

EEN VERKENNING NAAR *HOE*, WAT EN *WAARDOOR*
DOCENTEN LEREN IN HUN DAGELIJKSE WERK

Professionele oriëntaties in het leren van ervaren mbo-docenten

BRON: PEXELS | FAUXELS



In deze bijdrage beschrijven de auteurs de inzichten uit recent onderzoek naar professionalisering van ervaren mbo-docenten in hun dagelijkse werk. Specifiek hebben zij gekeken naar *hoe*, *wat* en *waardoor* docenten leren in hun dagelijkse werk. Dit onderzoek laat zien dat docenten verschillende professionele oriëntaties lijken te hebben ten aanzien van hun leren. Deze inzichten geven taal voor dialoog over leren en input voor maatwerk in ondersteuning van docentprofessionalisering.

MARJANNE HAGEDOORN, MAAIKE KOOPMAN, ELLY DE BRUIJN

Mbo-docenten werken in een dynamische en steeds veranderende omgeving. Ze staan voor de uitdaging om up-to-date te blijven en bij te dragen aan goed beroepsonderwijs. Jezelf verder ontwikkelen als docent is dan ook van groot belang voor alle mbo-docenten, van starter tot ervaren docent. Net als iedere student, heeft iedere docent andere ontwikkelbehoeften. Scholen en opleidingsteams proberen onderbouwde keuzes te maken in beleid en vormgeving van

professionalisering afgestemd op deze behoeften van een gemêleerde groep mbo-docenten met diversiteit in achtergronden en docentrollen. Maar hoe ziet dat professionaliseringsproces van mbo-docenten er eigenlijk uit en welke verschillen zijn er tussen docenten?

PERSPECTIEF OP LEREN

Jezelf verder ontwikkelen als docent is een continu proces dat plaatsvindt gedurende de gehele loopbaan van docenten. Het leren van mbo-docenten is sterk verbonden aan de praktijk van alledag. In deze dagelijkse praktijk participeren docenten individueel en samen met anderen in allerlei activiteiten die verbonden zijn aan dat werk of aan meer georgani-

DRIE JAAR WERDEN
12 ERVAREN MBO-
DOCENTEN BIJ VIER
ROC'S GEVOLGD

seerde professionaliseringsactiviteiten. Georganiseerde activiteiten, ook wel formele activiteiten genoemd, zijn doelgericht en gepland. Denk bijvoorbeeld aan het volgen van een workshop, een training of een conferentie. De activiteiten verbonden aan het dagelijkse werk, ook wel informele activiteiten genoemd,

zijn spontaan en ongepland zoals het leren van het vormgeven van onderwijs of het uitvoeren van taken (zie ook het artikel in Vaktijdschrift Profiel, 2024, nummer 9). Er zijn verschillende factoren die kunnen bijdragen aan het formele en informele leren van docenten. Docenten leren bijvoorbeeld wanneer ze gestimuleerd worden samen te werken met een collega of om te reflecteren op wat ze leren. Het leren van docenten kan ook worden bevorderd wanneer de inhoud van een formele professionaliseringsactiviteit aansluit bij hun eigen praktijk. In het kader worden de factoren die het leren stimuleren kort toegelicht.

Welke factoren stimuleren het leren van formele en informele activiteiten? (Van den Bergh e.a., 2014; Kyndt e.a., 2018)

- > *Interactie met en/of feedback van anderen, zoals collega's, studenten, experts of professionals uit de beroepspraktijk.*
- > *Actieve betrokkenheid van docenten, door bijvoorbeeld zelf te onderzoeken, te ervaren of uit te proberen.*
- > *Voor langere tijd, intensief bezig zijn met de activiteit.*
- > *Werken aan een persoonlijk en/of gezamenlijk leerdoel dat door de docent als relevant wordt ervaren.*
- > *Relevantie voor de dagelijkse praktijk en gelegenheid om voort te bouwen op eigen denken en/of doen.*
- > *Gelegenheid voor reflectie op eigen denken en/of doen.*
- > *Persoonlijke factoren zoals interesse voor het thema, uitdaging vinden, er blij van worden of frictie ervaren.*
- > *Werkomgevingsfactoren zoals de fysieke ruimte, de teamcultuur of faciliteiten binnen de school.* »

Het dagelijkse werk van de mbo-docent is niet alleen verbonden aan lesgeven en coachen van studenten, maar heeft betrekking op een breed spectrum van taken en rollen van mbo-docenten, zoals samenwerken in het docententeam of het volgen van ontwikkelingen in de beroepspraktijk. Het participeren in diverse type activiteiten in het dagelijkse werk leidt tot verandering in het denken en/of doen van de docent. Activiteiten kunnen bijvoorbeeld leiden tot veranderende opvattingen, nieuwe kennis en inzichten en in (intenties voor) anders handelen, bijvoorbeeld andere opvattingen over het coachen van studenten.

ONDERZOEK

In de periode 2018-2021 zijn 12 ervaren mbo-docenten van vier ROC's gevolgd in hun leren. In logboeken en semigestructureerde interviews hebben docenten inzicht gegeven in hoe, wat en waardoor zij hebben geleerd. Startpunt in dit onderzoek waren de activiteiten die

HET ONTRAFEL VAN HET LEREN BLIJKT VAN GROTE WAARDE

de docenten zelf nuttig en leerzaam vonden voor hun leren. Alle data zijn gecodeerd voor (1) hoe de docent leert (type activiteit) (2) wat de docent heeft geleerd (verandering in denken en/of doen) en (3) waardoor de docent heeft geleerd (verklarende factoren). Dit heeft geresulteerd in een overzicht per docent. Vervolgens zijn de overzichten gebruikt om docenten te groeperen in drie profielen. Deze profielen verschilden vooral op hoe

docenten leren, dus (1) het type 'activiteit'. Ook bestonden er verschillen tussen profielen voor wat betreft *wat* en *waardoor* docenten leren.

Profielen en kenmerken

Profiel 1

*Het leren van deze groep docenten (n=5) is vooral gericht op het primaire proces van lesgeven en coachen. Zij beschrijven met name informele **activiteiten** waarvan zij leren, zoals leren van lesgeven en coachen, experimenteren en innoveren en leren van samenwerken met collega's binnen het eigen opleidingsteam. Volgens deze docenten leiden deze activiteiten tot **verandering** in hun pedagogisch-didactisch handelen en hun denken daarover, tot verandering in het ontwerpen van hun onderwijs en verandering in het samenwerkingsproces in het team. Als verklaring voor deze verandering, beschrijven zij vooral **factoren** als interactie (samen met anderen leren), actieve betrokkenheid, praktijkrelevantie en specifieke persoonlijke factoren, zoals een positief gevoel ervaren of juist frictie ervaren.*

Profiel 2

*Het leren van deze groep docenten (n=3) is vooral gericht op het uitvoeren van taken en rollen in de school. Zij beschrijven met name te leren van informele **activiteiten** uit te voeren, zoals georganiseerde vormen van evalueren en reflecteren, uitvoeren van taken en rollen en samenwerken met collega's vooral buiten het eigen opleidingsteam. Volgens deze docenten leiden deze type activiteiten tot **verandering** in hun denken en doen gerelateerd aan het verbe-*

In het kader 'Profielen en kenmerken' zijn de belangrijkste kenmerken van de docenten per profiel kort beschreven.

*teren van het samenwerken met collega's binnen de hele school en hun persoonlijke- en loopbaanontwikkeling. Als verklaring voor deze verandering beschrijven zij **factoren** als praktijkrelevantie, specifieke persoonlijke factoren, met name de persoonlijke interesse, en gelegenheid om te leren van de interactie en feedback van anderen binnen de gehele school.*

Profiel 3

*Het leren van deze groep docenten (n=4) is vooral gericht op de eigen positie in relatie tot de grotere context van het mbo. Zij beschrijven zowel te leren van informele als formele **activiteiten**, met name leren van georganiseerde professionaliseringsprogramma's, het volgen van een (master)opleiding, bijeenkomsten om samen te evalueren en te reflecteren en het uitvoeren van taken en rollen binnen én buiten de school. Volgens deze docenten leiden deze activiteiten tot **verandering** in hun visie op onderwijs, verandering in denken en doen gerelateerd aan hun persoonlijke- en loopbaanontwikkeling, het samenwerken met collega's binnen en buiten de school en ontwikkelingen in de beroepspraktijk. Als verklaring voor deze verandering beschrijven zij **factoren** als interactie met anderen (collega's én experts), actief betrokkenheid, gebruikmaken van gelegenheid om te reflecteren en specifieke persoonlijke factoren, zoals een positief gevoel ervaren.*

PROFESSIELE ORIËNTATIES VAN MBO-DOCENTEN

De drie profielen lijken verschillende professionele oriëntaties van ervaren mbo-docenten ten aanzien van hun werk, en daarmee hun professionalisering te weerspiegelen. Deze oriëntaties zijn breder dan de lesgeoriënteerde benaderingen die vaak worden beschreven in literatuur over docentprofessionalisering in het basis- en voortgezet onderwijs.

GEEF RUIMTE AAN INFORMELE ACTIVITEITEN

Het onderzoek laat zien dat ervaren mbo-docenten onderling verschillen in hun professionele oriëntatie en daarmee in hoe ze zichzelf verder willen ontwikkelen om bij te kunnen dragen aan de onderwijspraktijk en kwaliteit van beroepsonderwijs. Alle docenten rapporteren in zekere mate veranderingen met betrekking tot lesgeven en coachen van studenten, maar docenten in profiel 1 beschrijven aanzienlijk meer veranderingen op dit gebied.

OMARM DIVERSITEIT EN MAATWERK

Door docenten te laten expliciteren *hoe, wat* en *waardoor* zij leren hebben we meer zicht gekregen op professionalisering van deze gemêleerde groep mbo-docenten. Het ontrafelen van het leren blijkt van grote waarde omdat het de verschillende professionele oriëntaties, weerspiegeld in de drie profielen, zichtbaar maakt. We weten nu beter hoe het leerproces van ervaren mbo-docenten *eruitziet*.

Op basis van de inzichten uit het

onderzoek kunnen de volgende adviezen voor opleidingsteams en scholen gegeven worden:

1. De kenmerken beschreven binnen de profielen (zie venster 2) geven taal en ondersteunen daarmee de dialoog over (keuzes in vormgeving van) docentprofessionalisering binnen opleidingsteams. Benut de beschrijvingen van de profielen om de continue dialoog over leren te verdiepen!
2. Dit onderzoek laat de breedte van het beroep van mbo-docent zien en het speelveld waarin docenten acteren in het mbo. Teams hebben waarschijnlijk baat bij een combinatie van de drie professionele oriëntaties. Probeer als team meer zicht te krijgen op de professionele oriëntaties van alle docenten binnen het team (zie punt 1) en onderzoek met elkaar hoe deze oriëntaties optimaal benut kunnen worden in samenhang met de ambities van het opleidingsteam en de school. Geef daar ruimte voor en benut dit in het samen werken aan kwaliteit van onderwijs.
3. Zet bij het samen vormgeven aan docentprofessionalisering in op uitvoering van zowel formele als informele activiteiten en benut de factoren (zie venster 1) die bijdragen aan het leren. Werk bijvoorbeeld met professionele leergemeenschappen, lesson study of leernetwerken, omdat deze aanpakken het combineren van informele en formele activiteiten vergemakkelijken.
4. Zorg dat opleidingsteams samen eigenaarschap voelen voor hun individuele en gezamenlijke leren. Onderzoek laat zien dat leren een collectief proces is. Maak het team – en niet enkel de individuele docent of de formele leidinggevende – verantwoordelijk voor het proces van leren binnen het team

Bronnen

- > Kyndt, E., Govaerts, N., Smet, K., & Dochy, F. (2018). Antecedents of informal workplace learning; A theoretical study. In G. Messman, M. Segers, & F. Dochy (Eds.), *Informal Learning at Work* (pp. 12–62). Routledge.
- > Van den Bergh, L., Ros, A., & Beijgaard, D. (2014). Improving teacher feedback during active learning: Effects of a professional development program. *American Educational Research Journal*, 51(4), 772–809.

Verwijzing naar artikel

Dit artikel is gebaseerd op het wetenschappelijk artikel van de auteurs.

Het artikel is [hier te downloaden](#).

door bijvoorbeeld het gesprek over hoe, wat en waardoor je leert structureel te agenderen tijdens teambijeenkomsten of binnen de HR-gesprekscyclus en door docenten zelf vormgever te laten zijn van (team)professionalisering. ■

- MARIJANNE HAGEDOORN IS PRACTOR BIJ HET PRACTORAAT DOCENTPROFESSIONALISERING BIJ LANDSTEDE GROEP EN DOET PROMOTIE-ONDERZOEK BIJ DE OPEN UNIVERSITEIT. HAGEDOORN@LANDSTEGROEP.NL;
- DR. MAAIKE KOOPMAN IS ASSOCIATE LECTOR BIJ LECTORAAT BEROEPSONDERWIJS EN LECTORAAT WERKEN IN ONDERWIJS VAN HOGESCHOOL UTRECHT. MAAIKE.KOOPMAN@HU.NL;
- PROF. DR. ELLY DE BRUIJN IS LECTOR BEROEPSONDERWIJS BIJ HOGESCHOOL UTRECHT EN BIJZONDER HOOGLERAAR BEROEPSONDERWIJS BIJ DE OPEN UNIVERSITEIT. ELLY.DEBRUIJN@HU.NL.