

Kernwaarden zijn niet los verkrijgbaar

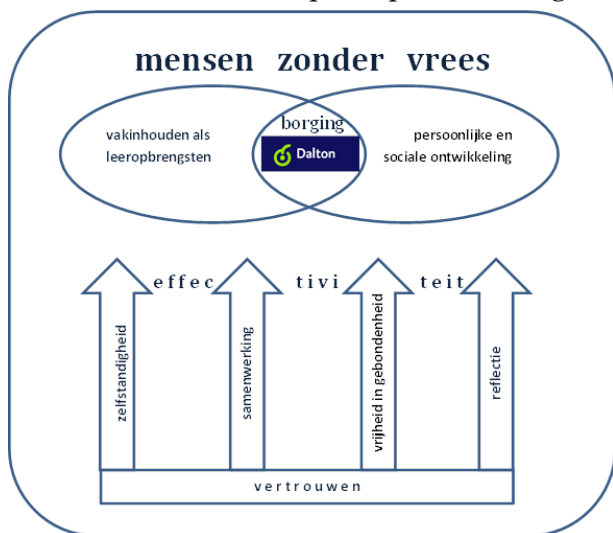
Welke consequenties verbindt u aan de daltonkernwaarden?

Dolf Janson

Voor elke daltonschool vormen de vijf kernwaarden hun reden van bestaan. Deze kernwaarden zijn bovendien gebaseerd op een fundament van vertrouwen. Dat is geen nieuws. Toch is het de vraag of elk team, elke schoolleider of elke schoolbestuurder van een daltonschool zich de consequenties hiervan realiseert. In deze bijdrage aan Daltonvisie zal ik deze twijfel met wat voorbeelden illustreren.

Samenhang

De kernwaarden zelfstandigheid, samenwerking, vrijheid in gebondenheid (waaronder verantwoordelijkheid) en reflectie zijn de pijlers van de (formele en informele) leerprocessen die je als leraar je leerlingen wilt laten meemaken. Door hierin de juiste keuzes te doen en het principe ‘vorm volgt functie’ te volgen, leidt dit tot effectiviteit. Die



kernwaarden samen veroorzaken zo *kwalificatie* voor vervolgopleiding, beroep en hobby. Bovendien veroorzaken zij mede de *socialisatie* van leerlingen, wat wil zeggen dat zij zich deel weten van de wereld om hen heen, en de *subjectivering*, wat wil zeggen dat zij leren wie zij kunnen zijn en hoe zij willen zijn. Deze drie termen ontleen ik aan Gert Biesta.

Je kunt die begrensde vrijheid, en de daaruit voortvloeiende verantwoordelijkheid, niet aan als je niet kunt omgaan met zelfstandigheid.

Zelfstandig zijn betekent ook initiatief nemen en zelf blijven denken.

Veel leerprocessen werken pas goed als je in staat bent je gedachten en persoonlijke beelden daarbij onder woorden te brengen en aan feedback te onderwerpen. Dat vraagt om samenwerking. Veel stappen bij het leren rekenen, leren spellen en het onderzoeken van taal en thema's van wereldverkenning zijn alleen effectief als ze mondeling met ten minste een ander plaatsvinden. Wie alles lekker snel in zijn eentje doet ("Mijn taak is af!"), zou weleens moeite kunnen hebben met die zelfstandigheid, met die gebonden vrijheid en met die effectiviteit.

Tijdens gesprekken en observaties op (dalton)scholen merk ik regelmatig dat leraren geneigd zijn zelfstandigheid te verwarren met gehoorzaamheid. Zij sturen dan op gehoorzaamheid en remmen daarmee (onbewust) echte zelfstandigheid af. Dat heeft direct gevolgen voor het kunnen omgaan met vrijheid en voor de effectiviteit van hun activiteiten.

Dit geldt natuurlijk onverkort ook voor het team zelf en voor de rollen van de schoolleider en van de bestuurder. De neiging om materialen, protocollen en formats als uitgangspunt voor ieders handelen te nemen, is niet alleen geen uiting van vertrouwen, maar maakt de grenzen belangrijker dan de vrijheid. Hierdoor verengt de zelfstandigheid en het reflecteren op eigen handelen en gemaakte keuzes al snel tot zorgen dat je voldoet aan administratieve verplichtingen. Samenwerken is dan iets wat te veel tijd kost. Dit soort effecten zijn echt in strijd met de kernwaarden van het daltononderwijs.

Differentiatie

De lakmoesproef voor denken vanuit de kernwaarden is de manier waarop differentiatie inhoud en vorm krijgt. De basis van daltononderwijs is vertrouwen. Bij het recht doen aan de verschillen tussen leerlingen, betekent dit: je laten leiden door het vertrouwen in de wil en de mogelijkheden van kinderen. Het betekent ook dat je je realiseert dat een deel van de verschillen die je merkt voortkomen uit het verschil in leeftijd resp. ontwikkeling dat in een leeftijdsgroep per definitie voorkomt. Het feit dat leerlingen hetzelfde geboortjaar hebben maakt nog niet dat ze (daardoor) dezelfde voorkennis hebben, dezelfde thuissituatie meemaakten, dezelfde talenten hebben kunnen ontwikkelen of alle (onderdelen van) vakken in hetzelfde tempo en met dezelfde stappen of oefenvormen zich eigen maken.

Je moet evenmin uitgaan van de gemiddelde leerling of van 'de middenmoot', zoals sommige gemakzuchtige adviseurs ons wilden doen geloven. Het gevolg van deze manier van denken is dat je leerlingen links en rechts (of boven en onder) die middengroep gaat zien als 'afwijkend' en hen ook zo gaat behandelen. Bovendien is een leerling niet bij elk onderwerp van een vak in dezelfde fase van het leerproces. De druk die leraren voelen om hun groep in drie vaste subgroepen te verdelen zou elk team moeten weerstaan, omdat dit nooit is gebaseerd op vertrouwen. Bovendien is het niet effectief, doordat verschillen tussen leerlingen altijd verband houden met de behoeften aan verschillende doelen. Een ander doel betekent niet dat je dan langer instructie of geen instructie nodig hebt. Zo'n vaste indeling ervaren de leerlingen zelf al snel als 'waar': ze gaan zelf geloven dat zij en anderen zo 'zijn'. Zo'n *fixed mindset* remt zelfvertrouwen, doodt motivatie en stimuleert gedrag dat verbonden is met je comfortzone. In sommige teams hebben leraren ook zo'n beeld van zichzelf en/of elkaar ontwikkeld. Dan helpt een daltonontwikkelplan niet meer...

Ook bij het honoreren van verschillen zou de vraag centraal moeten staan: wat hebben leerlingen nodig om zelfstandig te kunnen zijn, om te kunnen samenwerken om daardoor ergens beter in te worden, om de vrijheid te ervaren om binnen de grenzen van afgesproken criteria eigen keuzes te maken, om genoeg informatie te hebben om te kunnen reflecteren op de juistheid en de effectiviteit van de eigen werkwijze en eigen keuzes. Dit vraagt om een heel ander type lessen, om andere rollen van leraren en leerlingen en om een veel selectiever en kritischer gebruik van methoden en middelen (zoals bv. tablets).

Soms klinkt dan de tegenwerping dat de bestuurder of het samenwerkingsverband dit zo wil. De inspectie kan je in ieder geval niet de schuld geven, want die wil juist dat scholen eigen weloverwogen keuzes maken. Als daltonschool, dus als school met een heel duidelijke visie, die blijkt uit de gekozen kernwaarden, kan elk daltonteam en elke daltonschoolleider uitleggen waarom en waardoor systemen die zijn gericht op beheersing en niet op het optimaal ondersteunen van de brede ontwikkeling van elke leerling, niet thuishoren op hun school.

Tenslotte

Het is dus niet genoeg om te benadrukken dat je leerlingen zo 'lekker zelfstandig' zijn. Het is ook belangrijk om te laten zien dat het team zijn verantwoordelijkheid neemt en met elkaar eraan werkt om elk jaar meer inhoud en vorm te geven aan wat het betekent om elkaar en de leerlingen te vertrouwen en te werken vanuit die samenhangende kernwaarden. Die overtuiging moet blijken uit het spreken en handelen van wie op een daltonschool werkt. Dat kan een daltonpaspoort niet oplossen, doordat elke school de concrete consequenties van die daltonidentiteit zelf moet invullen. Zonder die praktische consequenties en zonder weerstand te bieden aan alle invloeden die deze kernwaarden bedreigen, is een mooi geformuleerd 'strategisch fundament' vooral een kastsucces.