

Professionele ontwikkeling

Pim Breebaart, oktober 2006, niet eerder gepubliceerd

Wat denkt u bij het begrip professionele ontwikkeling? Wat is het precies? Is er een heldere definitie? Het begrip wordt door politici, krantenredacties en onderwijskundigen dagelijks gebruikt als panacee voor de problemen in ons onderwijs. Maar waar denken we dan aan?

Ik denk in de eerste plaats aan het opleidingsniveau. Dat noem ik de harde kant van professionele ontwikkeling. Een restaurateur met een Middelbare Hotelopleiding kan bij ons in deeltijd een bachelordiploma Commerciële Economie halen. Een docent werktuigbouw met een HTS-diploma kan in deeltijd een Msc-titel halen bij de TWTwente. Dat is professionele ontwikkeling die direct meetbare meerwaarde geeft op de arbeidsmarkt. Het individu wordt meetbaar meer waard. Dat is de waarde van een Ba-, Ma- of Phd-titel. Een harde waarheid.

Er is ook zachte professionalisering, minder meetbaar, met minder externe erkenning. Dan hebben we het over teamdagen op de hei, cursussen en congressen bezoeken, maar ook het schrijven van een boek met een relevant onderwerp, of het voorbereiden van een toespraak voor vakcollega's op een congres. De zachte professionalisering is altijd nodig naast de harde professionalisering. Maar deze vormen zijn meer gefragmentariseerd, er is geen expliciete certificering met een civiel effect en het lijkt er vaak op dat het meer bedoeld is om het bestaande werk voldoende professioneel te kunnen blijven uitvoeren. Het heeft ook vaak het karakter van bij blijven.

Hoe sturen we de professionele ontwikkeling aan? Daar zie ik een paradox. Laatst vroeg ik aan iemand in een zaal: als ik nou zeg, jij zult je daar en daarin moeten gaan bijscholen, wat geef je dan als antwoord? Het antwoord was: dat bepaal ik zelf wel! En ik vulde aan, dat is het enig goede antwoord. Want een echte professional denkt steeds over zijn eigen ontwikkeling na, maakt keuzes en zoekt de geschikte wegen. Het zou merkwaardig zijn als de leidinggevende in dit geval opdrachten zou geven. De leidinggevende doet er verstandig aan om bij gesprekken over professionele ontwikkeling zich enigszins bescheiden, dus minder leidinggevend op te stellen. Zou een leidinggevende dus helemaal niets moeten zeggen? Dat lijkt me niet, je zou als leidinggevende je medewerkers wel sterk moeten stimuleren over hun ontwikkeling na te denken, je raadt alternatieven aan, je stelt kritische vragen, maar dat alles met een gepaste combinatie van bescheidenheid en sturing. Stel dat dit ons lukt, op grote schaal, dan zouden veel collega's bijscholen. En als veel collega's zich bijscholen dan wordt hun marktwaarde groter. Dat kan een belangrijke boost geven aan onze hogeschool als werkgever. Voor de toekomstige concurrentie op de markt van talent is het zeker dat we nooit de salarissen kunnen betalen die sommige bedrijven bieden, maar wat wij wel kunnen is een baan bieden waarbinnen heel veel professionele ontwikkeling plaats vindt en een baan waarin de voortdurende ontmoeting met jonge mensen veel aantrekkelijker is dan het vele saaie werk in industrie, banken en handel. Niets mooier dan werken in het onderwijs en onderzoek!