

Reflecties bij de conceptnota lerarenopleiding



Geert Kelchtermans

Hoorzitting Commissie Onderwijs Vlaams Parlement
27 juni 2016

Opbouw

1. Uitgangspunten en reflectiekader
2. Kritische reflecties
3. Aandachtspunten en suggesties

1. Uitgangspunten en reflectiekader

1. Pleit voor loopbaanperspectief ipv “professioneel continuüm” (met ‘stadia’ en gekoppeld aan te bereiken beheersingsniveaus)
 - o Vanuit perspectief leerkracht: professionele ontwikkeling als loopbaanlang leer- en ontwikkelingsproces, resulterend uit betekenisvolle interacties met professionele context
 - o Radicaal breken met “deficit”-benadering: redeneren vanuit wat studenten/leraren (nog) niet kunnen → beginnende leraar/stagiair als bron voor schoolontwikkeling en vernieuwing

2. Heldere taakverdeling nodig tussen verschillende betrokken actoren mbt professionalisering:

- Initiële opleiding = verantwoordelijkheid lerarenopleidingen → startcompetenties: “een goede opleiding heeft een einde”
- Aanvangsbegeleiding = verantwoordelijkheid school
 - Afgestudeerde leerkracht is werknemer, geen student → mentorschap werkt in meerdere richtingen/complex qua effecten
 - Zien als onderdeel professionaliseringsbeleid, af te stemmen op noden van respectieve teamleden in verschillende loopbaanfasen
 - Loopbaan niet vastleggen in fasen, stadia of beheersingsniveaus competenties → géén loondifferentiatie volgens “beheersingsniveau beroepscompetenties”

- o Ernstig nemen van/Inzetten op opdracht school mbt lokaal professionaliseringsbeleid
 - Interne professionaliseringsmogelijkheden leren zien
 - Vraaggestuurd vanuit school
 - Aanbodgestuurd → verschillende aanbieders

3. Leraren werken in scholen, niet enkel in klassen

- Akkoord met belang van vakinhoudelijke, pedagogisch-didactische, klasmanagement expertise
- Niet vergeten: Studenten komen binnen met 15 jaar “ervaring”! → persoonlijk interpretatiekader (zelfverstaan & subjectieve onderwijstheorie)

- Betreur (haast) exclusieve aandacht voor
 - leerkracht op micro-niveau (klas)
 - → feitelijke werkcondities van lk (en dus ook motivatie en jobsatisfactie) sterk medebepaald door kenmerken op organisatieniveau → noodzaak aan inzicht in organisatorische dynamieken (structureel): bijvoorbeeld
 - Dynamieken collegialiteit en samenwerking
 - Schoolcultuur
 - Leiderschap (= leiderschapspraktijken)
 - Micropolitieke processen
 - ...
 - conceptualisering van “leraarschap” in termen van individuele competenties en kenmerken
 - Waarde/professionaliteit van leraar blijkt enkel in feitelijke praktijk in welbepaalde context
 - Onderwijs = gecontextualiseerd → contextonafhankelijke competentielijsten zijn zeer beperkt qua relevantie

2. Kritische reflecties

- Appreciatie voor ambitie tot heldere situering binnen kwalificatiestructuur → = institutionele valorisatie van “vak”
- Zeer sceptisch over zinvolheid en functionaliteit van twee maatregelen:
 - Verplichte, niet-bindende toelatingsproef → betere, meer gemotiveerde studenten?
 - Centraal stage-registratiesysteem → planlast compenseren of samenwerking uitbouwen
 - → Mijn vraag: Wat is het probleem? Is dit het juiste antwoord?

3. Aandachtspunten en suggesties

1. Opleidingscurriculum:

1. Aandacht voor dynamieken op meso-niveau en ruimere maatschappelijke/institutionele context
 - Voorbereiding, begeleiding, reflectieve verwerking stage
2. Meer “theorie”: toekomstige leerkrachten wapenen met gevalideerde begrippenkaders om concrete kwesties kritisch te kunnen lezen
3. Erkennen van onontkoombaarheid van oordelen als kern van beroepspraktijk
4. Erkennen van “structurele kwetsbaarheid” in leraarschap: moeten handelen, na afweging en oordeel, zonder zekerheid van “juistheid” → het pedagogische, naast het didactische

2. Vorming leraren: praktijkgericht ipv “blauwdruk-denken”

- o Ernstig nemen fundamentele gecontextualiseerdheid van onderwijs → gedecontextualiseerde kaders (bijv. competentielijsten) hebben slechts zeer beperkte waarde
- o Vertrekken van praktijken die feitelijk plaatsvinden (zowel in opleiding als in schoolpraktijk)
 - Wat gebeurt er?
 - Waarom gebeurt dit? (en waarom denk ik dat te weten?)
 - Wat vind ik ervan? (evaluatie, oordeel als basis voor handelen)

3. Loopbaanperspectief (individu) ook organisatorisch en institutioneel doordenken (opleidingsinstituut; school) → **paralleliteit professionele ontwikkeling en schoolontwikkeling**

- o Samenwerkingsnetwerken opleiding-scholen rond inhoudelijke projecten (stage) ifv win-win-situatie
 - Stage als inhoudelijk project ipv formeel-administratieve kwestie
- o “Goede praktijkvoorbeelden” (in plaats van “voorbeelden van goede praktijk) → beschrijven en inzicht geven → publiek maken (= uitnodiging tot dialoog ipv overnemen/uitvoeren)

4. “Lerarenopleider” is een vak apart

- Nood aan (verdere) structurele initiatieven voor professionalisering van opleiders:
- Pleidooi voor geformaliseerde én gecertificeerde opleiding van opleiders
 - Structureel verankerd universiteit (prograduaat; manama?)
 - Organisatorische vorm: samenwerking vanuit complementaire competentie

Meer lezen?

- Kelchtermans, G. (2009). Who I am in how I teach is the message. Self-understanding, vulnerability and reflection. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 15, 257-272.
- Kelchtermans, G. (2013). Praktijk in de plaats van blauwdruk. Over het opleiden van lerarenopleiders. *Tijdschrift voor Lerarenopleiders*, 34, 89-100.
- Kelchtermans, G., & Ballet, K. (2009). *Geef eens een voorbeeld. Werken met praktijkvoorbeelden in opleiding en nascholing*. Mechelen: Wolters-Plantyn.
- Kelchtermans, G., Vanassche, E. & Deketelaere, A. (Eds.)(2014). *Lessen uit LOEP: Lerarenopleiders Onderzoeken hun Eigen Praktijk*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.