



DE IB'ER ALS SPIL VAN ONDERWIJSKWALITEIT

Als IB'er ben je regelmatig op zoek naar mogelijkheden om je vakmanschap te verbeteren. Opleidingen en cursussen leveren niet altijd op wat je graag zou willen. Op de so-/vso-school KIEM in Dordrecht wordt de scholing van de IB'ers integraal opgenomen in de gewenste schoolontwikkeling. Leren, direct gekoppeld aan de schoolpraktijk en jouw rol daarin. De drie IB'ers op deze school vinden in deze manier van professionaliseren veel inspiratie.

Wat doet Kiem?

KIEM is een school voor kinderen met een verstandelijke, lichamelijke en/of meervoudige beperking, en kinderen die langdurig ziek zijn. Eind schooljaar 2019-2020 waren de gevolgen van corona al geruime tijd voelbaar. De derde IB'er was zojuist benoemd en samen wilden de intern begeleiders zich bekwamen om hun taken (nog) beter te kunnen uitvoeren. Bij hun zoektocht naar een goede cursus had de directeur hun de vraag voorgelegd: "Hoe denken jullie het meeste te kunnen leren: door een cursus of als onderdeel van het werk van alledag?" Het werd dat laatste: samen met twee adviseurs van Animaz werd een ontwikkeltraject gepland voor het hele team, met een centrale rol voor de IB'ers.

Vier thema's stonden hierbij centraal:

- leiderschap en verantwoordelijkheid
- communicatie en teamprocessen
- organisatieontwikkeling en het leren van professionals
- de pedagogische en didactische onderwijspraktijk.

Leiderschap en verantwoordelijkheid

Kernwaarden van KIEM staan voor het realiseren van geluk en groei bij alle betrokkenen. Maar het realiseren daarvan gaat niet vanzelf. Daarvoor is **persoonlijk leiderschap** nodig bij alle betrokkenen. Hierbij gaat het niet om hiërarchie, jezelf meer voelen dan een ander. Leiderschap bij KIEM betekent: het beste uit jezelf en anderen halen, anderen helpen ont-

dekken dat ze van betekenis zijn, verantwoordelijkheid nemen voor wat je deed, ook als dat niet het gewenste effect opleverde.

Doordat van iedereen een bijdrage wordt verwacht, zowel onderwijsinhoudelijk als op het gebied van verantwoordelijkheid, is leiderschap op KIEM dan ook **gedeeld leiderschap**. Daardoor hebben de IB'ers bij KIEM, ondanks dat ze formeel geen leidinggevende positie hebben, wel degelijk inzicht nodig in de kenmerken van leiderschap en verantwoordelijkheid.



Ik heb geleerd om te durven, jullie vinden niks gek en ik mag gewoon aan de gang gaan. Want ik leer dingen door gewoon te gaan doen. Het heeft mij zelfvertrouwen gegeven.

- Marja, leerkracht -

Communicatie en teamprocessen

Als je je als team wilt ontwikkelen, is het *in-gesprek-gaan-met-elkaar* van groot belang. Het uitwisselen van het wat en hoe tijdens je les, is essentieel om samen tot (verder) leren te komen. Het lijkt zo een-

voudig om hierover goede gesprekken te voeren, maar de praktijk leert dat er vaak wrijving, misverstanden en daardoor energieverlies ontstaan. Inzicht in wat zich allemaal tussen mensen afspeelt, is een belangrijk onderdeel van het IB'er zijn. Als je dat goed doet, kunnen er mooie dingen gebeuren met collega's.

De opdracht van de IB'ers is dus leren mogelijk maken (groei), zowel het leren van de kinderen als het leren van de teamleden. Vanuit de omschrijving 'Leren is ontdekken dat iets anders kan zijn dan je dacht', gaan de IB'ers op zoek naar dat andere denken van de teamleden. Dit houdt in: het verkennen van de wijze waarop je gesprekken voert. Het is belangrijk dat je gesprekken voert waarin je oprecht naar het denken van die ander op zoek gaat, in plaats van te blijven hangen in de (positieve of negatieve) beelden over die ander. Uitproberen, reflecteren en dan tot je schrik ontdekken dat je aannames je veel meer in de weg blijken te zitten dan je tot dan toe dacht. Een leerproces dus. Juist en vooral voor de IB'ers zelf!

Organisatieontwikkeling en het leren van professionals

Uitgangspunt voor het leren van de onderwijsprofessionals (en dat zijn alle eerdergenoemde betrokkenen) is dat het *autonoom*, *informeel* en *praktijkgericht* is.

Autonoom betekent dat iedereen zelf keuzes maakt voor wat, hoe en wanneer er wordt geleerd. Dit betekent tegelijkertijd geen vrijblijvendheid, omdat je allemaal verantwoordelijkheid draagt voor de ontwikkeling van KIEM als lerende schoolorganisatie en het optimaal leren van de kinderen. Het is dus een weg zoeken tussen de eisen die de organisatie stelt en de ruimte die je persoonlijk wilt hebben om te kunnen leren. Ook kan je zeggen dat het gaat om 'gepaste druk van boven' en 'initiatieven van onder'.

Informeel betekent dat je als onderwijsprofessional voortdurend op zoek bent naar mogelijkheden om je werk te verbeteren. Op eigen initiatief zoek je collega's met wie je samen mogelijkheden verkent om het leren van de kinderen en jezelf mooier, aantrekkelijker en effectiever te maken.



Praktijkgericht betekent dat al je initiatieven direct te maken hebben met jouw praktijk en jouw behoeften om een goede onderwijsprofessional te zijn. Voor de IB'ers betekent dit een voortdurende zoektocht naar een balans tussen duidelijke eisen stellen aan de teamleden en loslaten, zodat allen de ruimte krijgen om in de eigen praktijk naar eigen inzicht aan die eisen te voldoen.

Pedagogische en didactische onderwijspraktijk

De kerntaak van de school is gericht op het leren van de kinderen. Daarom wordt daar ook expliciet aandacht aan besteed en met name aan het reken-wiskundeonderwijs. IB'ers leggen groepsbezoeken af, samen met een adviseur. Daarna volgt een nabespreking met de leerkracht en assistent, en een apart nagesprek met de IB'er over haar rol. Daardoor wordt het leren mogelijk gemaakt van zowel de docent als de IB'er. In verband met corona en de scholensluiting is deze aanpak enigszins gewijzigd:



Ik heb veel inzichten gekregen die me helpen bij het leren! En het is ons gelukt een wat meer informele setting te creëren, en dat helpt mij te leren.

- Patricia, IB'er -



groepsbezoeken zijn vervangen door foto's en filmpjes van de onderwijspraktijk, die de leerkrachten samen met collega's en IB'ers wilden bespreken. Dat beeldmateriaal is door de leerkrachten voorzien van vragen over de praktijksituaties en aandachtspunten voor de (online) nabespreking.



Ik heb geleerd om de goede dingen te doen. Dan groeien de kinderen boven zichzelf uit. Je ziet het zelfvertrouwen van de kinderen groeien. Ik kan nu beter keuzes maken. Ik doe nu de dingen die echt nodig zijn!

- Marianne, leerkracht -

Het leren van de IB'ers bij dit thema is gericht op hun deskundigheid in het houden van groepsbezoeken en het nabespreken ervan. Door reflectie tijdens deze nagesprekken op de eigen praktijk wordt het leren van de teamleden verder mogelijk gemaakt.

Het leren van de teamleden is gericht op hun (pedagogische en) didactische deskundigheid op het gebied van reken-wiskundeonderwijs. Naast de groepsbezoeken en de nabesprekingen worden hiervoor een aantal minicolleges over enkele essenties van de reken-wiskundendidactiek ingezet.

De IB'er als spil van onderwijskwaliteit vraagt dus niet alleen het volgen van een opleiding of cursus. Maar meer nog een voortgaand leerproces op de werkplek in samenhang met het leren van alle andere betrokkenen en op de thema's die hier zijn beschreven. ■

Literatuur:

Mastenbroek, W (2004). *Verandermanagement* (2de ed.). Holland Business Publication.

Bransen, J. (2020). *Gevormd of vervormd?* (1ste ed.). ISVW Uitgevers.

Drijvers, P. (2017). *Hoofd in de wolken, voeten op de vloer.* UU Utrecht.

Eigenhuis, N. (2014). *Professionaliseren van leraren: Informeel, autonoom en praktijkgericht*, PO Magazine, februari 2014, Instondo.

Nico Eigenhuis en Marianne Soeters zijn partners bij Animaz Inspiratie.



Tips

- Zoek een informele, autonome en praktijkgerichte omgeving voor de scholing van jou en je collega's. Meestal is dat op je eigen school.
- Als je wilt dat je collega's initiatieven nemen, geef ze daar dan ook de ruimte voor. Gemotiveerde teamleden bedenken soms onverwachte manieren die jij nog niet bedacht had.
- Laat de collega's vrij bij het bedenken van oplossingen in hun eigen klaspraktijk. Niet vrijblijvend! Verwacht ook van ze dat ze verantwoordelijkheid nemen.
- Bedenk in gesprekken niet al te snel dat je je collega wel begrijpt, maar stel vragen.
- Ga op zoek naar het andere denken van de teamleden.

Samenvatting

In dit artikel bespreken we de belangrijke rol van de IB'ers bij een innovatietraject. Dit is belangrijk omdat zij zowel onderwijsinhoudelijk als procesmatig van invloed zijn op het dagelijkse werk van de teamleden en het leren van de kinderen.

Het leren van de IB'ers zelf vindt plaats door de theorie steeds direct te koppelen aan de dagelijkse praktijk. Dit is niet alleen effectief, maar werkt ook inspirerend voor hen. Ervaren dat je eigen leren direct effect heeft op de collega's en de kinderen geeft je als IB'er extra zelfvertrouwen.