

Het prestige en de motivatie van de leraar kunnen zeker omhoog als scholen van binnenuit hun professionaliteit bewijzen.

Ruimte

voor

zelfbewuste leraars

Daarvoor moet het beleid ruimte scheppen en maatregelen nemen. Waar moeten het onderwijs en zijn leraars dan naar toe?

Er steekt een onvermoede know-how bij de leraars. Daar wordt nu niets mee gedaan.

Nu is het salaris van de leraar alleen afhankelijk van zijn functie, diploma en aantal jaren dienst. Of je je echt bekwaamt of inzet wordt nauwelijks beloond. IMTEC stelt voor de beginsalarissen te verhogen om het beroep aantrekkelijker te maken en het geld van de tweejaarlijkse verhoging (minstens gedeeltelijk) aan de schoolcoöperatie toe te kennen voor een functieverloning. Dat moet vrij en autonoom gebeuren, in samenspraak met de medezeggenschapsraden en volgens daar goedgekeurde toepassingscriteria.

Het komt erop aan dat de leraar zich als *professional* in zijn deskundigheid erkend weet en dat hij de gelegenheid krijgt zich voort te vervolmaken en professioneel te ontwikkelen. Dat kan door hem een kaderfunctie te geven maar ook door faciliteiten te verlenen voor navorming, bedrijfsstages of deelname aan werkgroepen; artikelen, realisaties en ideeën te publiceren en opdrachten te belonen voor projecten, stagebegeleiding, samenwerking of organisatie. Om voldoende voeling met de praktijk te behouden zou iedereen wel minstens een halve opdracht in de klas moeten behouden.

Verschillende loopbanen

In een groep van samenwerkende scholen is er meer plaats voor een gedifferentieerde personeelsformatie: verschillende onderwijsfuncties, een middenkader en ondersteuning. Die mogen niet langer een aanstelling voor het leven betekenen en al het personeel moet worden betrokken bij het gevoerde personeelsbeleid: het organogram, de functieprofielen, de nascholing en de criteria voor werving, promotie, verloning, beoordeling en evaluatie.

Er moet dan wel een nieuw pensioenstelsel komen. Nu wordt voor de berekening daarvan het salaris van de laatste vijf jaar bekeken. Dat geeft aanleiding tot promoties met het oog op pensioen i.p.v. efficiëntie en vernieuwing. Het nieuwe systeem moet rekening houden met het salaris van de hele loopbaan en mag niemand stimuleren «aan de top te eindigen».

Verplichte navorming

De opleiding volstaat niet om de nodige deskundigheid en vaardigheden te ontwikkelen. De praktijkshock is groot. Iedereen moet goed begeleid kunnen ingroeien en zich nadien tijdens zijn hele carrière vormen en bijscholen. Dat is een recht én een plicht. Er steekt een onvermoede know-how bij de leraars. Daar wordt nu niets mee gedaan. Die niet-geïstitutionaliseerde nascholingsmogelijkheden moeten we stimuleren en belonen.

De geïstitutionaliseerde nascholing moet meer afgestemd worden op schoolverbetering.

Bijzondere kredieten moeten de kans geven op een sabbatjaar als remedie tegen burn out, om te herbronnen of zich te bekwamen. Op die manier krijgen we een herwaardering van het menselijk kapitaal dat op school aanwezig is. Ook de externe begeleiding moet naast een professionele ondersteuning van leraars aan teamgerichte projecten werken.

En voor de directie is de tijd van goed bedoeld amateurisme definitief voorbij. Hun professionaliteit stimuleert de professionaliteit van hun medewerkers.



HOE PROFESSIONEEL BENT U ?

Scholen en leraars die zich professioneel gewaardeerd willen weten moeten blijk geven van een brede professionaliteit. Op 21 punten kunt u nagaan of u en uw school zich «beperkt» of «breed» professioneel kunnen noemen.

BEPERKT PROFESSIONEEL

BREED PROFESSIONEEL

Scholen en hun besturen moeten hun isolatie doorbreken en **samenwerken** met andere scholen, begeleiding, nascholing, ondersteunende netwerken enz. Daarvoor moeten ze zich eerst bewust worden van hun eigen identiteit. Die wordt verwoord in een eigen opvoedingsproject en gerealiseerd via het schoolwerkplan.

Betere werkomstandigheden

De werkvoorwaarden beïnvloeden sterk het gevoel van eigenwaarde en de beroepsmotivatie. Daarvoor zijn het schoolbestuur en de directie verantwoordelijk. Die moeten een **collegiale organisatie** uitbouwen waarin niet de top alleen beslist maar iedereen ernstig bij het beleid wordt betrokken. Het IMTEC-rapport stelt daarbij in vraag of in de bestaande officiële structuren voor medezeggenschap de leraars wel voldoende aan bod komen en vraagt tegelijkertijd een meer collegiale en leerlinggerichte aanpak: «De geïnstitutionaliseerde vertegenwoordigingsmonopolies, de veelvormige, ingewikkelde en ondoorzichtige structuren lijken veeleer een rem op een deskundig engagement dan een stimulans voor schoolverbetering.

De beroepscode van de onderwijsgeven- den dient nog veel meer op een open en brede professionaliteit te worden afgestemd. Een daadwerkelijke **leerlinggerichtheid**, gekoppeld aan de legitieme belangen van de schoolorganisatie, moet voorop staan. Het model van een sterk autonoom functionerende leraar is niet langer werkzaam. Het alternatief van een grotere beroepssamenhang en een collegiaal schoolbeleid onder- vindt nog te veel structurele, institutionele en vooral mentale weerstand.»

Samenwerking belonen

Hetsamenwerkingsmodel dat in het nieuwe voorstel voorop staat is niet gangbaar, noch vanzelfsprekend. Daarom moet de centrale overheid een aantal voorwaarden scheppen om de **andere richting** te kunnen opgaan: autonomie verlenen aan scholen die samen- werken; alle regels ombuigen die samen- werking afstraffen of bemoeilijken; nascholing en ondersteuning bevorderen die zich op schoolteams en groepen leraars richt, ruimte scheppen voor een menselijker personeelsbeleid met een eigen verantwoorde- lijkheid voor formatie, verloning en vorming in schaalvergrote gehelen.

Het IMTEC-rapport wil de centrale sturing nog verder afgrenzen: «Scholen die bewijzen dat ze met hun beleidsruimte woeken, verdienen aanmoediging en ondersteuning. Waar dit met een humaan personeelsbeleid en een op de leerling afgestemde organisatie-ontwikkeling gepaard gaat, kan een groep van zelfbewuste, positief georiënteerde en naar deskundigheid gevaloriseerde leraars mee beleidsverantwoordelijkheid opnemen. In zo'n schoolklimaat is engagement geen ijdel begrip. Ze schept ruimte waarin onderwijsgeven- den hun professionaliteit ten volle kunnen ontplooiën.» ■

1. Hoe is uw school georganiseerd ?

Directie (en staf) aan de top met daar- onder individuele leraars.

Met collegiale beleidsverantwoordelijk- heid.

2. Waar is uw onderwijs vooral op gericht ?

Op de deskundigheid van de leerlingen.

Op de persoon van de leerlingen.

3. Hoe gaat u om met normen ?

Streng schiften uitsluitend op basis van de leerstof (selectief).

Rekening houden met verschillen tus- sen leerlingen (adaptief).

4. Hoe leert u leerlingen omgaan met problemen ?

Leren zoeken naar de enige oplossing (convergent).

Leren zoeken naar verschillende alter- native oplossingen (divergent).

5. Waartoe dient informatie in de klas ?

Om een antwoord te geven op een vraag.

Om er creatief mee om te gaan en in een breder verband te plaatsen.

6. Hoe ver reikt de verantwoordelijkheid van de leraar ?

Beperkt tot onderwijs in eigen klas of vak.

Ook algemene onderwijsvisie, beheer en beleid.

7. Hoe ziet u de schooldirectie ?

Als bureaucraat en beheerder.

Als een visie- en beleidsontwikkelaar.

8. Welke docerestijl hanteert de leraar ?

Leerstofgericht.

Leerlinggericht.

9. Waarop liggen de accenten in de les ?

Op leerprodukten.

Op leerervaringen.

10. Welk criterium wordt er gebruikt om de leerstof te kiezen ?

Kennisrelevantie.

Betekenisvolle situaties.

11. Waaruit leidt de leraar de onderwijsdoelen af ?

Uit eigen ervaring.

Uit ervaring, getoetst aan theorie.

12. Wat is het onderwijsperspectief van de leraar ?

Strikt beperkt in tijd en ruimte tot wat aan de orde is.

De brede sociale context.

13. Welke visie heeft de leraar op het klasgebeuren ?

Geïsoleerd, beperkt tot klas en vak.

Ruim betrokken op collega's en op de praktijk.

14. Hoe wordt de gebruikte methode door de leraar zelf geëvalueerd ?

Door innerlijk zelfonderzoek.

Betrokken op de collega's en op de praktijk.

15. Op welke professionele waarde oriënteert de leraar zich ?

Autonomie (vakdeskundig eiland).

Coöperatie (algemene visie en samen- werking).

16. Hoe ver reikt de professionele betrokkenheid van de leraar ?

Liefst enkel tot onderwijsactiviteiten.

Sterk betrokken bij vakgroepen, vereni- gingen en onderzoek.

17. Leest de leraar vakliteratuur ?

Onregelmatig.

Regelmatig.

18. Hoe groot is de interesse van de leraar voor nascholing ?

Beperkt tot praktische cursussen.

Sterk betrokken, ook voor theoretische vervolmaking.

19. Hoe wordt onderwijs door de leraar ervaren ?

Als een intuïtieve activiteit.

Als een rationele activiteit.

20. Hoe worden de leerlingen gemotiveerd ?

Extrinsiek (beloning door nut en cijfers).

Intrinsiek (echte interesse).

21. Hoe zelfstandig mogen de leerlingen zijn ?

Ze zijn vooral afhankelijk van de leraar.

Ze mogen zelfstandig zijn en initiatief nemen.