

1. DE KRACHT VAN DIVERSITEIT IN ONDERWIJSTEAMS

Auteurs

Hannah Bijlsma

Leraar basisonderwijs; Onderwijsonderzoeker Universiteit Twente

e-mail: h.j.e.bijlsma@utwente.nl

Mirjam Keyser

Stagebegeleider/tutor; docent pedagogiek, psychologie en onderwijskunde

Fontys Hogeschool Eindhoven

e-mail: mirjamkeyser@hotmail.com

1. Diversiteit in opleiding geeft diversiteit in onderwijsteams

Goed opgeleide leraren zijn van essentieel belang voor het realiseren van goed onderwijs (Crasborn, 2018). De kwaliteit van de leraar beïnvloedt namelijk voor een groot deel het leren van leerlingen in de klas (Hattie, 2003). Lerarenopleidingen kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan de kwaliteit van leraren, omdat zij verantwoordelijk zijn voor het opleiden van professionals die in het onderwijs werkzaam zullen zijn (Korthagen, 2016). De waaier van lerarenopleidingen in Nederland wordt echter steeds groter. Er zijn er voor het basis- en voortgezet onderwijs samen inmiddels maar liefst 384, blijkt uit onderzoek van de Onderwijsinspectie (Inspectie van het Onderwijs, 2020; CPB, 2017).

Deze verscheidenheid aan opleidingen brengt vanzelfsprekend een verscheidenheid aan professionals het werkveld binnen, met nieuwe kansen om het onderwijs te verrijken met andere kennis en vaardigheden dan regulier opgeleide leraren. Zo zijn er steeds meer leraren die een hbo- of WO-masteropleiding hebben afgerond of een academische titel dragen. Denk hierbij ook aan zij-instromers, leraren van universitaire pabo's, leraren die via een andere route het onderwijs in zijn gekomen, of leraren die een specialisatie aan hun opleiding hebben toegevoegd. Opleidingsroutes anders dan de reguliere lerarenopleidingen zorgen ervoor dat leraren, naast een vaste pedagogische en didactische basis, verschillende vaardigheden en kwaliteiten ontwikkelen die van toegevoegde waarde kunnen zijn in het onderwijs. Voor zij-instromers geldt dat zij vaak vanuit een andere sector werkzaam worden in het onderwijs. Zij bezitten specifieke vaardigheden vanuit hun vorige werkzaamheden en zij nemen

kennis en ervaring mee die zij op scholen kunnen gebruiken om het onderwijs aan leerlingen vorm te geven en om collega's te inspireren.

Dit zorgt voor diversiteit in onderwijsteams met een verscheidenheid aan kwaliteiten en vaardigheden van leraren. Omdat het onderwijs een steeds complexere werkomgeving wordt, wordt het werken in een divers onderwijsteam steeds belangrijker (Syed, 2020). Door gebruik te maken van de uiteenlopende leraarvaardigheden in een onderwijsteam, kan worden gezorgd voor zowel een krachtige ontwikkeling van leraren als voor een krachtige ontwikkeling van alle leerlingen.

In dit inleidende hoofdstuk wordt het onderwerp 'diversiteit' nader toegelicht en wordt met name gekeken naar de benutting van anders opgeleide leraren in het onderwijs. We beschrijven wat er bekend is, of beter gezegd, wat er (nog) niet bekend is uit onderzoek. Maar bovenal adresseren we een aantal kritische vragen over diversiteit in onderwijsteams. Deze vragen dienen als opmaat voor de daaropvolgende hoofdstukken in het boek, waarin het onderwerp 'diversiteit in onderwijsteams' vanuit verschillende perspectieven wordt benaderd.

2. Wat is er bekend uit onderzoek?

Er is nauwelijks onderzoek beschikbaar naar de effecten van diversiteit in onderwijsteams op bijvoorbeeld onderwijskwaliteit of naar werkzame factoren van diversiteit in onderwijsteams. Uit recent onderzoek van de Wageningen Universiteit en Tilburg University blijkt dat samenwerken aan onderwijs waarbij taken van leraren gedifferentieerd worden en leraren met verschillende (opleidings)achtergronden verschillende rollen hebben, meer mogelijkheid biedt voor aandacht aan individuele leerlingen of kleinere groepen leerlingen met specifieke behoeftes. Specialisatie van leraren in een bepaalde inhoud of rol kan ook leiden tot een efficiëntere taakverdeling binnen het team, kwaliteitsverhoging van het onderwijs en het kan door alle professionals in het onderwijsteam ervaren worden als verrijking. Bovendien blijkt dat, als leraren met bepaalde specialisaties, kwaliteiten of vaardigheden taken van andere leraren overnemen, er tijd kan vrijkomen voor deze leraren om (niet-)lesgebonden taken uit te voeren. Als men intensief samenwerkt, ontstaan er bovendien meer mogelijkheden om van elkaar te leren (Runhaar e.a., 2020).

De Kennisrotonde (2019) schreef onlangs een rapport dat ingaat op de ef-

Specialisatie van leraren kan leiden tot een efficiëntere taakverdeling binnen het team, kwaliteitsverhoging van het onderwijs en het kan door alle professionals in het onderwijsteam ervaren worden als verrijking.

fecten van divers samengestelde managementteams in het voortgezet onderwijs. Hieruit blijkt dat, als een managementteam gekarakteriseerd wordt door samenhang, rolduidelijkheid en doelgerichtheid, dit een positief effect heeft op het commitment van teamleden, dat zelf weer van invloed is op onderwijskwaliteit. Ondanks het feit dat dit onderzoek gaat over managementteams, kan het inzicht geven in de effecten van teamdiversiteit op onderwijs(leer)processen in de school. De optimale samenstelling van een team hangt af van het doel van het team en de organisatie waarin gewerkt wordt. Welke mix van talenten binnen een managementteam optimaal is in relatie tot onderwijskwaliteit, komt voor zover wij weten niet in onderzoek naar voren.

Over de directe effecten van divers samengestelde onderwijsteams op bijvoorbeeld het welzijn van leraren en op het leren van leerlingen is nog weinig bekend. Wat we wel weten is dat als het gaat om taakdifferentiatie binnen een schoolteam, een duidelijke rolafbakening van cruciaal belang is (Runhaar e.a., 2020). Daarnaast wordt ook de ruimte voor professionele ontwikkeling als belangrijke factor gezien. Leren hoe dit werkt, kost echter tijd en vraagt om een duidelijke visie op ieders inzet en waarde in het onderwijsleerproces.

3. Belang van diversiteit in onderwijsteams

In de afgelopen jaren is de aandacht voor de positie en de rol van anders opgeleide leraren binnen de school gegroeid. Zoals eerder gezegd, kun je hierbij denken aan zij-instromers, leraren van universitaire pabo's, leraren die via een andere route het onderwijs in zijn gekomen, of leraren die een specialisatie aan hun opleiding hebben toegevoegd. Het belang van diversiteit in onderwijsteams – en daarmee de inzet van anders opgeleide leraren – wordt erkend door bestuurders, schoolleiders en belanghebbende partijen (Van Amsterdam, 2018). De schoolbestuurders en schoolleiders waarderen met name de hogere-orde denkvaardigheden, conceptualisatie, snelheid van denken en adaptatie van vernieuwingen, nieuwsgierigheid en 'stevig in de schoenen staan tegenover kritische ouders' (Van Amsterdam, 2018, pag. 10). Dit komt de samenwerking in onderwijsteams ten goede.

De toegevoegde waarde van uiteenlopende leraarkwaliteiten kan op een informele manier zichtbaar worden bij contact in de wandelgangen en tijdens teamoverleg over vakinhoudelijke of onderwijskundige aspecten (Kennisrotonde, 2010). Meer formeel ingekaderd is de toegevoegde waarde van anders opgeleide leraren bijvoorbeeld te zien in kennisnetwerken, ontwikkelgroepen, docentonderzoek, gezamenlijk lessen ontwerpen en wederzijds lesbezoek (Slighte & Schenk, 2017; Brouwer et al., 2018). Bovendien kan expertise (orthopedagoog, coach, vakleraar, onderwijs-

kundige) binnen de eigen schoolcontext gezocht worden in plaats van dit extern aan te kopen.

Een ander voorbeeld is het doen van onderzoek. Om relevant onderzoek te vinden, te doorgronden en te vertalen naar hun onderwijspraktijk, hebben leraren specifieke onderzoeksvaardigheden nodig (Kennisrotonde, 2020). Veel publicaties bevatten bijvoorbeeld jargon, zijn geschreven in het Engels en geven vaak geen concrete aanbevelingen voor de praktijk. Leraren die ervaring hebben met onderzoek vinden daarin gemakkelijker hun weg en kunnen goed ingezet worden om evidence-informed handelen op scholen te stimuleren (Baan, Gaikhorst & Volman 2019; 2020; Baan, 2020). Door ook deze kwaliteiten en vaardigheden van leraren te benutten, kunnen zij zichzelf ontwikkelen en samen werken met collega's aan beter onderwijs voor alle leerlingen.

4. Gelijke monniken, gelijke kappen?

Hoewel de verscheidenheid aan kwaliteiten en vaardigheden onder leraren in het onderwijs groeit en daarmee de diversiteit in schoolteams toeneemt, worden de verschillende vaardigheden en expertises van anders opgeleide leraren nog weinig benut op scholen, zo blijkt uit onderzoek van Broeks et al. (2018), uitgevoerd in opdracht van het ministerie van OCW en de Beroepsvereniging Academici Basisonderwijs (BAB). De koppelingen tussen kwaliteiten van leraren en de diversiteit aan taken in de school hebben impact op de organisatie van het onderwijs binnen scholen en op de visie op dat onderwijs. Snoek (2014) geeft in zijn proefschrift aan dat schoolorganisaties de toegevoegde waarde vaak niet (h)erkennen en dat daarmee de (nieuwverworven) capaciteiten van anders opgeleide leraren onderbelicht blijven. Daarom verlaten deze leraren vaak voortijdig het onderwijs. Buiten de school vinden zij meer cognitieve uitdaging (vaak ook nog met betere arbeidsvoorwaarden). Voor zowel het individu als voor de ontwikkeling van de schoolorganisatie is dat een gemiste kans.

Dit roept vragen op. Heeft het onderwijswerkveld in Nederland eigenlijk wel behoefte aan veelzijdige onderwijsteams met anders of extra opgeleide leraren? Juist omdat deze leraren kritisch en analytisch kunnen zijn, en omdat zij soms buiten de gebaande wegen denken en handelen, kunnen ze een bedreiging vormen voor de gevestigde cultuur op een basisschool (zowel voor de leiding als voor hun collega's). Leraren komen soms zelf te weinig op voor wat zij willen en van een schoolleider nodig hebben. Daar komt bij dat schoolleiders en bestuurders soms geen idee hebben hoe deze leraren ingezet kunnen worden en hoe zij leiding moeten geven aan een divers onderwijsteam (Snoek, 2014; Van Amsterdam, 2018). De opkomst van diversi-