

Docent en professionele ruimte bij Hogeschool Zuyd

'Het bijzondere is dat de plannen niet vanuit het management komen maar vanuit de docenten zelf'

In het convenant Leerkracht hebben de minister van Onderwijs, werkgevers en vakbonden in het hbo afspraken gemaakt over de versterking van de positie van de docent. De kernvraag is: hoe kan de betrokkenheid van docenten worden vergroot bij besluiten die raken aan de professionele ruimte in het onderwijs? De komende periode, tot voorjaar 2010, voeren de hogescholen een open dialoog over professionele ruimte. Hogeschool Zuyd is al langer met het onderwerp bezig. Zowel de docenten als het management zijn enthousiast over de resultaten tot nu toe. 'Het bijzondere is dat de plannen niet vanuit het management komen maar vanuit de docenten zelf', zegt Karel van Rosmalen, voorzitter college van bestuur van Hogeschool Zuyd. De werkgroep Docentprofessionalisering (acht docenten) heeft in april haar voorstellen gepresenteerd aan het managementoverleg (CvB en directeuren van de faculteiten). Van Rosmalen: 'Ze kregen een staande ovatie! Zo iets had ik nog nooit meegemaakt.'

Hoe het begon

In oktober 2008 deed het CvB een oproep aan docenten 'Droom je eigen hogeschool'. Docenten werd gevraagd te kijken naar de invulling van het beroep van docent op de hogeschool. Het resultaat was een groep van acht docenten die een werkgroep vormde om plannen te maken. Het bestuur trok zich terug. Van Rosmalen: 'We vonden dat de docenten zelf moesten uitmaken waarover het allemaal moest gaan. Volgens mij is dit de enige manier waarop je het kunt doen, als je over professionele ruimte praat, moet je die ook geven. Ruimte is ruimte en daar hoort bij dat mensen die zelf invullen.' Het was overigens niet gemakkelijk om zich nergens mee te bemoeien. 'Voor een bestuurder is het erg moeilijk om zes maanden op je handen te zitten. Na drie maanden dacht ik "o, gaat dat nog wel goed, gebeurt er wel wat?", en dan, na zes maanden, komt er een rapport dat mooier is dan ik me had kunnen voorstellen! Een hele afgewogen visie op waar nu precies die verantwoordelijkheden liggen, hoe je die kunt overdragen en hoe je die idiote tegenstelling tussen management en docenten, die er toch is ingeslopen de afgelopen 20 jaar, er op een nette manier uit kunt halen.'



De werkgroep

De werkgroep is een dwarsdoorsnede van de ca. 800 docenten die rondlopen op de hogeschool: oud, jong, veel of weinig ervaring, deel- en voltijders. Hogeschool Zuyd is opgebouwd uit vier platforms: Kunsten, Techniek & ICT, Economie, Talen & Recht en Quality of Life. Van ieder platform zitten vertegenwoordigers in de werkgroep. Dit leverde een vrij heterogene groep op. 'De eerste maanden hebben we ook alleen maar gediscussieerd', lacht Lillian Roes, lid van de werkgroep en werkzaam bij de Faculteit

Commercieel Management. 'Er waren zoveel verschillende ideeën, visies, het was zoeken naar synergie.' Maar toen die synergie was gevonden ging het snel, het hele rapport werd binnen zes weken geschreven! (Foto, van links naar rechts: Jack Theunisz, Lillian Roes en Maud Hensen)

Het rapport

Het rapport van de werkgroep draagt de titel 'Docentprofessionalisering op de Hogeschool Zuyd: de professionele docent op weg naar 2013.' In het rapport staan voorstellen die het voor de hogeschool mogelijk maken om, nu en in de toekomst, docenten perspectief te bieden en een 'bindende en boeiende' werkgever te zijn. Voordat alles op papier werd gezet heeft de werkgroep eerst een uitgebreide enquête onder het docentenbestand gehouden om te kijken of de achterban het eens was met de inhoud. De respons op de enquête was groot en positief.

'Dat vond ik heel sterk', zegt Van Rosmalen, 'het gaat dus niet om die acht mensen die voor de troepen uitlopen maar om een verwoording van wat leeft onder het grootste gedeelte van de docenten. De rode draad in het rapport is dat het management zich niet moet bemoeien met wat professionals zelf kunnen regelen zoals beroepsgroep, beroep en beroepsstatuten.'

De werkgroep belicht in het rapport vijf thema's:

- 1) Cultuur
- 2) Docent en Professie
- 3) Wat is een goede docent?
- 4) Horizontale carrièrepaden
- 5) Randvoorwaarden docentschap

De onderwerpen zijn nog niet in detail uitgewerkt. Dit gebeurt in de tweede fase in samenwerking met onder andere P&O, faculteitsdirecteuren en lectoren en de overige docenten. Over een aantal zaken zal ongetwijfeld nog verder worden gediscussieerd. In dit artikel worden enkele opvallende visies en plannen van de werkgroep belicht, zoals 'horizontale carrièrepaden' en de randvoorwaarden waaronder het docentenstatuut.

Horizontale carrièrepaden

In het rapport wordt het 'model van de toekomst' geschetst waarin uitgegaan wordt van 'het gegeven dat de docent van de toekomst carrière maakt middels een individuele loopbaan waarin hij/zij de keuze heeft uit vier docentkwalificaties. Iedere combinatie alsook de keuze voor één van de kwalificaties behoort tot de mogelijkheden.' Het uitgangspunt is de gelijkwaardigheid van de vier kwalificaties. Dit betekent onder andere dat er geen verschil is in beloning tussen docenten die ervoor kiezen om zich met name binnen het docentschap zelf te ontwikkelen en docenten die daarnaast andere taken doen zoals onderzoek en managementtaken. Het model gaat uit van teamwork waarbij een aantal docenten samen een team vormen waarin de verschillende docentkwalificaties zijn vertegenwoordigd: de docent-docent, de docent-onderzoeker, de docent-manager en de docent-contract (onderwijs)uitvoerder. Excellent docentschap wordt beloond met financiële waardering. 'Iemand die goed doceert moet dezelfde carrièremogelijkheden hebben als een docent die onderzoek doet', vult Jack Theunisz (procesbegeleider van de werkgroep) aan. 'Rollen moeten kunnen rouleren maar iedereen moet ook zelf kunnen bepalen waar hij goed in is. Het teambelang staat daarbij voorop, het team moet zelf kunnen bepalen hoe die verdeling is, zonder de ballast van als jij geen onderzoek doet kun je geen carrière maken.'

Randvoorwaarden

De werkgroep vindt, net als de commissie Rinnooy Kan, dat een goede docent pas kan gedijen als aan een aantal belangrijke randvoorwaarden is voldaan. Daaronder vallen kort samengevat:

- Een beloning die marktconform is, vergelijkbaar met hoogopgeleide werknemers in de marktsector.
- Een docentenstatuut waarin de beroepsgroep docenten zich kan organiseren en profileren.
- De docent van de hogeschool is zelf verantwoordelijk voor zijn ontwikkeling maar moet in zijn na-, bij- en omscholingsplannen op actieve betrokkenheid van de hogeschool en de beroepsgroep kunnen rekenen.
- De hogeschool moet een inspirerende werkomgeving bieden en docenten betrekken bij, voor de docent relevante, organisatie- en onderwijsinhoudelijke ontwikkelingen. Daarnaast moet de hogeschool docenten 'aanspreken op duidelijke verantwoordelijkheden en docenten een rol gunnen die past bij hun competenties en ambities en ervoor waken (door alle regels, procedures en organisatie-eisen die docenten ervaren) dat hun professionele autonomie niet wordt ingeperkt.'

Docentenstatuut

Nadat het rapport klaar was en uitzonderlijk goed werd ontvangen is de werkgroep aan de slag gegaan met het schrijven van een concept docentenstatuut. 'Het statuut is één van de concrete invullingen van het rapport', zegt Maud Hensen, lid van de werkgroep en sinds 2005 fulltime werkzaam als docent bij de Faculteit Bouw 'Het is één van de instrumenten die ervoor zorgen dat dit geen eenmalige actie is maar zal worden ingebed in het strategisch beleid van de hogeschool.' Het docentenstatuut moet leiden tot een betere organisatie van de docenten en docenten een stem geven 'in de ontwikkeling en de vormgeving van het onderwijsbeleid binnen de hogeschool.' Daarnaast wordt in het statuut vastgelegd over welke basiskwalificaties docenten standaard moeten beschikken en welke inspanningen de hogeschool moet leveren om ervoor te zorgen dat docenten hun competenties op peil kunnen houden en vergroten. Theunisz: 'Het docentenstatuut is een soort van beroepscode met de rechten en de plichten van de docent. Er staat bijvoorbeeld in dat je je als docent continu moet blijven ontwikkelen. We vinden ook dat als een docent niet goed is of wordt/wil worden, deze docent niet thuis hoort hier. We zetten minimale eisen neer, dat moet ook getoetst worden, niet alleen door het management maar ook door collega's en studenten. Dus een brede beoordeling.' Roes: 'We hebben eigenlijk best wel een extreme uitspraak gedaan. Als we vinden dat iemand niet voldoet aan de criteria die bepaald worden in docentenstatuut moet exit mogelijk zijn. Je moet niet alles met de mantel der liefde willen toedekken. Maar op deze visie hebben we geen tegenspraak gehad.' 'Natuurlijk moet je iemand ook een kans geven', vult Theunisz aan. 'Soms moet of wil iemand tijdelijk een stapje terug doen wegens familieomstandigheden, ziekte of wat dan ook. Daar kun je afwijkende afspraken voor maken, bijvoorbeeld de afspraak om even een jaartje een stap en een schaal terug te gaan. Daarna kun je weer overstappen naar je oude niveau. Daarom willen we naast de cao ook een iao, een individuele arbeidsovereenkomst.'

Bij het docentenstatuut hoort ook een docentenraad. 'Wij willen als werkgroep ook een soort docentenraad worden en blijven', zegt Theunisz. 'Een raad met wisselende leden, vertegenwoordigers van docenten uit alle platforms.' Tot de taken van de raad hoort bijvoorbeeld het versterken van de positie van de docent binnen de hogeschool, advisering en inspraak in bijvoorbeeld onderwijsbeleid, het vastleggen en bewaken van rechten en plichten van de docent en het formuleren van enkele professionele standaarden voor docenten.

Vervolg

Theunisz: 'Nu komt het aan op verdere concretisering van de plannen door middel van het statuut en het uitwerken van zaken als de samenstelling van teams en de criteria waarop je prestaties meet. De richting is duidelijk, de praktische concrete invulling moet verder vorm krijgen en is niet alleen aan ons. Wat wij doen moet uitwaaiëren, uitgesmeerd worden, zo dat er steeds meer mensen bijkomen die zaken oppakken. We houden discussiebijeenkomsten binnen onze platforms, zijn bezig met een blog en geven interne en externe presentaties. Iedere docent moet weten dat er naar hem/haar geluisterd wordt en dat ze zelf een verantwoordelijkheid hebben om mee te doen.' De werkgroep maakt zich weinig zorgen. 'De gedrevenheid bij docenten hier spat er vanaf', zegt Hensen. 'Eén van onze drijfveren is dat we voorop willen blijven lopen. Hogeschool Zuyd scoort hoog met de meeste van haar opleidingen, dat geeft veel kracht, motivatie en bevrediging.'