

Elke leerling verdient de beste leraar

‘We hebben leraren nodig die jonge mensen kunnen opleiden tot creatieve dwarsdenkers en constructieve neezeggers’. Deze uitspraak van minister Bussemaker raakte vele onderwijsharten. Dit vraagt wel het nodige van de professie van leraren. De kwaliteit van de leraar voor de klas bepaalt immers voor een groot deel de kwaliteit van het onderwijs en daarmee de prestaties, de tevredenheid en het welbevinden van de leerling. Niet voor niets steekt het kabinet structureel € 1,2 miljard in de professionele ontwikkeling van leraren.

Audrey Wei-Yun en Ben Claessens

ROC van Twente investeert in leraren

Het werken in een kennisintensieve branche in combinatie met het werken met groepen studenten met elk hun eigen studieloopbaan stelt hoge eisen aan permanente ontwikkeling van leraren. Het ROC van Twente beschouwt het al jaren zijn verantwoordelijkheid om dit goed te faciliteren. Investeren in mensen moet immers vanzelfsprekend zijn voor een onderwijsinstelling. De door de minister van OCW beschikbaar gestelde extra gelden zijn benut om een extra impuls te geven aan de professionaliseringsagenda. Waar in het begin wellicht trekken en duwen nodig was om de focus op professionele ontwikkeling te krijgen, is de beweging onomkeerbaar geworden.

De vraag naar opleidingen via de ROC Academie is verdubbeld. De helft van het personeel volgt gemiddeld twee trainingen. Hiernaast is er een toename van teamscholing en een focus op verbetering van onderwijskwaliteit, onder andere op het gebied van Examinering en Digitalisering. Verder hebben positieve ervaringen geleid tot een gestegen vraag naar intervisie. Voor masteropleidingen wordt de lerarenbeurs ingezet. De waarde van informeel leren is nog onderbelicht bij alle activiteiten, zodat ook dit schooljaar nog genoeg te doen is aan de professionaliseringsagenda.

Adrie Michels, Directeur Personeel & Organisatie van het ROC van Twente

Van leraren wordt door de veranderde tijdsgeest en de snel veranderende samenleving een andere beroepsinvulling gevraagd. Hetzelfde geldt voor het bestuur, management en onderwijsondersteunend personeel van een instelling. Functioneel opleiden - vaardigheden en kennis bijbrengen - volstaat niet meer. De minister maakt daarom afspraken met besturen van mbo-instellingen over de professionalisering van hun onderwijsteams. Deze afspraken worden expliciet vastgelegd in kwaliteitsplannen. En aan leraren wordt gevraagd hun professionele ontwikkeling en bevoegdheid vast te leggen in het Lerarenregister.

‘Eigenlijk is het voor iedere beroepsbeoefenaar, maar zeker voor leraren essentieel om gedurende de hele loopbaan te werken aan de eigen professionele ontwikkeling.’ Aldus Hans de Goede, senior beleidsmedewerker lerarenbeleid bij de directie MBO. Zijn collega Fons Coenegracht, coördinerend beleidsmedewerker lerarenbeleid bij dezelfde directie, zegt hierover: ‘Bij professionalisering gaat het ook om een professionele houding, dat wil zeggen het vermogen en de wil om continu te reflecteren op eigen kennis, effectiviteit van kennisoverdracht en vaardigheden en op deze manier jezelf te blijven ontwikkelen.’

Gezamenlijke inspanning

In het mbo reikt professionalisering van binnenuit de school tot ver daarbuiten, in de samenleving en bij bedrijven en organisaties waar studenten hun beroepspraktijkvorming (bpv) krijgen. De leraar is cruciaal voor de kwaliteit van het onderwijs en wezenlijk voor de verbetering ervan. OCW heeft een wettelijke taak en verantwoordelijkheid met betrekking tot de kwaliteit van (aankomende) leraren en ook voor het stelsel van hoger onderwijs, waaronder de lerarenopleidingen vallen. Fons Coenegracht: ‘We zien dat leraren(opleiders) actief deelnemen aan bijeenkomsten in het kader van de Lerarenagenda om kennis en ervaring uit te wisselen en zelf initiatieven opstarten om te werken aan de kwaliteit van het leraarschap. Die ambitie is prachtig en levert veel gerichte input op’

In het mbo staat ook een verdergaande professionalisering van onderwijsteams centraal. Daarbij gaat het om competentiegericht onderwijs, loopbaanbegeleiding, beroepsvorming (beroepsethiek en beroeps cultuur), effectieve kennisoverdracht en ontwikkeling van de beroepsidentiteit van de deelnemers zodat zij optimaal worden voorbereid op de arbeidsmarkt en vervolgonderwijs. Voor de uitvoering van het plan zijn de in-

stelling (bestuur, management) en de leraren aan zet. Maar ook van alle andere betrokken partijen is een constructieve inbreng nodig, zoals van de werkgeversorganisaties, vakbonden, lerarenopleidingen, OCW, etc. Alleen een gezamenlijke inspanning levert de gewenste verbetering op. De schoolleiding ziet erop toe dat studenten optimaal onderwijs ontvangen én dat leraren in staat worden gesteld er daadwerkelijk te zijn om dat onderwijs te geven. De leraar zelf en de beroepsgroep voor leraren hebben daarmee een zwaarwegende verantwoordelijkheid voor de eigen professionele ontwikkeling. Uiteindelijk dient de professionaliteit van leraren en teams steeds beter tot uitdrukking te komen in de ontwikkeling van de deelnemers in het mbo.

Kwaliteitsplan per onderwijsinstelling

Het budget van het bestuursakkoord mbo (van 231 miljoen in 2015 oplopend tot 400 miljoen vanaf 2017) wordt via de Regeling Kwaliteitsafspraken ingezet voor de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Professionele ontwikkeling van de leraar is één van de thema's die in het kwaliteitsplan van de instelling expliciet moet worden ingevuld. Daarbij is het belangrijk dat de inhoud van het kwaliteitsplan brede steun heeft van de docenten van de instelling. Hans de Goede sluit af met de woorden: 'OCW gaat samen met de schoolbesturen de opgave aan om gericht kwaliteitsverbetering binnen de school te realiseren. Want elke leerling verdient de beste leraar.'

Audrey Wei-Yun is senior adviseur beleidscommunicatie bij de directie MBO van het ministerie van OCW. Ben Claessens is hoofdredacteur van Profiel Producties



Professionele kwaliteit als rode draad

In 2011 is met de MBO-Raad een bestuursakkoord gesloten waarin onder andere afspraken zijn gemaakt over de professionalisering van docenten. Deze afspraken zijn uitgewerkt in het 'Actieplan Focus op Vakmanschap 2011-2015'. In 2013 hebben de sociale partners in het NOA (Nationaal Onderwijs Akkoord) nieuwe afspraken gemaakt over onder andere het aantrekkelijker maken van het beroep van leraar. En de 'Lerarenagenda 2013-2020 – de Leraar maakt het verschil' bevat de visie van minister Bussemaker en staatssecretaris Dekker op leraarschap.

Meer geld, tijd en ruimte voor professionalisering

De Lerarenagenda

De zeven thema's van de Lerarenagenda geven richting aan hoe de kwaliteit van de lerarenopleidingen en de professionele kwaliteit van de (aankomende en zittende) leraren verbeterd kan worden, zodat de best mogelijke kwaliteit van onderwijs gerealiseerd kan worden.

1. Hogere eisen aan aankomende studenten van de lerarenopleidingen

Alle nieuwe studenten die aan een lerarenopleiding instromen, hebben de juiste voorkennis en zijn geschikt voor hun toekomstige beroep. Hiermee wordt de kans op uitval verkleind en de kans op het behalen van een diploma vergroot.

2. Het verder verbeteren van de kwaliteit van de lerarenopleidingen

Wie van de lerarenopleiding afkomt, heeft de juiste kennis en vaardigheden, ook voor het lesgeven in het mbo.

3. Aantrekkelijke en flexibele leerroutes voor nieuwe doelgroepen

Aantrekkelijke en flexibele routes naar het leraarschap dragen eraan bij dat er voldoende leraren beschikbaar komen voor het mbo

4. Van startende leraar tot volledig vakbekwame leraar

Wanneer nieuwe leraren direct worden opgenomen in het team en goed worden begeleid, zullen ze minder snel uitvallen en kunnen ze zich ontwikkelen tot een vakbekwame leraar.

5. Scholen als lerende organisaties

Het is de bedoeling dat leraren, lerarenteam, leidinggevende en bestuur samen bouwen aan een lerende cultuur, waarin ze continu werken aan hun eigen professionele ontwikkeling en aan de onderwijskwaliteit.

6. Alle leraren bekwaam en bevoegd

Leraren zorgen dat ze bevoegd zijn voor het vak dat ze geven, registreren zich in het wettelijk vastgelegde lerarenregister en houden daarin hun bekwaamheidsonderhoud bij. Doel is dat ze bekwaam zijn én blijven door hun kennis actueel te houden en hun vaardigheden aan te scherpen. Hierdoor verbetert het onderwijs aan leerlingen en studenten.

7. Een sterke beroepsorganisatie

Doel is een sterke en representatieve beroepsgroep die de leraren vertegenwoordigt, waarmee leraren zich verbonden voelen en die bijdraagt aan de kwaliteit van de beroepsuitoefening en de professionele ontwikkeling van leraren.

www.delerarenagenda.nl