



Professionaliseren

Professionaliseren is in. Het is een modewoord dat nogal eens wordt gepresenteerd als het panacee voor de meest uiteenlopende kwesties. Een zoekopdracht op Google levert alleen al 251.000 hits op. Een willekeurige greep uit de eerste vijftig resultaten: je kunt project- en veranderingsmanagement professionaliseren, verpleegkundigen professionaliseren, het poppodium Iduna in Drachten professionaliseren, de retorische aspecten van het professionaliseren bestuderen, outsourcing professionaliseren, en ook de lokale hockeyclub blij je te kunnen professionaliseren. Zelfs cybercrime en internetcriminel en schijnen momenteel een professionaliseringsslag te maken.

Natuurlijk ontkomt het onderwijs ook niet aan deze hype. Het Actieplan *LeerKraft* van het ministerie van Onderwijs gebruikt dit passe-partoutbegrip of een afgeleide vorm ervan maar liefst 49 keer. Het is zelfs een van de pijlers van het plan: 'Het actieplan van het kabinet bestaat daarom uit een samenhangend pakket maatregelen, dat is gericht op drie thema's: een sterker beroep, een professionelere school en een betere beloning.' Men spreekt over 'verdere professionalisering van het leraarsberoep', 'een privaatrechtelijk register [dat] tot uitdrukking [brengt] dat leraren willen investeren in hun eigen professionaliteit', en 'professionaliseringsactiviteiten'.

Wat al deze verwijzingen naar professionaliteit nu precies inhouden, wordt echter nergens helemaal duidelijk. Strikt genomen betekent professionaliseren niets meer dan 'tot beroep(s) maken'; het antoniem van 'professionaliteit' is niet voor niets 'amateurisme'. Waarschijnlijk bedoelt men met al deze verwijzingen naar professionaliteit niks anders dan dat docenten hun vak moeten perfectioneren of op een hoger plan brengen, dat zij vroeger opgedane kennis moeten oprispen en zich nieuwe kennis en vaardigheden moeten eigen maken.

Dit is echter geen radicaal verfrissende of originele gedachte waardoor het onderwijs opeens zal opbloeien en de problemen van weleer achter zich zal laten. Bij- en nascholing maakt immers al lange tijd onderdeel uit van het docentenberoep. Er is in Nederland dan ook voldoende aanbod aan cursussen, conferenties, nascholingsdagen en vakliteratuur.

Waar het wel aan ontbreekt, zijn de randvoorwaarden om deze 'professionaliseringsactiviteiten' in te passen in de dagelijkse routine van docenten. Enkele jaren geleden nog garandeerde menig cao in het voortgezet onderwijs dat leraren tien procent van hun jaartaak mochten gebruiken voor deskundigheidsbevordering. Deze eis is inmiddels in de cao's losgelaten en nu bepalen de toch al oppermachtige schoolbesturen – weliswaar in overleg met de medezeggenschapsraad – hoeveel uur een docent aan scholing kan besteden.

Bovendien komt het nogal eens voor dat scholen zelf een groot deel van de inhoud van de deskundigheidsbevordering vaststellen. Wie kent de verplichte en vaak eindeloze studiemiddagen niet waarin het docententeam geconditioneerd moet worden in het door het management gekozen onderwijskundig-didactisch dogma? Bovendien is bij- en nascholing zodanig geformaliseerd in zogenaamde *pops*, *tops*, *saps*, *taps** en andere nare acroniemen, dat menig docent het gevoel krijgt niet bezig te zijn met zijn eigen ontwikkeling, maar met een of ander managementspeeltje.

Natuurlijk is professioneel handelen veel meer dan alleen deskundigheidsbevordering. Het is een complex geheel van ambitie, verantwoordelijkheid nemen, jezelf ontwikkelen, beroepseer en passie voor je vak en de leerlingen. Het ministerie en menig schoolbestuur maakt echter een cruciale denkfout als ze menen dat een top-downbenadering van deskundigheidsbevordering hierbij zoden aan de dijk kan zetten. Je beroep serieus nemen en daarnaar handelen begint en eindigt bij de individuele docent zelf op basis van eigen keuzes en behoeftes. Het enige dat het ministerie en schoolmanagement hieraan hoeft bij te dragen, is het scheppen van gunstige randvoorwaarden en faciliteiten. En daar valt nog heel wat 'professionaliteit' te winnen. ■

Johan Graus
Hoofdredacteur

*Pop: persoonlijk ontwikkelingsplan; top: teamontwikkelingsplan; sap: sectieactiviteitenplan; tap: teamactiviteitenplan.