groot belang. Hoe kan jij als vakleerkracht ervoor zorgen dat collega's jouw verandering bovenaan het prioriteitenlijst zetten? Hier zijn verschillende tips voor:

1 Maak het probleem duidelijk of geef een krachtig antwoord op de waarom vraag (2)
Het kan zijn dat er na het buitenspelen veel lestijd verloren gaat door het oplossen van

Noten

[1] Deze is de afgelopen 25 jaar flink afgenomen, dit blijkt uit een vergelijking tussen MOPER fitness testscores op kracht, snelheid/wendbaarheid, lenigheid en coördinatie van basisschoolkinderen van 2006 en 1980.

[2] Een kwart van de basisschoolkinderen in Nederland scoort onvoldoende op bewegingsvaardigheden. Blijkt bij onderzoek het afgelopen jaar van de beweegvaardigheid onder ruim 16.000 kinderen (in de leeftijdscategorie 6 tot en met 11 jaar) met de MQ-scan.

[3] Kinderen zitten gemiddeld zo'n 7 uur per dag, jongeren (12-20) gemiddeld ruim 10 uur. Aandeel van de jongeren (12-18) dat wekelijks sport is afgenomen tussen 2001-2004 en 2013-2016 van 78 procent tot 71 procent. Nog niet de helft van de 4-12 jarigen en maar een kwart van jongeren tussen 12 en 18voldoet aan Beweegnorm. Jongens aanzienlijk meer dan meisjes.

Foto

Hans Dijkhoff

Contact

ark.van.m@hsleiden.nl

Kernwoorden

veranderingsprocessen, professionaliseren, bewegen



▲ *Ook lesinhouden veranderen...*

ruzies die buiten zijn ontstaan. Dit kan aanleiding zijn om het buitenspelen aan te pakken.

2 Start alleen als het probleem voldoende ernstig is (3)
Dit is meteen een lastige, want wanneer is het voor wie voldoende ernstig? Vindt een individuele leerkracht het ernstig, de directeur, ouders of jij zelf? We weten dat mensen met een ernstig probleem eerder aan de slag gaan dan met een luxeprobleem.

3 Leg het probleem voor aan degene die erover gaat.
Een veelvoorkomende valkuil is dat je een probleem wil oplossen dat niet wordt ervaren door degene die erover gaat (3). Als je wilt dat het buitenspelen dynamischer moeten worden, spreek dan de desbetreffende groepsleerkrachten hierover. Als jij niemand van hen mee krijgt is de kans klein dat het gaat lukken.

4 Onderbouw het probleem met feiten
Eén feit is een incident, maar meerdere feiten uit meerdere bronnen helpen om de noodzaak aan te wakkeren (2). Welke feiten zijn er wat betreft het buitenspelen?

Voorbeeld: Een school wil weten hoe de leerlingen in de bovenbouw het bewegen en sport ervaren en houdt daartoe een enquête onder de leerlingen. Daar komt uit dat ze het schoolplein onaantrekkelijk vinden en te veel moeten stil zitten op een schooldag. Deze gegevens geven je handvatten om te laten zien dat kinderen verschillende 'problemen' ervaren en jij hebt hier een oplossing voor.
Via de onderstaande link kan je kijken waarom de Lea Dasbergschool heeft gekozen voor meer bewegen op school. *https://youtu.be/nDITCoFzw3A*

Waartoe willen we veranderen?

De 'waartoe' vraag gaat over de ambities en richting van de verandering. Het antwoord op de waartoe geeft aan wat er moet gebeuren of wat de school in de toekomst nastreeft (5). Wat moet het doel zijn indien een school aan de slag gaat met meer bewegen op een schooldag? Het is tegelijkertijd realistisch om te beseffen dat elke ambitie een 'moving target' is. Het krijgt onderweg vorm door toevallige wendingen en voortschrijdend inzicht (3). Wil je uiteindelijk een gezonde school, een sportieve school of een 'beweegschool' worden als richting van de verandering?
Uiteraard geloof je er zelf als vakleerkracht merkbaar in en je hebt je er zelf zichtbaar aan verbonden (2,3). Dat is makkelijker gezegd dan gedaan. Hiervoor moet je voorbeeldgedrag laten zien en aan het werk met informeren van collega's. Een heldere boodschap met een kansrijk idee helpt de collega's om aan boord te stappen en iedereen met de neuzen dezelfde kant op te krijgen. Hierbij geldt dat een concrete ambitie hoog genoeg ligt om als een uitdaging gevoeld te worden en laag genoeg ligt om niet bij voorbaat als een onhaalbare kaart gezien te worden. (3) Een abstracte ambitie houdt mensen in ontkenning (dit gaat niet over mij) of weerstand (je snapt mijn situatie niet, je zou eens een week moeten meelopen). Bijvoorbeeld een nieuwe organisatie van werken met buitenspelmateriaal, zodat er actiever buiten gespeeld gaat worden. Kinderen uit de bovenbouw kunnen hier beheerder van zijn. Leerkrachten moeten de leerlingen wel hierin begeleiden, afspraken maken en controleren of het goed gaat. Dit vraagt om een actieve rol van de leerkrachten. Zij pakken deze rol alleen op indien zij het ook een 'kansrijk idee' vinden wat hen wat gaat opleveren zoals minder ruzies tijdens de pauzes, taakgerichter gedrag na de pauze of kinderen die beter in hun vel zitten. Als vakleerkracht begeleid je dit aan het begin wellicht zelf, maar het blijft alleen een duurzame verandering als de groepsleerkrachten dit overnemen en hier zelf werk van maken.

In deel 1 van dit artikel hebben we twee van de vijf verandervragen besproken. In het volgende LO-magazine staat deel 2 en hierin worden de resterende drie vragen behandeld die helpen om een verandering succesvol en duurzaam te implementeren.

Bronnen

(1) Witte, M. de & M. Jonker, J. (2014). De kunst van veranderen. Bewegen naar de kern. Kluwer: Deventer.

(2) Bennebroek Gravenhorst, K. (2015). De veranderversneller. Boom uitgevers: Amsterdam

(3) Mars, A. (2016). Hoe krijg je ze mee? Vijf krachten om een verandering te laten slagen. Koninklijke van Gorcum: Assen.

(4) Cozijnsen, J. & Vrakking, W. (2013) Basisboek veranderkunde. Kluwer: Deventer.

(5) J+ (2018). Organisatieverandering, van http://www.jaapboonstra.nl/methodieken/organisatieverandering/ geraadpleegd op 7 mei 2018.

Beeldmateriaal

Twst. Kaders van veranderen, van *https://twst.nl/school/lezing/*, geraadpleegd op 22 mei 2018