

**Verslag Atelier Beroepstrots
Met Hester IJsseling
Den Haag, 4 april 2011**

If you stand for nothing, you will fall for anything

Op 4 april 2011 vond het atelier plaats waarin Hester IJsseling vertelde over haar ervaringen in het basisonderwijs. IJsseling is doctor in de wijsbegeerte en juf op een Amsterdamse basisschool. Tien jaar geleden maakte zij de overstap van de universiteit naar het primair onderwijs. Al snel kreeg zij de indruk dat directie, bestuur en politiek niet goed op de hoogte waren van de dagelijkse problemen in de onderwijspraktijk. Tegelijkertijd stuitte zij op veelal onmondige leraren die niet de verantwoordelijkheid namen om op te komen voor de kwaliteit van het onderwijs. Daarover verwonderde ze zich. In 2010 is ze Het Socratisch Lokaal gestart, zeswekelijkse bijeenkomsten waar leerkrachten over hun onderwijsopvattingen praten. Over wat leren is bijvoorbeeld, of over wat "passend" betekent in Passend Onderwijs. In een socratisch gesprek proberen leerkrachten hun praktische wijsheid en impliciete vakkennis onder woorden te brengen. Zo ontdekken ze dat ze, meer dan uitvoerder, professional zijn. Hoeder van hun vak.

IJsseling is voortrekker van de Stichting Beroepseer. Tijdens de ateliers die in de Goed Werk Hub georganiseerd worden staan professionals centraal die - vaak tegen de stroom in - hun nek hebben durven uit te steken. Tijdens deze ateliers staat het in contact brengen van mensen met elkaar centraal. Om zo goed werk te kunnen stimuleren en te leren van elkaars ervaringen.

Aan het Atelier Beroepseer namen drie beleidsmedewerkers van het ministerie van OCW deel, te weten Ype Akkerman, Maartje van Meijel en Monique Göbbels, naast Hans Leewens, oprichter van loopbaanbegeleiding- en coachingbureau Van Ede & Partners, Jeanet Meijs van Beter Onderwijs Nederland, en Frank Jansma van de Stichting Beroepskwaliteit Leraren. Alexandrien van der Burgt begeleidde de bijeenkomst vanuit de Stichting Beroepseer. Joris Hoogbergen (eveneens van Stichting Beroepseer) maakte het verslag.

In het gesprek dat zich ontvouwt, staan drie issues centraal, die te maken hebben met beroepseer in het primair onderwijs :

- 1) Leraren zien zich als uitvoerders van opgelegd beleid en niet als professionals en eigenaars van hun vak. Ze nemen de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs niet op zich.
- 2) Beleidsmakers, bestuurders en schoolleiders hebben irreële verwachtingen en voorstellingen van het onderwijs en te weinig inzicht in de praktijk.
- 3) De situatie in de klassen is problematisch: grote groepen met daarin meerdere kinderen met zodanige gedrags- en leerproblematiek dat kwalitatief deugdelijk onderwijs voor alle kinderen niet te realiseren is. Het nieuwe stelsel Passend Onderwijs kan dienen als voorbeeld van beleid dat haaks staat op wat in de praktijk nodig is. Toch lijkt het personeel zich - zij het mokkend - te schikken.

IJsseling opent de bijeenkomst met de opmerking dat ze een ander publiek had verwacht. Ze had minstens een aantal leerkrachten verwacht die met elkaar zouden willen spreken over gekrenkte beroepseer. Nu blijken het grotendeels vertegenwoordigers van instanties die de krenkingen uitdelen. Dat betreft niet alleen OCW, maar ook de SBL, over wier bekwaamheidsdossier en lerarenregister de mensen in het veld zeker niet allemaal te spreken zijn. De komst van het huidige gezelschap biedt desalniettemin een vruchtbare gelegenheid voor terugkoppeling van de werkvloer aan de beleidsmakers en vice versa.

Werdegang

Toen IJsseling ervoor koos om juf te worden, had ze een bepaalde voorstelling van wat dat vak inhield. Ze stelde zich voor dat ze zou werken in een gebouw waar het rook naar versgeslepen potloden, waar leraren in lokalen met grote ramen aan het werk zouden zijn met groepen kinderen om ze wegwijz te maken in de wereld. Ergens boven in een kamertje zat de directeur, die zorgde voor alles wat de leraren nodig hadden om hun werk goed te doen, en wat ze niet zelf konden regelen omdat zij bij de kinderen waren. Ze stelde zich voor dat basisonderwijs erom begonnen was, kinderen van alles te leren over de wereld en de gebruiken van de mensen. Het leek haar een nobel beroep, een filosoof waardig. Al spoedig viel haar op dat haar collega's anders in het vak stonden dan zij. Ze praatten niet over hun vak. In de personeelskamer werd gesproken over Joran van der Sloot en Sonja Bakker - niet over het vak. Kerstgeschenk van het bestuur: kaartjes voor een Van den Ende musical.

Ondertussen was en is er in elke groep sprake van meerdere kinderen met stevige gedrags- en leerproblemen. Dat trekt een zware wissel op de werksfeer en de emotionele en fysieke veiligheid in de klas. De schoolleiding garandeert geen doeltreffend antwoord op de problemen die hierdoor ontstaan. Leerkrachten klagen soms wel, maar hebben daarmee weinig effect. Ze hebben vaak geen idee van besluitvormingsprocessen of hoe ze daarop invloed kunnen uitoefenen. Ze lijken zichzelf te beschouwen als stemloze uitvoerders. Vragen als *Is het wel goed voor de kwaliteit van het onderwijs?* lijken ze zich niet te stellen. Of zijn ze het vertrouwen verloren dat er iemand naar hun antwoord op die vraag zal luisteren? Nemen ze de moeite niet meer voor zichzelf een antwoord te formuleren?

In haar eigen klas had IJsseling een jaar geleden te maken met een kind met ernstige gedragsproblematiek ten gevolge van een psychiatrische stoornis. In de jaren daarvoor had ze al meermalen soortgelijke kinderen in de klas gehad, waarbij ze onvoldoende steun had ervaren van interne begeleiding en directie. Ook nu bleef adequate ondersteuning uit. IJsseling moest op den duur besluiten tot een time-out. De ARBO-dienst zette haar onder druk en suggereerde dat ze niet geschikt was voor het vak. Psychologische tests en geschiktheidsonderzoek werden haar aangeboden, maar IJsseling had geen vertrouwen in de manier waarop de uitslagen daarvan zouden worden uitgelegd, en sloeg het aanbod af. Het bestuur betichtte haar er vervolgens van niet mee te willen werken aan haar reïntegratieproces. Toen is ze - ook nadat nu dan toch onomstotelijk was komen vast te staan dat de leerling inderdaad niet langer op school te handhaven was, en

vertrokken naar het speciaal onderwijs - maar weer begonnen, op een laag pitje, zij het met veel woede richting directie en bestuur.

Persoonlijke effectiviteit

Om met die woede iets aan te vangen, is IJsseling toen op eigen initiatief, buiten de aangeboden 'hulp' van het bestuur om, de vakbondstraining 'Persoonlijke effectiviteit' gaan doen. Daar maakte IJsseling kennis met Stephen Covey's [*The 7 habits of highly effective people*](#). Dat gaat over leiderschap over je eigen bestaan. Covey benadrukt dat je, wil je niet ten onder gaan aan frustratie, eerst voor jezelf helder moet krijgen wat jouw waarden zijn, welk doel jou voor ogen staat. En dat je je energie moet steken in de dingen waarop je invloed hebt. Geen energie verspelen met machteloze woede. Niet: de hoop opgeven dat je aan het systeem iets kunt veranderen, maar ontdekken dat het systeem veranderen begint bij ogenschijnlijk kleine dingen waar jij als individu wél invloed op hebt. Gaandeweg veranderen daardoor ook dingen waar je in directe zin geen invloed op hebt.

Ook heel leerzaam: je verplaatsen in de belangen van de ander. Die tip van Covey maakte dat IJsseling zich op den duur beter kon verplaatsen in haar leidinggevende. IJsseling, hoogopgeleide, boze lerares met scherpe kritiek op diens functioneren, had tot dan toe in alle toonaarden de autoriteit van haar leidinggevende ondermijnd. Hoewel het IJsseling zuiver en alleen om de inhoud ging, werd het toch onvermijdelijk persoonlijk. Nu begreep ze, dat een verstoorde persoonlijke relatie geen goede uitgangsbasis is als je met iemand een constructief, inhoudelijk gesprek wil aangaan over de kwaliteit van het onderwijs.

“Ik merk dat veel collega’s nergens iets van lijken te vinden. Sommigen spuwen wel hun gal tussen de bedrijven door, maar weten hun kritiek niet op een effectieve manier handen en voeten te geven. Ik wil ze over de drempel heen helpen. Ik zat nog niet zo lang geleden ook in het reactieve moeras van ‘Het ligt allemaal aan een ander’. Ik heb me over die drempel heen weten te werken, en nu voel ik me om zo te zeggen meester over mijn bestaan. Dat gun ik die anderen ook. Niet alleen hun persoonlijk welbevinden, maar ook het onderwijs als zodanig zou erop vooruitgaan.”

Excellence, Engagement, Ethics

Een verklaring voor het gebrek aan mondigheid onder leraren is mogelijk deels gelegen in de magere basis die ze op de pabo meekrijgen, zo stelt Jeanet Meijs van de BON. Niet alleen het kennisniveau dat verlangd wordt, laat te wensen over, maar ook de mate waarin didactiek wordt bijgebracht. En er wordt op de pabo wel gereflecteerd op het praktisch handelen in de klas, maar niet op wie je bent en waar je staat als leraar.

Frank Jansma (SBL) wijst op het belang van goede praktijkvoorbeelden van leraren die het verschil maken. Leraren die aan de drie E's van goed werk voldoen (zie [The Goodwork Project](#) van Howard Gardner c.s.). Er is behoefte aan leraren die excellent vakmanschap aan de dag leggen, engagement bij hun vak tonen en het vak op een ethisch

verantwoorde manier vormgeven. Daarbij komt het erop aan na te denken over wat je voor ogen staat als de essentie van je vak. Alleen als je daar een beeld van hebt, kun je opkomen voor de mogelijkhedenvoorwaarden voor goed onderwijs, juist ook wanneer het beleid daarin niet voorziet.

Het Socratisch Lokaal

De eerste reactie op onzalige beleidsmaatregelen is vaak dat leraren gaan mokken. Mokken is hinderlijk. Maar als je goed luistert dan is dat mokken niets anders dan gefrustreerde passie. Het is onderdrukte woede over ervaren onrecht. Het is de kunst die woede te kanaliseren en de erin besloten energie ten goede aan te wenden. Dat wil zeggen, ten bate van de kwaliteit van het onderwijs.

In de hoop, gefrustreerde passie om te kunnen zetten in krachtig geformuleerde beroepsopvattingen, heeft IJsseling Het Socratisch Lokaal opgericht. Hier spreken leerkrachten over eigen ervaringen in de klas. Een socratisch gesprek is een gesprek met een bepaalde structuur en regels, die maken dat het gesprek meer oplevert dan vrijuit praten met elkaar. In die zin is het vergelijkbaar met intervisie, een gespreksvorm die al veel gebruikt wordt in het onderwijs. Het belangrijke verschil is, dat intervisie gericht is op het vinden van een oplossing voor een praktisch probleem. Een socratisch gesprek blijft juist met opzet weg van het doen van suggesties of het geven van tips. Het is uitdrukkelijk niet oplossingsgericht en levert *op de korte termijn* geen praktisch nut op. Het leert vooral jezelf te onderzoeken en wordt daarmee een factor in je eigen ontwikkeling tot bewust en verantwoordelijk leraar en mens.

Het is IJsselings stellige overtuiging dat wat leerkrachten in de weg staat om de status van uitvoerder te ontstijgen precies het volledige opgaan in snelle praktische ad-hocoplossingen is. Om te kunnen uitgroeien tot een volwaardig professional heb je blikverruiming nodig. Je praktisch handelen behoeft een richtsnoer vanuit de vraag: Wat is goed onderwijs? Daarom is juist de socratische methode een goede *tool* voor leraren.

Een sociale onderneming

Voor goed onderwijs is een sterke positie van de leraar belangrijk. De leraar zou zichzelf moeten gaan zien als eigenaar van zijn vak en de verantwoordelijkheid en de regie (weer) naar zich toetrekken. Een schoolteam zou een onderwijsgezelschap kunnen zijn, van creatieve, betrokken geesten met een gezamenlijk doel voor ogen. Tot nu toe werken leraren veelal solistisch. Dit scheiden van individuele medewerkers wordt nog gestimuleerd door POP, bekwaamheidsdossier en lerarenregister. Er zouden subsidiemogelijkheden moeten zijn voor teams om de expertise die in huis is te benutten, en te groeien als collectief. Je zou mensen meer uren buiten de klas moeten geven zodat ze hun krachten kunnen bundelen. Er lijkt nu alleen subsidie beschikbaar voor externe adviseurs of trainingen, niet om met het team zelf iets op te zetten.

Maartje van Meijel van OCW meldt dat prestatiebeloningen ook aan teams uitgekeerd kunnen worden. IJsseling geeft aan hierover graag eens verder te praten. Wel vraagt ze

zich af of ‘prestatiebeloning’ een handig gekozen betiteling is, gezien hetgeen ermee bedoeld wordt en de slechte ervaringen die in andere sectoren met prestatiebeloning zijn opgedaan.

Het onderwijs kan leren van [Buurtzorg](#), stelt Alexandrien van der Burgt. De thuiszorg was stukgeorganiseerd. Jos de Blok heeft dat anders opgezet. Inmiddels zijn er 300 zelfsturende teams actief, met succes. IJsseling zegt toe haar licht daar eens op te steken.

Hans Leewens (Van Ede & Partners) verwijst naar Malcolm Gladwell’s [The Tipping Point](#): er zijn maar een paar invloedrijke factoren nodig om een ‘social epidemic’ te doen uitbreken. IJsseling kan een mentaliteitsverandering teweegbrengen door de bevestiging van vandaag op te pakken en een voorbeeld te stellen. Door de problemen in de onderwijspraktijk zichtbaar te maken. Door contacten te leggen tussen bevlogen leerkrachten onderling, en tussen leerkrachten, bestuurders, beleidsmakers en politici. Haar [blog](#) en [Het Socratisch Lokaal](#) kunnen daar een rol in spelen. Politici zijn wel degelijk geïnteresseerd in ‘levensechte’ leraren, zo benadrukt Frank Jansma (SBL). “Buiten de gevestigde paden vind je korte lijnen,” zegt Ype Akkerman (OCW).

De verschillende aanwezigen zeggen hun steun toe om de sociale onderneming die IJsseling is begonnen verder op weg te helpen.