

Co-teaching als opstap naar de school als lerende organisatie

Yves Larock, Jan Royackers, Joris Van Waes

Co-teaching heeft alles in zich om de ‘leercultuur’ van de school te versterken. Daarom is co-teaching een prima opstap in de ontwikkeling van je school als lerende organisatie. Dat verduidelijken de auteurs aan het eind van dit artikel. Eerst lees je waarover het bij co-teaching gaat en hoe je co-teaching introduceert en verankert in je school.

“Waarom moeilijk doen, als het samen kan?”
Loesje

Het aandeel van co-teaching in het didactisch repertoire van scholen wint aan belang. Logisch, want scholen kunnen co-teaching voor verschillende doelen inzetten. Zowel voor leerlingen als leraren leidt co-teaching tot te koesteren effecten. Met dit argument stappen we af van het paradigma dat de leerlingen in onderwijs altijd centraal (moeten) staan. Ook de leraren en de school als geheel verdienen alle aandacht. We verplaatsen de centrale focus op de leerlingen naar de focus op leren – naar de school als lerende organisatie.

Wat verstaan we onder co-teaching?

We spreken van co-teaching (Fluijt, Struyf, & Bakker, 2016) als meerdere onderwijsprofessionals in een gelijkwaardige relatie, gedurende een bepaalde periode, op een gestructureerde manier een gedeelde verantwoordelijkheid dragen om onderwijsdoelen te bereiken met alle leerlingen van een klas-

groep, in eenzelfde ruimte of in een aanpalende ruimte.

In de praktijk zie je scholen behoorlijk inventief met deze definiëring omgaan. Sommige scholen zetten de zorgcoördinator of leraren die vroeger als ‘remedial teacher’ voor bepaalde vakken optraden, nu in de klas in. Op die manier kunnen ze mee anticiperen op bepaalde leerproblemen, in plaats van ze achteraf te moeten remediëren. Zij worden niet beschouwd als loutere ondersteuning, maar worden mee verantwoordelijk voor de leerontwikkeling van de leerlingen.

In andere scholen zetten collega’s, die hetzelfde vak in een andere klas geven, beide klasgroepen samen. Ze benutten de mogelijkheden van co-teaching om gedifferentieerder te werken. Omdat ze de groepen samenstellen, bereiden de leraren de lessen ook samen voor.

Verder krijgen nieuwe leraren in nogal wat scholen de kans om te co-teachen met enkele ervaren leraren. Zo doorgronden ze de didactiek die de school hanteert. Dit gaat verder dan het ‘hospiteren’, het gaan kijken en luisteren hoe ervaren collega’s in een ver-

gelijke werksituatie functioneren. Bij co-teaching beschouwen de nieuwe en ervaren leerkrachten een les als een noodzakelijk gezamenlijke taak, met een gezamenlijke voorbereiding.

Bij teamteaching, een variant van co-teaching, wordt een groep leerlingen (bijvoorbeeld) gedurende één graad door hetzelfde lerarenteam begeleid. De leden van dit team verdelen onderling het programma en de te besteden lesuren. Zij zorgen er samen voor dat de leerlingen kwaliteitsvol onderwijs doorlopen. Ze hebben en nemen de vrijheid om vakken te clusteren en samen voor de klas te staan, leerlingen te groeperen volgens niveau, interesse en ondersteuningsnood.

Het belang van co-teaching?

Uit het TALIS-onderzoek (Teaching and Learning International Survey; Deneire, Vanhoof, Faddar, & Van Petegem, 2013) leren we dat lesgeven in Vlaanderen, in vergelijking met andere regio's, een sterk individuele activiteit is. Zo geeft gemiddeld 75% van de leraren aan dat ze nog nooit een collega geobserveerd hebben en feedback gaven. Internationaal ligt dit percentage onder de 50%. In het bijzonder voor co-teachen scoren we niet al te best: in het lager onderwijs heeft 31% van de leraren er helemaal geen ervaring mee (20% internationaal), in de eerste graad secundair heeft 65% helemaal geen ervaring met co-teaching (42% internationaal).

Nochtans blijkt uit het TALIS-onderzoek en uit eigen bevragingen bij intervisies dat dankzij co-teaching de onderwijskwaliteit verbetert. De redenen hiervoor zijn evident. Co-teaching zorgt voor:

- meer kansen voor individuele observaties en meer individuele feedback aan leerlingen;
- een grotere variatie bij instructie en aanbreng van de leerstof;
- een toegenomen afstemming op de leerbehoeften en interesses van de leerlingen;
- de realisatie van een aanbod dat gericht inspeelt op de verschillende beheersingsniveaus binnen een klasgroep, met aandacht voor ondersteuning én extra uitdaging;

- de toename van mogelijkheden om vak- en jaaroverstijgend samen te werken;
- een grotere diversiteit aan rolmodellen voor de klas.

Samengevat kan je stellen dat leraren aangeven dat ze beter in staat zijn om in te spelen op een grote diversiteit en beter tegemoet kunnen komen aan de eigenheid van elke leerling.

Daarnaast geven leraren aan dat co-teaching hun de mogelijkheid biedt om van elkaar te leren op het vlak van cruciale lerarencompetenties (vakinhoudelijk, vakdidactisch, pedagogisch, klasmanagement...). Ze verwoorden dit als volgt:

- we durven ambitieuzere doelen te formuleren voor de leerlingen omdat we weten dat we er samen voor kunnen gaan;
- we professionaliseren door samen lessen voor te bereiden en samen les te geven;
- we leren van elkaar, zowel vakinhoudelijk als op vlak van lesgeven;
- we kunnen complementaire sterktes inzetten tijdens de les;
- we beschikken over een klankbord;
- gedeeld leed is half zoveel leed en gedeeld plezier is dubbel plezier;
- we laten leerlingen zien hoe je kan samenwerken met collega's;
- we delen werkbelasting.

Randvoorwaarden voor co-teaching

Met twee of meer samenwerken voor dezelfde groep leerlingen, zorgt niet automatisch voor een hoger leerrendement of een betere omkadering van leerlingen. De positieve effecten van co-teaching worden pas een realiteit wanneer je school werk maakt van enkele randvoorwaarden.

Op beleidsvlak is het van belang dat alle betrokken partijen (directie, leraren, leerlingen, ouders...) de overtuiging delen dat co-teaching soms een effectievere aanpak is dan de traditionele één-leraar-voor-de-klasaanpak. De schoolleiding treedt hierbij het best op als inspirator die met de betrokkenen in dialoog treedt over het belang en de praktijk van co-teaching.

Verder is het van belang dat de schoolleiding het voortouw neemt in het creëren van gepaste ruimtes en een aangepaste lesplanning met ruimte voor gezamenlijke voorbereidingen. Bovendien zorgt de schoolleiding ervoor dat de verwachtingen naar leraren duidelijk zijn en faciliteert ze coaching, ondersteuning en uitwisseling.

Daarnaast is het primordiaal dat leraren op hun eigen ritme kunnen groeien in co-teaching. Co-teaching is niet zomaar voor iedereen vanaf moment één weggelegd. Het impliceert dat leraren hun vertrouwde manier van lesgeven voor een stuk moeten loslaten en dat vraagt naast sturing ook tijd, begeleiding en ondersteuning.

Op het niveau van het lerarenteam is het belangrijk dat er een openheid van geest heerst, waarin leraren bereid zijn om bestaande patronen in vraag te stellen en los te laten. Leraren moeten bereid zijn om verantwoordelijkheden te delen. Eveneens noodzakelijk is dat er een veilig klimaat heerst in het team, waar er ruimte is om elkaars sterktes te benoemen en waar het mogelijk is om constructieve feedback te geven, met als doel de onderwijskwaliteit te verbeteren.

Co-teachen introduceren op je school

Meestal is er een (adjunct-)directeur, een zorgcoördinator, een GON-begeleider of een groepje leraren dat het idee voor co-teaching in de school introduceert. Om het idee dan 'wortel te laten schieten' zetten scholen verschillende stappen.

Stap 1: de snuffelfase

De initiatiefnemer toetst af of er interesse is bij verschillende leraren en andere collega's. Hij/zij organiseert een inspiratieworkshop over co-teaching met als ambitie dat het schoolteam:

- een groter bewustzijn verwerft over het belang en de effecten van co-teaching (o.a. door na te gaan op welke uitdagingen of vraagstukken van jouw school co-

teaching een (deel van) het antwoord kan zijn);

- inzicht krijgt in de vormen en de randvoorwaarden van co-teaching;
- samen nadenkt over actiepunten zodat het team met co-teaching aan de slag kan gaan.

Stap 2: de experimenteerfase

In deze fase maak je als school afspraken over de eerste co-teachduo's, de klasgroepen die betrokken worden en de frequentie en tijdsduur waarmee met co-teaching aan de slag wordt gegaan.

Enkele nuttige aanbevelingen voor deze fase:

- volg de gemaakte afspraken goed op;
- zorg dat de co-teachers weten bij welk 'ankerpunt' zij terecht kunnen met vragen en tegenslagen;
- belicht de eerste successen op een personeelsvergadering;
- deel getuigenissen van collega's die er een goed gevoel aan overhouden;
- deel materialen.

Stap 3: eerste evaluatiefase

Op basis van de ervaringen die opgedaan worden in de experimenteerfase, beoordeel je als school wat voor de school werkt en welke randvoorwaarden beter ingevuld kunnen worden om het aantal successen op te drijven.

Verder denk je in de evaluatiefase na over hoe de school de verankering van co-teaching wil realiseren.

Co-teaching verankeren

Drie principes voor de verankering van nieuwe praktijken

Vanuit die eerste evaluatie neemt de school de stappen om co-teaching te ontwikkelen tot een onderdeel van het DNA van de school.

Je kan je bij die verankering laten leiden door de volgende drie principes.

- Borg in eerste instantie alle sterke praktijken en voorbeelden die het team al opbouwde met co-teaching. Stel deze ter beschikking van iedereen.
- Stel een duidelijk implementatieplan op dat iedereen op elk moment kan raadplegen. Omschrijf hierin duidelijk wat het einddoel is. Laat leraren de vrijheid om hun eigen tussendoelen hierin te formuleren. Voorzie coaching, intervisie, inspiratie... voor als het moeilijker loopt. Ook helpt het om contacten op te bouwen met andere scholen die actief aan de slag gaan met co-teaching en zo een informeel netwerk op te bouwen.
- Geef bij aanwervingen absolute voorrang aan mensen die ervaring hebben in het co-teachen of die hiervoor openstaan.

Belang van een regiegroep

We merken in de praktijk dat een breed gedragen realisatie van didactische vernieuwing het best wordt gecoördineerd door een regiegroep, eerder dan door één welbepaalde coördinator. Deze regiegroep treedt op als stuurgroep en ambassadeur voor het introductietraject en bewaakt de voortgang. Vier à zes medewerkers is een werkbaar aantal deelnemers voor een regiegroep. Die komt maandelijks (of minstens tweemaandelijks) samen en communiceert doordacht naar collega's. Al dan niet laat de regiegroep zich begeleiden door een externe schoolbegeleider. Die heeft als opdracht om de

school (via de regiegroep) te ondersteunen in het opstellen en realiseren van het implementatieplan.

Mindset van de regiegroep

Belangrijk is dat de regiegroep beseft dat veel collega's de introductie van co-teaching als een grote verandering zullen ervaren. Houd daarom rekening met enkele elementaire inzichten van organisatieverandering.

- Ga ervan uit dat fundamentele verandering tijd neemt. Dat wil niet zeggen dat je moet talmen om snel eerste stappen te zetten en snel eerste resultaten te boeken. Integendeel, verandering begint al bij de eerste vraag over co-teaching die je aan jezelf of aan anderen stelt.
- Motivatie voor verandering ontstaat pas wanneer we de betrokkenen aanspreken op hun (ontwikkeling van) competenties, op hun autonomie en op hun verbindingen met elkaar en met de school.
- Creëer platformen van dialoog/gesprek, intervisie en uitwisseling.
- Bewaak en activeer betrokkenheid. Informeer de leraren op regelmatige basis en wees transparant over ambities.
- Zoek aansluiting bij de positieve krachten en mogelijkheden die al aanwezig zijn in het schoolteam.
- Blijf ruimte bieden om te experimenteren. Reken hierbij mensen niet af op hun resultaat, maar waardeer inspanning en vooruitgang.



- Ontwikkel co-creatief leiderschap als krachtigste vorm van leiderschap bij verandering.

Stappen voor de co-teachers naar een concrete co-teaching

Je las hierboven al dat co-teaching niet automatisch tot een hoger leerrendement leidt. Belangrijk is dat er voldoende onderling vertrouwen heerst tussen de co-teachers. Van daaruit kan een gemeenschappelijk referentiekader groeien over een kwaliteitsvolle invulling van co-teaching en over waar de onderwijspassies van de co-teachers raakvlakken vertonen. Bovendien is een goede afstemming over wat je samen van leerlingen verwacht noodzakelijk om de lessen gestroomlijnd te laten verlopen.

Het volgende stappenplan helpt om co-teachers op weg te helpen.

1. Leer je collega kennen.
 - Verken elkaars bezieling voor de job.
 - Wat bezielt mij als onderwijsprofessional?
 - Wat in mijn leven draagt ertoe bij dat ik een goede onderwijsprofessional (aan het worden) ben?
 - Wat wil ik de leerlingen bieden?
 - Waarvoor vind ik dat ik wel en niet verantwoordelijk ben in relatie tot de leerlingen?
 - Waar liggen de raakvlakken en de verschillen? Hoe gaan jullie daarmee om?
2. Bespreek jullie leerkrachtstijl.
 - Wat vinden jullie belangrijk in jullie lessen? Hoe merkt een leerling dat?
 - Hoe kijken jullie naar leren? Op welke manier merkt een buitenstaander dit op in je les?
3. Bespreek je eigen leerkrachtgedrag.
 - Waarin ben je sterk en minder sterk?
 - Waarin zou je graag bijleren van de ander?
 - Waarin denk je dat je voor de ander iets kan betekenen?
4. Bereid lessen samen voor.

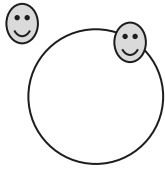
Co-teachen, hoe doe je dat?

Hoe beide co-teachers zich ten opzichte van elkaar verhouden in de les, is mogelijk het belangrijkste punt in de voorbereiding van een concrete co-teaching. Stilstaan bij de manier waarop ieders expertise optimaal kan worden uitgespeeld, biedt een grote meerwaarde in het co-teachproces. Al lang onderscheiden onderzoekers (Cook, 2004) zes grote vormen van co-teaching. Je vindt ze hier kort beschreven.¹ In de praktijk zie je vaak een mengvorm.

De school als lerende organisatie

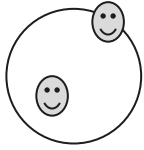
Je kan denken: 'Ja, natuurlijk is onze school een lerende organisatie. Hier wordt geleerd'. De vraag is: Wie leert? Wie is de lerende? In iedere school zijn het sowieso de kinderen of jongeren die leren. Althans, daar mogen we van uitgaan. Maar dat is onvoldoende om de school als lerende organisatie te benoemen. Een school is pas een lerende organisatie wanneer de school bewust gericht is op het leren en het leervermogen van iedereen die op de school vertoeft: van de jongste leerling tot de meest ervaren leerkracht; van de nieuwe zorgleerkracht tot de vrouw die al 18 jaar directeur is. Bovendien gaat het niet enkel om het individuele leren door vakliteratuur doornemen, of de zoveelste studiedag bijwonen, of specifieke vaardigheidstraining volgen. Het gaat om collectief leren dat erop gericht is steeds het beste van zichzelf te blijven geven als individu én school, ook wanneer omstandigheden in mindere of meerdere mate drastisch wijzigen. In die zin is de school als lerende organisatie vandaag een must voor de meeste scholen en scholengemeenschappen. Er zijn nog maar weinig scholen die op dit moment gevrijwaard blijven van een aantal transformaties waarmee ze moeten omgaan, bijvoorbeeld door:

- grote economische en sociaal-maatschappelijke verwachtingen vanuit de samenleving;
- onderwijshervormingen;



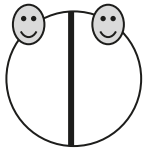
observerende co-teaching

Een onderwijsprofessional neemt de leiding, de andere observeert. Bepaal op voorhand de observatiedoelen zowel op leerling- als op leraarniveau.



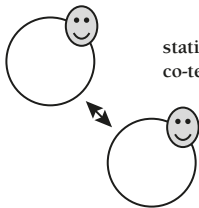
assisterende co-teaching

Een onderwijsprofessional neemt de leiding, de andere ondersteunt waar nodig/mogelijk.



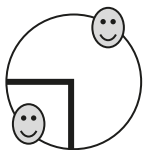
parallele co-teaching

De groep wordt opgesplitst, waardoor directer contact, persoonlijke begeleiding en interactie makkelijker worden.



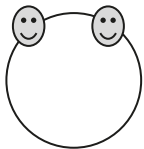
station co-teaching

De groep wordt opgesplitst en schuift door van de ene onderwijsprofessional naar de andere, bij wie telkens een ander aspect van de leerstof wordt behandeld.



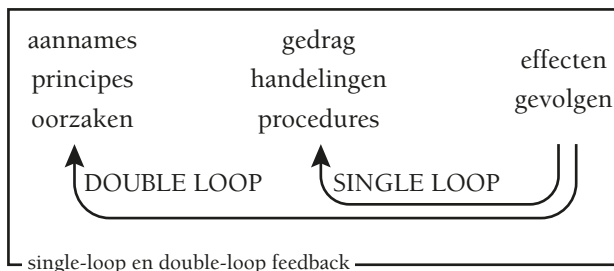
alternatieve co-teaching

De ene onderwijsprofessional neemt een kleine groep apart en geeft dezelfde les op een andere manier om beter in te kunnen spelen op andere leervoorkeuren en ondersteuningsnoden.



complementaire co-teaching

Beide onderwijsprofessionals staan voor de groep en wisselen af.



- toename van de diversiteit in de schoolpopulatie;
- spanningen tussen nieuwe en minder nieuwe generaties leraren;
- ongekwalificeerde uitstroom;
- juridisering van de maatschappij die ook in het onderwijs binnensijpelt;
- niet-ingeloste infrastructuurbehoeften;
- bestuurlijke schaalvergrotingen en de tendens tot rationaliseren;
- de dwingende oproep tot de integratie van innovatieve leervormen;
- ...

Deze soort evoluties vergen van de scholen een groot aanpassingsvermogen. Scholen worden gedwongen om jarenlang opgebouwde handelingspatronen in vraag te stellen (een vorm van leren), om zich bewust te worden van wat niet langer werkt (een vorm van leren) en te onderzoeken wat wel kan werken (een vorm van leren). Om dan te experimenteren met hoe datgene dat kan werken effectief werkt en vervolgens de nieuwe handelingspatronen bij te sturen en te verankeren (eveneens vormen van leren). Vaak impliceert zo'n collectieve leercyclus ook dat de school en de leraren zich gaan bezinnen over dieperliggende aannames over wat goed onderwijs is vandaag en over de actuele opdracht van de school.²

Co-teaching en de school als lerende organisatie

Co-teaching kan je beschouwen als een minivorm van de school als lerende organisatie. Wat co-teachers ondernemen op microniveau, ga je op schoolniveau ondernemen wanneer je de school als lerende organisatie wil ontwikkelen. Je kan minstens vijf parallellen zien.

1. Vooreerst vereist co-teaching van de leraren een openheid om iets te gaan (leren) doen dat ze nog nooit gedaan hebben. Diezelfde openheid voor nieuwe handelingspatronen is nodig als je als school wil evolueren naar een school als lerende organisatie. Zo kan je bijvoorbeeld beslissen om een op de drie personeelsvergaderingen in te ruilen voor een bespreking van een case of een best-practice van een collega. Zichzelf in vraag willen stellen en positief actief omgaan met feedback van de collega-co-teacher zijn twee andere kenmerken die co-teachers het best belichamen. Dezelfde kenmerken vind je terug in een school die ontwikkelt in de richting van een lerende organisatie.
2. Als lerende organisatie durft de school zichzelf in vraag te stellen: zijn we voldoende goed bezig? Bereiken we wat we willen bereiken bij onze kinderen, jongeren of (jong)volwassenen? Zijn we mee met de maatschappelijke en technologische ontwikkelingen?
3. Als lerende organisatie ga je actief aan de slag met organisatiefeedback (Senge, 2000). Wat doe je bijvoorbeeld als school wanneer meer en meer leerlingen zich niet langer goed voelen op de school door pestgedrag? Zonder organisatiefeedback is de kans klein dat de problematiek afneemt. En dan heb je nog twee opties: het pestgedrag aanpakken (een vorm van 'single loop' organisatiefeedback) of de omstandigheden van het pestgedrag onderzoeken en daar iets aan doen (een vorm van 'double loop' feedback). Zowel bij co-teaching als bij de school als lerende organisatie veronderstelt feedback een zekere vorm van lef. Een beetje zoals in het sprookje *De nieuwe kleren van de keizer*. Kort samengevat gaat het verhaal over een keizer die erg op zijn uiterlijk is gesteld. Om de koning ter wille te zijn, vervaardigen zijn kleermakers het allermooiste gewaad, uit een stof die nergens te vinden is – een stof die niet bestaat. Niemand durft de keizer te vertellen dat hij er naakt bij loopt. Tot uiteindelijk een kind wel het lef heeft om te vertellen hoe het echt zit. Pas dan leert de keizer.
4. Verder veronderstelt de ontwikkeling van de school als lerende organisatie – net zoals co-teaching – de ontwikkeling van een 'leercultuur'. Zo'n cultuur kenmerkt zich onder andere door:
 - ontvankelijkheid voor nieuwe ideeën;
 - bereidheid om dingen af te leren;
 - open uitwisseling van kennis en ideeën;

- een (zelf)reflexieve en vragende houding;
 - open communicatie;
 - teamgericht werken;
 - innerlijke betrokkenheid;
 - een visie van de organisatie;
 - de eigen talenten kunnen en willen ontplooiën;
 - ervaringen en kennis delen met elkaar;
 - invloed hebben op het eigen werk;
 - in staat zijn om hulp te vragen en te bieden.
5. Ten slotte, maar niet in de laatste plaats, is de visie en de rol van de schoolleiding primordiaal. Zich een cocreatieve leiderschapsstijl (Larock, 2015) aanmeten, blijkt erg behulpzaam bij het realiseren van co-teaching en bij de ontwikkeling richting de school als lerende organisatie.

Yves Larock, Jan Royackers, Joris Van Waes
Procesbegeleiders bij cvba Schoolmakers
www.schoolmakers.be

Noten

1. Een meer concrete beschrijving van deze zes vormen van co-teaching vind je op www.schoolmakers.be.
2. Meer inzichten en knowhow over de school als lerende de organisatie vind je op www.schoolmakers.be.

Literatuur

- Cook, L. (2004). *Co-Teaching: Principles, practices and pragmatics*. New Mexico Public Education Department: Quarterly Special Education Meeting, 29 April 2004.
- Deneire, A., Vanhoof J., Faddar, J., & Van Petegem, P. (2013). *Denken, handelen en professionele ontwikkeling van Vlaamse leraren en schoolleiders*. Brussel: Vlaamse Overheid.
- Fluijt, D., Struyf, E., & Bakker, C. (2016). *Samen lesgeven. Co-teaching in de praktijk*. Kalmthout: Pelckmans Pro.
- Larock, Y. (2015). Cocreatief leiderschap realiseren. *Impuls* 46(1), p. 32-40.
- Senge, P. (red.) (2000). *Lerende scholen*. Schoonhoven: Academic Service.