

De loopbaanladder van leraren in Singapore

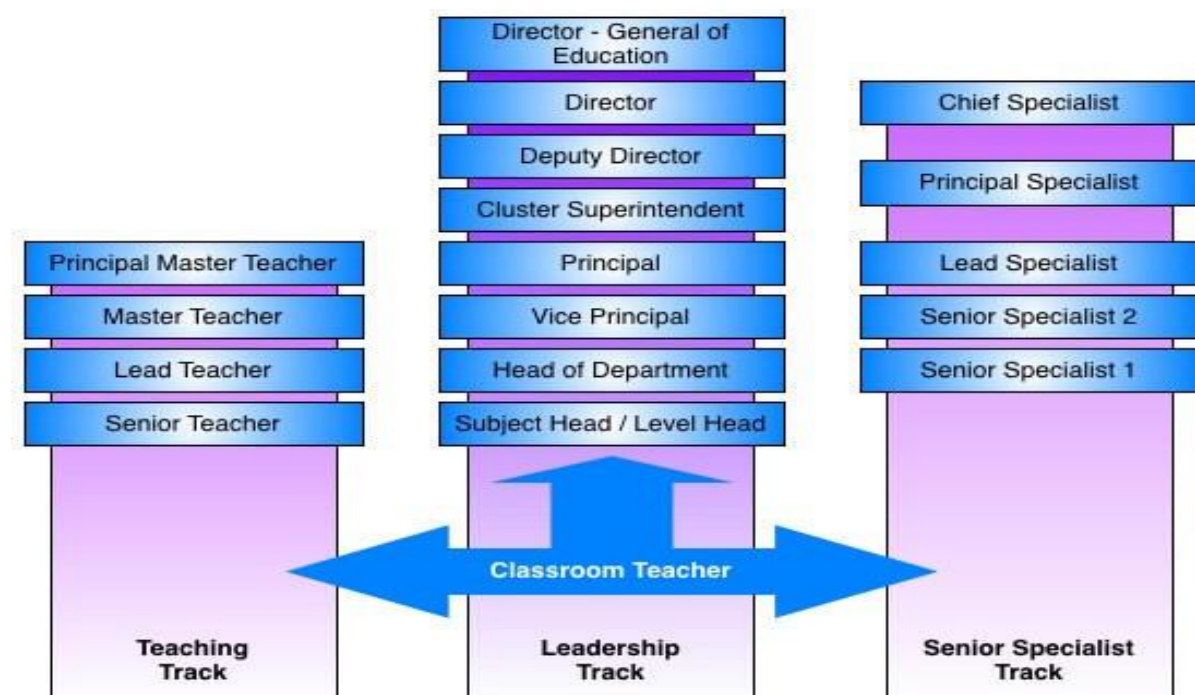
Louise Elffers, 13 januari 2015

[Onderstaand stuk vormt het theoretisch kader van een onderzoeksproject dat momenteel wordt uitgevoerd. Vriendelijk verzoek deze tekst niet zonder bronvermelding te citeren.]

Singapore staat bekend als één van de best presterende landen op het gebied van onderwijs (OECD, 2013). De hoge kwaliteit van Singaporese leraren wordt gezien als één van de belangrijkste aanjagers van dit succes (Goodwin, 2014). Deze gaat gepaard met een relatief hoge maatschappelijke waardering voor het lerarenberoep in Singapore (OECD, 2014).

De kwaliteit van het Singaporese lerarenkorps leunt op drie pijlers: (1) het rekruteren van talentvolle studenten voor de lerarenopleiding; (2) een lerarenopleiding van hoge kwaliteit; en (3) duurzame professionele ontwikkeling van leraren (Goodwin, 2014). Dit laatste, duurzame professionele ontwikkeling van leraren, wordt gestimuleerd door leraren de mogelijkheid te bieden om gedurende hun loopbaan door te groeien naar hogere posities en loonschalen via een van drie aan elkaar verwante *tracks* (routes): een *teaching track*, een *leadership track* en een *specialist track*. Figuur 1 toont de drie routes en hun onderlinge verbondenheid. Elke route kent verschillende, oplopende, posities met bijbehorende salariëring. Wie een stapje omhoog, naar links, of naar rechts wil zetten op de loopbaanladder, kan hiervoor een bijbehorende scholing volgen en mentoring krijgen via het National Institute of Education. Dit gaat meestal om kortere programma's van enkele weken tot maanden, waarna leraren de nieuwe kennis en vaardigheden op hun school toepassen. Daarmee zijn scholing en positie op de loopbaanladder expliciet aan elkaar gekoppeld.

Figuur 1: de Singaporese loopbaanladder voor leraren



Een aantrekkelijk aspect van het Singaporese model is dat de loopbaanladder van leraren zowel versterkt wordt naar de bovenkant, met verschillende opeenvolgende posities, als in de breedte, met verschillende specialisatiemogelijkheden voor leraren. De versterking naar de bovenkant komt tegemoet aan een wens die ook in Nederland wel is geformuleerd (Evers, 2007; Gerrichhauzen, 2007) om een *junior-mediator-senior*-systeem te hanteren bij een verdere functiedifferentiatie voor leraren. Daarmee biedt het Singaporese model een basis voor continue, duurzame professionele ontwikkeling. Waar Nederlandse voorstellen rondom aan opleidingsniveau gekoppelde functiedifferentiatie uitgaan van differentiatie op basis van reguliere meerjarige opleidingen in het hoger onderwijs (Commissie Leraren, 2007), zijn de Singaporese professionaliseringstrajecten relatief kort en daardoor wellicht makkelijker in te passen.

De versterking in de breedte komt tegemoet aan de wens om leraren ruimte te bieden om het lesgeven te combineren met andere taken, en dergelijke specialisatiemogelijkheden ook te vertalen in een verdere functiedifferentiatie voor leraren (Commissie Leraren, 2007). Daarmee kent het model een directere koppeling tussen professionalisering en mogelijkheden voor leraren om door te stromen naar een hogere of andersoortige functie binnen het onderwijs. Een interessante vraag is daarom of het Singaporese model, of aspecten daarvan, als voorbeeld zouden kunnen dienen voor Nederland, zowel voor het versterken van de duurzame professionalisering van leraren als van het carrièreperspectief voor (aankomende en huidige) leraren.

Bij een dergelijke internationale verkenning is het belangrijk rekening te houden met structurele verschillen tussen de onderwijsstelsels van beide landen, die de geschiktheid van het Singaporese model voor de Nederlandse context beïnvloeden. Te denken valt hierbij aan de centrale aansturing van het Singaporese onderwijs, inclusief de lerarenopleidingen, in vergelijking met de grote autonomie van Nederlandse onderwijsinstellingen, met veel vrijheid voor Nederlandse scholen en docenten om onderling afspraken te maken. Culturele verschillen tussen beide landen, zoals een verschil in waarde die gehecht wordt aan autonomie en hiërarchie en de mate waarin inzet en prestatie leidend zijn in waardering en beloning, kunnen eveneens van invloed zijn op de toepasbaarheid van (aspecten van) het Singaporese model in de Nederlandse context.

Aangehaalde literatuur:

Commissie Leraren (2007). *LeerKracht! Advies van de Commissie Leraren*. Den Haag: Ministerie van OCW.

Evers, G.H.M. (2007). *Advies omtrent bevordering implementatie functie- en beloningsdifferentiatie in PO, VO en BVE*. Tilburg: OSA.

Gerrichhauzen, J. (2007). *De lerende en onderzoekende docent*. Heerlen: Open Universiteit.

Goodwin, A. L. (2014). Perspective on high-performing education systems in Finland, Hong Kong, China, South Korea, and Singapore: what lessons for the U.S.? in: S. K. Lee, W.O. Lee & E.L. Low (red). *Educational policy innovations: levelling up and sustaining educational achievement*. Singapore: Springer.

OECD (2013). *PISA 2012 results (volume I)*. Parijs: OECD.

OECD (2014). *TALIS 2013 results*. Parijs: OECD.