

## Een laklaag op een slechte ondergrond

Opinie | door Rob Martens & Niek van den Berg

**4 oktober 2017** | Docentprofessionalisering in het mbo vindt net zo goed formeel als informeel plaats. Rob Martens (OU) en Niek van den Berg (Aeres Hogeschool) pleiten voor ruimte voor de laatste vorm van leren, ook al is deze lastig in een register vast te leggen. "Formeel en informeel leren moeten elkaar versterken, niet in de weg zitten."

*De docent is de belangrijkste actor wanneer het gaat om de kwaliteit van onderwijs. Voortdurende professionele ontwikkeling van docenten, ook nadat zij hun startbekwaamheid hebben aangetoond, is dus cruciaal (Hattie, 2009; Kendall & Marzano, 2008). In dit artikel bekijken Rob Martens en Niek van den Berg (beide lid van het netwerk lectoren en hoogleraren beroepsonderwijs) hoe dat het beste kan. Ze laten zien daarbij dat het grootste deel van de professionele ontwikkeling uit informeel leren bestaat, dat net als bij een ijsberg onzichtbaar onder water ligt. Ze pleiten voor ruimte om juist ook die grote capaciteit aan informeel leren te voeden.*

*Dit artikel werd geschreven in het kader van ons mbo-dossier. Lees [hier de vorige bijdragen](#) aan het dossier.*

Wanneer het gaat om onderwijs denken we meestal sterk in termen van het zichtbare, registreerbare deel: het geformaliseerde en getoetste leren. Voorbeelden daarvan zien we in de routes om mbo-docent te worden, die worden geschetst in termen van *vastgelegde* bekwaamheid (Van den Berg & De Bruijn, 2017). Diploma's wegen zwaarder dan hoe een docent zich opstelt in de klas?

Dit is een nuttig en noodzakelijk systeem voor borging van de kwaliteit van intredende docenten; mbo-docenten moeten door het bevoegd gezag van de school bekwaam gevonden worden. Meestal gaat dat via een tweedegraads bevoegdheid of een pedagogisch-didactisch getuigschrift dat van zij-instromers wordt verlangd.

Een *bevoegdheid* die in het verleden is behaald wil echter nog niet zeggen dat een docent bij een (her)start in het mbo ook daadwerkelijk handelings*bekwaam* is. Een eerstegraads lesbevoegdheid maatschappijleer uit 1986, met havo en vwo als stageomgeving en verder weinig onderwijservaring, is bijvoorbeeld bepaald geen garantie voor een vlekkeloos optreden als docent burgerschap in het hedendaagse mbo. Wie een docentschap ambieert, doet er dus goed aan gedaan zijn/haar eventuele bewijs van bevoegdheid of getuigschrift vergezeld te laten gaan van een portfolio met actuele bewijzen van bekwaamheid.

## Focus op formeel leren

Met het oog op het zichtbaar bewijzen en onderhouden van de bekwaamheid als docent is er een verplicht beroepsregister (in 2012 gestart door de Onderwijscoöperatie, toen nog op vrijwillige basis) waarin alle bevoegde leraren worden opgenomen (zie [www.registerleraar.nl](http://www.registerleraar.nl)). In dit verband heeft de Onderwijscoöperatie de bekwaamheidseisen, die op 1 augustus 2017 met de Wet Beroep Leraar en Lerarenregister in werking treden, opnieuw vastgesteld.

Ook het Lerarenregister is een voorbeeld van onze neiging om initiële en post-initiële bewijzen van bekwaamheid vast te willen leggen. Formeel onderwijs volgen, bijvoorbeeld een masteropleiding, ligt voor de hand om die bewijzen te kunnen leveren. 'Boven water' zie je de zichtbare en direct meetbare handelingen. Die krijgen ook verreweg de meeste aandacht in het onderwijs, want ze lijken sterk op het onderwijs dat onderwijsinstellingen zelf aanbieden aan hun studenten: *formeel leren*. Dit staat voor leren dat wettelijk gereguleerd is, voldoet aan afgesproken inhoud en kwaliteitseisen en afgesloten kan worden met een kwalificatiebewijs (Van den Dungen & Smit, 2010).

Daarnaast kennen we het *non-formeel leren*, wat staat voor het intentionele en georganiseerde leren, dat je al dan niet afsluit met bewijzen van bekwaamheid. Ook deze vorm van leren speelt zich af 'aan de oppervlakte' en is duidelijk zichtbaar. Voor leraren zijn dat cursussen of trainingen ter ondersteuning van specifieke vaardigheden, bijvoorbeeld ict-competenties. Dergelijke activiteiten en bijvoorbeeld ook deelname aan bepaalde congressen worden gezien als geldende professionaliseringsactiviteiten die 'meetellen' voor het Lerarenregister.

## Lastig te documenteren vorm van leren

*Informeel leren*, de laatste categorie, staat voor het leren dat niet intentioneel en niet georganiseerd plaatsvindt. Deze vorm van leren vindt overal plaats: leren van werkervaringen, leren door het functioneren in een organisatie, zoals een school of een vakorganisatie, enzovoorts.

Net als bij een ijsberg wordt het leren van formeel naar informeel steeds minder zichtbaar. Diep onder water ligt deze veel grotere basis onder professionalisering: het informele leren verklaart bij hoogopgeleiden meer dan tachtig procent van hun professionalisering. Verreweg het meeste leren professionals dus op deze manier (Martens, 2017). Vooral in die context ontwikkelen docenten hun intuïtie, onderzoekende houding of 'pedagogische tact' verder.

Het is tegelijkertijd de lastigste vorm om te documenteren via een register of anderszins. En, pogingen om greep te krijgen op het informele leren, kunnen averechts werken. Het informele leren raakt namelijk verstoord als docenten zich overbelast voelen, als ze onvoldoende autonomie voelen, en – last but not least – als ze geen vertrouwen hebben in degenen die maatregelen 'op hen loslaten' of dat nou hun de eigen

directie, het ministerie van OCW of de Inspectie van het Onderwijs is. Het heeft daarmee sterk met professioneel zelfvertrouwen en autonome motivatie te maken, twee factoren die samen met professionele ontwikkeling van belang zijn voor innovatief gedrag (Klaeijsen, 2015).

### **Externe druk schaadt autonome motivatie**

Regelgeving om professioneel leren te stimuleren (zoals het Lerarenregister) loopt daardoor de kans om door docenten te worden ervaren als externe druk en controle. En dat schaadt de autonome motivatie (Klaeijsen, 2015; Jansen in de Wal, 2016). Volgens het zogeheten *job demands resources*-model eist werk soms meer dan het ondersteunt (Evers et al., 2016a). Dan raken mensen uitgeblust en gedemotiveerd.

Recent werkdrukonderzoek in het mbo laat zien dat tachtig procent van de bevroegde docenten het eens is met de stelling: 'Ik heb niet genoeg tijd om mijn taken goed uit te voeren', en dat 82 procent aangeeft te weinig tijd te hebben voor innovatie (Van Toly et al., 2017). Daarmee raken bijvoorbeeld ook benutting van onderzoek in het onderwijs in het gedrang (Admiraal, 2013; Evers et al., 2016a; 2016b). En wanneer docenten geen zin hebben in verandering, zich terugtrekken en afwijzend worden, dan hebben formele professionaliseringsimpulsen zoals een verplicht register een averechts effect.

Wat helpt wel om (de motivatie voor) professionele ontwikkeling te bevorderen: kenmerken van een lerende organisatie (Klatter & Van der Meer, 2017), zoals transformatief leiderschap en participatieve besluitvorming, en landelijke regelgeving die gepaard gaat met formele tijd en ruimte voor docenten om aan de voorwaarden te voldoen (Jansen in de Wal, 2016; Klaeijsen, 2015).

Ook expliciete ruimte voor onderzoek en onderzoekend werken in het mbo (Ritzen et al., 2017) door bijvoorbeeld masteropgeleide docenten goed te positioneren als docentonderzoeker, lectoren als *embedded lector* in te zetten, practoraten in te stellen, en het gebruik van de Kennisrotonde van NRO te stimuleren, kan professionele ontwikkeling ondersteunen. Hetzelfde geldt voor nieuwe veelbelovende initiatieven, zoals de mbo Onderzoeksdag en het groeiend succes van andere conferenties, interne academies en kennisateliers.

### **Net enkel turven en borgen**

Het beeld dat opdoemt is dat er kansen te over zijn om het mbo een enorme kwaliteitsimpuls te geven, namelijk door in te zetten op professionalisering van docenten. Het inzicht groeit dat dit vooral loopt langs de informele route, en sterk gebaat is bij initiatieven waarbij formeel leren ook een rol speelt.

Formeel en informeel leren als stuwende kracht onder docentprofessionalisering moeten elkaar dus versterken en niet in de weg zitten. Goedbedoelde maatregelen 'aan de oppervlakte', die vooral gericht zijn op verplichte registratie, turven en borgen, werken niet als er onder water allerlei zaken spelen die de wil om

te professionaliseren verstoren. Als docenten te veel (werk)druk ervaren en te weinig vertrouwen hebben in managers of de overheid die maatregelen op hen loslaten, is het alsof je een laklaag op een slechte ondergrond probeert te zetten.

*Dr. Rob Martens, hoogleraar doceren en docentprofessionalisering (Open Universiteit)*

*Dr. Niek van den Berg, lector Boundary crossing praktijken van opleiders en onderzoekers (Aeres Hogeschool Wageningen)*

## Literatuurverwijzingen

### **Admiraal, W. F. (2013)**

Academisch docentschap: Naar wetenschappelijk praktijkonderzoek door docenten [Oratie]. Leiden: ICLON, Leiden University.

---

### **Evers, A. T., Van der Heijden, B. I. J. M., Kreijns, K., & Vermeulen, M. (2016)**

Job Demands, Job Resources, and Flexible Competence: The Mediating Role of Teachers' Professional Development at Work. *Journal of Career Development*, 43(3), 227–243.

---

### **Evers, A.T., Kreijns, K., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2016)**

The Design and Validation of an Instrument to Measure Teachers' Professional Development at Work. *Studies in Continuing Education*, 38(2), 162–178.

---

### **Hattie, J. (2009)**

Visible learning: a synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement. London: Taylor & Francis group.

---

### **Hermanussen, J., & Brouwer, P. (2016)**

De zorg voor onderwijskwaliteit in het middelbaar beroepsonderwijs. De sector mbo aan zet?! Den Bosch: ecbo.

---

### **Jansen in de Wal, J. (2016)**

Secondary school teachers' motivation for professional learning. Proefschrift. Heerlen: Open Universiteit.

---

### **Kendall, J.S., & Marzano, R.J. (2008)**

Designing & Assessing Educational Objectives. New York: SAGE Publications Inc.

---

**Klaeijesen, A. (2015)**

Predicting teachers' innovative behaviour: motivational processes at work. (proefschrift). Heerlen: Open Universiteit.

---

**Klatter, E., & Van der Meer, M. (2017)**

Een lerende instelling. Scienceguide, 14 maart 2017. Derived from: /201703/een-lerende-instelling.aspx

---

**Martens, R. (2017)**

Docentprofessionalisering is een ijsberg. Onderwijsinnovatie, maart 2017, 11-13.

---

**Ritzen, H., Van den Berg, N., & Den Boer, P. (2017)**

Kansen voor onderzoek in het mbo. Scienceguide, 16 mei 2017. Derived from: /201705/kansen-voor-onderzoek-in-het-mbo.aspx

---

**Van den Berg, N. (2016)**

Grenspraktijken. Opleiders en onderzoekers in ontwikkeling (openbare les). Wageningen: Stoas Wageningen | Vilentum Hogeschool.

---

**Van den Berg, N., & de Bruijn, E. (2017)**

Hybride routes om mbo-docent te worden. Scienceguide, 12 juni 2017. Derived from: /201706/hybride-routes-om-mbo-docent-te-worden.aspx

---

**Van den Dungen, M., & Smit, M. (2010)**

Meerdere wegen naar professionalisering. Validering en certificering informeel leren leraren. CINOP/RdMC. Heerlen: Open universiteit.

---

**Van Toly, R., Groot, A., Klaeijesen, A., & Brouwer, P. (2017)**

Ervaren werkdruk in het mbo. Factsheet. Den Bosch: ecoo.

---



# ScienceGuide ▼

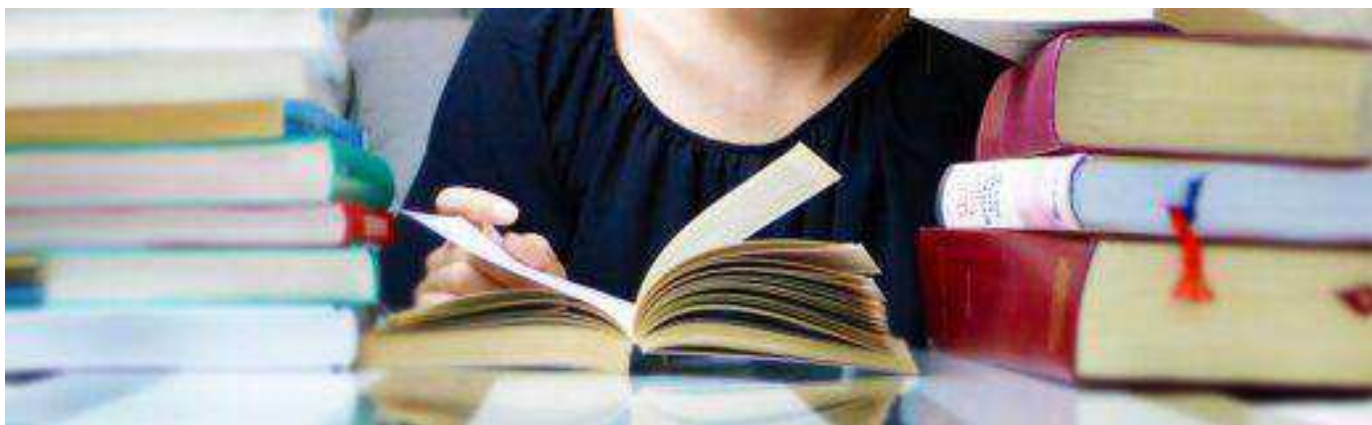
## Gerelateerde artikelen



### **Benadruk ook belang bedrijfsleven bij hybride professionals**

Niet alleen onderwijsinstellingen, ook het bedrijfsleven heeft baat bij...





## Mbo'ers in hbo gehinderd door gebrek aan leesvaardigheid in Engels

Sommige hbo-studenten uit het mbo hebben nooit Engelse teksten...



## Werken met vragen uit de maatschappij

In Centres of Expertise en Centra voor Innovatief Vakmanschap...

Schrijf je in voor onze nieuwsbrief

[Klik hier](#)

