

Hoe leren mbo-docenten tijdens het werk?

In het mbo spelen docenten een sleutelrol in het leerproces van studenten. Dit vraagt om meebewegen met een steeds veranderende omgeving. Mbo-docenten moeten zich professioneel blijven ontwikkelen om te blijven bijdragen aan goed beroepsonderwijs. De diversiteit in docentachtergronden en docentrollen, de noodzakelijke verbinding met het beroepenveld en het werken in een multidisciplinair team maakt het mbo tot een dynamische context waarin docenten ook kunnen leren. Echter, in het onderzoek naar docentprofessionalisering blijft het mbo nog onderbelicht. In deze bijdrage beschrijven de auteurs de inzichten uit recent onderzoek naar het leren van deze specifieke groep docenten en hoe deze inzichten kunnen bijdragen aan het maken van betere keuzes in docentprofessionalisering binnen opleidingsteams en scholen.

MARJANNE HAGEDOORN, MAAIKE KOOPMAN, ELLY DE BRUIJN

In het mbo zijn docenten in een team gezamenlijk verantwoordelijk voor de onderwijskwaliteit en het realiseren daarvan kan alleen als docenten zich doorlopend ontwikkelen en blijven leren. Mbo-docenten werken en leren in een complexe en

schap van docenten voor hun eigen professionele ontwikkeling en die van hun collega's optimaal stimuleren. Beter inzicht in welke activiteiten docenten zelf ondernemen in het kader van hun professionele ontwikkeling helpt bij het maken van deze keuzes. Zo kun je aansluiten op de manier waarop docenten (willen) leren.

dat ze doelgericht en gepland zijn: ze zijn ontworpen om docenten te laten leren. Informele activiteiten vinden juist spontaan en ongepland plaats. Docenten leren vaak ook tijdens dagelijkse werkzaamheden, bijvoorbeeld door te leren van collega's tijdens een teamvergadering, of door het ontwerpen van onderwijs en het uitvoeren van taken.

DE STAGEPRAKTIJK KAN NIEUWE INZICHTEN OP HET LEREN VAN DE STUDENT GEVEN

continu veranderende omgeving: binnen hun eigen onderwijsinstelling, in samenwerkingsverbanden en in het regionale bedrijfsleven. Het is van groot belang dat teams goede keuzes maken in docentprofessionalisering en dat het leren van docenten zo goed mogelijk gefaciliteerd wordt. Liefst keuzes die eigenaar-

PROFESSIONELE ONTWIKKELING

Professionele ontwikkeling is een continu proces waarin docenten individueel en samen met anderen participeren in allerlei activiteiten die verbonden zijn aan het dagelijks werk. Je kunt deze activiteiten zien als katalysator voor het vergroten van de (praktische) kennis van docenten, het veranderen van hun opvattingen en/of het aanscherpen van hun handelen. Docenten voeren zowel formele als informele activiteiten uit om te professionaliseren. Formele activiteiten zijn bijvoorbeeld cursussen, workshops en trainingen. Kenmerkend is

LEARNER REPORTS

De auteurs hebben in het kader van een groter onderzoeksproject gedurende drie jaar een groep van 26 ervaren mbo-docenten gevolgd in hun professionele ontwikkeling. Deze 26 docenten waren werkzaam op vijf verschillende ROC's in de domeinen welzijn en economie. Verdeeld over de jaren, beschreven zij in 6 *learner reports* de activiteiten die volgens hen bijdroegen aan hun professionele ontwikkeling. Per learner report kon de docent maximaal 5 activiteiten beschrijven. Dit proces leverde 386 beschreven activiteiten op die door de



FOTO: TECHNIEK BEELDBANK | OLIVIER HUISMAN

auteurs zijn getypeerd. Op basis van de rijke data hebben de auteurs zes informele en vijf formele activiteiten kunnen typeren die volgens de docenten zelf hebben bijgedragen aan hun leren (zie venster 1).

FORMELE EN INFORMELE ACTIVITEITEN

De meeste activiteiten die de docenten hebben beschreven zijn informeel van aard (75%). Leren door en van het uitvoeren van onderwijsactiviteiten, zoals lesgeven en coachen van studenten, wordt door de docenten het meeste genoemd. Gevolgd door het leren door en van interactie en samenwerken met anderen. Een docent beschrijft: *“Ik nam deel aan een teamvergadering over ons nieuwe onderwijsmodel. ... Het was een eyeopener om te zien dat mijn beleving en die van mijn collega’s heel verschillend kunnen zijn. ... Ik zie nu in dat ik meer tijd moet besteden om iedereen mee te nemen, dit gaat niet vanzelf.”*

Ook georganiseerde (formele) activiteiten zijn voor docenten in het mbo relevant. Docenten nemen deel aan workshops, trainingen en online webinars. Veel ook biedt het volgen van een master-opleiding docenten een rijke context om van te leren.

De typering van de informele en formele activiteiten laat specifieke eigenschappen zien van het docentschap in het mbo, zoals het bezoeken van studenten in de beroepspraktijk als onderdeel van de opleiding. Een docent benoemt: *“Ik bezocht een student tijdens haar stage, samen met haar begeleider bespraken we haar leerproces. ... Dit gesprek liet mij inzien dat je ook anders naar de acties van studenten kunt kijken dan alleen vanuit een schoolperspectief.”*

Docenten ontwikkelen zich vaak samen met hun collega’s, bijvoorbeeld middels *co-teaching* of door het samen ontwikkelen van nieuw onderwijs. Een docent beschrijft: *“We hebben samen met collega’s de lesopzet en -structuur voor onze bbl-”*

Informele activiteiten

Leren door en van:

- › *Het primaire proces van lesgeven en coachen, bijvoorbeeld (samen) lesgeven and coachen, (samen) beoordelen van studenten.*
- › *Interactie, discussie, samenwerken en delen met anderen, bijvoorbeeld kennis delen in een teamvergadering, overleg met de beroepspraktijk, feedback ontvangen.*
- › *Uitvoeren van taken, rollen en extra-curriculaire activiteiten, bijvoorbeeld coördineren en organiseren, collega’s coachen.*
- › *Consulteren van (offline/online) informatiebronnen, bijvoorbeeld lezen, bestuderen en onderzoeken*
- › *Experimenteren en innoveren, bijvoorbeeld ontwerpen van een nieuw onderwijsprogramma, experimenteren met (digitale) onderwijsactiviteiten*
- › *Reflecteren en evalueren, bijvoorbeeld herzien van het curriculum, collegiale consultatie ontvangen*

Formele activiteiten

Leren door en van:

- › *Professionaliseringsprogramma’s, bijvoorbeeld deelnemen aan een workshop, deelnemen aan een (online) webinar*
- › *Cursus voor een graad of studiepunten, bijvoorbeeld deelnemen aan een (master)opleiding*
- › *Ontvangen van structurele coaching, bijvoorbeeld deelnemen aan peer-coaching*
- › *Bijwonen van een conferentie of congres*
- › *Deelnemen aan een formele samenwerking, bijvoorbeeld deelnemen aan een professionele leergemeenschap op school, deelnemen aan een docentennetwerk*

studenten veranderd. ... Ik ben tijdens dit [ontwerp]proces mij bewust geworden hoe belangrijk het is voor een student om regelmatig feedback te krijgen van een docent. Hierdoor heb ik mijzelf meer discipline opgelegd, zodat ik deze aanpak daadwerkelijk uitvoer. Het blijkt zelfs dat de relatie met studenten is verbeterd."

GA IN GESPREK OVER WAT EN HOE JE WILT LEREN

Mbo-docenten benoemen de waarde van activiteiten als het coachen van studenten, het samen experimenteren én innoveren voor hun eigen professionalisering. Daarnaast gaat het leren van mbo-docenten niet alleen over het verbeteren van hun praktijk van lesgeven, maar ook over leren samenwerken in teams (hoe werk ik samen met collega's?) en geven activiteiten inzichten over hun eigen persoonlijke ontwikkeling (hoe leer ik zelf eigenlijk?).

SCHOLEN AAN ZET

De onderzoeksresultaten zijn de basis voor een aantal aanbevelingen voor opleidingsteams en scholen.

- Het onderzoek bevestigt dat mbo-docenten veel leren in informele settings. De typering van de activiteiten in venster 1 geeft taal aan dat informele leren van mbo-docenten. Het helpt om met elkaar het leren meer te expliciteren, daardoor collectiever te maken en van waarde te laten zijn.
- Het is belangrijk dat in teambijeenkomsten en ontwikkelgesprekken niet alleen aandacht is voor *wat* docenten (willen) leren, maar

ook aandacht voor *hoe* docenten (willen) leren. De vragen uit het in het onderzoek gebruikte learner report staan in venster 2 en kunnen alle teamleden helpen bij het ontrafelen van het eigen leren en dat van de collega's: Hoe leer jij (het liefst)? En hoe kun je het leren van je collega (het beste) ondersteunen?

- Net als voor de student geldt: elke docent leert anders. Er is behoefte aan maatwerk in professionalisering. Daarnaast willen scholen het eigenaarschap voor professionalisering bij de collega's zelf laten. Ga daarom aan de slag met *prof-craften*: ga samen onderzoekend aan de slag en geef in co-creatie vorm aan een bij het team passende manier van professionalisering.

VERVOLGONDERZOEK

Voorliggend artikel geeft inzicht in het veelzijdige palet van activiteiten die mbo-docenten ondernemen in het kader van hun professionele ontwikkeling. In vervolg op dit onderzoek gaan de auteurs het leren van de mbo-docenten verder uitpluizen. Hierbij gaan zij kijken naar het leerproces van docenten: welke activiteiten doen ze, welke opbrengsten hebben deze, en wat heeft volgens mbo-docenten bijgedragen aan hun leren? ■

MARJANNE HAGEDOORN IS PRACTOR BIJ HET PRACTORAAT DOCENTPROFESSIONALISERING BIJ LANDSTEDE GROEP EN DOET PROMOTIE-ONDERZOEK BIJ DE OPEN UNIVERSITEIT, MHAGEDOORN@LANDSTEDEGROEP.NL; MAAIKE KOOPMAN IS ASSOCIATE LECTOR BIJ LECTORAAT BEROEPSONDERWIJS VAN HOGESCHOOL UTRECHT | MAAIKE.KOOPMAN@HU.NL; ELLY DE BRUIJN IS LECTOR BEROEPSONDERWIJS BIJ HOGESCHOOL UTRECHT EN BIJZONDER HOGLERAAR BEROEPSONDERWIJS BIJ DE OPEN UNIVERSITEIT | ELLY.DEBRUIJN@HU.NL.

Ontrafel jouw leren

Deze vragen ondersteunen je bij het verzamelen van situaties die inzicht geven in jouw leren.

1. **Inventariseren:** Wat heb je de afgelopen 6 tot 8 weken gedaan of welke situaties heb je meegemaakt in het kader van jouw professionalisering of jouw ontwikkeling als mbo-docent?
2. **Beschrijven:** Welke situaties, die je hebt genoemd bij vraag 1, heb je als nuttig en/of leerzaam ervaren? Beschrijf deze situaties (doel, betrokkenen, jouw rol, setting enz.).
3. **Leeropbrengsten:** Wat heb je geleerd in deze situatie?
4. **Doorwerking:** Wat is de doorwerking van wat je geleerd hebt in deze situatie(s) op jouw denken en/of doen als mbo-docent? Wat doe je nu anders? Wat denk je nu anders?
5. **Verklaren:** Wat is de verklaring van de leeropbrengst en doorwerking op jouw denken en/of doen als mbo-docent? (Met andere woorden: waarom heeft deze situatie deze doorwerking? Welke kenmerken hebben daaraan bijgedragen? Waar ligt dat aan volgens jou?)

Verwijzing naar artikel

Dit artikel is gebaseerd op het wetenschappelijk artikel van de auteurs. Het artikel is hier te downloaden:

<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13540602.2023.2276743>

of via de QR code >

