



expertisecentrum
beroepsonderwijs

Met inzet, geduld en maatwerk

Lesgeven aan deelnemers in
mbo niveau 1 of 2



Woord vooraf

De docent in het middelbaar beroepsonderwijs is niet alleen didacticus, maar ook pedagoog en leermeester. Een ruime meerderheid van de docenten die in mbo niveau 1 of 2 werken, kiest bewust voor deze mbo-niveaus.

Het begeleiden van leerlingen in mbo niveau 1 of 2 vraagt om het opbouwen van een zekere vertrouwensband tussen docent en leerling. Dat is van belang om kennis, (sociale) vaardigheden en een beroepshouding goed te kunnen overdragen. Docenten geven aan dat hun oplossingsgerichte benadering van praktische problemen soms ook (tijdelijk) ondergeschikt is aan hun pedagogische rol.

In de publicatie *Met inzet, geduld en maatwerk* komen de auteurs tot de conclusie dat het begeleiden van deelnemers

in mbo niveau 1 of 2 specifieke vaardigheden vereist, een overweging die ook relevant is voor de definiëring van de bekwaamheidseisen voor mbo-docenten. Deze conclusie is gebaseerd op een verkennend onderzoek, dat op onze website www.ecbo.nl te vinden is onder de titel *Docent in mbo niveau 1 of 2, een vak apart*.

Marc van der Meer
Directeur Expertisecentrum Beroepsonderwijs



Docenten in niveau 1 en 2 zijn naast 'leermeester' tevens opvoeder met kennis van didactiek.

Inhoudsopgave

Aanleiding.....	3	Maatwerk.....	10
Drijfveren van docenten.....	4	Professionalisering.....	11
Professionele identiteit.....	6	Organisatie.....	11
Vakmanschap van docenten.....	7	Regelruimte.....	12
Hoe ga je om met deelnemers?.....	8	Cultuur.....	13
Hoe begeleid je deelnemers in hun persoonlijke ontwikkeling?.....	9	Leiderschap.....	14
Didactische werkvormen.....	10	Toekomst.....	14

Aanleiding

Lesgeven aan deelnemers in mbo niveau 1 of 2 is een vak apart. Dat concluderen Ria Groenberg en José Hermanussen van het Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ecbo) op basis van een onderzoek onder 255 docenten die lesgeven op deze niveaus. In een interview op www.ecbo.nl vertellen de onderzoekers: "Welke specifieke kwaliteiten heb je nodig om in mbo niveau 1 of 2 een goede docent te zijn? Waarom kiezen docenten voor deze doelgroepen en welke ondersteuning vanuit de onderwijsorganisatie hebben ze nodig om hun vak goed te kunnen uitoefenen? Als er onderzoek wordt gedaan naar deze docenten, gaat het vaak om niveau 1 en 2 samen. Het is goed om daar eens een onderscheid in te maken. De leerlingen op de lagere

mbo-niveaus worden vaak als een lastige en complexe doelgroep gezien. Een relatief groot deel van de leerlingen heeft leerproblemen en/of gedragsproblemen. Docenten in niveau 1 of 2 zijn daardoor wat opvoedende en zorgtaken betreft relatief zwaar belast. Beide niveaus vragen een andere aanpak. Voor docenten in niveau 1 is de pedagogische relatie met leerlingen het belangrijkste: zij zijn vooral gericht op de persoonlijke ontwikkeling en het aanleren van een juiste werkhouding van leerlingen. Op niveau 2 zijn docenten daarnaast vakinhoudelijk gericht bezig met het beroep dat de leerlingen gaan uitoefenen. Van docenten in mbo niveau 1 of 2 wordt verwacht dat zij een leermeester zijn, maar absoluut ook een opvoeder die van wanten weet als het om didactiek gaat."

Drijfveren van docenten

De docenten die hebben meegedaan aan het onderzoek, noemen een aantal verschillen tussen deelnemers in mbo niveau 1 en deelnemers in mbo niveau 2.¹ Zo hebben deelnemers in niveau 2 doorgaans wél een vmbo-diploma gehaald; een belangrijke mijlpaal en succeservaring in hun leven, die deelnemers in niveau 1 niet hebben.

Zowel in niveau 1 als in niveau 2 heeft een relatief groot deel van de deelnemers te kampen met leerproblemen, gedragsproblemen en/of persoonlijke problemen. Daarbij kan het gaan om een problematische sociale omgeving, beperkte vaardigheden, concentratieproblemen, taalachterstand, schulden, verslaving, criminaliteit.

Aannemelijk is dat de deelnemers in niveau 2 gemiddeld genomen iets slimmer zijn dan de deelnemers in niveau 1

en dat ze minder concentratieproblemen en leer- en taalachterstanden hebben. Welke docenten kiezen ervoor om juist met deze 'lastige' doelgroepen in niveau 1 of 2 van het mbo te werken? Uit het onderzoek naar docenten in mbo niveau 1 of 2 blijkt dat het gaat om docenten die affiniteit hebben met de deelnemers; zij zien deze leerlingen vooral als jongeren die om wat voor redenen dan ook een valse start hebben gemaakt. De docenten willen zich uit idealisme

De docenten willen zich uit idealisme voor deze jongeren inzetten en iets voor hen betekenen.

voor deze jongeren inzetten en iets voor hen betekenen. Ze zien het lesgeven aan leerlingen in niveau 1 of 2 als een uitdagende taak. Die uitdaging zit in de pedagogische relatie tussen de docent en de deelnemer. Belangrijk is dat de docent een vertrouwelijke band met de deelnemers opbouwt, belangstelling voor hen heeft, hen kan motiveren en hen het plezier in school laat terugvinden. Dat het vaak om jongeren gaat met een gebrek aan zelfvertrouwen en zonder duidelijk toekomstbeeld, maakt de taak voor de docent alleen maar uitdagender.

Een docent die heeft meegedaan aan het onderzoek, licht toe: *"Dat ik de doelgroep belangrijk vind, dat maakt het uitdagend. Het is een doelgroep waarvan je denkt: daar is nog genoeg mee te doen. Ik heb een tevreden gevoel in elk geval als ze er zijn. En als ze naar me toekomen met van alles en nog wat. Dat je een band hebt met ze, een stukje vertrouwen.*

En van daaruit, als de basis van vertrouwen er is, dan kun je ook echt iets met ze." Een andere docent voegt eraan toe: *"De kleine succesjes, je ziet dat dat bij zo'n deelnemer bergen van verschil maakt."*

De uitdaging zit niet alleen in de pedagogische relatie tussen docent en deelnemer, maar ook in de onderwijskundige ambities van de docent. De docenten die meededen aan het onderzoek, geven aan pas tevreden te zijn wanneer de deelnemers een diploma in handen hebben of een werkplek hebben waar ze hun draai hebben gevonden. Verder is voor hen belangrijk dat deelnemers zelfvertrouwen en een positief zelfbeeld opgebouwd hebben en dat ze hun sociale vaardigheden en hun houding verbeterd hebben.

¹ Vier procent van de mbo-leerlingen volgt een opleiding op niveau 1 en 25% een opleiding op niveau 2. In: OCW (2011). *Kerncijfers 2006-2011*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Profes- sionele identiteit

De professionele identiteit van een docent bestaat uit zijn opvattingen over vragen als: wie ben ik als docent? Aan welke standaarden moet mijn beroepsuitoefening voldoen?² Er kan onderscheid worden gemaakt tussen:

- **De didacticus:** docenten die zichzelf in de eerste plaats zien als didacticus, worden gedreven door het 'willen maken van goed onderwijs'. Deze docenten zien een belangrijke rol voor zichzelf weggelegd in het motiveren, stimuleren en uitdagen van deelnemers om goede leerresultaten te behalen. Ze willen hun onderwijs zodanig vormgeven en zodanig lesgeven dat deelnemers een (cognitieve) ontwikkelingssprong maken.
- **De leermeester:** docenten die zich profileren als leermeester ontlenen hun motivatie aan het beroep waaruit ze vaak zelf afkomstig zijn en waarvoor ze deelnemers opleiden. Deze docenten zijn van mening dat ze de deelnemers veel te bieden hebben waar het gaat om hun praktijkervaring. Ze willen deelnemers niet alleen kennis over het beroep bijbrengen, maar ook vaardigheden en de



deelnemers zoveel mogelijk ondersteunen bij het ingroeien in het beroep.

- **De pedagoog:** docenten die zichzelf vooral herkennen in de pedagoog worden gemotiveerd door het werken met jongeren. Deze docenten leggen veel nadruk op het bijbrengen van waarden en normen en het stellen van grenzen. Ze willen aandacht besteden aan 'de mens achter de deelnemer' en zien hun opdracht niet beperkt tot het begeleiden en ondersteunen van deelnemers bij schoolzaken. Ze vinden ook de ondersteuning van deelnemers bij problemen in de privé-omstandigheden tot hun takenpakket horen.

De docenten die hebben meegedaan aan het onderzoek, vinden zichzelf vooral pedagoog en leermeester. Een van de docenten gaf aan: "Ik zie de pedagoog en

de leermeester niet los van elkaar: het uiteindelijke doel is natuurlijk wel dat je ze wat kennis meegeeft, maar maakt de klas een puinhoop, dan zal je toch eerst de sociale vaardigheden moeten aanpakken."

De onderzoekers vroegen de docenten wat hen energie geeft. Hun uitspraken zijn in lijn met het feit dat ze zichzelf zien als pedagoog en leermeester. Enkele citaten: "Mij geeft voldoening dat je leerlingen ziet groeien. Vooral in de stages, dan hebben ze het gevoel dat ze iets betekenen voor de maatschappij. Dat ze toch iets kunnen."

"Succesjes, hoe klein dan ook, dat is kicken. Dan heb ik het nog niet eens over de leersuccessen. Dat is het uiteindelijke doel: dat diploma. Maar tussendoor die kleine dingen: de doorbraak, dat je voor de eerste keer met een leerling zit te praten en daar komt het verhaal waardoor jij begrip krijgt. Dat vind ik super. Dat een leerling het vertrouwen geeft. Dat maakt de dag goed. Dat een leerling blij met zichzelf is en trots op wat hij bereikt."

² Moerkamp, T. & Hermanussen, J. (2011). Professionele identiteit van docenten. *MESO focus, Personeelsbeleid in het middelbaar beroepsonderwijs. Bouwstenen voor bezinning en beleid*, 80, 21-37.

Docenten moeten zich niet snel uit het veld laten slaan, daarnaast moeten ze beschikken over zeer goed ontwikkelde empathische, contactuele en communicatieve vaardigheden.

Vakmanschap van docenten

Docenten in mbo niveau 1 of niveau 2 moeten een vertrouwensband met de deelnemers opbouwen voordat ze aan het overdragen van kennis, (sociale) vaardigheden en beroeps-houding toekomen. Dat kan door deelnemers het gevoel te geven dat ze naast hen staan, dat ze iemand zijn bij wie ze hun verhaal kwijt kunnen en niet de docent die boven hen staat. Belangrijk is dat docenten persoonlijke aandacht en interesse hebben voor de persoon van de individuele deelnemer, met geduld luisteren naar het verhaal van die deelnemer en bereid zijn om tijd te investeren in de deelnemer, ook na afloop van de les. Het vraagt van de docent in mbo niveau 1 of 2 dat ze een soort vader- of moederrol op zich nemen, die deze deelnemers thuis vaak missen. Deze rol is kenmerkend voor docenten in mbo niveau 1 of 2.

De docenten die hebben meegedaan aan het onderzoek, noemden vaardigheden die een goede docent op niveau 1 of niveau 2 heeft: hij moet over zodanige persoonlijke kwaliteiten beschikken, dat hij zich niet snel uit het veld laat slaan en bereid is zich met veel geduld in te zetten voor de doelgroep. Daarnaast moet de docent beschikken over zeer goed ontwikkelde empathische, contactuele en communicatieve vaardigheden en kunnen putten uit een uitgebreid repertoire aan pedagogisch-didactische vaardigheden.

Hoe ga je om met deelnemers?

Het vakmanschap vraagt van docenten in mbo niveau 1 of 2 dat zij over zeer goed ontwikkelde interpersoonlijke pedagogische vaardigheden beschikken. Ze moeten zorgen dat er een prettig leef- en werkklimaat heerst in hun groepen en dat er een vriendelijke en coöperatieve sfeer is. Ook is belangrijk dat ze de zelfstandigheid bevorderen van de deelnemers en dat ze in hun interactie met deelnemers zoeken naar een goede balans tussen leiden en begeleiden, sturen en volgen, confronteren en verzoenen, corrigeren en stimuleren.³

Er zijn verschillende interpersoonlijke stijlen⁴ te onderscheiden, bijvoorbeeld:

- Docenten met een **directieve stijl** hebben de touwtjes duidelijk in handen. De docent en de leerlingen zijn over het algemeen taakgericht bezig. Daarbij spelen regels en procedures een belangrijke rol. Wanneer leerlingen zich niet aan de regels houden, worden zij door de docent tot de orde geroepen. Dit betekent niet dat er sprake is van een onvriendelijke sfeer in de lessen. De docent biedt de leerlingen vooral ondersteuning bij het leren. Voor de persoon van de leerling is de aandacht minder groot.
- Docenten met een **gezaghebbende stijl** structureren hun lessen duidelijk, waardoor leerlingen een goed beeld hebben van wat er van hen wordt verwacht. Er is sprake van een gestructureerde, ontspannen sfeer in de lessen. Slechts af en toe worden leerlingen door de docent aan regels of procedures herinnerd. In het algemeen wordt er taakgericht gewerkt: de docent legt de lesstof uit en de leerlingen luisteren geboeid. De docent heeft daarbij niet alleen oog voor de prestaties van de leerlingen, maar ook voor hun behoeften en wensen.
- Docenten met een **tolerant-gezaghebbende stijl** tonen begrip voor leerlingen en houden rekening met hun behoeften en belangen. Deze docenten combineren het bieden van structuur met het geven van ruimte aan leerlingen. Ze weten een stimulerende omgeving te creëren en

er zijn geen ordeproblemen. De docent hoeft het gedrag van de leerlingen niet vaak te corrigeren of de hand te houden aan regels. Leerlingen werken aan hun taak omdat zij het plezierig vinden in de les.

Uit interviews met docenten niveau 1 of niveau 2 blijkt dat de meeste geïnterviewde docenten een directieve of een gezaghebbende stijl hanteren. Een van de docenten met een directieve stijl geeft aan: *“Bij het begin van de les is het herhaling van een aantal richtlijnen: niet drinken in de klas, niet eten in de klas. Dat blijf je zeggen. Dat doen we dus drie keer en dat bedoel ik niet grappig. De meiden gaan redelijk aan de slag, de jongens hebben meer moeite, die moet je echt constant achter de votten aan blijven zitten.”* Een andere docent, met een gezaghebbende stijl, vult aan: *“Ik sta meestal bij de deur om iedereen naar binnen te laten. Dan maak ik een rondje: met alle deelnemers even contact leggen en kijken of het loopt. Wie kan aan de slag en wie heeft gelijk hulp nodig? Het is belangrijk dat een deelnemer in niveau 1 of 2 weet van: oké, ik kom naar een les en die docent weet waar ik mee bezig ben. Je hebt een soort startmoment.”*

³ Wet Beroepen in het onderwijs (BIO).

⁴ Brekelmans, M. (1989). *Interpersoonlijk gedrag van docenten in de klas*. Utrecht: WCC.

Hoe begeleid je deelnemers in hun persoonlijke ontwikkeling?

In het onderwijs gaat het niet alleen om de interpersoonlijke competentie, maar ook om de pedagogische competentie. De docent in het middelbaar beroepsonderwijs moet de deelnemers helpen een zelfstandig en verantwoordelijk persoon te worden, die onder andere een goed beeld heeft van zijn ambities en mogelijkheden. Zo'n docent biedt de deelnemers in een veilige leer- en werkomgeving houvast en structuur bij de keuzes die zij moeten maken en hij bevordert dat zij zich verder kunnen ontwikkelen. Hij zorgt ervoor dat de deelnemers weten dat ze erbij horen, welkom zijn en gewaardeerd worden, op een respectvolle manier met elkaar omgaan en initiatieven kunnen nemen.⁵ In het onderzoek is aan de docenten gevraagd op welke manier(en) ze hun leerlingen pedagogisch begeleiden. Volgens de docenten zit die begeleiding vooral in individuele gesprekken met deelnemers over de studievoortgang en over hun persoonlijke ontwikkelpunten. Een van de docenten vertelt: *“Je moet heel flexibel zijn. Deze deelnemers halen je vaak even uit de klas om je te spreken over persoonlijke problemen. Het is helemaal verweven in de lessen. Daar ontkom je niet aan. De problemen lopen door en het is een opmerking hier en een steuntje in de rug daar en een gesprek na de les. Als je dat niet doet, kun je geen lesgeven!”*

De docent moet de deelnemers onder andere een veilige leer- en werkomgeving, houvast en structuur kunnen bieden.

Naar schatting besteden docenten in mbo niveau 1 of 2 evenveel tijd aan begeleiding van deelnemers dan aan onderwijs. In die zin wordt van docenten in niveau 1 of niveau 2 verwacht dat zij een leermeester zijn, maar absoluut ook een opvoeder: ze moeten het geduld hebben om iets vier, vijf, zes keer opnieuw uit te leggen. Bij het werven van docenten worden kandidaten op dit specifieke vakmanschap geselecteerd: ze moeten niet alleen over de juiste competenties beschikken en in het docententeam passen, maar vooral ook het sociale aspect van het docentschap in niveau 1 of 2 ambiëren.

⁵ Wet Beroepen in het onderwijs (BIO).

A young man and woman are looking at a tablet together. The woman is wearing headphones and smiling. The man is also smiling. They appear to be in a classroom or study environment.

Didactische werkvormen

De onderzoekers hebben aan de docenten gevraagd welke didactische werkvormen zij het meest toepassen in hun lessen. Docenten in niveau 1 of niveau 2 passen werkvormen toe waarbij deelnemers zelfstandig informatie opzoeken en verwerken. Daarbij moeten docenten al hun pedagogische en didactische vaardigheden uit de kast halen, omdat zelfstandig werken in combinatie met coaching eigenlijk niet zo goed past bij de leerstijl van deelnemers in niveau 1 of 2. Deze deelnemers hebben behoefte aan structuur, veel interactie, het aanreiken van hapklare brokjes en pas aan de volgende hapklare brok beginnen als de vorige is afgevinkt. Een van de docenten zei: *“Er zit didactisch een heel groot verschil tussen lesgeven in niveau 1 of in niveau 3 of hoger. Je moet je woordkeus aanpassen en de snelheid waarmee je dingen uitlegt. Bij gymnasiasten kun je zeggen: ‘hup, stap 1, stap 2, stap 3, daarmee ga je aan de slag’. In niveau 1 is het: stap 1, stap 1.1, stap 1.2, stap 1.3. Dat zijn sowieso dingen die je continu met deze doelgroep moet doen. Anders snappen ze er geen pepernoot van. Inderdaad: kleine stukjes en dan weer terug en dan weer herhalen, herhalen, herhalen.”*

Maatwerk

Zelfstandig werken door deelnemers in mbo niveau 1 of 2 kan alleen succesvol zijn als docenten individueel maatwerk kunnen leveren. Doordat niveau 1 kleine groepen kent, lukt het goed om vrijwel iedere deelnemer een eigen maatwerktraject te bieden, waarin hij in eigen tempo kan werken en veel individuele aandacht krijgt van de docent. Een docent in niveau 1 zegt hierover: *“Je moet proberen erachter te komen waar een deelnemer staat, zodat je het ook goed inschat om die stof aan te bieden, waar een uitdaging in zit. Een deelnemer die onder zijn niveau zit te werken, raakt gedemotiveerd.”* In mbo niveau 2 lukt het docenten minder om te differentiëren en maatwerk te leveren, omdat de deelnemersgroepen groter zijn en er daarbinnen (niveau)verschillen zijn.

Professionalisering

In de jaartaak van elke docent is een verplicht aantal uren professionalisering opgenomen. Een ruime meerderheid van de docenten die aan het onderzoek hebben meegedaan, oordeelt positief over de geboden scholingsmogelijkheden. De onderzoekers vroegen de docenten aan welke professionaliseringsactiviteiten zij het meest behoefte hebben. Sommige docenten, vooral in niveau 1, hebben behoefte aan versterking van de didactische vaardigheden: *“Ik zou wat meer van werkvormen willen weten die op onze doelgroep aansluiten. Ja, variatie. Het is nu toch nog heel veel klassikaal.”* Andere docenten hebben behoefte aan versterking van de pedagogische vaardigheden: *“Wij werken met zoveel leerlingen waar zoveel mee aan de hand is, echt veel mee aan de hand. Maar geen van ons is sociaal-maatschappelijk werker, gespecialiseerd in dit soort leerlingen. Daar zou of meer ondersteuning of meer onderwijs in moeten zijn. Dat je daar training in krijgt en niet een enkel middagje, maar gewoon dat je daar in wordt opgeleid.”*

Er zit didactisch een heel groot verschil tussen lesgeven op niveau 1 of op niveau 3 of hoger. Je moet bijvoorbeeld je woordkeus aanpassen.

Organisatie

Om te leren en werken in teamverband moeten de docententeams gefaciliteerd worden door de structuren in de schoolorganisatie; zo is het belangrijk dat docenten de tijd, ruimte en gelegenheid hebben om elkaar te ontmoeten en dat ze hun ideeën in de praktijk kunnen brengen. Uit het onderzoek blijkt dat docenten in mbo niveau 1 of 2 matig tot redelijk tevreden zijn over de structuren binnen hun school. Een van de docenten zegt bijvoorbeeld over de samenwerking binnen het docententeam: *“Het is belangrijk om te voorkomen dat er ruimte ontstaat tussen wat bij de ene docent gebeurt en wat bij de andere docent gebeurt. Het is heel belangrijk om daar één lijn in te trekken. Maar dat afstemmen blijft een hele lastige. Docenten zijn eigenwijze duvels: iedere docent heeft zijn eigen aanpak, zijn eigen manier van werken. Om dat op één lijn te krijgen en te houden, dat is niet altijd even gemakkelijk.”* Een ander aandachtspunt is de samenwerking tussen het docententeam en zorgverleners: *“Hulpverlening is toch een andere tak van sport en daar moet je als docent je deskundigheid in zoeken en zorgen dat de deelnemer op de juiste plek komt. Wij moeten de ogen en de oren zijn en ons afvragen: welke hulp is nu voor deze leerling van belang? Dat is een taak van het hele team.”*

Regelruimte



Het begrip 'regelruimte' wordt gebruikt om aan te geven dat docenten in de onderwijspraktijk handelingsvrijheid moeten hebben om hun vak goed uit te kunnen oefenen. Docenten in mbo niveau 1 of 2 zijn redelijk tevreden over de regelruimte die zij hebben op docent- en op teamniveau.

Uit het onderzoek blijkt dat zo'n 90% van de docenten niveau 1 vindt dat er voldoende regelruimte is om zelf het eigen werk in te richten, tegen 62% van de docenten niveau 2. Een docent niveau 1 zegt hierover: *"Je weet welke onderdelen de deelnemers aan het einde van het jaar gedaan moeten hebben. Dat staat vast. Maar de weg ernaar toe staat niet vast. Dat is het mooie met die individuele roosters. Een deelnemer is bijvoorbeeld heel snel in werkwoordspelling. Als je dat ziet als docent, dan zeg je: 'Joh, jij zit spelling te doen, maar daar ben je heel goed in, sla lekker over en ga je tijd besteden aan dingen waar je minder goed in bent.'"*

Ontevreden zijn docenten over de regelruimte die zij hebben

op organisatieniveau. Docenten vinden dat zij niet of nauwelijks tot hooguit geringe invloed kunnen uitoefenen op het schoolbeleid. Een ruime meerderheid van de docenten vindt het schoolbeleid onvoldoende faciliterend, dat wil zeggen onvoldoende ondersteunend om goed onderwijs te verzorgen. Er is dus een spanningsveld tussen de invloed die docenten ervaren op uitvoerend niveau (groot) en de invloed die zij ervaren op beleidsniveau (klein).

Samenvattend: docenten hebben op verschillende niveaus mogelijkheden om te sturen:

- Op docentniveau, in de klas: het jaarprogramma ligt vast, maar docenten kunnen variëren in de volgorde waarin ze

thema's willen behandelen, hebben de ruimte om te kunnen inspringen op iets wat actueel is, kunnen beslissen of ze aan een onderdeel van het lesprogramma drie, vijf of zes lessen besteden, afhankelijk van het tempo van de deelnemers, en kunnen naar eigen inzicht beslissen over de lesvorm.

- Op teamniveau: ieder jaar opnieuw worden alle taken waarvoor het docententeam verantwoordelijk is, verdeeld over de teamleden. Bij het verdelen van de taken kunnen individuele docenten invloed uitoefenen. Over de verdeling van onderwijskundige en organisatorische taken binnen de docententeams zijn docenten over het algemeen tevreden.
- Op organisatieniveau: facilitering van docenten vanuit de onderwijsorganisatie is een heikel punt. Docenten in niveau 1 of niveau 2 hebben behoefte aan betrokken management, dat weet wat er in de klassen gebeurt, erkent hoe lastig het is om aan deze doelgroepen les te geven en voortijdige schooluitval afdekt; deze condities ontbreken nogal eens volgens docenten die hebben meegedaan aan het onderzoek.

Het staat vast welke onderdelen aan het eind van het jaar gedaan moeten zijn door de deelnemers, maar de weg er naar toe niet.

Cultuur

De cultuur in een team en in de schoolorganisatie zegt iets over de heersende normen, waarden, opvattingen en houdingen. Duidelijkheid en eensgezindheid hierover zijn belangrijke voorwaarden om als individuele docent en als docententeam te kunnen samenwerken en leren. In een dergelijke cultuur staat men open voor elkaars kwaliteiten, wordt er met respect met verschillen omgegaan en waardeert en vertrouwt men elkaar. De deelnemers aan het onderzoek geven aan dat ze het meest tevreden zijn over:

- sfeer in het algemeen (*"We kunnen elkaar de huid vol schelden en daarna een biertje drinken"*);
- ruimte voor docenten voor inbreng in team;
- onderling contact tussen collega's;
- samenwerking tussen collega's (*"We nemen lessen van elkaar over; daar wordt niet over gezeurd. Het is eigenlijk een vanzelfsprekendheid"*);
- positieve leercultuur waarin docenten elkaar feedback geven;
- actieve houding van docenten met betrekking tot schoolorganisatie.

De docenten zijn niet altijd even tevreden over de ondersteuning door de schoolleiding: *"De opleidingsmanager kent de deelnemers niet, ook niet bij naam. Dat vind ik heel frustrerend. Wat ook heel irritant is: als er niet één duidelijke lijn wordt getrokken. Bijvoorbeeld een docent stuurt een deelnemer uit de les of zegt: 'je mag dit of dat niet'. Vervolgens komt die deelnemer bij de opleidingsmanager en die zegt: 'dat mag wel'. Dan val je door de mand als docent."*

Leiderschap

In een schoolorganisatie is niet alleen de cultuur, maar ook het onderwijskundig leiderschap een bepalende factor voor werken en leren in teamverband.

Belangrijk is dat leidinggevend direct in contact treden met de docenten en de teams. Bijvoorbeeld door met hen te communiceren over innovatiedoelen en -strategieën van de school en door met hen te discussiëren over nieuwe onderwijsconcepten, docentgedrag en veranderstrategieën. Daarnaast kunnen ze samen een visie ontwikkelen op professionalisering en loopbaanbeleid.



De deelnemers aan het onderzoek geven aan dat ze het meest tevreden zijn over de ondersteuning door hun teamleider, gevolgd door waardering van het management en ondersteuning door de schoolleiding. Overigens is er ook kritiek: *“Veel te veel managers staan niet meer voor de klas. Er zijn ook heel veel managers die nooit voor de klas hebben gestaan. Ik zeg: kom die klas in, kom mee voelen wat het is in plaats van op een afstand adviezen te geven. Dat wordt toch niet opgenomen. Dat is een belangrijke. Ik zou willen zeggen: ga die leslokalen in, ga daar kijken wat er gebeurt, ga daar de kwaliteit van het onderwijs vaststellen. Dan kom je ook meer te weten over die deelnemers en ook over de docenten.”*



Toekomst

Het kabinet Rutte-Verhagen wilde de kwaliteit van het beroeps- onderwijs verbeteren. De plannen daarvoor staan in het *Actieplan mbo Focus op Vakmanschap 2011-2015*. Een aantal van de plannen heeft gevolgen voor niveau 1 en 2 van het mbo. Zo wordt de ‘entreeopleiding’ ingevoerd. Deze is bedoeld voor jongeren zonder vooropleiding en geeft toegang tot een vervolgopleiding op mbo niveau 2. Nieuw is dat de entree- opleiding een meer prestatiegerichte opzet heeft: er wordt een bindend studieadvies ingesteld, dat scholen de mogelijkheid biedt om leerprestaties te eisen van deelnemers (vanaf 18 jaar). Ook nieuw is dat leerlingen die een opleiding op niveau 2 willen volgen, een diploma van het voortgezet onderwijs of een diploma mbo niveau 1 nodig hebben.

De onderzoekers hebben een aantal aanbevelingen voor de toekomst. De *oproep aan het ministerie van OCW, de MBO Raad en beroepsverenigingen van docenten* is om kleine(re)

klassen te realiseren, met name in mbo niveau 2. Door de grote deelnemersgroepen lukt het docenten nu niet goed te differentiëren en maatwerk te leveren.

De onderzoekers bevelen de mbo-instellingen aan te zorgen voor de randvoorwaarden die nodig zijn voor maatwerk. Verder zouden docenten geprofessionaliseerd moeten worden in het bieden van maatwerk. Het gaat onder meer om de vaardigheden die nodig zijn om zelf lesmateriaal te maken of lessen op maat toe te snijden, maar ook om de vaardigheden om pedagogisch-didactisch te kunnen differentiëren in een les- situatie. Verder zouden docenten meer ruimte moeten hebben (en opzoeken) om het beleid van de onderwijsorganisatie te beïnvloeden. Docenten in niveau 1 of niveau 2 hebben behoefte aan betrokken management, dat weet wat er in de klassen gebeurt, erkent hoe lastig het is om aan deze doel- groepen les te geven en voortijdige schooluitval afdekt.

Docenten in niveau 1 en 2 hebben behoefte aan betrokken management.

Wanneer aan deze condities wordt voldaan, kunnen de expertise en de signalen van docenten in mbo niveau 1 of 2 optimaler worden benut in de beleidsontwikkeling op schoolniveau.

Tot slot bevelen de onderzoekers *docenten* aan om hun bekwaamheid/vakmanschap te onderhouden. Docenten moeten scherp blijven op wat hun eigen functioneren en hun teamfunctioneren vraagt, bijdragen leveren aan de kritische dialoog over het hoe (onderwijsproces), het wat (onderwijsinhoud) en de opbrengsten van het onderwijs in niveau 1 en niveau 2 van het mbo.

Met inzet, geduld en maatwerk: Lesgeven aan deelnemers in mbo niveau 1 of 2

In *Met inzet, geduld en maatwerk* komen docenten aan het woord die lesgeven aan deelnemers in mbo niveau 1 of 2. Een relatief groot deel van deze leerlingen heeft leerproblemen en/of gedragsproblemen. Ze worden vaak als een 'lastige' doelgroep gezien. De betrokken docenten zien deze leerlingen vooral als jongeren die om wat voor redenen dan ook een valse start hebben gemaakt. Van de docenten vraagt het een grote inzet: ze moeten een vertrouwensband met de deelnemers opbouwen voordat ze aan het overdragen van kennis, (sociale) vaardigheden en beroepshouding toekomen. Het vraagt ook veel geduld: de docenten moeten hun woordkeus en de snelheid waarmee zij dingen uitleggen aanpassen: kleine stapjes en dan weer terug; en: herhalen, herhalen, herhalen. En het vraagt om individueel maatwerk: de docenten moeten hiervoor al hun pedagogische en didactische vaardigheden uit de kast halen. Boven alles zien de docenten het lesgeven aan deze leerlingen als een uitdagende taak!

Colofon

Met inzet, geduld en maatwerk: Lesgeven aan deelnemers in mbo niveau 1 of 2

Ria Groenenberg en José Hermanussen

De uitgebreide onderzoeksrapportage behorend bij deze publicatie kunt u downloaden via www.ecbo.nl.

ISBN/EAN 978-94-6052-051-8 / ecbo.12-140

Dit is een uitgave van ecbo. U kunt deze aanvragen door een e-mail te sturen naar info@ecbo.nl o.v.v. A00724.

Gebruik van teksten, ideeën en resultaten uit deze publicatie is vrij toegestaan, mits met bronvermelding.

Het Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ecbo) is het landelijk expertisecentrum van en voor de sector beroepsonderwijs en volwasseneneducatie. Doelstelling van ecbo is het ontsluiten, ontwikkelen en verspreiden van wetenschappelijke en praktijkgerichte kennis die relevant is voor de sector en de samenleving.