

Verlag bijeenkomst over het actieplan

“Basis voor presteren”

van minister Van Bijsterveldt

Op 20 juni 2011 vond een bijeenkomst met onderwijsprofessionals plaats in de Goed Werk Hub, locatie Openbare Bibliotheek van Amsterdam. Het actieplan “Basis voor presteren” van minister van Onderwijs, Marja van Bijsterveldt, lag ter bespreking voor. Hester IJsseling nam als voortrekker van de Stichting Beroepseer het initiatief tot deze bijeenkomst. Zij is leerkracht in het basisonderwijs en filosoof.

Naast Hester IJsseling waren aanwezig: Wim van de Merwe, VMBO-docent en voortrekker van de stichting Beroepseer; Ype Akkerman, beleidsmedewerker van het ministerie van OCW; Wout van Steenis, voorzitter van een schoolbestuur voor primair onderwijs en voorzitter van de Raad van toezicht van een stichting voor voortgezet onderwijs in de Hoeksche Waard; Suzanne van Norden, taalexpert, onderwijsadviseur en docent aan de PABO Leiden; en Kees van den Berg, ontwikkelingsexpert en PABO-student. Vanuit de Stichting Beroepseer waren gespreksleider Thijs Jansen en Joris Hoogbergen aanwezig.

Na een korte introductie door Thijs Jansen opent Hester IJsseling het gesprek. Zij wijst erop dat het plan sterk focust op het toetsen en meten van opbrengsten. Het is geschreven vanuit een economisch discours. Onderwijsmensen benaderen de werkelijkheid vanuit een ander perspectief. Ze leggen de prioriteit zelden bij het mogelijk economisch nut van onderwijs.

IJsseling wil onderzoeken welke ruimte het plan aan onderwijsprofessionals laat om er vanuit eigen waarden invulling aan te geven. Naar welk discours zouden wij het plan willen vertalen, zodat het meer beantwoordt aan de doelen die wij voor ogen hebben en aan de manier waarop wij als onderwijsprofessionals in de wereld staan?

Aan die vraag gaat een andere vooraf: Als leerkrachten hierin inderdaad een rol willen spelen, waarom gaan ze dan niet in groten getale in op de uitnodiging om deze kwestie in een waardevrije ruimte met elkaar te bespreken?

In de praktijk blijkt dat leerkrachten zich zelden actief verhouden tot beleidsplannen van de overheid. Op een avond als deze komen weinig leerkrachten af. Ype Akkerman van OCW vraagt zich af hoe de overheid ertoe kan bijdragen dat leerkrachten hun professionele ruimte meer gaan innemen. Zou prestatiebeloning daarin een rol kunnen spelen?

Voor velen geldt dat het geestelijk loon belangrijker is dan het materiële loon. Vooral de uitgesproken waardering voor het werk dat je doet en de manier waarop je dat doet wordt gemist. Onderwijsprofessionals vinden prestatiebeloning geen goed idee, omdat het mensen uiteen drijft terwijl juist verbinding gewenst is (Zie het onderzoek van Nienke Moolenaar*).

De vraag is bovendien wie er zal worden beloond. Het risico bestaat dat niet de onafhankelijken van geest, die kritische kanttekeningen plaatsen bij het vertoog zoals het gevoerd wordt, beloond zullen worden, maar veeleer degenen die zich conformeren aan het construct. Het is een naar zichzelf refererend systeem van de economisch georiënteerde onderwijscultuur zoals het Ministerie die propageert. Een andere opzet, uitgaande van een andere metafoor dan die van de productielijn, is goed denkbaar en bijzonder gewenst.

De aanwezigen stellen dat intercollegiale consultatie een doeltreffende werkvorm is om de beroepsgroep te versterken. Intervisie, dialoog en elkaar in de klas aan het werk zien, dragen ertoe bij dat de kennis en expertise die in een schoolteam aanwezig is, gedeeld wordt. Delen is vermenigvuldigen. Een professionele attitude ontwikkelt zich langs deze weg. Het uitwisselen en spiegelen van ervaringen is belangrijk om je bewust te worden van je vakmanschap en je beroepsopvattingen. Hiertoe is solidariteit en vertrouwen nodig binnen een team. Prestatieloon draagt daar niet toe bij.

In de praktijk werken leerkrachten veelal solistisch, in hun eigen lokaal met hun eigen klas. Teambijeenkomsten zijn schaars en worden onvoldoende benut om het team als onderwijsgezelschap te versterken. Het opvoeren van externe adviseurs op studiedagen versterkt leerkrachten in een passieve afwachtende houding.

Te veel mensen in het onderwijs verkeren in een soort sluimerstand en nemen zelf geen initiatief. Leraren lijken veelal op routine te werken. Men speelt weinig in op wat er leeft in de klas, hier en nu. Als je de prestaties omhoog wilt stuwen, is het allerbelangrijkste dat leerkrachten wakker voor de klas staan, dat ze ten volle aanwezig zijn in het contact met de kinderen in hun groep, dat ze kijken en luisteren naar wat er speelt. Anders gaat het onderwijs over de hoofden heen en wordt er slechts minimaal geleerd. Zoals Marcel van Herpen zegt: “Zonder relatie geen prestatie”***).

Het is belangrijk dat kinderen meer leren dan enkel meetbare cognitieve vaardigheden. Daar is in het actieplan te weinig aandacht voor. Ook ligt de focus eenzijdig op resultaten, terwijl met name de kwaliteit van de interactie van doorslaggevend belang is voor de effectiviteit van het onderwijsproces. Taal- en rekenmethodes zouden niet méér moeten zijn dan een hulpmiddel om alle doelen te halen die de kinderen moeten bereiken. Nu bepalen de methodes, die opgeleukte lesjes opvoeren in een poging aan te sluiten bij de belevingswereld van het kind, dat de leerkracht het in de klas heeft over de verhaaltjes in het boek in plaats van over de verhalen die spelen in de klas en in de actualiteit die de klas binnendringt.

De creativiteit en vitaliteit dreigt te verdwijnen uit het lesgeven en dat gaat ten koste van de optimale ontwikkeling van de kinderen. We kunnen dit tegengaan door in gesprek te gaan over de vraag wat opbrengstgericht en excellent werken inhoudt, wat we verstaan onder ambitie en wat onze ambities zijn. Het is belangrijk steeds onderwijs te geven vanuit een alert, bewust aanwezig zijn bij de dingen die we doen en bij de kinderen met wie we werken. Wie de opbrengsten verhogen wil, moet focussen op de kwaliteit van de interactie.

Het plan zegt toe, excellente scholen extra aandacht te zullen geven. Volgens de aanwezigen zijn excellente scholen, scholen met wakkere

leerkrachten, schoolleiders en bestuurders. Excellentie blijkt niet uit toetscores maar uit de volle aanwezigheid van de mensen die er werken. Schoolbesturen zouden leerkrachten moeten belonen voor hun kritische geest en hun actief, kritisch meedenken. Nu bestaat het risico dat juist volgzzaamheid, je conformeren en niet lastig zijn zal worden beloond. De kweekvijvers voor schoolleiders zijn hiervan een goed voorbeeld: het zijn in de praktijk selectiemiddelen om al te onafhankelijke geesten er bij voorbaat uit te filteren. Dat is een kwalijke zaak. Beloon wakkerheid en onafhankelijkheid van geest, niet volgzzaamheid. En beloon die kwaliteiten door ze te stimuleren en te koesteren in plaats van ze te tolereren of te negeren.

Het paradoxale van het plan is dat het uitgaat van de leerkracht als een sterk individu. Juist dat sterke individu lijkt vooralsnog de grote uitzondering. Maar wat is nu de oorzaak van de passiviteit en het conformisme van veel leerkrachten, schoolleiders en bestuurders, en wat is de remedie? Leerkrachten worden overspoeld met actieplannen en richtlijnen die zonder overleg met hen ontwikkeld zijn. Deze plannen werken niet omdat de leerkracht ze niet als eigen ervaart. De leerkracht oefent zelf te weinig invloed uit op de manier waarop schoolbeleid tot stand komt, en heeft daar ook te weinig inzicht in. Schoolbesturen en beleidsmakers komen leerkrachten daarin allesbehalve tegemoet.

Je bevordert het eigenaarschap en het innemen van professionele ruimte niet door alles dicht te timmeren met toetsen, protocollen, richtlijnen, bekwaamheidsdossiers en lerarenregisters. Actieplannen als het plan dat nu ter tafel ligt, en andere overheids pogingen om de beroepsgroep te versterken en de kwaliteit van het onderwijs op te stuwen, hebben hetzelfde nadeel als methodehandleidingen in de klas: je kunt die ook heel goed slapende opvolgen. Als ze niet met betekenis worden gevuld door levende mensen met wakkere geesten, die werkelijk de relatie aangaan met de mensen die het betreft, blijven het lege hulzen zonder effect.

Samenvattend. De stroom van aangereikte hulpmiddelen, protocollen en richtlijnen heeft een hospitaliserend effect en moet teruggedrongen worden. In plaats van in individuele prestatiebeloning, moet er geïnvesteerd worden in meer ruimte en tijd voor *alle* leerkrachten om met elkaar in gesprek te gaan, elkaar te voeden, en krachten en gedachten te bundelen. Elke leerkracht verdient daartoe een halve dag extra uren buiten de groepstaken. Scholen moeten bovendien ruim mandaat krijgen om - mits goed beargumenteerd - af te wijken van overheidsrichtlijnen. Dat zal schoolleiders en hun teams stimuleren bewust na te denken hoe het onderwijs het beste vorm kan krijgen.

In een vervolgbijeenkomst, waarbij alle aanwezigen toezeggen iemand ter versterking van onze gelederen mee te zullen nemen, zetten we de dialoog voort en gaan we op zoek naar passender metaforen voor het onderwijs en naar wegen om de kwaliteit van het onderwijs op te stuwen volgens onze eigen waarden.

*) <http://hetkind.org/2010/07/21/hechte-relatie-tussen-leerkrachten-belangrijk-voor-scholen-2/>

***) <http://hetkind.org/2010/05/26/zonder-relatie-geen-prestatie/>