

Inleiding

Dit boek bevat zes delen met thema's die de afgelopen jaren op de agenda van de bijzondere leerstoel stonden. In het eerste deel evalueren zij wat de 'Lerarenagenda (2013-2020)' heeft opgeleverd. De ondertitel van deze agenda luidde: 'de leraar maakt het verschil'. Zij bieden hierop een theoretische verdieping en geven aan wat er te doen is. Ter introductie volgt een korte inleiding op het eerste deel.

De Lerarenagenda 2013-2020: inzet en opbrengsten op hoofdlijnen

De Lerarenagenda kwam tot stand in een periode van politieke instabiliteit en omvangrijke bezuinigingen. In 2013 wisten het kabinet en de sociale partners in het onderwijs elkaar te vinden in een samenhangend programma, waarvan de 'Lerarenagenda 2013-2020' een onderdeel was. Deze Lerarenagenda kende zeven hoofdthema's, die in hoofdstuk 1 op basis van een literatuurverkenning tegen het licht worden gehouden. Op sommige punten is heel wat bereikt, maar het belangrijkste probleem – het lerarentekort in kwantitatieve en kwalitatieve zin – is allesbehalve opgelost. Aan studies en informatie over de onderwijsarbeidsmarkt ontbreekt het niet, wel is er een tekort aan oorzaak-gevolgrelaties en blijven de beleidslessen vaak verborgen. Het is daardoor moeilijk om de opbrengst van de agenda in termen van succes of falen van beleid te waarderen. Dit komt ook doordat veel gehanteerde beleidsindicatoren een indirecte betekenis hebben, bijvoorbeeld verbetering van de kwaliteit van de lerarenopleidingen, beter personeelsbeleid of een sterke beroepsgroep. Een leidende beleidstheorie ontbreekt. Ook de ontwikkeling van het beroep en de complexe gelaagdheid van het veld van actoren zouden daarin een plek moeten krijgen. Immers, het ministerie is niet als enige partij aan zet om de onderwijsarbeidsmarkt op orde te krijgen. Deze conclusie biedt de opmaat voor een verdiepende evaluatie in het volgende hoofdstuk.



De Lerarenagenda 2013-2020: reflectie in drie dimensies

In dit hoofdstuk benoemen de auteurs drie samenhangende problemen van de Lerarenagenda: gebrek aan eigenaarschap en draagvlak van de agenda, de tekortschietende continuïteit en coherentie in de agenda, en het lerend karakter van deze beleidsinstek, dat niet tot zijn recht komt. Dit zijn drie voorwaarden voor een succesvolle beleidsaanpak. De auteurs stellen vast dat het moeilijk blijkt om op een constructieve wijze draagvlak te organiseren onder leraren, met zeggenschap over de beroepskwaliteit van de beroepsgroep zelf. Tevens constateren zij dat de continuïteit in de vernieuwing van de Lerarenagenda hapert; er is te vaak sprake van een nieuw begin en de besprekingen over het bevoegdheidenvraagstuk en het lerarenregister zijn voorlopig gestrand. Ten slotte zijn voor een lerend systeem duidelijke feedbackmechanismen nodig, ook om publieke rekenschap te kunnen afleggen. De sterke gelaagdheid en versnippering van het thema beletten echter dat gemakkelijk beleidsconclusies kunnen worden getrokken. Deze inzichten vragen volgens de auteurs om een instek die meer diepte geeft aan professionele ontwikkeling en identiteitsontwikkeling, voor zowel leraren in opleiding als werkende leerkrachten. Die thema's vormen de focus van het volgende hoofdstuk.

De leraar centraal in het lerarenbeleid: ontwikkelingsgerichte aanpak

Het derde hoofdstuk bevat een methodische verdieping over de kwaliteit van arbeid in het onderwijs. Het lerarenbeleid wordt besproken vanuit de persoonlijke en professionele ontwikkeling van de leraar zelf. Vanuit de ontwikkeling van taken en rollen wordt een kader opgebouwd over een zichzelf ontwikkelend stelsel op de werkvloer. Op basis van driedimensionale, sociotechnische uitgangspunten laten de auteurs zien hoe de combinatie van meer creatief vermogen, meer reflectief vermogen en een betere kennisdeling van leraren leidt tot een meer hoogwaardig leraarschap. Daarin is ook plaats voor het gebruik van nieuwe technologie. Leraren kunnen zich langs deze lijnen ontwikkelen in de uitvoering van relatief eenvoudige naar meer complexe taken, van een rol als startende docent naar een rol die meer verantwoordelijkheid en expertise veronderstelt in de samenwerking met anderen. Hiermee ontstaan werkverhoudingen met aandacht voor zelfsturing en zelfregulering als onderliggende sturingsprincipes. Leraren kunnen aldus leiderschap op de werkvloer tonen. Immers, als leraren meer aspecten van hun werk zelf kunnen regelen en eventueel de arbeid onderling kunnen verdelen door assistenten in te

schakelen of zich te specialiseren, is er volgens de auteurs minder sturing van bovenaf nodig. Hoe dit kan bijdragen aan nieuw lerarenbeleid wordt uitgewerkt in het volgende hoofdstuk.

Verbindend lerarenbeleid: oplossingsrichtingen in tijd en ruimte

In dit slothoofdstuk van deel 1 behandelen de auteurs het aggregatievraagstuk van het lerarenbeleid, van individuele docent tot departement. De onderwijsarbeidsmarkt als lerend systeem kan niet zonder een vorm van professionele autonomie van leraren, plus een standaard voor de kwaliteit van leraren om op terug te vallen. Er moet sprake zijn van voldoende ruimte voor professionals om zelf vernieuwingen te zoeken en publiek verantwoording af te leggen over hun professionele bijdrage aan het onderwijs. Dat vraagt volgens de auteurs om participatie en communicatie van leraren in het beleid op alle niveaus. Dit roept evenwel een aggregatievraagstuk voor het beleid op. Daarvoor trekken de auteurs de lijn van de continue ontwikkeling in de arbeidsrelatie, vanuit het vorige hoofdstuk, door naar het niveau van samenwerking in de school, de regio en het landelijk niveau, gelardeerd met voorbeelden van vernieuwend personeelsbeleid. Aan het slot noemen zij tien concrete bouwstenen die naar hun mening in het lerarenbeleid centraal zouden moeten staan. Deze punten bieden een concretisering van de methodische opgave om te komen tot sociaal-innovatieve vernieuwing en bevordering van de leercultuur. Daarbij hoort onder andere het doorbreken van het professioneel isolement van de leraar, het aanbrengen van innovatieve condities voor duurzame ontwikkeling, het verbreden van het arbeidspotentieel en het werken aan een breed gedragen beroepsstandaard. Het coördinatievermogen binnen en tussen onderwijssectoren is eveneens een belangrijk aandachtspunt. Hierdoor ontstaat een dynamiek om te komen tot een geëngageerd en verbindend lerarenbeleid op alle niveaus met beroepstrots voor vakmensen en bewust vertrouwen als het resultaat van samenwerking.