

REALISEREN VAN PASSEND ONDERWIJS: ZIE DE LEERKRACHTEN ALS PROFESSIONALS

Om passend onderwijs te realiseren wordt elke school geacht een schoolondersteuningsprofiel (SOP) op te stellen. Vrijwel alle scholen hebben dat inmiddels gedaan. In dat profiel staat aangegeven op welke wijze de school passend onderwijs wil gaan bieden. Tevens geeft de school aan waar haar grenzen liggen en wat de ambities zijn ten aanzien van “het binnenhouden” van leerlingen met speciale behoeften. Ambities worden bijvoorbeeld geformuleerd op de gebieden: ‘leren en ontwikkelen’, ‘fysiek-medisch’, ‘sociaal-emotioneel gedrag’, ‘werkhouding’ en zo mogelijk ook ‘thuisituatie’.

Ook worden in sommige profielen uitspraken gedaan over de competenties die nodig zijn om passend onderwijs te verzorgen. Die competenties kunnen worden geordend in de volgende dimensies: ‘relatie’, ‘welbevinden’, ‘ontwikkeling’ en zo mogelijk ook ‘veiligheid’. Een belangrijke waarde van het SOP is dat mogelijkheden, ambities en competenties in het team zijn besproken en dat er in grote lijnen consensus is over een beeld van ‘passend onderwijs op onze school’.

Een mooie start, maar nog geen garantie dat die ambities ook kunnen worden waargemaakt. Daarvoor is een goed doordacht ontwikkeltraject noodzakelijk, zoals bij elke (onderwijs)innovatie. Paul Kloosterboer noemt dat in zijn dissertatie ‘Van Waarnemen naar Waarmaken’ (2012) van de Academic Service een ‘expeditie naar waarde met professionals’. Met ‘waarde’ bedoelt hij, vertaald naar onze context: passend onderwijs realiseren met kansen en mogelijkheden om van de school een fijne plek te maken om te leren en jezelf te ontwikkelen. De ‘professionals’ zijn de leerkrachten die passend onderwijs gaan realiseren. Niet iedereen is geneigd om alle leerkrachten te kwalificeren als professionals. Toch zijn ze dat zeker wel. Leerkrachten zijn professionals in de zin dat ze voldoen aan drie kenmerken van een professional: ze hebben

autonomie (of we dat willen of niet), ze werken onder persoonlijke verantwoordelijkheid en ze werken op basis van waarden en normen.

Autonomie: een leerkracht is relatief autonoom in zijn groep. Ondanks dat er nogal eens druk wordt uitgeoefend om bepaalde taken uit te voeren, zal de kwaliteit van het werk van de leerkracht het grootst zijn als zij zich autonoom voelt. Zich autonoom voelen in die zin dat zij voelt dat haar taken betekenisvol zijn en dat zij er daardoor in volle overtuiging voor kiest om ze zo goed mogelijk uit te voeren.

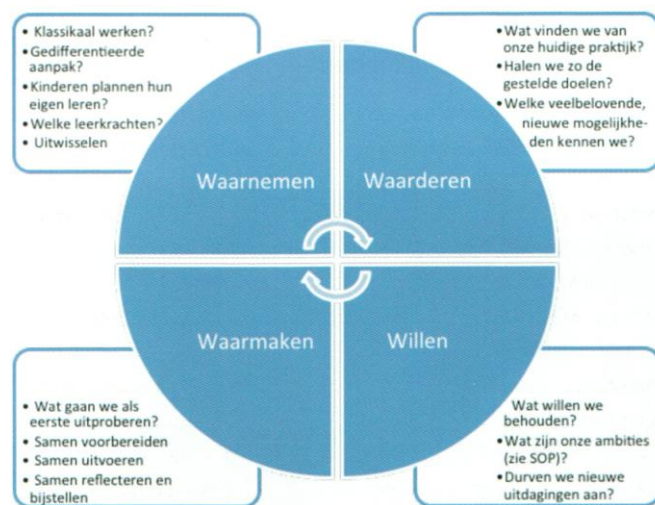
Verantwoordelijkheid: een leerkracht kan pas kwalitatief goed werk leveren als zij zich er ten volle voor verantwoordelijk voelt. De kwaliteit van haar werk hangt niet in de eerste plaats af van externe factoren zoals de methode, het gebouw of haar directeur, maar zij is in de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor de kwaliteit van haar lessen.

Werken op basis van waarden en normen: als een leerkracht werkzaamheden van bovenaf opgelegd krijgt die niet stroken met haar persoonlijke waarden en normen, zal daar de kwaliteit van het leren van de leerlingen onder lijden. Innovaties in een school zullen dus in redelijke mate overeen moeten komen met de persoonlijke waarden en normen van de mensen die het moeten uitvoeren.

Een onderwijsinnovatie zoals de realisering van passend onderwijs kan pas goed slagen als je als directeur rekening houdt met de drie genoemde zaken die kenmerkend zijn voor de leerkracht als professional. Tegelijkertijd maken deze gegevens een diep ingrijpend invoeringsproces naar passend onderwijs er niet eenvoudiger op. Passend onderwijs realiseren vraagt om een goed doordacht ontwikkeltraject om te kunnen realiseren wat we voor ogen hebben en wat is geformuleerd in het schoolondersteuningsprofiel.

Op sommige scholen is het SOP geschreven door de directie, al of niet samen met de intern begeleider(s). Op veel scholen is het een proces geweest waarbij alle leerkrachten betrokken waren. In dit laatste geval is er met betrekking tot het welslagen van de invoering ongetwijfeld een voorsprong, omdat de autonomie, de verantwoordelijkheid en de

waarden en normen van de leerkrachten al aandacht hebben gekregen. Een goed doordacht ontwikkeltraject kan worden vormgegeven met behulp van de ideeën van Kloosterboer. Hij reikt ons ideeën aan om eerst met elkaar **waar te nemen** hoe de onderwijspraktijk er op dit moment uitziet. Vervolgens te bekijken wat we aan die huidige situatie **waarderen** en van welke praktijken we mogelijk afscheid willen nemen. Daarna is het tijd om met elkaar vast te stellen wat we **willen realiseren**, mede met behulp van wat daarover is geformuleerd in het SOP. Om vervolgens met elkaar in de praktijk uit te proberen wat we zo graag willen **waarmaken**. In de laatste situatie verzamelen we nieuwe waarnemingen en loopt het proces door. In de hieronder getoonde cyclus werken we geleidelijk en onder gezamenlijke verantwoordelijkheid aan steeds beter passend onderwijs.



Waarnemen. We willen onze huidige praktijk goed kennen. Elke leerkracht krijgt de gelegenheid om zijn manier van werken in te brengen. Dit voorkomt dat we alleen zien wat we gewend zijn te zien. Er wordt niet alleen gepraat, maar de klassenpraktijk wordt ook geobserveerd.

Waarderen. Oude en nieuwe praktijken worden met elkaar vergeleken. Emoties kunnen hierbij een belangrijke rol gaan spelen omdat men zich gaat realiseren dat het gemak van de comfortzone niet meer voldoet. Echter, wat nu nog een 'leerangst' is, kan later een 'gevoel van aspiraties realiseren' worden.

Willen. Als er een ontspannen en constructieve sfeer heerst worden nieuwe waarnemingen gemakkelijk toegelaten en verwerkt tot nieuwe patronen in denken en doen. Zo'n ontspannen en constructieve sfeer ontstaat wanneer voldoende tijd is besteed aan 'waarnemen' en 'waarderen'.

Waarmaken. De haalbaar geachte nieuwe werkwijzen worden, niet te veel tegelijk, uitgetoet, kort cyclisch geëvalueerd en verder ontwikkeld.