

FRANK VAN HOUT

“Onze opleidingsmanagers en directies gebruiken elkaars sterke punten.”

MARC VERMEULEN

“Professionalisering van docenten moet ingebrand zijn in het DNA van een school.”

MONIQUE KASJUS

“We leren van elkaar en vertrouwen op elkaars kwaliteiten.”

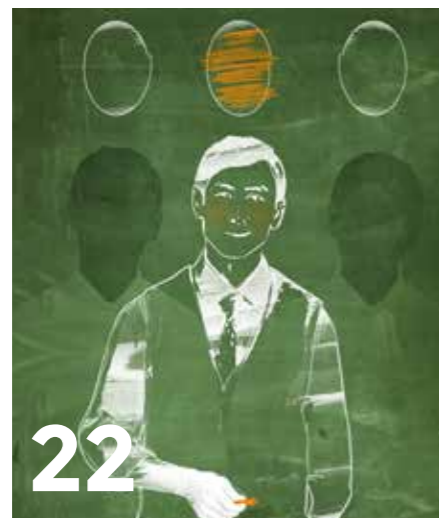
PATRICK SMITS

“Een kersverse zij-instromer wil handvatten.”

VA,ST'

MBO professionalisering in de praktijk

“Bijstellen,
evalueren en
weer verder.”



22



4



10



14

3 // Column

Weerbaar voor de toekomst

4 // Coverstory

Wat gebeurt er in de praktijk met ontwikkelde documenten vanuit de MBO Raad?

9 // Column

Verankerung is een non-issue

10 // Achtergrond

Het Beauty College op de kaart

14 // Reportage

Een werkdag van Mano Fluiters

17 // In het kort

Berichten over professionalisering van onderwijspersoneel

18 // In gesprek

Tamar van Gelder en Frank van Hout in gesprek over professionele teamleiders

21 // Feiten & cijfers**22 // Uitgelicht**

Het lerarenregister: wanneer, wat en hoe?

24 // Wist u dat?

Vergrýzing in het mbo?

Colofon

De magazines 'MBO professionalisering in de praktijk' is een uitgave van de MBO Raad, de brancheorganisatie voor middelbaar beroepsonderwijs en volwasseneducatie. Overname van teksten is toegestaan onder bronvermelding en toestemming van de redactie.

Redactie: Ilona de Bruijne, Nathan Soomer.

Teksten Coverstory, Achtergrond, Frank en Tamar in gesprek en

Uitgelicht: Monique Woning, Rob Vullings.

Concept en vormgeving:

Link Design, Amsterdam.

Drukwerk: W.C. Den Ouden, Amsterdam

Coverfoto: georgeclerk / iStockPhoto

www.mboraad.nl



WEERBAAR VOOR DE TOEKOMST



Stel, je bent docent, instructeur, bestuurder in een mbo-school. Dan sta je midden in de samenleving.

Ton Heerts, voorzitter MBO Raad

Voor veel van jou en je collega's is scholing en ontwikkeling geborgd door participatie in netwerken of de verschillende groepen die de MBO Raad als kennis- en brancheorganisatie verbindt. Neem daarbij dat gemeentes en het regionale bedrijfsleven groot belang hebben bij een goed functionerend regionaal beroeps- onderwijs en je kunt er niet om heen dat je vaak een spilfunctie vervult.

Een beetje slim investeren en participeren in die bijzondere omgeving bied je kansen om je kennis te onderhouden en te vergroten. Daartoe gemotiveerd door verschillende groepen binnen die omgeving. Studenten bijvoorbeeld hebben vaak actuele kennis, zeker via social media en hun omgeving, en kunnen een bron voor doorontwikkeling zijn. Omgekeerd geldt natuurlijk hetzelfde. Het bedrijfsleven staat doorgaans in directe verbinding met de praktijk en dat helpt je kennis up to date te houden. Het hoger beroepsonderwijs biedt kansen voor onderzoek. Natuurlijk heb je te maken met verschillen. De coördinator van bijvoorbeeld entree-

opleidingen kent een andere omgeving dan de docent die lesgeven combineert met een baan in een bedrijf. Of de bestuurder die werk maakt van de aansluiting van 'zijn' mbo op het hbo. Maar samen maken die verschillen het mbo juist zo uitdagend en inspirerend. Ze zijn cruciaal! Daar komt nog bij dat velen van jullie maatschappelijk actief zijn als vrijwilliger in een veelheid van organisaties.

Al die verschillende invalshoeken bieden dus diverse mogelijkheden om voorbereid te zijn op een toekomst met een toenemende dynamiek. Jezelf daarvoor blijvend openstellen betekent dat je de roep om flexibiliteit aan kunt en actief kunt blijven bijdragen.

De mogelijkheden worden je op meerdere manieren aangereikt. Of het nu een bijeenkomst, opleiding of cursus betreft: ze zijn er ook voor jou. Grijp die kans. Je krijgt nieuwe energie en het maakt je weerbaar voor de toekomst.

Geniet ervan!

“LOGISCH DAT DOCENTEN MOETEN VOLDOEN AAN KWALIFICATIEDOSSIERS”

De MBO Raad ontwikkelde de documenten ‘Landelijk raamwerk PDG en kwaliteitskader zij-instroom mbo’ en het ‘Kwalificatiedossier docent mbo’. Wat gebeurt daarmee in de praktijk?

Tekst Monique Woning Fotografie Diederik Faber

Jules Rotteveel Mansveld en Mark Boiten, samen goed voor 43 jaar ervaring binnen de mbo-sector, vertellen over het ontstaan van het ‘Landelijk raamwerk PDG en kwaliteitskader zij-instroom mbo’ (hierna LRKZ genoemd). Het ROC Leeuwenborgh in de regio Maastricht werkt met sommige documenten van de MBO Raad wel, met andere niet. Patrick Smits, senior hr-consulent en verantwoordelijk voor de Leeuwenborgh Academie, legt uit.

Zij-instroom

Wanneer professionals uit het bedrijfsleven zich omscholen tot docent houdt het mbo voeling met de beroepen waarvoor het opleidt. Deze zij-instromers moeten binnen twee jaar na hun aanstelling het pedagogisch-didactisch getuigschrift (PDG) halen. Behalve de lerarenopleidingen van hogescholen boden ook commerciële partijen de PDG-opleiding aan. Elk op hun eigen manier. Tarieven, inhoud van de opleidingsprogramma’s, toelatings-

criteria en bereikte eindniveaus liepen sterk uiteen, waardoor de kwaliteit van dit getuigschrift ter discussie stond.

Verzwaard PDG

Voor de minister van Onderwijs reden om de PDG-opleiding te verzwaren. Met dit doel schreven Jules Rotteveel Mansveld (ROC Nova College) en Mark Boiten (Hogeschool Windesheim), samen met collega’s van lerarenopleidingen, het LRKZ (2014). Dit document borgt de uniformiteit en kwaliteit van de PDG-trajecten en de toelatingscriteria voor en inzetbaarheid van zij-instromers.

Bachelorniveau

Het PDG-traject is verlengd naar zo’n twee jaar. Al levert het geen hbo-bachelor getuigschrift op, inhoudelijk is het wel op bachelor-niveau gebracht. Rotteveel Mansveld: “Het LRKZ is ontstaan uit bijdragen van de MBO Raad, hogescholen met een lerarenopleiding,



Jules Rotteveel Mansveld: HRM-manager, Nova College

"Een kersverse zij-instromer wil handvatten"

Onderwijsinspectie en het ministerie van OCW. Mbo-scholen konden hun wensen aangeven tijdens bijeenkomsten bij de MBO Raad."

Civiel effect

Met het LRKZ hebben de lerarenopleidingen landelijk afspraken gemaakt over inhoud en eindniveau van de PDG-opleiding. De Nederlands-Vlaamse Accreditatie Organisatie (NVAO) betreft de kwaliteitsbeoordeling van de PDG-trajecten bij de accreditatie van de lerarenopleidingen. Het mbo heeft het LRKZ omarmd: de scholen volgen de gemaakte werkafspraken en het aantal deelnemers aan de **PDG-trajecten neemt toe**. Boiten: "Een service-document heeft geen verplicht karakter. Maar de mbo-scholen hebben zich via onderlinge afspraken aan het LRKZ gebonden. Ze zien het voordeel en maken er veel gebruik van." Ook belangrijk is het 'civiele effect': alle scholen erkennen de waarde van het huidige PDG.

Kwalificatiedossier

Het 'Kwalificatiedossier docent mbo' (2015) beschrijft de beroepsvereisten voor het docentenvak in het mbo. De behoefte kwam uit het beroepsonderwijs zelf. Rotteveel Mansveld: "Mbo-studenten moeten voldoen aan de eisen uit de kwalificatiedossiers voor de beroepen waar ze voor leren. Logisch dat hun docenten dat ook moeten. Mbo-scholen en lerarenopleidingen werken er mee."

Zeggenschap

Volgens Patrick Smits is ROC Leeuwenborgh blij met de kwaliteitseisen aan zij-instromers die het LRKZ stelt. Leeuwenborgh koopt PDG-trajecten op locatie in bij Fontys Hogeschool Eindhoven, samen met Arcus College en Gilde Opleidingen. De drie roc's nemen bij toerbeurt zitting in de raad van advies van Fontys. Zo bewaken ze de kwaliteit van de PDG-opleiding en hebben zeggenschap over de invulling. "De deelnemers geven het traject een 8+."

Eigen leerlijn

Leeuwenborgh gebruikt het 'Kwalificatiedossier docent mbo' ook bij functioneringsgesprekken en lesbezoeken. Daarnaast heeft Leeuwenborgh, gebaseerd op het kwalificatiedossier, voor zij-instromers nog een interne leerlijn ontwikkeld. "Een nieuwe collega kan pas na zes maanden deelnemen aan een PDG-traject, maar juist een kersverse zij-instromer wil handvatten. Die geeft onze eigen leerlijn."

Boiten:
"De hogescholen blijven overleggen over het PDG in een landelijk overleg."

Mark Boiten: directeur lerarenopleidingen beroepsonderwijs, Hogeschool Windesheim.



CONCREET EN UP TO DATE

SMITS: "Tips over kwaliteitsinstrumenten? Wat mij betreft mogen er meer instrumenten worden ontwikkeld die passen bij deze tijd, zoals apps. Geen boekjes, documenten of formulieren die je ergens moet opzoeken en invullen. De bestaande landelijke apps zijn populair onder onze docenten. Maak apps die gericht zijn op ontwikkelen, niet op beoordelen! Dat motiveert meer. Als men wil dat het 'Kwalificatiedossier docent mbo' meer gaat leven, dan moet het meer handen en voeten krijgen. Er zijn nu zoveel instrumenten, dat het moeilijk is om te kiezen. Maak iets wat makkelijk toepasbaar is in de praktijk. Ontwikkel gerichte en concrete instrumenten bij een bepaald service-document. Maak daarbij meer gebruik van wat er in het land gebeurt."



Patrick Smits: opleidingsmanager,
ROC Leeuwenborgh.

Verankeren

Helpen de diverse documenten van de MBO Raad mbo-scholen om aan kwaliteit te blijven werken? Boiten vindt van wel. "In documenten als deze leggen we vast wat we doen, waar we voor staan. Het maakt de school, docent en lerarenopleiding duidelijk wat de afspraken zijn." Door de sterk toegenomen aandacht voor het opleiden van leraren voor het beroepsonderwijs proberen de lerarenopleidingen steeds beter aan te sluiten op het mbo. In de regio werken lerarenopleidingen en mbo-scholen steeds nauwer samen.

Service-document

Het recente servicedocument 'Benoembaar, bekwaam en bevoegd in het mbo' bevat de belangrijkste regels over de benoembaarheid van mbo-docenten. Het biedt hr-afdelingen en

directie ondersteuning om goede keuzes te maken bij het benoemen van nieuwe docenten en bij de beoordeling van de **bekwaamheid** van docenten. Rotteveel Mansveld: "Zulke servicedocumenten bevorderen de kwaliteitsontwikkeling van mbo-scholen." Ook heeft de beroepsvereniging opleiders mbo (BVMBO) een voorstel gedaan voor de bekwaamheidseisen voor onderwijsondersteuners. Hiervan kan voor hen een kwalificatiedossier worden ontwikkeld.

Eenduidigheid

Smits: "Documenten als deze geven de kern weer. De eenduidigheid is belangrijk voor de sector. Dankzij het LRKZ kunnen en weten onze zij-instromers nu meer dan eerdere lichtingen. Wat mij betreft gaat de MBO Raad door met het maken van zulke documenten."

*Eenduidigheid
is belangrijk voor
de sector.*

VERANKERING IS EEN NON-ISSUE



Kun je twee primaire processen hebben? Dat klinkt als een onoverbrugbare tegenstelling.

Marc Vermeulen, hoogleraar Onderwijsociologie

Natuurlijk staat het leren van studenten centraal in een roc, vakinstelling of aoc. Daar kan geen misverstand over bestaan. Mijn stelling is dat het leren van docenten eigenlijk op dezelfde trede zou moeten staan.

Professionalisering van docenten moet net zo ingebrand zijn in het DNA van een school als het leren van studenten. Ik heb daar twee argumenten voor. Ten eerste hebben jongeren domweg recht op het meest actuele en adequate onderwijs. Docenten blijven, maar studenten komen en gaan en hebben maar één kans en dan moet het in een keer zo goed mogelijk zijn. 'Kom volgend jaar maar terug, dan zijn we op cursus geweest en kunnen we het wél goed uitleggen!' Dit mag natuurlijk niet voorkomen, al realiseer ik me dat dit een forse druk legt op scholen.

Mijn tweede argument is misschien nog wel sterker. In onderwijs onderscheiden we feitelijk vier leerplannen: het leerplan op papier, het leerplan zoals expliciet onderwezen in de klas, het verborgen of impliciete leerplan en uiteindelijk het leerplan zoals dat in het hoofd en hart van de student terecht komt. Op de weg van het formele kwalificatiedossier naar het hart van

de student zit het gedrag van de docent. Dat bestaat uit een expliciete component en een impliciete. De expliciete gaat over de keuzes die een docent maakt en de voorbeelden die hij kiest. Het impliciete gaat over het gedrag dat hij laat zien, onbedoeld en vaak ook onbewust maar dat wel degelijk door studenten gesignaleerd wordt en daarmee onderdeel van het onderwijsaanbod is. Bijvoorbeeld gedrag, terloopse opmerkingen, non-verbale signalen worden allemaal gesignaleerd door studenten en vertaald in het eigen gedrag.

Het is daarmee niet meer dan logisch dat professionalisering van docenten tot de kerntaak van een school behoort. Ten eerste omdat er anders verouderde inzichten geventileerd worden, maar vooral ook omdat het gewoon geen poreus is: in een organisatie die leren centraal stelt zelf niet kunnen of willen leren. We kennen allerlei gezegden over rokende huisartsen en kinderen van schoenmakers met gaten in de zolen. Scholen waar personeel niet wil, mag of kan leren zouden nooit in dit rijtje terecht mogen komen. Leren van docenten is een vanzelfsprekend onderdeel van het primaire proces en dat heeft geen verankering nodig!



Monique Kasius: docent Haarverzorging en LOB, Beauty College.

HET BEAUTY COLLEGE OP DE KAART

In het inspiratieboekje 'Lees, herken, ontdek!' staat het verhaal van het Beauty College. Tussen 2012-2015 gaven de docenten een impuls aan hun onderwijsdeskundigheid.

Tekst Monique Woning Fotografie Diederik Faber

Het Beauty College, met opleidingen haar- en schoonheidsverzorging, is één van de twaalf kleinschalige, branchegerichte colleges van ROC Midden Nederland met in totaal 18.000 studenten. Veel van de docenten komen uit de beroepssector. Er bestaat geen officiële lerarenopleiding voor het vak. Omdat er een afstand tot het werkveld was ontstaan, besloot het Beauty College flink te investeren in pedagogisch-didactische vaardigheden van de teams. Hoe staat het er nu voor? Hoe werken de docenten verder aan de kwaliteit van het onderwijs?

Wat vooraf ging

Vanaf 2012 ging het college aan de slag met klassenmanagement en didactiek, lesobservaties, teamscholing met de methode Insights

Discovery en het ontwerpen van lessen in 'ontwerpateliers'. Collega's bezochten en filmde elkaars lessen en kregen feedback met behulp van de ROC Academie. Bas van den Brand, directeur: "Het was een behoorlijke culturomslag. Maar onze docenten en managers hebben echt de drive om het Beauty College op de kaart te zetten." Het college baseerde de verbeteringen op 'Koers 2018', het strategisch plan van het ROC Midden Nederland, en het eigen afdelingsplan.

Het nieuwe werken

Monique Kasius, docent Haarverzorging en LOB: "Het grootste verschil met eerder? De studenten zijn meer aan zet en docenten begeleiden vaker vanaf de zijlijn. Verder specialiseren collega's zich meer in bepaalde vakken,

Tips van het Beauty College

Aan docenten:

- Luister goed naar wat studenten willen.
- Blijf bijscholen!

Aan scholen:

- Laat elke docent, ongeacht het vak, jaarlijks docentstages doen en laat ze meelopen in bedrijven.
- Blijf ruimte maken voor het scholen van medewerkers: vakinhoudelijk en didactisch.
- Organiseer jaarlijks een 'train de trainer'-dag. Als docenten hun kennis met elkaar delen, vergroot dat de kwaliteit van het onderwijs.
- Blijf mensen triggeren om trainingen en opleidingen te doen. Het team weet daardoor dat het normaal is om geregeld aan scholing te doen.

maar ook in doelgroepen waar ze voorkeur voor hebben. We organiseren regelmatig 'train de trainer'-dagen. Collega's die cursussen hebben gevolgd, geven daar vervolgens een workshop over en delen hun nieuwe kennis. Voorheen lagen onze lessen van begin tot eind vast. Nu proberen we niet alles helemaal in te vullen en vast te leggen. Daardoor kunnen we beter inspelen op actuele technieken en trends en op wat past bij de studenten. We doceren minder, activeren meer. De lessen zijn afwisselender geworden, met verschillende en aantrekkelijke werkvormen."

Verdere verbeteringen

Het Beauty College ziet de gedane onderwijsinvesteringen als een stevig begin van een proces. Er zijn nog allerlei andere verbeterplannen. Zo lopen de collegiale lesobservaties en intervisie door, zodat docenten elkaar blijven helpen bij hun ontwikkeling als docent. Ook zijn er per college en afdeling herontwerpgroepen opgezet, waarin docenten en onderwijsontwikkelaars nadenken over het best passende onderwijs voor het werkveld en de studenten. Een buddy of studiecoach begeleidt nieuwe docenten en zij-instromers en sparren wekelijks over hun lessen.

Tevreden studenten

Monique Kasius ziet dat de studenten tevreden zijn met de huidige opleidingen. Het **studententevredenscijfer** staat al geruime tijd op een 7,3. Dat heeft ook te maken met de keuzedelen en de loopbaanbegeleiding waar het college de laatste twee jaar stevig op heeft ingezet. Het systeem van keuzedelen betekent dat studenten 15% van hun onderwijstijd besteden aan keuzelessen, waarmee ze hun niveau verhogen of zich kunnen specialiseren. Loopbaanbegeleiding (en daarmee de ontwikkeling van de student) is echt een speerpunt van het Beauty College. Hoe ontwikkelt de student zich in de praktijkopdrachten, de salon en tijdens de stage? In het beroep en persoonlijk?

"Wij hebben de drive om het Beauty College op de kaart te zetten."



Bas van den Brand:
directeur, Beauty College.

Management doet mee

Ook het management van het Beauty College ging mee in de cultuuromslag. Managers en directeuren volgden een leiderschapstraject met Insights. Sinds 2016 kunnen docenten het ontwikkeltraject 'Change Agents' doen, samen met collega's van andere afdelingen binnen ROC Midden Nederland. Dat is een cursus voor informele leiders en talentvolle medewerkers die een volgende stap in hun persoonlijke ontwikkeling willen maken. Docenten die bijvoorbeeld een belangrijke rol hebben bij het vormgeven van nieuw onderwijs kunnen dit volgen.

Wensen voor de toekomst

Bas van den Brand: "Voor studenten niveau 2/3 willen we een nog passender pedagogisch

leerklimaat ontwikkelen en voor studenten niveau 4 meer modulair werken met meer maatwerk." De school overweegt om volgend jaar met LeerKRACHT te gaan werken. Die methode biedt het team meer continuïteit voor samenwerking om zo, met elkaar, de studentbegeleiding en het onderwijs weer verder te verbeteren.

Echt een team

De resultaten van het harde werk zijn zichtbaar. Monique Kasius: "De sfeer is opener. Mensen zaten eerst meer op een eilandje. Reflecteren op jezelf als docent en elkaar aanspreken is veel gewoner geworden, waardoor we echt een team zijn geworden. De teamscholing heeft mensen bewuster gemaakt van hun rol in het team. We leren van elkaar en

weten dat we kunnen vertrouwen op elkaars kwaliteiten."

En weer door

Ondanks de behaalde resultaten blijven de docenten ambitieus. Monique Kasius: "We zijn er nog niet. De nieuwe manier van werken, waarbij wij coachen en de student meer de eigen verantwoordelijkheid heeft, heeft tijd nodig. Maar dat blijft toch in het onderwijs: bijstellen, evalueren, en weer verder. Het is nooit af!"

BETERE TEAM-COMMUNICATIE

MONIQUE KASIUS: "De teamscholing met Insights Discovery, dat over meerdere studiedagen was verspreid, heeft mensen bewuster gemaakt van hun rol in het team. Het heeft duidelijk gemaakt dat binnen ons team alle rollen en kwaliteiten vertegenwoordigd zijn. Daar horen ook de valkuilen bij die elk profiel kent. Hierdoor communiceren we meer en beter."

GEKWALIFICEERDE DOCENTEN

Vrijwel iedereen in het team heeft een tweedegraads bevoegdheid of het PDC. Bas van den Brand: "Alle instructeurs hebben pedagogisch-didactische scholing gehad of zijn daar mee bezig. Veel medewerkers hebben een docentenbevoegdheid behaald of doen een hbo master. En één collega is bezig met een universitaire master."

AFSTAND BEDRIJFSLEVEN

De afstand van de opleidingen tot het bedrijfsleven is een stuk kleiner geworden. Het Beauty College betreft werkgevers (kappers, schoonheids-specialistes en pedicures) via werkgeverscommissies bij de onderwijsplannen. Monique Kasius: "We hebben gezegd, 'Dit zijn de kwalificatie-eisen. Hoe zouden jullie het onderwijs vormgeven?' De huidige indeling van de opleidingen hebben we groten-deels te danken aan de feedback en ideeën van werkgevers. Ook bij de examinering zijn professionals betrokken als assessoren. De lespraktijk sluit meer aan op wat er vandaag de dag in het werkveld gebeurt."

EEN WERKDAG VAN MANO FLUITER

Mano Fluter is vijftien jaar werkzaam bij het Horizon College. Hij is docent burgerschap voor de opleidingen verzorgende individuele gezondheidszorg en verpleegkundige. Ook ontwikkelt en voert hij professionaliseringstrajecten uit in de sector gezondheidszorg en is hij sinds twee jaar ambassadeur voor de beroepsvereniging opleiders mbo.



Burgerschap:

Deze periode geef ik burgerschap aan studenten van de opleiding maatschappelijke zorg. Het is interessant om les te geven aan studenten van een andere opleiding. Dat houdt mij scherp en daagt me uit ook bij hen aan te sluiten op hun leefwereld en (stage) ervaringen.

Professionalisering:

Samen met mijn collega Margo Groot ontwikkel en voer ik professionaliseringstrajecten uit in de sector gezondheidszorg. De basis is dat we een omgeving creëren waarmee collega's door peer-review en lesopnames de kwaliteit van hun lessen verbeteren. Ons basistraject is gevalideerd voor het lerarenregister.

Ambassadeur: Als ambassadeur voor de BVMBO mag ik professionalisering van de beroepsgroep Horizon College breed op de agenda zetten. Dit betekent dat ik een wedstrijd voor een onderwijsprijs van 2500 euro per jaar mag organiseren, voorlichting geef over het lerarenregister en professionaliseringsbijeenkomsten organiseer. Hierdoor kan kennis en ervaring eenvoudig worden gedeeld.



Ondersteunen van collega's: In de verschillende professionaliseringstrajecten ondersteun ik de collega's inhoudelijk én technisch. We werken met het opnamesysteem Iris Connect, waar we opnames delen en feedback geven. Soms is het even lastig om het systeem startklaar te zetten; collega's vinden het prettig om nog even samen door te nemen hoe het systeem opstart.



WANNEER IS EEN MBO-DOCENT (TIJDELIJK) BENOEMBAAR? LEES DE FOLDER!

En u weet welke docent benoembaar, tijdelijk benoembaar of beperkt benoembaar is volgens de wet educatie en beroepsonderwijs.



www.mboaraad.nl/nieuws/folder-benoembaar-bekwaam-en-bevoegd-het-mbo

Kwalificatiedossier mbo-docent

Het kwalificatiedossier van de docent mbo geeft een beschrijving van de taken en deeltaken van de docent in het middelbaar beroepsonderwijs. Ook komt aan de orde welke kennis en vaardigheden de mbo-docent nodig heeft om zijn taken goed te vervullen. Het document is opgesteld in samenwerking met vele betrokkenen uit het mbo, waaronder de beroepsvereniging opleiders mbo (BVMO).

U vindt het kwalificatiedossier mbo-docent op www.mboaraad.nl/publicaties/kwalificatiedossier-mbo-docent.



STARTWIJZERMBO.NL ONLINE!

Aan de slag met het verbeteren van de begeleiding van startende docenten? Geen idee hoe te beginnen? Dan helpt www.startwijzermbo.nl u verder! De startwijzer brengt in beeld hoe beginnende docenten ingewerkt en begeleid worden. Ook geeft het online instrument aan op welke onderdelen (nog) winst te behalen valt.

Waarom een startwijzer?

In het kader van professionalisering ondersteunt de MBO Raad mbo-scholen bij het behouden en begeleiden van startende docenten. Onderzoekers en docenten van de leerstoelgroep Educatie en competentiestudies van Wageningen University & Research (WUR), de lerarenopleiding van de WUR en Aeres Hogeschool Wageningen hebben daarom gewerkt aan de startwijzer.

Meer weten? Kijk op startwijzermbo.nl.

Servicedocument 'Benoembaar, bekwaam en bevoegd in het mbo'

Wanneer is een docent benoembaar voor het mbo? In welke categorie valt de docent

voor het lerarenregister? De MBO Raad heeft voor scholen een servicedocument ontwikkeld. Dit servicedocument licht de wet- en regelgeving toe rondom het maken van de juiste keuzes door hoofdregels en de context toe te lichten. Daarnaast maakt het scholen wegwijs in wetgeving en de beschikbare instanties om antwoorden te vinden op specifieke vragen en individuele zaken.

Meer weten? Ga naar mboaraad.nl/publicaties/servicedocument-benoembaar-bekwaam-en-bevoegd-het-mbo.



TEKORT AAN TECHNIKDOCENTEN?

De komende jaren stromen veel oudere docenten uit. Ook in de techniek. Een grote uitstroom van docenten leidt niet altijd tot problematische tekorten, zo blijkt uit het onderzoek van Ockham/IPS, in opdracht van de MBO Raad. Uitstroom biedt ook kansen om het personeelsbestand te verjongen, nieuwe competenties in te brengen en de samenstelling van het team bij te stellen.

Uit het onderzoek blijkt dat mbo-scholen zich al langer bewust zijn van de mogelijke problemen die optreden door uittrekkende docenten techniek. De meeste scholen hebben een analyse gemaakt van de toekomstige vraag, prioriteit gegeven aan personeelsbeleid en voeren een dialoog over de oplossingsmogelijkheden.

Lees het onderzoeksrapport op mboaraad.nl/publicaties/tekort-aan-techniekdocenten

PROFESSIONELE TEAMLEIDERS: VOORTDUREND BEZIG MET VERBETEREN

Tamar van Gelder en Frank van Hout vervolgen hun gesprek over professionalisering in het mbo. Dit keer als onderwerp: de kwaliteit van de teamleider.

Tekst Monique Woning Fotografie Diederik Faber

Frank: "Tamar, hoe kijk je terug op jouw tijd als teamleider?"

Tamar: "Die functie heet bij elke school anders. Bij ons was de functienaam opleidingsmanager. Ik vond het de allerleukste baan ooit! Heel uitdagend en veeleisend, maar 'never a dull moment'. Iedere dag weer andere klussen. Al die verschillende contacten: met ouders, met studenten, met docenten... Het was veel schakelen, van macroniveau naar microniveau en weer terug."

Frank: "Als opleidingsmanager heb je vaak verschillende teams onder je hoede die best groot kunnen zijn. Hoe maak je hier tijd voor?"

Tamar: "Dat is wel stoeien. Bij elk vraagstuk opnieuw. Je moet keuzes maken. Daarnaast leer je van elkaar. Hoe zit dat bij het Friesland College? Durven ze daar nee te zeggen tegen de directie?"

Frank: "Ik herken wat je zegt over de drukte en druk. Een teamleider kan niet van alle markten thuis zijn. Onze opleidingsmanagers en directies van onze verschillende scholen, verdelen samen een aantal team-overstijgende taken. Zo gebruiken ze elkaars sterke punten. Dat werkt efficiënt."



Tamar van Gelder, dagelijks bestuurder bij vakbond AOb



Frank van Hout, lid college van bestuur Friesland College en bestuurslid MBO Raad

Tamar is dagelijks bestuurder voor de mbo-sector bij vakbond AOb. Hiervoor was ze opleidingsmanager bij MBO College Amstelland (onderdeel van het ROC van Amsterdam). Frank is lid van het college van bestuur van Friesland College en lid van het bestuur van de MBO Raad (portefeuille werkgeverszaken). De twee kennen elkaar via cao-overleggen tussen bonden en MBO Raad.

Hoge eisen

Tamar (grinnikend): "Een oud-collega van mij noemde deze functie ooit een weeffout van de organisatie, want werkelijk alles komt hierin samen. Het is echt een scharnierpunt."

Frank: "Bij het Friesland College promoten we dat directeuren zelf een onderwijsteam aansturen. Die weten daardoor direct wat er op de werkvloer speelt."

Tamar: "Is het lastig goeie mensen te vinden voor deze functie?"

Frank: "Wel, ja. De eisen zijn een stuk hoger dan een jaar of tien geleden. Toen was het meer een soort coördinator. Nu moet je vooral je team kunnen helpen zich te ontwikkelen. Daarnaast heb je te maken met een snel veranderende omgeving."

Tamar: "Zou het werken om de organisatie platter te maken? Dat een van de onderwijsteamleden het team leidt als primus inter pares?"

Frank: "Ik denk dat je vooral moet stilstaan bij wat een team nodig heeft om de koers van de school te realiseren en hoever een team zelf is. Een volwassen team zou wellicht gebaat zijn bij een leidinggevende die zich deels als primus inter pares opstelt. Ik zou het niet aanbevelen als hét model, maar het laten afhangen van de ontwikkelfase van een team."

Professionele ruimte

Frank: "Tamar, iets anders. Wat versta jij onder de term professionele ruimte?"

Tamar: "Ik zie het als handlingsvermogen. Dat bestaat uit meerdere dimensies: de competenties van de professional en de structuur en cultuur van de organisatie. In de organisatiestructuur geeft de directie een opdracht aan de teammanagers en die aan de docenten. De organisatiecultuur bepaalt of de docenten zeggen: 'Wij pakken die ruimte en ontwikkelen goed onderwijs voor onze studenten.'"

Frank: "Wat mij betreft zijn die competenties en cultuur doorslaggevend. De structuur zie ik meer als sluitpost. Hoe denk jij dat teamleiders docenten kunnen helpen die professionele ruimte te vergroten?"

Tamar: "Help je team bewuster te worden van die verschillende dimensies en bevorder

Van Gelder: "Een teamleider is een soort hitteschuld binnen de organisatie."

"Scholen zijn constant in verandering"

VAN HOUT: "De externe gerichtheid van het mbo naar het bedrijfsleven kunnen we een impuls geven door bijvoorbeeld bewust mensen van buiten het onderwijs aan te trekken, voor diverse rollen en alle collega's van elkaar te laten leren. Voor professionalisering geloven we bij het Friesland College heilig in drie dingen: coaching on the job, intervisie en een aantal professionaliseringsdagen per jaar. Mét de directeur en de opleidingsmanagers. Door in de praktijk te reflecteren op je functioneren valt de meeste winst te boeken."

actief de professionaliteit door teamscholing. De opleidingsmanager kan bijvoorbeeld een vaste overlegstructuur opzetten waar dit soort dingen aan de orde komen. Als opleidingsmanager heb je ook een voorbeeldfunctie. Als je zelf open staat voor professionaliseringsactiviteiten straalt dat uit."

Frank: "Klopt. Een cruciale vraag is of je in staat bent met je team tot een professioneel gesprek te komen. Maar dat is natuurlijk makkelijker gezegd dan gedaan..."

Tamar: "...en of je sterk genoeg bent om de waan van de dag te weerstaan! Maar wat denk jij, Frank: moet een teamleider per se onderwijservaring hebben? Of kunnen ze ook uit het bedrijfsleven komen?"

Frank: "Lastige vraag. Onderwijservaring helpt absoluut. In de praktijk zie ik dat mensen zonder ervaring soms extra stappen te zetten hebben. Maar misschien kan een teamleider uit het bedrijfsleven juist makkelijker verbinding leggen met het bedrijfsleven."

Tamar: "Wat is de span of control van een opleidingsmanager bij het Friesland College?"

Frank: "Ons beleid is dat ze voor twee teams verantwoordelijk zijn, in totaal zo'n 25 man. Soms verandert een team zodanig dat het er meer worden en dat er daardoor te weinig aandacht is voor de individuele teamleden. We hebben sinds een tijdje een nieuw model, waarbij mensen parttime opleidingsmanager zijn en parttime lesgeven."

Tamar: "Schuiven de opleidingsmanagers na een bepaald aantal jaar door naar een nieuw team, voor een frisse blik?"

Frank: "Daar zijn we over aan het nadenken. Wat we al wel doen, is kijken welke opleidingsmanager het beste past bij welk team."

Leren van elkaar

Tamar: "Hoe denk jij dat teamleiders zich verder kunnen professionaliseren?"

Frank: "Leidinggevend hebben daarvoor veel input nodig van het bedrijfsleven. Dat gebeurt al op vrij veel scholen. Leidinggevend op roc's zouden meer van elkaar kunnen leren. Binnen een school, maar ook bij andere scholen."

Tamar: "Precies! De sociale partners uit het mbo vormen samen het arbeidsmarktplatform SOM en dat organiseert allerlei activiteiten op dat gebied. Een recent goed voorbeeld was een webinar voor teamleiders over arbeidsverzuim. Heel praktisch: hoe ga je dat moeilijke gesprek aan? Het inspireert om het hierover te hebben met collega's van andere scholen."

Frank: "Als scholen in eenzelfde regio zitten, kun je dat prima samen doen. Voor docenten techniek gebeurt zo iets bijvoorbeeld in het noorden. Zo iets voor teamleiders lijkt me een behoorlijke toegevoegde waarde. Daar kunnen we een impuls aan geven, vind ik."

Tamar: "Laatste punt: hoe denk je dat verdere professionalisering van teamleiders geborgd kan worden?"

Frank: "Met het woord 'borgen' moeten we oppassen. Dat klinkt voor mij als 'houden wat je hebt'. De kwaliteit die nu gevraagd wordt, is anders dan voorheen. De belangrijkste vraag voor een teamleider is: ben ik bezig met kwaliteitsontwikkeling?"

Tamar: "Is ook zo. Borgen, officieel vastleggen, is vooral voor de Onderwijsinspectie belangrijk. Net zoals bij iedereen die in het onderwijs werkt, gaat het er voor opleidingsmanagers, teamleiders of hoe je ze ook noemt om, dat je bewust bezig bent met voortdurende verbetering."

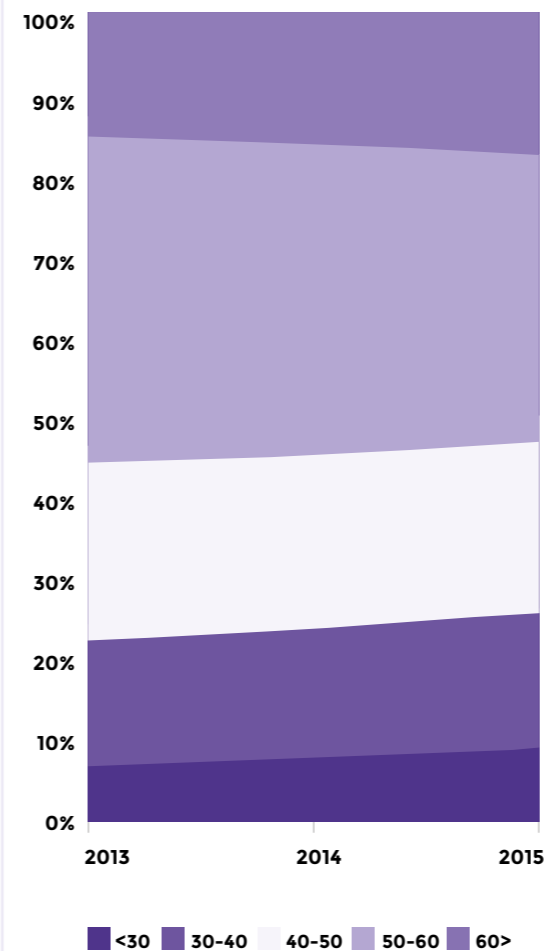
VAN GELDER: "Naast wat er op je afkomt van overheidswege moet een school eigenlijk gewoon de eigen koers uitzetten en aanhouden. Dat haalt wat druk van teamleiders af. Ze hoeven dan niet steeds hun focus te verleggen. Een feit is dat de koers binnen het mbo ook de buitenwereld reflecteert; het beroepenveld. Dat wordt steeds complexer. Kon je eerst volstaan met een vijfjarenplan, nu mag je blij zijn als je je een jaar aan zo'n plan kunt houden. Mbo-scholen zijn eigenlijk constant in verandering. De opdracht van een opleidingsmanager is daarop in te spelen."

VERGRIJZING IN HET MBO?

Wat is de gemiddelde leeftijd van docenten in het mbo? Hoe ziet de toestroom van jongere docenten in het middelbaar beroepsonderwijs er uit? Bekijk de cijfers.

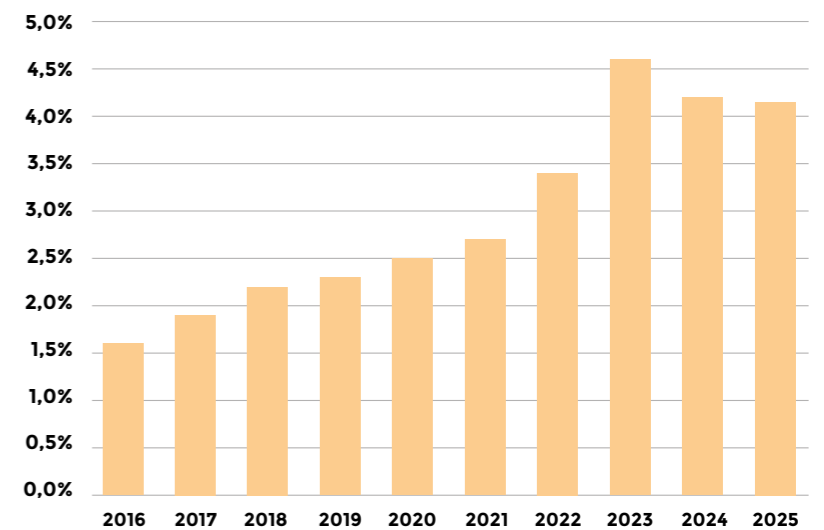
Leeftijdsofbouw docenten, in aantal medewerkers

De gemiddelde leeftijd van docenten in het mbo is 48,7 jaar in 2015. In het primair onderwijs is dat 43,3 jaar, in het voortgezet onderwijs 44,3 jaar (bron: Stamos), in het hbo is de grootste leeftijdsgroep docerend personeel tussen de 55 en 59 jaar (Vereniging Hogescholen) en bij Universiteiten is dat 25 tot 34 jarigen (VSNU). Ongeveer 53% van de docenten is 50 jaar of ouder.



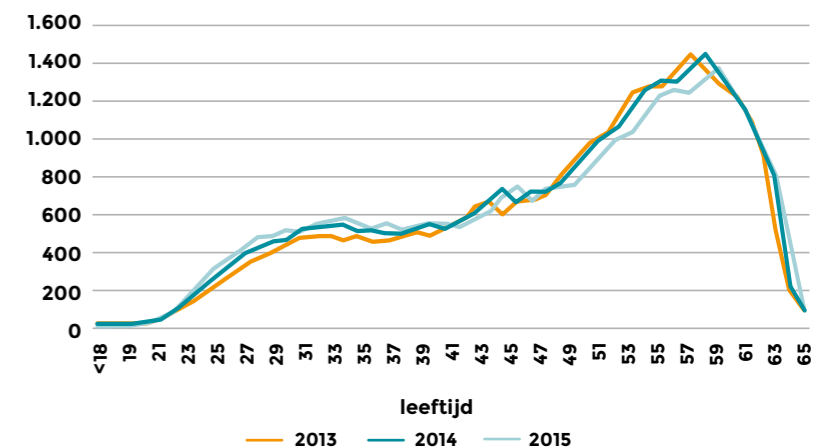
Verwachte uitstroom docenten, in aantal FTE

Wanneer bereiken docenten de pensioengerechtigde leeftijd? Volgens cijfers uit 2015 is de jaarlijkse uitstroom ongeveer 600 tot 1000 FTE per jaar. Dat is 3 a 4 procent van alle mbo-docenten.



Leeftijdopbouw docenten

De instroom van het aantal jongere docenten is gering, maar licht toegenomen tussen 2014 en 2015. In 2014 was 24% onder de 40 jaar. In 2015 was dit 26%. De piek in docenten van rond de 59 jaar schuift elk jaar op naar een hogere leeftijd.



Nieuwsgierig naar meer cijfers over het mbo? Kijk op www.mboaad.nl/het-mbo.

HET LERAREN-REGISTER: WANNEER, WAT EN HOE?

Op 1 augustus 2018 start het wettelijk verplichte lerarenregister. Wat houdt het in en hoe kunnen scholen en docenten naar die datum toewerken?

Tekst Monique Woning Illustratie Joyce Schellekens

Per 1 augustus 2017 gaat de wet 'Invoering van het lerarenregister en het register voorportaal' in. Onderdeel van de wet is een beroepsregister voor docenten, vergelijkbaar met dat van artsen en verpleegkundigen. Docenten worden verplicht aan voldoende bekwaamheidsonderhoud te doen. Bovendien geeft de wet docenten meer ruimte voor professionele ontwikkeling en beoogt hiermee bij te dragen aan verdere onderwijsverbetering.

Vastleggen bekwaamheid

Het nieuwe lerarenregister is er voor alle circa 250.000 docenten in het basis-, voortgezet en speciaal onderwijs en het middelbaar beroeps-onderwijs. Vanaf 1 augustus 2018 kunnen docenten starten met zich te registreren. Als

alles volgens planning verloopt, moeten per 1 augustus 2019 alle docenten geregistreerd zijn en start de eerste herregistratieperiode: een periode van vier jaar, waarin docenten laten zien dat ze hun beroepsbekwaamheid onderhouden. Doen ze dit voldoende, dan kunnen ze zich in 2023 herregistreren. Pas na afloop van de tweede periode van herregistratie (op z'n vroegst medio 2027), gelden bij niet herregistreren wettelijke consequenties. Een docent kan dan de verantwoordelijkheden van het docentschap ontzegd worden. Met de registratie laten docenten aan de maatschappij en aan elkaar zien vakinhoudelijk en pedagogisch-didactisch bekwaam te zijn en die bekwaamheid te onderhouden.

Meedenken

Alle docenten krijgen uiteindelijk zeggenschap in een Deelnemersvergadering (DV). De DV is het orgaan dat de bekwaamheidseisen, de professionele standaard, de herregistratiecriteria en de valideringsregels opstelt. De DV kiest uit haar midden een afvaardiging van 24 mensen die voor de hele beroepsgroep aanspreekpunt wordt voor de inrichting en implementatie van het nieuwe lerarenregister. Iedereen in de DV mag kiezen en alle docenten kunnen gekozen worden. De 24 afgevaardigden kunnen - bijvoorbeeld via een referendum - de leden van de DV raadplegen.

Hoe werkt het lerarenregister?

Het schoolbestuur levert de persoons- en be-

MARJOLEIN HELD, VOORZITTER

BVMO: "Als beroepsvereniging zorgen wij voor de stem van de mbo-docenten naar de Onderwijs-coöperatie. Onze inzet is een zo goed mogelijke aansluiting van het register en de herregistratie-eisen bij het mbo."

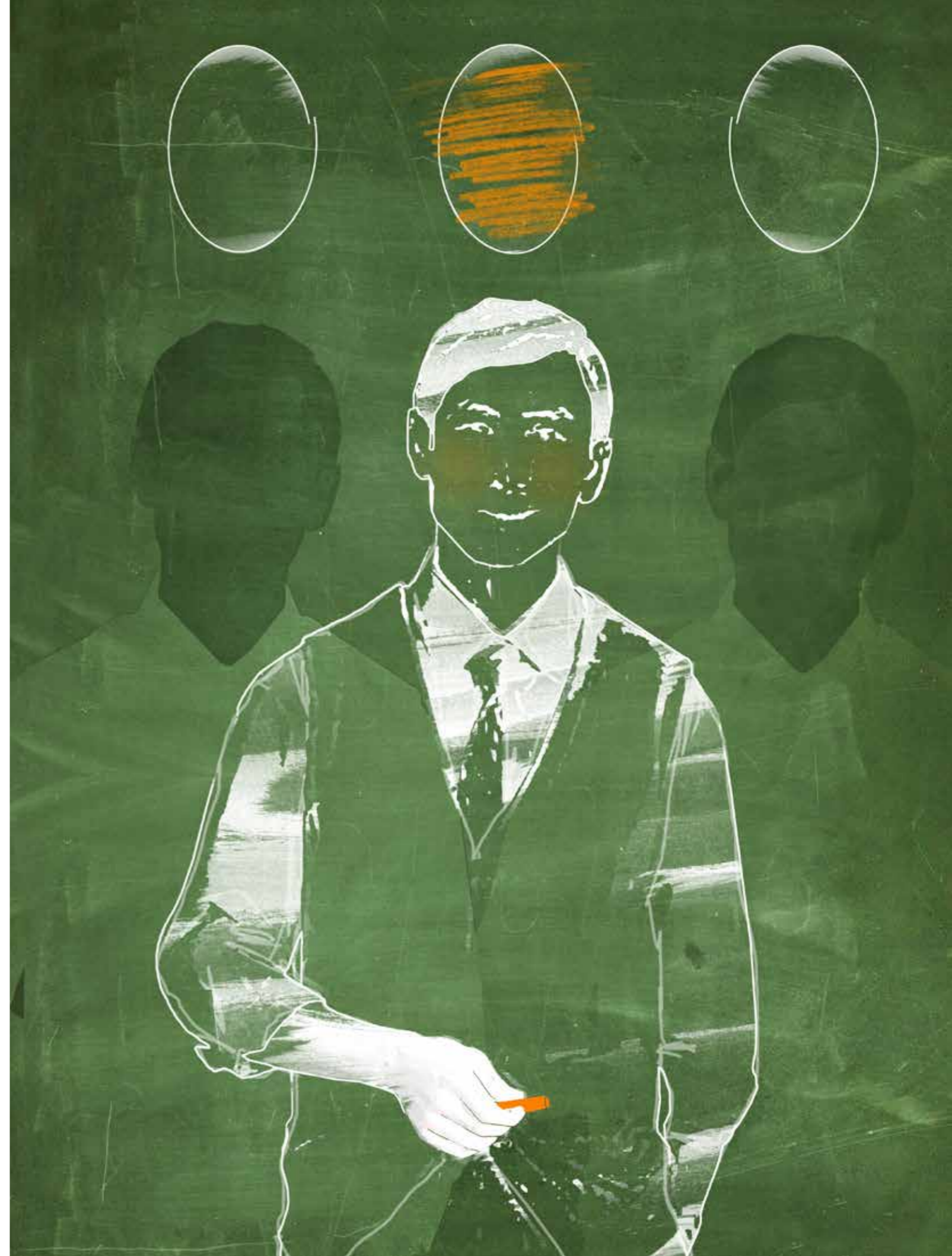
noemingsgegevens van alle docenten aan die DUO in het lerarenregister plaatst. De docent logt in met zijn DigiD om de basisgegevens te controleren. De docent geeft zelf zijn bekwaamheid aan en noteert zijn ondernomen ontwikkelingsactiviteiten in een portfolio. Is het bekwaamheidsonderhoud voldoende, dan vindt na vier jaar herregistratie plaats.

Eén jaar uitstel

Het extra jaar dat voor de invoering is uitgetrokken, is nodig voor verdere voorbereidingen. Het ministerie van OCW is bezig een gebruiksvriendelijk, goed doorzoekbaar ICT-systeem in te richten. Ervaringen met registerpilots en het vrijwillige register worden meegenomen.

Meer weten?

Scholen die meer willen weten over het lerarenregister kunnen kijken op registerleraar.onderwijscooperatie.nl.



WIST U DAT...

... ER TWEE ERKENDE OPLEIDINGSSCHOLEN, TWEE ERKENDE OPLEIDINGSSCHOLEN VO-MBO EN ZES ASPIRANT-OPLEIDINGSSCHOLEN MBO ZIJN? HIER KUNNEN AAN HET EINDE VAN DIT JAAR DRIE ASPIRANT-OPLEIDINGSSCHOLEN BIJ KOMEN.



... er artikelen over inspirerende voorbeelden van opleiden in de school te lezen zijn? Bijvoorbeeld in vakblad Profiel 'Spreken we dezelfde taal?' en De Nieuwe Meso 'Sterke samenwerkingsverbanden, de opleiding van mbo-leraren'. U vindt de artikelen op mboraad.nl/platforms-projecten/opleiden-de-school en professioneelbegeleiden.nl/sterke-samenwerkingsverbanden.

... een kennispunt Opleiden in de School mbo bestaat waar kennis over samenwerking tussen lerarenopleidingen en mbo-scholen uitgewisseld, ontwikkeld en versterkt wordt? Kijk eens op mboraad.nl/platforms-projecten/opleiden-de-school.

... de Nederlands-Vlaamse accreditatieorganisatie (NVAO) de kwaliteit van alle tweedegraads lerarenopleidingen in Nederland met minimaal een voldoende heeft beoordeeld? Van de 132 opleidingen krijgen 24 opleidingen een 'goed'. Uit het rapport 'Systeembrede analyse tweedegraads lerarenopleidingen' blijkt dat de opleidingen veel in gang hebben gezet met zichtbare resultaten. Enkele belangrijke aanbevelingen op een rijtje:

- Haal meer expertise binnen op het gebied van (onderwijzen in het) beroepsonderwijs.
- Investeer in bijscholing van de docententeams.
- Versterk de rol van werkplekbegeleiders door meer aandacht te besteden aan vakdidactische scholing en geef betere toegang tot informatie vanuit de scholen.
- Geef de aangesloten scholen meer eigenaarschap over het programma.

Het volledige rapport 'Systeembrede analyse tweedegraads lerarenopleidingen' vindt u op nvaonet.net/actueel/publicaties/systeembrede-analyse-lerarenopleidingen.