

## PROFESSIONALISERING DOCENTEN



### 'Leerplan' voor de leraar

Auteurs **José Hermanussen**, Expertisecentrum Beroepsonderwijs & **Olaf McDaniel**, CBE Nederland

mei 2012

Docenten hebben een spilfunctie bij de vernieuwing van het onderwijs. In het beroep van de docent is echter decennia lang maar beperkt geïnvesteerd, ook niet door de overheid. Dat lijkt nu te veranderen. Steeds duidelijker wordt dat de kwaliteit van het onderwijs staat of valt met de kwaliteit van docenten. Tijd dus voor een 'leerplan' voor de leraar.



Het middelbaar beroepsonderwijs is volop in ontwikkeling. Met ingrijpende onderwijsinnovaties beogen onderwijsinstellingen een kwaliteits- en rendementsverbetering te realiseren. Belangrijke doelen zijn een betere aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt en samenleving, effectievere leerprocessen en opleidingstrajecten die recht doen aan verschillen tussen deelnemers.

### Docenten: sleutels tot succes

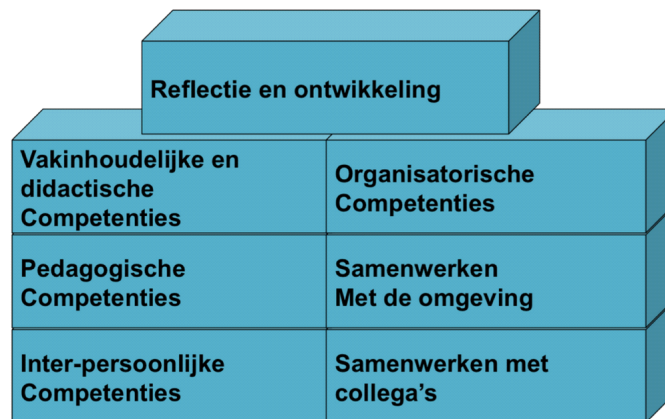
De vernieuwingen in het beroepsonderwijs raken niet alleen de inhoud en organisatie van het onderwijs maar vragen ook andere rollen en professionele routines van docenten (Hermanussen, Teurlings, & Van der Neut, 2007). De professie van docent staat echter pas betrekkelijk kort op het netvlies van beleidmakers en schoolleiders. Bij de innovaties in het mbo was de focus lange tijd gericht op de invoering van nieuwe opleidingsconcepten. Wat dit betekent voor docenten werd daarbij min of meer over het hoofd gezien. In het beroep van de docent is decennialang niet of nauwelijks geïnvesteerd, ook niet door de overheid (Broos & Korte, 2007).

Daarin begint verandering te komen, mede dankzij diverse studies die uitwezen dat docenten een spilfunctie hebben bij de vernieuwing van het onderwijs en de belangrijkste verklarende factor vormen voor onderwijskwaliteit en leerlingssucces. Oftewel: de kwaliteit van het beroepsonderwijs staat of valt met de kwaliteit van docenten (McDaniel, 2010). Dat inzicht heeft, in combinatie met het dreigende lerarentekort en de teleurstellende resultaten van de vernieuwingsinspanningen - ertoe geleid dat de aandacht voor professionaliteit van docenten de laatste jaren sterk is toegenomen.

## Kaders en ruimte

De Nederlandse wetgeving stelt aan de uitoefening van het docentenberoep slechts entree-eisen. Anders dan in vele honderden andere beroepen is scholing niet verplicht voor docenten die eenmaal in dienst zijn getreden. De docent, wordt geacht daarin zelf de verantwoordelijkheid te nemen. Dit in overleg met school. En dat is voor zo'n belangrijk en verantwoordelijk beroep een merkwaardig paradigma.

Die eigen verantwoordelijkheid ligt ook ten grondslag aan de Wet op de beroepen in het onderwijs (Wet BIO) uit 2004. Deze wet werd na vele jaren onderhandelen en sleutelen uiteindelijk de basis voor de beroepsontwikkeling, zowel voor het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs als het middelbaar beroepsonderwijs. Deze wet werd verder uitgewerkt in een zevental hoofdgroepen van beroepsstandaarden. In schema ziet er dat als volgt uit:



In aanvulling op de Wet BIO is in het mbo in 2009 tussen werkgevers en werknemers een *Professioneel statuut* vastgesteld. Dit moet ertoe leiden dat elke docent zijn of haar ontwikkeling vastlegt in een zogeheten *bekwaamheidsdossier*. Dat bleek nodig te zijn, want de ervaring met de Wet BIO maakte duidelijk dat de zeven bekwaamheidseisen te globaal zijn: ze bieden te weinig houvast als richtinggevend kader voor het personeelsbeleid in de scholen, als wel voor het opleiden van aankomend docenten aan de lerarenopleidingen.

Hoewel ook het professioneel statuut geen onontkoombare verplichting vormt voor docenten zich te ontwikkelen conform de bekwaamheidseisen (zie McDaniel e.a., 2010) bleek het wel de start te zijn van een ander professionaliteitsconcept voor mbo-docenten. Illustratief voor deze wending is ook het grootschalig onderzoek dat thans wordt verricht - (onder andere in opdracht van de MBO Raad en de Open Universiteit) om te komen tot een aangescherpt beroepscompetentieprofiel voor mbo-docenten. Naar verwachting wordt het profiel leraar mbo eind 2012 door het ministerie van OCW vastgesteld. Het zijn de laatste stappen op weg naar een professionaliseringconcept dat gespeend is van vrijblijvendheid. Een ander paradigma dus, dat bovendien met

aanzienlijke faciliteiten is uitgerust. Om onder werktijd aan deze "permanente educatie" te kunnen werken is in de CAO maar liefst 166 uur per jaar gereserveerd. Vergeleken met de scholingsmogelijkheden in andere sectoren is dat behoorlijk ruim bemeten.

## Professionele ontwikkeling

De overheid probeert via een aantal beleidsinitiatieven de professionele ontwikkeling van docenten verder kracht bij te zetten. Zie bijvoorbeeld het Convenant Actieplan Leerkracht van Nederland (2008), Het actieplan leraar 2020 – een krachtig beroep! Ook de introductie van het onderwijsteam als verdeler van een deel van de scholingstijd, maakt duidelijk dat professionalisering niet langer een persoonlijke keuze is van de individuele docent. (zie CAO, BVE).

Om de uitvoering van bovengeschetste kaders te bevorderen, heeft het ministerie van OCW met de werkgevers (MBO Raad) in november 2011 een bestuursakkoord gesloten over de implementatie ervan in het mbo-veld, gedurende de periode 2011-2015.

Belangrijkste onderdeel daarvan is een versnelde invoering van een *docentenregister*, met pilots die in 2012-2013 van start gaan. In dit privaatrechtelijke register wordt het bekwaamheidspeil van docenten publiekelijk bijgehouden. (zie: [www.onderwijscooperatie.nl](http://www.onderwijscooperatie.nl))

Het is daarbij de bedoeling om op relatief korte termijn (2015 of 2016) de professionele ontwikkeling voorwaardelijk te laten zijn aan het recht om het beroep van leraar in het mbo te mogen uitoefenen. Over de inhoud en procesgang zal de komende jaren nog veel worden gesproken, maar er zijn tientallen hoog gekwalificeerde beroepen waarin men dat al jaren doet. Dus materiaal genoeg om te spiegelen.

Het gemis aan een echte beroepsgroep die zich met de inhoud van het vakgebied bezig houdt, lijkt met de introductie van de Beroepsvereniging Docenten MBO (zie [www.bvmbn.nl](http://www.bvmbn.nl)) te worden opgelost. En daarmee is opnieuw een belangrijke voorwaarde voor succes geschapen!

Ofschoon nu al vele docenten met verve aan de eigen ontwikkeling werken, zal dat straks voor elke docent moeten gelden. De bestuurlijke instrumenten lijken hiervoor op groen te staan. Zo dienen alle mbo-instellingen in hun plan *MBO-15 Kwaliteit* duidelijk te maken hoe en met welk resultaat zij hun onderwijspersoneel in staat zullen stellen zich verder te professionaliseren. Versterking van bekwaamheid van het management en het HRM beleid dient integraal onderdeel te zijn van de *MBO-15 Kwaliteit* plannen. Of dit ook in de uiteindelijke bekostiging van de instellingen zal doorwerken, moet nog blijken, het voornemen is er in elk geval wel.

## Professionele dialoog

Uit onderzoek blijkt dat er in de dagelijkse onderwijspraktijk nog een weg is te gaan, alle kaders ten spijt. De beroepsstandaarden leven nog niet echt binnen de scholen en vormen amper een vertrekpunt en/of referentiekader voor het handelen en de professionalisering van docenten. Er zijn duidelijke aanwijzingen dat de ontwikkeling van professionaliteit een *professionele dialoog* vereist tussen schoolleiding en docenten. Professionaliseringsinitiatieven die geen ruimte bieden aan een gelijkwaardig gesprek over de visie op leren en onderwijs lopen op niets uit. (Broos & Korte, 2007).

Docenten moeten zich gestimuleerd voelen de eigen professionele ontwikkeling vorm te geven. Belangrijk hierbij is dat er rekening wordt gehouden met de kenmerken van de leraar als professional en professionele identiteit van docenten: het persoonlijk referentiekader (drijfveren, opvattingen) van waaruit een docent zijn of haar handelen stuurt en waardeert (Moerkamp & Hermanussen, 2011).

### Deskundigen:

- Trudy Moerkamp
- Olaf McDaniel

**Bronnen:**

- Hermanussen, J., Teurlings, C., & Van der Neut, I. (2007). Op weg naar ondernemend docentschap. Ervaringen uit 'Samen op Scholen.' 's-Hertogenbosch: CINOP Expertisecentrum.
- Broos, F., & Korte, E. (2007). Ruimte voor de leraar. *Mesofocus* 66. Alphen aan de Rijn: Kluwer.
- McDaniel, O. C., Neeleman, A., Schmidt, G., & Smaling, H. (2010). De professionaliteit van MBO-docenten in vergelijkend perspectief. In *Gids voor beroepsonderwijs en volwasseneneducatie*, C 1-2-1 tot C-1-2-75. Amsterdam: Reed Elsevier.
- McDaniel, O. C., Immers, R., Neeleman, A., & Schmidt, G. (2010). Op de grens van individuele verantwoordelijkheid en bestuurlijk verlangen. Onderzoek bij 12 MBO-instellingen naar de professionaliteit van de docent. In *Gids voor beroepsonderwijs en volwasseneneducatie* C-1-3-1 tot C-3-57). Reed Elsevier, Amsterdam.
- Mc Daniel (2010) De zeer zwakke school. MESO magazine 30e jaargang nummer 171 Kluwer, Alphen aan de Rijn
- Beleidsnota's: Convenant Actieplan Leerkracht van Nederland (2008), Actieplan mbo 'Focus op Vakmanschap 2011\_2015, Actieplan leraren 2020– een krachtig beroep!
- Moerkamp, T., & Hermanussen, J. (2011). Professionele identiteit van docenten. *Mesofocus* 80. Alphen aan de Rijn: Kluwer.