

Lerende leraren, de meerwaarde van bekwaamheidsdossiers deel 2 Myriam Lieskamp

Dit is het tweede artikel in de serie over het bekwaamheidsdossier.

In het vorige artikel hebben we een korte terugblik gemaakt naar IPB, de bekwaamheidseisen, het verschil tussen bevoegd, benoembaar en bekwaam en 5 functionele criteria aan het bekwaamheidsdossier.

Inmiddels is ook het rapport LeerKRACHT gepubliceerd, waarin de leerkracht met zijn of haar kwaliteiten en ambities als uitgangspunt wordt genomen. Een deel van het rapport gaat over de vraag, hoe het nu komt dat alle pogingen om een antwoord te vinden op het toekomstige lerarentekort en de kwaliteitsimpuls die het onderwijs nodig heeft niet het gewenste resultaat opleveren. Wellicht zit de sleutel tot succes ook wel in de volgende zin uit dit rapport:

“Meer in het algemeen geldt dat de stem van de leraar over de inhoudelijke ontwikkeling van zijn beroep in de politiek hooguit indirect wordt gehoord: via de vakbonden, de SBL of de organisaties van bestuur en management. En daar waar de leraren wél uitdrukkelijk zelf om hun mening is gevraagd- zoals bij invoering van de basisvorming in het voortgezet onderwijs en meer recent om het traject “onderwijs aan het woord”- leidt hun inbreng zelden tot aanpassingen van beleidsvoornemens.”

En toch wordt diezelfde professional gevraagd om de inhoudelijke ontwikkeling daadwerkelijk uit te voeren.

Ook uit het zelfde rapport: “een goede leraar zal slechts kunnen gedijen als aan een aantal belangrijke randvoorwaarden is voldaan. Die hebben betrekking op zijn beloning, op zijn functioneren als lid van zijn beroepsgroep en in relatie daarmee op zijn mogelijkheden tot verdere deskundigheidsontwikkeling en op zijn positie binnen de school”.

Om een daadwerkelijke (beleidsmatige) verandering tot stand te brengen (en dat is het invoeren van een bekwaamheidsdossier ook) zal er in het implementatieplan planmatig nagedacht moeten worden over een aantal “harde kanten”, maar ook over een aantal “zachte kanten”. Harde kanten zijn: professionaliseringsbeleid (hoofdstuk 9 CAO PO en hoofdstuk 10 CAO VO), werving-en selectie beleid, taakbeleid. In het implementatieplan zal een tijdspad opgenomen moeten worden. In uw invoeringsplan zult u ook een keuze gaan maken over gewenste invoeringsstrategie, waarbij u rekening houdt met de structuur en de cultuur van de organisatie in relatie tot de gekozen invoeringsstrategie.

Voorbeelden van zachte componenten zijn:

1. Het leren opstellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan door medewerkers. Een persoonlijk ontwikkelingsplan zelf opstellen waarbij er een verbinding gelegd wordt tussen het schoolplan en de eigen wensen en ambities is geen sinecure. Dat vraagt reflectievermogen, een planmatige aanpak, zicht op (on)mogelijkheden en dit verwerken in een POP. Er moet tijd voor vrijgemaakt worden en er zal weer geïnvesteerd worden in het “leren” om de benodigde succeservaringen op te doen. Als u dit zo leest, begrijpt u ook dat een medewerker dit niet zomaar kan. De techniek van het maken van een POP zal door de medewerker zich eigen gemaakt moeten worden, wil het niet als een onuitvoerbaar plan in de kast belanden.
2. De schoolleider, of degene die de gesprekkencyclus uitvoert, zal vaardigheden moeten ontwikkelen om een POP te begeleiden en te ondersteunen. Dat vraagt andere vaardigheden van een schoolleider dan bijvoorbeeld het schrijven van een financieel

jaarverslag. Heeft u in beeld welke vaardigheden u dan nodig heeft en zo ja, beschikt u naar uw eigen tevredenheid over deze vaardigheden?

3. Ook in de gesprekkencyclus zelf wordt er per gesprek een beroep gedaan op verschillende vaardigheden van de gespreksleider. In dat kader gebruik ik vaak het volgende onderscheid.

POP gesprek	Functioneringsgesprek	Beoordelingsgesprek
Rol en vaardigheden van een gids	Rol en vaardigheden van een rij-instructeur	Rol en vaardigheden van een rij-examinator

4. Er zal aan draagvlak, voorlichting en informatievoorziening gedacht worden om het ook succesvol te laten verlopen.

Dit vraagt andere vaardigheden en bij een invoeringsplan bekwaamheidsdossiers zal aan dit onderdeel opgenomen moeten worden om het succesvol te laten verlopen.

Ook uw visie op het onderwijs van u en uw team vormen een niet te verwaarlozen onderdeel van het invoeringstraject van bekwaamheidseisen. De bekwaamheidseisen zijn indicatoren op het gebied van kennis en vaardigheden. Er is een korte omschrijving toegevoegd. In het besluit bekwaamheidseisen zijn voorbeeldsituaties opgenomen. Wat verstaat u onder: (uw geformuleerde missie en visie in het schoolplan zijn daarbij het richtinggevende kader).

“Hij ontwerpt op basis daarvan een plan van aanpak of een benadering om de kinderen te begeleiden naar een veilig en harmonisch leef- en werkklimaat en om hun sociaal-emotionele en morele ontwikkeling te bevorderen, (**Artikel 2.5. Pedagogische competentie leraar PO**)

Wat verstaat uw school onder een veilig en harmonisch leef-en werkklimaat? Wat zegt uw schoolplan daarover? En weten de leraren dit ook?

Zijn dit alle aspecten van de “zachte kant”? Nee, maar in een goed doordacht invoeringsplan, passend bij uw eigen structuur en eigen cultuur van de school kunt u een overzicht creëren aan welke aspecten u aandacht wilt geven en de wijze waarop. Interessant in dit kader is voor u het boek “Leren veranderen” van Caluwe. Caluwe stelt dat iedere organisatie een bepaalde (hoofd) kleur heeft. Wil een verandering succesvol zijn, dan is de kritische succesfactor aansluiting te zoeken bij de “heersende kleur” en daar het invoeringsplan op af te stemmen.

Bekwaamheidsdossiers zijn een middel om te komen tot een lerende organisatie. Het is een hulpmiddel om vat te krijgen en sturing te geven aan ontwikkeling van de school en de mensen die daarin werken. Bekwaamheidsdossiers zijn een onderdeel van integraal personeelsbeleid, dat op zich ook weer een hulpmiddel is om een afstemming te realiseren tussen de doelen van de school, vertaald in het schoolplan, en het daadwerkelijk bereiken van deze doelen met inzet van diverse personele instrumenten.

We hebben inmiddels een aantal regiobijeenkomsten over het bekwaamheidsdossier en het programma COSMO met groot plezier uitgevoerd. Met een groot aantal deelnemer en met een hoge tevredenheid, waardoor we zelfs nog 4 extra bijeenkomsten gepland hebben. Wat vooral van belang is dat ons verhaal op de regiobijeenkomst door u zo goed gewaardeerd wordt en uw verwachtingen beantwoord worden en u zelf meer wilt. Dat doet ons goed. Wij willen wij u graag ondersteunen bij allerlei deelgebieden, zoals een teambijeenkomst over hoe je nu een POP schrijft. Maar ook het leren voeren van POPgesprekken, functioneringsgesprekken, is

mogelijk. Op basis van een intakegesprek luisteren we naar uw vraag en doen u vervolgens een voorstel.

De volgende keer zal ik ingaan op de relatie die ligt tussen de bekwaamheidsdossiers en de meerjarenplanning personeel met plan van aanpak.

Myriam Lieskamp