

De opdracht die ik mezelf wil stellen staat volledig in het teken van het begrip *efficacy* zoals Marc Vermeulen heeft gebruikt in zijn hoorcollege. Ik wil de volgende vragen beantwoorden:  
Wat is de betekenis van het woord *efficacy*?  
Wat is het effect van waardering op de docent?  
Wat is de maatschappelijke waardering voor de docent?  
Welke eisen worden gesteld door OCW aan de docent en aan de schoolleiding?  
Hoe organiseer je *efficacy* voor een geïsoleerd werkende docent?  
Is exnovatie een middel voor de schoolleiding om de waardering voor de docent te organiseren?

Netty Gelijsteen, Amsterdam, April 2010

**De waardering van de docent.** Hoe de waardering voor en van de docent georganiseerd kan worden in het onderwijs.

“Er is geen sprake van dat de sociale status van leraren is gedaald. De enigen die dat denken, zijn zichzelf”, aldus Marc Vermeulen in de Volkskrant van maart 2008. De docent prijst zichzelf uit de markt. De waardering voor zijn vak door anderen is hem onbekend. Als docent aan het MBO2 aan het Mediacollege Amsterdam had ik dezelfde misperceptie. Het vertrouwen dat de docent heeft, dat hij efficiënt en effectief werkt, *de efficacy*, is laag, volgens Schwartzer en Hallum (2008). Ik denk dat het opkrikken van de zelfwaardering en het verbeteren van de voldoening van de docent in zijn werk moet gebeuren op de werkplek en in het team waarmee de docent werkt. Dan pas zal de docent zichzelf en het onderwijs verbeteren. De ouders en burgers waarderen de docent nu al met een ruime voldoende. Deze waardering is niet terug te vinden in de lage *self-efficacy* van de docent. Om de docent te kunnen waarderen is het belangrijk te weten wat Ministerie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW) van hem en van de schoolleiding verwacht. De geïsoleerde docent in zijn eigen klas is moeilijk te bereiken en te waarderen en daarom moet de schoolorganisaties leergemeenschappen opzetten. Een schoolleiding die de beste praktijken van de docent beschrijft, bouwt door exnovatie toe te passen, een begrip dat ik later zal toelichten, een gezonde zelfwaardering op van de docent en een verbeterde en gezonde organisatie. Het gevoel de juiste docent te zijn op de juiste plaats binnen een team geeft het juiste vertrouwen in eigen kunnen, dus een hoge *self-efficacy* van de docent.

In dit essay ga ik achtereenvolgens in op het begrip en het gebruik van het woord *efficacy*; het gevolg van waardering volgens het *Pygmalioneffect*; de status van de docent volgens de prestatieladders; de eisen die het ministerie van onderwijs

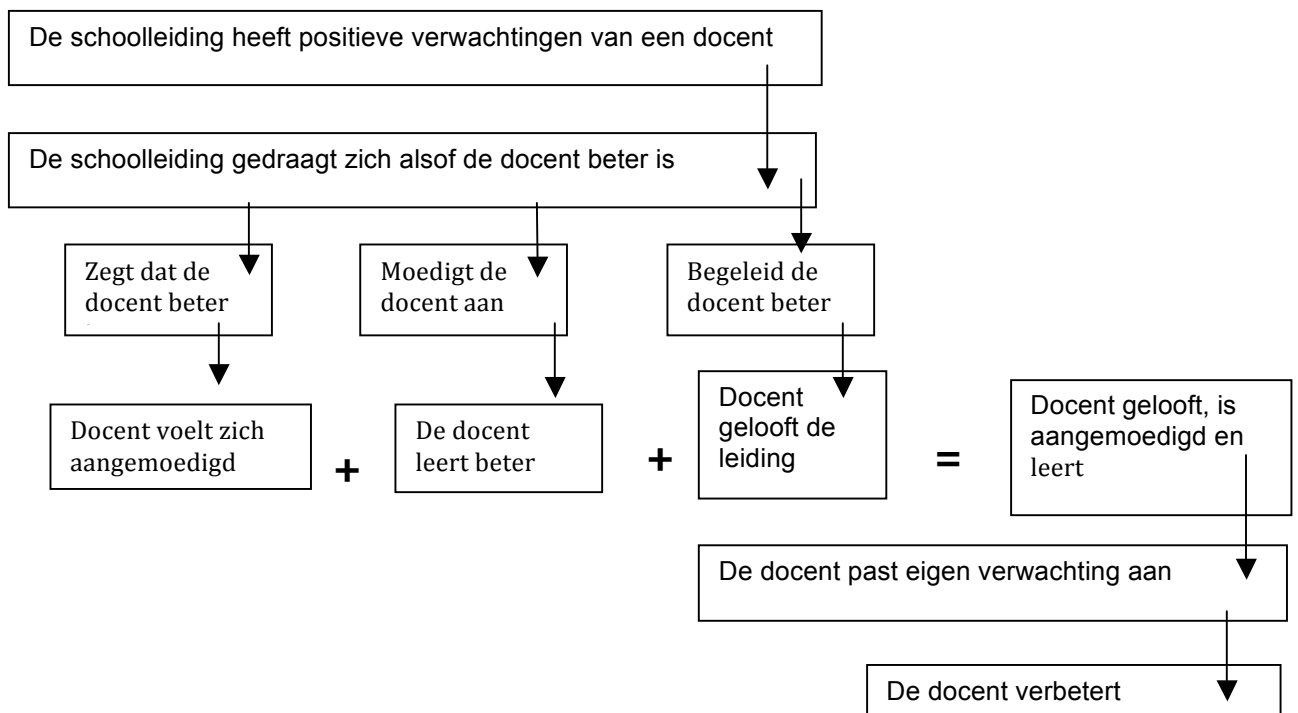
stelt aan de docent en aan de schoolleiding; de organisatie van de efficacy voor docenten; de term exnovation; en de vraag of exnovation het antwoord is om de zelfwaardering van de docent te organiseren in het onderwijs.

### Efficacie

Ik gebruik het woord efficacie als een Nederlands woord in de betekenis zoals die is omschreven door Lagerveld (2008). Zij omschrijft het Engelse woord *efficacy* als: “de overtuiging, het vertrouwen dat iemand heeft om adequaat, efficiënt en succesvol te handelen in een gegeven situatie”.

### Het effect van waardering

Om de efficacie van docenten te verbeteren, is waardering en positieve aandacht voor hun werk nodig. Waardering en positieve aandacht zijn ook voorwaarden om te leren en te veranderen, zo is omschreven in het *Pygmalioneffect* door Good en Pronphy (1973). Als in hun schema de leraar wordt vervangen door de schoolleiding en de leerling door de docent, krijg je het volgende.



In dit schema van Good en Bronphy zien we het Pygmalioneffect uitgelegd. Het is de vooringenomen mening van de docent die van invloed is op het leren van de leerling. Wat geldt voor de leerling is ook van toepassing op de docent. De docent in de positie van lerende mens is net zo gevoelig voor de vooringenomen mening van de schoolleiding. Als die mening positief is en de leiding brengt hem geloofwaardig over, voelt de docent zich aangemoedigd en begeleidt de leiding de docent (onderwijst is hier niet van toepassing) alsof hij beter is dan hij in

werkelijkheid is. De docent zal dan zijn eigen verwachtingen aanpassen en zijn doceerhouding verbeteren.

Dit effect, van docent op leerling, is ook succesvol aangetoond door Rosenthal & Jacobsen (1971) die onderzoek deden naar de invloed van de verwachting van de docent op de leerprestaties van de leerling.

### **De status van de docent**

Volgens Hans van Gennip en Gerrit Vrieze (2005) blijkt uit de beroepenprestigeladders van 1953 en 1990 dat er geen statusverlies voor docenten is; hun positie op de ladder is zowel voor de docenten in het basisonderwijs als voor die in het voortgezet onderwijs in beide jaren hetzelfde. Ook uit recente peilingen blijkt dat vijfentachtig procent van de ondervraagden min of meer tevreden is over het onderwijs, aldus Marc Vermeulen (2003). De Onderwijsraad (2008) meldt dat ouders het meest positief zijn over de kennis van docenten. Zeven van de tien burgers hebben in 2008 zeer veel waardering voor het beroep van docent. Iets meer dan de helft van de ondervraagden vindt dat de kennis van docenten voldoende is, een derde denkt dat docenten goed kunnen omgaan met leerlingen. De ondervraagden betwijfelen of docenten de leerlingen voldoende kunnen motiveren. De kwaliteit van het onderwijs is volgens dit onderzoek voor vijfenzeventig procent van de ouders een taak van het onderwijs en niet van de overheid.

### **Exnovation: de rol van de schoolleiding**

Onder goed en inspirerend leiderschap verstaat het ministerie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW) beschreven in de notie "Onderwijs met ambitie" (2008): de zorg van de schoolleiding voor richting, samenhang en aandacht voor het primaire proces van onderwijs. Geformuleerd in goed personeelsbeleid betekent het dat leraren de ruimte krijgen die primaire processen verder te ontwikkelen. De schoolleiding inspireert door aandacht te hebben voor de intrinsieke motivatie en specifieke kennis en ervaring van docenten. Zo haalt, aldus OCW, het onderwijs meer uit leerlingen maar ook uit docenten.

De geïsoleerde positie van de docent achter de gesloten deur van zijn lokaal geeft weinig mogelijkheden tot positieve feedback of waardering van zijn collega's. Voor de kwaliteit van het onderwijs is het nodig dat docenten samenwerken in professionele leergemeenschappen. De mogelijkheid van elkaar te leren geeft tegelijkertijd een mogelijkheid om elkaar te waarderen. De schoolleiding moet beleid maken en het onderwijs willen inrichten met professionele leergemeenschappen die de verschillende rollen van de docent toelaten.

De positieve houding van de schoolleiding ten opzichte van de docent is nodig om de voorgestelde kwaliteitsverbetering in het onderwijs te kunnen bereiken. De verbeteringen kunnen worden verkregen door het omgekeerde van innovatie toe

te passen. Jessica Mesman (2009) noemt dat exnovatie en omschrijft het als: "Het leren van wat goed gaat in de praktijk. Door gebruik te maken van wat aanwezig is, maar in de loop van de tijd buiten het blikveld is geraakt, kan de praktijk verbeteren". Jessica Mesman beschrijft dit in haar boek als een manier om de praktijk van de *intensive care* te verbeteren. Voor het onderwijs geen innovatie maar een exnovatie.

In het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs lijkt de waarde van het doceren ondergeschikt geraakt aan de kennis die de docent moet hebben. *Hoe* de docent de kennis overbrengt en de leerling motiveert en bereikt zodat die zich de kennis eigen maakt, is ondergeschikt. Docenten die een aantal jaren voor de klas staan, doen ook iets goed, anders zouden ze er niet meer staan. *Wát* doen ze goed? Als de schoolleiding exnovatie toepast, gaat ze observeren wat er gebeurt en waarderen wat de docent goed doet.

### **Conclusie**

De positief gewaardeerde praktijken van de verschillende docenten vormen de basis van het onderwijs in de leergemeenschappen. Door de rollen, de kwaliteiten van de docent te omschrijven in praktijkvoorbeelden, krijgt de docent waardering van de leiding en van de collega's in zijn team. De interpersoonlijke, pedagogische, vakinhoudelijke didactische en organisatorische kwaliteiten moeten allemaal in het team aanwezig zijn. Door de effectiviteit van de docent te benadrukken en de teams te sturen op efficiëntie, zal de zelf-efficacie van de docent gewaarborgd zijn, waardoor de docent nog beter onderwijs kan leveren.

### **Bronnen:**

**Bos, E.** (2008). Samenvatting proefschrift *Fysieke belasting*, Verkregen op 2 april 2010 van [dissertations.ub.rug.nl/FILES/faculties/...bos/09-samenv.pdf](http://dissertations.ub.rug.nl/FILES/faculties/...bos/09-samenv.pdf)

**Bruxvoort, M. van, Diepen, M. van, Plantinga & Schildmeijer** (2008). *Onderwijsmeter 2008*. Verkregen op 30 maart 2010 van <http://www.onderwijsweb.nl/actueel/onderzoeksnieuws/Pages/Onderwijsmeter2008.aspx>

**Gennip, H. van, Vrieze, G.** (2005). *Leraren losers of winners?* Verkregen 28 maart van <http://www.kennislink.nl/publicaties/leraren-losers-of-winners>

**Lagerveld, S., Blonk, R.** (2008). *Het vergroten van Self-Efficacy: een sleutel tot snellere werkhervatting*. Verkregen 30 maart 2010 van <http://www.psychischnwerk.nl/pw/article.php?id=5690>

**Mesman, J.** (2009). *Slagkracht en succes*. verkregen op 31 maart 2010 van [http://www.levv.nl/.../sites/.../SlagkrachtenSucces\\_JMesnman.ppt](http://www.levv.nl/.../sites/.../SlagkrachtenSucces_JMesnman.ppt)

**Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.**(2008). *Onderwijs met ambitie, samen werken aan kwaliteit in het Voortgezet onderwijs; kwaliteitsagenda Voortgezet Onderwijs 2008-2011*. Den Haag, Nederland: Koninklijke De Swart.

**Onderwijsraad** (2006). *Waardering voor het leraarschap*. Verkregen 31 maart 2010 van [www.onderwijsraad.nl/.../waardering\\_voor\\_het\\_leraarschap.pdf](http://www.onderwijsraad.nl/.../waardering_voor_het_leraarschap.pdf)

**Reijn, G.** (2008). Sociale status van de leraar onaangetast, *Volkscrant*, Verkregen op 29 april 2010 van [http://www.volkscrant.nl/binnenland/article519776.ece/Sociale\\_status\\_leraar\\_onaangetast](http://www.volkscrant.nl/binnenland/article519776.ece/Sociale_status_leraar_onaangetast)

**Schwarzer, R., Hallum, S.** (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses. *Applied Psychology: An International Review. Special Issue: Health and Well-Being*, 57, 152-171. Verkregen 4 april 2010 [http://userpage.fu-berlin.de/~health/self/selfeff\\_public.htm](http://userpage.fu-berlin.de/~health/self/selfeff_public.htm)

**Stichting Beroepskwaliteit Leraren,** (2006). *Zeven lerarencompetenties*. Verkregen op 28 maart 2010 van <http://www.lerarenweb.nl/lerarenweb-bekwaamheid.html?sbl&artikelen&158>

**Tielemans, J.** (1999). *Psychologie en Didactiek in het onderwijs: Psychodidactiek*. (5<sup>e</sup> druk) Apeldoorn, Nederland: Garant.

**Vermeulen, M.** (2003). *Een meer dan toevallige casus. De tekorten aan leraren gezien als aansluitingsvraagstuk tussen opleiding en arbeidsmarkt in het hoger onderwijs*. Amsterdam: Open Universiteit Nederland