

Ruimte voor de professional
Myriam Lieskamp

Bij de wet Beroepen op het onderwijs staat de leraar en zijn of haar professionaliteit staat centraal. De wet BIO is vooral gericht op ontwikkelen van de professionaliteit van de leerkracht zelf.

Zo kunt u lezen in de kwaliteitsagenda po van 7 december 2007: Scholen voor morgen (bron: ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen)¹:

“De rol van de leraar is cruciaal. Goed onderwijs staat of valt met een handelingsbekwame en goed opgeleide professional met een hoogwaardige pedagogische en didactische kwaliteit. Voor het realiseren van de doelen in deze agenda is leren van elkaar, het verbinden van expertise en het versterken van het vak van leraar belangrijk. Naast goede leraren is ook goed leiderschap nodig. Schoolleiders moeten leraren in staat stellen het beste uit hun leerlingen te halen. Hierbij hoort een missie, en een ambitie gedeeld door leraren en ouders, zodat de school duidelijk en concreet maakt waar zij voor staat. Hierbij hoort ook kwaliteitsbeleid, vorm en inhoud geven aan een ontwikkel- en verbetercultuur, het stellen van prioriteiten, samenhang in het curriculum, goed werkgeverschap en het zorgen voor zo goed mogelijke faciliteiten. “

Een van de meest opmerkelijke conclusies uit het rapport Rinnooy-Kan is geweest, dat bij alle onderwijsvernieuwingen, de leerkracht vergeten is. En dat is toch wel een gemiste kans. Laten we daarom eens de blik richten op die professional.

Uitgangspunt bij alles wat de school onderneemt, is, de door het hele team gedeelde gemeenschappelijke visie op het onderwijs, die vastgelegd is in het schoolplan. Maar niet alleen vastleggen, de gemeenschappelijke visie moet doorleefd zijn, “tussen de oren zitten” bij ieder lid van de school.

Professor Lievegoed stelt: “ Er is een “volwassen” vorm van sociale organisatie denkbaar, waarbij alle leden van de organisatie uit eigen inzicht en overtuiging naar een *gemeenschappelijk aanvaard doel* streven.”²

Wat verderop in het zelfde boek stelt professor Lievegoed, dat er een aanvaardbare doelstelling moet bestaan waar de zelfstandige mens samenwerkend in een sociale organisatie zich uit eigen overtuiging ondergeschikt aan kan maken.

Professor Lievegoed schrijft ook dat vernieuwing en ontwikkeling alleen in de mensen zelf kan ontstaan en dat een organisatie nooit sneller kan ontwikkelen dan dat de mensen in die organisatie zich willen en kunnen ontwikkelen.

Er zijn dus verschillende aspecten van belang bij het op een professionele manier implementeren van bekwaamheidseisen en een bekwaamheidsdossier. Met alleen een beschreven vel bekwaamheidseisen en een dossier ben je er dus niet. De bekwaamheidseisen zoals deze nu zijn vastgelegd is een basispakket; het zijn standardeisen die voor iedereen gelden.

¹ Scholen voor morgen, uitgave ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, november 2007

² Prof. Dr. B.C.J. Lievegoed “Organisaties in ontwikkeling Zicht op de toekomst, Lemniscaat b.v. 1993 8^e druk

In de brochure over de Wet op de Beroepen in het onderwijs lezen we: “het doel van de wet BIO is om een minimumniveau van kwaliteit te garanderen. Dit minimumniveau wordt uitgedrukt in zogenaamde bekwaamheidseisen. De gehele loopbaan in het onderwijs blijft het onderhouden van de bekwaamheid voor het onderwijspersoneel van belang. Werkgevers hebben de verantwoordelijkheid om hun personeel hiertoe in staat te stellen. Het gaat dus om bekwaam zijn èn bekwaam blijven. De kwaliteit van het onderwijspersoneel staat centraal, want daarmee staat of valt de kwaliteit van het onderwijs.”³

Willen de bekwaamheidseisen een onderdeel worden van het professionele handelen van het hele team, dan is het van belang dat u, samen met uw team, de bekwaamheidseisen “vertaalt” naar uw eigen schoolsituatie. De bekwaamheidseisen zoals deze nu zijn vastgesteld zijn eisen van buitenaf. De bekwaamheidseisen van uw school worden dan samen met het hele team besproken en komen dan van de leraar zelf, van binnenuit de school, in relatie tot de missie die de school zichzelf heeft gesteld. Pas dan gaan bekwaamheidseisen leven en worden zij een richtsnoer voor het eigen professionele handelen van de leraar zelf. Het zijn bekwaamheidseisen die in een team in onderlinge overeenstemming zijn afgesproken en de norm wordt: “zo doen wij dat hier op school omdat wij denken dat wij op deze manier goed onderwijs realiseren.”

Bekwaamheidseisen op deze manier zijn een onderwerp van een professioneel gesprek tussen professionals met een gedragen gemeenschappelijke visie. En zoals gesteld wordt in de kwaliteitsagenda voor het primair onderwijs speelt u, de schoolleider, hierbij een cruciale rol. Bekwaamheidseisen en bekwaamheidsdossiers “droppen” op het bordje van de leerkracht doet geen recht aan de belangrijke positie die de leerkracht vervult in het geheel.

In een artikel van Joseph Kessels stelt Kessels: “prominente spelers in de kenniseconomie zijn de kenniswerkers”.⁴ Wat verderop stelt Kessels: “Gezien hun economische betekenis zullen de nieuwe professionals zich steeds meer bewust worden van hun waardevolle talenten en juist die werkomgeving opzoeken of zelfs zelf creëren die gunstig is voor de ontwikkeling van dat waardevolle talent. “

Hoe ziet dat een professionele werkomgeving er dan uit? Kessels stelt dat : “in deze professionele werkomgeving zal vooral veel aandacht besteedt moeten worden aan reflectie, het leren van fouten, het kritisch delen van meningen, het ter discussie stellen van groepsdenken, het vragen om feedback, mogelijkheden om te experimenteren, het delen van elkaars kennis en ruimte bieden voor het nadenken over de eigen loopbaan.”

Het is daarom zinvol om op iedere schooleen gesprek aan te gaan over de bekwaamheidseisen en bekwaamheidseisen en dus niet zo maar in een middagje in te voeren. Er zal ruimte gemaakt moeten worden voor de professionele dialoog. Swieringa schrijft: “bekwaamheid is niet uitsluitend een kwestie van veel begrijpen (denken) of van veel kunnen (doen), maar van beide. Het is bovendien ook een kwestie van willen en durven. Swieringa schrijft verder dat niet iedereen hetzelfde

³ Brochure: Blijf groeien , Uitgave Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, september 2004

⁴ De noodzaak om aantrekkelijk te zijn voor autonome professionals Joseph Kessels (bron Kessels 2004)

weet, begrijpt , kan of durft. Essentieel is dat in teamverband werkenderwijs geleerd en lerenderwijs gewerkt wordt.⁵

Bekwaamheidseisen op deze manier vormgegeven, zijn een resultaat van het samen kritisch kijken naar het eigen onderwijs en de afspraken zijn een gezamenlijk resultaat van de professionele dialoog. Het bekwaamheidsdossier is dan een middel om de professionele werkomgeving verder uit te bouwen.

Bij Stichting Peelraam in Wanroy zijn directeuren en teamleden op deze manier aan de slag gegaan met de bekwaamheidseisen. Een lang, maar bijzonder interessant traject. Wilt u meer weten, neem dan contact op met CNV Onderwijs Academie. Wilt u ook graag op deze manier aan de slag neem ook dan contact op met CNV Onderwijs Academie.

Het artikel van Joseph Kesels kunt u vinden op www.cnvschoolleiders.nl. Hier vindt u nog meer relevante informatie over de wet BIO.

⁵ Swieringa & Elmers, In plaats van reorganiseren, Wolters-Noordhoff 1996 1^e druk