

Betekenisvol werken aan een nieuwe wereld

10 februari 2017

Adrie Groot

Geplaatst in: Verantwoordelijkheid, Moreel Kompas, Samenleving, Legitimering



De fundamenteën van opbrengstgericht werken en Passend Onderwijs schudden op hun grondvesten. Diverse ‘gebouwen’, zoals het ongebreidelde data-verzamelen, zijn al ingestort. Ken Robinson, Gobillot en vele anderen wijzen ons de weg hoe we, vanuit deze ruïnes, een nieuwe omgeving kunnen bouwen waarin kinderen en volwassenen op een betekenisvolle manier kunnen werken aan een nieuwe wereld. Bestuurder Adrie Groot laat aan de hand van een voorbeeld van leesonderwijs in de onderbouw van een van zijn scholen zien dat het ook anders kan.



‘Daan zijn taal blijft gewoon achter. Bijzonder, want in een gesprek met zijn ouders blijken die taaltechnisch wel uit de voeten te kunnen. Wat zou ik graag meer tijd hebben om me in hem te verdiepen’. Ik zit in de klas bij Marian, leerkracht op de Paperclip in Heerhugowaard. De kinderen van de onderbouw zijn in groepjes bezig met allerlei ‘talige’ activiteiten. Vol passie vertelt zij, samen met Barbara, de directeur van de school, over hun zoektocht in de taalontwikkeling. Sinds 1,5 jaar volgen zij de werkwijze van de ontwikkelingspsycholoog Ewald Vervaeke, gericht op het lezen en leesrijpheid.

Met een zestal andere Flore-scholen zijn ze op een andere manier, meer vanuit de mogelijkheden van het kind, bezig om de start van het leesproces anders te organiseren. Ik bezoek de onderbouwgroepen van de Paperclip en ervaar hoe met ongeveer 80 onderbouwkinderen in kleine groepjes, talige activiteiten worden georganiseerd. Ewald Vervaeke stelt dat ‘om het leesonderwijs aan te passen aan de ontwikkelingsfase van het kind moet de leerkracht weten in welke ontwikkelingsfase een kind zich bevindt. Dit kan met behulp van specifieke maar eenvoudige lees- en schrijfproeven.’

Het team van de Paperclip is deze uitdaging aangegaan en heeft, los van alle organisatorische belemmeringen, een manier gevonden om deze groep kinderen, in kleine groepjes, op weg te helpen. Maar ook hier voelt het reguliere rooster van de onderbouw, en de veelheid aan activiteiten gedurende de dag, knellend en vraagt het kunst- en vliegwerk om alles te organiseren. Het team staat voor het moment om keuzes te maken.

Bij een bezoek aan De Nieuwste School in Tilburg, een school voor voortgezet onderwijs waar nieuwsgierigheid en verwondering centraal staan, blijkt dat deze school een oplossing heeft gevonden voor de 'wurggreep van het rooster'. De werkzaamheden van de kinderen, experts en mentoren zijn ingericht vanuit de vijf principes kennen/kunnen/zijn/willen/worden. In gereedschapslessen wordt, met ondersteuning van experts, gewerkt aan het kennen en kunnen. Mentoren zijn aanwezig, in en buiten deze lessen, voor vragen en dilemma's in de wereld van zijn/willen/worden. Vanuit het zicht op eigen zijn en herkenning van de eigen mogelijkheden wordt de rest van de dag ingevuld in het perspectief van arts, science en humanics.

Het bezoek deed me denken aan dit verhaal van Ken Robinson ('Scholen doden de creativiteit'). Op pakkende en humoristische wijze zet hij, met rake voorbeelden, grote vraagtekens bij de huidige schooldagindeling. De onderwaardering van creativiteit vindt hij zorgwekkend. Hij schetst een wereld waarin diploma's puur gericht op het kennen en kunnen, devalueren en steeds minder waard worden. De tijd dat basisschool- en voortgezet onderwijs leerlingen alleen maar voorsorteren voor het hogere HBO- of Universiteitsdiploma, lijkt sterk achterhaald.

Leading Through VUCA



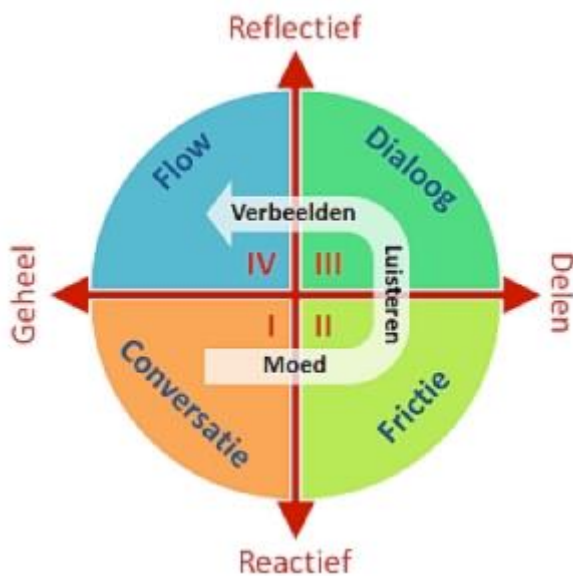
De samenleving vraagt meer en andere burgers. Die samenleving wordt in toenemende mate aangeduid met de term VUCA. (**V**olatiel/vluchtig, **U**ncertain/onvoorspelbaar, **C**omplex en **A**mbiguous/dubbelzinnig/onduidelijk).

Deze wereld vraagt om andere kwaliteiten en Robinson doet een beroep op het onderwijs om te kiezen voor een andere inrichting en herijking van waarden.

Dit besef vraagt van organisaties, scholen en schoolbesturen dat ze wendbaarder zijn en beter kunnen reageren op de behoeften van leerlingen en medewerkers. Het uitsluitend vast blijven

houden aan het idee van efficiëntie en effectiviteit gebaseerd op rollen en regels is dan niet voldoende en zelfs frustrerend. Emanuel Gobillot gaat er in zijn boek The Connected Leader (2006) vanuit dat organisaties bestaan uit twee organisatielagen. De *formele* organisatie, die bestaat uit structuur, processen en regels, en daarnaast de 'echte' organisatie, als het complex van leergemeenschappen en sociale netwerken.

In de formele organisatie moeten medewerkers passen in de structuur en vooraf gedefinieerde functies, en zich houden aan regels en procedures. Dit kan de bevologenheid in de weg staan. Door juist de focus te leggen op de 'echte' organisatie, waarin leergemeenschappen van individuen samen iets willen creëren, en de formele organisatie in dienst daarvan te laten staan, ontstaan effectieve organisaties.



Leidinggevendens spelen een belangrijke rol in het leggen van verbindingen tussen de formele en 'echte' organisatie om zo een waardevolle gemeenschap te realiseren. Zij maken dan optimaal gebruik van het aanwezige potentieel, zodat medewerkers vanuit intrinsieke motivatie hun talenten kunnen inzetten.

Daarvoor zijn vertrouwen, betekenisgeving en zinvolle dialogen nodig. Vertrouwen creëren we onder andere door mensen sterker te maken en te helpen. Betekenisgeving gebeurt door duidelijk te maken waar de organisatie voor staat (de gemeenschappelijke waarden) en wat je samen wilt bereiken. En de dialoog is zeker op de langere termijn een belangrijke succesfactor, omdat die mensen dicht bij elkaar brengt door het delen van niet alleen de economische, maar ook de sociale en morele verplichtingen.^[1]

Het onderwijs is volop in beweging. De fundamenten van opbrengstgericht werken en Passend Onderwijs schudden op hun grondvesten. Diverse 'gebouwen' zoals het ongebreidelde data-verzamelen zijn al ingestort. Ken Robinson, Gobillot en vele anderen wijzen ons de weg hoe we, vanuit deze ruïnes, een nieuwe omgeving kunnen bouwen waarin kinderen en volwassenen op een betekenisvolle manier kunnen werken aan een nieuwe wereld. In (sociale) netwerken en leergemeenschappen zullen we het lef moeten hebben om, vanuit de waarom-vraag, vele regels

en methoden overboord te gooien om tijd, energie en denkkracht vrij te maken voor een nieuwe fundering.

[1] Van Boxtel en Dijkman, (2015) Potentieelontwikkeling voor mensen en de organisaties waar zij werken.

Adrie Groot is voorzitter van het College van bestuur van stichting Flore.