

Reactie Yuverta op het wetsvoorstel 'Aanvullende opleidingseisen docenten basisvaardigheden mbo'

Vraag 1: Wilt u reageren op dit wetsvoorstel? Dan kunt u hier een reactie geven. U kunt dat doen door een bericht achter te laten of door een bericht te uploaden.

Vanuit dienst OK&E is door adviseurs de mening van diverse betrokkenen en collega's binnen Yuverta uitgevraagd. De gezamenlijke Yuverta reactie op het verhogen van de kwaliteit van onderwijs (met als doel het versterken van de basisvaardigheden van studenten) is positief. De centralisering van basisvaardigheden zorgt er voor dat deze nadrukkelijker onderdeel worden van de kwalificatiestructuur en examinering, waardoor kwalitatief sterke docenten op deze onderdelen een 'must' zijn. Deze wet geeft de benodigde en verdiende waardering en status aan de basisvaardigheden en het vak van docent in de basisvaardigheden. Hopelijk zal dit het docentschap aantrekkelijker maken. En we zijn groot voorstander van professionalisering, in die zin vinden we het goed om de bekwaamheid/bevoegdheid van docenten te formaliseren. Hoewel bekwaamheid niet te meten of te borgen is met een bevoegdheid, wordt er in het wetsvoorstel wél ingezet op een basispakket didactische/pedagogische vaardigheden middels scholing en kwalificatie. Deze verplichte basis geeft een grotere waarschijnlijkheid op de borging van de didactische en pedagogische kracht van een docent, dan wanneer deze niet verplicht zou zijn gesteld.

Echter, wij zetten wel vraagtekens bij de manier waarop, het 'hoe'. De vraagtekens en risico's die wij zien, zullen we in dit stuk toelichten.

- Is dit het juiste middel? Wij vragen ons af of deze maatregel van het stellen van opleidingseisen aan docenten in de basisvaardigheden het benodigde substantiële, positieve effect zal hebben op de vaardigheden van studenten en weegt dit dan voldoende op tegen de grote organisatorische, logistieke en financiële gevolgen die dit wetsvoorstel zal hebben?
- Wij voorzien in de huidige vorm van de wet grote administratiedruk en zetten vraagtekens bij de praktische uitvoerbaarheid. Om het geheel financieel haalbaar te maken, moeten er extra gelden voor toegekend worden. Het is niet rechtmatig, niet eerlijk naar andere teamleden en waarschijnlijk niet toereikend om dit te financieren vanuit de reguliere professionaliseringsgelden.
- Binnen Yuverta maken we de beweging richting integratie van de losse AVO vakken binnen het beroepsgerichte deel. Dit betekent dat basisvaardigheden niet alleen door docenten van de vakken NL, rekenen en burgerschap gegeven worden, maar juist als team wordt opgepakt. Landelijk is deze beweging ook gaande (zien we ook aan de aanpassing van exameneisen rekenen en taal) en dit is zeer passend bij het beroepsonderwijs. Het invoeren van de opleidingseisen aan docenten kan juist weer leiden tot losse vakken op het rooster, zonder samenhang met de inhoud van het beroep.
- In lerarenopleidingen ligt volgens velen de nadruk op het voortgezet onderwijs. Hoe zal dit zijn binnen de opleidingsprogramma's van 30 ECTS die door de hbo's verzorgd gaan worden? Dit heeft zowel inhoudelijke als organisatorische gevolgen voor de samenwerking met het hbo, waar tijd en capaciteit voor nodig is om te komen tot kwaliteit. Opleiden is goed, maar dan wel mbo-gericht.
- Door enkele 55 plus docenten die al jaren Nederlands, rekenen en/of burgerschap geven, wordt aangegeven dat er aan voorbij lijkt te gaan dat zij zich via trainingen verder bekwaamd hebben in het gegeven vak. Het voelt voor hen alsof ze moeten bewijzen dat

wat ze dagelijks doen wel goed genoeg is. Zij worden in dit wetsvoorstel behandeld als onbekwaam omdat ze zullen moeten stoppen met lesgeven tenzij het scholingstraject gevolgd wordt.

Vraag 2: Het wetsvoorstel gaat uit van een overgangstermijn van vijf jaar. Is dit volgens u voldoende tijd voor huidige docenten om te voldoen aan de nieuwe wet?

5 jaar is als overgangspanneriode waarschijnlijk voldoende wat Yuverta betreft, als aan bepaalde randvoorwaarden wordt voldaan:

- In het huidige wetsvoorstel is beschreven dat wanneer de wet van kracht wordt, het niet meer mogelijk is om zij-instromers aan te nemen en direct te laten lesgeven voor het vak waarvoor zij aangenomen worden gedurende het behalen van de benodigde PGD en/of opleiding. Dit is nu wel de praktijk. Wanneer dit niet meer mogelijk wordt, voorzien wij een groot gat van inzetbaarheid van docenten. Dit betekent dat een docent pas een half jaar tot anderhalf jaar na in dienst te zijn, kan worden ingezet. Er is nu al een groot lerarentekort en via verschillende organisaties worden trajecten opgezet om zij-instromers bevoegd voor de klas te krijgen.
- We zetten vraagtekens bij de benodigde facilitering van onze locaties en de bereidheid van zij-instromers van het voorstel 90 ECTS te behalen voordat er Nederlands, rekenen of burgerschap gegeven mag worden in de voorgestelde krappe tijd waarin zij-instromers ook nog het vak als docent moeten leren onder de knie te krijgen in de praktijk.
- Wie bepaalt wat een gekwalificeerd docent is? Er moet aan de voorkant heel duidelijk worden gemaakt welke beroepsachtergrond en welk didactisch diploma een docent kwalificeert. Hierover is nu ruis, en als dit niet bij de inwerkingtreding van de wet helder is, gaat dit voor heel veel onrust zorgen.
- Randvoorwaarde is ook dat bij de inwerkingtreding van de wet de programma's voor zittende en nieuwe docenten die opgeleid dienen te worden voor burgerschap en rekenen, af moeten zijn. Er bestaat nu nog geen opleiding tot rekendocent, dus op dit moment is niet helder welke opleiding zittende en nieuwe docenten die niet voldoen aan de eis dan moeten gaan volgen. Ook voor burgerschap is bij het lezen van het wetsvoorstel onvoldoende duidelijk welke eisen gesteld zullen worden.

Vraag 3: Het wetsvoorstel gaat uit van een termijn van twee jaar om het opleidingstraject van 30 studiepunten te voltooien. Deze termijn kan met twee jaar worden verlengd. Is dit voldoende tijd om het opleidingstraject af te ronden naast een baan als docent?

Zoals eerder aangegeven staat Yuverta positief tegenover de professionalisering van docenten in de basisvaardigheden. Echter we zijn wel van mening dat 30 ECTS veel gevraagd is, zeker aangezien dit geldt per onderdeel. We vinden het ook een gemiste kans dat professionalisering op dit thema wordt belegd bij "enkel" de vakdocenten. Daarmee verlies je de gedragen gedeelde verantwoordelijkheid voor basisvaardigheden die breder is dan enkel het vak Nederlands, rekenen en/of burgerschap.

De vraag is welk orgaan de voorwaarden van het geschiktheidsonderzoek gaat borgen? Als dit de lerarenopleiding is, blijft de vraag of slechts de lerarenopleider (die bekend is in het mbo) afdoende zou zijn om tot een afweging in de geschiktheidsverklaring te komen. Het tijdsbestek is onderbelicht: Als een traject van 30 ECTS wordt aangeboden, dan moet in het semester daarvoor bepaald worden of de docent geschikt is (anders valt het niet binnen de 2 jaar). Is een halfjaar haalbaar voor dit onderzoek? Wat betekent dit voor grote mbo organisaties die binnen een kort tijdsbestek meerdere docenten niet kan inzetten in de lessen vanwege de bijscholing? Hoe lang duurt het onderzoek? Zijn er verschillen in duur en producten tussen aanbieders in het

bepalen van een geschiktheidsonderzoek? Dit alles voedt het vermoeden dat een 2-jarig traject voor het halen van een bevoegdheid krap is.

Vraag 4: Om vast te stellen welke scholing voor een docent nodig is om onderwijs te geven in Nederlands, rekenen of burgerschap, en of deze binnen twee jaar kan worden afgerond, wordt voorafgaand aan het opleidingstraject een geschiktheidsonderzoek uitgevoerd. Dit gebeurt door een lerarenopleider en een mbo-docent van een andere instelling. Zijn dit volgens u de juiste actoren?

We hebben onder een aantal docenten gepeild en de helft van de ondervraagden staat niet open voor het ondergaan van een geschiktheidsonderzoek. Het getuigt volgens hen niet van vertrouwen jegens de docent. *“Het woord geschiktheid roept bij mij aversie op, het voelt alsof iemand anders kan bepalen of ik wel of niet mijn beroep kan uitoefenen.”*, omschreef een collega dit gevoel. Verder is het onduidelijk hoe de geschiktheidsverklaring tot stand komt. Het is aan de lerarenopleider om in de loop van het opleidingstraject te beoordelen of iemand geschikt is. Personen moeten altijd de mogelijkheid krijgen om te groeien, dat is de essentie van onderwijs.

De andere helft van de ondervraagden staat hier wel open voor, mits ze de beoordelaars dezelfde norm gaan hanteren. Dit zijn docenten die weten wat ze kunnen en dat willen laten zien of juist willen onderzoeken wat ze nog niet beheersen in hun dagelijkse les. Het geschiktheidsonderzoek zou ook als uitkomst kunnen hebben dat betrokken docent "bevoegd wordt geacht" op basis van.... (en dus niet aan het scholingstraject hoeft deel te nemen).

De ondervraagden zijn het er over eens dat het een logistiek arbeidsintensief voorstel is en door de meesten ook als omslachtig gezien wordt.

Een lerarenopleiding hbo heeft o.i. belangen dat er opleidingen worden gevolgd en is daardoor niet onafhankelijk om het geschiktheidsonderzoek af te nemen en te bepalen welk traject nodig is. De objectiviteit komt in het geding. Een andere docent basisvaardigheden wel, maar is hier juist in Nederland niet een schaarste van? Deze docent moet volop lesgeven vanwege de bevoegdheid als de andere docenten eerst de training moeten volgen en dan moet deze docent ook geschiktheidsonderzoeken gaan doen in dezelfde beschikbare tijd op allerlei andere scholen, inclusief reizen. Dit vormt een risico in de uitvoering. Ook al wordt in het wetsvoorstel aangegeven dat in het verleden gebleken is dat het eigenaarschap bij de scholen zelf neer te leggen, niet goed is verlopen, volgens ons kan de mbo-instelling zelf prima bepalen, samen met de docent of deze geschikt zal zijn voor het geven van een basisvaardigheid. Dit kan geborgd worden door de school voor dit proces verantwoordelijk te maken.

Wij als organisatie zetten in op lesbezoeken, analyses van deze bezoeken en professionaliseren van de docenten n.a.v. de lesbezoeken en analyse. Voor een grote scholengemeenschap als Yuverta (maar ook bij ROC's speelt dit) kunnen collega's van andere locaties ingezet worden voor de beoordelingen. De DOT, gebaseerd op het waarderingskader, is een goed instrument om te beoordelen waar de ontwikkelruimte van de docenten ligt. Dit is een goede manier om de kwaliteit te borgen.