

Verschenen in: *Beroep:Docent 1* (december 2007), p. 22-23.

## **‘Het leren van docenten is meestal niet gepland’**

**De kwaliteit van docenten moet omhoog, betoogt de commissie Rinnooy Kan in het rapport *Leerkracht!* dat in september uitkwam. Moet iedereen daarom naar een cursus of masteropleiding? Dat zeker niet, vindt Ilse van Eekelen, secretaris van de commissie. Zij promoveerde twee jaar geleden op een onderzoek naar het leren van docenten. ‘Docenten leren vooral van elkaar.’**

@ Rietje van Vliet

Competentiemanagement heeft de laatste jaren een hoge vlucht genomen bij roc's en hogescholen. Het Roc West-Brabant wil bijvoorbeeld de competentieontwikkeling van zijn medewerkers stimuleren, wat bij de vestiging Vitalis College in Breda heeft geleid tot het afschaffen van het oude systeem van functioneringsgesprekken. Daarvoor in de plaats is een – in de woorden van het Bredase bestuur – krachtige leeromgeving gecreëerd waarin docenten net als de studenten aan de persoonlijke ontwikkelingsplannen moeten. Ontwikkelgesprekken, pop-gesprekken en beoordelingsgesprekken moeten de professionele ontwikkeling van docenten stimuleren. Uiteraard biedt het roc uitgebreide scholingsmogelijkheden.

Dat docenten zich moeten blijven ontwikkelen en dat het adagium ‘een leven lang leren’ ook voor hen opgaat, daarover is iedereen het in onderwijs het roerend eens. In *Kansrijk kennisbeleid* constateerde het Centraal Plan Bureau vorig jaar al dat de kwaliteit van het onderwijs staat of valt met de kwaliteit van de docenten. Scholing van docenten is een must om de prestaties van studenten te verbeteren. Onderzoeksbureau McKinsey kwam dit jaar tot dezelfde conclusie. Het hield de beste onderwijssystemen ter wereld tegen het licht om te achterhalen waardoor de prestaties daar zo goed zijn (*How the world's best-performing school systems come out on top*). De lerende docent die voortdurend aan de verbetering van zijn kwaliteit werkt, blijkt ook hier een cruciale factor.

Er is een nog een conclusie die uit de literatuur naar voren komt, zegt Ilse van Eekelen, secretaris van de commissie Rinnooy Kan, die in september jl. met het rapport *Leerkracht!* naar buiten kwam. ‘Om studenten beter te laten presteren is het in de meeste landen gangbaar dat docenten zelf één kwalificatieniveau hoger zitten dan het niveau waarvoor ze opleiden. Hoe de personeelssamenstelling in het mbo eruit ziet, weet ik niet, maar in het hbo heeft iets minder dan de helft van de docenten bachelorniveau terwijl de helft masterniveau heeft en drie procent gepromoveerd is. Het is dan ook niet voor niets dat de hogescholen recent in een manifest hebben afgesproken om het kwalificatieniveau van hogeschooldocenten te verhogen.’

De commissie Rinnooy Kan adviseerde ook om de beloning van docenten te koppelen aan het kwalificatieniveau. Daar kwam veel kritiek op, weet Van Eekelen. ‘De beroepsgroep die zelf mensen opleidt voor een kwalificatie, vindt dat diploma's er in hun eigen vak eigenlijk niet toe doen. Dat is weinig consistent.’

### ***Transfer***

In het rapport *Leerkracht!* wordt de vinger op een gevoelige plek gelegd: er is niet alleen een tekort aan docenten (met name in het voortgezet onderwijs) maar er moet

ook worden geïnvesteerd in de kwaliteit van docenten. Dat laatste gaat op voor de hele onderwijssector, dus ook het mbo en hbo. Alle docenten dan maar naar cursus?

Dat laatste is niet de bedoeling, zegt Van Eekelen, al kan een cursus buiten de deur zeker nut hebben. 'Als de cursus maar past bij de leerdoelen van de docent. En als er maar sprake is van transfer van het geleerde naar het eigen handelen. Het gebeurt maar al te vaak dat een docent die terugkomt van cursus, van collega's en management alleen de vraag krijgt: was het leuk? De leeropbrengst moet ook bij cursussen buiten de deur begeleid worden.'

In haar proefschrift *Teachers' will and way to learn* (2005) beschrijft Van Eekelen de verschillende manieren waarop docenten leren. De meeste docenten die ze volgde, rapporteerden leeractiviteiten die van tevoren niet waren gepland. Leren van anderen en leren door te doen scoorden het hoogst. Leren door vakliteratuur te lezen en leren door te reflecteren kwamen het minste voor.

Docenten leren verreweg het meest van de ideeën van hun collega's, die vervolgens in de les worden uitgeprobeerd. Projectgroepen die zich met onderwijsontwikkeling of onderwijsinnovatie bezighouden zijn katalysatoren van dit soort leeractiviteiten. Maar ook tijdens informeel overleg met collega's worden veel tips uitgewisseld.

'Docenten kunnen veel van elkaar leren', weet Van Eekelen. 'In mijn onderzoek heb ik docenten die nogal sceptisch waren over samenwerkend leren in de klas, in duo's bij elkaar gezet. Ze moesten ook zelf samenwerkend leren en woonden in koppels elkaars lessen bij, gaven elkaar feedback, spraken elkaars problemen door en deden elkaar suggesties aan de hand. Dat blijkt een enorm leereffect te hebben.' Met name de begeleiding van deze docenten maakte hun leerbereidheid steeds groter, wat het leereffect bevorderde.

Haar onderzoek wijst ook uit dat docenten in het beroepsonderwijs veel opsteken van de contacten met het werkveld. Stagebezoeken blijken een uitstekende methode om vakkennis op peil te houden. Verplichte studiedagen voor het hele team daarentegen hebben weinig leerrendement, vooral als ze op initiatief van het management zijn georganiseerd. 'Docenten zitten daar vaak niet op te wachten. Ze hebben het al zo druk en bezoeken liever een stagebedrijf dan dat ze bij een verplichte studiedag zitten.' Iets anders is het wanneer een docententeam zelf een invulling kan geven aan dergelijke studiedagen. Dan zijn de teamdagen wel degelijk zinvol.

### **Masterclasses**

Inmiddels hebben masterclasses voor docenten hun intrede gedaan. Docenten bespreken in groepjes vakliteratuur, bezoeken gezamenlijk collega-scholen, maken studiereizen naar het buitenland en nemen deel aan conferenties in binnen- en buitenland. De theoretische verdieping maakt het mogelijk dat docenten afstand nemen van de dagelijkse praktijk en hun eigen handelen in de klas kunnen onderbouwen.

Op dergelijke masterclasses na hebben alle vormen van leren met elkaar gemeen dat ze toepassingsgericht moeten zijn om docenten het gevoel te geven dat ze er iets van opsteken. Een voorkeur voor een bepaalde leeractiviteit heeft Van Eekelen dan ook niet, al blijken leergemeenschappen waarin het samenwerkend leren centraal staat, de meeste kansen te bieden.

Toch plaatst ze ook hierbij haar kanttekeningen. 'De commissie Rinnooy Kan pleit ervoor de scholing van docenten structureel te organiseren, dus gericht op het behalen van een formele kwalificatie. Bij training on the job verstuift het leereffect gemakkelijk. Als al het leren van nieuwe onderwijsvormen plaatsvindt in een

informele context, is de kans groot dat mensen terugvallen in hun oude patroon en dat er van de vernieuwingen weinig terecht komt.' 🐛

**Verder lezen:**

Maarten Cornet e.a., *Kansrijk kennisbeleid*, Den Haag, Centraal Planbureau 2006 (CPB Document 124)

Ilse van Eekelen, 'Het vijf-fasenmodel. Omgaan met sceptici en weerstandbieders', in: *Schoolmanagers\_VO 6* (Special Onderbouw), mei 2005, p. 12-14.

Ilse van Eekelen, *Teachers' will and way to learn. Studies on how teachers learn and their willingness to do so*, Universiteit van Maastricht 2005 (proefschrift)

*Leerkracht!* Advies van de Commissie Leraren (commissie Rinnooy Kan), september 2007

McKinsey & Company, *How the world's best-performing school systems come out on top*, september 2007

Jan D.H.M. Vermunt, *Docent van deze tijd. Leren en laten leren*, Universiteit Utrecht 2006 (inaugurele rede)