

Starten met Zill!

Schoolteams warm maken voor het nieuwe leerplanconcept

Kris De Ruysscher
pedagogisch begeleider Dienst Curriculum & vorming

De ontwikkelaars van Zin in leren! Zin in leven! (Zill) doen er alles aan om te zorgen voor een helder en handzaam leerplanconcept. Afgaande op de eerste reacties van mensen die tijdens verkennende leerplanoefeningen op leerplandagen in de regio's de Zill-bril opgezet hebben, lijkt hun dat goed te lukken. De praktijkervaring dat het leerplanconcept zich vlot laat hanteren, zorgt in ieder geval bij de toekomstige gebruikers voor enthousiasme, wat alvast goed nieuws is voor de opstart van de implementatie. Dat neemt niet weg dat het eraan verbonden proces oordeelkundig en zorgzaam voorbereid moet worden. Wil de implementatie effectief zijn, dan houden onze scholen het best rekening met enkele kritische succesfactoren.

Succesvol innoveren

In onze publicatie *Zin in leren! Zin in leven! Raamwerk voor een leerplan in ontwikkeling* (2015) schetsen we de veranderingscyclus van de Amerikaanse bedrijfskundige John P. Kotter. Dat model maakt gewag van acht stappen die leiden tot succesvolle innovatie. Hoewel het afkomstig is uit de bedrijfsweld, kan dat model ook ons inspireren bij de voorbereiding van de Zill-implementatie. De eerste drie stappen van het model dragen bij tot het creëren van een gunstig implementatieklimaat. De volgende drie stimuleren het eigenaarschap over het leerplanconcept. De laatste twee stappen zorgen voor de daadwerkelijke verankering van het leerplanconcept in de dagelijkse onderwijspraktijk.



naar John Kotter

Een gunstig implementatieklimaat creëren

Een belangrijke eerste stap voor de implementatie van Zill is dat de teamleden de urgentie van het nieuwe leerplanconcept erkennen. Een element dat daartoe kan bijdragen, is het voeren van een leerplandiscours met het team. Overleg en discussie met en rond het leerplan zijn onontbeerlijk om tot een samenhangend onderwijsaanbod te komen. Enkel teams die actief aan de slag gegaan zijn met hun leerplannen, kennen er de sterktes en zwaktes van.

Het waren zij die, onder andere tijdens de rondetafels voor leerkrachten en directeurs, waardevolle en concrete suggesties aanreikten voor de ontwikkeling van het nieuwe leerplanconcept. Veelvoorkomende suggesties waren: zorg voor samenhang vanuit een goede onderbouwde visie op ontwikkelen en leren van kinderen; saneer en vermijd overlappingsen; los het spanningsveld op dat er is tussen het Ontwikkelingsplan en de leergebiedgebonden leerplannen; verlaag de drempel tussen kleuter- en lager onderwijs en tussen het gewoon en het buitengewoon onderwijs en zorg voor een multimediaal, planlastlaag leerplanconcept. Dat we tijdens de leerplandagen zoveel enthousiasme opwekten over het concept, heeft in belangrijke mate te maken met het feit dat we probeerden aan die verzuchtingen tegemoet te komen.

Tijdens de leerplandagen gingen de meeste directeurs graag in op de uitnodiging om de voorstelling te volgen samen met enkele mensen van hun team. Dat is verstandig, want het kan de opstap betekenen naar de vorming van een leidende coalitie die samen met de schoolleiding de verantwoordelijkheid over de implementatie van Zill op zich neemt. Zo een kernteam kan mee het proces aansturen en het afstemmen op de behoeften van de groep, waar het een deel van uitmaakt. Bovendien maken vele handen licht werk. Het spreekt vanzelf dat de schoolleider de spil blijft die de implementatie leidt, maar hij hoeft het niet alleen te doen. We merken dat er ook initiatieven lopen waarbij op het niveau van de scholengemeenschap Zill-kernteams worden gevormd. Dat biedt zeker bijkomende perspectieven en mogelijkheden, zoals het opzetten van lerende netwerken en het bij elkaar brengen van doelgroepen over de scholen heen om overleg te plegen of deel te nemen aan vorming.

Overleg en discussie met en rond het leerplan is onontbeerlijk om tot een samenhangend onderwijsaanbod te komen.

In het kader van visieontwikkeling is een snelle betrokkenheid van de basis bij de invoering van het leerplanconcept erg belangrijk. Deskundigen die meewerken aan de doorontwikkeling van ons leerplanconcept, onderstrepen daarbij het belang van een geduldige en gefaseerde aanpak. Die houdt onder andere in dat het schoolteam bij het begin van de implementatie voldoende tijd uittrekt om zich vooral in de visie en de krachtlijnen van Zill te verdiepen. Denk maar aan het pleidooi voor de harmonische ontwikkeling van kinderen dat zich vertaalt in de keuze voor een ordeningskader op basis van ontwikkelvelden en -thema's, met generieke doelen en doorlopende leerlijnen. Andere aspecten daarbij zijn het principe van het eigenaarschap over het curriculum met een uitrol in het schaaltesverhaal, het belang van focussen op leerling en leerinhoud ... Zo ontstaat een eenduidige en gedragen visie die het fundament vormt voor de verdere verkenning van de generieke doelen, leerlijnen en de leerplanapplicatie.

Die visieontwikkeling is het meest gediend met eenvoudige, teamgerichte oefeningen waarbij de bestaande praktijk meteen wordt gebruikt om er de nieuwe inzichten, de taal en de structuren van het leerplanconcept op toe te passen. Zo leren de teams het concept uit eigen ervaring kennen. Ze worden vertrouwd met de gebruikte taal, begrijpen het ordeningskader en groeien, stap voor stap, naar een gelijkgerichte omgang met het leerplanconcept, dicht bij de bedoeling van de ontwikkelgroepen. Wie weet waarop het leerplanconcept gestoeld is, kan het begrijpen, hanteren en verbinden met de eigen onderwijsopvattingen. De leerplanwaaier en de artikels die vorig en dit schooljaar in dit tijdschrift verschenen zijn, kunnen in die fase goede diensten bewijzen. Ook op de website vind je tal van instrumenten terug.

Het spreekt vanzelf dat de schoolleider dé spil blijft die de implementatie leidt, maar hij hoeft het niet alleen te doen.

Groeien in eigenaarschap

Zill is een leerplanconcept met specifieke uitgangspunten, van waaruit keuzes zijn gemaakt voor de uitwerking van de inhoud, de structuur en het formaat van het leerplan. Die zijn terug te vinden in het eerder genoemde Raamwerk. Een toelichting van die uitgangspunten voor het team, bijvoorbeeld door een schoolbegeleider of iemand van het kernteam, is onontbeerlijk. Het helpt de



teamleden om de Zill-visie met elkaar te delen, te bediscussiëren en te vertalen naar de eigen schoolcontext. Dat laatste is erg belangrijk in functie van het creëren van een draagvlak en mede-eigenaarschap. Enkel zo kan Zill een deel worden van het schoolleiden opvoedingsproject en kan het gelden als:

- een verbindende visie die ervoor zorgt dat de teamleden een zelfde taal spreken en denken en handelen vanuit gemeenschappelijke krachtlijnen;
- een ontwikkelingsgericht referentiekader dat aangeeft wat er moet onderwezen (geleerd) worden en wat de weg is die kan leiden tot het eraan gekoppelde leren van de leerling;
- een leidraad die aanzetten geeft voor de aanpak van het onderwijs.

Om daartoe te komen, heb je regelmatig overleg en discussie over het leerplan (een leerplandiscours) nodig. Die halen meningen en opvattingen over onderwijs bij de teamleden naar boven. Die kunnen dan op hun beurt weer met de nieuwe visie verbonden worden.

Mede-eigenaarschap creëren is geen vanzelfsprekendheid. Soms zijn er obstakels. Voor de acceptatie van Zill is het belangrijk dat de leidinggevende coalitie daar oog voor heeft. Obstakels kunnen de implementatie namelijk ernstig bemoeilijken. Enkel door ze te erkennen en ook daadwerkelijk aan te pakken, maak je een effectieve en duurzame leerplaninnovatie waar.





Wie bij de start te weinig investeert in de ontwikkeling van een ‘gedeelde’ visie, zal achteraf blijven kampen met verwarring. Door te zorgen voor consensus vermijd je sabotage. Erkennen de teamleden de urgentie van de invoering van Zill, dan is de kans op weerstand veel kleiner. Door de implementatie goed voor te bereiden en te plannen, zal chaos uitblijven. Vorming rond het leerplanconcept en de omgang met het Zill-instrumentarium zullen ervoor zorgen dat het team zich competent voelt en vaardig is om met het leerplanconcept aan de slag te gaan. Een langdurige begeleiding en ondersteuning stelt mensen gerust. Ten slotte spreekt het voor zich dat de implementatie pas kan slagen, wanneer de nodige middelen voorhanden zijn: voldoende tijd, procedures op maat van het team, handige modellen, inspirerende praktijkvoorbeelden, deskundige ondersteuners ... Zo niet, ontstaat enkel frustratie.

VISIE	CONSENSUS	COMPETENTIE	STIMULI	BRONNEN middelen	Plan STRATEGIE	
						VERAN- DERING
						VERWAR- RING
						SABOTAGE
						ANGST
						WEERSTAND
						FRUSTRATIE
						CHAOS

naar Tim Kostner

Succes motiveert. Wanneer de teamleden ervaren dat de vooropgestelde doelstellingen van de implementatie succesvol worden bereikt, motiveert hen dat om verder te gaan. Daarom is het goed om naast doelen op lange termijn ook kortetermijndoelen voorop te stellen. Die laten toe om ook tussentijdse successen (toegenomen professionaliteit, verbeterde praktijk, succesvolle resultaten bij de leerlingen ...) te herkennen en te benoemen. Zo'n aanpak motiveert niet alleen wegens van de bewuste ervaring

van vooruitgang. Ze heeft als bijkomend voordeel dat het team zich bewust is van de koers die wordt gevaren. Ook dat komt het eigenaarschap ten goede.

Daadwerkelijke verankering in de praktijk

De invoering van Zill zal tijd vragen. Snelle, eerste successen zijn nodig, maar garanderen op zich geen duurzame verandering. Om die te bekomen, zijn langlopende begeleiding en ondersteuning en regelmatige reflectie op de nieuwe leerplanpraktijk nodig. Daarbij mag het schoolteam ook niet nalaten om na te gaan in welke mate de invoering van Zill een positief effect heeft op het leren van de leerlingen. Dat laatste vormt een belangrijke drijfveer voor leerkrachten om door te zetten.

Formatieve evaluatie van de onderwijspraktijk in de vorm van teamgesprekken over de voortgang van de leerlingen en praktijkonderzoek kunnen daarbij helpen. Op die manier wordt het team zich ook bewust van de evolutie van hun professionele denken en handelen, wat bijdraagt tot het consolideren (borgen) van de verandering.

Wat werkt ...

Voor de implementatie van het leerplanconcept Zin in leren! Zin in leven! moeten de schoolleiding en hun teams kunnen rekenen op de gedegen ondersteuning van pedagogisch begeleiders. De Nieuw-Zeelandse onderzoekster Timperley spreekt in dat verband over het binnenbrengen van relevante expertise. Dat impliceert dat de begeleider het concept zodanig bezit dat hij in staat is om de juiste toelichting te geven, de weg te tonen en daar waar nodig het discours bij te sturen en te corrigeren, zodat het uitgevoerde leerplanconcept dicht bij het Zill-concept aansluit. Verder zal hij een procesbegeleider moeten zijn die krachtige werkvormen aanreikt op maat van het team.

Timperleys onderzoek naar effectieve professionalisering van leerkrachten richt de aandacht op nog andere elementen met een aangetoond positieve impact op de vorming van leerkrachten. De focus op waardevol geachte resultaten bij de leerlingen is er zo

een. De ontwikkelaars gaan ervan uit dat het aan Zill verbonden orderingskader met ontwikkelvelden, -thema's en generieke doelen leerkrachten toelaat om gericht naar de ontwikkeling van hun leerlingen te kijken. Door het beperkt aantal doelen kunnen ze ook beter het overzicht bewaren. Dat laat hen toe om kinderen gericht en diepgaander te coachen. De leerlijnen doen de nodige suggesties.

Schoolteams leren het krachtigst, wanneer de aan hun vorming verbonden leerinhoud er echt toe doet. Ze willen dat hun leren aansluit bij hun noden en dat de informatie die ze ontvangen correct is (wetenschappelijk onderbouwd), compact én van toepassing op hun praktijk. Leerkrachten prefereren voor de ontwikkeling van hun leerplancompetenties een aanpak waarbij het leerplanconcept van bij de start van de implementatie in verband gebracht wordt met hun praktijk. Door met de Zill-bril naar de praktijk te kijken en de vooropgestelde leerplanprocedures daadwerkelijk uit te proberen, krijgen ze zicht op de mogelijkheden van het concept en op de concretisering van de uitgangspunten ervan.

Wie weet waarop het leerplanconcept gestoeld is, kan het begrijpen, hanteren en verbinden met de eigen onderwijsopvattingen.

Wat we weten uit onze ervaring bij het ondersteunen van visieontwikkeling in teams, wordt ook bevestigd door het onderzoek van Timperley: opdat de nieuwe inzichten ook zouden bekliven, zijn meervoudige en verscheiden leerkanalen nodig, zowel op het niveau van de individuele leerkracht als op teamniveau. Er wordt in het werkveld wel eens gemopperd over de beperkt beschikbare tijd om in ons basisonderwijs aan vernieuwing te werken. Wie creatief denkt en goed organiseert, ziet naast personeelsvergaderingen en teamgebonden studiedagen nog wel meer mogelijkheden om tot leren en ontwikkelen te komen. We vermelden reeds de kans om op het niveau van de scholengemeenschap lerende netwerken op te zetten, maar we denken ook aan de mogelijkheden om via co-creatie en co-teaching van elkaar te leren. Zo'n interactief leren biedt aan leerkrachten ook de kans om nieuwe ervaringen met elkaar te delen. Ook dat is een kritische succesfactor voor een geslaagde implementatie.

Zill is een eenvoudig concept waarmee scholen zeker zelf aan de slag kunnen gaan. Dat neemt niet weg dat we hun adviseren om ook relevante expertise van buitenaf binnen te brengen. Het gaat dan om ondersteuners die het leerplanconcept door en door kennen, waardoor ze de juiste klemtonen kunnen leggen, interpretaties die niet overeenkomen met het doel van het beoogde

leerplan kunnen corrigeren en de reflectie op de praktijk vanuit de visie van het leerplanconcept kunnen coachen. Dat zo'n begeleiding op maat van de school, lees: aansluitend bij de beginsituatie van de school en de leernoden van het team, dient ingevuld te worden, staat buiten kijf.

Het ijzer smeden als het heet is

Het is duidelijk dat het Zill-verhaal sinds de leerplandagen in onze scholen tot leven gekomen is. Het leerplandiscours is gestart. En het mag gezegd worden: er is op vele plekken bij begeleiding én in de scholen een enthousiaste dynamiek op gang gekomen; de begeleiders werken zich in het concept in; de leerplanauteurs zetten schoolteams aan tot overleg over het curriculum; directiecolleges beraden zich over de implementatiestrategie; de Zill-materialen op de website worden gretig bekeken en gebruikt; er worden vragen gesteld naar presentaties en introducties voor teams en scholengemeenschappen ... Het komt erop aan om die Vlaanderenbrede dynamiek nú aan te grijpen.

Straks kunnen onze scholen kiezen of ze op 1 september 2017, 2018 of 2019 het nieuwe leerplanconcept Zin in leren! Zin in leven! ingang laten vinden in hun praktijk. De spreiding van de invoering van Zill over drie schooljaren is vooral bedoeld om ervoor te zorgen dat scholen op hun eigen tempo kunnen vorderen en dat ze daarvoor de nodige inwerktijd kunnen nemen. Nog wachten om zich het leerplanconcept eigen te maken, is geen optie. Beter is het om, in opvolging van de suggesties in deze bijdrage, vanaf nu de goede omstandigheden te creëren voor een duurzame en beklivende implementatie.

We nodigen onze scholen uit om samen met hun pedagogisch begeleiders een degelijke beginsituatieanalyse te maken. Die moet helpen om de juiste ondersteuningsvragen te formuleren. Daaruit kunnen leerdoelen op korte en lange termijn voor zowel individuele leerkrachten als voor het team worden afgeleid. Als die worden omgezet in geplande acties op maat van de school, dan moet de implementatie van Zill voor elk team een haalbare kaart zijn.

BRONNEN

Stuurgroep Zill, *Zin in leren! Zin in leven! Raamwerk voor een leerplan in ontwikkeling*, Katholiek Onderwijs Vlaanderen, Brussel, 2015.

Denis, J. en Van Damme, J., *De leraar: professioneel leren en ontwikkelen*, Acco, Leuven, 2010.

Valcke, M., *Onderwijskunde als ontwerpwetenschap. Thema 9: curriculum en curriculumtheorie*, Academia Press, Gent, 2010.

MEER INFO

www.katholiekonderwijs.vlaanderen (> basisonderwijs > pedagogisch-didactisch > leerplannen > Zin in leren! Zin in leven!)