



Advies aan minister n.a.v. ISTP 2013

Het advies van zes studenten van de lerarenopleiding, over de behoeften van beginnende leerkrachten.



17-6-2013

Inhoudsopgave

Introductie.....	3
Professionalisering	4
Levenslang leren.....	4
Loopbaanontwikkeling	5
Professionele organisatie	5
Functioneren binnen een organisatie	6
Collegiaal leren	6
Rol van de schoolleider	7
Verantwoording	7
Meer vrijheid bij keuze professionaliseren	8
Geen verplichting maar vanzelfsprekendheid.....	8
Lerarenopleidingen	8
Stem van de leraar	9
Samenvattend	10



Introductie

Voor u ligt het advies dat door zes studenten van de Hogeschool van Amsterdam (HvA) en de Universiteit van Amsterdam (UvA) is geschreven voor de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). Het advies is geschreven naar aanleiding van het bezoek aan de International Summit on the Teaching Profession (ISTP) 2013, die in maart 2013 werd gehouden in de Beurs van Berlage in Amsterdam. Bij de summit waren wij, als studenten van de HvA en de UvA, uitgenodigd om te deel te nemen als waarnemers. Dit heeft ons een goede kijk opgeleverd op hoe het onderwijs in verschillende landen overal ter wereld is ingericht. Het bracht ons op het idee om naar aanleiding van de indrukken die we hebben opgedaan tijdens de summit een advies te schrijven, wat we zouden uitbrengen aan het ministerie van OCW. Hiermee willen we aantonen als beginnend docenten betrokken te zijn bij de ontwikkelingen binnen het onderwijs in Nederland. Daarnaast hopen we te laten zien wat wij als docenten in opleiding en beginnende docenten nodig hebben op het moment dat we afstuderen.

Het advies is ingedeeld in vier hoofdstukken: professionalisering, professionele organisatie, verantwoording en stem van de docent. Bij elk hoofdstuk is gekeken naar de leerkracht, de lerarenopleiding en beleid. Het advies is geschreven vanuit ons eigen perspectief, waarmee wij graag benadrukken dat het advies geschreven is op basis van onze bevindingen als groep. We zullen bij professionalisering ingaan op levenslang leren en loopbaanontwikkeling. Vervolgens zullen we bij professionele organisatie ingaan op het functioneren binnen een organisatie, het collegiaal leren en de rol van de schoolleider. Bij verantwoording zullen we kijken naar vrijheid van keuze in professionaliseren, verplichtingen binnen het lerarenregister en de lerarenopleidingen. Tot slot zullen we spreken over de stem van de docent en wiens taak wij deze rol zien vervullen en hoe.

Auteurs:

Rico Klaassen Bos (student deeltijd pabo HvA)

Eline de Geus (student Universitaire Pabo van Amsterdam)

Diederik de Graaf (student pabo HvA)

Menno Lagerwey (student tweedegraads lerarenopleiding wiskunde HvA)

Floor de Nooij (student pabo HvA)

Pieter Jan Visser (student pabo HvA)

Voor vragen of opmerkingen bent u welkom om via het volgend e-mailadres contact met ons op te nemen: Floor.de.Nooij@hva.nl.

Professionalisering

Een leven lang leren, jezelf blijven professionaliseren als leraar: dat vinden wij belangrijk. Onder professionaliseren verstaan wij het op de hoogte blijven van nieuwe technieken én die toepassen in de praktijk. Professionaliseren kan een leraar alleen doen of in een team. Het leren in een team wordt hier niet behandeld, dat komt terug onder 'professionele organisatie'. In dit stuk wordt ingegaan op de individuele kant van professionalisering.

Levenslang leren

Als leraar willen wij op de hoogte blijven van nieuwe ontwikkelingen om op basis daarvan het beste van het beste te kunnen kiezen om in de klas toe te passen. Daarbij gaat het dus niet perse om het nieuwste van het nieuwste, maar om state-of-the-art.

Naast de noodzaak om op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen te zijn, willen wij ons ook richten op evidence-based toepassingen. Wij vinden het namelijk belangrijk om onze praktijk op onderzoek te baseren en niet alleen op ervaring. Studiedagen kunnen hierbij helpen en een combinatie van onderzoek en praktijk bieden.

Het is echter lastig om deze evidence-based focus te bereiken: wetenschappelijke literatuur is momenteel lastig te bereiken voor leraren en studenten. Daarom willen wij graag meer beschikbare en toegankelijke wetenschappelijke literatuur. Beschikbaarheid is letterlijk bij de literatuur kunnen, de artikelen kunnen zoeken, openen en lezen. In het beroepsleven zou dit bereikt kunnen worden door leraren toegang te bieden via internet of door wetenschappelijke vakliteratuur in de docentenkamer aan te bieden.

Deze wetenschappelijke literatuur moet echter wel toegankelijk zijn om te lezen. Door de manier waarop deze literatuur nu geschreven is, is de inhoud niet altijd zo toegankelijk. Wij zien daarom graag meer aandacht voor popularisering van de wetenschappelijke literatuur. Wij hopen dat er meer wetenschappers voor de praktijk zouden willen schrijven. Dit zou gestimuleerd kunnen worden door een beleid vanuit de overheid, waarbij de overheid wetenschappers stimuleert om onderzoeken te verbinden aan de praktijk en leesbaar te maken voor de mensen uit de praktijk. Een voorbeeld van een tijdschrift dat onderzoek aan de praktijk koppelt en het onderzoek toegankelijk beschrijft is 'Didactief'. Dit is dan ook een blad dat wij graag in de lerarenkamer zouden willen aantreffen. Wij hopen dat er meer vergelijkbare tijdschriften zullen komen die zich wellicht richten op specifieke vakgebieden.

Wij willen tijdens de opleiding meer voorbereid worden om evidence-based les te geven. Daarom willen wij graag dat hier in de lerarenopleiding al belang aan wordt gehecht en dit gestimuleerd wordt. Ook zouden wij graag willen dat wij als studenten toegang krijgen tot de literatuur en deze leren lezen door lessen te volgen in wetenschappelijk onderzoek lezen. In deze lessen wordt dan bijvoorbeeld aandacht besteed aan de opbouw van een wetenschappelijk onderzoek. Tevens is er les nodig in het opzoeken van de wetenschappelijke literatuur. Daarnaast willen wij dat de studenten in de opleiding meer praktisch onderzoek leren doen, liefst onderzoek dat de stageklas overstijgt. Het doen van onderzoek levert een kritischere blik op en een evidence-based focus, wat beide nodig is om het beste onderwijs te leveren. Onderzoek dat de klas overstijgt, vergroot de blik van de leraar en biedt meer algemeen inzicht doordat het niet meer specifiek op één klas gericht is. Dit bevordert ook de samenwerking binnen het team.

Loopbaanontwikkeling

Na onze opleiding zijn wij natuurlijk nog niet klaar als leraar en zullen we ons voortdurend moeten blijven ontwikkelen. Wij nemen daar onze verantwoordelijkheid voor, maar we zouden hier ook graag gestimuleerd en ondersteund bij worden. Dit kan door de professionele ontwikkeling van leraren een formeel kader te geven. Dit zien wij voor ons als een flexibele opbouw van verantwoordelijkheden. Om te erkennen dat we nog geen ervaren leraren zijn, zouden we de status van juniorleraar kunnen krijgen, die we kunnen afsluiten door een formeel assessment. Vervolgens willen wij de tijd krijgen om een master te behalen en ons verder te specialiseren. Door een groei in verantwoordelijkheden en salaris kan onze professionele groei erkend worden.

De status van juniorleraar zouden we dus kunnen afsluiten door een assessment. Wij stellen voor dat de status van juniorleraar maximaal 2 jaar mag duren. De leraar zou binnen deze tijd zelf mogen bepalen wanneer hij het assessment wil aangaan. Zo wordt er gedifferentieerd op de verschillende niveaus van leraren. Niet elke leraar is immers op hetzelfde moment klaar voor zijn assessment. Deze status van juniorleraar heeft daarnaast een symboolwerking naar leraren en naar de samenleving. Voor leraren wordt het een soort ritueel als beloning voor ontwikkeling, zoals afstuderen van een studie dat ook is. Voor een goede beoordeling van het assessment willen wij een gecertificeerde en onafhankelijke assessor.

Als volgende stap in de individuele professionalisering zien wij een master. Deze stap willen wij niet verplichten, maar wel aantrekkelijk maken door aan elke stap een hogere salarisschaal te verbinden. Zo kunnen wij professionaliseren en promoveren, op een manier die erg aantrekkelijk is voor ons.

De verschillende stapjes van deze opbouw zijn summatief, die bijdragen aan een formatief proces. De salarisverhoging die aan elke stap verbonden is, is een van de beloningen. Wij hopen hiermee bovendien meer mannen aan te trekken in het beroep, omdat ze op deze manier carrière kunnen maken. De verschillende stappen in de opbouw zouden wij willen laten terugkomen in het lerarenregister, zodat de leraar daar zijn persoonlijke professionalisering kan bijhouden.

Tevens willen wij andere carrièreperspectieven bieden. Een ander carrièreperspectief kan het doorgroeien naar een andere positie zijn. Zo hebben wij op de 'International Summit on the Teaching Profession' vernomen dat in andere landen leraren kunnen doorgroeien naar posities in bijvoorbeeld een panel over onderwijskwaliteit of beleid. Zo zou een leraar bijvoorbeeld ook kunnen doorstromen naar de functie van coach voor (beginnende) leraren. Daarnaast kan een leraar zich ook specialiseren, bijvoorbeeld in toetsing, leerlingbegeleiding of een specifiek vakgebied. Wij zien hier het nut van in omdat op die manier mensen die voor het onderwijs werken, zelf voor de klas hebben gestaan en dus een beter idee hebben waar ze het over hebben. Wij hebben gemerkt dat mensen die deze posities vervullen veelal niet zelf voor de klas hebben gestaan. Daarnaast hopen we wederom dat door de carrière mogelijkheden het vak aantrekkelijker zal worden.

Professionele organisatie

Als beginnende leraar willen wij werken in een omgeving die ons stimuleert tot professionalisering. Wij willen het liefst opereren in een enthousiasmerende en inspirerende organisatie, waarin een cultuur van vertrouwen bestaat onder alle werknemers.

Wij willen niet werken op scholen waar een cultuur van controle en wantrouwen bestaat. Wij zijn tegen het idee dat iedere leraar werkt op een eigen eilandje in zijn klas en pas wanneer de leerlingresultaten tegenvallen, een schoolleider met de betreffende leraar in gesprek zal gaan.

Wij denken dat er drie randvoorwaarden zijn om een dergelijke omgeving te creëren:

- het functioneren binnen een organisatie;
- collegiaal leren;
- de rol van de schoolleider.

Functioneren binnen een organisatie

Wij willen werken op een school waarbij het vanzelfsprekend is om te werken binnen een team. Een goede leraar komt in onze ogen het best tot zijn recht door een sterk team dat achter hem staat, net zoals een leraar die minder goed functioneert wellicht ook negatief wordt beïnvloed door collega's. Een leraar werkt altijd binnen een gemeenschap van leraren en de kwaliteit van het lesgeven van een leraar wordt in grote mate beïnvloed door deze gemeenschap. Als lerarenteam draag je de visie van de school uit, stel je plannen op over de werkwijze binnen de school en werk je samen toe naar gestelde doelen. Wij vinden het belangrijk dat voor dit proces van samenwerking binnen een team meer aandacht komt.

Wij zouden graag zien dat op de lerarenopleidingen al aandacht komt voor het werken binnen een team. Dit zou wellicht kunnen worden gerealiseerd door studenten te laten oefenen met het gezamenlijk opstellen van visies, missies, beleid en werkplannen. Wij willen graag werken op een school met een open cultuur waarin met elkaar kan worden gewerkt aan het verbeteren van het onderwijs. Wij zouden meer aandacht willen voor het teamproces binnen de scholen. Teambuilding moet een vast element worden op de school en we zouden binnen de school veel aandacht willen over hoe met elkaar dient te worden gecommuniceerd en samengewerkt. Eventueel zouden workshops van onderwijsbegeleidingsdiensten hierop kunnen aansturen. Dit zouden wij graag zien als een vast onderdeel op elke school.

Wij zien graag dat er tijdens de studiedagen ook meer gedaan wordt aan het samenwerkingsproces en teambuilding. Daarbij willen we tijd en ruimte vrij maken om te werken aan communicatievaardigheden en het creëren van een positieve werksfeer binnen het team.

Collegiaal leren

Wij willen graag gebruik maken van de aanwezige kennis binnen en buiten de school. Uit onderzoek is keer op keer aangetoond dat samenwerken een meerwaarde heeft binnen het leerproces. Wij zouden ons in het onderwijs graag door dit idee laten inspireren. Momenteel leren wij vooral middels intervisie: het samen inbrengen en oplossen van praktische problemen. Wij zien dat er veel winst te behalen valt door gebruik te maken van peer-review. Bij peer-review kijken leraren bij elkaar in de klas en hebben hier vervolgens een evaluerend en opbouwend gesprek over.

Wij zouden op de lerarenopleiding al de gelegenheid willen krijgen om te oefenen met peer-review voor studenten. Studenten kunnen elkaars lessen bezoeken tijdens de stage en hier vervolgens een gesprek over hebben. Dit voegt meer toe dan alleen spreken over ervaringen tijdens coaching/SLB-bijeenkomsten. Wij zien hier tevens een rol in weggelegd voor de opleidingsscholen die peer-review programma's zouden moeten aanbieden aan hun stagiairs. Wij willen onze deuren open zetten voor

collega's en hopen dat ook onze collega's dat voor ons doen. Er moet een cultuur van vertrouwen ontstaan waarin van en met elkaar leren de norm is. Peer-review zou periodiek moeten terugkeren en een grote rol moeten spelen in de professionalisering van het eigen functioneren en het helpen verbeteren van andermans kwaliteiten.

Wij denken dat het de kwaliteit van ons onderwijs kan verbeteren, wanneer peer-review een grote rol krijgt binnen het onderwijs. Er zou geld, maar vooral ook tijd voor moeten worden vrijgemaakt om het uit te kunnen voeren. Er zouden mentoren kunnen worden opgeleid die leraren begeleiden bij het uitvoeren van peer-review, maar tevens zullen leraren zelf de mogelijkheid moeten krijgen om hun eigen klas te kunnen verlaten om peer-review uit te kunnen voeren.

Rol van de schoolleider

Wij willen werken met schoolleiders die ons inspireren en ondersteunen op onderwijskundige zaken. Wij vinden dat de schoolleider een belangrijkere rol moet spelen in onderwijskundig opzicht. De schoolleider kan een grote invloed hebben op het functioneren en professionaliseren van de individuele leraren. Wij hebben gemerkt dat andere landen, zoals Canada en Nieuw-Zeeland, hier veel aandacht voor hebben.

Tijdens de opleiding voor directeurs van scholen zouden wij graag meer aandacht zien voor het stimuleren van professionalisering onder de werknemers. Wij hopen dat schoolleiders ons dan beter kunnen begeleiden in onze ontwikkeling. Schoolleiders zouden in het begin van hun loopbaan een programma kunnen volgen om hun onderwijskundige kwaliteiten met andere schoolleiders te delen en te verbeteren.

Wij vinden dat in het onderwijs meer plaats moet zijn voor formatieve beoordelingen van de leraar door de schoolleider en door andere leraren. Wij zien graag veel beoordelingen gericht op de ontwikkeling en verbetering van onderwijs, in plaats van summatieve beoordelingen. Wij vinden het belangrijk dat onze schoolleiders oog hebben voor de ontwikkeling van onze professionele kwaliteit en ons daarin ondersteunt, stimuleert en feedback geeft. Door middel van formatieve evaluatie ligt de nadruk meer op het professionaliseren van de leraar en zal de kwaliteit van het lesgeven worden verbeterd.

We vinden het belangrijk dat binnen de school waar we komen te werken, schoolleiders en leraren gezamenlijk proberen te bewaken dat het leren van leerlingen, onze professionele kwaliteit en professionele ontwikkeling centraal staat en dat de nadruk niet komt te liggen op administratieve en organisatorische zaken.

Verantwoording

Wij hechten grote waarde aan ruimte voor professionalisering binnen het vak als leraar. Verantwoording tegenover collega's, externen en media is hier een belangrijk onderdeel van. Als wij straks gaan lesgeven op een school, vinden we het belangrijk dat wij onszelf en onze collega's zich verantwoorden tegenover elkaar, bestuur en ouders. Verantwoording is niet alleen belangrijk voor de controle van het handelen, maar ook om aan te tonen wat er wordt gedaan op het gebied van professionalisering. Wij vinden deze verantwoording op het gebied van professionalisering belangrijk, omdat daardoor meer professionalisering plaatsvindt in het onderwijs.

Wij zien het lerarenregister als een waardevolle toevoeging aan het verantwoorden van professionalisering. Wij hopen dat uiteindelijk alle leraren zich laten registreren in het lerarenregister, zodat het register een goed overzicht geeft van waar leraren zich in professionaliseren. Het lerarenregister zou ons zo ook kunnen inspireren tot verdere ontwikkeling, doordat je geïnspireerd raakt door ontwikkelingen te delen met collega's. Het register is eventueel ook te gebruiken om carrièreperspectieven waar te maken. Om dat te kunnen realiseren vinden we de volgende punten belangrijk:

- Meer mogelijkheden tot professionalisering;
- Het creëren van een vanzelfsprekendheid om je in te schrijven in het lerarenregister;
- Lerarenregister op de lerarenopleiding.

Meer vrijheid bij keuze professionaliseren

Professionalisering is in het huidige systeem nauw ingekaderd. We zouden graag de ruimte willen hebben om te kunnen professionaliseren op verschillende manieren, waarbij we de vrijheid hebben om onze eigen wijze van professionalisering te kiezen. Het afleggen van verantwoording hoort hier wel bij, maar moet volgens ons niet te strikt zijn of volgens vooraf gestelde eisen en beperkte mogelijkheden. De terugtrekking van regels moet niet alleen ruimte creëren om op een breder vlak te kunnen professionaliseren, maar ook bijdragen aan de autonomie van de docent. De autonomie sluit aan bij onze visie op professionalisering.

Geen verplichting maar vanzelfsprekendheid

We zien het lerarenregister als middel bij de garantie van professionalisering. Het is voor ons een manier om onze ontwikkeling te tonen aan andere betrokkenen in het onderwijs. In verplichting van inschrijving zien wij slechts een vorm van controle, terwijl het register volgens ons vertrouwen moet gaan uitstralen. Vertrouwen hebben wij nodig om ons goed te kunnen ontwikkelen. Daarom zou het verplicht stellen van het lerarenregister voor ons een averechts effect hebben.

Op dit moment is het lerarenregister een verantwoordelijkheid van de onderwijscoöperatie en wij hopen dat dit zo blijft. Wij zien er geen voordelen in als het register de verantwoordelijkheid van het ministerie wordt. We denken dat wanneer de onderwijscoöperatie bekender en groter wordt, leraren meer vertrouwen in de onderwijscoöperatie krijgen. Voor ons is het vanzelfsprekender en inspirerender om ons te registreren en te verantwoorden in een instrument dat van, voor en door de beroepsgroep zelf is, dan via een door de overheid verplicht opgelegd instrument. Het lerarenregister moet uitdagend worden opgesteld en breed perspectief bieden om te professionaliseren.

Volgens ons is het register in de eerste plaats voor het eigen belang van de leraar. Het register kan goed gebruikt worden om de eigen professionalisering weer te geven, en dus ook een visitekaartje zijn naar externen.

Lerarenopleidingen

Wij verwachten dat als het lerarenregister al op de lerarenopleiding geïntroduceerd wordt, dat onder studenten een vanzelfsprekendheid ontstaat om te registreren. Dit draagt bij aan de professionele houding van de toekomstige docenten. Wij zien op die manier voor de toekomstige docenten én voor het register een positieve uitwerking.

Zodra een student zijn propedeuse heeft behaald, kan hij/zij ingeschreven worden in het lerarenregister. Wij vinden dat hier het moment van echt leraarschap begint. Wij hebben binnen onze eigen opleiding gemerkt, dat het tweede jaar het moment is dat je actief gaat werken aan een visie en dus het ontwikkelen van een professionele houding. Naast de stage, vakinhoudelijke kennis en studieloopbaanbegeleiding, vinden wij het belangrijk dat de opleiding ook de mogelijkheid biedt om te professionaliseren door middel van bijvoorbeeld excellentietrajecten. Deze extra activiteiten kan de student opnemen in het lerarenregister.

Stem van de leraar

Wij vinden het belangrijk dat er een organisatie is die onze 'stem' als leraar vertegenwoordigt. Wij willen graag dat de ideeën en meningen van (startende) leraren ook bij de beleidsmakers terechtkomen, omdat wij als docent dit beleid straks moeten uitvoeren. Daarnaast hopen wij dat deze invloed ervoor zorgt dat wij en onze collega's ons meer eigenaar voelen van ontwikkelingen binnen het onderwijs.

Wij zien op dit gebied een belangrijke rol weggelegd voor de onderwijscoöperatie. De onderwijscoöperatie zien wij graag als de stem van de leraar. De onderwijscoöperatie bestaat nu uit vakbonden, vakverenigingen (middelbaar onderwijs) en 'Beter onderwijs Nederland'. Deze hebben allemaal een afgevaardigde in het bestuur. Daarnaast is er ook een lerarenadviesorgaan van 150 leraren. Er is echter nog geen vereniging voor het basisonderwijs. Wij zien graag dat er ook een groep mensen aan de onderwijscoöperatie wordt toegevoegd die de mensen uit het basisonderwijs vertegenwoordigt, aangezien een heel groot deel van de leraren in het basisonderwijs werkt.

De wijze waarop de onderwijscoöperatie op dit moment georganiseerd is, brengt volgens ons enkele nadelen met zich mee. Een onderwijsgerelateerde vereniging kan alleen lid worden van de onderwijscoöperatie, als ze meer dan 4.000 leden hebben. Hierdoor zijn er verschillende kleinere verenigingen niet vertegenwoordigd bij de onderwijscoöperatie. Leraren die lid zijn van zo'n kleine vereniging, zien hun passie en bevoegenheid voor het leraarschap niet doorklinken binnen de onderwijscoöperatie. Helaas is hierdoor niet de stem van alle docenten vertegenwoordigd door de onderwijscoöperatie. Zoals gezegd, hopen wij dat de onderwijscoöperatie de stem van alle docenten zal vertegenwoordigen. Daarom denken wij dat aan de onderwijscoöperatie een extra zetel toegevoegd moet worden. Deze extra zetel vertegenwoordigt de stem van alle kleinere verenigingen, waardoor de onderwijscoöperatie als geheel de stem van alle leraren vertegenwoordigt.

Tijdens onze opleiding hebben wij weinig informatie gekregen over de verschillende verenigingen en vakbonden. Slechts door het volgen van extracurriculaire programma's zijn we hiermee in contact gekomen. Veel van onze medestudenten weten niet dat de Onderwijscoöperatie bestaat en kennen de verschillende verenigingen niet. Hierdoor kan het enthousiasme en de bevoegenheid van onze medestudenten niet doorklinken binnen de Onderwijscoöperatie. Wij zouden het daarom goed vinden als binnen de opleiding een beter beeld gegeven werd van hoe het beroep van leraar georganiseerd is in Nederland.

De onderwijsraad heeft een adviserende rol naar OCW, maar wij zouden graag zien dat de onderwijscoöperatie een soortgelijke rol krijgt. De onderwijsraad richt zich nu op beleid en wetenschap. Wanneer de onderwijscoöperatie zich op de praktijk richt, dan zijn zowel de praktijk, als het beleid en de wetenschap vertegenwoordigd in het adviserend orgaan naar beleidschrijvers. Bij

een dergelijke adviserende rol kan de onderwijscoöperatie ook actiever meedenken bij het zoeken van oplossingen en krijgen ze meer verantwoordelijkheid. De onderwijscoöperatie wordt dan meer betrokken bij het beleid, maar moet op haar beurt dus ook haar verantwoordelijkheid nemen ten opzichte van haar leden.

Samenvattend

De mogelijkheid om deel te nemen aan de International Summit on the Teaching Profession in Amsterdam heeft ons een unieke mogelijkheid gegeven om op een andere manier naar ons toekomstig beroep te kijken. We zijn ambitieus en willen ons 100% inzetten voor de leerlingen waar we nu en straks les aan geven. Dat gaat ons lukken als we kunnen werken in een context die ons stimuleert en uitdaagt om het beste uit onszelf en onze leerlingen naar boven te halen.

Samenvattend vinden we de volgende zaken daarbij van groot belang:

Om te professionaliseren willen wij als leraar state-of-the-art kunnen functioneren. De erkenning en toepassing op de praktijk van toegankelijke evidence-based literatuur is daarbij essentieel. Ook in de lerarenopleiding zien wij dit graag een plek innemen. Onze loopbaan zien wij als een stapsgewijze ontwikkeling, ook na de lerarenopleiding, bijvoorbeeld via een juniorleraarschap en masterkwalificatie. Dit biedt ook mogelijkheden tot carrière en vakspecialisatie. Dit willen wij koppelen aan het leraarregister en het salaris.

Wij willen graag werken in een schoolteam waar leraren met elkaar in gesprek gaan over onderwijs. De schoolleider faciliteert dit proces. Binnen dit proces vinden wij het fijn als het team doelen stelt en als er aandacht is voor samenwerking. Ook zien wij graag aandacht voor teambuildingactiviteiten. Ook op de lerarenopleiding zien wij graag meer aandacht voor het functioneren als team, bijvoorbeeld door het werken en oefenen met peer-review en door samen visies, missies, beleid- en werkplannen op te stellen.

Collegiaal leren zien wij ook als een meerwaarde in het onderwijs. Wij willen de mogelijkheid krijgen voor werkvormen zoals peer-review, gericht op het vrijblijvend observeren en feedback geven aan en ontvangen van collega's. Op de lerarenopleiding zien wij momenteel alleen intervisie terug, het inbrengen en oplossen van praktische problemen met één of meer collega's. Peer-review zien wij als een goede toevoeging aan de opleiding.

De schoolleiders spelen voor ons een belangrijke rol op onderwijskundig gebied. Wij hebben gemerkt dat in andere landen hier veel aandacht aan besteed wordt. Wij willen graag dat de nadruk bij de schoolleider minder gaat liggen bij administratieve en organisatorische taken en meer bij het bouwen van een goed functionerend schoolteam. Formatieve evaluatie zou daarbij voor ons een belangrijkere rol moeten spelen dan summatieve evaluatie.

Om al deze aspecten te kunnen borgen zien wij verantwoording als een noodzakelijkheid. Wij en onze collega's moeten ons kunnen verantwoorden tegenover elkaar, het bestuur en de ouders. Verantwoording willen wij niet alleen ter controle, maar ook om aan te tonen wat er gebeurt op het gebied van professionaliseren. Het leraarregister zien wij graag als middel om deze verantwoording waar te kunnen maken.

De manier waarop er verantwoording afgelegd kan worden willen wij graag zo breed mogelijk houden. Wij willen de ruimte hebben om op onze eigen manier te professionaliseren. Dit draagt tevens bij aan de autonomie van de docent. Het register willen wij niet verplicht zien worden. Wij hebben vertrouwen vanuit het beleid nodig om ons te kunnen ontwikkelen, waarbij een extra controle een averechts effect zal hebben. Wij vinden het daarom ook goed dat het lerarenregister in handen van de Onderwijscoöperatie is. Wij hopen dat naarmate de Onderwijscoöperatie meer bekendheid vergaart, meer docenten zich zullen registreren. Op de lerarenopleiding zien wij graag dat het register na de propedeusefase al een plek gaat innemen.

Wij vinden het belangrijk dat er een organisatie is die kan functioneren als de 'stem' van de leerkracht. Ideeën en meningen van docenten kunnen zo bij de beleidsmakers terechtkomen. Zo gaan wij ons meer eigenaar voelen van het onderwijs. De Onderwijscoöperatie zien wij als een geschikte organisatie hiervoor. Alle onderwijsgebieden moeten binnen de organisatie echter wel goed vertegenwoordigd zijn. Op de opleiding waren wij graag geïnformeerd over dergelijke organisaties en de organisatie van het lerarenberoep in Nederland.

De Onderwijscoöperatie zien wij graag in een adviserende rol vanuit de praktijk, zoals de Onderwijsraad dat nu is op het gebied van beleid en wetenschap. Deze kan ook een adviserende rol innemen bij het zoeken naar oplossingen van problemen.

Wij hopen dat al de bovengenoemde zaken binnen het onderwijs zullen leiden tot een cultuur van vertrouwen, professionaliteit en aanzien van het vak. Ook zullen deze veranderingen voor ons als docent het beroep aanzienlijk aantrekkelijker maken.