

**Professionele ontwikkeling in de lift:
de gezamenlijke agenda**

Juni 2012

Inleiding

Nederland heeft goed onderwijs, maar onze ambitie reikt verder. Wij vinden dat het Nederlands onderwijs zich op alle vlakken moet kunnen meten met de best presterende onderwijsstelsels in de wereld zodat onze leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen. Een van de belangrijkste sleutels daarvoor ligt in de handen van de mensen in de scholen. Om het maximale uit leerlingen te halen, hebben we professionals nodig die voortdurend werken aan hun professionele ontwikkeling in relatie met hun collega's, binnen de context van de school. Onderwijs geven is een gezamenlijke inspanning. We zijn met elkaar verantwoordelijk: voor elke leerling en voor het geheel.

Voor u ligt de gezamenlijke agenda voor professionele ontwikkeling in het onderwijs. Hiermee demonstreert de onderwijssector als geheel zijn verantwoordelijkheid voor dit sectoroverschrijdende thema. De agenda laat zien waar wij de komende jaren de focus willen leggen en laat de werkafspraken zien waarmee de organisaties verenigd in de Stichting van het Onderwijs het eigenaarschap voor verdere professionele ontwikkeling in het onderwijs oppakken.

De Stichting biedt bij uitstek het platform voor dit sectorbreed gesprek. Juist omdat de Stichting niet de beslistafel is voor deze onderwerpen, is de Stichting de plaats waar gezamenlijke ambities kunnen worden geformuleerd en de zaken bij elkaar kunnen worden gebracht waarvoor afzonderlijke partners hun verantwoordelijkheid willen nemen. Vooral bij een onderwerp als dit dat op zoveel verschillende tafels belegd is waardoor versnippering op de loer ligt, is inhoudelijke afstemming van groot belang.

Onze visie op professionele ontwikkeling in het onderwijs

Scholen als professionele leergemeenschappen

Onderwijs geven is mensenwerk. Onderwijs is goed wanneer de leraar¹ of instructeur een zodanige leeromgeving voor iedere leerling kan creëren zodat iedere leerling het maximale binnen zijn mogelijkheden kan bereiken. Dit pleit vanzelfsprekend voor goede onderwijsgeevenden. Professionalisering in het onderwijs gaat daarom over bevoegde en bekwame onderwijsgeevenden die zodanig ingebed zijn in de school² dat ze hun vak met trots uitoefenen dankzij de professionele ruimte, de professionele werkomstandigheden en de bijstand van enthousiaste onderwijsondersteuners. Professionalisering in het onderwijs gaat ook over goed toegeruste schoolleiders, schoolbestuurders en toezichhouders die een professionele cultuur in de school stimuleren. De professionele cultuur van een onderwijsinstelling kenmerkt zich door de wijze waarop de mensen met elkaar omgaan, maar ook de wijze waarop zij (aangesproken worden om) zelf vorm (te) geven aan hun eigen professioneel handelen en hun beroepsethiek. In een professionele cultuur wordt onderwijs –en de kwaliteit ervan- gezien als een teamprestatie zonder dat individuele kwaliteiten uit het oog worden verloren.

¹ De term 'leraar' wordt hier gebruikt als aanduiding voor de onderwijsprofessional in alle onderwijssectoren. Dat het algemene beeld dat in deze notitie wordt geschetst niet in alle opzichten van basisschool tot universiteit even toepasselijk is, spreekt vanzelf.

² De opmerking in voetnoot 1 geldt mutatis mutandis ook ten aanzien van 'school' en voor leerling.

Wij zien de school als een professionele leergemeenschap, waar het team de gezamenlijke verantwoordelijkheid draagt voor het geheel met in achtneming van ieders specifieke rol en verantwoordelijkheid. Om werkelijke verhoging van kwaliteit, effectiviteit en efficiëntie te bereiken, moeten professionals *zelf* stappen zetten, *zelf* een onderzoekende houding aan nemen waarin zij steeds op zoek zijn naar mogelijkheden om hun werk in teamverband nog beter te doen en leeropbrengsten te verhogen. Voortdurende professionele ontwikkeling is zowel een plicht als een recht binnen een professionele leergemeenschap.

Zowel een middel als doel

Het stimuleren van professionalisering plaatst ons voor een lastig dilemma. Er is immers pas sprake van professionele ontwikkeling wanneer professionals er zelf mee aan de slag gaan. Dit vraagt van de overheid en de politiek om de rollen en taken goed te scheiden. De overheid concentreert zich op het 'wat' en op de scholen is men verantwoordelijk voor het 'hoe'. Ambitieuze dadendrang brengt al snel het gevaar mee dat overheid en politiek doelstellingen op veel plaatsen alvast invullen met de manier waarop die gerealiseerd zouden kunnen worden. Dat staat haaks op de gedachte om de verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van de kwaliteit van het onderwijs zo laag mogelijk te leggen en daarvoor vertrouwen te stellen in de scholen en de mensen die er werken. Verdere professionalisering is zo beschouwd zowel het doel als het middel en bouwt voort op de al aanwezige professionaliteit in de onderwijsinstellingen.

Gemeenschappelijke agenda voor 2012-2017

Professionele ontwikkeling in het onderwijs raakt de gehele onderwijssector. De Stichting van het Onderwijs ziet verdere professionele ontwikkeling als een belangrijke aanjager om de kwaliteit van het onderwijs te verhogen. Het is bovendien een breed thema dat ingrijpt op meer dan alleen de beroepsgroep omdat het ook randvoorwaardelijke zaken raakt zoals de aanwezigheid van een professionele cultuur. Om succesvolle stappen te zetten, zullen er keuzes moeten worden gemaakt. Professionele ontwikkeling kent vele facetten en elke onderwijssector kent z'n eigen specifieke uitdagingen. De Stichting van het Onderwijs legt de focus op vier thema's binnen professionele ontwikkeling waarvan de Stichting verwacht dat als binnen elke onderwijssector aan deze thema's wordt gewerkt, een belangrijke beweging in gang wordt gezet, namelijk binnen de samenwerking en dialoog tussen collega's en tussen werknemers en leidinggevenden.

De vier thema's zijn:

- Professionele ruimte voor leraren
- Toerusting van onderwijsgevenden en schoolleiders
- Bekwaamheidsonderhoud van leraren
- Kritische dialoog tussen professionals

De gemeenschappelijke agenda bevat ambities en resultaten die niet over nacht bereikt zijn. Ontwikkelingen hebben tijd nodig en vergen een lange adem.

Thema 1: Professionele ruimte voor leraren

De kern

Professionals hebben professionele ruimte en zeggenschap nodig om zich professioneel te kunnen gedragen. Er zijn meerdere manieren om die ruimte voor zeggenschap - de interne zeggenschap van de leraar ten aanzien van het ontwerp en de uitvoering van het onderwijskundig en kwaliteitsbeleid van de school – te markeren, te stimuleren en te borgen. Een manier is om deze ruimte vast te leggen in een professioneel statuut, waarin de verantwoordelijkheden over en weer zijn beschreven. De praktijk wijst uit dat een belangrijke voorwaarde voor het komen tot en het uitwerken van een professioneel statuut is gelegen in een open dialoog binnen de onderwijsinstelling. Belangrijk om op te merken is dat als leraren professionele ruimte willen ervaren zij het gesprek moeten durven aangaan, gemaakte keuzen willen uitleggen en bespreken met hun collega's en leidinggevenden.

Gezamenlijke ambities

Het primair proces op de school is de kern van het onderwijs. Vanzelfsprekend staat de kwaliteit ervan centraal en moet dat leidend zijn voor het beleid. De beste manier om dit te borgen is dat (teams van) onderwijspersoneel participeren bij de beleidskeuzes op het gebied van onderwijs en kwaliteit. Deze participatie kan op verschillende niveaus en op verschillende manieren worden gemarkeerd: bijvoorbeeld door een statuut op school- of sectorniveau of door een vorm van academische vrijheid zoals de universiteiten dit kennen. De Stichting van Onderwijs ziet het belang van deze middelen, maar wil het doel –de participatie– niet uit het oog verliezen. De beste manier om het gezamenlijk doel in het vizier te houden is om het structureel op de agenda van de Stichting te plaatsen. Zo kunnen we elkaar informeren over de genomen stappen, maar ook spreken over de vervolgacties. Papier is immers geduldig. Met het vastleggen van reglementen is de werkelijkheid niet veranderd. Professionele ruimte en de invulling ervan is een aanhoudende zorg voor werknemers en werkgevers gezamenlijk.

Ambities vertaald naar zichtbare resultaten

- Elke organisatie levert vanuit de eigen verantwoordelijkheid een bijdrage om de professionele dialoog tussen werknemer (individueel en/of in teamverband) en leidinggevende op elke school te stimuleren.
- Het po, vo, mbo en hbo zullen de professionele ruimte blijvend formeel markeren op sector- en/of schoolniveau, passend bij de sector.
- Binnen elke sector zal de voortgang op bovenstaande punten worden gemonitord.
- De voortgang op dit thema wordt jaarlijks geagendeerd binnen de Stichting van het Onderwijs. Het gesprek wordt gevoerd aan de hand van bestaande onderzoeken, bijvoorbeeld van de Onderwijsinspectie.

Thema 2: Toerusting van onderwijsgeevenden en schoolleiders

De kern:

De kwaliteit van het onderwijs is onlosmakelijk verbonden met de kwaliteit van de docent of instructeur. Als het gaat over verhoging van de onderwijskwaliteit, wordt in een adem erbij genoemd dat het gemiddelde opleidingsniveau van leraren verhoogd moet worden. Goed leraarschap begint bij het voltooien van een hoogwaardige opleiding, liefst op masterniveau en combineert vakinhoudelijke kennis met vakdidactische en pedagogische vaardigheden. Leraarschap moet uitgaan van meesterschap: bekwaamheden die stoelen op een bevoegdheid en een uitbouw ervan zijn. Leraren die blijven leren, die onderzoeken en reflecteren, boeken –zeker in teamverband met hun collega's– betere resultaten bij hun leerlingen. Onderwijskundig leiderschap speelt hierbij een cruciale rol. Leiderschap inspireert en stimuleert professionals hun talenten en vaardigheden optimaal in te zetten en haalt zodoende het beste uit iedere medewerker naar boven.

Gezamenlijke ambities

Binnen de onderwijssectoren zijn verschillende initiatieven genomen en afspraken gemaakt tussen de sociale partners onderling en met het ministerie van OCW over het verhogen van de docentkwaliteit. Van de ambitie om alle leraren tenminste bevoegd te krijgen tot meer academisch geschoolde leraren voor de klas (bijvoorbeeld middels de lerarenbeurs, de educatieve minor en de academische pabo). Ook op andere aspecten van de docentkwaliteit zijn initiatieven genomen. Kijk bijvoorbeeld naar de dialoog tussen de verschillende sectoren en de lerarenopleidingen en het gesprek tussen de lerarenopleidingen met het afnemende beroepenveld over (het up to date houden van) de vereiste didactische en vakinhoudelijke kennis en bekwaamheden.

De Stichting van het Onderwijs ziet het verhogen van het gemiddelde opleidingsniveau van docenten tot masterniveau als een belangrijke stap om de kwaliteit 'voor de klas' te verhogen. Het is echter te makkelijk om het tot doelstelling voor de hele sector te verheffen. Gezien de grote diversiteit in het beroep is het de vraag of het noodzakelijk (en mogelijk) is dat alle leraren in alle sectoren en disciplines over deze kwalificatie moeten beschikken. Zeker naarmate op een onderwijsniveau de praktijkcomponent een belangrijkere rol speelt. De partners verenigd in de Stichting van het Onderwijs willen zich inzetten om het gemiddelde opleidingsniveau van leraren te doen stijgen, afhankelijk van de onderwijssector. Maar belangrijker is dat er stappen worden gezet om te bereiken dat elke leraar een 'meester' in zijn vak is. Dat wil zeggen dat elke leraar beschikt over de vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische kennis om goed onderwijs te kunnen geven. In het funderend onderwijs aan te tonen door een bevoegdheid, in het middelbaar beroepsonderwijs middels een bevoegdheid of een pedagogische aantekening, in het hoger beroepsonderwijs door een basiskwalificatie didactische bekwaamheden en bij de universiteiten middels een basiskwalificatie onderwijs dan wel senior kwalificatie onderwijs. Voor het onderwijskundig leiderschap –hoe dit ook belegd is binnen een onderwijsinstelling– zijn er over het algemeen geen verplichte opleidingen. Niettemin ziet de Stichting van het Onderwijs voor degenen die deze taak vervullen het masterniveau als perspectief.

Voor alle betrokkenen in het onderwijs stopt het overigens niet bij meesterschap. De toerusting is slechts het begin. In een professionele leergemeenschap is een lerende houding van conciërge tot bestuurslid een vereiste.

Ambities vertaald naar zichtbare resultaten

- In iedere sector wordt meegewerkt om het gemiddelde opleidingsniveau te verhogen (bijvoorbeeld door meer zittende leraren mogelijkheden te bieden om een master (op hbo- of wo-niveau) of promotie te doen). Er zal echter wel duidelijkheid moeten komen over de financiële consequenties.
- De didactische bekwaamheden –samen met vakkennis van belang voor succesvolle instructie- worden in elke sector geborgd. Dit door naar gelang de sector in te zetten op onderwijsgevenden die allen een bevoegdheid dan wel een Pedagogische aantekening (mbo), Basiskwalificatie Didactische bekwaamheden (hbo) of Basiskwalificatie onderwijs (wo) hebben.
- In het funderend onderwijs wordt toegewerkt naar twee organisaties die de professionalisering van schoolleiders zullen ondersteunen. Voor het voortgezet onderwijs is dit de VO-academie, waar onder meer een opleidingsaanbod en een instrument om de eigen opleidingsbehoefte te toetsen te vinden zijn.
- In het po, vo en mbo worden er bekwaamheidseisen dan wel onderhoudseisen voor schoolmanagement vastgesteld waar alle schoolleiders en managers aan zullen gaan moeten voldoen.

Thema 3: Bekwaamheidsonderhoud en het versterken van de lerarenberoepsgroep

De kern:

Ontwikkeling staat centraal in de school, niet alleen van leerlingen, maar ook van degenen die er werken. De vakkennis, de vakdidactische en pedagogische vaardigheden moeten onderhouden worden om meester te blijven in het vak en plezier te houden in het werk. Bovendien moet de school uitstralen dat het belangrijkste is om jezelf te ontwikkelen. En hoe laten leraren beter zien hier veel waarde aan te hechten dan door hun eigen vak en bekwaamheid bij te houden? Bekwaamheidsonderhoud is niet vrijblijvend. De bekwaamheidseisen voor leraren in het funderend en middelbaar beroepsonderwijs zijn of worden samen met het beroepenveld vastgesteld. Elke docent in deze sectoren heeft al de verplichting de bekwaamheid te onderhouden (straks aantoonbaar via het lerarenregister) en elke werkgever de verplichting een bekwaamheidsdossier te onderhouden (waarin is aangetoond dat de docent bekwaam is). De Onderwijscoöperatie betreft de werkgevers via de sectororganisaties bij de herijking van de bekwaamheidseisen.

Op schoolniveau is bekwaamheidsonderhoud onderdeel van het personeelsbeleid in de onderwijsinstelling. In dit beleid is helder aangegeven welke middelen voor het behoud en vergroten van de bekwaamheid ingezet worden (financieel), welke mogelijkheden daarvoor zijn, van welk aanbod gebruik gemaakt kan worden en welke zeggenschap de betrokkenen daarbij hebben. Afspraken met de individuele leraar worden vastgelegd in persoonlijke ontwikkelingsplannen en gemonitord in jaarlijkse gesprekken. Naast de professionalisering van de individuele leraar in relatie tot zijn team en de ambitie van de school is er ook de professionalisering van de beroepsgroep. Het landelijke lerarenregister (po, vo, mbo) speelt op dit niveau een centrale rol in het bekwaamheidsonderhoud. Het lerarenregister wordt beheerd door de Onderwijscoöperatie. Leraren die zich willen registreren, moeten

werkzaam zijn in het onderwijs en beschikken over een lesbevoegdheid. De inschrijving is gratis en gebeurt op basis van vrijwilligheid. Het is de persoonlijke verantwoordelijkheid van leraren om zich te registreren. Vanaf januari 2012 kunnen alle leraren zich registreren. Het is de ambitie van de Onderwijscoöperatie dat het register op termijn niet vrijblijvend zal zijn. Een werkgever kan er bijvoorbeeld voor kiezen alleen geregistreeerde docenten aan te nemen of een en ander kan onderdeel uitmaken van de cao.

Gezamenlijke ambities

De Stichting van het Onderwijs ziet voor bekwaamheidsonderhoud onderscheiden niveaus. Aan de ene kant moet elke school een personeelsbeleid voeren waar structureel gesprekken worden gevoerd over professionele ontwikkeling. Anderzijds onderschrijft de Stichting van het Onderwijs de uitgangspunten van het lerarenregister. Het is aantrekkelijk om alles op alles te zetten om te stimuleren dat alle leraren zich zo snel mogelijk laten registreren. Wel dient er voldoende tijd genomen te worden om een deugdelijk register te vervaardigen waarbij ook de randvoorwaardelijke zaken rond de erkenning van scholing geborgd zijn. De beroepsgroep hecht eraan dat dit register uit gaat van groot vertrouwen. Het benoemen van negatieve consequenties als niet aan registratievereisten wordt voldaan, past in dit stadium daar nog niet bij.

Overigens is bekwaamheidsonderhoud niet alleen relevant voor leraren. Meesterschap brengt met zich mee dat alle anderen betrokkenen in de onderwijsorganisatie van conciërges tot bestuurslid meester blijven in hun eigen vak.

Ambities vertaald naar zichtbare resultaten

- De sectororganisaties zetten zich in om dit onderdeel van het hr-beleid op orde te krijgen. Dit betekent dat iedere werknemer jaarlijks minimaal een formeel gesprek heeft waarin ook afspraken worden gemaakt over het bekwaamheidsonderhoud.
- In het po, vo en mbo is in 2015 voor alle leraren het bekwaamheidsdossier op orde.
- De organisaties gericht op funderend en middelbaar beroepsonderwijs scharen zich achter de uitgangspunten van het lerarenregister. Organisaties met een eigen register zullen zich aansluiten bij het lerarenregister van de Onderwijscoöperatie.
- De Onderwijscoöperatie betreft de werkgeversorganisaties bij het formuleren van de onderhoudseisen ten aanzien van de bekwaamheid.

Thema 4: De kritische dialoog tussen professionals

De kern:

Onderdeel van de agenda van de Stichting is de overtuiging dat een school een professionele leergemeenschap is waarbinnen iedereen leert dankzij feedback en reflectie, van elkaar en van goede voorbeelden. Het werken in teamverband en het leren van en met elkaar moeten versterkt worden en zullen een grote bijdrage leveren aan het verhogen van de onderwijskwaliteit. Van belang is dat de deuren open gaan, niet alleen van het klaslokaal maar ook van de school, naar (oud)leerlingen (oud)collega's, opleidende en afnemende onderwijsinstellingen en afnemend werkveld. Daarin past het idee van de kritische dialoog (bijvoorbeeld in de vorm van peer review). Een open dialoog tussen gelijkwaardige gesprekspartners om te spreken over elkaars praktijk.

Gezamenlijke ambities:

De Stichting van het Onderwijs vindt dat het werken in teamverband de basis is en dat het leren van en met elkaar versterkt moet worden. Dit zal bijdragen aan de verbetering van de onderwijskwaliteit. Daarin past het idee van het aangaan van een kritische dialoog, of specifiek peer review op school, of tussen scholen. De professionals (van ondersteuner tot toezichthouder) zullen binnen hun organisatie zelf vormgeven aan dit soort professionaliseringsactiviteiten. Bij die vormgeving hoort ook het kiezen van uitgangspunten en toetsingsindicatoren. Dergelijke uitgangspunten en toetsingsindicatoren zullen in de eerste plaats ontleend worden aan gemeenschappelijke opvattingen over het vak van teams, secties en van de beroepsgroep.

Op dit moment is het belangrijkste vraagstuk welke rol de organisaties in de Stichting zelf kunnen vervullen om scholen (en onderwijsgevendend) te stimuleren om peer review en andere vormen van de kritische dialoog tussen professionals in verschillende verbanden op te nemen in hun professionaliseringspraktijk.

Ambities vertaald naar zichtbare resultaten:

- De partners binnen de Stichting van het Onderwijs zullen binnen hun eigen organisaties actie ondernemen om de kritische dialoog binnen en tussen onderwijsinstellingen te agenderen en stimuleren.

De sectoren aan zet

Het onderwijs is onze gezamenlijke verantwoordelijkheid. De overheid stelt de kaders, faciliteert en bepaalt de einddoelen, maar het zijn de mensen in het onderwijs die samen vorm geven aan het onderwijs. Om het onderwijs verder te verbeteren moeten de mensen in het onderwijs aangesproken worden op hun professionaliteit. Dat betekent dat onderwijsteams binnen kaders naar eigen inzicht het onderwijsproces kunnen inrichten zodat leerlingen maatwerk geboden kan worden en dat ze over de keuzes verantwoording afleggen. Aan de overheid en aan elkaar. De functie van deze gemeenschappelijke agenda is niet anders. De organisaties verenigd in de Stichting van het Onderwijs ontwikkelen gezamenlijk een visie op onderwijs en maken met elkaar keuzes waar de focus in elke onderwijssector in ieder geval op moet liggen. Dit zijn onze werkafspraken. We delen ze in dit document met elkaar, maar ook met anderen. Zo laten we zien hoe binnen het verband van de Stichting van het Onderwijs gewerkt wordt aan professionele ontwikkeling. Gedurende de komende vijf jaar zullen we regelmatig elkaar opnieuw spreken over de stand van zaken. Het is belangrijk om bij een wezenlijk thema als dit overzicht te houden, zeker gezien het feit dat het op meerdere tafels belegd is waardoor versnippering op de loer ligt. We zullen elkaar aanspreken op de voortgang en telkens opnieuw bezien of er meer inspanning nodig is om een sterkere impuls te geven.

Bovendien willen we de goede praktijken op scholen en onderwijsinstellingen, waar aansprekende voorbeelden van professionaliteit zijn die vaak niet goed zichtbaar worden, niet uit het oog verliezen. Natuurlijk zijn de goede praktijken van de ene instelling niet zondermeer overdraagbaar naar de andere. Niettemin hopen wij door binnen onze organisaties aandacht te geven aan de goede praktijken, anderen te inspireren.