

Schroef eisen bijscholing op om druk op onderwijs te verlagen

Begin januari lanceerde het Ministerie van OCW een landelijke campagne om nieuwe leraren te werven. Door “betekenisgeving, ontwikkelmogelijkheden en een serieus salaris” te benadrukken moet de campagne het lerarenberoep aantrekkelijker maken en het lerarentekort verminderen.

Het klopt dat het bijdragen aan de ontwikkeling van kinderen en jongeren veel voldoening geeft – en ook het salaris is inmiddels competitief (Pritsch en Rutten, 2025). Maar met de ontwikkelmogelijkheden is het slecht gesteld in het funderend onderwijs: na hun opleiding is er voor leraren geen enkele verplichting tot verdere specialisatie of nascholing.

Hoe kan het dat een sector die volledig om leren draait zijn eigen leren niet systematisch organiseert, en daarmee onze beroepseer onrecht aandoet? In de symposia en conferenties die ik bijwoon, is niemand tegen hoge eisen voor leraren. Maar als we concreet willen afspreken hoe we die eisen gaan vormgeven én handhaven, wordt de dynamiek in het veld zichtbaar. Veel schoolbesturen bieden zelf trainingen in ‘huisacademies’ aan (waarvan de kwaliteit sterk varieert) en beroepen zich op hun autonome positie. Vakbonden bewijzen lippendienst aan het belang van nascholing, maar blijven in de cao-onderhandelingen strijden voor individuele rechten van leraren. De angst om de autonomie van leraren aan te tasten, verlamt het veld, terwijl juist hoge eisen aan kennis en kunde hun professionele autonomie legitimeren en versterken.

Het is tijd om ook tijdens de loopbaan hogere eisen te stellen aan de ontwikkeling van leraren. Dit heeft een dubbel effect: het verhoogt zowel het aanzien van het beroep als de onderwijskwaliteit. Zo kunnen we niet alleen meer leraren aantrekken en behouden, maar ook beter onderwijs geven (Angrist en Lavy, 2001; Fletcher-Wood en Zuccollo, 2020). Beide aspecten verlagen uiteindelijk de druk op het onderwijs.

Ik ervaar dit op mijn school, waar we professionalisering hebben ingebed in de schoolorganisatie. Leraren kiezen ieder jaar een ontwikkeltraject en volgen iedere twee weken bijeenkomsten, die zijn ingeroosterd in hun lesrooster. Het professionaliseringscurriculum is gekoppeld aan de onderwijsvisie van de school. En wat blijkt? Leraren waarderen deze collectieve vorm van bijscholing juist.

Bijscholing is niet alleen een manier om leraren in de startfase van hun carrière – wanneer we ze relatief vaak uit het beroep zien stappen – te ondersteunen en behouden. Ook leraren met ervaring en expertise scherpen zo hun ambacht aan. Want het is complex om een goede leraar te zijn. Je hebt sociale vaardigheden nodig om een positief klimaat in een groep neer te zetten, analytisch inzicht om je lesgeven af te stemmen op leerlingen, en creativiteit om lessen interessant te maken. Een les is als een schildersdoek: met een klein beetje oefening zet je al snel perspectief neer, maar weinigen bereiken het niveau van een meester als Rembrandt. Dat vraagt jarenlange training en *deliberate practice*: steeds doelen stellen, reflecteren en leren van experts (Tartwijk et al., 2020).



RICHARD VAN DEN BERG

Rector van de middelbare school
Academie Tien in Utrecht

Wij spreken binnen onze school daarom van het tweede primaire proces: naast het leren van leerlingen, moet ook het leren van leraren centraal staan in de schoolorganisatie. Hoewel ik ook een aantal andere scholen ken waar het leren van leraren zorgvuldig is ingericht, zijn we verreweg in de minderheid. In veel scholen is nog sprake van losse studiedagen, waarvan al lang is aangetoond dat de impact nihil is (Sims en Fletcher-Wood, 2021).

De Onderwijsraad (2024) adviseerde vorig jaar dat de overheid niet moet aansturen op één beroepsorganisatie voor leraren, maar de decentrale, pluriforme praktijk van vakbonden en vakverenigingen moet erkennen en waarderen. Die waardering van diversiteit is mooi, maar het helpt ons niet om gezamenlijk hoge eisen te stellen aan de na-

en bijscholing van leraren. Uiteenlopende belangen bij een decentrale aanpak zorgden ervoor dat een eerder initiatief voor bijscholing via een lerarenregister, bijgehouden door vakbonden, uitliep op een fiasco.

Er is daarom een centrale aanpak nodig om te investeren in menselijk kapitaal van docenten. Ik pleit voor een moderne versie van het schoolmeestersgilde: een sterke beroepsgroep die haar eigen scholing kan waarborgen, vergelijkbaar met artsen en advocaten. We nemen in de wet op dat leraren alleen bevoegd zijn als ze lid zijn van het gilde. De lerarenopleiding wordt de beroepsopleiding die onder gezag van het gilde staat. Na de opleiding leggen nieuwe leraren een eed af en de eerste drie jaar zijn ze ‘kandidaat-leraar’. Een middag per week besteden ze aan het vervolg van hun opleiding, gegeven door ‘meesterdocenten’ op scholen die als opleidingscentra fungeren voor omringende scholen. Na drie jaar leggen kandidaat-leraren het leraarsexamen af. Daarna is er sprake van jaarlijks verplichte professionalisering die voldoet aan kwaliteitskaders en de mogelijkheid geeft om verschillende loopbaanpaden te volgen. De Nationale Aanpak Professionalisering Leraren met financiering van het Groeifonds geeft hiervoor een eerste aanzet, maar vereist strakke centrale sturing vanuit de overheid.

Het onderwijs staat onder druk, maar om die druk te verlagen, moeten we de eisen aan bijscholing voor leraren juist verhogen. Zo pakken we als sector onze beroepseer terug en bieden we Nederlandse kinderen weer meesterlijke lessen.

Literatuur

- Angrist, J.D. en V. Lavy (2001) Does teacher training affect pupil learning? Evidence from matched comparisons in Jerusalem public schools. *Journal of Labor Economics*, 19(2), 343–369.
- Fletcher-Wood, H. en J. Zuccollo (2020) *The effects of high-quality professional development on teachers and students: A rapid review and meta-analysis*. EPI/Wellcome Trust Publicatie, februari. Te vinden op epi.org.uk.
- Onderwijsraad (2024) *Een stevige stem*. Onderwijsraad Publicatie, oktober.
- Pritsch, D. en A. Rutten (2025) Leraren maken qua salaris een vliegende start. *ESB*, 110(4850), 447–449.
- Sims, S. en H. Fletcher-Wood (2021) Identifying the characteristics of effective teacher professional development: a critical review. *School Effectiveness and School Improvement*, 32(1), 47–63.
- Tartwijk, J. van., E. van Dijk, M. Kluijtmans et al. (2020) Hoe leraren hun expertise ontwikkelen. In: M. Snoek, J. van Tartwijk en I. Pauw (red.), *Leraar: een professe met perspectief. Deel 1: Een veelzijdig beroepsbeeld*. Meppel: Ten Brink Uitgevers, p. 82–93.