

Mbo-docent en loopbaan

Navigeren in een dynamisch en veelzijdig beroep

Nadenken over loopbaanontwikkeling in het beroep van docent krijgt een duw in de rug. De Beroepsvereniging voor opleiders in het mbo (BVMBO) en de MBO Raad hebben het initiatief genomen om een beroepsbeeld voor de mbo-docent te ontwikkelen. Dit beroepsbeeld biedt handvatten voor het ontwikkelen van loopbaanbeleid.

Veel docenten in het mbo starten met passie en energie hun betekenisvolle baan. Maar hoeveel voldoening dit beroep ook kan geven, toch komt voor velen het moment van bezinning: 'heb ik nog steeds voldoende te bieden om mijn studenten te kunnen blijven inspireren? Word ik nog gezien en erkend? Biedt mijn werk nog voldoende variatie en groeimogelijkheden?' Vragen waarop de antwoorden van wezenlijk belang zijn voor het werkplezier en werkgeluk van docenten en daarmee ook van die van hun studenten.

Traditioneel beeld docentschap

Nadenken over loopbaanontwikkeling in het beroep van docent is niet vanzelfsprekend. Het beeld dat je als docent begint en nog steeds in diezelfde functie je pensioengerechtigde leeftijd haalt, is hardnekkig en al te vaak ook realiteit. Referentiekaders ten aanzien van het competentieniveau dat een docent na vijf of tien jaar behaald zou kunnen hebben ontbreken; loopbaanpaden zijn niet duidelijk uitgestippeld. Als docent moet je veelal zelf maar uitzoeken wat loopbaanperspectieven zouden kunnen zijn en hoe je hierop zou kunnen acteren.

Je was docent en dat was het. Welke keuzes er gemaakt konden worden? Ik had geen idee. (...) Het oude, traditionele beeld van een carrière in het onderwijs was een toekomst buiten de klas. Dan werd je adviseur of leidinggevende. Eigenlijk kun je wel stellen dat hoe verder je komt in je loopbaan, hoe minder studenten je ziet. (...) Met omwegen ben ik uiteindelijk schoolbestuurder geworden. Ik heb eerst tien jaar op een school gewerkt, ben toen uit het onderwijs gestapt om terug te keren als bestuurder. (Frank van Hout, lid bestuur MBO Raad)

Bovenstaande was voor de Beroepsvereniging voor opleiders in het mbo (BVMBO) en de MBO Raad het vertrekpunt om een beroepsbeeld voor de mbo-docent¹ te ontwikkelen. Een vergelijkbaar beroepsbeeld voor de leraar in het voorgezet onderwijs gold als bron van inspiratie. De ontwikkelgroep bestond uit mbo-docenten, HR-functionarissen en leidinggevendens.



Marco Snoek is werkzaam bij het Kenniscentrum onderwijs en opvoeding, hogeschool van Amsterdam.

Samen met Deltion-collega, en mede BVMBO ambassadeur Jeannet Nuis ben ik naar Utrecht gegaan voor een sessie over het beroepsbeeld. We zijn specifiek op zoek gegaan naar wat het beroep nou zo onderscheidend maakt ten opzichte van andere sectoren: het samenwerken met het bedrijfsleven, de stageplekken en de bedrijfstakgroep waarin we met collega's van zelfde opleidingen meedenken over het onderwijs. Ook het functioneren in teams gaat anders dan in andere sectoren. De relaties die je onderhoudt met het bedrijfsleven en het vakgebied maken het mbo uniek (Andries Knol, docent bewegingsonderwijs Deltion College)

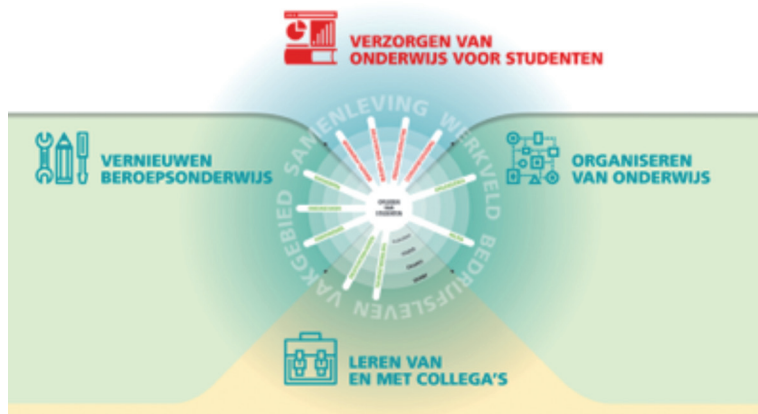
Beroepsbeeld mbo-docenten

Het beroepsbeeld dat is ontwikkeld laat verschillende domeinen zien waarin mbo-docenten kunnen acteren:

- a. Het verzorgen van onderwijs voor studenten. De docent kan zich hierin op verschillende gebieden specialiseren:
 - i. op vakinhoud of beroepsinhoud
 - ii. op beroepsdidactiek en vakdidactiek
 - iii. op pedagogisch-didactische aanpakken en
 - iv. studentbegeleiding
- b. Het vernieuwen van beroepsonderwijs. Docenten zijn vaak betrokken bij het ontwerpen van nieuw onderwijs. Ze kunnen betrokken zijn bij onderzoeksteams of practoraten, of ze zijn ondernemend en benutten nieuwe kansen en mogelijkheden voor hun studenten, hun team, afdeling of instelling.
- c. Het organiseren van onderwijs. Docenten kunnen een rol hebben ten aanzien van de organisatie van het onderwijs in hun team of op schoolniveau, of ze dragen actief bij aan het ontwikkelen van beleid op teamniveau, schoolniveau of landelijk niveau.
- d. Het leren van en met collega's. Docenten kunnen tenslotte een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van hun team en aan de professionele ontwikkeling van collega's.

Docenten zijn in ieder geval actief in het eerste domein. Ze kunnen eventueel het verzorgen van onderwijs combineren met activiteiten in de andere drie domeinen.

- In hun werk kunnen docenten zich ontwikkelen van in-opleiding naar startend naar ervaren naar expert. Die ontwikkeling kan plaatsvinden op elk van die vier domeinen. Starten met activiteiten in een nieuw domein betekent vaak het ontwikkelen van nieuwe competenties die daarvoor noodzakelijk zijn.
- Docenten moeten zich verhouden tot en samenwerken met het werkveld en het bedrijfsleven. Net zoals ze zich moeten verhouden tot de samenleving en de verwachtingen die de samenleving heeft ten aanzien van de vorming van jongeren. Ten slotte moeten docenten zich verhouden tot hun



vakgebied en de kennis die daar ontwikkeld wordt en die implicaties kan hebben voor de inrichting van hun onderwijs.

Andere rollen

In het traditionele beeld staat de docent 'voor de klas', het beroepsbeeld laat duidelijker dan voorheen zien dat mbo-docenten ook andere rollen en taken hebben. Daarmee wordt meer recht gedaan aan de rijkheid van het beroep.

Onderwijs verzorgen en ontwikkelen is de kerntaak van een docent. Op mijn school doen we een beroep op docenten op andere domeinen binnen en buiten het onderwijs. Dat is relatief nieuw. Voorheen werd veel van de organisatie van het onderwijs buiten teams bij specialisten belegd. Nu doen docenten dit steeds vaker zelf als onderdeel van een team. (Frank van Hout, lid bestuur MBO Raad)

Bovendien maakt het beroepsbeeld het voor de mbo-docent meer inzichtelijk welke ontwikkelmogelijkheden en loopbaanperspectieven bestaan. De docent wordt uitgedaagd na te denken over de vraag waar deze over vijf jaar zou willen staan en regie te nemen over de eigen loopbaanontwikkeling.

Loopbaanbeleid

Binnen het mbo is veel ervaring met loopbaanbegeleiding en het ontwikkelen van loopbaancompetenties bij studenten. Des te merkwaardiger is het, dat er zo weinig aandacht is voor de loopbaanontwikkeling van docenten en het stimuleren van loopbaancompetenties bij docenten. Met het beroepsbeeld hebben leidinggevenden en HR-afdelingen nu handvatten waarmee zij loopbaanbeleid kunnen ontwikkelen.

Docenten geven les, maar het beroepsbeeld maakt inzichtelijk dat ze nog zoveel meer doen en dat het beroep veelomvattender is. Je bent 24 en je staat voor de klas en dat is het dan. Door het beroepsbeeld zie je dat je betrokken kunt zijn bij het maken van beleid, dat je veel breder aan de slag kunt, bijvoorbeeld met onderwijsvernieuwing. Er zijn zoveel dingen waarin je je kunt verdiepen en ervaring kunt opdoen. Je kunt in deze gebieden een expert worden. Dit beroepsbeeld is ook goed voor de lerarenopleidingen. Met het beroepsbeeld in de hand kunnen ze zich meer en beter richten op het mbo. (Andries Knol, docent bewegingsonderwijs Deltion College)

Had ik zelf de beschikking gehad over beroepsbeeld, dan zou dat mij pro-actiever hebben gemaakt. Ik zou een beter idee gehad hebben over in welke richting ik mij had kunnen en willen ontwikkelen. Het zou mij meer regisseur van mijn eigen loopbaan gemaakt hebben. (Frank van Hout, lid bestuur MBO Raad)

Het beroepsbeeld is een mooi instrument voor managers, HR-afdelingen maar vooral voor teamleden zelf. Want in het mbo regelen veel teams het zelf met elkaar. (Andries Knol, docent bewegingsonderwijs Deltion College).

Het beroepsbeeld geeft een beeld in een taal die de mensen herkennen. Het presenteert duidelijk hoe aantrekkelijk het beroep van mbo-docent is. De diversiteit die het beroep heeft, moet ook meer zichtbaar worden. Ik vind het niet een standaard HR-instrument, maar een handvat waar docenten in hun eigen teams mee kunnen werken: waar willen we beter in worden, wat voor expertise hebben we in huis en wat moeten we nog ontwikkelen? (Frank van Hout, lid bestuur MBO Raad).

Dit loopbaanbeleid vraagt een verbreding van het nog vaak dominante perspectief in het personeelsbeleid waarin de strategische doelen van de organisatie centraal staan. Deze doelen blijven belangrijk, maar zouden moeten worden verbonden met de ambities en dromen van docenten, ook als die niet direct passen binnen de doelen van de organisatie. Deze verbinding tot stand brengen is een flinke uitdaging voor mbo-scholen. Startpunt is de dialoog tussen docent en leidinggevende, maar ook binnen teams, waarbij aandacht is voor die twee perspectieven. Twee instrumenten binnen het beroepsbeeld kunnen die dialoog ondersteunen: een groot vloerkleed voor bespreking binnen een team en een set dialoogkaarten voor individuele reflectie of teamreflectie².

Dit resultaat is werkelijk fantastisch en boven verwachting. Het was spannend om er aan mee te doen want docenten zijn toch wel erg kritisch. Maar de reacties zijn heel positief. Hier worden docenten echt blij van. Het is mooi en overzichtelijk. (Andries Knol, docent bewegingsonderwijs Deltion College).

Tot slot

Het nu ontwikkelde beroepsbeeld en daar het gesprek over te voeren, kan docenten nieuwe perspectieven bieden op een variatie aan taken en op groei en hoe ze daarin erkend kunnen worden. Voor bestuurders en leidinggevenden biedt het een moei ingang om het gesprek met de docenten te voeren en aan loopbaanbeleid te ontwikkelen. Uiteindelijk plukt ook de student hier de vruchten van.

Noten

- 1 Zie beroepsbeeld op de site van de MBO-Raad of de BVMO
- 2 Meer informatie over deze materialen en bestelling via info@bvmo.nl