

Een alternatieve professionaliteit

De weerstand tegen bureaucratisch opgelegde standaardisering en de roep naar meer professionele autonomie moet niet misbegrepen worden als een vorm van nostalgie, als een hunkeren naar een tijd waarin professionele autonomie gelijkstond aan persoonlijke autonomie in het klaslokaal en het oordeel van de leraar niet in twijfel werd getrokken. Net als in de geneeskunde kunnen we de kwaliteit van de beroepsgroep niet verbeteren door terug te keren naar een oude versie daarvan.



Voor een meer eigentijdse invulling van professionaliteit in onderwijs baseren we ons op de inzichten van enkele belangrijke wetenschappers. Zij hebben een bredere, complexere, en daardoor ook meer uitgebreide

lanceerde invulling van professionaliteit naar voren geschoven. Daarin staat naast de individuele leraar ook het schoolteam centraal.

'Eigen, wijze' keuzes

Onderwijskundige Geert Kelchtermans wees op onze inspiratiesessies op een heel fundamentele spanning waarmee leraren en opvoeders in het algemeen steeds weer moeten zien om te gaan in hun praktijk. Aan de ene kant is het nodig om in concrete situaties doelgericht, planmatig en systematisch te handelen. Je gebruikt je inschattings- en beoordelingsvermogen, maakt zorgvuldig keuzes, gebruikt je kennis en vaardigheden om zo goed mogelijk tegemoet te komen aan wat de leerling, collega ... van jou verwacht of vraagt. Je stelt een doel, mikt op een welbepaald resultaat. Aan de andere kant is de pedagogische werkelijkheid complex en dynamisch. Dat komt omdat ze over mensen gaat en niet over dingen of producten. Bovendien kan je nooit helemaal zeker weten of je inschatting, je oordeel ook helemaal terecht was. Dat kan alleen maar blij-

ken uit het vervolg. Pedagogische acties gaan over andere mensen, voor wie je verantwoordelijkheid opneemt, zorg draagt. Je professioneel handelen is daarom nooit louter een kwestie van instrumentele of technische interventies om zo efficiënt en effectief mogelijk middelen aan doelen te koppelen. Het gaat altijd en onvermijdelijk om het maken van waardengebonden keuzes. Over het opnemen van een ethische verantwoordelijkheid voor wie aan je zorg is toevertrouwd.

Als professionele leraar ben je geen uitvoerder van voorschriften. Je handelt op basis van je inschatting en afweging van een situatie: wat is nu, hier, voor dit kind 'juist' of 'rechtvaardig' om te doen?

Professionaliteit omvat niet alleen "wat?" en "hoe?", maar ook het "waartoe?". Hier bestaan geen eenvoudige recepten of protocollen voor. De beroepspraktijk van leraren is complex, dynamisch en onvoorspelbaar. Je maakt steeds zelf zo goed mogelijk inschattingen; maakt 'eigen, wijze keuzes'. Je beoordeelt wat in een specifieke praktijksituatie de beste handeling is.

invulling van de van schoolteams

Een goede of bekwame leraar is een professional bij wie veel expertises bijeenkomen die in de praktijk van het lesgeven gelijktijdig worden ingezet. Zoals Kelchtermans stelt: "Professionaliteit uit zich in de combinatie van expertise en engagement waarmee leden van schoolteams gestalte geven aan hun klassen schoolpraktijk." Leraren in het basisonderwijs streven ernaar om een brede basisvorming te bieden aan de diverse groep leerlingen die aan hen is toevertrouwd. Die pedagogisch-didactische verantwoordelijkheid van de leraar tegenover de leerlingen steunt op voldoende inhoudelijke, didactische en pedagogische kennis en vaardigheden én op de houding om die blijvend te ontwikkelen. Maar ook en vooral, zeker in het basisonderwijs, op de geëngageerde zorg en verantwoordelijkheid tegenover het kind als persoon. Een zorg die je emotioneel niet onverschillig laat, die onvermijdelijk raakt aan de 'leraar als persoon'. Aan wie je bent of wil zijn als leraar, wat je persoonlijk belangrijk vindt en als 'goed' ervaart.

Als je een opbrengst wil, moet je een investering maken

Andy Hargreaves en Michael Fullan, respectievelijk Amerikaans en Canadees onderzoeker, gebruiken het begrip 'professioneel kapitaal' om invulling te geven aan de professionaliteit van schoolteams. Als onderwijsvakbond hebben we het moeilijk met de idee om 'kapitaal' te

associëren met onderwijzen. Het doet denken aan de nefaste vermarkting van onderwijs. Maar Hargreaves en Fullan kozen bewust de term 'kapitaal' als metafoor. Het gaat hen om de idee: Als je een opbrengst wil, moet je een investering maken. Ze stellen dat professioneel kapitaal bestaat uit drie andere soorten kapitaal: menselijk kapitaal, besluitvormingskapitaal en sociaal kapitaal.

Menselijk kapitaal

Als je een goede 'opbrengst' wil van investeringen in leraren en in onderwijzen, dan moet je sterke profielen aantrekken, selecteren en goed opleiden voor het lerarenberoep. Menselijk kapitaal gaat over het hebben en blijven ontwikkelen van kennis, vaardigheden, inlevingsvermogen, passie en betrokkenheid. Het is bijzonder belangrijk om in het spreken over verdere professionele ontwikkeling (aanvangsbegeleiding, nascholing ...) radicaal elke associatie met een deficit-denken af te wijzen. Professioneel leren is niet het wegwerken van tekorten. Het gaat over het creëren en benutten van leer- en ontwikkelingskansen om (nog) beter te worden in wat je doet.

"Ik vraag mij wel af wat dan nog de functie is van een leerkracht? Buiten een beetje coachen. Als je slaafs een methode volgt, wordt de kans dat je echt kan inspelen op de leerlingen steeds kleiner en kleiner."

(uit inspiratiesessie)



Dat is wat professionals doen: zich blijvend ontwikkelen. Zo groeit professioneel kapitaal.

Besluitvormingskapitaal

Ten tweede moet je inzetten op het besluitvormingskapitaal: de wijsheid en expertise om te beoordelen wat in een specifieke praktijk situatie de beste handeling is. Dat is wat alle professionals (en dus ook leraren) doen. Je kunt geen professional zijn als je geen beslissingen kunt of mag nemen. Wie op basis van een strak script les geeft aan kinderen, is geen professionele leraar.

Professionals ontwikkelen besluitvormingskapitaal door te oefenen, heel veel te oefenen én – heel belangrijk – door op die praktijkervaringen te reflecteren. Zo ontwikkel je je vermogen om goede beslissingen te nemen, om te oordelen in situaties die onzeker zijn en waarvoor geen vaste regels gelden. Veel "ervaring" is dus nuttig maar op zich niet voldoende. Je hebt ook voldoende kennis nodig om situaties te kunnen lezen en begrijpen.



“Bijzondere leermeesters godsdienst zitten er gewoon bij op personeelsvergaderingen. Inbreng wordt niet geapprecieerd. Ook niet als het gaat over waarden en normen. Waarom kunnen wij dat niet uitwerken? Dan voelen wij ons ook betrokken. Ik moet telkens van de ene naar de andere school en daar wordt niets van mij verwacht: alleen maar meedraaien in het systeem. Dat vind ik verschrikkelijk.”

(uit inspiratiesessie)

Kritisch oordelen vraagt dat je meesterschap verwerft over bruikbare theoretische kaders en inzichten: inhoudelijk, didactisch, onderwijskundig, psychologisch en sociologisch. Zonder die referentiekaders, zonder dat inzicht word je als leraar steeds meer afhankelijk van anderen, zogenaamde experts en loop je het risico dat je wordt herleid tot loutere uitvoerder.

De kwaliteit van besluitvormingskapitaal neemt bij alle collega's, jong en oud, toe als er uitwisseling is tussen collega's. Dan worden steeds betere beslissingen genomen. Hargreaves en Fullan suggereren om leraren minder tijd in de klas te laten spenderen (zoals in Finland bijvoorbeeld). Dit geeft tijd om samen te reflecteren, inzichten en ervaringen te delen en besluitvormingskapitaal te ontwikkelen.

Sociaal kapitaal

Zo komen we bij het sociaal kapitaal: het samenwerkingsvermogen van de groep. In hun boek 'Professioneel kapitaal' geven Hargreaves en Fullan een uitvoerige onderbouwing van deze stelling: wat ook je menselijk kapitaal is dat je binnenbrengt in het leraarschap, hoe je ook bent, wat ook je kennis en vaardigheden zijn ... als je op een goede manier samenwerkt, dan word je een betere

leraar dan als je op je eentje werkt. Niet alle vormen van samenwerking zijn even effectief, maar over het algemeen word je beter door samen te werken. Denk bijvoorbeeld aan de manier waarop we nascholing organiseren: sessies met zalen vol leraren, workshops buiten de context van de school ... hebben op zich weinig duurzame impact op de dagelijkse klaspraktijk. Wat er tussen de workshops

gebeurt, dat is van cruciale betekenis.

Wie probeert dingen uit? Wie helpt je? Wie geeft je feedback? Wie is er voor je als er iets is fout gelopen?

Wie kan van jou leren? Hoe kan je samen verantwoordelijkheid nemen voor veranderingen? Je leert meer en je wordt beter als je samen met andere leraren kunt werken, ideeën kunt bedenken en beslissingen kunt nemen in plaats van dat je alle problemen alleen moet oplossen. Om

sociaal kapitaal te ontwikkelen, moeten we vertrouwen opbouwen, samenwerking ontwikkelen en samen verantwoordelijkheid opnemen voor het onderwijs aan alle leerlingen in de school.

Op een open wijze samenwerken, materiaal uitwisselen, samen nadenken, visies bespreken, feedback geven en krijgen, je onzekerheden willen en durven delen en bediscussiëren ... het is niet niks! Het vraagt een veilige en transparante werkomgeving die voldoende duidelijkheid en kaders biedt en waar vertrouwen, gelijkwaardigheid en respect centrale waarden zijn.

Vertrouwen en sterke relaties groeien doorheen de verrijkende dagelijkse (informele) contacten tussen mensen in een stabiel team. Teamleden moeten ten aanzien van de huidige schoolopdracht tijd krijgen om te overleggen, samen dingen uit te proberen en mekaar te versterken. Het takenpakket van een leraar beperkt zich niet tot lesgeven. Het werk van een leraar is nooit af. Maar het formeel integreren van overlegtijd en ruimte voor professionele ontwikkeling in de huidige schoolopdracht van de leraar is een belangrijke stap naar een correctere beeldvorming over het beroep. Bovendien kan het zo de leraar de zekerheid bieden dat het ontwikkelen van zijn sociaal kapitaal inherent deel uitmaakt van zijn professionaliteit. Je behoudt zo de vrijheid om een deel van je opdracht in te vullen op momenten die je kiest.

Veiligheid, verbondenheid, vertrouwen, het zijn broodnodige waarden om het sociaal kapitaal in onze basisscholen te verzekeren en verder te doen groeien.



Eigenaarschap

Ondanks de wat ongelukkige term 'kapitaal', kan het COV zich goed vinden in de beschreven invulling van het begrip professionaliteit. Schoolteams hebben een fundamentele rol te vervullen in het onderwijsproces. Vanuit hun professionaliteit zijn zij het die het verschil maken. De trend van op een hoger niveau vastgelegde standaarden die de leraren moeten uitvoeren, moet dus dringend omgebogen worden naar leraars die de vrijheid hebben om op basis van hun eigen professionaliteit te handelen. Leraars moeten als beroepsgroep weer het eigenaarschap krijgen over het beroep van leraar. Niet omdat ze volledig hun zin moeten kunnen doen. Daar heeft het niets mee te maken. Wel omdat zij het zijn die de kracht van onderwijs uitmaken. Omdat zij het zijn die, vanuit hun zorgvuldig opgebouwde ervaring met een bij uitstek moeilijk te doorgronden proces van menselijke interactie, het best geplaatst zijn om het wonder van onderwijs te laten voltrekken.



Doordenkers

Als je een goede 'opbrengst' wil van investeringen in leraren en in onderwijzen, dan moet je sterke profielen aantrekken, selecteren en goed opleiden voor het lerarenberoep.

- ▶ Hoe maken we dit waar?

Wat heb je nodig om als leraar "besluitvormingskapitaal" te ontwikkelen?

- ▶ Heb je vooral ervaring nodig?
- ▶ Speelt dialoog en overleg hier een rol?
- ▶ Hebben leraren bruikbare (theoretische) kaders en inzichten nodig?

Wat hebben we nodig om goed in team te kunnen werken in de basisschool?

Hoe je ook bent als leraar, wat ook je kennis en vaardigheden zijn ... als je op een goede manier samenwerkt, dan word je een betere leraar dan als je op je eentje werkt.

- ▶ Ga je hiermee akkoord? Waarom?

