

Red de erudiete vakdocent

Academisch geschoolde docenten ontbreken in de commissie die de waardering voor het leraarschap onderzoekt. Een slechte zaak, menen **Krista de Geus e.a.**

De Onderwijsraad constateerde vorig jaar in het rapport 'Waardering voor het leraarschap' dat Nederland wordt geteisterd door een lerarentekort, zowel kwantitatief als kwalitatief. Reden voor minister Plasterk om een commissie samen te stellen die dit probleem onderzoekt. Maar wat blijkt? De commissieleden zijn hoogleraar of leraar op een vmbo. Het deel van de beroepsgroep waar wij toe behoren, de academisch geschoolde docenten, is niet vertegenwoordigd.

Dit verontrust ons. Uit statistieken blijkt dat vijf jaar na de start op een school tussen de 30 en 40 procent van de leraren het beroep verlaat. Onder academici ligt dat percentage beduidend hoger. Wij, beginnende academisch geschoolde docenten, begrijpen die uitstroom maar al te goed. Wij kiezen voor dit beroep omdat we onze vakkennis willen delen met jonge mensen. We willen een bijdrage leveren aan hun toekomst. Hun een goede inhoudelijke en wetenschappelijke basis geven waarmee ze als volwassenen de samenleving kunnen vormgeven.

Helaas krijgen we daarvoor in de praktijk nauwelijks de gelegenheid. Waar een nieuwe medewerker in het bedrijfsleven groeit in zijn functie, krijgt een beginnend docent meteen alle verantwoordelijkheid. Hij draait volledig mee in de 'productie'. Begeleiding van nieuwe docenten is in de meeste gevallen vooral op papier goed geregeld.

Terwijl je al je aandacht en energie nodig hebt voor het feitelijke lesgeven, gaat het leeuwendeel van je beschikbare tijd op aan voorbereiding, nakijken, begeleidingsgesprekken met leerlingen en ouders, vergaderingen en inefficiënte roosters. Om toch het werk af te krijgen is werken in de avonduren noodzakelijk. Er zijn maar weinig beginnende docenten die betaald krijgen voor het aantal uren dat zij werken.

De druk om te presteren is hoog. Daar is niets mis mee. Zowel in het bedrijfsleven als in het onderwijs kan het mensen tot grote hoogten stuwten. Echter, wie in het bedrijfsleven presteert krijgt daarvoor doorgaans (financiële) waardering. Hoe anders is dat in het onderwijs.

Het beginsalaris is redelijk, de jaarlijkse stijging minimaal. Het carrièreperspectief voor een leraar die lesgeeft, is belabberd. We kun-

sen die zich bezighouden met procedures en protocollen. Hun budgetten zijn maatgevend, niet de kwaliteit van het onderwijs. Het lijkt erop dat wij de prijs betalen voor deze met beleid overladen instelling. Om te voldoen aan de productie-eisen die het gevolg zijn van de budgettering, zitten de klassen overvol. Het maakt de lokalen benauwd. Iets zinvol doen met het vak is in deze omstandigheden bepaald niet eenvoudig.

Ook de schoolcultuur maakt het er niet makkelijker op. Kinderen hebben een grote mond en kunnen zich van alles veroorloven. De code die de omgang tussen leraren en leerlingen zou moeten sturen, lijkt afwezig te zijn. Zelfs een vinger opsteken of luisteren als iemand anders praat, zijn zaken die moeten worden afgedwongen.

Leerlingen zijn klanten en de klant is koning, dus worden grenzen keer op keer opgerekt. Docen-

beter wordt. Het heeft zijn weerslag op de leerlingen en de beginnende docent. Niets is zo demotiverend als de indruk die gewekt wordt dat het alleen maar slechter wordt.

Gelukkig zijn wij niet zó snel gedemotiveerd. Wij zijn gedreven en vasthoudend. Wij hebben geen spijt van onze keuze voor het leraarschap. Wel willen wij gewaardeerd worden om wat wij zijn: erudiete vakdocenten waar de leerlingen een grote behoefte aan hebben. Vrijwel iedere leerling wil leren. En je leert van iemand die je iets kán leren, niet van een laagopgeleide instructeur die alleen toezicht hoeft te houden.

Wij vrezen dat de commissie die de minister na de zomer adviseert dit belang over het hoofd ziet en zich vooral richt op de problemen in het vmbo. We moeten niet vergeten dat excelleren in kennis en wetenschap een belangrijke pijler is van onze welvaart in de toekomst. Wij willen ons meer dan graag inzetten voor dit maatschappelijke belang en werken met grote inzet aan ontwikkeling en zinvolle vernieuwing. Waardering in de vorm van een eerlijke en concurrerende beloning hoort daar nu eenmaal bij. Arbeidsomstandigheden die passen bij onze sterke punten, zijn eveneens vanzelfsprekend.

Wij verzorgen algemeen vormend onderwijs in ons vak en doen dat graag in overzichtelijke groepen, met een internationaal gezien normaal aantal lessen per week. Wij willen werken in een organisatie die van een vakdocent geen productiemedewerker maakt.

Krista de Geus, Mirjam Groenenboom-Eckhart, Ap den Hartog, Brenda Hooiveld, Ingrid Hoya Martinez, M. Meier, Leoniek Rolvink, Suzanne Wasserman, Joris Workel zijn jonge academisch geschoolde docenten.

Begeleiding van nieuwe leraren is vaak slechts op papier goed geregeld

nen alleen meer verdienen door een andere functie in de organisatie te aanvaarden. Weer een leraar minder voor de klas.

Deze salarisconstructie verklaart mede het waterhoofd aan management dat het onderwijs de laatste jaren heeft gekregen. Een lager geschoolde collega die absenteert bijhoudt kan in een hogere salarisschaal zitten dan wij. De oudere vakgenoot die hetzelfde werk doet als wij teert op lang geleden verworven rechten, die niet in verhouding staan tot onze rechten.

Naast die ongelijke beloning, komt de wijze waarop de school is georganiseerd vreemd op ons over. Boven ons krioelen functionaris-

ten hebben hier overduidelijk problemen mee, maar communiceren er zelden over. Zowel over het vak als de aanpak in de klas is weinig overleg. De organisatie stimuleert dat ook niet. Het kost immers tijd en tijd is geld.

Schoolcultuur en organisatie worden geregeerd door machteloosheid en cynisme. Gezamenlijk tot betere resultaten komen lijkt onmogelijk. Van afstemmen van het aanbod op de vraag van leerlingen, ouders en samenleving is al helemaal geen sprake. Veel ervaren docenten lijken moe van alle vernieuwingen en chaos. Ze kunnen ons jonge docenten niet meer overtuigen dat het in de toekomst