

ZELFOPLOSSEND VERMOGEN IS GROOT

AOC-DOCENTEN geven z

Volgens een scan die het zelfbeeld van docenten in kaart brengt, scoren aoc-docenten iets lager dan andere docenten op het gebied van hun onderwijsvaardigheden. Maar er is hoop, want kennis en vaardigheden zijn ruim voorradig binnen de onderwijsinstellingen; deze dienen alleen gedeeld te worden.

TEKST
IGOR BENNIK
FOTOGRAFIE
CBE EN STUDIO
ANDRÉ RUIGROK

Olaf McDaniel, managing partner van CBE Consultants, hield tijdens de Onderwijs Research Dagen eind juni in Wageningen een presentatie over de professionaliteitscan. Deze scan, die zijn bedrijf maakte voor po-, vo- en mbo-docenten, is ontwikkeld in overleg met de MBO Raad. Inmiddels is hij uitgevoerd door zo'n

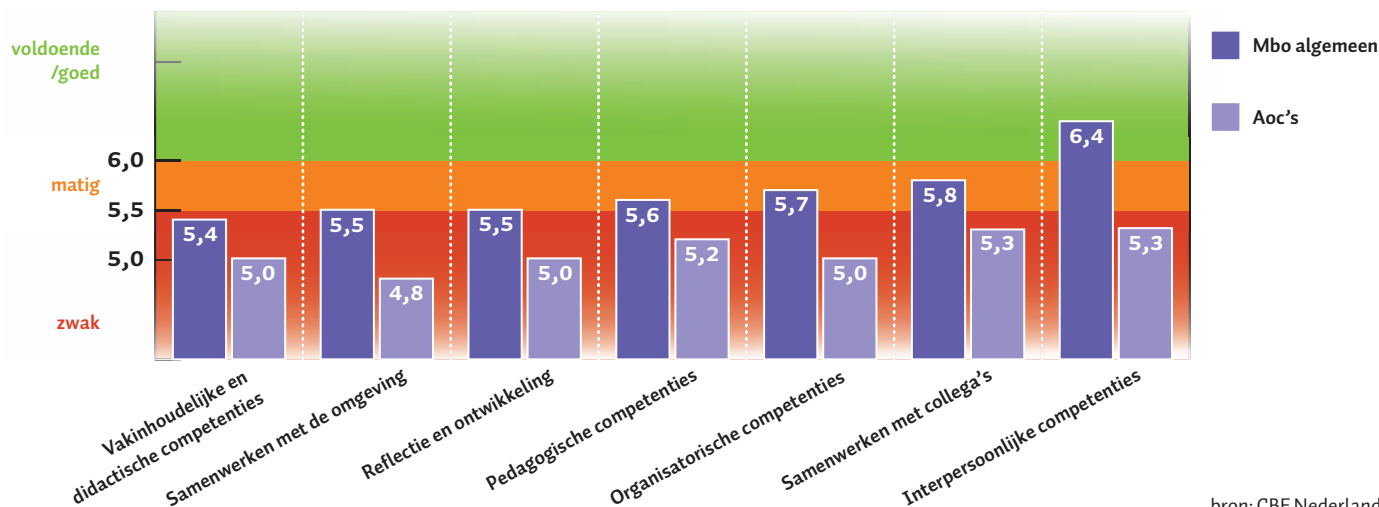
14.000 docenten; onder hen 1560 docenten die afkomstig zijn van zeven aoc's. McDaniel vertelt dat dit najaar twee aoc's ermee aan de slag gaan – "wellicht volgen er nog meer" – en in het voorjaar van 2013 volgt een integrale rapportage voor alle onderwijssectoren.

Zelfbeeld

De uitkomsten tot nu toe van de

aoc's komen grotendeels overeen met die van alle mbo-instellingen: het zelfbeeld dat docenten hebben over hun beroepsvaardigheden scoort op een aantal punten beneden de norm die door deskundigen is gesteld. "De uitslagen zien er redelijk dramatisch uit", erkent McDaniel. "Zelfs als je de ambitie van docenten erbij telt, blijkt het zelfbeeld rondom veel onderwerpen onder de norm te eindigen." Het pedagogische deel, zoals kennis van gedrag en ontwikkelingspsychologie, scoort het zwakst. "Het zijn dingen die ze misschien in de opleiding hebben gehad, maar waar ze de afgelopen twintig jaar niets aan hebben gedaan", aldus McDaniel. Waarop relatief goed wordt gescoord zijn vakinhoud, leermaterialen, sociaal klimaat en contact met studenten. Al is 'gescoord' eigenlijk een verkeerde uitdrukking, zegt McDaniel, "omdat het gaat om een zelf assessment en de scan het beeld weergeeft dat de docent van zichzelf heeft."

Vergelijking resultaten professionaliteitscan mbo-algemeen en deelnemende aoc's



bron: CBE Nederland

ichzelf een **LAAG CIJFER**

Professionaliteitscan

Omdat er weinig zicht was op de mate waarin docenten aan de wet BIO-verplichtingen voldoen, kwam de MBO Raad in 2011 met het verzoek een instrument te ontwerpen dat het niveau van docenten meet op het gebied van de diverse thema's uit de wet. De professionaliteitscan die CBE Consultants ontwikkelde is een self assessment. Verdeeld over de zeven hoofdgroepen van de wet BIO telt de scan 69 onderwerpen. Alle vragen zijn ontwikkeld door panels van docenten, managers

en deskundigen. "Per onderwerp zijn er vier posities, van eenvoudig naar complex. Docenten vinken per onderwerp aan op welke positie ze zitten en wat hun ambitie is", legt McDaniel uit.

De panels hebben per onderwerp een norm gesteld waaraan een docent in het kader van de wet BIO volgens hen moet voldoen. Het blijkt dat deze norm tot nu toe niet of nauwelijks wordt gehaald door de docenten die de scan uitvoerden

Afnemende ambitie

Wanneer de uitkomsten van de aoc's naast elkaar worden gelegd blijken er duidelijk verschillen, maar ook grote overeenkomsten te zijn. "Als je de gegevens uitsplitst naar het aantal jaren dat docenten in dienst zijn, is er een tendens", aldus McDaniel. "Mensen die net beginnen hebben een laag zelfbeeld, maar heel veel ambitie. Bij docenten die tussen de een en drie jaar in dienst zijn groeit het zelfbeeld en ze hebben nog steeds ambitie. Daarna, van drie tot tien jaar en langer werkzaam, groeit het zelfbeeld niet meer en neemt de ambitie fors af." Hoewel hij vindt dat docenten ambitieus zouden moeten blijven, kan McDaniel er wel begrip voor opbrengen dat het niet zo is. "De motor is vaak het HRM-beleid van de instelling. Als het niet verplicht is, moet je wel heel erg gemotiveerd zijn om je altijd te blijven ontwikkelen. Ik constateer dat de motor kennelijk niet sterk genoeg is, met dit als resultaat."

Geen paniek

Volgens McDaniel zijn de resultaten geen reden tot paniek. "Het is een zelfbeeld. Het hoeft dus niet voor honderd procent nauwkeurig te zijn: men kan zichzelf ook overschatten of onderschatten. Maar we denken dat de scan over het algemeen een reëel beeld geeft. Je ziet tenslotte ook de scores van je

directe collega's. Als je nooit een deuk in een pakje boter slaat maar wel een zeer hoog zelfbeeld hebt, dan krijg je interessante gesprekken met je collega's."

Het belangrijkste winstpunt van competenties op deze manier in beeld brengen is volgens McDaniel dat docenten met elkaar over de resultaten gaan discussiëren. "Dat ze zich afvragen wat het hen leert dat ze van bepaalde onderwerpen weinig weten. En hoe erg ze dat vinden. Je krijgt een inhoudelijke discussie over prioriteiten." Want niet elk aspect hoeft even belangrijk te zijn. Als voorbeeld geeft hij leerstoornissen. "Wanneer je in een onderwijstourage zit waar die

bijna niet voorkomen dan zet je daar niet per se op in, maar vestig je je aandacht ergens anders op."

Clustertje

Het is volgens McDaniel zaak om dergelijke discussies om te zetten in acties. Bijvoorbeeld door *Sauna* te creëren. Docenten die hoog scoren op een bepaald onderwerp brengen hun kennis over aan docenten met een laag zelfbeeld op dat onderwerp. "Je ziet dat binnen organisaties veel kwaliteit is, maar dat je tot nu toe nog niet wist waar het zat en bij wie. Deze scan brengt dat in beeld. Het is de kunst om die kwaliteit onder een grotere groep docenten te distribueren." McDaniel treft

Olaf McDaniel: "De scan brengt in beeld waar binnen de organisatie veel kwaliteit is, bij wie. Het is de kunst om die kwaliteit onder een grotere groep docenten te distribueren"



Wet BTO

In de wet op de beroepen in het onderwijs, de wet BIO, wordt de competentie van de onderwijsprofessional uitgedrukt in bekwaamheidseisen. Zo moet een docent vertrouwd zijn met de leefwereld van zijn leerlingen, bekend zijn met bedrijfsculturen, met de sociaal-emotionele en morele ontwikkeling van tieners en met ontwikkelings- en opvoedingstheorieën.

In de wet staat dat deze competenties gedurende de gehele loopbaan dienen te worden onderhouden. “Het merkwaardige van deze wet is echter dat hij, in tegenstelling tot alle andere wetten, niet bij de rechter afdwingbaar is”, zegt McDaniel. “In het Nederlandse onderwijs is het zo dat een docent klaar is als hij zijn startkwalificatie heeft gehaald. Het ligt daarna aan hemzelf en de school of hij dat bijhoudt.” Hoewel in de cao is vastgelegd dat 10 procent van de werktijd aan scholing mag worden besteed, wordt die tijd volgens McDaniel in de praktijk bij lange na niet gebruikt. “Gemiddeld genomen blijft het steken op zo’n 2,5 tot 3 procent. Er is geen beroepsgroep die zo luxe in de tijd zit wat betreft scholing, maar er is – in tegenstelling tot andere beroepsgroepen – totaal geen verplichting.” Dat zou volgens McDaniel wel moeten. “Het onderwijs, de ict, de jeugd, het verandert allemaal. En in het onderwijs komen maatschappelijke vraagstukken bij elkaar. Een docent die zich hierop kan voorbereiden en dat aankan, die heeft het veel plezieriger dan iemand die op zijn tenen moet lopen.”

‘Er is geen beroepsgroep die zo luxe in de tijd zit wat betreft scholing, maar er is – in tegenstelling tot andere beroepsgroepen – totaal geen verplichting’

bij docenten die hiermee bezig zijn tot zijn genoegen een grote ‘leerhonger’ aan. “Leren tezamen met collega’s, concreet en gericht op de verbetering van je eigen onderwijsproces, dat is het meest aantrekkelijk en kansrijk.”

Hij denkt dat door het werken met *learning communities* het percentage docenten dat de norm haalt op de meeste onderwerpen uit de wet BIO (zie kader), flink gaat stijgen. Driekwart van de docenten haalt dan op 70 procent van de onderwerpen minimaal de norm. “Je kunt het tekort aan kennis dus grotendeels in huis oplossen. Dan houd je een clus-

terte over waarvoor je iets centraals moet doen of waarvoor je hulp van buitenaf inschakelt.”

Concreet

“Het mooie van deze manier van kijken is dat je onderkent dat het oplossend vermogen van de school eigenlijk overtuigend groot is”, concludeert McDaniel. “Dat je ver kunt komen op het moment dat je de zaak serieus aanpakt en docenten opzoekt en verantwoordelijkheid geeft.” De aanpak daarbij moet volgens McDaniel ook praktijkgericht zijn, moet hen helpen in het dagelijks onderwijs. “Wanneer je ze kunt helpen met concrete problemen en vraagstukken wordt de aantrekkelijkheid en kwaliteit van het onderwijs in de dagelijkse praktijk vergroot. Daar ben ik van overtuigd.” ■

De presentatie van Olaf McDaniel over de professionaliteitscan is online te zien via wurtv.wur.nl > zoekterm ‘mcdaniel’, of kijk voor de link op www.groenonderwijs.nl > vakblad editie 9



Docenten die hoog scoren op een bepaald onderwerp kunnen hun kennis overbrengen aan docenten met een laag zelfbeeld op het onderwerp