

Het lerarenregister in de vorm waarin het nu dreigt te worden ingevoerd levert op geen enkele manier een bijdrage aan de professionele cultuur en de doorontwikkeling van de docent. Het doet zelfs het tegengestelde. Het ontnemt de docent de regie over het eigen leerproces en verzekert de vaste commerciële aanbieders van cursussen voor docenten van inkomen. Immers, er moet “goedgekeurde” scholing ingekocht worden.

Globaal kunnen drie groepen docenten worden onderscheiden. Docenten die zich van nature ontwikkelen, docenten die meegaan in de ontwikkeling en docenten die de noodzaak van zelfontplooiing niet zien. Voor iedere groep heeft de invoering van het lerarenregister een ander effect.

De docent die van nature werkt aan zijn persoonlijke ontwikkeling is een waarlijke professional en ontwikkelt zichzelf op verschillende manieren. Dit kan lopen via de standaardcursussen, maar gebeurt vooral ook via allerlei innovaties en netwerken in zowel regionaal als internationaal verband. Dit zogenoemde situationeel leren ontstaat vaak in co-creatieve processen. Voor de docent en de school levert dit veel op. Er is sprake van persoonlijke groei, samenwerking met de omgeving en er vindt ontwikkeling van competenties plaats. Regelmatig leidt dit tot innovaties binnen de school. Het probleem met deze vorm van ontwikkelen is dat er een mate van toeval aan gekoppeld is. De situatie moet zich voordoen en de docent moet de kans grijpen om ervan te leren. Daarnaast is de schoolleiding verantwoordelijk voor de facilitering van dit proces. Deze manier van scholen, ontwikkelen heeft geen vaste plek in het lerarenregister. Veel zal niet standaard zijn, getoetst, gecertificeerd etc. Deze docent kan zijn scholing/ontwikkelproces/leerproces niet kwijt in het register en zal gefrustreerd raken, voelt zich niet gezien of gaat proberen dit leren te standaardiseren om het een plek te geven in het lerarenregister. Daarmee gooi je het kind met het badwater weg. De tweede groep docenten is de groep die onder invloed van collega's en leidinggevenden regelmatig op cursus gaat. De groep vindt dat het hoort, gaat op cursus en zal het geleerde al dan niet toepassen in de lessen. In sommige gevallen wordt de cursus geïnternaliseerd en levert een lange termijn resultaat op, maar in veel gevallen is het effect van de scholing in een korte periode verdwenen. Voor deze groep zal de introductie van het lerarenregister betekenen dat ze hun scholingsactiviteiten systematischer in beeld houden. Inhoudelijk verandert er niet zo veel. Het register kan gezien worden als een gecontroleerd c.v.

Docenten die liever niet aan hun persoonlijke ontwikkeling werken, hooguit noodgedwongen studiedagen bijwonen, krijgen ook nu tijdens hun functioneringsgesprekken voortdurend te horen dat ze scholing nodig hebben. In het beste geval is dit advies gekoppeld aan een aantal ontwikkelpunten. Door de komst van het lerarenregister zal een deel van deze, overigens betrekkelijk kleine groep, ongetwijfeld braaf op cursus gaan. Ze zoeken iets uit dat gecertificeerd is en zitten hun tijd uit. Het is interessant te onderzoeken wat het leerrendement van dit leren zal zijn. Met andere woorden wat levert het in de dagelijkse lespraktijk echt op voor de lange termijn. Het genereert in ieder geval een extra vraag naar cursussen waar commerciële aanbieders op in kunnen springen. Kortom de invoering van het lerarenregister heeft vooral effect op het scholingsgedrag van de groep die ook nu veel weerstand vertoont. Het vormt echter in mijn optiek een risico voor de professionele, intrinsiek gedreven docent en daarmee voor de ontwikkeling van de school.

Een lerarenregister ontnemt niet alleen de docent de regie van zijn eigen leerproces. Ook de leidinggevende wordt ontslagen van de verantwoordelijkheid de docent uit te dagen zichzelf te ontwikkelen. Het vak van de docent is geen gestandaardiseerd vak. De wijze waarop de docent zich verbindt met zijn leerlingen, de manier waarop hij ze motiveert en prikkelt is gekoppeld aan zijn mens zijn. Natuurlijk moet de basis inhoudelijk op orde zijn. Maar dat mogen we verwachten van de lerarenopleiding. Er is echter ook wat meer voor nodig, dat te maken heeft met het authentiek gedrag van de docent en om dat goed te ontwikkelen is een ander soort leerproces nodig dan het lerarenregister gaat triggeren. In goed gesprek tussen docent en zijn leidinggevende komt vaak heel veel op gang.

We krijgen vaak gedrag dat we indirect vragen. Laten we vooral uitkijken met het type gedrag dat een dergelijk register gaat oproepen. Ik refereer hiermee aan de invoering van het taakbeleid in het onderwijs. Dit heeft tot een enorme urencultuur geleid. Nog steeds kennen scholen docenten die

het lukt de kantjes eraf te lopen. Het zijn juiste de harde werkers die zich minder gewaardeerd voelen omdat de uren die ervoor staan niet passen bij de tijd die ze erin stoppen; zo blijkt als ze het allemaal op de minuut uitrekenen.

Dus: lerarenregister niet doen. Want pas op, je krijgt wat je vraagt; voor je het weet hebben we ook hier een vinkjescultuur. Laten we investeren in een professionele cultuur waarbij alle docenten opschuiven in de richting van die intrinsiek gemotiveerde docent die zijn eigen leerroute kiest. Hoe inspirerend is dat voor onze leerlingen!

Liz Chermin

Rector Van Maerlantlyceum