

Over bevoegdheid, bekwaamheid en opleiden van docenten in het MBO. Versie 2.0.

In de eerste versie beschreven wij, het Platform Beroepskwaliteit van de BVMBO, principes en inzichten als een samenhangend advies aan de door OC&W ingestelde commissie onderwijsbevoegdheden (Cie-OB), waarna wij op 28-10-2020 daarover met de commissie overlegden.



Met dat gesprek en de vele die er nog volgden merkten wij dat onze ideeën zich verder ontwikkelden. Het plan om een versie 2.0 uit te brengen ná het eerste concept-rapport van de Cie-OB was daarmee geboren. Wij hebben versie 2.0 niet alleen inhoudelijk, maar ook qua vorm aangepast, waardoor het nu als een zelfstandige positiebepaling van het Platform Beroepskwaliteit is te lezen.

Platform Beroepskwaliteit van de BVMBO

April 2021

<https://www.bvmbo.nl/platform-beroepskwaliteit/>

Inhoudsopgave

	Inleiding	
1.	Functieniveaus	2
2.	Algemeen Vormende vakken	3
3.	Tussen AVO en beroepsvak in	3
4.	Eerstegraads docenten	4
5.	De Hybride docent	4
6.	Pabo-docent	5
7.	Kenmerken van het MBO	5
8.	Een 4 ^e bekwaamheidsgebied	6
9.	Competenties	8
10.	Inductiefase	9
11.	Leraar-specialist	10
12.	Flexibel opleiden	10
13.	Bekwaamheidsonderhoud	11
14.	Werkgeverschap	12
15.	Kern van onze boodschap	13

Inleiding

Het mbo is nogal **divers**, van Entree-opleiding tot niveau 4, maar kent ook heel veel verschillende opleidingen met ieder een eigen cultuur, welke vaak gerelateerd is aan de cultuur van de beroepen waarvoor men opleidt. Ter illustratie: er zijn ruim 400 kwalificatiedossiers van zeer uiteenlopende aard. Als wij het hebben over “een docent mbo” kunnen er daardoor heel verschillende beelden bij ontstaan, die overigens allemaal goed kunnen passen bij wat wij onder een “goede docent” verstaan. Daarmee is de definitie van wat wij onder een “goede docent” verstaan nog niet gegeven.

Dit document beschrijft criteria en normen, inzichten en principes over opleiden en aanstellen van docenten waarover in het Platform Beroepskwaliteit een hoge mate van overeenstemming is. Wij zijn er daarnaast van overtuigd dat onze opvattingen kunnen veranderen. Wat wij 50 jaar geleden een goede docent noemden, is dat nu waarschijnlijk niet. En de bandbreedte waarbinnen “een goede docent” goed is, is al snel heel breed. Dit document beoogt daarom een bijdrage te leveren aan de permanente dialoog, in eerste instantie binnen de beroepsgroep zelf, maar ook met alle andere bij het beroepsonderwijs betrokkenen, over kwaliteit van de beroepsgroep docenten, in het mbo in het bijzonder.

In eerste instantie gaan wij uit van wat generiek over bevoegdheden en bekwaamheden van docenten in het mbo gezegd kan worden.

BESCHRIJVINGEN

1. Functieniveau('s)

→ ***Ons uitgangspunt is dat een docent ten minste een hbo werk- en denkniveau heeft.***

Gewoonlijk toont men dat aan door het halen van een diploma van ten minste een afgeronde hbo-opleiding. Veel beroepen waarvoor op het mbo wordt opgeleid, kunnen zelf niet op een hbo niveau worden gevolgd. Dus veel goede vaklieden, die op een mbo-opleiding les willen geven als docent, zullen alsnog dat werk- en denkniveau moeten aantonen.

Op lerarenopleidingen worden om die reden ook niet alle beroepsvakken aangeboden. Daar beperkt het aanbod zich gewoonlijk tot leraren in AVO (algemeen vormende vakken) niet in de laatste plaats omdat het arsenaal van beroepen sterk aan veranderingen onderhevig is. Je kunt daar niet telkens een lerarenopleiding voor oprichten.

Daar is een oplossing voor gevonden. Het Pedagogisch Didactisch Getuigschrift, kortweg PDG, geeft een vakdeskundige *zijnstromer* de mogelijkheid bevoegd te worden. Overigens is er voor een onderwijsteam ook nog het alternatief voor de aanstelling van een *instructeur*, maar die mag alleen onderwijsinstructie geven onder verantwoordelijkheid van een docent.

→ ***Een zijnstromer hoeft niet persé een hbo diploma te hebben, want wat ons betreft zou hij of zij, naast dus de vakkennis, het werk- en denkniveau ook mogen aantonen met een HBO-assessment.***

Op het moment van schrijven van dit document is het MBO geen “eerstegraads werkveld”. Dat heeft o.a. tot gevolg dat *masterstudenten* geen stage lopen in het MBO, waardoor zij ook

niet snel de weg naar het MBO zullen vinden. In het verleden bestond een onderwijsteam uit academisch opgeleiden, hbo-opgeleiden en mbo-opgeleiden met een voorloper van het PDG. Betaald naar respectievelijk eindschalen 13/12, 11 en 10/9. Wij zijn er een groot voorstander van dat onderwijsteams weer die diversiteit van samenstelling krijgen, in lijn met het beleid rond de “salarismix”.

→ ***Ons platform pleit er voor om zowel de academische- als de HBO-master tot het werkveld van het MBO toe te laten.***

2. Algemeen vormende vakken

Naast de beroepsvakken zijn er ook vakken van algemener aard, meestal samengevat in de term Algemeen Vormend Onderwijs (AVO-vakken). Te denken valt aan Nederlands, Engels, Rekenen, Burgerschap, e.d. Deze vakken leveren een bijdrage aan het algemene mbo-werk- en denkniveau van de studenten en aan de doorstroommogelijkheden naar het hbo. Meestal hebben de docenten in deze vakken een lerarenopleiding gedaan in deze vakken.

→ ***Wij constateren dat in de onderwijsprogramma's van lerarenopleidingen en de oriëntering op het werkveld relatief weinig adequate voorbereiding op het mbo is. Er is pas in het laatste studiejaar van de lerarenopleiding een uitstroomvariatie naar het mbo mogelijk.***

Wij zien ook dat in veel opleidingsprogramma's het vmbo over een kam geschoren wordt met het mbo. Zie alle teksten met de duiding '(v)mbo'. Alsof zij synoniem zijn of gelijkwaardig of inwisselbaar zijn. Het vmbo is onderwijs in het vo, funderend onderwijs, dat oriënterend is op het mbo. Het vervagen van een duidelijk onderscheid tussen vmbo en mbo leidt er o.i. toe dat doorlopende leerlijnen (in de beroepsvakken) steeds diffuser worden met een soort onderwijsinflatie en verwarring tot gevolg. Docenten in beroepsvakken in het vmbo worden niet verondersteld de leerlingen in het vmbo *op te leiden* voor een beroep. Ze laten de leerlingen er kennis mee maken.

3. Tussen AVO en beroepsvak in

Er is ook een grote groep vakken in het mbo die eigenlijk een **toegepaste** vorm van **AVO** voor de beroepsvakken (kunnen) zijn. Denk aan Economie, Bedrijfskunde, Beeldende Vorming, en zo nog een hele reeks. Die vakken worden gegeven *omdat* zij met specifieke inhoud onmisbaar zijn voor een goede beroepsvervulling. Meestal zitten die vakken in het grijze gebied tussen AVO en beroepsvak. Maar je kunt ook zeggen dat ze zowel AVO als beroepsvak zijn. Hier komen we zowel veel docenten van de lerarenopleiding tegen, als ook zijinstromers. Je ziet dat veel van deze AVO-docenten zich na hun start in het mbo “bijscholen” in het toepassen van hun vak in de beroepscontext.

Er zijn twee perspectieven van waaruit deze vakken meestal in het mbo worden gegeven. Het eerste is vanuit de *vakinhoudelijke kant*. Neem als voorbeeld boekhouden. Dat kan gegeven worden door zowel een gekwalificeerde vakdocent die daarvoor een lerarenopleiding heeft gevolgd als door een zijinstromer die vanuit een vakdeskundigheid het vak geeft. (Hij/zij was bijvoorbeeld administrateur op een bedrijf.) Dit zijn dus de docenten die zich waarschijnlijk zullen “bijscholen” op de specifieke aspecten van de beroepspraktijk waarvoor wordt opgeleid. (Bijvoorbeeld voor de opleiding tot bloemist weet deze docent

alles van administratie en boekhouding, maar nog te weinig van de toepassing daarvan in een bloemenwinkel en van het beroep van bloemist).

Het andere perspectief is juist vanuit de *beroepspraktijk*. Daar geldt dan hetzelfde, maar in omgekeerd volgorde: dan is het in eerste instantie de beroepsbeoefenaar die lesgeeft over hoe het vak in de (beroeps)praktijk wordt toegepast. Denk aan een bakker die vanuit zijn beroepservaring lesgeeft in bedrijfsadministratie. Hij kent dus de beroepscontext, maar wellicht minder specifiek de theoretische basis van het administreren.

Overigens kan hetgeen wij hier beschrijven ook gelden voor de bij punt 5 beschreven AVO-docenten. (Toepassen Engels, bijvoorbeeld)

→ ***Beide perspectieven zijn voor ons zinvol en moeten blijven kunnen bestaan.***

4. Eerstegraads docenten

In onze eerste versie hebben wij niet specifiek gesproken over eerstegraads docenten in het mbo. Dat doen wij nu wel. Het is een “vergeten” onderwerp, al is het in de besprekingen in het PF-BK voor het eerste advies wel aan de orde geweest. Dat was in de context dat een onderwijsteam (OT) vóór de HOS-nota (80-er jaren) in het mbo bestond uit 3 categorieën: academisch opgeleide docenten, docenten die een lerarenopleiding hadden gevolgd (of de toenmalige mo-aktes) en zijinstromers (beroepsvakdocenten) die door een bestuur bevoegd werden verklaard, gewoonlijk na het behalen van een voorloper van het PDG.

→ ***In het PF-BK zijn wij het er al langer over eens dat het de kwaliteit van een onderwijsteam ten goede zou komen als – grofweg – die drieslag weer in een OT terug te vinden zou zijn.***

Na de HOS-nota was er feitelijk sprake van een *down-grading* naar een schaal 10-functie als de standaard voor docenten in het mbo.

5. De hybride docent

Naast de inhoudelijk twee soorten docenten (ad 2 en 3) zijn er qua *vorm* ook verschillende docenten. Een hybride-docent werkt (parttime) in zowel het onderwijs als parttime bij een andere werkgever (of als zelfstandige) in een bepaald vakgebied, vaak genoemd: “praktijk”. Het zijn de kwaliteiten en ervaringen uit die praktijk waardoor veelal de hybride-docent onderwijs is gaan geven in het mbo.

Een zij-instromer kan een hybride docent worden, maar ook een “gewone” docent zonder 2^e baan zoals bij de hybride. Een zij-instromer gaat in het onderwijs werken nadat deze eerst in een andere sector dan het onderwijs werkzaam was (is). Meestal is er dan sprake van omscholing.

Omgekeerd is een hybride-docent bijna altijd een zij-instromer, namelijk de bij punt 3 genoemde beroepsvakdocent. Omscholing vindt dan niet in eerste instantie plaats op het terrein van het beroepsvakgebied, maar op het terrein van pedagogiek en didactiek.

→ ***In het mbo zijn hybride-docenten onmisbaar vanwege de wisselwerking tussen opleiden en beroepspraktijk, maar het is van belang dat er in een onderwijsteam (OT) een balans is tussen aantallen hybride-docenten en docenten die voor verschillende docentenrollen (breed) inzetbaar zijn. (Zie de link naar het “beroepsprofiel mbo-docent” bij punt 9.)***

Bijvoorbeeld de begeleiding van studenten moet niet gefrustreerd worden door een te grote hoeveelheid hybride docenten die slechts in deeltijd aanwezig zijn en in veel gevallen niet voor brede docententaken inzetbaar zijn.

6. Pabo-docenten

Over docenten met een **pabo-opleiding** het volgende. Deze docenten zijn opgeleid als *groepsdocenten* voor de leeftijd van 4-12 jaar en niet als vakdocenten. In de Entreeopleidingen en bij niveau 2 opleidingen zien wij dat pabo-opgeleide docenten toch vaak goed aansluiten op de doelgroep. Dat lijkt nogal raar, want de pabo richt zich bij de pedagogisch en didactische voorbereiding niet op de leeftijd vanaf 16 jaar. Kennelijk zijn hier de kenmerken van een groepsdocent dominantier dan de pedagogische kenmerken.

→ ***Een pabo-opgeleide docent zou volgens ons in het mbo les mogen geven in de Entreeopleiding en aan niveau 2 als de opleiding wordt aangevuld met een op de doelgroep toegesneden PDG.***

Voor de duidelijkheid: voor niveau 3 en 4 wordt de Pabo-opgeleide docent verondersteld onvoldoende specifiek niveau te hebben om daarvoor bekwaam/bevoegd te zijn.

De combinatie van Pabo en daarna een vakopleiding zou in aanmerking kunnen komen om via een EVC-traject en een passend PDG-traject een bevoegdheid voor heel het mbo te behalen. Maar dat is maatwerk.

Tot zover de verschillende “soorten” docenten.

7. Kenmerken van het mbo

Een docent-bevoegdheid voor het mbo moet natuurlijk inhoudelijk voldoen aan de specifieke kenmerken van het mbo.

Kenmerk 1

Kenmerk van het mbo is dat het *opleidt voor een beroep*. En dat een mbo-student gewoonlijk het voortgezet onderwijs achter de rug heeft. Zeer relevant is dat de docent in het mbo zich adequaat verhoudt tot het bedrijfsleven c.q. het beroepsveld waartoe de student wordt opgeleid.

De docent heeft daarmee behalve een taak naar studenten ook een taak naar de beroepspraktijk en het bedrijfsleven. Wat is de positie van de docent in het krachtenveld tussen school en het bedrijfsleven? Heeft men (recente) kennis van het beroep, kent men de wijze waarop de beroepsgroep is georganiseerd? Wat weet men van de cultuur van het beroep?

Een belangrijke constatering is dat de meeste tweedegraads lerarenopleidingen opleiden voor een AVO-vak in vergelijking tot beroepsvakken. Lerarenopleidingen zijn meestal op voortgezet onderwijs (AVO) gericht. Dat betekent dat er dan bij de start van het lesgeven in het mbo een (groot) gebrek is aan kennis van het beroepsveld en in veel gevallen gebrek aan kennis van de doelgroep. Er zijn enkele uitzonderingen, zoals de docentenopleidingen voor zorg en welzijn.

Kenmerk 2

Het tweede aspect is ongetwijfeld de **leeftijd** van \pm 16-23 van de BOL-studenten en die van de grote groep van volwassenen die in veel gevallen al een baan hebben (BBL-studenten).

→ ***De beide kenmerken zorgen voor een essentieel onderscheid tussen het funderend onderwijs en het beroepsonderwijs.***

In dit verband is het inhoudelijk dus van belang dat een PDG daarin voorziet. Daarmee wordt het opleidingsprogramma van een PDG dus per onderwijssector verschillend. Voor ons is het evident dat een PDG voor leeftijdsgroep van 4-12 dus op die leeftijdsgroep betrekking (denk aan vakdocenten) en de reguliere lerarenopleiding voor het vo voor 12-16. En een opleiding voor het mbo is dus voor 16-23-jarigen en voor volwassenen.

→ ***Een PDG heeft dus per definitie betrekking op de doelgroep en de vakdidactiek.***

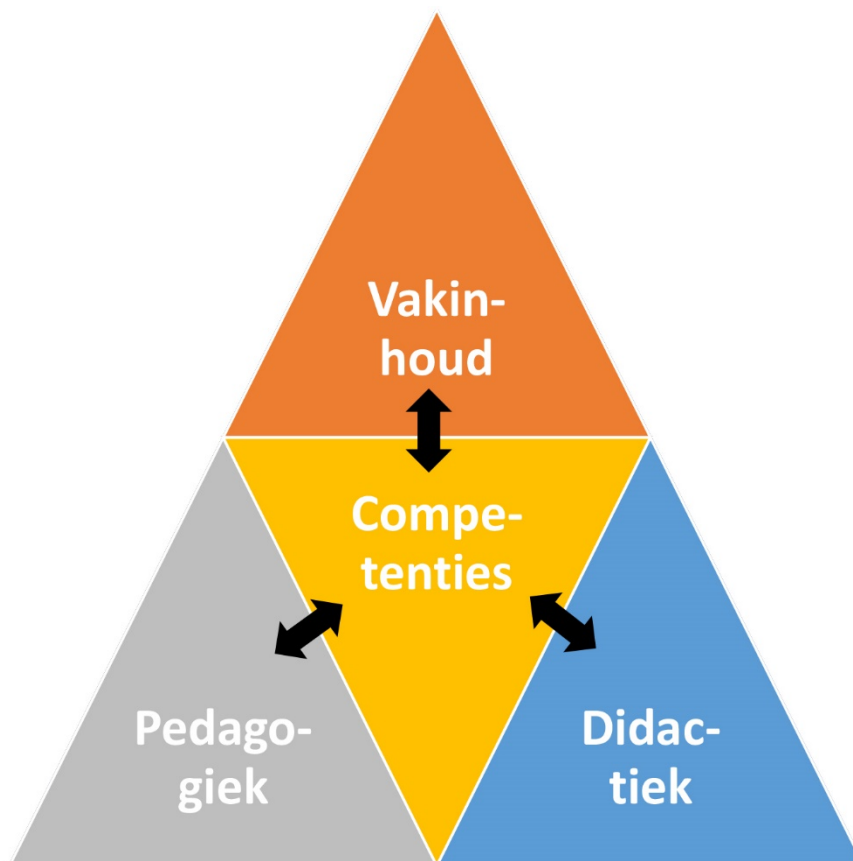
8. Een 4^e bekwaamheidsgebied

Onze kerntaak als Platform Beroepskwaliteit zit hem in de vraag “**wat is een goede docent in het mbo?**”. De afgelopen jaren zijn wij steeds vaker als antwoord tegengekomen dat dat niet (alleen) gevonden kan worden in de traditionele drieslag *vakinhoud, didactiek en pedagogiek*, maar (ook) in de specie die drie bouwstenen bij elkaar houdt. Als de drie bouwstenen op orde zijn, zo is onze observatie, dan is dat nog geen enkele garantie voor goed docentschap. Er ontbreekt nog iets. Onderzoek bij studenten en collega’s wijst uit dat ook al schort er iets aan een van deze bouwstenen, studenten tóch het predicaat “goede docent” kunnen geven. Dat zit hem volgens ons in een meer algemene en verbindende factor die de bouwstenen bij elkaar houden: algemene basisvaardigheden van een professionele docent.

Bij de handelingsbekwaamheid van een docent hoort méér dan de drieslag *vakinhoud, didactiek en pedagogiek*.

→ ***Een professionele docent hoort adequaat te functioneren op een palet van gedragscompetenties die niet direct onder de drieslag vallen: de professionele competenties.***

In die zin zijn onze vier “bekwaamheidsgebieden”, zoals de Cie-OB de 4 componenten noemt, complementair aan elkaar. Tezamen vormen zij de basis voor een goede docent.



De “vierslag”
van

beheersingsbeheersingsgebieden voor een mbo-docent

Maar...., er is iets bijzonders mee aan de hand.

In de verschillende curricula van de lerarenopleidingen zien wij wel vaak onderdelen van het pakket aan professionele (gedrags)competenties vermeld staan, maar dat is ook een valkuil. Wat ons opvalt is dat zij niet als expliciete te bestuderen of te trainen competenties in de opleidingen aan de orde komen, maar slechts impliciet bij casuïstiek-opdrachten. Beheersing van de competenties zijn niet of te weinig voorwaardelijk voor het behalen van een diploma. Wij missen dat er op wordt getoetst.

Om een voorbeeld te noemen: door het maken en inleveren van een opdracht komt impliciet aan de orde dat de student dus zijn gedachten onder woorden brengt, dus rapporteert, e.d. en daarmee kan het lijstje competenties worden afgevinkt. Er wordt van uitgegaan dat in het funderend onderwijs die zaken uitgebreid aan de orde zijn gekomen, maar let wel: dat is niet op minimaal hbo werk- en denkniveau!

Het PF-BK ziet echter dat op die wijze studenten met gebrekkige beheersing van professionele competenties door een opleiding kunnen doorstromen. Vreemd genoeg zijn sommige onvoldoende vakinhoudelijke kwaliteiten (denk aan een taaltoets bij een PABO) reden om de voortgang van een studie te stoppen. Dat staat in geen verhouding tot het niet eens expliciet oefenen van professionele competenties (laat staan dat het niet halen van een toets daarover tot een sanctie leidt).

→ ***Wat ons betreft zijn er (nog) te veel docenten die veel van de te benoemen competenties niet op een professioneel bovengemiddeld (lees hbo werk- en***

denk)niveau beheersen. Voorbeelden kunt u hieronder bij paragraaf 9 lezen in de (niet-limitatieve) opsomming van competentieonderwerpen bij a t/m q.

Wij noemen als vierde component (de specie) dus de **professionele competenties** en dachten die te herkennen in het concept-rapport van de Cie-OB in paragraaf 3.2.1 bij “gemeenschappelijke kenmerken”. In 3.2 wordt namelijk óók door de Cie-OB van een “vierde bekwaamheidsgebied” gesproken en in onze versie 1.0 deden wij die aanbeveling. Maar dat is dus een misverstand want wij hebben het over een heel ander 4^e aandachtsgebied! De Cie-OB neemt namelijk de voor alle leraren “gezamenlijke thema’s” van de Onderwijsraad over: professionele identiteit, beroepsethiek, professionaliteit en maatschappelijke rol en dat is dus iets heel anders dan ons pakket van professionele competenties. Overigens betwisten wij de gezamenlijkheid van deze thema’s niet.

→ **Conclusie: zowel de Cie-OB als ons Platform Beroepskwaliteit voegen een 4^e categorie toe aan de traditionele drieslag: vakinhoud, pedagogiek en didactiek, maar inhoudelijk zijn het volkomen verschillende 4^e categorieën.**

Zie ook “Kennisbasis 2^e graad Generiek”, blz. 44 e.v. 4.3C 1 t/m 6 (10voordeleraar): <https://kennisbases.10voordeleraar.nl/pdf/kennisbasis-bachelor-generiek.pdf> ;

‘kwalificatiedossier MBO docent’:

<https://www.mboraad.nl/publicaties/kwalificatiedossier-mbo-docent>

Ook goed om te noemen de folder over bevoegdheden:

<https://www.mboraad.nl/nieuws/folder-benoembaar-bekwaam-en-bevoegd-het-mbo>

9. Competenties

Een overzicht van **professionele competenties** (de vierde slag) op hbo werk- en denkniveau welke een mbo-docent zou moeten beheersen, ter voorkoming van een (te) beperkte inzetbaarheid zou kunnen zijn:

- a) Rapporteren
- b) Documenteren (dossiervorming)
- c) Organiseren
- d) Plannen
- e) Samenwerken in het onderwijsteam / binnen de school / buiten de school (bedrijfsleven)
- f) Ontwikkelen van een (gezamenlijke) professionele standaard
- g) kennis van het beroepsveld waarvoor men (mede) opleidt
- h) ict-vaardigheden t.b.v. onderwijs en communicatie
- i) netwerken (werkwoord en zelfstandig naamwoord)
- j) onderzoeken (toepassen van, zelf kunnen, kunnen interpreteren)
- k) taalvaardigheden (mondelijke en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid, lees en luistervaardigheid)
- l) presenteren (zichzelf, (*performance*) maar ook van onderwerpen)
- m) beroepsgroep (kennis van en zich verhouden tot de beroepsgroep van a. het leraarschap in de het mbo en b. van het beroep waarvoor men opleidt)
- n) ethiek (ethische kwesties m.b.t. de eigen beroepsuitoefening en die waarvoor de studenten worden opgeleid)

- o) reflecterend vermogen (op zichzelf, elkaar/anderen, omgaan met krijgen en geven van kritiek)
- p) permanente ontwikkelhouding
- q) omgaan met culturele verscheidenheid, inclusiviteit, diversiteit
- r) ... (deze lijst is niet limitatief)

10. De inductiefase

In de inductiefase (de eerste jaren dat een afgestudeerde docent als zodanig aan het werk is) is er sprake van begeleiding door docenten van de afleverende lerarenopleiding. Wij hebben daarbij de volgende gedachten.

- I. Die begeleiding kun je vergelijken met stagebegeleiding vanuit het opleidingsinstituut, maar dan op grotere afstand. Dat behoeft wat ons betreft aanvullende begeleiding op en door de school waar gewerkt wordt.
- II. Dat laatste gaat dan om goed opgeleide docenten die in de inductiefase twee niet met elkaar te verwarren zaken moeten doen:
 - a. begeleiden op praktisch operationeel gebied of
 - b. coachen op de mbo-school waar de lessen worden gegeven.

Het eerste (a) wordt vaak gedaan door een directe collega die een startende docent wegwijs maakt over *operationele* zaken op school en binnen het team of vak. Houden zo.

→ ***Een coach (b) op en van de school zelf overstijgt dat operationele en begeleidt meer op een meta niveau van functioneren in het algemeen. Voor het coachen van collega's zijn aparte post-hbo-opleidingen. Het vraagt om specifieke kwaliteiten. We zien nog vaak dat leidinggevendenden zich als coach opwerpen, maar daarbij wordt een coachende stijl van managen verward met de voorwaardelijke niet-hiërarchische verhouding tussen coach en gecoachte. Wij zouden graag professionele coaching van startende docenten willen in plaats van vaak goedbedoelde collegiale hulp.***

Op steeds meer mbo's worden inmiddels zowel begeleiding a als coaching b aangeboden.

In geval van het bovenstaande is er sprake van een *reguliere lerarenopleiding*, waarna men dus de eerste jaren na diplomering wordt begeleid op afstand door de afleverende opleiding en door collega's op en van de school waar men werkt.

In geval van een *PDG-traject* zien wij dat veel hogescholen in de voorwaarden voor deelname aan de opleiding stellen dat er een gefaciliteerde docent van de school waar men werkt moet zijn voor coaching 'on the job'. Wij juichen het toe dat dat een gekwalificeerde coach is. Bij de PDG-trajecten moet, alvorens men dat scholingstraject start, een geschiktheidsverklaring worden afgegeven om aan de opleiding te kunnen beginnen. Discutabel is voor ons wie die verklaring moet afgeven. Op dit moment is dat het BG (bevoegd gezag, dus het bestuur).

→ ***Wij zijn er nadrukkelijk een voorstander van dat de vakgroep c.q. het onderwijsteam waarvan de docent over wie de verklaring wordt afgegeven deel uit maakt, mede bepalend is. Wat ons betreft betekent dat de verklaring dus door beide in gezamenlijkheid wordt afgegeven.***

11. Leraar - specialist

Over ‘de leraar-specialist’ het volgende.

Ook hier kan snel sprake zijn van begripsverwarring. Je kunt ‘specialist’ opvatten als de bij 5 genoemde hybride- of zij-instromende docent die vanuit een specifieke beroepskwaliteit als **vakspecialist** in één vakgebied les gaat geven. Een brede inzetbaarheid als docent met verschillende docentenrollen wordt dan niet verwacht.

Maar je kunt ‘specialist’ ook anders opvatten, namelijk *binnen* het pakket van verschillende **docentenrollen** van een breed inzetbare docent. ‘Breed’ is dan niet als inzetbaar voor veel verschillende vakken, maar voor verschillende *taken*.

Specialisaties en taakbeleid zijn twee begrippen die elkaar (kunnen) overlappen. **Zie het “beroepsprofiel van docenten-mbo”:**

https://www.bvmbo.nl/2016_02_18/wp-content/uploads/2019/03/Maart-2019-Beroepsbeeld-MBO-docent.pdf

Er worden vaak taken uitgevoerd op het startniveau van degene die de taak gaat doen. Niet zelden voortkomend uit het feit “dat er nog taken te verdelen zijn en nog niet iedereen vol zit”.

→ ***Wij pleiten al geruime tijd om zowel in de organisatie als bij de docenten een professionele cultuuromslag in gang te zetten, opdat leraren het uitvoeringsniveau van hun taken naar een hoger plan tillen. Van 1. In opleiding, 2. Starter, 3. Ervaren en 4. Expert. (Zie het beroepsbeeld MBO-docent).***

Je inlezen, een brede oriëntatie op de taak, bijscholing, enz. – en daarvoor ook gefaciliteerd worden – zijn lang niet overal vanzelfsprekend en daarom weinig professioneel. Veel blijft steken op een goedbedoeld, maar niet efficiënt en effectief niveau. Vaak nog pakt een docent een taak op omdat “hij of zij nog uren over heeft” en/of omdat het “hem of haar heel leuk lijkt om te doen”. En dan blijft het vaak steken bij het startniveau waarop met de taak wordt begonnen. Het gaat er om als professional de eigen én collegiale verantwoordelijkheid te nemen. En dat zou structureel een plaats moeten krijgen in het personeelsbeleid c.q. het werkverdelingsbeleid (cao). Dit is een cultuuromslag die een speerpunt zou moeten zijn. Als je anders met het personeelsbeleid c.q. het werkverdelingsbeleid omgaat, kan het een bijdrage leveren aan ieders professionele ontwikkeling, de organisatieontwikkeling, het hebben van intellectuele uitdagingen en loopbaanontwikkeling.

Er is genoeg onderzoek gedaan naar professionalisering van docenten (in het mbo) om op basis van de resultaten daarvan met het bovenstaande aan de slag te gaan. Zoals onderzoek van Marjanne Hagedoorn, Practor Docentprofessionalisering bij de Landstedegroep en door het ECBO.

12. Flexibel opleiden

Over flexibel opleiden merken wij op dat op dit moment een bestuur iemand bevoegd kan verklaren ondanks dat niet aan bepaalde diploma-eisen wordt voldaan.

Uit onze observaties komt wel heel vaak naar voren dat er vooral praktische en beheersmatige overwegingen zijn om iemand (tijdelijk) aan te stellen.

- ***Wij delen de aanbeveling van de Cie-OB om de bevoegdheidsverklaring over te laten aan een ander gezag dan het “eigen” bevoegd gezag (BG), simpelweg omdat het BG 1. niet onafhankelijk genoeg is, 2. onvoldoende expertise heeft en 3. een ander belang heeft dan een onderwijsteam. Een standaardprocedure die in overleg tussen de beroepsgroep van docenten in het mbo, bevoegde gezagen en lerarenopleidingen tot stand komt zou dan leidend moeten worden. Uitvoering van die procedure zou bijvoorbeeld door de reguliere lerarenopleidingen (hbo en academisch) kunnen worden gedaan.***
- ***Wij vinden dat in het algemeen er bij bevoegdheidsverklaringen veel nadrukkelijker zowel EVC-trajecten als lacune-trajecten moeten worden toegepast.***

Dat is wat ons betreft eigenlijk hét doorslaggevend pakket van criteria om iemand bekwaam en daarmee bevoegd te verklaren. Daarmee is het ook het antwoord op de vraag wanneer iemand bekwaam c.q. bevoegd kan worden verklaard. Eigenlijk in ALLE gevallen. Je kunt pas bevoegd worden verklaard als je ook bekwaam genoeg bent. Let wel: je bent bekwaam vanaf startersniveau. (Zie beroepsbeeld MBO-docent). Voor een PDG-traject geldt een voorlopige verklaring.

Het mbo is nu eenmaal door zijn aard van veel verschillende (beroeps)opleidingen niet eenduidig door één lerarenopleiding te voorzien.

Praktisch gezien is het omgekeerd het makkelijkst: na vaststellen wat iemand allemaal kan (het EVC), gewoon vaststellen wat er nog ontbreekt en waar iemand zich dus nog niet voor gekwalificeerd heeft. Dat kan dan tot gevolg hebben dat men moet bijscholen in één van de genoemde vier rubrieken: de vakinhoud, didactiek, pedagogiek en/of de professionele competenties. En qua structuur is daar niets moeilijks aan. Gemakshalve noemen we het nog steeds het “PDG-traject”, maar letterlijk zou het natuurlijk moeten heten “PDVC”-traject, dus aangevuld met Vak en Competenties, waarover uitgebreid eerder is gesproken.

13. Bekwaamheidsonderhoud

Over **bekwaamheidsonderhoud** vindt het Platform Beroepskwaliteit in eerste instantie dat het onlosmakelijk verbonden is aan een professionele houding van de docent. Wil je over drie jaar nog steeds een waardevolle collega in jouw onderwijsteam zijn? Dan zal je meer moeten doen dan je laten verzwelgen door de druk van alle dag. Als je geen tijd inruimt voor (zelf)reflectie, niet toekomt aan bijscholing en ga zo maar door, dan vertoon je geen gewenst professioneel gedrag.

- ***Wij vinden dat die intrinsieke motivatie voor bekwaamheidsonderhoud, sterker nog: vergroting van je bekwaamheid, niet uit geldelijk gewin zou moeten voortkomen. En bekwaamheidsonderhoud is op zichzelf ook geen reden voor promotie naar een hogere schaal en andere docentfunctie. Wij vinden bekwaamheidsonderhoud (dat is wel het minste, voorkeur heeft namelijk bekwaamheidsverbetering) normaal. Voor promotie gelden hele andere criteria.***

Ons advies is om geleidelijk de **beroepsgroepvorming** de komende jaren te bevorderen door de respectievelijke beroepsverenigingen vanuit de overheid te ondersteunen met zowel financiële middelen als met primaat bevestigende regelgeving. Daarbij is het essentieel de leraren van de verschillende onderwijssectoren te onderscheiden per sector en niet te vatten in het brede containerbegrip “leraren”. De beroepsgroepen kunnen en zullen zich daarmee eigenaar weten van *hun beroepskwaliteit* en maatregelen nemen om die te borgen.

14. Werkgeverschap

Over **werkgeverschap** schrijft de Cie-OB :

“Het thema *werkgeverschap en scholen als professionele leeromgevingen* speelt al geruime tijd, denk aan de Commissie Van Es uit 1992. Als we de transitie willen maken naar scholen als leergemeenschappen/ontwikkelorganisaties, wat zijn daarvoor sleutels en wat zijn de benodigde eerste stappen?”

Volgens ons is één van de sleutels te vinden in de cao en het bijbehorende *professioneel statuut (PS) van het mbo*. Deze cao is al jaren een voorloper als het gaat over het vastleggen van de professionele ruimte van de docenten. De discussie tussen teamvorming versus de individuele leraar is in de cao-mbo voor een groot deel al beslecht. Zie ook o.a. de artikelen 1 t/m 3 van het PS.

De hele cao roept een sfeer van samenwerken op en met alle niveaus binnen een instelling, zowel horizontaal als verticaal.

De weerbarstige praktijk van alle dag maakt echter dat nog lang niet in alle situaties de voorwaarden voor een professionele leeromgeving worden toegepast. De afgelopen jaren hebben wij regelmatig het geluid opgevangen dat “ons” PS niet werkt en dat er een nieuw PS afgesproken moet worden. Wij denken dat het nog te veel een papieren werkelijkheid is gebleven omdat de beroepsgroep als zodanig nog verre van volwassen is. Een professioneel statuut borgt op papier de professionele ruimte die docenten genieten, maar die ruimte de facto ook gebruiken heeft alles te maken met de attitude en de competenties van docenten. In veel gevallen is er sprake van dat op papier alles geregeld is, maar dat zowel leidinggevenden als docenten helemaal niet weten wat er eigenlijk is geregeld over het gebruik van professionele ruimte en het functioneren als een professionele leergemeenschap.

→ ***Wij adviseren – in eerste instantie – dus om niet nóg meer op papier zetten en regelen. We adviseren om alle bestaande regelingen en afspraken te gebruiken en samen te leren ze toe te passen. Zowel vanuit de beroepsverenigingen als vanuit de werkgevers structureel en stelselmatig in te steken op professionele gedragsontwikkeling van management en docenten.***

Eigenlijk wel gek dat dat zo moeizaam van de grond komt, want als *toepassen* en *gebruiken* ergens aan de orde komt, dan is het wel in het MBO. Kennelijk makkelijker om dat voor een ander (de studenten) te regelen dan voor jezelf. “Loslaten” door leidinggevenden is daarbij minstens zo belangrijk.

15. Kern van onze boodschap

Het vraagstuk is complex:

Hoe maken we een einde aan de ondoorzichtigheid van mogelijkheden om een bevoegdheid te krijgen om les te mogen geven in het algemeen en in het MBO in het bijzonder en hoe maken we die verschillende “wegen” efficiënter en effectiever (en dus aantrekkelijker)?

→ ***Wij stellen voor om “bevoegd” en “bekwaam” synoniem te verklaren. Je kunt dus nog alleen bevoegd worden verklaard als je er ook bekwaam voor wordt geacht.***

Hoe bereik je dat?

- ***Door af te spreken dat bekwaamheid zit in de voorbereiding op een viertal bekwaamheidsgebieden: het te geven vak, de beoogde doelgroep, de bijbehorende didactiek en de professionele algemene competenties. (Zie het schema op blz. 7)***
- ***Door als standaard te hanteren dat je een lerarenopleiding hebt gevolgd om die bekwaamheden te verwerven.***
- ***Door als je over wilt stappen naar een of meerdere andere bekwaamheidsgebieden je daarvoor te scholen en dus aanvullend te certificeren.***

Zo simpel én duidelijk kan het dus zijn. Dit “systeem” brengt een veel flexibelere (effectievere en efficiëntere) bevoegdheidsverkrijging dan het huidige waarin hele opleidingen opnieuw moeten worden gedaan.

Wij vinden dat er wel een goed instrument moet worden gebouwd om de lacunes in iemands voorbereiding op de benodigde bekwaamheidsgebieden vast te stellen. Dat vaststellen is poer definitie maatwerk, maar wel gebaseerd op een vast te stellen standaard van waarin je voor de respectievelijke bekwaamheidsgebieden in de specifieke gevallen bekwaam moet zijn. Als bijvoorbeeld de doelgroep wijzigt, wijzigen de andere bekwaamheidsgebieden in meerdere of mindere mate eveneens.

→ ***Participatie van zowel de beroepsgroep als de lerarenopleidingen en werkgevers bij de ontwikkeling van dat instrument is onontbeerlijk.***

BVMBO | Koningsweg 38 | 5211BL 's-Hertogenbosch |

info@bvmbo.nl

Platform.beroepskwaliteit@bvmbo.nl

