



Het docentschap in de doorlopende leerroute vmbo-mbo; een vak apart!

Rapportage onderzoek naar docenten in de context van doorlopende leerroutes vmbo-basis – mbo-2

Onderzoekers: Janna Zijderveld en Inge Kortering
In samenwerking met Marjanne Hagedoorn van het Practoraat Docentprofessionalisering



“De kern en dat waar ik gewoon heel veel energie van krijg is het begeleiden van studenten naar het worden van een professionele beroepsbeoefenaar. Ik vind het gewoon ontzettend gaaf dat hele proces te mogen zien, maar ook te mogen begeleiden en coachen. Dat is voor mij de kern van het docentschap. Kijk, het overbrengen van kennis is maar zo’n klein stukje van mijn werk als docent-coach. Zo noem ik mijzelf ook altijd. Ik ben geen docent, maar ik ben docent-coach en vooral dat coachen is zo’n 80/85% van mijn werk als docent. Dat is de basis van mijn werk. Het is de relatie die ik aanga met mijn studenten. Op basis van die relatie werk ik met hen toe naar hun diploma.” (Docent doorlopende leerroute)

Gedreven door de wens de overgang van vmbo-basis naar mbo-2 te vergemakkelijken en voortijdig schoolverlaten te verminderen is Landstede Groep in 2020 gestart met het project ‘Versterken samenwerken vmbo-mbo’ (Landstede Groep, 2020). Vanuit dit project zijn op verschillende schoollocaties (zie Afbeelding 1) pilots gestart waarin doorlopende en/of geïntegreerde leerroutes van vmbo-basis naar mbo-2 worden ontwikkeld en uitgevoerd. In schooljaar 2022/2023 zijn op negen locaties jongeren ingeschreven in een doorlopende of geïntegreerde leerroute.

Landstede Groep beoogt met de ontwikkeling van doorlopende routes te bereiken dat jongeren betekenisvolle praktijkervaringen opdoen, invloed uitoefenen op hun eigen leerproces en een loopbaan-georiënteerde dialoog aangaan over hun leerervaringen. Dit alles met als doel de overgang van vmbo naar mbo te versoepelen en de kans op uitval zonder startkwalificatie op mbo-2 niveau te verkleinen. De doorlopende leerroutes worden samen met het regionale werkveld vormgegeven.

In Nederland worden meer doorlopende en/of geïntegreerde leerroutes ontwikkeld en uitgevoerd. Uniek aan de leerroutes van Landstede Groep is dat de jongere start met breed oriënteren en pas later een mbo-richting kiest om uit te stromen. Oftewel, de jongere kiest als hij¹ daar aan toe is.

i

Wettelijke basis doorlopende leerroutes

De wettelijke basis voor doorlopende leerroutes ligt in de Wet doorlopende Leerroutes (Sterk beroepsonderwijs, 2020). Deze wet maakt het mogelijk doorlopende leerroutes vorm te geven met een gemeenschappelijk docententeam, gezamenlijk PTA/OER en één onderwijsprogramma. In de doorlopende leerroute, die mogelijk is van vmbo-basis naar mbo-2, vmbo-kader naar mbo-3 en vmbo-tl naar mbo-4, legt de jongere zowel de examens van het vmbo als van het mbo af. In de geïntegreerde leerroute werkt de jongere direct toe naar een startkwalificatie op mbo-2 niveau. De geïntegreerde leerroute is alleen mogelijk van vmbo-basis naar mbo-2. De geïntegreerde leerroute is dus een verbijzondering van de doorlopende leerroute.



Afbeelding 1 Pilots doorlopende en/of geïntegreerde leerroutes van vmbo-basis naar mbo-2

¹ Waar ‘hij’ staat kan ook ‘zij’ of ‘hen’ gelezen worden

Bij de meeste pilots van Landstede Groep is ervoor gekozen de doorlopende leerroutes te ontwikkelen en uit te voeren op de vo-locatie, omdat de jongere dan in de vertrouwde omgeving de startkwalificatie kan behalen. Dat betekent dat professionals uit twee verschillende contexten, het vo en het mbo, een gemeenschappelijk docententeam vormen, met elkaar een geïntegreerd onderwijsprogramma uitvoeren en jongeren begeleiden naar de startkwalificatie op mbo-2. Deze docententeams maken hierin gebruik van de wettelijke ruimte van de teambevoegdheid (zie kader).

In de praktijk van de pilots blijkt dat het samenwerken van docenten uit deze twee verschillende contexten een aantal uitdagingen oplevert. Binnen het vo en het mbo wordt bijvoorbeeld een andere taal gesproken en denken docenten anders over het docentschap en wat dat inhoudt. In het vo wordt toegewerkt naar het behalen van een centraal eindexamen. In het mbo wordt de jongere begeleid tot een zelfstandig beroepsbeoefenaar. Dat maakt dat de begeleiding van jongeren anders is. Het is een uitdaging voor de gemeenschappelijke docententeams in de doorlopende leerroutes om perspectieven op het docentschap bij elkaar te brengen, gezamenlijk taal te geven aan onderwijs, talenten van docenten te benutten en het docentschap binnen deze route verder te ontwikkelen. Over het werken als docent binnen deze specifieke en unieke context is nog weinig bekend (Hagedoorn, 2021). Om deze reden heeft de projectleider 'Versterken vmbo-mbo' binnen Landstede Groep contact gezocht met het practoraat Docentprofessionalisering om onderzoek te doen naar het docentschap in de doorlopende leerroute. Beide partijen hebben de ambitie om met dit praktijkgerichte onderzoek een bijdrage te leveren aan de vraag hoe de kwaliteit van de docententeams, en daarmee de kwaliteit van het opleiden, optimaal kan worden ondersteund en benut.

Doel van het onderzoek

Dit praktijkonderzoek beoogt inzicht te krijgen in het docentschap binnen de doorlopende leerroutes. En daarmee taal te geven aan de (door)ontwikkeling en versterking van het docentschap binnen docententeams van doorlopende leerroutes. We hopen hiermee bij te dragen aan een kwalitatieve dialoog binnen de teams over het (toekomstig) docentschap en richting te geven aan professionalisering. Daarnaast hopen we ook bij te dragen aan het vinden en behouden van (toekomstige) professionals werkzaam binnen de doorlopende leerroutes.

Onderzoeksvragen

Hoofdvraag: Hoe ziet het docentschap in de context van de doorlopende leerroute vmbo-mbo eruit?

Deelvragen:

1. Wat zijn de opvattingen en overtuigingen van docenten over het docentschap binnen het gemeenschappelijk docententeam vo-mbo van de doorlopende leerroute?
2. Welke verschillen betreffende het docentschap tussen het vo en het mbo binnen de doorlopende leerroute kunnen worden geduid?

Leeswijzer

De kennisproducten behorende bij dit praktijkonderzoek bestaan uit:

1. Onderzoeksrapportage
2. Praatplaat voor onderwijsteams (zie Bijlage 1)

i

Wettelijke ruimte, teambevoegdheid voor een doorlopende leerroute

- Bij vak- en sectoroverstijgende programmaonderdelen, dus bij onderdelen waarin zowel vmbo- als mbo-leerstof wordt aangeboden, mag gebruikt worden gemaakt van de teambevoegdheid.
- Elke leraar of docent in het team moet beschikken over een bevoegdheid waaruit blijkt dat voldaan is aan de bekwaamheidseisen voor het vo of mbo. Daarbij moet het team als geheel beschikken over de bekwaamheidseisen en bevoegdheden van het vo en mbo voor alle programmaonderdelen van de doorlopende leerroute.
- Het leraren- en docententeam bepaalt zelf welke leraar of docent het vak- en sectoroverstijgende programmaonderdeel verzorgt. De bevoegde leraar of docent is ten minste altijd betrokken bij het programmaonderdeel, omdat hij of zij ook altijd verantwoordelijk blijft voor de kwaliteit van het onderdeel waarvoor hij aan de bekwaamheidseisen voldoet (bevoegd is), maar hoeft dus niet het gehele onderdeel zelf te verzorgen (Sterk Beroepsonderwijs, 2020)

Achtergrond

Om het docentschap in de doorlopende leerroutes te kunnen plaatsen wordt eerst geschetst welke beschrijvingen en verwachtingen er zijn van een docent in het vo en van een docent in het mbo. Hiervoor is gebruik gemaakt van verschillende bronnen. Eerst worden de beroepsbeelden van de leraar vo en de docent mbo (Snoek en collega's, 2017; 2019) met elkaar vergeleken. Deze beroepsbeelden beschrijven wat verwacht wordt van docenten en welke ontwikkelmogelijkheden er zijn voor hen. Daarnaast is gekeken naar het onderzoekskader van de inspectie voor het vo (Ministerie van OCW, 2022a) en het mbo (Ministerie van OCW, 2022). In de onderzoekskaders staat beschreven wat verwacht wordt van docenten in het kader van het toezicht. Sinds 2021 is in beide

onderzoekskaders de bijlage doorlopende leerroutes opgenomen. Tenslotte wordt beschreven welke verschillen er te zien zijn in de cao vo en cao mbo als het gaat om het docentschap. Uit de verschillende beschrijvingen volgt een samenvatting die een kader biedt van het uitgevoerde praktijkonderzoek.

Beroepsbeeld leraar vo en Beroepsbeeld docent mbo

Zowel binnen het vo als het mbo wordt het docentschap tegen het licht gehouden en nagedacht over een adequate beschrijving van het docentschap (zie Tabel 1).

Beroepsbeeld leraar vo	Beroepsbeeld docent mbo
<p>Kern: De focus van de leraar ligt op het primaire proces: het leren van leerlingen. Daarnaast kunnen leraren ervoor kiezen om zich te specialiseren in één of meerdere domeinen.</p>	<p>Kern: De docent is in elk geval actief in het domein 'verzorgen van onderwijs', maar kan dat combineren met een of meerdere andere domeinen.</p>
<p>Domeinen:</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Het ondersteunen van het leren van leerlingen.</i> Het leren van de leerling stimuleren, inspireren en ondersteunen. Dit primaire proces is gericht op kwalificatie, socialisatie en personificatie.• <i>Het ontwikkelen van onderwijs.</i> Het ontwerpen en bijstellen van onderwijs dat de eigen klaspraktijk overstijgt.• <i>Het organiseren van onderwijs.</i> Bijdragen en leiding geven aan het (boven schools) beleid.• <i>Het ondersteunen van het leren van collega's.</i> Ondersteuning van werkplekleren van aanstaande leraren en collega's	<p>Domeinen:</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Het verzorgen van onderwijs voor studenten.</i> Bijdragen aan het proces van beroepsontwikkeling en vorm geven aan het leren vanuit de beroepspraktijk waartoe opgeleid wordt, studenten een goede start geven in onze samenleving en toerusten voor een vervolgopleiding.• <i>Het vernieuwen van het beroepsonderwijs.</i> Ontwikkelen van nieuwe leerlijnen en opleidingen die passen bij de uitdagingen van de 21e eeuw in bedrijfsleven en werkveld, passend bij verschillende doelgroepen. En in samenwerking met het bedrijfsleven.• <i>Het organiseren van onderwijs.</i> Als onderwijsteam uitvoering van programmering, het onderwijsproces, de didactische aanpak, de lesmethoden, de kwaliteit van onderwijs en de bijbehorende regeltaken.• <i>Leren met en van collega's.</i> In teamverband werken aan professionalisering en teamontwikkeling.

Tabel 1 Beschrijving gebaseerd op Beroepsbeeld van Snoek et al. (2017;2019)

In beide beroepsbeelden is het eerste domein 'het verzorgen van onderwijs/begeleiden van het leerproces aan leerlingen en studenten' de kern van het docentschap. De invulling van dit domein verschilt. Binnen het mbo wordt in de kern veel meer nadruk gelegd op het opleiden tot beroepsbeoefenaar. De leraar vo leidt niet op tot een beroep. Daarnaast wordt in het derde en vierde domein binnen het beroepsbeeld van de docent mbo nadruk gelegd op het werken in het team, dit is in het beroepsbeeld van het vo minder het geval. In het beroepsbeeld van de docent vo wordt de leraar meer als individu aangesproken.

Onderzoekskader onderwijsinspectie 2021

De bijlage 'doorlopende leerroutes' in de onderzoekskaders vo en mbo is voor het grootste deel samengesteld uit de kaders voor het vo en mbo. In sommige gevallen is de tekst van het vo gebruikt, in sommige gevallen die van het mbo. Een aantal kaders is nieuw en specifiek voor doorlopende leerroutes opgesteld.

In de onderzoekskaders van vo en mbo worden docenten op een andere manier aangesproken. In het onderzoekskader voor het vo staat beschreven dat gekeken wordt naar de visie van de school en hoe deze terug te zien is in het individuele handelen van leraren. In het mbo wordt de visie van het onderwijsteam of de opleiding als uitgangspunt genomen en wordt het onderwijsteam ook meer als geheel aangesproken. In de bijlage doorlopende leerroutes wordt meestal de term 'de visie van de leerroute' gebruikt en soms 'de visie van de school', terwijl bij de uitvoering meer het onderwijsteam dan de individuele docent aangesproken wordt. In het kader hiernaast staat een voorbeeld weergegeven.

Cao vo en cao mbo

Het vo en het mbo hebben elk een eigen cao. Op het moment dat een gemeenschappelijk docententeam bestaat uit docenten afkomstig uit het vo en mbo heeft dit team te maken met twee verschillende cao's. De cao's kennen een aantal overeenkomsten, bijvoorbeeld als het gaat om het aantal werkuren op fulltime basis per jaar (1659). Ook zijn er verschillen te zien. Een interessant verschil in het kader van dit onderzoek is de rol die het onderwijsteam toebedeeld krijgt, bijvoorbeeld op de punten van het waarderen en verdelen van werkzaamheden (artikel 3.4 cao mbo) en als het gaat om scholing en professionalisering (Cao mbo 2022-2023). In het vo worden deze zaken afgestemd tussen leidinggevende en individuele docent. Het onderwijsteam krijgt hier geen rol (Cao vo 2022-2023).

1 Waarderen en verdelen van werkzaamheden

In het mbo mag het onderwijsteam met elkaar de zwaarte en benodigde tijd van een taak bepalen. Vervolgens worden in een werkoverleg de werk-

Onderzoekskader 2021, OP3

Voorbeeld

Pedagogisch-didactisch handelen:

Mbo: 'Het pedagogisch-didactisch handelen van het onderwijsteam stelt studenten in staat om te leren en zich te ontwikkelen. Uit het pedagogisch en didactisch handelen van het team blijkt dat er sprake is van een gedeelde visie, dan wel uitgangspunten.'

Vo: 'Het pedagogisch-didactisch handelen van de leraren stelt leerlingen in staat om te leren en zich te ontwikkelen. De pedagogisch-didactische visie van de school is zichtbaar in het dagelijks handelen van de leraren.'

Doorlopende leerroute: 'Het pedagogisch-didactisch handelen van het onderwijsteam stelt leerlingen in staat om te leren en zich te ontwikkelen. De pedagogisch-didactische visie die van toepassing is voor de leerroute is zichtbaar in het dagelijks handelen van het onderwijsteam.'

zaamheden gezamenlijk verdeeld. Als alles in overeenstemming is met wettelijke vereisten deelt de leidinggevende vervolgens de taken toe. In het vo heeft het team geen rol in het waarderen en verdelen van taken. Wel wordt binnen de sectie verdeeld wie welke klassen lesgeeft.

2 Scholing en professionalisering

In het mbo wordt op teamniveau een professionaliseringsplan gemaakt. Vervolgens wordt door de leden van het team bepaald wie welke uren hiervoor toebedeeld krijgt. In het vo wordt op schoolniveau een scholingsplan gemaakt. Vervolgens wordt door de teamleider met de individuele docent afgestemd wie welke uren toebedeeld krijgt.

Als gekeken wordt naar de beroepsbeelden, de onderzoekskaders en de cao's is opmerkelijk dat vanuit alle drie de perspectieven een bredere rol gevraagd wordt van de docent in het mbo dan van de docent in het vo. De docent in het mbo krijgt meer verschillende taken toebedeeld. Daarnaast speelt het onderwijsteam als geheel een grotere rol in het mbo dan in het vo. In de bijlage 'doorlopende leerroutes' van de beide onderzoekskaders is gepoogd de verschillende werelden van het vo en mbo bij elkaar te brengen. In deze bijlage valt op dat de rol van de docent en het team niet eensluidend gedefinieerd wordt. De beschrijvingen geven geen duidelijk antwoord op de vraag welke rol precies verwacht wordt van de docent.

Methode

Het onderzoek heeft een kwalitatief onderzoeksdesign en is beschrijvend van aard. Het design bestaat uit semi-gestructureerde interviews (fase 1) en focusgroepen (fase 2).

Fase 1 interviews

De semi-gestructureerde interviews zijn afgenomen bij 9 docenten, een onderwijsadviseur en een projectleider, allen betrokken bij het uitvoeren en/of ondersteunen van een doorlopende leerroute. Hierbij is gebruik gemaakt van een interviewleidraad (zie Bijlage 2). De interviewleidraad is gebaseerd op de domeinen van de beroepsbeelden van leraren vo en docenten vo. De interviews zijn gericht op het achterhalen van opvattingen van docenten over het docentschap in de doorlopende leerroute aangevuld met ervaringen. De interviews zijn afgenomen via MSTeams, opgenomen en vervolgens woordelijk getranscribeerd.

Analyse

De transcripten zijn allereerst open gecodeerd. Open codes zijn toegekend aan tekstfragmenten. Deze codes zijn vervolgens vergeleken en gecategoriseerd op een eerste niveau. De domeinen uit de beroepsbeelden zijn daarbij als categorieën gebruikt. Vanuit de open codes zijn vervolgens op het tweede niveau subcategorieën bij elk domein gecreëerd. De subcategorieën in de codeboom zijn tot stand gekomen door gesprekken met andere onderzoekers, o.a. van het practoraat. Om te werken aan de betrouwbaarheid is een steekproef uit de transcripten getrokken en gecodeerd door een tweede codeur. De overeenstemming van codes tussen de twee codeurs van deze steekproef was 87,5%. De verschillen in codes zijn besproken tot er consensus was over de gekozen categorie.

Fase 2 focusgroep

De eerste resultaten zijn gedeeld in twee digitale focusgroepen waar in totaal zeven geïnterviewde collega's aan deelgenomen hebben. Tijdens de focusgroepen zijn de eerste resultaten besproken en aangescherpt. De gepresenteerde resultaten waren grotendeels herkenbaar bij de deelnemers.

Resultaten

In de interviews en focusgroepen zijn collega's bevraagd over hun opvattingen over het docentschap in de doorlopende leerroute. De resultaten zijn beschreven vanuit zeven topics, namelijk:

1 Kern van het docentschap in de doorlopende leerroute

- 2 Inhoud van het docentschap op het domein: Verzorgen van onderwijs/ondersteunen van het leerproces
- 3 Inhoud van het docentschap op het domein: Ontwikkelen en vernieuwen van onderwijs
- 4 Inhoud van het docentschap op het domein: Organiseren van onderwijs
- 5 Inhoud van het docentschap op het domein: Leren van en met collega's
- 6 Verschil in docentschap tussen vo-doorlopende leerroute en mbo-doorlopende leerroute
- 7 Benodigde kenmerken van de docent in de doorlopende leerroute

1 Kern van het docentschap in de doorlopende leerroute

De kern van het docentschap in de doorlopende leerroute kan op basis van wat de docenten gezegd hebben als volgt beschreven worden:

Jongeren begeleiden naar de juiste vervolgplek en plek in de maatschappij, door hen te laten ontdekken wie ze zelf zijn en hun zelfvertrouwen op te bouwen.

De docent in de doorlopende leerroute kijkt waar de jongere behoefte aan heeft om zich verder te kunnen ontwikkelen. Soms is dat door eerst in stagen zelfvertrouwen op te doen, en daarna meer op school te zijn. Een andere jongere heeft het nodig eerst zelfvertrouwen te krijgen op school en later meer stage te lopen.

De docent in de doorlopende leerroute richt zich op het proces in plaats van het product. Dat houdt in dat het proces van ontwikkeling belangrijker is dan het resultaat, de kennis die een jongere op doet. Docenten geven aan dit te bereiken door:

- Het opbouwen van een relatie met de jongere. Van daaruit wordt de jongere gecoacht en begeleid richting de vervolgstap.
- Samen met de jongere plannen en evalueren van het leerproces om zelfinzicht te ontwikkelen en zo het beste uit de jongere te halen. Zo wordt de jongere begeleid naar zelfverantwoordelijkheid en zelfredzaamheid.

Praktisch doet de docent dat door het bieden van maatwerk. De docent zoekt de juiste plek en/of route voor de jongere en denkt daarin *out of the box*. Ook zoekt de docent ruimte binnen kaders en toont hij lef om dingen anders te doen. Verder creëert de docent een veilige setting en groepsgevoel, zodat de jongeren ook met elkaar een leuke tijd hebben op school. Dit alles vraagt een brede rol van de docent: in een afwisselende, complexe context in een combinatie van taken, samen met andere collega's.

2 Inhoud van het docentschap op het domein: Verzorgen van onderwijs/ondersteunen van het leerproces

Voor de docent in de doorlopende leerroute ligt de focus op het ondersteunen van het leerproces van de jongere. Het verzorgen van onderwijs is daar onderdeel van. Omdat de ontwikkeling van de jongere centraal staat, worden onderwijsroutes daaromheen vormgegeven. De docent wil met deze persoonlijke routes succeservaringen stimuleren en hierdoor het zelfvertrouwen van de jongere opbouwen.

Vanuit individuele coaching werkt de docent met de jongere vooral aan:

- Inzicht krijgen in eigen ontwikkeling, talenten en valkuilen.
- Beroepshouding.
- Aanleren van vaardigheden met betrekking tot rechten, plichten, taken en verantwoordelijkheden in de maatschappij.

De docent heeft in de begeleiding oog voor de jongere. Hij kijkt wat de jongere nodig heeft en probeert dat te bieden. De docent probeert de jongere ook uit te dagen, 'eruit te halen wat er in zit', aldus een docent. 'Dat betekent ook de jongere confronteren met gedrag dat niet kan', geeft een docent aan. Daarnaast geeft de docent ruimte aan de jongere om fouten te maken en daarvan te leren.

Tijdens het ondersteunen van het leerproces biedt de docent in de doorlopende leerroute maatwerk in de breedste zin van het woord. Maatwerk kan gaan om tijd, inhoud, verhouding stage en school, kortom alles dat bijdraagt aan de ontwikkeling van de jongere. De grens ligt, volgens de docenten, bij het begeleiden van jongeren bij problematiek waarvoor zij zich niet voldoende voelen toegerust. De docent schakelt in dat geval instanties in om de jongere te begeleiden en biedt daarnaast een veilige plek op school, waar indien nodig deze begeleiding ook plaats kan vinden. De docent houdt zo de relatie met de jongere en de hulpverleners.

'Je moet weten welke schakels je door moet zetten, wanneer ga ik iemand anders oproepen als je het niet zelf op kan lossen. Dat je wel weet waar je grenzen liggen want je bent school. En daar moet je aan vasthouden, wij hebben geen verstand van depressies.' (Docent doorlopende leerroute)

Het uitvoeren van bovenstaande vraagt van de docent veel zelfinzicht in wat hij wel en niet kan. Daarin is tonen van kwetsbaarheid aan collega's essentieel, zo geven zij aan, om elkaar te kunnen versterken. Daarnaast is sparren met collega's over de juiste stappen enorm belangrijk.

Bij het verzorgen van onderwijs als onderdeel van het begeleiden van het leerproces is toewerken naar een startkwalificatie belangrijk. Als blijkt dat het behalen van een diploma niet haalbaar is, zoekt de docent naar een juiste vervolgstap voor de jongere en blijft in veel gevallen de relatie bestaan. En waar een jongere nog niet toe is aan het werken aan inhoud van de opleiding, wordt eerst gewerkt aan andere zaken, zoals het opbouwen van succeservaringen of activiteiten in het kader van een begeleidingstraject.

'Er zijn wel regels, maar er zijn heel veel momenten dat je gewoon in gesprek gaat. Dan zeg je van oké jij wil dit nu, en stel dat we zeggen van het mag, wat krijgen wij dan? Wat leer je daar dan van? Het is niet een weg zeg maar. Je moet meekijken van oké wat helpt deze persoon en wat haal je eruit.' (Docent doorlopende leerroute)

Daarnaast heeft de docent aandacht voor het leren omgaan met tegenslag en 'dingen die moeten', bijvoorbeeld het regelen van de financiën. Dat is volgens de docenten ook onderdeel van het leerproces, als burger in de maatschappij worden ook zaken van je verwacht die niet leuk zijn.

Het begeleiden van de jongere vraagt van de docent het werken vanuit de pedagogische relatie, richten op het leerproces in plaats van het eindresultaat en veel samenwerking met collega's en externen, zoals voogd, jeugdzorg, gemeente en leerlicht.

3 Inhoud van het docentschap op het domein: Ontwikkelen en vernieuwen van onderwijs

Uitgangspunt voor de docent is het leerproces van de jongere. Daar sluit het leermateriaal op aan, zo geven docenten aan. De ervaring leert dat contextrijke opdrachten het meest bijdragen aan de motivatie van de jongere. Binnen een aantal pilots ligt geen lesmateriaal klaar en ontwikkelen collega's het lesmateriaal zelf. Uitgangspunten voor het lesmateriaal zijn:

- Maatwerk: Aansluiten bij het leerproces van de jongere en opdrachten ontwikkelen geschikt.
- Actualiteit: Aansluiten bij wat op dit moment speelt in de maatschappij.

Het ontwikkelen van lesmateriaal vraagt van de docent dat oude routines losgelaten worden om iets nieuws te kunnen neerzetten. Ook vergt dit veel voorbereidingstijd voor de lessen, zo geven docenten aan.

4 Inhoud van het docentschap op het domein: Organiseren van onderwijs

Om het onderwijs zo uit te voeren dat het aansluit bij de jongere, is maatwerk in organisatie nodig. Denk aan maatwerk in het rooster, hoeveelheid stage uren, stagedagen en het curriculum. Dat betekent dat de docent veel organisatiewerkzaamheden

uitvoert. Het gaat bijvoorbeeld om het maken van individuele roosters en inplannen van coachgesprekken gedurende de lesdag. Daarnaast organiseert de docent veel overleg met en tussen externe partijen, waar dat nodig is voor de jongere.

'We hebben twee meiden in de klas die tandartsassistent willen worden, op mbo-3 niveau. Deze meiden doen bij mij dienstverlening, zitten ze twee dagen in de week bij de tandarts – dus die stageplek hebben we gevonden -, en dan gaan ze één dag in de week bij een zorginstelling, want ze moeten toch de dienstverlening kunnen doen. Ik maak met de jongere een programma en we bedenken de extra vakken die de student kan doen die gericht zijn op tandarts, dus bijvoorbeeld biologie. Daar ben ik mee bezig (...). Het werkt gewoon hè, als jonge mensen leren vanuit hun hart.'
(Docent doorlopende leerroute)

Het bieden van maatwerk vraagt van de docent een hele brede rol. De docent moet overzicht kunnen houden over het curriculum, zodat maatwerk voor de jongere geboden kan worden. Daarnaast worden alle extra taken (beleid, planning enz.) vaak binnen een klein team belegd, dat betekent dat docenten heel veel van alles weten, geven zij zelf aan.

5 Inhoud van het docentschap op het domein: Leren van en met collega's

Docenten in de doorlopende leerroute zijn ervan overtuigd dat ze elkaar nodig hebben om de jongere zo goed mogelijk te begeleiden.

'Om onderling leren mogelijk te maken is een open cultuur nodig en moet je elkaar aan het werk kunnen zien.' (Docent doorlopende leerroute)

Om dit te creëren geven docenten aan het volgende te doen:

- Zien en benutten van elkaar kwaliteiten en expertise
- Zien dat je elkaar aanvult en nodig hebt
- Laten inspireren door collega's
- Laagdrempelig benaderbaar zijn voor elkaar
- Echt van elkaar willen leren, naar elkaar luisteren
- Niet overtuigd zijn van je eigen gelijk
- Dagelijks gesprek en evalueren met collega's
- Elkaar kritisch bevragen en feedback geven

Dit vraagt van een docent dat deze respect heeft voor zijn collega's en de manier van werken van andere collega's en vooral dat er een open communicatie is in het team.

'Je moet als coach op zo'n afdeling bereid zijn om te leren. Als jij heel eigenwijs in jouw dingetje gaat zitten, dan werkt het niet. Ik leer van [collega]

ontzettend veel, omdat ik vind dat ik dat moet. En hij vindt dat van mij. Dus dat is wel één van de kwaliteiten die je moet hebben als coach op één van de afdelingen hier: je moet open-minded zijn, nieuwsgierig en ook gewoon zeggen:

'sorry, dit lukt me niet' of 'foutje'. Je moet daarin heel open zijn, want je krijgt het bijna elk uur terug van de jongere hoe je bent, wat je doet, waar je voor staat.' (Docent doorlopende leerroute)

6 Verschil in docentschap tussen het vo en de doorlopende leerroute en het mbo en de doorlopende leerroute

'Als je twintig jaar in het onderwijs werkt en je geeft twintig jaar je eigen vak, dan heb je je daarin ontwikkeld, maar dan doe je dat dus vooral binnen je eigen vakgebied, je eigen eilandje. Daarom is het heel leuk om dat eens samen met iemand te gaan bekijken en te bedenken: zou het ook anders kunnen, vinden we het de beste manier of niet?'
(Docent doorlopende leerroute)

Werken als docent in de doorlopende leerroute vraagt een aantal andere vaardigheden dan werken in het vo, zo geven de docenten aan. In het vo ligt bijvoorbeeld meer de nadruk op het product, het vergaren van kennis. In de doorlopende leerroute ligt de focus meer op het leerproces. Coaching is in de doorlopende leerroute dan ook, meer dan in het vo, gericht op het ontwikkelen van verantwoordelijkheid en beroepshouding bij de jongere. In het vo voelen docenten een grote verantwoordelijkheid de jongere te begeleiden naar het behalen van het examen. Docenten in het vo hebben veel ervaring met didactisch handelen en groepsmanagement. Cijfers spelen daarnaast een grote rol in het vo, zo geven docenten aan. In de doorlopende leerroute begeleiden docenten meer samen een groep jongeren en heeft een docent veel meer verschillende taken en verantwoordelijkheden dan een docent in het vo. Ook is er meer afstemming nodig met externe partijen. Docenten geven aan dat de omslag voor collega's uit het vo die gaan werken in de doorlopende leerroute, behoorlijk groot is, omdat de verschillen tussen het vo en de doorlopende leerroute groot zijn.

Docenten zien minder verschillen tussen het mbo en de doorlopende leerroute. Een verschil is volgens hen dat in het mbo minder aan de cognitieve basis gewerkt wordt dan in het vo. Dat is wel nodig in de doorlopende leerroute. Daarnaast wordt in het mbo vaak grotere stappen van de jongere gevraagd, in de doorlopende leerroute is het soms ook nodig in kleinere stappen te nemen.

'Op het moment dat ze (vo en mbo-docenten) elkaar ontmoeten en goed naar elkaar luisteren, worden allerlei vooroordelen weggenomen, sommige bevestigd, en vooral vaak ook wel acceptatie gevonden van: 'ja, ik snap wel dat jullie het zo doen en wij snappen wel dat jullie dat zo doen. Waar zit de gulden middenweg? Ja, in het midden.' Op het mbo zouden ze wat meer begeleiding mogen krijgen in sommige gevallen, en op het vo mogen ze wat meer zelfstandig worden geleerd te werken en leren. Dus die twee werelden moeten elkaar echt ontmoeten.'
(Onderwijskundig adviseur)

7 Benodigde kenmerken van docenten in de doorlopende leerroute

Om jongeren in de doorlopende leerroute te begeleiden naar de juiste vervolgstap, beschrijven de docenten een aantal benodigde kenmerken van docenten zelf en ook van het team/de school waar de leerroute uitgevoerd wordt.

Op individueel niveau benoemen docenten de volgende benodigde kenmerken:

- Out of the box kunnen denken
- Hoge mate van betrokkenheid
- Inlevingsvermogen en humor
- Voorbij het eigen vak/school kunnen kijken
- Met overtuigingskrant uitdragen waar je mee bezig bent
- Lef hebben om kwetsbaar te zijn, te luisteren en kwetsbaar te zijn

Op team/schoolniveau benoemen docenten de volgende benodigde kenmerken:

- Breed dragen van het idee van de doorlopende leerroute, om de uitwerking te laten slagen
- Gezamenlijk visie ontwikkelen
- Veel tijd voor onderling overleg, sparren en evalueren
- Team collega's dat elkaar aanvult
- Met minimaal twee collega's op de groep staan
- Weten welke interne en externe specialistische ondersteuning beschikbaar is
- Vanaf het begin het bedrijfsleven betrekken bij de ontwikkeling van de route

"Stel dat een willekeurig iemand een dagje komt meelopen bij onze school en zegt: 'ik hoorde iemand vertellen over de geïntegreerde leerroute, maar wat is dat?', dan maakt het niet uit aan wie je dat vraagt, iedereen kan daar goed antwoord op vinden. En iedereen zou hopelijk ook zeggen: 'We zijn druk met de ontwikkeling ervan, ik ook.' Dat vind ik heel interessant, maar ook heel fijn, dat we dat samen mogen doen."
(Docent doorlopende leerroute)

In dit onderzoek stond de volgende onderzoeksvraag centraal: 'Hoe ziet het docentschap in de context van de doorlopende leerroute vmbo-mbo eruit?' We hebben gevraagd naar opvattingen en overtuigingen van docenten over het docentschap en naar de verschillen die docenten waarnemen tussen vo, mbo en de doorlopende leerroute.

De kern van het docentschap in de doorlopende leerroute is volgens de docenten die deelnamen aan dit onderzoek (1) Jongeren begeleiden naar de juiste vervolgstap en plek in de maatschappij – zelfredzaamheid (2) door hen te laten ontdekken wie ze zelf zijn – zelfinzicht en (3) hun zelfvertrouwen op te bouwen.

Als het gaat om de manier waarop docenten hun taken invullen geven zij de volgende inzichten:

- *Maatwerk is de standaard.*
In het onderwijsprogramma, tempo, mate van begeleiding, organisatie van onderwijs, overal is maatwerk mogelijk.
- *Pedagogische relatie is het uitgangspunt.*
Alles start vanuit relatie. Het werken met de jongeren, en ook met collega's en met actoren van buitenaf.
- *Leerproces is belangrijker dan eindresultaat.*
Om zelfredzaamheid, zelfinzicht en zelfvertrouwen op te bouwen is het proces vele malen belangrijker dan een eindproduct.
- *Professionele ruimte en regelruimte is noodzakelijk.*
Het zoeken van ruimte in regels en kaders, ruimte voor ontmoeting, ruimte voor kwetsbaarheid en het maken van fouten.
- *Teamwerk is noodzakelijk.*
Een team dat elkaar kent, vertrouwt en aanvult is nodig voor het uitvoeren van de doorlopende leerroute.

Welke verschillen met het docentschap in het vo en in het mbo zijn waar te nemen?

Docenten geven aan dat het docentschap in de doorlopende leerroute behoorlijk aansluit op het beroepsbeeld van de docent in het mbo. Er wordt een brede rol van de docent gevraagd, met name in de begeleiding en het contact met externe instanties en werkveld. Docenten zien meer verschillen tussen het werken in het vo en de doorlopende leerroute. Binnen het vo wordt meer gericht op het opdoen van kennis (productgerichtheid). Er wordt in het vo opgeleid tot het examen, niet tot een startkwalificatie. Collega's die vanuit het mbo komen zien dat collega's uit het vo veel meer ervaring hebben op het didactisch vlak en groepsmanagement. Deze ervaring is wel nodig in het vormgeven van een doorlopende leerroute.

Aangezien het docentschap in de doorlopende leer-route meer overeenkomt met het docentschap in het mbo dan in het vo, is het niet verwonderlijk dat van docenten uit het vo een grotere omslag in denken ervaren.

Betekenis voor de onderwijspraktijk

Dit onderzoek maakt duidelijk hoe docenten in de doorlopende leerroute kijken naar het docentschap en wat dit van hen vraagt. Ook is inzichtelijk gemaakt wat de verschillen zijn met het mbo en het vo. Uit dit onderzoek volgt een aantal inzichten op verschillende niveaus:

Teamniveau

De gemeenschappelijke docententeams bestaan in veel gevallen nog maar kort en zijn volop in ontwikkeling. Van belang is om beelden en ervaringen met het docentschap binnen de doorlopende leerroute continu tegen het licht te houden. De uitkomsten van dit onderzoek kunnen bijdragen aan het expliciteren van professionaliseringsvraagstukken en ondersteuningsbehoeften. De ontwikkelde praatplaat kan gebruikt worden het gesprek met betrekking tot professionalisering in deze teams aan te jagen.

‘Docenten die handelen vanuit een klassiek beeld van taken lopen vast in het gezamenlijke opleidings-team van de doorlopende leerroute. We moeten dus echt nieuwe beelden gaan vormen over hoe gaan we dit samen doen.’ (Projectleider Versterken vo-mbo)

Organisatieniveau

Het werken in een gemeenschappelijk docententeam van doorlopende leerroutes vraagt specifieke overtuigingen, opvattingen en handelen van docenten. Het strategische HR-beleid en de uitvoering daarvan moet daarop aangesloten zijn. Het vraagt van HR-managers en leidinggevenden dit onder de loep te nemen en vooruit te denken over wat nodig is voor teams die uitvoering geven aan doorlopende leerroutes.

Landelijk niveau/OC&W

Op dit moment is er veel aandacht voor functionele vraagstukken met betrekking tot doorlopende leerroutes. Bijvoorbeeld: hoe meld ik een samenwerking of hoe maak ik een gezamenlijk Programma van Toetsing en Afsluiting (vo) /Onderwijs- en Examenregeling (mbo). Er is beperkt aandacht voor uitdagingen die het werken in gemeenschappelijke docententeams met zich meebrengt. De verschillende beroepsbeelden, cao's en het onderzoekskader dat onder het werken in het docententeam van de doorlopende leerroute liggen ondersteunen dit onvoldoende. Het is van belang dat beleidsmakers en bestuurders richting geven aan de (door)ontwikke-

ling van heldere wet- en regelgeving met betrekking tot het docentschap binnen doorlopende leerroutes en tools bieden voor ondersteuning van doorlopende leerroutes.

Beperkingen van dit onderzoek en vervolgonderzoek

In dit onderzoek is specifiek gekeken naar het docentschap binnen doorlopende leerroutes van vmbo-basis naar mbo-2. Er zijn ook doorlopende routes van vmbo-kader naar mbo-3 en vmbo gl/tl naar mbo-4 mogelijk. In de doorlopende leerroutes t/m mbo-2 wordt gewerkt met jongeren in kwetsbare positie. Doorlopende leerroutes t/m mbo-3 en mbo-4 kennen over het algemeen een andere doelgroep. Vervolgonderzoek zou zich kunnen richten op het docentschap in de context van de doorlopende leerroutes naar mbo niveau 3 en 4.

Dit onderzoek heeft zich met name gericht op de individuele docent. Vervolgonderzoek zou zich meer kunnen richten op het team perspectief. Mogelijke vragen kunnen daarbij zijn: Wat betekent het opleiden in doorlopende leerroutes voor de optimale samenstelling van het team? Hoe kan het proces van vorming van een team binnen de doorlopende leerroute optimaal worden gefaciliteerd? Welke vorm en inhoud van professionalisering draagt bij aan ontwikkeling van docenten en het team binnen de doorlopende leerroutes?

Dankwoord

Dank aan alle bevlogen collega's die elke dag meelopen met de jongeren die ze begeleiden, altijd nieuwe perspectieven zoeken en onvermoeibaar strijden voor de jongere.

Literatuurlijst

Cao mbo 2022-2023. Mboraad. <https://www.mbo-raad.nl/publicaties/cao-mbo-2022-2023>

Cao vo 2022-2023. VO-raad. <https://www.vo-raad.nl/onderwerpen/cao-vo/praktijk-ondersteuning>

Hagedoorn, M (2021). Docentprofessionalisering: Het doorbreken van bestaande patronen in het MBO. Landstede Groep.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2022, 19 september). *Onderzoekskader 2021 voor het toezicht op het middelbaar beroepsonderwijs*. Rapport | Rijksoverheid.nl. Geraadpleegd via <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2021/06/24/onderzoekskader-2021-voor-het-toezicht-op-het-middelbaar-beroepsonderwijs>

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2022a). *Onderzoekskader 2021 voor het toezicht op het voortgezet onderwijs*. Rapport | Rijksoverheid.nl. Geraadpleegd via: <https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/publicaties/2021/07/01/onderzoekskader-2021-voortgezet-onderwijs>

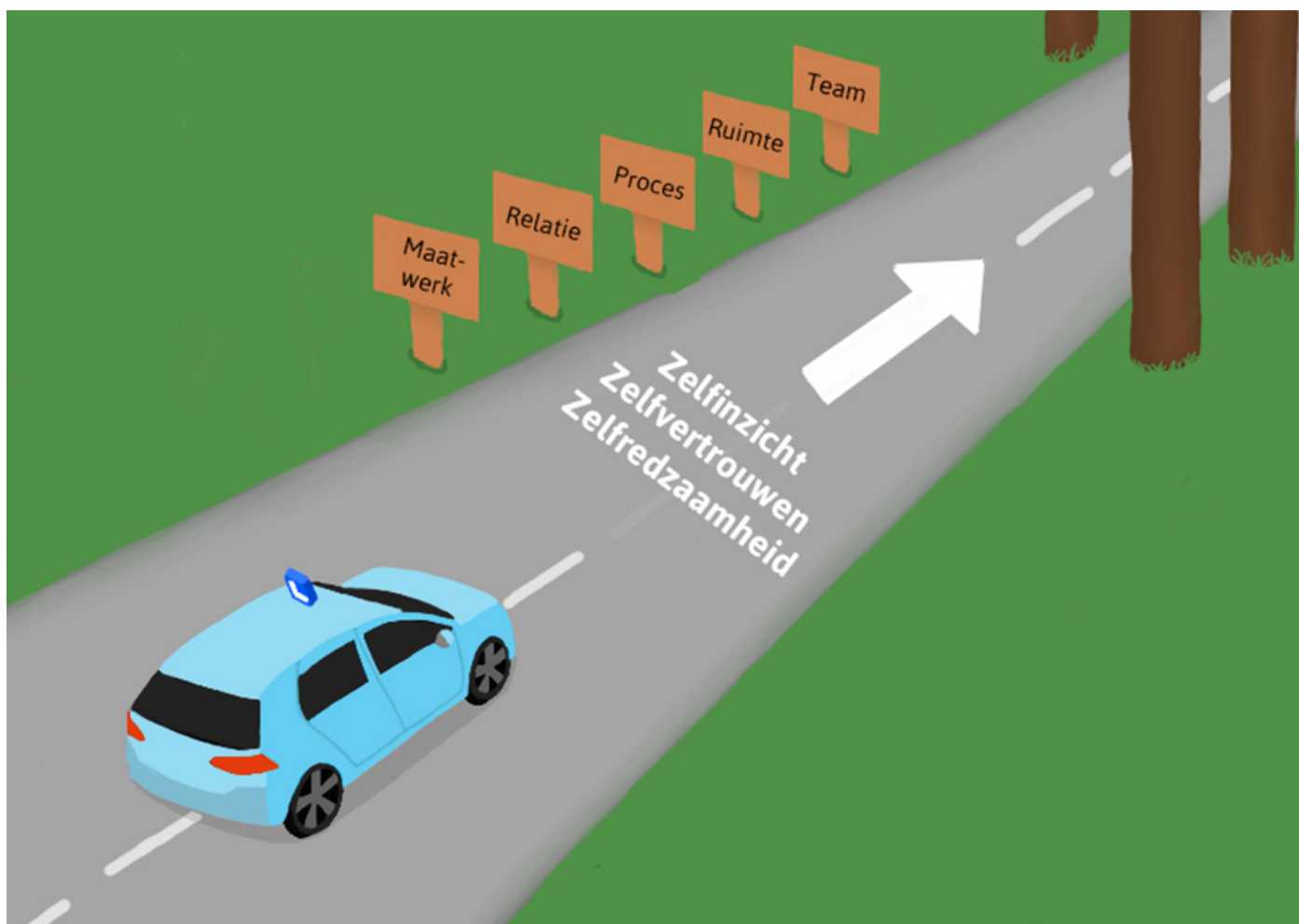
Snoek, M., de Wit B., Dengerink, J. van der Wolk, W., van Eldik, S., & Wirtz, N. (2017). Een beroepsbeeld voor de leraar: over ontwikkelrichtingen en groei van leraren in het onderwijs.

Snoek, M., Held, M., & Medendorp, L. (2019). Docent in het mbo: een dynamisch en veelzijdig beroep. *Profiel: van beroepsonderwijs, educatie en scholing*, 2019 (2), 12-16.

Wet doorlopende Leerroutes (Sterk Beroepsonderwijs) (2020). www.overheid.nl. Geraadpleegd via <https://wetten.overheid.nl/BWBR0043608/2020-08-01>

Interne documenten:
Landstede Groep (2020), Bestuurlijke opdracht 'Versterken vmbo-mbo'

Bijlage 1



Afbeelding 2 Praatplaat onderwijsteams

Bijlage 2

Gespreksleidraad interview docenten doorlopende leerroutes vmbo-mbo

Algemeen

1. Op welke scholen en binnen welke opleidingen geef je les?
2. Hoe lang ben je al docent?
3. Wat is je leeftijd?

Beroepsbeeld

1. Waarom heb jij ervoor gekozen om docent te worden? En waarom specifiek in deze route?
2. Kun je aan mij uitleggen wat docentschap volgens jou is?
Wat is volgens jou de core business van jou als docent in de doorlopende leerroute?
Wat zijn de 5 belangrijkste aspecten van het docentschap?
3. Kun je daar iets meer over vertellen?
4. Wat vind je hier belangrijk aan en waarom vind je dit belangrijk?
5. Wat doe jij hierin dan (handelen)?
6. Kijk je hier nu anders tegen aan dan dat je deed voordat je je bezighield met de doorlopende leerroute?
Bovenstaande doorvragen voor de verschillende aspecten die genoemd zijn bij vraag 2

Domein 1 – verzorgen van onderwijs en ondersteunen van het leerproces

7. Kun je wat meer vertellen over hoe jij aankijkt tegen het verzorgen van onderwijs en ondersteunen van het leerproces?

Welke aspecten zijn volgens jou belangrijk als het gaat om het verzorgen van onderwijs?
En in het ondersteunen van het leerproces van de leerling?

8. Wat is voor jou belangrijk in het verzorgen van onderwijs in de doorlopende leerroute?
9. Kun je uitleggen waarom je dit belangrijk vindt?
10. Wat doe jij hierin dan (handelen)?
Kun je daar een voorbeeld van geven?
Is dat wat je hierin doet nu anders dan toen je nog in het vo of mbo werkte?
11. En kijk je hier nu dan ook anders tegen aan dan dat je deed voordat je je bezighield met de doorlopen de leerroute?

Domein 2 – ontwikkelen en vernieuwen van het onderwijs

12. Kun je wat meer vertellen over hoe jij aankijkt tegen het ontwikkelen en vernieuwen van onderwijs?
Welke aspecten zijn volgens jou belangrijk als het gaat om het ontwikkelen en vernieuwen van onderwijs?
13. Wat is voor jou belangrijk in het ontwikkelen en vernieuwen van onderwijs in de doorlopende leerroute?
14. Kun je uitleggen waarom je dit belangrijk vindt?
15. Wat doe jij hierin dan (handelen)?
Kun je daar een voorbeeld van geven?
Is dat wat je hierin doet nu anders dan toen je nog in het vo of mbo werkte?
16. En kijk je hier nu dan ook anders tegen aan dan dat je deed voordat je je bezighield met de doorlopende leerroute

Domein 3 – organiseren van onderwijs

17. Kun je wat meer vertellen over hoe jij aankijkt tegen het organiseren van onderwijs?
Welke aspecten zijn volgens jou belangrijk als het gaat om het organiseren van onderwijs?
18. Wat is voor jou belangrijk in het organiseren van onderwijs in de doorlopende leerroute?
19. Kun je uitleggen waarom je dit belangrijk vindt?
20. Wat doe jij hierin dan (handelen)?
Kun je daar een voorbeeld van geven?
Is dat wat je hierin doet nu anders dan toen je nog in het vo of mbo werkte?
21. En kijk je hier nu dan ook anders tegen aan dan dat je deed voordat je je bezighield met de doorlopende leerroute

Domein 4 – leren van en met collega's

22. Kun je wat meer vertellen over hoe jij aankijkt tegen het leren van en met collega's binnen de doorlopende leerroute?
Welke aspecten zijn volgens jou belangrijk als het gaat om het leren van en met collega's?
23. Wat is voor jou belangrijk in het organiseren van onderwijs in de doorlopende leerroute?
24. Kun je uitleggen waarom je dit belangrijk vindt?
25. Wat doe jij hierin dan (handelen)? Kun je daar een voorbeeld van geven?
Is dat wat je hierin doet nu anders dan toen je nog in het vo of mbo werkte?
26. En kijk je hier nu dan ook anders tegen aan dan dat je deed voordat je je bezighield met de doorlopende leerroute
27. Hoe zie jij jouw rol in het leren van en met collega's?

Toekomstvisie rol van docent in doorlopende leerroutes

28. Terugkijkend op dit gesprek. Wat zijn volgens jou de 5 belangrijkste aspecten van het docentschap?
29. Hoe ziet docentschap binnen de doorlopende leerroutes er volgens jou uit in de toekomst?
30. Welke rollen/taken die je hier beschreven hebt denk je dat daarin belangrijker worden in jouw rol als docent in de doorlopende leerroute? En waarom?
31. Welke van deze rollen denk je dat juist minder belangrijk zullen worden? En waarom?
32. Stel dat er een nieuwe pilot in doorlopende leerroutes start. Wat zou je een docent vanuit het vo of mbo dan willen adviseren?
Hoe kan een docent vanuit het vo groeien in de rol van docent in deze context? En hoe is dat voor een docent vanuit het mbo? Waar zou je op letten als je zelf een collega zou mogen aannemen?
33. Wat helpt om goed te kunnen functioneren in een samengesteld team?