

## PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

The following full text is a publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/211677>

Please be advised that this information was generated on 2021-03-07 and may be subject to change.

Gerrit Vrieze  
Albert Mok  
Frederik Smit

# Beroepscultuur en beroepsethiek in ROC's

*Een onderzoek bij Gilde Opleidingen en  
ROC Westerschelde*



## BEROEPSCULTUUR EN BEROEPSETHIEK IN ROC'S



# Beroepscultuur en beroepsethiek in ROC's

*Een onderzoek bij Gilde Opleidingen en  
ROC Westerschelde*

Gerrit Vrieze  
Albert Mok  
Frederik Smit

ITS – Nijmegen

De particuliere prijs van deze uitgave € 13.  
Deze uitgave is te bestellen bij het ITS, 024 - 365 35 00.

Foto's: Flip Franssen, Nijmegen  
Gilde Opleidingen, dienst PR en Communicatie

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK DEN HAAG

Vrieze, Gerrit.

Beroepsethiek in beroepsonderwijs en volwasseneneducatie. / Gerrit Vrieze, Albert  
Mok & Frederik Smit - Nijmegen: ITS

ISBN 90 - 5554 - 228 - 8

NUR 840

© 2003 ITS, Stichting Katholieke Universiteit te Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van het ITS van de Stichting Katholieke Universiteit te Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

## Woord vooraf

Waar staan wij voor?

Hoe geven we invulling aan onze maatschappelijke verantwoordelijkheid?

Vanuit welke optiek benaderen wij onze klanten?

Wat betekent identiteit binnen ons ROC?

Moet beroepsethiek een apart vak worden?

Is er behoefte aan specifieke scholing in beroepsethiek?

Leeft beroepsethiek wel bij onze docenten?

Vragen die een aantal jaren binnen het ROC gesteld zijn en waar niemand een pas-klaar antwoord op had. Tot de toespraak van Albert Mok op de conferentie ‘Het einde van het beroep?’, waar hij een vlammend betoog houdt voor écht beroepsonderwijs. Het is belangrijk dat vakmanschap, cultuur, ethiek, verantwoordelijkheid en de missie vanuit één kader, het beroepsvormingsproces, worden gezien. In samenwerking met Albert Mok en Gerrit Vrieze van het ITS, hebben Gilde Opleidingen en ROC Westerschelde hun vragen in een onderzoek vertaald waarvan de resultaten nu voorliggen.

Het zijn eerste antwoorden, die aangeven dat de beroepscultuur en beroepsethiek leven op onze instellingen. Maar ook dat er nog veel werk moet worden verzet. Docenten houden ons een spiegel voor. Zij zijn van goede wil, maar vragen steun bij het aanpakken van beroepsethische en beroeps-culturele vraagstukken. We gaan daar iets aan doen, gezamenlijk met de docenten en de andere medewerkers van onze instellingen.

Wij zijn ervan overtuigd dat dit onderzoek een waardevolle bijdrage levert aan de (verdere) invulling van onze maatschappelijke opdracht. Het biedt inspiratie, zodat beroepsethiek binnen onze ROC's de plaats krijgt die wij allen voorstaan. Via de Bve Raad willen we ook meer ROC's interesseren voor een vervolg.

Wij zeggen dank aan de onderzoekers die bereid waren onze vragen in een onderzoek om te zetten en ons met advies van dienst waren. Wij danken ook alle docenten, instructeurs en onderwijsassistenten die bereid waren aan het onderzoek mee te werken.

Gilde Opleidingen

mr. L.L.G.H. Scholl  
voorzitter College van Bestuur

ROC Westerschelde

drs. A.A.J. Huijsmans  
voorzitter College van Bestuur





# Inhoudsopgave

<b>Woord vooraf</b>	v
<b>1 Samenvatting, conclusies en aanbevelingen</b>	1
1.1 Inleiding	1
1.2 Samenvatting	2
1.3 Conclusies	4
1.4 Aanbevelingen	6
<b>2 Beroepsethische vorming</b>	9
2.1 Inleiding	9
2.2 Wat speelt verder?	11
2.3 Vraagstelling	16
2.4 Opzet van het onderzoek	16
2.5 Analyse	19
2.6 Leeswijzer	19
<b>3 Beroepsethische vorming in de praktijk</b>	21
3.1 Inleiding	21
3.2 Waaraan besteden docenten het meest aandacht?	21
3.3 Waaraan zouden docenten meer aandacht willen besteden?	30
3.4 Conclusie	33
<b>4 Beroepsvorming: wat doen docenten eraan?</b>	35
4.1 Inleiding	35
4.2 Aandacht voor beroepscultuur en ethiek	35
4.3 Kern van het beroep	40
4.4 Waarop is de beroepsvisie gebaseerd?	42
4.5 Beroepsethiek als apart vak	44
4.6 Behoeftte aan ondersteuning	44
4.7 Conclusie	47

<b>5</b>	<b>Wie bepaalt de inhoud van het beroepsonderwijs?</b>	49
5.1	Inleiding	49
5.2	De stakeholdersbenadering	49
5.3	Ouders en deelnemers: leer mij maar een vak?	50
5.4	Is beroepsonderwijs bedrijfsonderwijs geworden?	55
5.5	De invloed van beroepsvereniging en overheid	57
5.6	Verschillen naar afdeling	58
5.7	Conclusie	60
<b>6</b>	<b>Missie, beroepsethiek en grondslag van de instelling</b>	61
6.1	Inleiding	61
6.2	Missie en beroepsethiek	61
6.3	Missie, kerntaak en voorbereiding en ondersteuning	64
6.4	Grondslag Gilde Opleidingen	67
6.5	Conclusies	69
	<b>Literatuur</b>	71
	<b>Bijlagen</b>	73
	Bijlage 1 - Rechte tellingen Gilde Opleidingen + ROC Westerschelde	75
	Bijlage 2 - Rechte tellingen Gilde Opleidingen	81
	Bijlage 3 - Rechte tellingen ROC Westerschelde	87
	Bijlage 4 - Wie hebben de vragenlijst ingevuld?	93
	Bijlage 5 - Belangrijkste resultaten Gilde Opleidingen	96
	Bijlage 6 - Belangrijkste resultaten ROC Westerschelde	98
	Bijlage 7 - Tabellen (grafiek 4.2 en grafiek 4.4)	100

# 1 Samenvatting, conclusies en aanbevelingen

## 1.1 Inleiding

Vanaf de commissie-Wagner en -Rauwenhoff in de jaren tachtig is de betrokkenheid van het bedrijfsleven bij het beroepsonderwijs toegenomen. Al in 1994 constateerde de onderwijsinspectie dat het aantal lessen voor de algemene vakken in het middelbaar beroepsonderwijs sterk verminderd was ten opzichte van de situatie in het verleden. Uit zorg over toenemende invloed van het bedrijfsleven is in de Wet educatie en beroepsonderwijs expliciet vermeld dat het beroepsonderwijs tevens de algemene vorming en de persoonlijke ontplooiing van deelnemers bevordert en bijdraagt tot het maatschappelijk functioneren.

Gilde Opleidingen en ROC Westerschelde willen invulling geven aan deze maatschappelijke verantwoordelijkheid. Beide Colleges van Bestuur hebben echter de indruk dat de docenten sterk de nadruk leggen op het overdragen van kennis en kunde en relatief weinig aandacht hechten aan maatschappelijke verantwoordelijkheid, ethische vorming, identiteit e.d. Andere vragen die leven zijn: Moet er een apart vak beroepsethiek komen? Zijn docenten er voldoende op voorbereid?

De Colleges van Bestuur hebben Mok en Vrieze en Smit van het ITS benaderd met het verzoek een onderzoek te doen. Volgens Mok biedt de opleiding tot een beroep, waarbij naast de kennis en kunde ook aandacht wordt besteed aan de beroepscultuur en de beroepsethiek, de beroepsbeoefenaar een levenslange identiteit. Het reduceren van het beroepsonderwijs tot vakonderwijs zou het beroepsonderwijs tot trainingsfunctie voor het bedrijfsleven maken.

Het onderzoek geeft antwoord op de volgende vragen:

1. Op welke wijze geven docenten op dit moment vorm aan beroepsethische vorming (culturele en ethische aspecten van het beroep)? Zijn docenten vooral op het overdragen van vakkennis en (basis)vaardigheden gericht of zien ze hun taak breder? De eerste vraag geeft inzicht in de huidige praktijk.
2. Welke behoeften bestaan er bij docenten met betrekking tot beroepsethische vorming? Welke ambities heeft het College van Bestuur in deze? Welke behoefte bestaat er aan verbreding van het onderwijs naar culturele en ethische aspecten van het beroep? De tweede vraag geeft vooral inzicht in de behoeften.
3. Welke relatie hebben de praktijk van de beroepsethische vorming en de behoeften van docenten met de grondslag van de instelling? De derde vraag geeft antwoord op de relatie tussen de levensbeschouwelijke identiteit van de school en de didactische inzichten met betrekking tot de beroepsvorming van docenten.

Om deze vragen te beantwoorden is gekozen voor een onderzoek onder alle docenten van Gilde Opleidingen (734) en ROC Westerschelde (120). Op basis van de resultaten zal, in een latere fase, na overleg met de docenten een actieprogramma worden opgesteld.

## 1.2 Samenvatting

### *De praktijk: voldoende oog voor beroepsethische vorming*

Uit het onderzoek blijkt dat docenten oog hebben voor beroepsethische vorming. Tweederde van de docenten zegt in de uitvoering van de taak veel aandacht te besteden aan fatsoensnormen, nog eens zeventien procent rekent het tot de essentie van het werk. Ruim de helft schenkt aandacht aan het moreel oordelen en handelen. Vijftien procent ziet dit zelfs als de essentie van het werk. Zelfs aan loopbaanontwikkeling, de laagste in rang, wordt door een kwart van de docenten nog veel aandacht besteed.

Uit het onderzoek blijkt verder dat docenten veel aandacht besteden aan alle drie beroepsdomeinen die Mok onderscheidt. Naast kennis en kunde wordt er evenveel aandacht geschonken aan beroepsethiek en beroeps cultuur. De zorg dat docenten er te weinig aan doen, wordt niet bevestigd op grond van dit onderzoek.

Vrijwel alle docenten zien het overdragen van vakkennis en vaardigheden als hun kerntaak. Daarnaast beschouwt tweederde van de docenten het overdragen van morele principes en/of het overdragen van waarden en normen als behorend tot hun kerntaak. Ook dit geeft nog eens aan dat docenten het belang van beroepsethische vorming zien.

Toch zijn drie kanttekeningen op hun plaats:

1. De opzet van het onderzoek maakt het niet mogelijk echt na te gaan wat docenten echt doen aan beroepsethische vorming. Het zou kunnen zijn dat ze wenselijke antwoorden hebben gegeven. Groepsgesprekken met docenten of een onderzoek bij deelnemers kan meer aan het licht brengen.
2. Er wordt relatief weinig gedaan aan 'het leren omgaan met je baas' en 'het hulp inschakelen van je belangenorganisatie'. Docenten lijken meer op aanpassing dan op weerbaarheid van de deelnemers gericht. Ook dit zou in gesprekken verder uitgezocht moeten worden.
3. Docenten lijken bij de behandeling van beroepsethiek weinig voorbeelden aan de concrete situatie op de werkvloer te ontfanen. Ze weten te weinig van de situatie aldaar en zouden veel meer in de bedrijven moeten gaan kijken. Na de stage zou er systematisch aandacht moeten zijn voor de culturele en ethische ervaringen van deelnemers. Het gaat om het 'linken' van ethiek aan concrete beroepssituaties. Het versterken van 'leren in context', dat wil zeggen de praktijk en competentiegericht onderwijs is wenselijk.

### *Behoeften: docenten willen meer*

De Colleges van Bestuur willen graag meer aandacht voor de beroepscultuur en beroepsethiek om invulling te geven aan de maatschappelijke verantwoordelijkheid van bve-instellingen. Ook de docenten willen meer aandacht besteden aan beroepsethische vorming. Uit het onderzoek blijkt dat ongeveer 30 procent van de docenten zeker nog meer aandacht aan beroepsethische vorming wenst te geven en 30 procent zegt misschien. Rond 40 procent zegt de huidige aandacht wel genoeg te vinden.

De meeste docenten willen in het eigen vak aandacht schenken aan beroepsethiek. Eenderde van de docenten wil er een apart vak van maken, maar meer dan de helft is het hiermee oneens. De meerderheid van de docenten vindt het blijkbaar belangrijk in hun lessen aandacht te schenken aan beroepsethiek. Een derde van de docenten vindt dat de aandacht voor beroepsethiek niet ten koste mag gaan van hun eigen vak, maar bijna de helft is het hiermee oneens. Dit onderstreept nog eens dat veel docenten behoefte hebben om ook in hun eigen lessen hieraan aandacht te besteden.

Docenten hebben het gevoel te geïsoleerd te functioneren. Er is duidelijke behoefte aan steun. Een ruime meerderheid van de docenten wil het onderwijs anders organiseren zodat docenten beter van elkaar kunnen leren. Eenderde van de docenten heeft behoefte aan lesmateriaal met betrekking tot culturele en ethische vraagstukken; eenderde is hierover tevreden. Voorts wil men graag een betere voorbereiding op beroepsethische vorming op de docentenopleidingen.

Ruim eenderde wil meer tijd voor de beroepshouding van deelnemers en zegt door de overlading van het programma als gevolg van de eindtermen hieraan onvoldoende toe te komen.

Het management moet een sterke voorbeeldfunctie hebben bij het omgaan met ethische kwesties, zo vindt men.

Er is behoefte aan meer duidelijkheid. Driekwart van de docenten (74%) wil dat in de instelling collectief afspraken worden gemaakt over de omgangsmores van de instelling. Vooral uit de voorgesprekken is gebleken dat docenten de anomie in ROC's hekelen. Docenten zeggen over voldoende autonomie beschikken, maar die autonomie heeft ook een keerzijde. Docenten zijn van mening te solistisch te opereren en willen steun en richting vanuit de leiding. Dit plaatst het management voor een dilemma. Indien zij sturing geven om aan de onduidelijkheid een eind te maken, dan beroepen de docenten zich als eerste op hun autonomie.

### *Beroepsonderwijs nog geen bedrijfsonderwijs*

Mede aanleiding voor het onderzoek was de discussie over de toenemende invloed van het bedrijfsleven op het onderwijs waardoor het beroepsonderwijs zou worden gereduceerd tot een trainingsfunctie voor het bedrijfsleven.

Uit het onderhavige onderzoek blijkt niet eenduidig dat de invloed van het bedrijfsleven groot is. Het aanleren van een juiste bij het beroep passende houding wordt belangrijk gevonden. Docenten zijn zich weliswaar zeer bewust van de verlangens van

het bedrijfsleven (techniek), het werkveld (zorg&welzijn) en het vervolgonderwijs (educatie) ten aanzien van deelnemers, maar er bestaat een diffuus beeld van de verlangens van het bedrijfsleven. Docenten weten eigenlijk onvoldoende wat het bedrijfsleven wil. Ze komen te weinig op de werkvloer in bedrijven en zijn afhankelijk van de ervaringen die deelnemers tijdens hun stage opdoen. Daarbij moet overigens worden aangetekend dat het 'bedrijfsleven', voorzichtig gezegd, onduidelijk is in het articuleren van zijn wensen.

Docenten zijn zich bewust van de wensen van het bedrijfsleven ten aanzien van het gedrag van toekomstige werknemers, maar het perspectief van docenten is een brede, maatschappelijk georiënteerde opleiding voor de deelnemers, waardoor zij beter toegerust kunnen functioneren in het beroepenveld. Zoals gezegd wordt de invloed van het bedrijfsleven niet als negatief ervaren. De positieve rol die de beroepspraktijkvorming speelt bij het integreren van beroepscultuur en -ethiek in de beroepsvorming kan niet genoeg worden benadrukt. Het leren in de context van de beroepssituatie en het competentiegericht onderwijs, dat wil zeggen zich richten op wat deelnemers kunnen en van daaruit verder gaan, kan worden versterkt.

Wat de *stakeholders* betreft kan worden gezegd dat de docenten zich, behalve door de deelnemers en de eigen opleiding, slechts weinig ondersteund weten in hun behoefte om meer aandacht aan beroepsethiek en beroepscultuur te besteden.

#### *Identiteit is nog onduidelijk*

De relatie tussen de levens- en wereldbeschouwing en de beroepsethiek laat een uiteenlopend beeld zien. Vier op de vijf docenten zeggen dat hun visie op beroepsethiek wordt beïnvloed door hun levens- en wereldbeschouwing. Docenten geven aan de identiteit van de instelling belangrijk te vinden, maar zij vinden tegelijkertijd dat die identiteit onduidelijk is.

Bijna de helft van de docenten van Gilde Opleidingen is op de hoogte van de grondslag van de instelling. Meer dan de helft zegt dat de grondslag niet of enigszins invloed heeft op de visie op beroepsethiek. Op zijn best kunnen we stellen dat een minderheid een relatie legt tussen de beroepsethiek en de grondslag.

Docenten ervaren een gebrek aan duidelijkheid rond de identiteit.

### **1.3 Conclusies**

#### *1. Veel aandacht voor beroepscultuur en beroepsethiek*

Docenten besteden veel aandacht aan beroepscultuur en beroepsethiek. Tweederde van de docenten rekent het overdragen van morele principes en/of het overbrengen van waarden normen tot hun kerntaak. Docenten herkennen de samenhang tussen vakkennis, beroepscultuur en beroepsethiek en onderkennen dat zij op die manier een belangrijke bijdrage leveren tot de beroepsvorming van deelnemers. De meeste do-

centen willen er in hun eigen lessen aandacht aan besteden, ook als dat ten koste gaat van hun eigen vak. De zorg dat docenten er te weinig aan doen, is onterecht.

### *2. Docenten staan er alleen voor*

Echter dit gezegd zijnde moet worden geconstateerd dat docenten sterk het gevoel hebben er alleen voor te staan en zonder steun de juiste invulling te moeten geven aan (de samenhang tussen) de drie genoemde aspecten van de beroepen waarvoor zij opleiden. Natuurlijk hebben zij waardering voor de mate van autonomie die hun bij het lesgeven wordt gelaten. Maar dat is slechts één kant van de medaille. De andere kant is dat zij het gevoel hebben in een geïsoleerde positie te verkeren, dat wil zeggen dat zij te weinig steun krijgen van de instanties die daarvoor in aanmerking komen, in de eerste plaats de instelling zelf. De school is voor docenten te weinig een beroepsgemeenschap van gelijkgezinden, waar gevoelens van solidariteit en collegialiteit de basis vormen voor de steun die zij verlangen. Docenten werken langs elkaar heen, vinden de docenten die bij het onderzoek waren betrokken. Er bestaan te veel verschillende opvattingen over hoe beroepscultuur en beroepsethiek in het beroepsonderwijs in het algemeen en in hun lessen in het bijzonder vormgegeven zou moeten worden. Deze verschillen van inzicht staan de eenheid in de school in de weg en daarmee de mogelijkheid tot levenslange identiteitsverlening (aan afgestudeerden) door enerzijds de instelling en anderzijds de beroepen waarvoor de deelnemers worden opgeleid.

### *3. Spanning tussen doel en middelen*

Docenten zijn van mening onvoldoende middelen te hebben om de doelstellingen van de school en van henzelf met betrekking tot waarden, normen en ethische competenties te realiseren. Wat dat betreft kan gesproken worden van *anomie* binnen de instelling: de onopgeloste spanning tussen waarden, normen en idealen met betrekking tot het onderwijs enerzijds en de beperkte mogelijkheden die docenten hebben om die in de praktijk te realiseren anderzijds. Die spanning is vooral voelbaar tussen wat de direct belanghebbenden, zoals het management van de instelling, het bedrijfsleven, de ouders, deelnemers en overheid, van de docenten verwachten, en de beperkte middelen die docenten daarvoor ter beschikking hebben. Als middelen zien zij vooral geëigend lesmateriaal en directe steun van collega's en management van de instelling. Van een in de ogen van docenten te overheersende invloed van het bedrijfsleven is weinig gebleken; de indruk bestaat dat deze invloed (die er zeker is, bijvoorbeeld via de beroepspraktijkvorming) wordt gewaardeerd. Docenten zouden meer het bedrijfsleven moeten bezoeken om beter op de hoogte te raken van de situatie.

### *4. Docenten willen een beroepsgemeenschap*

Er is in de onderzochte ROC's volgens docenten een gebrek aan *sociale cohesie* die de verhoudingen onder druk zet. Omdat men in die situatie een of meerdere instanties buiten het docentencorps gaat zoeken om zich gezamenlijk tegen af te zetten, om op

die manier de cohesie te herstellen en de onderlinge collegiale band te herstellen. Vooral de *stakeholders* als direct betrokkenen buitenstaanders komen hiervoor in aanmerking, met voorop het management van de instelling, met de overheid en de ouders als goede tweede en derde. Het management zou door haar voorbeeldfunctie moeten bijdragen aan een samenhangende beroepsgemeenschap in de school. Daar komt bij dat docenten blijkbaar van mening zijn tijdens de eigen opleiding te weinig te zijn voorbereid op het doceren van vakkennis, beroepscultuur en -ethiek in de geïntegreerde vorm waarvan in dit onderzoek sprake is. De mogelijkheid kan niet worden uitgesloten dat docenten al tijdens hun eigen beroepsopleiding worden geconfronteerd met een gebrekkige beroepsvorming, in de zin van de afwezigheid van en/of het gebrek aan samenhang tussen culturele en ethische aspecten in de gedoctrineerde vakkennis en het ontbreken van beroepsgemeenschapszin die als voorbeeld zou kunnen dienen voor de eigen beroepspraktijk als docent.

#### *5. Identiteit onduidelijk voor docenten*

Identiteit geeft de instelling een eigen gezicht. Identiteit maakt mensen duidelijk wat hen bindt en wat hen onderscheidt van buitenstaanders. Uit het onderzoek komt naar voren dat de identiteit van de instelling onduidelijk is voor docenten. Er is behoefte aan duidelijkheid en aan het collectief afspraken maken over omgangscodes en fatsoensnormen. De bindingskracht van de instellingen is te gering.

### **1.4 Aanbevelingen**

#### *1. Ga het gesprek aan*

Het eerste wat nodig is, is dat het gesprek wordt aangegaan. Tussen managers en docenten en ook tussen groepen docenten. Iedereen vindt het belangrijk maar er wordt te weinig over gepraat. Onderwerpen als ethiek, identiteit, waarden en normen, de missie, fatsoensnormen moeten op de agenda van de school komen.

#### *2. Leg je oor te luisteren bij docenten*

De beste ideeën bestaan bij de docenten, maar ze zijn nog weinig bekend, worden te weinig uitgewisseld en worden niet verspreid. Het is belangrijk om de ideeën en plannen die aanwezig zijn bij docenten boven tafel te krijgen. Inventariseer bij docenten (op hun locaties en afdelingen) wat er gebeurt en welke ideeën er leven. Geef docenten het gevoel dat ze 'eigenaar' zijn van het proces. Inventariseer de wijzen waarop binnen de instelling invulling wordt gegeven aan beroepsethische vorming en zet deze op een website, zodat ze uitgewisseld kunnen worden. De website kan als 'toolkit' voor docenten dienen.

Kortom, het gaat om het aanboren van beschikbare middelen binnen de instelling. De onderwijsorganisatie moet veel meer uitdagen om van elkaar te leren. De huidige strikte vakkenstructuur, waarbij docenten krampachtig hun eigen vak en werkgele-



genheid verdedigen, zou doorbroken kunnen worden. Er kunnen keuzemogelijkheden worden ontwikkeld, zodat er weer 'lucht' komt om aan de eigen persoonlijke ontwikkeling te werken.

### *3. Doorbreek het isolement*

Bestrijding van de anomie, dat is de spanning tussen de waarden, normen en idealen als doel en de middelen die ter bereiking daarvan ter beschikking staan. Daartoe behoort ook de doorbreking van het isolement waarin een aantal docenten zich volgens eigen zeggen ten opzichte van de gehele schoolgemeenschap bevindt.

De autonomie van docenten heeft een keerzijde. Docenten lijken zich af te sluiten van externe brede, maatschappelijke ontwikkelingen.

Juist op het gebied van cultuur en ethiek is het belangrijk dat de onderwijsorganisatie het van elkaar leren mogelijk maakt, dat zij niet gesegmenteerd is en open is naar de buitenwereld. Door de verschillende afdelingen is segmentering niet denkbeeldig en die zou doorbroken moeten worden. Het concept van de lerende organisatie, een reactie op het prestatie- en rendementsdenken van de vorige eeuw, kan hiertoe dienen. Lerende organisaties zijn organisaties waar mensen die daar werken van elkaar leren; ze leven er niet langs elkaar heen, ieder in zijn of haar cocon, maar zijn op elkaar betrokken. Er zijn organisaties waar de prestaties van de werknemers goed kunnen worden gemeten, maar er zijn er ook waar de docenten een relatief grote handelingsvrijheid hebben, zoals scholen, de politiek en het voetbal. Daar worden veel fouten gemaakt. Dat hoort erbij. Het gaat er in deze organisaties niet om fouten uit te sluiten, maar om te leren van de fouten die worden gemaakt. Er moet voldoende vertrouwen bestaan om van elkaars fouten te leren. Docenten leren van andere docenten, docenten leren van de schoolleiding, de schoolleiding van de docenten, docenten leren van de deelnemers, de deelnemers van de docenten en van elkaar.

### *4. Faciliteer docenten*

Ondersteuning van docenten bij het vormgeven van culturele en ethische aspecten in de beroepsvorming is dringend gewenst. Docenten hebben behoefte aan ondersteuning om vorm te geven aan beroepsethiek. Faciliteer de opleidingsmogelijkheden en bevorder de deelname van externe netwerken op dit terrein. Geef docenten de ruimte vrijwillig, tegen een vergoeding van de school, deel te nemen aan leergangen ethische vorming. Een groot deel van de docenten zegt dat het hen ontbreekt aan leerstof. Faciliteer docenten om nieuw lesmateriaal te zoeken en te ontwikkelen. Dit kan worden opgenomen in de 'toolkit' beroepsethische vorming. Het gaat niet alleen om 'fysieke' middelen, maar ook om de 'geestelijke' facilitering. Steun docenten met plannen en ideeën over beroepsethiek, de lerende organisatie is immers een innovatieve organisatie. Faciliteer de mogelijkheden om deze ideeën uit te werken. Respecteer de manieren waarop docenten hieraan vorm geven. Docenten moeten zich door de schoolleiding gesteund weten.

### *5. Betrek de omgeving erbij*

Inspireer docenten door de school als een open beroepsgemeenschap te zien. Docenten lijken schoolgecentreerd, maar zouden meer open moeten staan voor de maatschappelijke ontwikkelingen rondom de school. Breng de dynamiek van de multiculturele samenleving in de school. Betrek externe instituten als politiek, vakbeweging, beroepsverenigingen van docenten bij de ontwikkeling in de school. De vakbeweging en de beroepsverenigingen zouden docenten van dienst kunnen zijn bij de beroepsvorming. Het is belangrijk de deelnemers weerbaar te maken ten opzichte van de maatschappelijke krachten.

Stimuleer docenten lid te worden van zowel interne als externe netwerken op het terrein van beroepsethische vorming. Versterking van de beroepsidentiteit, dat wil zeggen die elementen van een beroep onderstrepen die de beoefenaar ervan binden en hem een gezicht naar buiten geven.

### *6. Wees duidelijk over de identiteit*

Docenten willen, maar er bestaat onduidelijkheid over de invulling van de identiteit. Duidelijkheid kan toenemen door het volgende:

- . een duidelijk inzicht in en het uitspreken van 'waar de instelling voor staat' en wat de instelling nu en in de toekomst - samen met het personeel - wil bereiken, zullen de belangrijkste componenten van een visie op beroepsethiek moeten zijn;
- . hoe bestuur en management aankijken tegen beroepsethiek zou expliciet verbonden dienen te worden met de missie van de instelling;
- . duidelijke en stimulerend geformuleerde 'statements' voor beroepsethiek kunnen voor docenten en management als richtsnoer fungeren bij hun handelen. Het management dient een belangrijke rol te (gaan) vervullen en een draagvlak te creëren in de organisatie van de instelling voor de gemaakte keuzes wat betreft het uitdragen van een visie op beroepscultuur en beroepsethiek;
- . het is wenselijk dat docenten bij hun aanstelling geïnformeerd worden dat beroepsethiek onderdeel uitmaakt van de beroepsstandaard;
- . het is wenselijk dat docenten ruime mogelijkheden krijgen om zich te scholen in het omgaan met waarden en normen;
- . de kennis over de grondslag van de instelling kan worden vergroot door in het informatiemateriaal over de ROC's en bij de introductie van leerlingen en docenten in de instelling hier expliciet aandacht aan te besteden.

## 2 Beroepsethische vorming

### 2.1 Inleiding

Door eenzijdig aandacht te besteden op het toepassen van kennis en kunde komt het beroep als levenslange identiteit in de knel. Het beroep verschaft mensen identiteit, dat wat mensen een eigen gezicht geeft, dat wat hen bindt aan collega's en hen onderscheidt van buitenstaanders. Door de verwaarlozing van de beroepscultuur en de beroepsethiek komt de integrerende functie van het beroepsonderwijs onder druk. Deze stelling uit de toespraak van professor Mok op de conferentie *'Het einde van het beroep?'* (Sanou 2001; Mok 2002) was het concrete aangrijpingspunt voor een onderzoek naar beroepsethische vorming. Mok poneert de stelling dat het middelbaar beroepsonderwijs in Nederland de nadruk legt op het vakmanschap, waardoor de bindende elementen, de beroepscultuur en de beroepsethiek, die de beroepsbeoefenaar zijn beroepsidentiteit verlenen, in gevaar komen. Opleiding tot een beroep betekent, aldus Mok, dat de afgestudeerden, behalve kennis en kunde, ook beroepscultuur en beroepsethiek meenemen in de beroepspraktijk (Mok 2002). Het opleiden voor een beroep is veel breder dan voor een vak. Het verleent een levenslange identiteit. Een vakopleiding stoomt mensen klaar voor de arbeidsmarkt, het is niet meer dan een trainingsfunctie voor het bedrijfsleven.

Figuur 1 - Domeinen van beroepsvorming



Het is belangrijk dat docenten de samenhang tussen de verschillende domeinen waaruit een beroep is opgebouwd herkennen en daaraan invulling geven. Beroepsvorming is het proces waarbij de afzonderlijke domeinen integreren tot een geheel (Mok 1973). Opleiding tot een *beroep* geeft de (jonge) werknemer meer mogelijkheden weerstand te bieden aan het verlies van zeggenschap, autonomie en het niet hebben van greep op de eigen taken (Mok 1999). Via het onderwijs zou iedere beroepsbeoefenaar zich een integrale beroepshouding, die uitstijgt boven het min of meer 'toevallige' dienstverband met een bepaalde werkgever, eigen moeten maken. Volgens Mok worden de beroepsculturele en beroepsethische kanten, mede door de toenemende invloed van het bedrijfsleven op het curriculum van het beroepsonderwijs, verwaarloosd. Vakmanschap, beroeps cultuur en -ethiek horen als een organisch geheel in het beroepsonderwijs te worden gedoceerd om van daaruit tot functievervulling te komen.

Het College van Bestuur van Gilde Opleidingen wilde al langer een relatie leggen tussen de identiteit, de beroepsethiek en de maatschappelijke opdracht van de instelling. De toespraak van Mok op de conferentie was aanleiding hem te vragen zijn ideeën over beroepsidentiteit toe te lichten. Het College van Bestuur van Gilde Opleidingen wenst de identiteit, mede gebaseerd op een katholieke en algemeen-bijzondere grondslag, een duidelijke plaats binnen zijn beleid te geven. Ook de medezeggenschapsraad van Gilde Opleidingen heeft het CvB gevraagd hieraan concrete vorm te geven. Het CvB zag in de toespraak van professor Mok de mogelijkheid de identiteitsbehoefte te koppelen aan de beroepsethiek. De visie van Mok dat beroeps cultuur en beroepsethiek integraal onderdeel dienen te zijn van het beroepsonderwijs, wordt ondersteund. Op deze manier wil de instelling invulling geven aan haar maatschappelijke verantwoordelijkheid. Het beroep, dat wil zeggen verantwoording durven nemen, keuzen durven maken, staan voor je eigen waarden en normen, collegialiteit en solidariteit zijn even zo belangrijk als vakmanschap. Het CvB van Gilde Opleidingen wil ook graag weten in hoeverre er op school door docenten een relatie wordt gelegd tussen de aandacht voor beroepsethische aspecten en de grondslag van de instelling. Het CvB wil graag, samen met andere ROC's, onderzoek doen naar de praktijk en behoefte aan beroepsethiek bij docenten.

ROC Westerschelde is ingesprongen op de ideeën van Gilde Opleidingen. ROC Westerschelde stelt zich ten doel iedere cursist een kwalificatie mee te geven, zowel op onderwijskundig, maatschappelijk als cultureel vlak. Onderwijs moet meer zijn dan alleen het toepassen van kennis en kunde. Jongeren moeten worden opgeleid tot volwaardige beroepsbeoefenaren. Het CvB van ROC Westerschelde heeft het gevoel dat het beroepsonderwijs te vak- en functiegericht is geworden en houdt een pleidooi voor echt *beroepsonderwijs* waarin ook aandacht wordt geschonken aan ethiek en beroeps cultuur. ROC Westerschelde als maatschappelijke instelling maakt zich hard voor haar zaak op alle niveaus in de organisatie. Niet meer het beeld van de passieve kennisabsorberende cursist is bepalend, maar de actieve cursist die ondersteund en

begeleid wordt door docenten, onderwijsassistenten, werkmeesters, ict- en olc-personeel, etc.

De Colleges van Bestuur van de beide instellingen waar het onderzoek plaatsvindt, zijn van mening dat beroepsethische vorming de cursisten een betere positie op de arbeidsmarkt zal verschaffen, doordat ze breder zijn opgeleid en daardoor beter zijn toegerust voor de arbeidsmarkt. De cursist moet leren zelf keuzes te maken wanneer zich beroepsdilemma's voordoen, moet durven te staan voor eigen waarden en normen, moet zich thuis voelen in de beroeps cultuur en moet participeren in het beroepsnetwerk. Opleiding tot een beroep betekent dat afgestudeerden, behalve kennis en kunde, ook in de beroepspraktijk verantwoordelijk en ethisch kunnen handelen.

*Gilde Opleidingen en ROC Westerschelde willen een onderzoek naar de huidige praktijk rond beroepsethische vorming in de meest brede zin. Door middel van een vooronderzoek hebben we zestien aspecten van beroepsethische vorming onderscheiden. Hoe geven docenten in de praktijk vorm aan vraagstukken als beroepsvorming, beroepsidentiteit, levensbeschouwelijke identiteit, de missie van de school, de multiculturele samenleving, duurzame ontwikkeling, moraliteit, fatsoen, sociale vaardigheden?*

## **2.2 Wat speelt verder?**

*De vorming van de maatschappelijke verantwoordelijkheid*

In het begin van de jaren tachtig hebben met name het 'Open Overleg Wagner' (1983) en het 'Centraal Akkoord' in de Stichting van de Arbeid (1982) geleid tot een discussie over de herpositionering van het beroepsonderwijs. De commissie-Wagner pleitte voor een grotere betrokkenheid van het bedrijfsleven bij het beroepsonderwijs. In het vervolg hebben sociale partners - werkgevers- en werknemersorganisaties - steeds uitdrukkelijker medeverantwoordelijkheid gekregen voor de inrichting van het beroepsonderwijs en de aansluiting op de arbeidsmarkt. Via de beroepsprofielen heeft het bedrijfsleven mede invloed gekregen op de eindtermen van de beroepsopleidingen.

Al in 1994 constateerde de onderwijsinspectie dat het aantal lessen voor de algemene vakken in het middelbaar beroepsonderwijs sterk verminderd was ten opzicht van de situatie in het verleden. Dit deed zich sterker voor bij zorg&welzijn en economie dan bij techniek. Het meest werd bezuinigd op de algemene vakken, met name Engels, lichamelijke opvoeding en maatschappijleer.

Uit zorg over de maatschappelijke verantwoordelijkheid van het beroepsonderwijs is in de Wet educatie en beroepsonderwijs, die in 1996 van kracht is geworden, expliciet vermeld dat het beroepsonderwijs tevens de algemene vorming en persoonlijke ont-

plooiing van de deelnemers bevordert en bijdraagt tot het maatschappelijk functioneren.

In de derde generatie eindtermen beroepsonderwijs is de Maatschappelijk Culturele Kwalificatie (MCK) onderscheiden naast de beroeps- en de doorstroomkwalificatie als verplicht onderdeel in de eindtermen. Het beroepsonderwijs dient drievoudig te kwalificeren: niet alleen voor een beroep en voor doorstroming naar het vervolgonderwijs, maar ook voor het maatschappelijk functioneren. Bij een groot aantal opleidingen is er een aparte deelkwalificatie MCK opgenomen. In andere opleidingen zijn de MCK-eindtermen ondergebracht in andere deelkwalificaties.

Uit onderzoek (Tubbing en Huisman 2000) bleek dat er op uiteenlopende manieren invulling wordt gegeven aan MCK. Er waren verschillen in inhoud (maatschappijleer, algemeen vormende vakken, Nederlands), maar ook qua gerichtheid van de doelen: kennis en handelen van deelnemers (burgers) in de maatschappij.

De invulling van MCK wordt aan de MCK-docenten overgelaten, die daardoor in een geïsoleerde positie terecht zijn gekomen. Toch zijn er ook positieve berichten. 'Good practices' zijn er vooral daar waar MCK integraal onderdeel van de opleiding is geworden en concrete beroepssituaties het uitgangspunt voor de inrichting van het onderwijs zijn.

MCK lijkt, aldus de Onderwijsraad (2002), in het vernieuwingsbeleid van de BVE-instellingen een marginale rol te spelen. Aanvankelijk is geprobeerd algemene maatschappelijk-culturele competenties (kwalificaties zijn inmiddels competenties geworden) op te nemen in de eindtermen van de beroepsopleidingen. Het bleek dat deze mondjesmaat werden opgenomen in de eindtermen en dat ze heel weinig werden getoetst en geëxamineerd. Het zou ontbreken aan leermiddelen en objectieve toetsen. Mede daardoor zijn ook de zorgen ontstaan dat het beroepsonderwijs te zeer bedrijfs-onderwijs zou worden.

#### **Burgerschap en loopbaan**

Inmiddels is de discussie over maatschappelijk culturele competenties verbreed met zogenoemde burgerschaps- en loopbaancompetenties (Onstenk 2002). Beroepsonderwijs moet niet alleen eng opleiden voor de arbeidsmarkt, een trainingsfunctie voor het bedrijfsleven zijn, maar jongeren ook als volwaardige, actief deelnemende burgers opleiden. In de opleiding moet ook aandacht zijn voor het leren leven in een pluriforme, democratische samenleving, voor actieve betrokkenheid bij politiek en voor waarden en normen in de lokale gemeenschap. Naast het burgerschapsbegrip is ook het loopbaan-denken ontwikkeld als kritiek op het eng trainen voor de arbeidsmarkt. De loopbaan van mensen bestaat, als men het goed beschouwt, maar voor een klein deel uit de loopbaan op de arbeidsmarkt. Naast werknemer, maken mensen ook deel uit van een gezin, ze zijn lid van verenigingen, ze hebben hobby's en ze hebben (soms) veel vrije tijd. Het onderwijs moet mensen niet alleen voorbereiden op dat kleine stukje loopbaan in het bedrijfsleven, maar ook op de loopbaan in het gezin, in de samenleving en op de oude dag. Het is een opleiding voor het leven.

De ervaring van Tubbing en Huisman sluit aan bij de bevindingen van de Colleges van Bestuur van Gilde Opleidingen en ROC Westerschelde. Beide instellingen erkennen het belang van de maatschappelijke verantwoordelijkheid, maar ervaren tevens dat dit moeilijk is om vorm te geven.

De zorg van de Colleges van Bestuur is dat een deel van de docenten sterk de nadruk legt op vakkennis en kunde en relatief weinig belang hecht aan identiteit, maatschappelijke verantwoordelijkheid, ethische vorming e.d. Wanneer aandacht wordt gevraagd voor bijvoorbeeld identiteit of maatschappelijk-culturele competenties dan wordt, aldus het College van Bestuur, wel eens door sommige docenten gezegd: *maak er een apart vak van en dan is het probleem opgelost*. Cultuur en ethiek hoort echter integraal tot de beroepsvorming.

Bovendien hebben veel docenten het gevoel: *Ik besteed er al aandacht aan in mijn lessen. Het komt tot uitdrukking in mijn manier van werken*. De Colleges van Bestuur willen graag weten: wat doen ze er nu echt aan in de klas en welke behoeften leven er? Met dit onderzoek proberen we te achterhalen hoe het zit.

Een ander obstakel waar de Colleges van Bestuur tegen aanlopen bij docenten is dat ze zeggen: *prima die aandacht voor ethiek (of identiteit), als het maar niet ten koste gaat van mijn eigen vak*. Met dit onderzoek gaan we na hoe docenten daar tegenaan kijken. Een andere vraag die hierbij van belang is, is in hoeverre door de druk van eindtermen de aandacht voor beroepsethische kwesties in de knel komt. De eisen van het examen met betrekking tot kennis en kunde zijn zo hoog dat de overige aspecten onvoldoende aan bod komen.

Een belemmering aan de zijde van de docenten om aandacht te besteden aan beroepsethiek zou kunnen zijn dat ze zich onvoldoende ondersteund voelen om hieraan aandacht te besteden. Vragen hierbij zijn:

- . Is er genoeg materiaal beschikbaar gesteld?
- . Worden ze voldoende ondersteund door collega's?
- . Worden ze gestimuleerd door het management en geeft het management het goede voorbeeld?
- . Worden docenten voldoende opgeleid in de opleiding tot docent?
- . Stimuleert de instelling zelf de brede opleiding van deelnemers?

Het gaat niet alleen om het ontbreken van instrumentarium, maar ook aan steun van anderen. Docenten voelen zich vaak geïsoleerd in het werk en krijgen onvoldoende mentale stimulansen om invulling te geven aan de taken. Er lijkt sprake van anomie of zelfs van vervreemding.

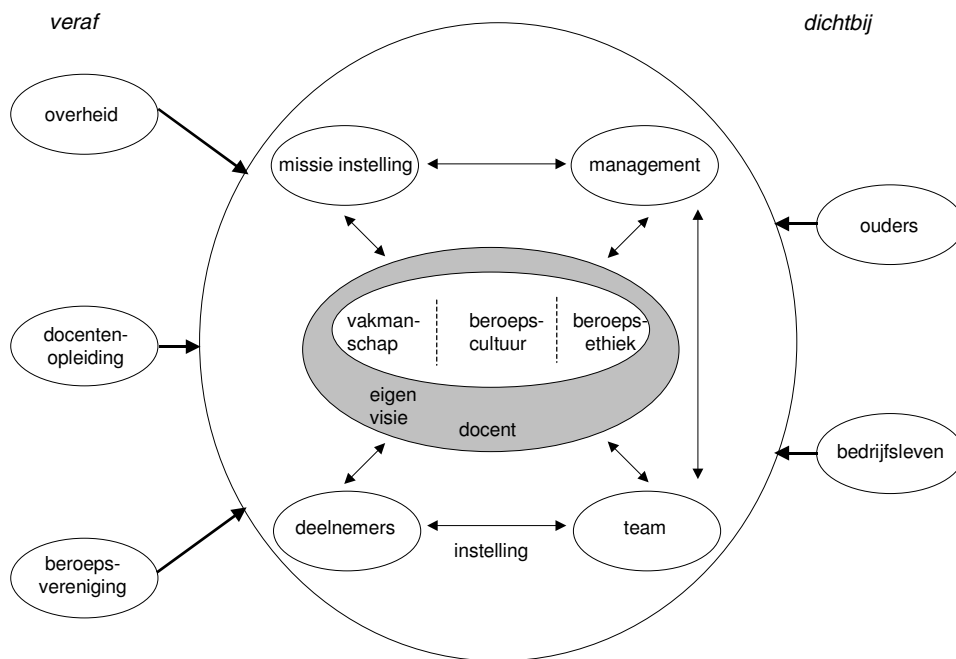
Tegelijkertijd kan er ook sprake zijn van miscommunicatie tussen enerzijds het management en anderzijds de docenten. Pedagogisch-didactisch en maatschappelijk verantwoord handelen zijn inherent aan het docentberoep. De 'weerstand' van docen-

ten tegen aandacht voor beroepsethiek, maatschappelijke verantwoordelijkheid, identiteit e.d., zoals die door het management wordt ervaren, vindt mogelijk een oorzaak in de te hoge verwachtingen die er van buiten aan worden gehecht. Docenten zeggen vaak: onderwijs heeft geen invloed op de ethische vorming van jongeren. De buitenwacht denkt als docenten aandacht besteden aan ethische vorming, dan worden jongeren ook 'ethischer' en gaan ze zich fatsoenlijker gedragen. Als de docenten aandacht aan waarden en normen besteden, dan houden de kinderen zich vervolgens beter aan de regels. En als docenten aandacht aan beroepsethiek schenken, dan krijgen we ook beter voorbereide beroepsbeoefenaren. Docenten weten uit ervaring dat het zo niet werkt. Zij waarschuwen vaak tegen al te hoge verwachtingen bij politiek en bestuur. Dat wat door het College van Bestuur als kritische houding van docenten ten opzichte van ethiek en identiteit wordt verstaan, is vooral een waarschuwing tegen al te hoge verwachtingen.

### Stakeholders

De ruimte voor beroepsethiek wordt ook bepaald door de invloed van belanghebbenden, de zogenoemde 'stakeholders'. Onderwijsinstellingen, met name ROC's, functioneren niet in een vacuüm. Figuur 2 geeft het krachtenveld rond de docent weer.

Figuur 2 - Stakeholders, ontleend aan Vrieze, Van Pruissen en Van Gennip (1995)





De 'stakeholders' bij het onderwijs hebben uiteenlopende verwachtingen ten aanzien van het onderwijs. De invloed van het bedrijfsleven op de inhoud van het beroepsonderwijs is al aan de orde geweest. Ouders hebben uiteenlopende verwachtingen van het onderwijs en kijken naar de missie van de instelling. Wat heeft de instelling de ouders beloofd?

Ook de verwachtingen van de deelnemers zelf zijn uiteenlopend. Sommige deelnemers willen vooral zo snel mogelijk een vak leren ('Waar hebben we dat voor nodig?' is één van de meest gestelde vragen door deelnemers). Anderen willen breder opgeleid worden (Vrieze e.a. 2002). Uit onderzoek (Kleijnen 2002) blijkt dat afgestudeerden vaak de aandacht vinden ontbreken voor sociale vaardigheden en ethische kwesties.

Het management kan de aandacht voor beroepsethiek bevorderen, maar kan dit ook tegenwerken. Daarnaast is er sprake van invloed door de beroepsvereniging en de docentenopleiding. In hoeverre stimuleert, volgens de docenten, de eigen opleiding een brede en levensbeschouwelijke oriëntatie?

Tenslotte speelt de overheid een rol. De overheid doet maar al te graag een beroep op het onderwijs. Bij elk maatschappelijk falen, krijgt het onderwijs er weer een taak bij door er aandacht aan te besteden.

#### *Terugkeer van waarden en normen*

In reactie op de toenemende individualisering en de overladen aandacht voor cijfers en prestaties sinds het begin van de jaren tachtig, is er de afgelopen jaren weer veel meer aandacht gekomen voor waarden en normen op school en voor de school als beroepsgemeenschap. De school is een gemeenschap waar jongeren worden geïntegreerd in de samenleving. Sociologen spreken hier van de integratieve functie van het onderwijs. Onderwijs is meer dan het aanleren van kennis en vaardigheden, het gaat ook om het omgaan met anderen, kunnen werken in een multiculturele setting, accepteren van gezag en leiderschap, en dergelijke. Na het ongebreidelde prestatie-individualisme van de jaren tachtig en negentig is er weer aandacht voor maatschappelijke oriëntatie, gelijkheid en fatsoensnormen (Leeferink en Klaassen 2000; Derkse 2002; Veugelers 2003).

Door de verwaarlozing van de gemeenschappelijke waarden lijkt de school als beroepsgemeenschap in de knel gekomen. Het gevaar bestaat dat docenten en deelnemers het gevoel hebben dat de school als los zand aan elkaar hangt. De bindende krachten als leiderschap, communicatie, missie en beroepsvorming ontbreken. Op scholen ontstaat daardoor een steeds grotere behoefte (mogelijk ook als reactie op schaalvergroting) aan nieuwe regels en afspraken over hoe met elkaar om te gaan. Moeten docenten in de pauze deelnemers aanspreken als ze zien dat ze in de fout gaan of moet dat de locatiedirecteur doen of het onderwijsondersteunend personeel. Op scholen is er grote behoefte om dit soort vraagstukken weer op de agenda te zetten.

Kortom, de missie van de instelling is in het geding. Vragen die hieruit voortkomen zijn:

- Willen we als instelling meer dan alleen kennis overdragen?
- Moeten we in onze instelling collectief afspraken maken over de omgangsmores?
- Is ethiek iets persoonlijks en mag de instelling zich ermee bemoeien?

Aanvullend hierop is de vraag van Gilde Opleidingen. Het College van Bestuur wil graag weten in hoeverre door docenten een relatie tussen de aandacht voor beroepsethische vorming en de levensbeschouwelijke grondslag van de instelling wordt gelegd. In hoeverre heeft de levensbeschouwelijke ethiek invloed op de beroepsethische vorming. Wat doen ze eraan en wat zouden ze eraan willen doen?

### 2.3 Vraagstelling

Het onderzoek wil antwoord geven op de volgende vragen:

1. Op welke wijze geven docenten op dit moment vorm aan beroepsethische vorming (culturele en ethische aspecten van het beroep)? Zijn docenten vooral op het overdragen van vakkennis en (basis)vaardigheden gericht of zien ze hun taak breder? De eerste vraag geeft inzicht in de huidige praktijk.
2. Welke behoeften bestaan er bij docenten met betrekking tot beroepsethische vorming? Welke ambities heeft het College van Bestuur in deze? Welke behoefte bestaat er aan verbreding van het onderwijs naar culturele en ethische aspecten van het beroep? De tweede vraag geeft vooral inzicht in de behoeften.
3. Welke relatie hebben de praktijk van de beroepsethische vorming en de behoeften van docenten met de grondslag van de instelling? De derde vraag geeft antwoord op de relatie tussen de levensbeschouwelijke identiteit van de school en de didactische inzichten met betrekking tot de beroepsvorming van docenten.

### 2.4 Opzet van het onderzoek

Om deze vragen te kunnen beantwoorden is gekozen voor een onderzoek onder alle docenten van Gilde Opleidingen en ROC Westerschelde. Het gaat erom de mening van *alle* docenten te horen. Het gaat erom na te gaan in hoeverre docenten hun taak breder zien dan alleen het overdragen van kennis en kunde. Welke behoefte hebben ze? En zijn er belemmeringen die moeten worden weggenomen om er meer aandacht aan te besteden? Voorts staan de volgende vragen centraal: Moet ethiek een apart vak worden? Is er genoeg lesmateriaal? Worden ze geïnspireerd door het management? Het is de bedoeling in een latere fase op basis van de resultaten en na overleg met de docenten een actieprogramma op te stellen.

Er wordt gebruik gemaakt van een vragenlijst. Bij de inventarisatie van de onderdelen van beroepsethiek is gebruik gemaakt van:

- theorie; de beroepsvormingstheorie van Mok was aanleiding om de items collegialiteit, solidariteit met collega's binnen de beroepsgroep, vakmanschap, houding passend bij het beroep op te nemen;
- vooronderzoek; voorafgaande aan het vragenlijstonderzoek zijn groeps gesprekken op Gilde Opleidingen en ROC Westerschelde gehouden met docenten en management. Uit de gesprekken kwam een aantal aspecten van beroepsethiek naar voren die vooral docenten belangrijk vinden: fatsoensnormen, accepteren van gezag/leiderschap, klantvriendelijkheid, man-vrouwvriendelijk handelen en dienstverlenende mentaliteit;
- literatuur: In de literatuur komen de volgende aspecten naar voren wat betreft ethiek: moreel oordelen en handelen, loopbaanontwikkeling, gelijkwaardigheid van culturen en geloven, bewust omgaan met natuur en milieu, zingeving en levensbeschouwing.

Daarnaast zijn er vragen voorgelegd over:

- wie bepaalt de inhoud van het beroepsonderwijs?
- beroepsethiek en de missie van de instelling.
- wat is de rol van docenten bij ethische vorming?
- de behoefte aan ondersteuning en begeleiding.

#### *Dataverzameling en respons*

De vragenlijst is eind september 2002 verspreid onder de docenten op deze instellingen. De dataverzameling is 1 november 2002 afgerond.

De inhoud van de vragenlijst is mede gebaseerd op gesprekken met docenten en management op zowel Gilde Opleidingen als ROC Westerschelde. De gesprekken hebben ons geïnspireerd om een vragenlijst te ontwikkelen die de taal van de docenten sprak.

In totaal hebben 392 van de 854 docenten de vragenlijst ingevuld. Van Gilde Opleidingen 328 (van de 734 = 45%); van ROC Westerschelde 64 (van de 120 = 53%). De respons van het totaal is 392 van de 854 (= 46%). De respons is voor BVE-instellingen heel goed. De representativiteit is niet in het geding. Er is immers geen steekproef getrokken en alle docenten zijn in de gelegenheid geweest hun mening te geven. Bijlage 4 bevat een responsanalyse.

We kunnen de respons verder uitsplitsen naar afdeling. Bij Gilde Opleidingen is de afdeling educatie met 22 procent respons en bij ROC Westerschelde de afdeling techniek met 34 procent respons relatief ondervetegenwoordigd. Vooral bij deze afdelingen is voorzichtigheid bij de interpretatie van resultaten geboden.

Tabel 2.1 - Respons per opleiding per afdeling, percentages

	Gilde Opleidingen	ROC Westerschelde
educatie	22	59
techniek	53	34
zorg&welzijn	55	60
economie+overig	44	72
totaal respons	45	53

Bovendien is de vragenlijst goed ingevuld (relatief weinig ‘missings’). Blijkbaar heeft het instrument de taal van de docenten gesproken.

Bijlage 4 geeft tevens een overzicht van de achtergrondkenmerken van diegenen die de vragenlijst hebben ingevuld. Tabel 2.2 bevat de belangrijkste karakteristieken.

Tabel 2.2 – Karakteristieken van de respondenten

	totaal 392	Gilde Opleidingen 328	ROC Westerschelde 64
percentage mannen	60%	64%	40%
gemiddelde leeftijd	48 jaar	48 jaar	47 jaar
gemiddelde ondervinding	20 jaar	20 jaar	16 jaar
gemiddelde aanstelling	30 uur p.w.	31 uur p.w.	26 uur p.w.
<i>functie:</i>			
- docent	82%	81%	90%
- opleidingscoördinator	9%	9%	9%
- instructeur	6%	6%	2%
% respondenten met nevenfunctie	80%	81%	80%
<i>gebied waar men werkt:</i>			
- beroepsgerichte vakken	64%	66%	53%
- algemeen vormende vakken	27%	25%	36%
% respondenten lid vakbond	47%	47%	50%
% respondenten lid beroepsvereniging	6%	6%	5%
<i>afdeling waar men werkt:</i>			
- educatie	15%	11%	35%
- techniek	25%	26%	21%
- zorg&welzijn	32%	34%	24%
- economie	18%	19%	13%
- overig*	10%	10%	8%

\* Bij de vraag ‘Waar werkt u?’ hebben 39 respondenten overig ingevuld. Het blijkt te gaan om: horeca, toerisme (13), handel (incl. transport&logistiek) (5), uiterlijke verzorging (4), administratie+ict (5), project intensieve begeleiding (2), contractonderwijs (1), onderwijsbureau (1), htv horeca, toerisme voeding (1), ag (1), gezondheidszorg (1), onbekend (5).

## 2.5 Analyse

De analyse van het onderzoek is vooral beschrijvend van aard. Er wordt ingezoomd op verschillen tussen afdelingen en naar gebied (avo of beroepsonderwijs).

## 2.6 Leeswijzer

In het *tweede* hoofdstuk wordt nagegaan aan welke aspecten van beroepsethiek docenten aandacht besteden bij de uitvoering van hun taken. En aan welke aspecten van beroepsethiek zouden ze meer willen doen?

In het *derde* hoofdstuk staat de beroepsvormingstheorie van Mok centraal. Mok pleit naast aandacht voor vakmanschap ook voor aandacht voor ethiek en beroepscultuur. Zien docenten hun taak breder dan alleen het overdragen van vakmanschap? Wat beschouwen ze als de kern van hun taak? Waarop is hun visie op beroepsethiek gebaseerd? Vinden ze dat er een apart vak moet komen? Voorts komt ook aan orde welke behoeften ze hebben wat betreft collegiale ondersteuning, ondersteuning door het management, opleiding, lesmateriaal.

In het *vierde* hoofdstuk wordt 'ingezoomd' op de 'stakeholders', de direct betrokkenen, rond het beroepsonderwijs. Vragen die aan de orde komen zijn: wordt de inhoud van het beroepsonderwijs bepaald door het bedrijfsleven, willen deelnemers wel aandacht voor ethische vraagstukken in het onderwijs, vinden ouders het belangrijk dat hun kind zich persoonlijk ontplooit of dat het een vak leert? Bevordert de opleiding een brede maatschappelijke en levensbeschouwelijke oriëntatie?

De relatie tussen beroepsethiek en de missie van de school komt in hoofdstuk *vijf* aan de orde. In hoeverre wil de instelling collectief afspraken maken over de omgangsmores? Wil de instelling meer dan alleen kennis en kunde overdragen? Mag de instelling zich met de ethiek bemoeien of is het een persoonlijke zaak?

Hoofdstuk *zes* sluit af met een samenvatting, de conclusies en de aanbevelingen.

In kaders worden enkele voorbeelden van beroepsculturele en beroepsethische dilemma's geschetst.

In hoofdstuk 6 wordt in een kader ingegaan op de verschillen tussen Gilde opleidingen en ROC Westerschelde.

In de tabellen worden vaak gemiddelden gepresenteerd. Verschillen van 0.2 zijn vaak significant. Het is belangrijk deze verschillen niet te verabsoluteren. Er moet ook sprake zijn van betekenisvolle verschillen.

Significante verschillen op .10-niveau worden aangeduid één met 1 sterretje \* en verschillen op .05-niveau met twee sterretjes \*\*.

Het midden van een vierpuntsschaal ligt bij 2.50.



## 3 Beroepsethische vorming in de praktijk

*Docenten besteden volop aandacht aan allerlei aspecten van beroepsethiek. De zorg dat er in het middelbaar beroepsonderwijs alleen maar aandacht zou zijn voor kennis en vaardigheden wordt niet bevestigd. Bij elk aspect van beroepsethische vorming zegt rond de 30 procent er zeker (nog) meer aandacht aan te willen besteden en rond de 30 procent misschien.*

### 3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de vraag: wat doen docenten aan beroepsethische vorming? Doen ze naast het overdragen van vakmanschap ook iets aan algemene maatschappelijke oriëntatie, zoals het bevorderen van actief burgerschap, fatsoensnormen, moreel handelen e.d.? Wij hebben de docenten een lijst met 16 aspecten van beroepsethische vorming voorgelegd.

Een interessante vraag daarbij is of er verschillen zijn tussen docenten die vooral avo-vakken geven en docenten die vooral beroepsgerichte vakken geven en tussen docenten van de verschillende afdelingen. Ten slotte besteden we ook aandacht aan de vraag waaraan ze meer aandacht zouden willen besteden, kortom in hoeverre er behoefte is aan meer?

### 3.2 Waaraan besteden docenten het meest aandacht?

Als eerste vraag hebben we aan de docenten voorgelegd: Besteedt u bij de uitvoering van uw taken aandacht aan de volgende aspecten van beroepsethiek? Tabel 3.1 geeft inzicht.

Het eerste dat opvalt is dat aan alle voorgelegde onderwerpen aandacht wordt besteed. Maar liefst 57 procent van de respondenten besteedt aan alle 16 onderwerpen ten minste een beetje aandacht. Ruim driekwart (77%) schenkt aan minstens 15 van de 16 aspecten aandacht. Slechts 4 respondenten (1%) besteden aan geen van deze aspecten aandacht. De stelling dat docenten alleen maar aandacht zouden schenken aan kennis en vaardigheden wordt niet bevestigd. Docenten doen in hun beleving blijkbaar veel meer aan beroepsethische vorming dan de critici hadden vermoed.

De meeste aandacht wordt besteed aan een *houding passend bij het beroep*. De helft van de docenten zegt er veel aandacht aan te besteden en maar liefst een derde zegt dat het tot de essentie van het werk hoort.

Naast het vakmanschap wordt steeds vaker verwacht dat beroepsbeoefenaren de juiste houding, passend bij het beroep, hebben. Bij elk beroep hoort een aantal beroepsovertuigingen en -houdingen. Iemand die in de verzorging werkt moet empathie voor de cliënten/patiënten hebben. In de agrarische sector moet je dierenliefde hebben. Een adequate beroepshouding is voorwaarde om het vakmanschap onder de knie te krijgen.

Tabel 3.1 - Waaraan wordt aandacht besteed bij uitoefening taak (1=nee, 2 = een beetje; 3= veel; 4= essentie van mijn werk); percentages en gemiddelde

	nee	beetje	veel	essentie van mijn werk	gemiddelde
	-1-	-2-	-3-	-4-	
houding passend bij het beroep	4	10	50	36	3,19
vakmanschap in het beroep	5	10	49	36	3,16
fatsoensnormen	2	15	66	17	2,98
collegialiteit op de werkplek	4	15	63	19	2,96
klantvriendelijkheid	6	13	61	20	2,95
een dienstverlenende mentaliteit	6	20	53	22	2,90
moreel oordelen en handelen	4	23	58	15	2,85
man- en vrouwvriendelijk handelen	5	28	55	12	2,74
solidariteit met collega's binnen de beroepsgroep	5	27	57	10	2,73
aandacht voor gelijkwaardigheid van culturen	4	33	52	12	2,72
accepteren van gezag/leiderschap	4	35	52	9	2,66
als burger actief deelnemen aan de samenleving	9	40	42	9	2,51
aandacht voor gelijkwaardigheid van geloven	13	37	40	10	2,46
bewust omgaan met natuur en milieu	9	45	39	7	2,44
zingeving en levensbeschouwing	15	46	30	8	2,31
loopbaanontwikkeling	19	52	25	4	2,15

Op de tweede plaats staat het *vakmanschap in het beroep*. Het overdragen van kennis en kunde, de basis van elk beroep, blijft natuurlijk belangrijk.

Op de derde plaats staat de aandacht voor *fatsoensnormen*. Tweederde van de docenten zegt veel aandacht te besteden aan fatsoensnormen. Zeventien procent ziet het zelfs als de essentie van het vak: Weten we nog hoe het hoort?



Fatsoensnormen worden de laatste jaren steeds belangrijker. Jongeren kennen wel hun rechten, maar krijgen van thuis niet meer mee hoe ze zich behoren te gedragen. De schaalvergroting en anomisering in de samenleving doen een groeiende roep om aandacht voor fatsoen ontstaan. Door de sterke nadruk op kennis, feiten, cijfers en prestaties is de aandacht voor gedragsregels in de knel gekomen. Mogen deelnemers hun jas aanhouden in de klas? Mogen ze een pet op? Mogen ze een hoofddoekje dragen? Moet iemand die rookt daarop worden aangesproken? Ook in beroepen geldt fatsoen. Een goede beroepsbeoefenaar gedraagt zich fatsoenlijk en er zijn regels hoe men zich in een beroep heeft te gedragen.

De aandacht voor *collegialiteit op de werkplek* staat op de vierde plaats. Bijna tweederde van de docenten besteedt hieraan veel aandacht en nog 19 procent ziet dit als de essentie van het werk.

Concurrentie, wedijver, afgunst, pesten zijn veel voorkomende verschijnselen op werkplekken. Iedere beroepsgroep wil zijn eigen domein afschermen, maar moet tegelijkertijd ook samenwerken met andere beroepsbeoefenaren. Wat behoort je als beroepsbeoefenaar wel te doen en wat behoort niet tot de taak? Met wie ben je collegiaal? Het is belangrijk dat deelnemers weten hoe ze zich moeten gedragen op de werkplek.

*Klantvriendelijkheid* staat op de vijfde plaats. Zes op de tien docenten besteedt er veel aandacht aan en één op de vijf vindt het tot de essentie van het werk behoren. Uit de voorgesprekken bleek al dat klantvriendelijkheid bij beroepen in de horeca een grote rol speelt. De beroepsethiek in de horeca draait om gastvrijheid. Dit komt tot uiting in de bereiding, de bediening en de service.

De *dienstverlenende mentaliteit*, op de zesde plaats, lijkt sterk op klantvriendelijkheid. Een belangrijk onderdeel van de beroepsethische vorming is de ontwikkeling van een dienstverlenende mentaliteit. De beroepsbeoefenaar doet het werk niet zozeer ter meerdere glorie van zichzelf of van de organisatie voor wie hij/zij werkt, maar voor de klant. Dienstverlening is cruciaal in de kwaliteit van het werk. De beroepstrots is erop gebaseerd.

Het *moreel kunnen oordelen en handelen* staat op de zevende plaats. Bijna 60 procent van de docenten besteedt hieraan veel aandacht en nog eens 15 procent vat het op als de essentie van het werk.

Ethiek is praktische filosofie. Hoe moet je je gedragen om een goed mens te worden? Eén van de belangrijkste aspecten daarbij is het moreel oordelen en handelen. Binnen elk beroep word je met ethische kwesties geconfronteerd. In de zorg kan het gaan om kwesties van leven en dood. In de economie speelt het eerlijk zijn een grote rol. De Enron-affaire kan hier als voorbeeld gelden. Wat doet de boekhouder als de ondernemer 'schuift' met de gegevens?

Op de achtste plaats staat de aandacht voor *man- en vrouwvriendelijk handelen*. Ruim 50 procent van de docenten schenkt er veel aandacht aan en 12 procent ziet het als de essentie van het werk.

In toenemende mate werken vrouwen in traditioneel mannenberoepen en omgekeerd mannen in traditioneel vrouwelijke beroepen. Binnen beroepen bestaan soms typische vooroordelen. Zo zijn door de BOVAG de pin-up foto's verboden in garages. Hoe lang kunnen bouwvakkers het zich nog permitteren te fluiten naar passerende dames. Nieuwkomers in de Nederlandse samenleving hebben soms nog een traditioneel man/vrouw-beeld. Het is belangrijk dat toekomstige werknemers daarover nadenken tijdens hun opleiding.

Op de negende plaats staat de aandacht voor *solidariteit met collega's binnen de beroepsgroep*. Voor elke beroepsgroep is onderlinge solidariteit belangrijk. Word je lid van een vakbond of van een beroepsvereniging? Is het staken gerechtvaardigd en onder welke omstandigheden. Moet er een beroepscode of beroepsstandaarden komen? Hoe schakel je de hulp in van je belangenorganisatie?

Meer dan de helft van de docenten schenkt hieraan veel aandacht en 10 procent ziet het als de essentie van het werk.

De *aandacht voor gelijkwaardigheid van culturen* staat op de tiende plaats. Meer dan de helft van de docenten zegt hieraan veel aandacht te schenken en 12 procent als de essentie van het werk.

Culturele verscheidenheid in Nederland is traditioneel groot. De Friezen, de Groningers, de Twenten, de Hollanders, de Zeeuwen, de Brabanders en de Limburgers hebben, zoals een Belgisch historicus zei, net zoveel gemeen met elkaar als de culturen in de Europese Unie: zo goed als niets. Dit is uiteraard overdreven, maar het is belangrijk dat mensen leren dat er uiteenlopende culturen zijn in Nederland. Interculturalisatie en integratie zijn gebaseerd op wederzijds respect voor elkaars cultuur.

Op de elfde plaats staat het *accepteren van gezag/leiderschap*. Uit de voorgesprekken met docenten was gebleken dat een groot deel van de uitval van deelnemers veroorzaakt wordt doordat deelnemers het gezag van de werkmeester op de stageplek niet accepteren. Stages in het kader van de beroepspraktijkvorming mislukken omdat deelnemers ruzie krijgen met de werkgever respectievelijk met collega's op de werkplek. Ook in beroepen is het belangrijk te kunnen omgaan met de baas, met collega's, met klanten. Op de werkplek moeten jongeren over persoonlijke vaardigheden beschikken als: kunnen samenwerken, leiding kunnen geven, accepteren van gezag en onderhandelen.

Meer dan 50 procent van de docenten zegt hieraan veel aandacht te besteden en 9 procent ziet het als de essentie van het werk.

Op de twaalfde plaats staat het *als burger actief deelnemen aan de samenleving*. In de huidige discussie over onderwijs zien we als reactie op het individuele prestatiedenken de terugkeer van het burger zijn. Persoonlijke vrijheid en ontplooiing kunnen slechts bestaan als wat mensen bindt, wordt benoemd en bewaakt, en sterker is dan wat onderscheidt (Onderwijsraad 2002). Burgers kunnen niet volstaan met zich als consument van het gebodene op te stellen; zij zijn zelf in de eerste plaats verantwoordelijk. Burgers participeren actief in economisch, sociaal, cultureel, administratief of organisatorisch opzicht. Zij schenken tijd, geld, energie aan verenigingen of de publieke gemeenschap en zij reflecteren op de maatschappij en haar bredere context. De Onderwijsraad pleit voor versterking van de integratiefunctie van het onderwijs en een minder sterke nadruk op de kwalificatie die de afgelopen twintig jaar de discussie heeft bepaald. Ongeveer de helft van de docenten vindt dit belangrijk, maar ook ongeveer de helft van de docenten besteedt er geen of weinig aandacht aan.

De *aandacht voor gelijkwaardigheid van geloven* staat op de dertiende plaats. Ook hier zien we een verdeling van ongeveer 50 procent die er veel en 50 procent die er weinig of geen aandacht aan besteedt. Eén op de tien hiervan ziet het als de essentie van het werk. De Nederlandse samenleving kent een opvallende geschiedenis met betrekking tot de gelijkwaardigheid van religies. De aanvankelijke achterstelling van katholieken, tolerantie ten opzichte van hugenoten en joden, de emancipatie van katholieken en gereformeerden, de verzuiling en recentelijk de opkomst van islam en andere godsdiensten, zijn belangrijke ontwikkelingen. Het is belangrijk dat mensen de waarden en normen en hun achterliggende godsdienstige/levensbeschouwelijke kaders leren onderkennen en daarmee omgaan. Ook de beroepsuitoefening wordt daarvoor beïnvloed.

Op de veertiende plaats staat het *bewust omgaan met natuur en milieu*. Ruim een derde van de docenten besteedt er veel aandacht aan; ruim de helft zegt er weinig of geen aandacht aan te besteden. Ook van bedrijven wordt tegenwoordig verwacht dat ze duurzaam produceren en dat ze de natuur en het milieu respecteren. Shell schenkt steeds meer aandacht aan zon- en windenergie. Het hergebruik van afvalstoffen wordt steeds meer economisch rendabel. Het begint al bij het opruimen van de rommel op school, in de kantine en in de les. Scheiding van afval, hergebruik, energiezuinig produceren, kunnen al op school worden geoefend.

Op de vijftiende plaats staat de aandacht voor *zingeving en levensbeschouwing*. Zingevings- en levensbeschouwelijke vraagstukken spelen een belangrijke rol in de samenleving. Godsdienstige, levensbeschouwelijke en culturele stromingen kijken vanuit verschillende standpunten naar problemen. Het is belangrijk dat mensen zich herkennen temidden van deze uiteenlopende visies (Friebel e.a. 2001). Binnen beroepen speelt dit ook. Binnen verschillende culturen wordt verschillend gekeken naar beroepen. Bepaalde levensbeschouwelijke visies kennen geboden/verboden ten aan-

zien van de uitoefening van beroepen (niet op zondag, niet met personen van het andere geslacht, et cetera). Een derde van de docenten besteedt er veel aandacht aan en acht procent ziet het als de essentie van het werk.

Zelfs aan *loopbaanontwikkeling*, de laagste in rang, wordt door een kwart van de docenten veel aandacht geschonken. In het kader van het Leven Lang Leren is loopbaanontwikkeling een centraal concept (Jansen en Wildemeersch 1999). In de levensloopbaan speelt de voorbereiding op werk een belangrijke, maar ook niet de enige rol. De Onderwijsraad (1998) heeft hierop gewezen. Onderwijs moet niet alleen voorbereiden op de toekomstige baan, maar mensen op een breed scala aan rollen voorbereiden (binnen het gezin, binnen de buurt, binnen de vereniging en ook als vrijwilliger, als senior). De inhoud van beroepen verandert zo snel dat mensen bereid moeten zijn binnen hun beroep te vernieuwingen en nieuwe mogelijkheden te ontwikkelen. Mensen moeten met behulp van het onderwijs mobiel worden op de arbeidsmarkt en in het persoonlijk leven.

Aan alle aspecten wordt ruim aandacht besteed. Aan slechts drie aspecten van beroepsethiek besteedt meer dan 10 procent van de docenten geen aandacht. Dat zijn: loopbaanontwikkeling (19%), zin- en levensbeschouwing (15%) en gelijkwaardigheid van geloven (13%). Slechts 4 respondenten besteden aan geen van de 16 voorgelegde aspecten aandacht.

Samenvattend: de meeste aandacht wordt besteed aan een houding passend bij het beroep. Liefst 37 procent ziet dit (mede) als de essentie van het werk. Ook veel aandacht wordt besteed aan het vakmanschap in het beroep, het aanleren van kennis en vaardigheden.

Relatief minder aandacht wordt besteed aan loopbaanontwikkeling, zingeving en levensbeschouwing en het bewust omgaan met natuur en milieu.

In de top zitten, behalve fatsoensnormen, vooral beroepsgerelateerde aspecten.

Opvallend is verder dat een aantal moderne beroepsethische aspecten, zoals loopbaanontwikkeling, burgerschap relatief onderaan komt. Deze thema's zijn de laatste jaren sterk naar voren gekomen in het onderwijsdebat. Op de werkvloer lijkt er relatief weinig aandacht aan te worden besteed.

### Beroepethische vorming naar achtergrondkenmerken

Bij dit deel van het onderzoek is nagegaan in hoeverre de aandacht voor beroepsethische vorming samenhangt met achtergrondkenmerken als geslacht, leeftijd, ervaring, aanstellingsomvang (deeltijd/volijds), vooropleiding, neventaken, lidmaatschap van de vakbond/beroepsvereniging e.d.

In het algemeen zijn weinig of geen significante verschillen aangetroffen. Er is een leeftijdseffect. Oudere docenten doen meer een beroepsethiek dan jongeren, maar de verschillen zijn gering. Wel zijn er verschillen aangetroffen naar gebied waarin men werkt (avo of beroepsgericht) en naar afdeling.

#### *Verschillen naar gebied*

Een interessante vraag is of er per gebied waarin docenten lesgeven verschillen zijn? Zijn docenten in de beroepsgerichte vakken meer gericht op het afleveren van goede werknemers en avo-docenten meer op kritische burgers?

Tabel 3.2 - Aandacht voor beroepsethische onderdelen, naar avo en beroepsgericht, naar gemiddelde en rangnummer

	totaal	avo	rang	be- roeps- gericht	rang	overig	rang	
	386	103		246		37		
1. houding passend bij het beroep	3,19	2,88	2	3,33	2	3,22	1	**
2. vakmanschap in het beroep	3,16	2,77	6	3,36	1	3,05	3	**
3. fatsoensnormen	2,98	2,92	1	3,03	3	2,97	5	
4. collegialiteit op de werkplek	2,96	2,86	3	3,00	5	3,11	2	**
5. klantvriendelijkheid	2,95	2,80	4	3,00	5	3,03	4	**
6. een dienstverlenende mentaliteit	2,90	2,68	9	3,01	4	2,78	8	**
7. moreel oordelen en handelen	2,85	2,73	7	2,92	7	2,86	7	*
8. man- en vrouwvriendelijk handelen	2,74	2,71	8	2,78	8	2,73	9	
9. solidariteit met collega's	2,73	2,56	11	2,76	9	2,95	6	**
10. aandacht voor gelijkwaardigheid van culturen	2,72	2,80	4	2,72	11	2,59	12	*
11. accepteren van gezag/-leiderschap	2,66	2,53	13	2,73	10	2,68	11	*
12. als burger actief deelnemen aan de samenleving	2,51	2,55	12	2,48	12	2,73	9	
13. aandacht voor gelijkwaardigheid van geloven	2,46	2,59	10	2,43	14	2,35	14	*
14. bewust omgaan met natuur/milieu	2,44	2,47	14	2,46	13	2,30	15	
15. zingeving en levensbeschouwing	2,31	2,31	15	2,33	15	2,22	16	
16. loopbaanontwikkeling	2,15	2,04	16	2,15	16	2,59	12	*

\* sign. <.10

\*\* sign. <.05

Uit het onderzoek blijken er grote verschillen tussen de beide categorieën docenten (tabel 3.2). In de beroepsgerichte vakken besteedt men meer aandacht aan beroepshouding, vakmanschap, collegialiteit, klantvriendelijkheid, een dienstverlenende mentaliteit, moreel oordelen en handelen, in de algemeen-vormende vakken legt men meer de nadruk op de gelijkwaardigheid van culturen en geloven.

Naar gemiddelde besteden avo-docenten over de gehele linie (behalve, aandacht voor gelijkwaardigheid van culturen en geloven, als burger actief deelnemen aan de samenleving en bewust omgaan met natuur en milieu) iets minder aandacht aan beroepsethische aspecten. Logisch, het instrument is meer toegesneden op *beroepsethiek*. Op de meer algemene aspecten scoren ze iets hoger.

Er zijn in rangorde veel verschillen tussen docenten in het avo en de beroepsgerichte docenten. Opvallend is dat bij docenten avo fatsoensnormen op de eerste plaats staan. Het vakmanschap staat bij avo-docenten op de zesde plaats, maar het aanleren van een houding passend bij een beroep staat op de tweede plaats. Opvallend is dat de aandacht voor gelijkwaardigheid van culturen bij avo-docenten op de vierde plaats staat.

Avo-docenten schenken meer aandacht aan algemene vorming.

#### *Verschillen naar afdeling*

Een belangrijke vraag is ook in hoeverre er verschillen zijn tussen afdelingen.

Uit tabel 3.3 kunnen we enige belangrijke conclusies trekken. Er blijken tussen de afdelingen enige overeenkomsten en nogal wat verschillen te zijn. De verschillen zijn meestal significant, maar ze moeten niet verabsoluteerd worden. Een aantal saillante punten zal hier naar voren worden gehaald. Wat de overeenkomsten betreft kunnen we constateren dat alle afdelingen met uitzondering van educatie groot belang hechten aan vakmanschap in het beroep en dat zij alle aan beroepsethische vorming 'doen', maar onderling op nogal verschillende wijze en met wisselende inhoud.

Bij *educatie* ligt de nadruk op culturele aspecten, zoals aandacht voor de gelijkwaardigheid van culturen en van geloven. Bij educatie wordt gewerkt met deelnemers uit vele culturen. De aandacht voor fatsoensnormen komt op de tweede plaats.

De interesse voor vakmanschap en de beroepshouding ligt bij educatie iets lager dan bij de beroepsafdelingen op een vijfde/zesde plaats. Logisch, educatie is meer algemeen vormend en beroepsoriënterend. Opvallend is dat de collegialiteit op de werkplek relatief hoog scoort in de educatie.

Tabel 3.3 - Aandacht voor beroepsethische onderdelen, naar afdeling, als gemiddelde en rangorde

	totaal educa- tie		rang	tech- niek	rang	zorg& wel- zijn 125	rang	eco- nomie	rang	overig	rang	
	386	57		98				70		39		
1. houding passend bij het beroep	3,19	2,74	5	3,09	2	3,43	1	3,13	2	3,46	1	**
2. vakmanschap i.h. beroep	3,16	2,70	6	3,26	1	3,26	2	3,17	1	3,33	3	**
3. fatsoensnormen	2,98	2,82	2	2,94	4	3,05	6	2,93	3	3,23	4	**
4. collegialiteit op werkplek	2,96	2,79	3	2,95	3	3,08	4	2,90	5	2,41	14	*
5. klantvriendelijkheid	2,95	2,67	7	2,81	6	3,06	5	2,93	3	3,38	2	**
6. een dienstverlenende mentaliteit	2,90	2,60	10	2,77	10	3,12	3	2,76	7	3,23	4	**
7. moreel oordelen en handelen	2,85	2,63	9	2,83	5	2,96	7	2,80	6	3,00	6	**
8. man- en vrouwvriendelijk handelen	2,74	2,65	8	2,81	6	2,74	10	2,73	9	2,74	7	
9. solidariteit met collega's	2,73	2,47	12	2,81	6	2,77	8	2,76	7	2,69	10	*
10. aandacht voor gelijkw. culturen	2,72	2,91	1	2,62	12	2,76	9	2,61	12	2,72	9	*
11. accepteren van gezag/ leiderschap	2,66	2,44	13	2,79	9	2,62	11	2,71	10	2,74	7	**
12. als burger actief deelnemen aan de samenleving	2,51	2,56	11	2,51	13	2,41	14	2,69	11	2,49	11	
13. aandacht voor gelijkwaardigheid van geloven	2,46	2,77	4	2,21	16	2,58	12	2,36	14	2,44	13	**
14. bewust omgaan met natuur en milieu	2,44	2,37	14	2,76	11	2,19	15	2,44	13	2,49	11	**
15. zingeving en levensbeschouwing	2,31	2,21	15	2,28	15	2,51	13	2,17	16	2,15	16	**
16. loopbaanontwikkeling	2,15	2,02	16	2,29	14	2,07	16	2,19	15	2,21	15	

\* sign. <.10

\*\* sign. <.05

Bij *techniek* komt naar voren dat naast het vakmanschap en de beroepshouding veel aandacht wordt besteed aan solidariteit met collega's binnen de beroepsgroep, moreel oordelen en handelen, man- en vrouwvriendelijk handelen en relatief hoog het accep-

teren van gezag en leiderschap en het bewust omgaan met natuur en milieu. Daarnaast is er bij techniek meer dan bij de overige afdelingen belangstelling voor de loopbaanontwikkeling. De aandacht voor beroepshouding staat weliswaar op de tweede plaats, het gemiddelde van 3.09 is toch laag ten opzichte van zorg&welzijn en de categorie overig.

Bij *zorg&welzijn* is er opmerkelijk veel interesse voor de dienstverlenende mentaliteit, de derde plaats. Dienstverlening naar de cliënt/patiënt is blijkbaar cruciaal in deze sector. Ook hoog staan de aandacht voor de beroepshouding en de aandacht voor zingeving en levensbeschouwing. Opvallend is dat er relatief weinig belangstelling is voor man- en vrouwvriendelijk handelen. Dat is blijkbaar minder nodig in zorg&welzijn.

Bij *economie* zijn er relatief weinig opvallende verschillen met het totaalbeeld. Klantvriendelijkheid staat er relatief hoog; evenals het accepteren van gezag/leiderschap.

De categorie *overig* omvat docenten horeca, handel, toerisme en transport & logistiek. Daar wordt significant meer dan bij de afdelingen nadruk gelegd op de houding passend bij het beroep, fatsoensnormen, moreel oordelen en handelen, klantvriendelijkheid en een dienstverlenende mentaliteit.

Uit de voorgesprekken met docenten is ons gebleken dat docenten vaak moeite hebben de aandacht voor beroepsethische vraagstukken te ontlenen aan concrete beroepsituaties. Bijvoorbeeld bij de aandacht voor fatsoensnormen denkt men nog vaak aan discipline bij deelnemers (ruim je eigen rommel op). Bij elk beroep zouden eigenlijk een tiental ethische situaties moeten worden ontwikkeld als lesmateriaal.

### **3.3 Waaraan zouden docenten meer aandacht willen besteden?**

De tweede vraag die aan de docenten is voorgelegd is: zou u bij de uitvoering van uw taken meer aandacht willen besteden aan de voorgelegde aspecten van beroepsethiek? In tabel 3.4 staan de resultaten.



Tabel 3.4 – Aspecten waaraan docenten meer aandacht willen besteden, naar afdeling (driepuntsschaal; 1= nee; 2= misschien en 3= zeker)

	totaal	educatie	techniek	zorg& welzijn	economie	overig	
fatsoensnormen	1,99	1,74	1,98	1,98	2,00	2,38	
vakmanschap in het beroep	1,97	1,84	1,97	2,05	1,79	2,26	**
houding passend bij beroep	1,95	1,67	1,86	2,04	1,90	2,36	**
bewust omgaan met natuur en milieu	1,94	1,91	1,93	1,95	1,90	2,05	
klantvriendelijkheid	1,90	1,61	1,90	1,93	1,90	2,23	**
aandacht voor gelijkheid culturen	1,89	1,74	1,77	1,99	1,94	2,05	*
loopbaanontwikkeling	1,89	1,74	1,77	1,91	1,87	2,36	**
collegialiteit werkplek	1,87	1,75	1,91	1,81	1,70	2,41	**
dienstverlenende mentaliteit	1,87	1,70	1,85	1,87	1,89	2,13	
solidariteit beroepsgroep	1,87	1,77	1,83	1,88	1,74	2,33	**
moreel oordelen en handelen	1,86	1,75	1,84	1,80	1,91	2,15	
man-vrouwvriendelijk handelen	1,86	1,82	1,85	1,80	1,87	2,08	
als burger actief deelnemen aan de samenleving	1,86	1,79	1,84	1,85	1,81	2,13	
aandacht voor gelijkheid geloven accepteren gezag	1,78	1,74	1,64	1,83	1,81	2,00	
zingeving en levensbeschouwing	1,75	1,61	1,70	1,70	1,84	2,03	*
zingeving en levensbeschouwing	1,75	1,65	1,66	1,82	1,66	1,90	

Het meest opvallende is dat de verschillen op deze vraag gering zijn. De laagste, zingeving en levensbeschouwing scoort 1,75 en de hoogste, fatsoensnormen, 1,99 op de driepuntsschaal. Bij elk aspect van beroepsethische vorming zegt rond de 40 procent er niet meer aandacht aan te willen besteden en rond 30 procent misschien meer en rond de 30 procent zeker meer.

Er is dus bij rond de 30 procent van de respondenten zeker behoefte om nog meer aandacht aan beroepsethiek te besteden. De gedachte dat docenten hieraan geen behoefte zouden hebben, wordt niet bevestigd.

Uitgesplitst naar afdeling is er meer over te vertellen. Vooral bij de docenten in de categorie *overig* valt op dat zij meer dan alle andere afdelingen interesse hebben voor beroepsethiek. Zij willen meer tijd voor collegialiteit op de werkplek en loopbaanontwikkeling, terwijl daar nu weinig tijd voor is.

Bij *educatie* ligt de behoefte aan meer aandacht meestal iets beneden het gemiddelde. Zij zullen zich als overwegend algemeen vormende docenten, mogelijk iets minder aangesproken voelen tot *beroepsethische* aspecten. Maar ook op de meer algemene

ethische aspecten als gelijkwaardigheid van geloof en cultuur, burgerschap, zingeving, e.d. scoren zij iets beneden het gemiddelde.

De docenten *techniek* scoren wat betreft hun behoeften gemiddeld of iets beneden het gemiddelde. Ze hebben relatief veel belangstelling voor collegialiteit op de werkplek. In *zorg&welzijn* is er vooral behoefte aan (nog) meer aandacht voor de beroepshouding en het vakmanschap in het beroep. Ook is relatief behoefte aan meer culturele zaken en aan zingeving.

Bij *economie* heeft men vooral interesse in de gelijkwaardigheid van culturen. Dit staat hier op de tweede plaats.

Wie willen meer aandacht besteden aan beroepsethiek, zijn dat juist de docenten die er nu weinig of die die er veel aandacht aan besteden? Het zijn vooral de docenten die zeggen al veel aan beroepsethiek te doen die er nog meer aan willen doen. Docenten die er al weinig aan doen, willen er ook niet méér aan doen.

Zijn er respondenten die aan geen aspect meer en zijn er respondenten die aan alle onderwerpen meer aandacht zouden willen besteden. Tabel 3.5 geeft hierin inzicht. 15 Procent van de respondenten wil aan geen van de voorgelegde aspecten meer aandacht besteden. 23 Procent zegt aan alle 16 voorgelegde aspecten wel meer aandacht te willen besteden.

*Tabel 3.5 - Percentage respondenten dat meer aandacht wil besteden aan voorgelegde aspecten van beroepsethiek*

aan alle 16 aspecten meer aandacht besteden	23
aan 15 van de 16 aspecten meer aandacht besteden	7
aan 14 van de 16 aspecten meer aandacht besteden	7
aan 13 van de 16 aspecten meer aandacht besteden	6
aan 12 van de 16 aspecten meer aandacht besteden	7
aan 11 van de 16 aspecten meer aandacht besteden	4
aan 10 van de 16 aspecten meer aandacht besteden	3
aan 9 van de 16 aspecten meer aandacht besteden	3
aan 8 van de 16 aspecten meer aandacht besteden	3
aan 7 van de 16 aspecten meer aandacht besteden	4
aan 6 van de 16 aspecten meer aandacht besteden	1
aan 5 van de 16 aspecten meer aandacht besteden	2
aan 4 van de 16 aspecten meer aandacht besteden	4
aan 3 van de 16 aspecten meer aandacht besteden	3
aan 2 van de 16 aspecten meer aandacht besteden	4
aan 1 van de 16 aspecten meer aandacht besteden	4
aan geen aspect meer aandacht besteden	15

Wie zijn diegenen die nergens meer aandacht aan willen besteden? Ze zitten vooral op Gilde Opleidingen (16%) en minder op ROC Westerschelde (8%). Ze geven vaker les in het avo (22%) dan in beroepspraktijkgerichte vakken (12%). Ze zijn oververtegenwoordigd in de educatie (21%) en in de techniek (17%) en ondervertegenwoordigd in zorg&welzijn (12%) en de categorie overig (3%). Er zijn geen significante verschillen naar voorgelegde meningsvragen.

### 3.4 Conclusie

Er is veel aandacht voor beroepsethische vorming. De zorg dat er in het middelbaar beroepsonderwijs alleen maar aandacht zou zijn voor kennis en vaardigheden wordt niet bevestigd. Docenten besteden volop aandacht aan allerlei aspecten van beroepsethiek.

Sommigen zullen denken dat de docenten vooral wenselijke antwoorden hebben gegeven. Het blijft een interessante vraag in hoeverre de deelnemers eveneens vinden dat er aandacht wordt besteed aan beroepsethische vorming.

De meeste aandacht is er voor beroepsgerichte aspecten (vakmanschap, beroepshouding, collegialiteit, klantvriendelijkheid, solidariteit). De aandacht voor fatsoensnormen komt op de derde plaats. Ook veel aandacht is er voor moreel oordelen, gelijkwaardigheid van culturen en geloven, bewust omgaan met natuur en milieu. Er is relatief weinig aandacht voor burgerschap en loopbaanontwikkeling, aspecten gericht op de maatschappelijke verantwoordelijkheid van onderwijsinstellingen. De aandacht voor zingeving en levensbeschouwing staat op de 15e, de op één na onderste, plaats.

Docenten doen meer aan beroepsethiek dan wij hadden verwacht door de invloed van het bedrijfsleven. Ook uit eerder onderzoek naar de pedagogische opdracht van de school (Van der Hoeven 1998) bleek dat docenten, tegen de verwachting in, veel belang hechten aan de pedagogische opdracht. Dit komt overeen met onze bevindingen uit dit onderzoek.

Docenten beroepsgerichte vakken besteden de meeste aandacht aan de beroepshouding en collegialiteit. Docenten in avo-vakken besteden relatief de meeste aandacht aan gelijkwaardigheid van culturen. Ook naar afdeling zijn er opvallende verschillen, die overigen ook weer niet verabsoluteerd moeten worden. Bij educatie staat de aandacht voor gelijkwaardigheid van culturen op de eerste plaats. Ook is er veel aandacht voor fatsoensnormen (2e plaats bij educatie) en collegialiteit op de werkplek staat er op de derde plek. Bij zorg&welzijn wordt relatief veel aandacht besteed aan de dienstverlenende mentaliteit, aan de beroepshouding en aan zingeving en levensbeschouwing. Bij zorg&welzijn wordt op alle aspecten van beroepsethiek relatief hoog gescoord. Kwaliteit van dienstverlening is cruciaal in dit beroep. Bij economie speelt de klantvriendelijkheid een cruciale rol.

De tweede vraag die in dit hoofdstuk aan de orde kwam, was de vraag in hoeverre men er méér aandacht aan wilde besteden. Is er meer behoefte aan beroepsethische vorming? Ja! Bij elk aspect van beroepsethische vorming zegt rond de 30 procent er zeker (nog) meer aandacht aan te willen besteden en rond de 30 procent misschien. Rond de 40 procent zegt er niet meer aandacht aan te willen besteden en de huidige aandacht wel genoeg te vinden.

Naar afdeling zijn er opvallende verschillen. Vooral bij de categorie overig is er veel behoefte om meer aandacht te besteden aan beroepsethische vorming. Hoog staan collegialiteit op de werkplek, fatsoensnormen, loopbaanontwikkeling. Bij educatie liggen de behoeften aan beroepsethische vorming in het algemeen iets lager dan bij de beroepsafdelingen.

Bij *zorg&welzijn* komt versterking van beroepshouding en vakmanschap duidelijk naar voren.

Docenten die al relatief veel doen aan beroepsethiek willen vaak ook nog meer aandacht eraan besteden. Docenten die nu weinig of niets doen, hebben ook weinig behoefte om er meer aan te doen.

#### **Voorbeeld Ethische Dilemma's**

De heer V. is een zestigjarige, kerngezonde man. Hij werkt, hij houdt de tuin bij. Dan wordt hij getroffen door een beroerte, waardoor hij aan de rechterzijde verlamd raakt. Ook houdt hij er afasie aan over, een spraakstoornis. Hij kan zich niet meer met woorden uiten en het is niet altijd duidelijk of hij alles wat anderen tegen hem zeggen, begrijpt, temeer omdat hij ja en nee door elkaar haalt. 'Tja, wat moet je dan?', vraagt verpleegkundige Yfke Nawijn (31) zich af. Altijd eerlijk zijn? Of mag je iemand voor zijn eigen bestwil, of omdat de familie dat vraagt, informatie onthouden? De gespreksgroep van het revalidatiecentrum waar V. verblijft komt maandelijks bijeen om over zulke alledaagse ethische kwesties in de zorg te discussiëren. Ze komen bij elkaar om het weer eens echt over het vak te hebben. Niet over grote kwesties als abortus en euthanasie, maar juist over de dagelijkse dilemma's. Want als ze niet meer de zorg kunnen geven waarvoor ze zijn opgeleid, dan raken ze gedemotiveerd. Want wat doe je als familieleden – zoals in het geval van meneer V. – andere opvattingen hebben over wat goed is voor de patiënt dan jijzelf? Natuurlijk is het fijn als die zich om hun man, vader of broer bekommeren, maar je hebt als beroepsbeoefenaar nu eenmaal ook een eigen verantwoordelijkheid. In het geval van meneer V. hebben de verpleegkundigen uiteindelijk open met hem kunnen praten, samen met zijn vrouw en kinderen, over zijn lichamelijke beperkingen. Zijn echtgenote is op een partnergroep geweest en heeft daarnaast individuele begeleiding gekregen. V. kan zich inmiddels zelf weer wassen en aankleden. Hij gaat in de weekeinden naar huis en kan zich buiten al aardig redden. Binnenkort gaat hij definitief in gezinsverband wonen.

Zie ook de Website van het project *Ethiek van de dagelijkse verzorging en verpleging*.

E-mail: [info@zorgethiek.nl](mailto:info@zorgethiek.nl) (Uit *Trouw*, 12 oktober 2002).

## 4 Beroepsvorming: wat doen docenten eraan?

*Het overdragen van kennis en kunde staat centraal in de opvatting van docenten. Tweederde zegt dat het overdragen van waarden en normen en/of het aanbrengen van morele competenties ook tot de kern van hun beroep horen.*

*Meer dan 80 procent van de docenten meent dat hun levensbeschouwing invloed heeft op hun visie op beroepsethiek. Daarnaast zijn ook het vakmanschap, de pedagogische opvattingen en de ervaringen in de beroepspraktijk van groot belang.*

*Docenten willen graag meer aandacht besteden aan beroepsethiek, maar ze hebben het gevoel er grotendeels alleen voor te staan.*

### 4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk komt één van de centrale vragen van het onderzoek aan de orde: besteden docenten, naast vakmanschap, ook aandacht aan de beroepscultuur en -ethiek? Immers, volgens Mok is de samenhang tussen de verschillende elementen waaruit een beroep is opgebouwd, de belangrijkste voorwaarde voor succesvolle beroepsvorming.

Andere vragen die in dit hoofdstuk aan de orde komen zijn:

- . Wat beschouwen docenten als de kern van hun beroep? Vinden ze dat deelnemers met een gebrek aan normbesef van huis komen en dat ze hen dat bij moeten brengen? (4.3)
- . In hoeverre is hun visie op beroepsethiek gebaseerd op hun levens- en wereldbeschouwing en in hoeverre op de behoeften van de arbeidsmarkt? (4.4)
- . Vinden ze dat beroepsethiek als een apart vak moet worden onderwezen? (4.5)
- . Welke behoefte bestaat er ten aanzien van ondersteuning en begeleiding? (4.6)

### 4.2 Aandacht voor beroepscultuur en ethiek

Volgens Mok is het beroep, naast bijvoorbeeld het gezin en de kerk, een belangrijk maatschappelijk integratiekader. Beroepen verlenen mensen identiteit die hun levenslang van dienst is. De bindende elementen, die de beroepsbeoefenaar zijn beroepsidentiteit verlenen zijn, naast kennis, een gemeenschappelijke beroepscultuur en gemeenschappelijke ethische opvattingen. *Beroep* omschrijft Mok als een samenhangend geheel van arbeidstaken, gekenmerkt door kennis en kunde op een bepaald vakgebied (vakkennis), een specifieke cultuur (beroepscultuur) en een aantal ethische

maatstaven (moraal). In figuur 1 van hoofdstuk 2 zijn de elementen verder uitgewerkt. Aan de docenten is gevraagd in hoeverre zij aan deze aspecten aandacht besteden.

*Tabel 4.1 - Wat docenten doen aan basis- en vakkennis, aan beroeps cultuur en morele competenties, procenten en gemiddelde (a= basis- en vakkennis, b= beroeps cultuur, c= morele competenties, range 1-4)*

	niets -1-	beetje -2-	veel -3-	essentie -4-	gemid- deld
1. kennis overdragen van een bepaald vak (a)	7	11	40	41	3,16
2. vaardigheid aanleren voor uitoefening beroep (a)	11	13	33	43	3,08
3. respect tonen voor collega's en klanten (c)	7	12	51	30	3,04
4. aanleren sociale vaardigheden (a)	6	19	43	31	3,00
5. verantwoordelijkheid durven nemen (c)	6	18	46	30	3,00
6. eerlijk zijn naar collega's en klanten (c)	8	13	51	28	2,99
7. staan voor je eigen waarden en normen (c)	6	19	46	30	2,99
8. keuzes durven maken (c)	6	24	48	21	2,84
9. mensen aanspreken op wat ze doen (b)	9	31	40	20	2,72
10. stimuleren collegialiteit (b)	11	34	37	19	2,63
11. bevorderen solidariteit met collega's (b)	10	40	39	12	2,53
12. aanleren basisvaardigheden (taal+rekenen) (a)	18	37	26	20	2,47
13. kunnen werken in een multiculturele setting (b)	12	46	31	12	2,44
14. leren omgaan met je baas (b)	19	43	30	9	2,29
15. hulp inschakelen van je belangenorganisatie (b)	36	47	13	4	1,86

Uit tabel 4.1 blijkt dat docenten naast het overdragen van vakkennis, ook veel aandacht zeggen te besteden aan ethiek en beroeps cultuur. Kennisoverdracht staat duidelijk op de eerste plaatsen (3 van de 4). Het aanleren van basisvaardigheden (taal en rekenen) staat relatief laag op de 12<sup>e</sup> plaats. Men veronderstelt blijkbaar dat de vooropleiding dit aspect (taal + rekenen) moet aanbrengen. Voorts valt op dat de aandacht voor ethische aspecten in de middenmoot staat (3<sup>e</sup>, 5<sup>e</sup>, 6<sup>e</sup>, 7<sup>e</sup> en 8<sup>e</sup> plaats). De aandacht voor de beroeps cultuur staat op de laatste plaatsen (van 9 tot en met 15). Op de laatste plaats staan het leren omgaan met je baas en het inschakelen van hulp van je belangenorganisatie.

Aan vijf aspecten wordt door meer dan 10 procent van de respondenten helemaal *geen* aandacht geschonken: stimuleren collegialiteit (11%), kunnen werken in een multiculturele setting (12%), aanleren basisvaardigheden (18%), leren omgaan met je baas (19%) en hulp inschakelen van je belangenorganisatie (36%). Uit de relatief geringe aandacht voor 'het leren omgaan met je baas' en 'het inschakelen van hulp

van je belangenorganisatie' kan worden afgeleid dat docenten meer op aanpassing dan op weerbaarheid van de deelnemers zijn gericht. Dit zou verder uitgezocht moeten worden.

De somscore, tabel 4.2, laat zien dat docenten meer aandacht besteden aan morele competenties dan aan kennis en kunde. Het gemiddelde van kennis en kunde (hoewel het de hoogste plaatsen bezet), wordt omlaag getrokken door het aanleren van basisvaardigheden. Als dit aspect buiten beschouwing was gelaten, dan was kennis en kunde op de eerste plaats gekomen.

*Tabel 4.2 - Somscore morele competenties, kennis en kunde en beroepscultuur, naar afdeling, gemiddelden*

	totaal	educatie	techniek	zorg& welzijn	economie	overig
c. morele competenties	3,0	2,5	2,9	3,2	2,9	3,2
a. kennis en kunde	2,9	2,7	3,0	3,0	2,9	3,0
b. beroepscultuur	2,4	2,1	2,5	2,5	2,4	2,6

#### *Verschillen naar gebied*

Er zijn grote verschillen tussen avo-docenten en beroepsgerichte docenten (tabel 4.3). Bij de avo-docenten staat het aanleren van sociale vaardigheden op de eerste plaats, terwijl dit bij de beroepsgerichte docenten pas op de zesde plaats komt. Het aanleren van basisvaardigheden staat bij de avo docenten op een vijfde plaats; bij de beroepsgerichte docenten staat dat pas op de 13<sup>e</sup> plaats. Het aanleren van vaardigheden voor de uitoefening van het beroep staat bij avo-docenten relatief laag, op de 11<sup>e</sup> plaats.

Tabel 4.3 - Wat docenten doen aan basis- en vakkennis, aan beroeps cultuur en morele competenties, gemiddelde, naar lesgebied (a= basis- en vakkennis, b= beroeps cultuur, c= morele competenties)

	totaal	avo	rang	beroeps	rang	overig	sign
1. kennis overdragen van een bepaald vak (a)	3,16	2,97	2	3,35	2	2,49	**
2. vaardigheid aanleren voor uitoefening beroep (a)	3,08	2,47	11	3,44	1	2,46	**
3. respect tonen voor collega's en klanten (c)	3,04	2,84	4	3,13	3	3,00	**
4. aanleren sociale vaardigheden (a)	3,00	2,98	1	3,07	6	2,68	
5. verantwoordelijkheid durven nemen (c)	3,00	2,79	6	3,08	5	3,14	**
6. eerlijk zijn naar collega's en klanten (c)	2,99	2,75	7	3,10	4	2,97	**
7. staan voor je eigen waarden en normen (c)	2,99	2,88	3	3,02	7	3,16	*
8. keuzes durven maken (c)	2,84	2,70	8	2,89	8	2,97	**
9. mensen aanspreken op wat ze doen (b)	2,72	2,60	9	2,78	10	2,73	
10. stimuleren collegialiteit (b)	2,63	2,24	12	2,80	9	2,65	**
11. bevorderen solidariteit met collega's (b)	2,53	2,22	13	2,64	11	2,70	**
12. aanleren basisvaardigheden (a)	2,47	2,83	5	2,36	13	2,30	**
13. kunnen werken in een multiculturele setting (b)	2,44	2,60	9	2,41	12	2,19	**
14. leren omgaan met je baas (b)	2,29	2,14	14	2,35	14	2,41	**
15. hulp inschakelen van je belangenorganisatie (b)	1,86	1,93	15	1,85	15	1,73	

#### Verschillen naar afdeling

Ook naar afdeling zijn er grote verschillen (tabel 4.4). Bij educatie staat het aanleren van basisvaardigheden op de eerste plaats, gevolgd door het staan voor eigen waarden en normen. Het keuzes durven maken en het kunnen werken in een multiculturele setting staan ook hoog (5<sup>e</sup> en 6<sup>e</sup> plaats).

Bij de afdeling techniek staan de morele competenties relatief hoog: verantwoordelijkheid durven nemen (3<sup>e</sup>), eerlijk zijn naar klanten en collega's (4<sup>e</sup>) en staan voor eigen waarden en normen (5<sup>e</sup>).

Bij zorg&welzijn staat het kennis overdragen van een bepaald vak (vakkennis) opvallend pas op de vijfde plaats. Opvallend is ook dat het aanleren van basisvaardigheden relatief laag staat in zorg&welzijn.



Bij economie staat het eerlijk zijn relatief hoog (3<sup>e</sup> plaats). De recente boekhoudschandalen van accountants bij bedrijven zal hieraan mede hebben bijgedragen.

Tabel 4.4 - Wat doen docenten aan basis- en vakkennis, aan beroeps cultuur en morele competenties, gemiddelden, naar afdeling (a = basis- en vakkennis, b = beroeps cultuur, c = morele competenties, r = rang)

	tot	educ.	r	tech- niek	r	zorg& welzijn	r	econ.	r	overig	r
1. kennis overdragen van een bepaald vak (a)	3,16	2,79	3	3,23	1	3,22	5	3,19	1	3,28	1 **
2. vaardigheid aanleren voor uitoefening beroep (a)	3,08	2,09	11	3,18	2	3,39	1	3,10	2	3,28	1 **
3. respect tonen voor collega's en klanten (c)	3,04	2,60	7	2,91	6	3,33	2	2,94	3	3,23	3 *
4. aanleren sociale vaardigh. (a)	3,00	2,75	4	2,89	7	3,25	3	2,81	8	3,18	6 **
5. verantwoordelijkheid durven nemen (c)	3,00	2,54	8	2,97	3	3,23	4	2,93	5	3,13	7 **
6. eerlijk zijn naar collega's en klanten (c)	2,99	2,44	9	2,96	4	3,22	5	2,94	3	3,23	3 **
7. staan voor je eigen waarden en normen (c)	2,99	2,81	2	2,92	5	2,88	9	2,89	6	3,23	3
8. keuzes durven maken (c)	2,84	2,70	5	2,86	8	2,90	8	2,86	7	3,00	8
9. mensen aanspreken op wat ze doen (b)	2,72	2,28	10	2,69	19	2,94	7	2,66	10	2,87	10 **
10. stimuleren collegialiteit (b)	2,63	1,96	12	2,78	9	2,81	10	2,49	12	2,92	9 **
11. bevorderen solidariteit met collega's (b)	2,53	1,95	13	2,65	11	2,62	11	2,51	11	2,77	11 **
12. aanleren basisvaardighd. (a)	2,47	3,02	1	2,65	11	2,02	14	2,69	9	2,31	13 **
13. kunnen werken in een multiculturele setting (b)	2,44	2,61	6	2,30	14	2,53	12	2,40	13	2,26	14 **
14. leren omgaan met je baas (b)	2,29	1,89	14	2,41	13	2,20	13	2,36	14	2,69	12 **
15. hulp inschakelen van je belangenorganisatie (b)	1,86	1,81	15	1,93	15	1,82	15	1,77	15	2,08	15

Docenten hebben interesse in beroeps cultuur en beroepsethiek. Vinden ze het ook belangrijk dat er tijd wordt besteed aan de beroepshouding van deelnemers. Er is gevraagd in hoeverre de aandacht voor de beroepshouding (denk aan beroeps codes, beroepsstandaarden, kwaliteitsnormen) net zo belangrijk is als de aandacht voor het verwerven van vakkennis. De overgrote meerderheid van de docenten (92%) vindt de aandacht voor de beroepshouding minstens zo belangrijk als de aandacht voor vakkennis. Gedrag als beroepsbeoefenaar is volgens deze docenten minstens zo belangrijk als vakkennis en -vaardigheden.

Samenvattend: docenten besteden naast kennis en kunde, relatief veel aandacht aan beroepscultuur en beroepsethiek. De zorg bij managers, onderzoekers en politici dat ze alleen oog hebben voor kennisoverdracht en hun ethische taken laten versloffen, is op basis van deze resultaten niet terecht.

### 4.3 Kern van het beroep

Om te achterhalen of docenten het aanleren van morele competenties en het overdragen van waarden en normen echt belangrijk vinden, is gevraagd wat ze vinden tot de kern van hun taak te horen (tabel 4.5).

Tabel 4.5 - De kern van de taak van docenten binnen de instelling is het: in procenten

	nee -1-	enigszins -2-	grotendeels -3-	volledig -4-	gemiddeld
a. overdragen van kennis en vaardigheden	0	3	49	48	3,44
b. overdragen van waarden en normen	4	38	45	13	2,67
c. overdragen van morele principes	8	44	40	9	2,51

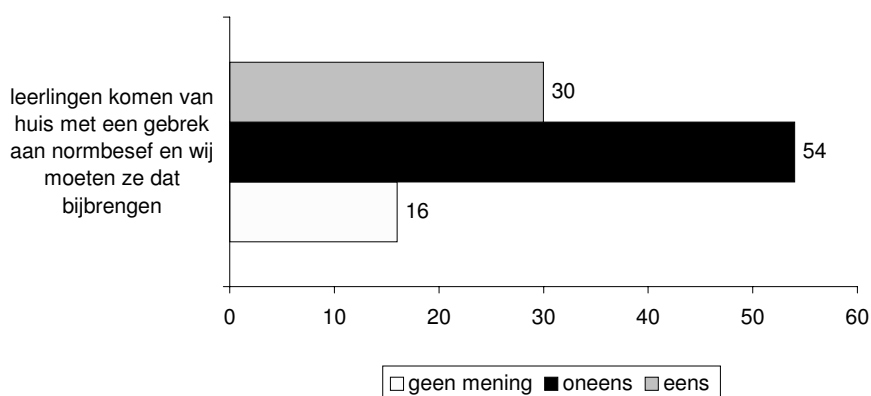
Dat het overdragen van vakkennis en vaardigheden tot de kern van de taken behoort, is voor vrijwel iedereen helemaal duidelijk. Vrijwel alle docenten (97%) beschouwen dit als hun kerntaak. Ruim de helft van de docenten (58%) vindt het overdragen van waarden en normen tot hun kerntaak te behoren. Bijna de helft van de docenten (49%) is van mening dat het overdragen van morele principes tot hun kerntaak behoort. Nog eens wordt bevestigd dat de zorg over docenten dat ze weinig belang hechten aan waarden- en normenoverdracht en het overbrengen van morele principes niet terecht is. Bijna tweederde van de docenten (63%) vindt het overdragen van waarden en normen en/of het aanbrengen van morele principes tot de kerntaak behoren. Tabel 4.6 geeft de verschillen naar afdeling.

Tabel 4.6 - Kerntaken naar afdeling, gemiddelden (4-puntsschaal)

	educatie	techniek	zorg& welzijn	economie	overig
a. overdragen van kennis en vaardigheden	3,38	3,43	3,41	3,49	3,54
b. overdragen van waarden en normen	2,49	2,65	2,70	2,75	2,74
c. overdragen van morele principes	2,29	2,51	2,57	2,57	2,46

Vinden docenten dan ook dat ze deelnemers die van huis komen met een gebrekkig normbesef dat moeten bijbrengen. Deze stelling is voorgelegd aan de respondenten (Grafiek 4.1). Meer dan helft (54%) is het hiermee *niet* eens. Een deel hiervan zal van mening zijn dat er geen sprake is van een gebrek aan normbesef. Eén op drie (30%) docenten vindt het wel tot de taak behoren deelnemers normbesef bij te brengen als dat niet aanwezig is.

Grafiek 4.1 - Mening over de stelling 'leerlingen komen van huis met een gebrek aan normbesef en wij moeten ze dat bijbrengen'



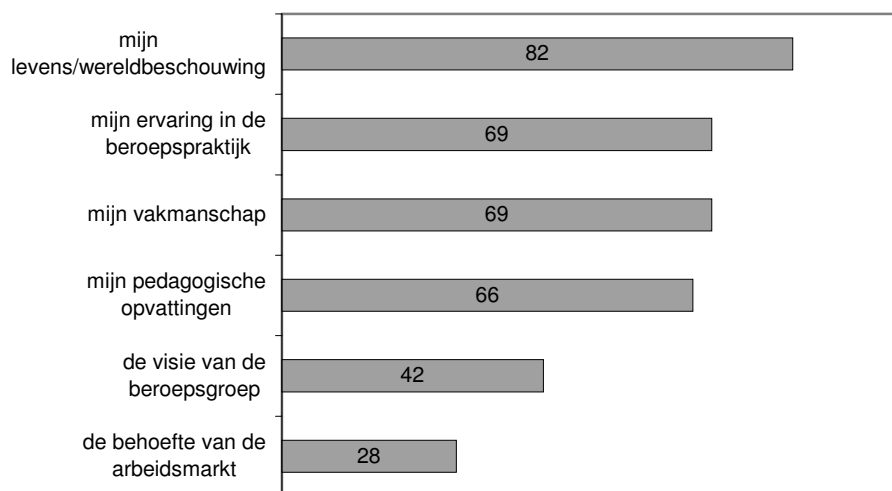
### Conclusie

Het overdragen van kennis en vaardigheden blijft in de ogen van docenten tot hun kerntaak behoren. Bijna tweederde van de docenten ziet ook het overdragen van morele principes en/of het overdragen van waarden en normen als hun kerntaak. Eenderde van de docenten vindt dat ze normbesef bij de deelnemers moeten aanbren- gen als dat niet aanwezig is.

#### 4.4 Waarop is de beroepsvisie gebaseerd?

Eén centrale onderzoeksvraag is de relatie tussen beroepsethische vorming en de levensbeschouwelijke identiteit. Ook de invloed van de behoeften van de arbeidsmarkt op de beroepsethische vorming is belangrijk. Vandaar dat de docenten is gevraagd aan te geven waarop hun visie op beroepsethiek is gebaseerd (grafiek 3.2).

Grafiek 4.2 - De visie van docenten op beroepsethiek is grotendeels of volledig gebaseerd op: in procenten



Er is een sterke relatie tussen beroepsethiek en levens- en wereldbeschouwing: ruim 80 procent van de docenten legt hiertussen een verband en wil dus kennelijk een brug slaan tussen hun levensbeschouwing en de aanpak van beroepsethische vraagstukken. Maar de levens- en wereldbeschouwing is niet de enige basis. Bij tweederde van de docenten speelt hun vakmanschap en hun ervaring in de beroepspraktijk een belangrijke rol in hun visie op de beroepsethiek.

Daarentegen leggen docenten weinig relatie tussen behoeften van de arbeidsmarkt en hun visie op beroepsethiek. Soms wordt naar voren gebracht dat docenten zich sterk door de behoeften van de arbeidsmarkt en van het bedrijfsleven zouden laten leiden, maar dit wordt niet door de resultaten bevestigd. Wat betreft de docenten is het beroepsonderwijs géén trainingsfunctie voor de arbeidsmarkt.

Opvallend is dat docenten zich inzake beroepsethische vraagstukken overwegend *niet* door hun beroepsgroep (bijv. de Vereniging van leraren Nederlands) laten leiden.

Zijn er verschillen naar afdeling (tabel 4.7)? Opvallend is dat de levens- en wereldbeschouwing als basis voor de visie op beroepsethiek bij techniek en bij de categorie overig pas op de derde plaats komt. Bij educatie spelen de pedagogische opvattingen een belangrijke rol (2e plaats), maar bij de beroepsgerichte afdelingen iets minder (4e plaats).

Tabel 4.7 – Basis van de visie op beroepsethiek naar afdeling, gemiddelde en rangnummers

	educa- tie	rang	tech- niek	rang	zorg& wel- zijn	rang	eco- nomie	rang	overig	rang
levens- en wereldbeschouwing	3,00	1	2,81	3	3,04	1	3,00	1	2,97	3
ervaring beroepspraktijk	2,40	4	2,85	1	2,94	2	2,72	2	3,10	1
vakmanschap	2,59	3	2,85	1	2,85	3	2,71	3	3,00	2
pedagogische opvattingen	2,76	2	2,62	4	2,78	4	2,55	4	2,68	4
visie beroepsgroep	1,90	5	2,15	5	2,63	5	2,24	5	2,59	5
behoeften arbeidsmarkt	1,83	6	2,01	6	1,95	6	2,18	6	2,21	6

Waarom doen docenten die hun beroepsethiek vooral op levens- en wereldbeschouwing baseren meer of minder? Docenten die hun beroepsethiek vooral op levens- en wereldbeschouwing baseren, doen méér aan zingeving en minder aan vakmanschap en basisvaardigheden.

Docenten die hun beroepsethiek vooral baseren op pedagogische opvattingen doen meer aan beroepshouding, aan zingeving, aan collegialiteit, aan beroeps cultuur, aan vakmanschap. Wat betreft basisvaardigheden zijn er geen verschillen.

Docenten die hun beroepsethiek vooral baseren op hun vakmanschap doen aan alle aspecten van beroepsvorming meer, behalve aan basisvaardigheden. Dit ligt gelijk.

#### Conclusie

De eigen visie op beroepsethiek is gebaseerd op uiteenlopende opvattingen. Bij ruim 80 procent van de docenten speelt levens- en wereldbeschouwing een grote rol, maar niet de enige. Bij tweederde van de docenten speelt hun vakmanschap en hun ervaring in de beroepspraktijk een belangrijke rol in hun visie op de beroepsethiek. Bij techniek en bij de categorie overig zijn ze zelfs belangrijker dan levens- en wereldbeschouwing.

De behoeften van de arbeidsmarkt spelen bij een kwart van de docenten een grote rol. De vrees dat docenten zich vooral zouden laten leiden door de behoeften van de

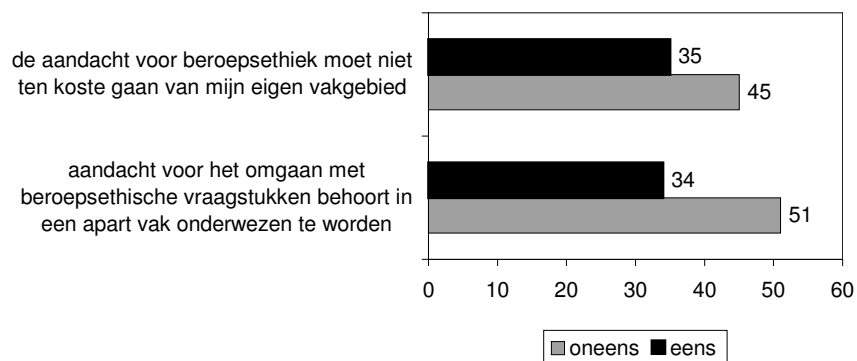
arbeidsmarkt wordt niet bevestigd. Maar omgekeerd ook, de visie van de beroepsgroep staat ook maar op de vijfde plek.

#### 4.5 Beroepsethiek als apart vak

Sommigen pleiten ervoor de aandacht voor beroepsethische aspecten onder te brengen in een apart vak. Hoe kijken docenten er tegenaan?

Uit grafiek 4.3 blijkt dat 34 procent van de docenten er een apart vak van wil maken, maar 51 procent is het daarmee oneens. De meerderheid van de docenten vindt het blijkbaar belangrijk in hun lessen aandacht te besteden aan beroepsethiek. Een derde van de docenten (35 %) wil niet dat de aandacht voor beroepsethiek ten koste gaat van hun vak, maar bijna de helft (45%) is het hiermee oneens en is dus blijkbaar bereid aandacht te schenken aan beroepsethiek ook als dat ten koste gaat van hun eigen vak.

Grafiek 4.3 - Apart vak?



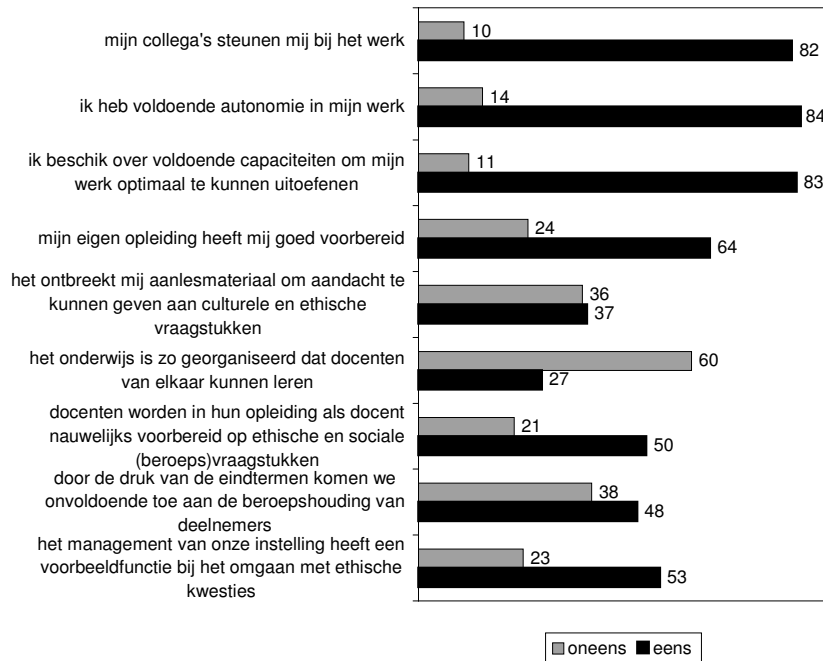
Dat onderstreept nog eens een keer dat docenten het belangrijk vinden om beroepsethiek in hun lessen op te nemen. Bijna de helft is bereid iets in te leveren van het eigen vak.

#### 4.6 Behoefte aan ondersteuning

Een belemmering om aandacht te schenken aan beroepsethiek is het ontbreken van steun en begeleiding door docenten. Is er voldoende lesmateriaal beschikbaar om invulling te geven aan ethiek? Worden docenten voldoende ondersteund door hun

collega's? Worden ze gestimuleerd door de schoolleiding en geeft de schoolleiding het goede voorbeeld? Hoe kijken docenten hier tegenaan?

Grafiek 4.4 - Ondersteuning en begeleiding door docenten



Uit grafiek 4.4 blijkt in de eerste plaats dat docenten tevreden zijn over hun eigen autonomie. De meerderheid van de docenten zegt voldoende autonomie te hebben om hun werk te doen (84%) en meent over voldoende capaciteiten te beschikken om het werk optimaal uit te kunnen oefenen (83%). Eveneens 4 op de 5 docenten zegt gesteund te worden door de collega's op het werk. Daarentegen is 60 procent van de docenten van mening dat het onderwijs onvoldoende zodanig is georganiseerd dat docenten van elkaar kunnen leren. Uit de voorgesprekken met de docenten bleek dat de condities om samen te werken en van elkaar te leren beperkt zijn. Docenten werken vaak in een geïsoleerde setting. De mogelijkheden om als echte beroepsgemeenschap te functioneren zijn beperkt.

Over de beschikbaarheid van lesmateriaal zijn de docenten verdeeld. Eenderde van de docenten zegt dat het hun ontbreekt aan lesmateriaal om aandacht te kunnen geven aan culturele en morele vraagstukken; eenderde zegt dat dit voldoende is. Men zou kunnen concluderen dat tweederde hierover ontevreden is.

Bijna tweederde van de docenten vindt dat ze door de docentenopleidingen goed worden voorbereid op hun werk, maar de helft van de docenten zegt dat ze in hun opleiding onvoldoende zijn voorbereid op ethische en beroepsvraagstukken. De voorbereiding door de docentenopleidingen kan beter.

Over de druk van de eindtermen zijn de docenten verdeeld. De eindtermen omschrijven wat deelnemers moeten kunnen en kennen bij het examen. De eindtermen zouden sterk cognitief en te weinig op een adequate beroepshouding van deelnemers gericht zijn. Bijna de helft van de docenten zegt door de druk van de eindtermen niet toe te komen aan de beroepshouding van deelnemers. Ook bijna 2 op de 5 docenten is het hiermee oneens.

Meer dan de helft van de docenten vindt dat het management een voorbeeldfunctie heeft bij het omgaan met ethische kwesties. Bijna een kwart van de docenten is het hiermee oneens en nog eens een kwart heeft geen mening.

*Tabel 4.8 - Percentage mee eens met de onderstaande stellingen, naar afdeling*

	totaal	educatie	techniek	zorg& welzijn	econo- mie	overig	
mijn collega's steunen mij bij het werk	82	78	74	88	80	92	
ik heb voldoende autonomie in mijn werk	84	84	87	84	81	84	
ik beschik over voldoende capaciteiten om mijn werk optimaal uit te oefenen	83	93	85	79	79	84	
mijn eigen opleiding heeft mij goed voorbereid om mijn werk te kunnen uitvoeren	64	67	62	68	59	66	
het ontbreekt mij aan lesmateriaal om aandacht te geven aan culturele en ethische vraagstukken	37	38	39	31	43	42	*
het onderwijs is zo georganiseerd dat docenten van elkaar kunnen leren	27	31	25	32	19	26	
docenten worden in hun opleiding als docent nauwelijks voorbereid op ethische en sociale (beroeps)vraagstukken	50	36	58	39	63	57	**
door de druk van eindtermen komen we onvoldoende toe aan de beroepshouding van deelnemers	48	37	50	47	55	50	**
het management van onze instelling heeft een voorbeeldfunctie bij het omgaan met ethische kwesties	53	58	53	43	62	56	*



### *Verschillen naar afdeling*

Zijn er verschillen naar afdeling? Opvallend is dat de docenten bij educatie en bij zorg&welzijn het minst tevreden zijn met hun voorbereiding voor beroepsethiek door de docentenopleidingen. Bij educatie is de druk van eindtermen, waardoor men niet toekomt aan beroepsethiek, het minst. In de beroepsafdelingen spelen de eindtermen een meer centrale rol. Blijkbaar worden ze in de beroepsafdelingen toch niet door de eindtermen gehinderd, daar wordt immers meer dan bij educatie aandacht besteed aan beroepsethische aspecten (zie hoofdstuk 3).

Concluderend kunnen we stellen dat de docenten met betrekking tot beroepsethische vorming vooral moeten vertrouwen op eigen kunnen. Er zijn duidelijke behoeften aan steun. Een ruime meerderheid van de docenten wil het onderwijs anders organiseren zodat docenten beter van elkaar kunnen leren. Eenderde van de docenten heeft behoefte aan lesmateriaal voor culturele en ethische vraagstukken; slechts eenderde is hierover tevreden. Voorts is er behoefte aan een betere voorbereiding op beroepsethische vorming op de docentenopleidingen.

Ruim een derde heeft behoefte aan meer tijd voor de beroepshouding van deelnemers en zegt door de overladenheid van het programma als gevolg van de eindtermen hieraan onvoldoende toe te komen.

Tenslotte moet het management een voorbeeldfunctie hebben bij het omgaan met ethische kwesties.

## **4.7 Conclusie**

In dit hoofdstuk stond de vraag centraal in hoeverre docenten vooral zijn gericht op het overdragen van vakkennis en (basis)vaardigheden of dat zij hun taak ook breder zien. Het overdragen van kennis en kunde staat centraal in de opvatting van docenten. Maar uit het onderzoek blijkt ook dat docenten ook veel aandacht schenken aan de beroepscultuur en de ethische competenties van deelnemers.

Vrijwel alle docenten rekenen het overdragen van kennis en kunde tot de kern van hun beroep. Tweederde zegt dat het overdragen van waarden en normen en/of het aanbrengen van morele competenties ook tot de kern van hun beroep horen. Blijkbaar zien docenten samenhang tussen de verschillende facetten waaruit een beroep is opgebouwd.

Meer dan 80 procent van de docenten zegt dat hun levensbeschouwing invloed heeft op hun visie op beroepsethiek. Daarnaast zijn ook het vakmanschap, de pedagogische opvattingen en de ervaringen in de beroepspraktijk van groot belang. Opvallend is dat de behoeften van de arbeidsmarkt relatief weinig invloed hebben op de visie op beroepsethiek.

De zorg dat docenten geen aandacht aan beroepsethiek willen geven is voorbarig. Slechts eenderde van de docenten zegt dat beroepsethiek en beroepscultuur in een

apart vak moet worden ondergebracht. Ook bijna de helft van de docenten zegt dat de aandacht voor beroepsethiek best een beetje ten koste van hun vak mag aan.

De aandacht voor beroepsethiek is groot. Toch zijn drie kanttekeningen op hun plaats:

1. De opzet van het onderzoek maakt het niet mogelijk echt na te gaan wat docenten doen aan beroepsethische vorming. Het zou kunnen zijn dat ze wenselijke antwoorden hebben gegeven. Groepsgesprekken of een onderzoek bij deelnemers kan meer aan het licht brengen.
2. Docenten lijken meer op aanpassing dan op weerbaarheid van de deelnemers gericht. Ook dit zou in gesprekken verder uitgezocht moeten worden.
3. Docenten lijken bij de behandeling van beroepsethiek weinig voorbeelden aan de concrete situatie op de werkvloer te ontleen. Ze weten te weinig van de situatie aldaar en gaan vooral af op ervaringen van deelnemers. Ze zouden veel meer in de bedrijven moeten gaan kijken. Na de stage zou er systematisch aandacht moeten zijn voor de culturele en ethische ervaringen van deelnemers. Het gaat om het 'linken' van ethiek aan concrete beroepssituaties.

Docenten willen graag meer aandacht besteden aan beroepsethiek. Ze hebben het gevoel er grotendeels alleen voor te staan. De opleiding tot docenten heeft hen weliswaar goed voorbereid op het werk in het algemeen, maar ze schiet te kort in de voorbereiding op ethische en sociale (beroeps)vraagstukken. Er is behoefte aan een betere voorbereiding op beroepsethische vorming op de docentenopleidingen.

Er is duidelijk behoefte aan goed lesmateriaal om aandacht te kunnen geven beroepsethische vorming.

Ruim eenderde heeft behoefte aan meer tijd voor de beroepshouding van deelnemers en zegt door de overladenheid van het programma als gevolg van de eindtermen hieraan onvoldoende toe te komen.

Tenslotte is er duidelijk behoefte aan een voorbeeldfunctie van het management bij het omgaan met ethische kwesties.

#### **Voorbeeld Ethische Dilemma's**

De nog jonge weduwe van een zojuist overleden verzekerde wendt zich tot een medewerker van de verzekeringsmaatschappij met het verzoek spoedig over te gaan tot uitbetaling van het verzekerde kapitaal, omdat zij in zeer armoedige omstandigheden is achtergebleven. Toevallig is de medewerker ter ore gekomen dat de verzekerde bij het afsluiten van het contract bepaalde informatie over zijn ziekte heeft achtergehouden, waardoor de maatschappij een extra risico liep. Moet hij strikt de regels volgen en de informatie doorspelen naar het management, waardoor de weduwe vrijwel zeker geen uitkering zal ontvangen, of zwijgt hij erover en helpt daarmee een behoeftige vrouw waarvoor hij een zekere sympathie heeft opgevat?

## 5 Wie bepaalt de inhoud van het beroepsonderwijs?

*Docenten voelen zich, behalve door de deelnemers en de eigen opleiding, weinig ondersteund om meer aandacht aan beroepscultuur en beroepsethiek te besteden. Ouders hechten vooral aan het leren van een vak en aan statusverhoging. Deelnemers hebben in de ogen van docenten veel belangstelling voor ethiek, vooral na de beroepspraktijkvorming. Van de docenten denkt 51 procent dat het bedrijfsleven de inhoud van het beroepsonderwijs bepaalt. Voorts denken ze dat de opleiding gaat voor een brede, maatschappelijke en levensbeschouwelijke opleiding. Iets meer dan de helft van de docenten is van mening dat de overheid haar verantwoordelijkheid over waarden en normen op hen afwentelt.*

### 5.1 Inleiding

Onderwijs vindt niet in het luchtledige plaats, het bevindt zich in een ingewikkeld krachtenveld van direct belanghebbenden, de onderwijswereld, de behoeften van de arbeidsmarkt, de politiek en de publieke opinie. In dit hoofdstuk willen we de meest relevante spelers op dat veld in kaart brengen. Hoe kijken docenten aan tegen de invloed van de belanghebbenden: bevorderen ze of belemmeren ze de mogelijkheden van beroepsethische vorming? Stimuleren ze de docenten of werken ze eerder tegen?

### 5.2 De ‘stakeholders’ benadering

Er zijn tal van actoren die invloed uitoefenen op het beroepsonderwijs, met meer of met minder belang bij de gang van zaken en van dichtbij of uit de verte betrokken. De meest nabije belanghebbenden noemen wij de *stakeholders*.

Dit zijn de instanties die het meest bij het beroepsonderwijs zijn betrokken omdat ze direct belang hebben bij wat de deelnemers (zouden) moeten weten en leren en ook invloed kunnen uitoefenen op de inhoud van het curriculum. Als zodanig hebben wij onderscheiden: de overheid, de beroepsverenigingen, het bedrijfsleven, de opleiding (de onderwijsinstelling), de ouders en de deelnemers. De beroepsbeoefenaren zelf oefenen via hun beroepsverenigingen en opleidingen ook invloed uit of proberen dat te doen.

We hebben daarom aan de docenten gevraagd of zij onderkennen dat instanties buiten hen op een of andere manier belang hebben bij de inhoud van het curriculum en wie dat volgens hen dan wel zouden zijn. Hoe kijken de docenten tegen de stakeholders

aan? De stakeholdersbenadering geeft weer dat het onderwijs onderhevig is aan onderling verschillende en soms tegenstrijdige verwachtingen.

Vervolgens is er de inhoud van de beroepsvorming zoals die in dit onderzoek is onderscheiden. Wij onderscheiden (zie figuur 1 hoofdstuk 2) bij de beroepsvorming de volgende domeinen: vakmanschap, waaronder basisvaardigheden, beroepscultuur en -ethiek. Wij hebben de docenten daarom ook gevraagd wáárop, op welke onderdelen van de beroepsvorming, volgens hen de stakeholders invloed (willen) uitoefenen. Is het volgens de docenten de wens van de ouders dat hun kinderen vooral vakkennis wordt bijgebracht en dat de opleiding bijdraagt tot de statusverhoging van hun kind? En de deelnemers zelf, hebben die volgens de docenten eigenlijk wel interesse voor ethische vraagstukken? Wordt die belangstelling bij de deelnemers wellicht gewekt door de ervaringen die zij opdoen tijdens de beroepspraktijkvorming? Dit komt aan de orde in paragraaf 5.3.

Vervolgens vroegen wij de docenten of naar hun mening de inhoud van het beroeps- onderwijs wordt bepaald door het bedrijfsleven, zodat het beroepsonderwijs in feite bedrijfs- onderwijs is geworden. Dat betekent niet dat het bedrijfsleven wenst dat de instelling alleen vakkennis overdraagt, men vraagt ook aandacht van de docenten voor de beroepshouding, morele competenties en ethiek, waarden en normen, maar uitsluitend gezien vanuit de bedrijfsoptiek.

De volgende vraag was die naar de bijdrage van de opleiding zelf, draagt die volgens de docenten zorg voor een brede maatschappelijke en levensbeschouwelijke vorming of kiest men voor het doceren van uitsluitend op het vak gerichte kennis en kunde? In paragraaf 5.4 wordt hierop ingegaan.

In paragraaf 5.5 kijken we naar de beroepsvereniging en de rol van de overheid. Vinden de beroepsverenigingen het belangrijk dat beroepsethische vaardigheden in een apart vak aan de orde komen? En de overheid, wentelt die haar verantwoordelijkheid voor het overdragen van waarden en normen en het bijbrengen van een beroepsethische houding af op de docenten?

In paragraaf 5.6 wordt nog specifiek ingegaan op de verschillen per afdeling en de verschillen naar vooropleiding.

### **5.3 Ouders en deelnemers: leer mij maar een vak?**

#### *Ouders*

Ouders verwachten uiteenlopende resultaten van het onderwijs. Sommigen willen dat het onderwijs bijdraagt aan de brede, persoonlijke ontplooiing van hun kind, anderen willen dat hun kind een vak leert en weer anderen vinden het belangrijk dat het onderwijs bijdraagt aan de statusverhoging van hun kind. Dit heeft mede invloed op de

mogelijkheden van beroepsethische vorming. Gilde Opleidingen, de naam zegt het al, legt sterk de nadruk op het vakmanschap als meesterschap. ROC Westerschelde wil de deelnemers voorbereiden op het zelf verantwoordelijkheid nemen. Kennis is belangrijk, maar flexibiliteit, initiatief en communicatiegezindheid zijn belangrijke vaardigheden die bedrijven van medewerkers vragen. Hierdoor worden ouders ook beïnvloed.

Wij hebben gevraagd hoe de docenten denken over wat de ouders willen en hoeveel invloed ze aan de ouders toedichten. Uit de percentages weergegeven in tabel 4.1 blijkt dat 66 procent van de docenten denkt dat de ouders willen dat hun kind vooral een vak leert en dat het bij 64 procent gaat om de statusverhoging (tabel 4.2). Blijkbaar willen ouders dat hun kind een vak leert en tegelijk mikken ze op een zo hoog mogelijk diploma. Ouders lijken, in de ogen van de docenten, niet veel belangstelling te hebben voor beroepsethische en beroepsculturele aspecten.

Zoals we boven aangaven maakt het wat betreft de visie op de ouders als stakeholders nogal verschil uit op welke afdeling respondenten werken. Vooral bij techniek en economie (14%) zijn er relatief weinig docenten die geen mening hebben over wat ouders willen met betrekking tot de bijdrage van de opleiding aan de statusverhoging van hun kind. Daarentegen heeft op zorg&welzijn 28 procent hierover geen mening. Blijkbaar is men daar minder uitgesproken over de invloed van de ouders op de opleiding.

*Tabel 5.1 - Ouders willen vooral dat hun kinderen een vak leren, naar afdeling, in procenten*

	totaal	educatie	techniek	zorg& welzijn	economie	overig
mee oneens	18	11	24	15	21	11
geen mening	16	20	11	20	16	13
mee eens	66	69	65	65	63	76

*Tabel 5.2 - Ouders willen dat opleiding bijdraagt aan statusverhoging, naar afdeling, in procenten*

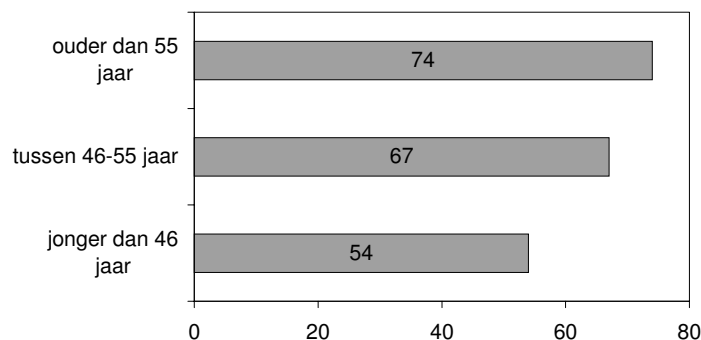
	totaal	educatie	techniek	zorg& welzijn	economie	overig
mee oneens	15	9	9	21	16	18
geen mening	20	22	14	28	14	21
mee eens	64	69	77	52	70	61

#### *Verschillen naar achtergrondkenmerken*

Verder zijn er nog enige opvallende andere verbanden te melden. Hoe ouder de docent, des te meer is hij van mening dat ouders willen dat de opleiding bijdraagt aan statusverhoging van hun kind (zie grafiek 5.1). Hoe langer het docentschap duurt, des te meer denkt men dat het bij de ouders gaat om de wens tot sociale stijging.

Ook zijn degenen die deze statusoverwegingen aan de ouders toedichten eerder lid van een vakbond (71% wel, 58% geen lid). Docenten van de avo-vakken zijn het meer eens met deze stelling dan docenten van de beroepsgerichte vakken.

*Grafiek 5.1 - Percentage docenten dat van mening is dat ouders willen dat de opleiding bijdraagt aan statusverhoging van het kind*



Van de docenten die vinden dat (naast vakkennis) vooral het overdragen van morele principes en waarden en normen tot de kern van hun docententaak behoort zijn er nogal wat die teleurgesteld zijn in de belangstelling voor ethiek en waarden en normen bij de ouders, want 71 procent is van mening dat ouders vooral willen dat hun kind een vak leert, tegen 57 procent die het doceren van uitsluitend vakkennis als de kern van hun taak beschouwen. Of de eerstgenoemde categorie met die enigszins 'teleurgestelde' opvatting de wensen van de ouders juist weergeeft is de vraag, want uit ander onderzoek (Wartenbergh 2002) blijkt dat ouders juist meer aandacht willen voor waarden, normen en sociale vaardigheden, naast aandacht voor cijfers en prestaties. Het zou kunnen zijn dat docenten zich vergissen, maar je hoort ook vaak van ouders dat kinderen 'niks meer leren op school'.

#### *Deelnemers*

Wat de deelnemers zelf betreft hebben we de docenten gevraagd of die in hun ogen interesse hebben voor beroepsethische vraagstukken en of zij menen dat deze interesse toeneemt door ervaringen opgedaan tijdens de beroepspraktijkvorming. De verwachtingen van de deelnemers zijn uiteenlopend. Sommigen willen vooral zo snel

mogelijk een vak leren en die vinden de beroepsethiek en de waarden en normen maar ballast ('Waar moeten we dat voor leren?' is één van de meest gestelde vragen door deelnemers). Anderen willen breder opgeleid worden en juist wel culturele vaardigheden en morele competenties verwerven. Uit onderzoek blijkt dat afgestudeerden vaak klagen over gebrek aan aandacht voor sociale vaardigheden en ethische kwesties tijdens hun opleiding (Kleijnen 2002). We hebben ook gevraagd of de ervaringen tijdens de stage (beroepspraktijkvorming) de interesse stimuleren voor beroepsethische kwesties. De kans is immers groot dat de deelnemers tijdens de stage in aanraking komen met ethische en culturele vraagstukken, gezien vanuit de bedrijfspraktijk.

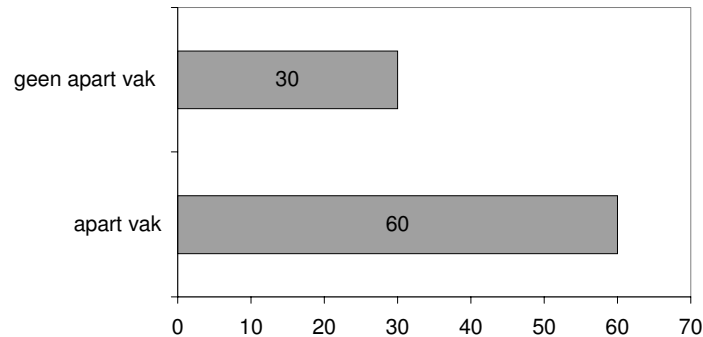
*Tabel 5.3 - Morele vraagstukken interesseren onze deelnemers geen fluit, naar afdeling, in procenten*

	totaal	educatie	techniek	zorg& welzijn	economie	overig
mee oneens	65	60	64	74	58	56
geen mening	13	29	9	11	10	18
mee eens	22	11	27	15	32	26

De meeste docenten zijn het oneens met de stelling dat deelnemers niet geïnteresseerd zouden zijn in beroepsethische vraagstukken. Bij zorg&welzijn zegt driekwart van de docenten dat de leerlingen geïnteresseerd zijn in morele vraagstukken. Bij economie is deze belangstelling het minst, maar nog steeds meer dan de helft. Bij educatie heeft ruim een kwart van de docenten hierover geen mening.

Diegenen die ethiek als apart vak willen, zijn vaker van mening dat deelnemers geen interesse hebben in morele vraagstukken, dan diegenen die er ook in hun eigen vak aandacht aan willen besteden (grafiek 5.2).

Grafiek 5.2 - Percentage docenten dat van mening is dat deelnemers geen interesse hebben in morele vraagstukken, naar wel/geen apart vak maken van beroepsethiek



Maar liefst 76 procent van de docenten is van mening dat de ervaringen van deelnemers tijdens de beroepspraktijkvorming de belangstelling voor beroepsethiek doen toenemen (tabel 5.4). Deelnemers lijken grote behoefte te hebben aan morele competenties, want na de beroepspraktijkvorming neemt de belangstelling voor beroepsethiek volgens de docenten toe.

Tabel 5.4 - De ervaringen tijdens de beroepspraktijkvorming doen de belangstelling voor beroepsethiek toenemen, naar afdeling, in procenten

	totaal	educatie	techniek	zorg& welzijn	economie	overig
mee oneens	9	4	7	5	19	16
geen mening	15	47	15	9	6	11
mee eens	76	49	78	86	76	74

### Conclusie

Ouders lijken in de ogen van de docenten wat terughoudender, maar deelnemers zelf lijken volgens docenten veel belangstelling te hebben voor beroepsethische en culturele kwesties. De beroepspraktijkvorming is volgens docenten een prima stimulans voor de belangstelling voor culturele vraagstukken.



#### 5.4 Is beroepsonderwijs bedrijfsonderwijs geworden?

De invloed van het bedrijfsleven is sinds het overleg van de commissie-Wagner in 1983 versterkt. Aan het begin van de jaren tachtig werd gesignaleerd dat het beroepsonderwijs de deelnemers onvoldoende zou kwalificeren voor de behoeften van de arbeidsmarkt. Het beroepsonderwijs was te academisch en te weinig gericht op vaardigheden en competenties. Werkgevers zouden de werkhouding, de motivatie en de sociale vaardigheden van toekomstig personeel belangrijker vinden dan vaktechnische bekwaamheden. Hoe percipiëren docenten de invloed van het bedrijfsleven? Zit er een spanning tussen de brede beroepsopleiding en dat wat het bedrijfsleven wil of zijn er ook overeenkomsten?

Ruim de helft van de ondervraagden (51%) is het eens met de stelling dat het curriculum wordt bepaald door het bedrijfsleven, maar er zijn grote verschillen tussen de verschillende categorieën docenten (tabel 5.5).

*Tabel 5.5 - Inhoud beroepsonderwijs wordt bepaald door het bedrijfsleven, naar afdeling, in procenten*

	totaal	educatie	techniek	zorg& welzijn	economie	overig
mee oneens	32	23	28	37	32	32
geen mening	17	41	12	17	15	8
mee eens	51	36	60	46	53	61

Uit tabel 5.5 blijkt dat vooral de afdelingen techniek en de categorie overig en in mindere mate economie van mening zijn dat de inhoud van het beroepsonderwijs wordt bepaald door het bedrijfsleven. Bij educatie hebben velen geen mening gegeven en nogal wat docenten zorg&welzijn zijn het er niet mee eens.

De docenten die beroepspraktijk gerichte vakken doceren zijn significant meer van mening dat de inhoud van het onderwijs wordt bepaald door het bedrijfsleven dan de docenten in de avo-vakken (55% tegen 36%), waarbij kan worden aangetekend dat veel avo-docenten geen mening hierover hebben of wilden geven (36%).

In het algemeen zijn oudere docenten (boven 55 jaar) meer deze mening toegedaan dan hun jongere collega's, maar dat verschil is niet erg groot, en, misschien niet verwonderlijk, vakbondsleden meer dan niet-vakbondsleden (alleen zijn niet veel docenten lid van een vakbond).

Vooral bij techniek en de categorie overig lijkt het bedrijfsleven volgens de docenten een redelijk grote invloed te hebben op de inhoud. Toch moeten we de invloed van het bedrijfsleven relativeren. Ook gemiddeld 59 procent van de docenten (tabel 5.6) zegt dat de opleiding een brede maatschappelijke en levensbeschouwelijke oriëntatie wil geven, speciaal de docenten bij techniek, zorg&welzijn en economie (tweederde van de docenten). Voor docenten lijkt de tegenstelling tussen bedrijfs- en beroepsonderwijs niet zo scherp, zoals wij die volgens de beroepsvormingstheorie verwachten.

*Tabel 5.6 - De opleiding wil zorg dragen voor een brede maatschappelijke en levensbeschouwelijke oriëntatie, naar afdeling, in procenten*

	totaal	educatie	techniek	zorg& welzijn	economie	overig
mee oneens	22	29	21	18	25	28
geen mening	18	33	17	16	12	23
mee eens	59	38	63	66	63	49

Docenten die zowel vakkennis als beroepsethische vraagstukken en waarden en normen tot de kern van hun taken vinden te behoren, zijn meer dan de vakgerichte docenten (65% tegen 48%) van mening dat de opleiding zorg moet dragen voor een brede maatschappelijke en levensbeschouwelijke oriëntatie.

Docenten lijken de invloed van het bedrijfsleven onder te brengen in algemene vaardigheden: sociale vaardigheden, klantgerichtheid en dienstverlenende mentaliteit. Ze geven een eigen invulling aan de invloed van het bedrijfsleven. Docenten zouden meer gebruik kunnen maken van praktische voorbeelden ontleend aan de situatie in het bedrijfsleven.

### *Conclusie*

Meer dan de helft van de docenten zegt dat de inhoud van het beroepsonderwijs wordt beïnvloed door het bedrijfsleven, maar ook een ruime meerderheid zegt dat de opleiding zorg wil dragen voor een brede maatschappelijke en levensbeschouwelijke oriëntatie. Dat docenten vinden dat het bedrijfsleven direct sturend optreedt in de richting van een bedrijfsopleiding, zoals wordt beweerd, kan echter niet worden vastgesteld. Wel dat de indirecte invloed van het bedrijfsleven aanwezig is in de perceptie van docenten.

## 5.5 De invloed van beroepsvereniging en overheid

In deze paragraaf gaan we in op twee stakeholders die meer van ‘veraf’ invloed op het onderwijs trachten uit te oefenen: de beroepsvereniging en de overheid. Onder beroepsgroep moeten wij bijvoorbeeld de vereniging van leraren Nederlands verstaan of de vereniging van de docenten bouwkunde.

### *Beroepsvereniging*

Sommige beroepsverenigingen stimuleren de beroepsethische vorming in het kader van de beroepsvorming, andere zullen hieraan minder belang hechten. Gaat hiervan een stimulerende of een remmende invloed uit? We hebben dit geconcretiseerd in de vraag in hoeverre beroepsverenigingen beroepsethiek in hun eigen beroep willen integreren of dat ze liever zien dat daarvoor een apart vak komt.

Van de docenten denkt 44 procent dat de beroepsverenigingen willen dat beroepsethiek in een apart vak wordt behandeld. Dit is iets meer dan bij de docenten zelf. Van de docenten zelf wil 34 procent dat beroepsethiek in een apart wordt ondergebracht. Beroepsverenigingen vormen kennelijk niet echt een stimulans voor integratie van beroepsethiek in het vak. Volgens de beroepsvormingstheorie van Mok zouden beroepsverenigingen juist moeten pleiten voor integratie van vakmanschap, cultuur en ethiek.

Of de beroepsverenigingen het doceren van beroepsethische vraagstukken bevorderen, daarover zijn docenten nogal verdeeld. Allereerst blijkt dat maar liefst eenderde van de respondenten hierover geen mening heeft, vooral bij educatie (56%). Logisch, niet iedereen zal zich in de educatie identificeren met een beroepsvereniging.

De beroepsverenigingen bevorderen het doceren van beroepsethische vraagstukken, zegt 43 procent van de respondenten. We merken op dat bij de categorie overig een ruime meerderheid (56%) het hiermee wel eens is. Eén op de vijf respondenten (19%) is het hiermee oneens.

Overigens, slechts weinig docenten zijn lid van een beroepsvereniging (6%). Alweer zijn oudere docenten - die overigens ook meer lid ervan zijn - in meerderheid voor een actieve rol van beroepsverenigingen bij ethische vraagstukken (54% tegen 41%). Blijkbaar komt ook hier de wijsheid met de jaren, de ‘beroepswijsheid’ wel te verstaan.

### *Overheid*

Tenslotte: speelt de overheid een rol? De overheid wordt vaak de overlading van het lesprogramma verweten. Bij elk maatschappelijk falen, krijgt het onderwijs er weer een taak bij om er aandacht aan te besteden. Daar komt bij dat de overheid ook nog eens hoge verwachtingen ten aanzien van de resultaten heeft.

Van de docenten denkt 52 procent dat de overheid haar verantwoordelijkheid voor waarden en normen afwentelt op de docenten.

Docenten die het doceren van beroepsethische vraagstukken en waarden en normen samen met de vakkennisvakken als de kern van hun taak beschouwen, vinden vaker dan de degenen die uitsluitend de vakkennis als de kern beschouwen, dat de overheid haar verantwoordelijkheid op de docenten afwentelt. Blijkbaar vindt men de rol van de overheid, samen met die van het management, van groot belang bij het ondersteunen en stimuleren van beroepsethische zaken en voelen de eerstgenoemde docenten zich door de overheid in de steek gelaten.

De visie op de overheid beïnvloedt klaarblijkelijk ook het oordeel over beroepsethiek als apart vak: ruim de helft (52%) van de docenten is het eens met de uitspraak dat de overheid haar verantwoordelijkheid voor waarden en normen op de docenten afwentelt, en van deze respondenten is 47 procent ertegen en 39 procent ervoor om ethiek als apart vak in het lesrooster op te nemen. Ook hier is er een significant verschil tussen de afdelingen: het idee van een afwentelingsstrategie van de overheid wordt vooral aangehangen door docenten van techniek, economie en de categorie overig. Educatie en zorg&welzijn zijn daar niet zo zeker van.

## 5.6 Verschillen naar afdeling

Tabel 5.7 geeft het percentage van degenen die het eens zijn met de uitspraken, naar afdeling.

De docenten uit de categorie overig vinden iets meer dan andere docenten dat de ouders hun kinderen een vak willen laten leren, verdere verschillen zijn bij dit eerste item klein. Statusverhoging voor hun kind wensen ouders uitgesproken bij techniek en het minste bij zorg&welzijn. Dat morele vraagstukken deelnemers niet interesseren denkt een derde van de docenten bij economie, en maar weinigen bij educatie en zorg&welzijn zijn het daarmee eens. Behalve bij educatie denken velen dat beroepspraktijkvorming de belangstelling voor morele vraagstukken bevordert. De inhoud van het beroepsonderwijs wordt bepaald door het bedrijfsleven, vooral bij techniek en de categorie overig, in mindere mate bij educatie en zorg&welzijn. De opleiding draagt zorg voor een brede maatschappelijke en levensbeschouwelijke oriëntatie vinden vooral zorg&welzijn, techniek en economie. De beroepsverenigingen vinden een apart vak voor ethische vraagstukken belangrijk vindt vooral de categorie overig, in mindere mate de techniek. Techniek en economie zijn het ermee eens dat de overheid haar verantwoordelijkheid voor beroepsethische vraagstukken afwentelt op de docenten.

Tabel 5.7 - Percentage dat het eens is, naar afdeling

	totaal	educatie	techniek	zorg& welzijn	econo- mie	overig	
ouders willen vooral dat hun kinderen een vak leren	66	69	65	65	63	76	
ouders willen dat de opleiding bijdraagt aan statusverhoging van hun kind	64	69	77	52	70	61	**
morele vraagstukken interesseren onze deelnemers geen fluit	22	11	27	15	32	26	**
de ervaringen van deelnemers tijdens de beroepspraktijkvorming doen de belangstelling voor beroepsethiek toenemen	76	49	78	86	76	74	**
-----							
de inhoud van het beroepsonderwijs wordt bepaald door het bedrijfsleven	51	36	60	46	53	61	**
de opleiding wil zorg dragen voor een brede en maatschappelijke en levensbeschouwelijke oriëntatie	59	38	63	66	63	49	**
-----							
de beroepsverenigingen vinden het belangrijk dat beroepsethische vaardigheden in de afzonderlijke vakken aan de orde komen	43	33	46	43	39	56	
de overheid wentelt haar verantwoordelijkheid voor waarden en normen af op de docenten	52	47	63	41	57	58	**

Zijn er verschillen naar vooropleiding? Hebben docenten van de NLO, van de PABO, van de universiteit of docenten met een beroepsakte verschillende opvattingen? Er zijn enkele opmerkelijke verschillen.

Voorals docenten met een beroepsakte zijn van mening dat het bedrijfsleven de inhoud van het beroepsonderwijs bepaalt (58%). Bij de NLO-docenten is dit 46 procent, bij de docenten met een universitaire opleiding 40 procent en bij de docenten met een PABO-opleiding 37%. Maar ook de docenten met een beroepsakte zijn het sterkst van mening dat de opleiding zorg wil dragen voor een brede maatschappelijk georiënteerde opleiding (66%). Docenten afkomstig uit het NLO zijn hierover minder optimistisch (59%) evenals docenten met een universitaire opleiding (53%) en docenten afkomstig van de PABO het minst (47%).

Opvallend is verder dat docenten met een universitaire opleiding het sterkst van mening zijn dat leerlingen niet geïnteresseerd zouden zijn in beroepsethische vorming: 31 procent tegen gemiddeld 22 procent.

De docenten met een beroepsakte hebben het sterkst het gevoel dat de overheid haar verantwoordelijkheid over waarden en normen op de schouders van docenten afwentelt: 62 procent tegen 53 procent gemiddeld.

## 5.7 Conclusie

De ‘stakeholders’ benadering schetst de invloeden die er op het beroepsonderwijs worden uitgeoefend. Alle stakeholders die wij hebben onderscheiden hebben volgens de docenten meer of minder invloed op de inhoud van het onderwijs, hetzij direct, hetzij indirect.

Van de docenten denkt 51 procent dat het bedrijfsleven de inhoud van het beroepsonderwijs bepaalt. Vooral bij techniek. Toch lijken docenten niet van mening dat zij zijn beïnvloed door bedrijfsleven. Wel signaleren zij dat deelnemers via de praktijkstage worden gestimuleerd meer aandacht te besteden aan beroepsethiek en -cultuur. De behoeften van de arbeidsmarkt hebben, zoals in hoofdstuk 4 is gebleken, weinig directe invloed op hun visie op beroepsethiek.

Ouders hechten vooral aan het leren van een vak en aan statusverhoging. Zij zijn geen bondgenoot van de docenten in de beweging om meer aandacht aan de beroepsethiek en -cultuur te besteden. Deelnemers hebben in de ogen van de docenten veel belangstelling voor ethiek, zoals gezegd, vooral na de beroepspraktijkvorming.

Docenten zijn van mening dat de opleiding gaat voor een brede, maatschappelijke en levensbeschouwelijke opleiding. De opleiding steunt hen.

Iets meer dan de helft van de docenten is van mening dat de overheid haar verantwoordelijkheid over waarden en normen op hen afwentelt.

Kortom, docenten voelen zich, behalve door de deelnemers en de eigen opleiding, weinig ondersteund om meer aandacht aan beroepsethiek en beroepscultuur te besteden.

### Voorbeeld Ethische Dilemma's

Neem een baliemedewerker bij een bank. Een zeer goede klant wenst een groot geldbedrag wit te wassen. De directie van de bank geeft de medewerker opdracht dit niet te weigeren, het is de verantwoordelijkheid van de cliënt zelf en niet die van de bank, meent men (voorbeeld ontleend aan *NRC-Handelsblad* van 30 juni 2001, blz. 33). Vanuit de beroepsopleiding en het beroep gezien zou de desbetreffende employee zijn verantwoordelijkheid moeten nemen en de transactie weigeren, maar een weigering om de transactie uit te voeren kan hem zijn carrière kosten. Een andere mogelijkheid is dat hem ter ore is gekomen dat een collega een dergelijke witwastransactie heeft toegestaan. Moet hij voor *klokkenluider* spelen en zijn collega aangeven op straffe van de beschuldiging van oncollegiaal gedrag met eveneens risico's voor zijn loopbaan? Of moet hij de ogen maar sluiten en doen alsof hij van niets weet? Een bedrijf is dergelijke klokkenluiders immers liever kwijt dan rijk. De morele dilemma's zijn duidelijk, de oplossingen dikwijls precair.

## 6 Missie, beroepsethiek en grondslag van de instelling

*Er is binnen de instellingen behoefte om collectief afspraken te maken over omgangscodes en fatsoensnormen. Het management speelt niet altijd een belangrijke rol bij het inhoud geven van de beroepsethische vorming op basis van de missie. Bijna de helft van de docenten van Gilde Opleidingen stelt nooit eerder gehoord te hebben over de statutaire grondslag van de instelling.*

### 6.1 Inleiding

Zoals we in de vorige hoofdstukken hebben gezien wordt bij ROC's in verband met maatschappelijk verantwoord functioneren vaak gesproken over een beroepsethiek die gebaseerd is op de missie en de grondslag van de instelling. In paragraaf 6.2 bespreken we eerst de beroepsethiek en de missie van Gilde Opleidingen en ROC Westerschelde. Vervolgens gaan we paragraaf 6.3 na hoe men aankijkt tegen de ondersteuning en de begeleiding op de werksituatie. Paragraaf 6.4 bespreken we de grondslag van Gilde Opleidingen. Het hoofdstuk ronden we af met conclusies.

### 6.2 Missie en beroepsethiek

Een missie is te omschrijven als een voor een bepaalde onderwijsinstelling specifiek cluster van algemene doelen (voor de langere termijn) die in relatie staan tot overtuigingen, attitudes en activiteiten (Smit en Pelkmans 1998). De aanleiding om te spreken over de missie van de instelling is de behoefte aan duidelijkheid bij vragen als: Hoe zien we onszelf als instelling? Wat willen we bereiken? Welke doelstellingen willen we voor de komende jaren realiseren? Waar staan we voor als instelling? Welke beroepsethiek dragen we uit op basis van de missie van onze instelling? Een instelling met een missie laat zien welke ambities zij wil waarmaken in relatie tot overtuigingen en principes die men hanteert. Kortom: een instelling met een visie op het beroep weet wat zij wel en wat zij niet wil.

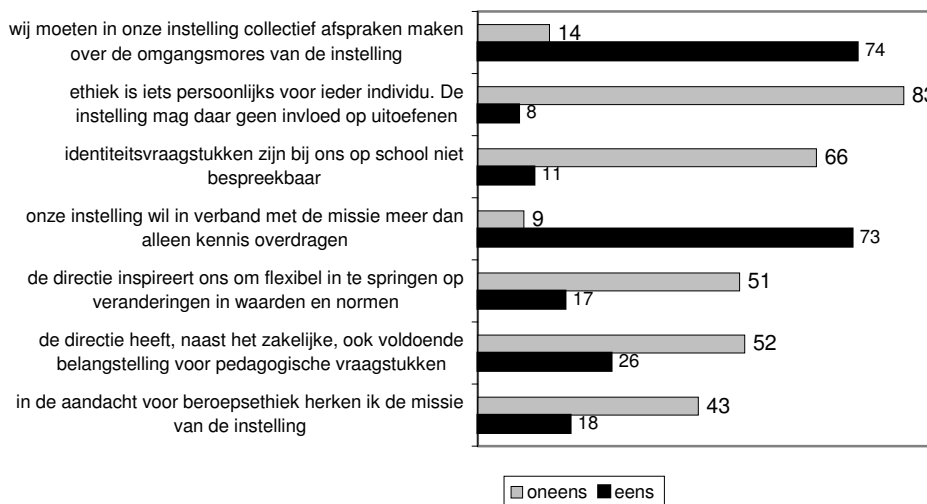
De missie kan een interne en een externe functie hebben bij de discussies over culturele en ethische vraagstukken. De *interne functie* is vooral het bieden van een kader (zekere eenheid van denken, beleven en werken). De *externe functie* is vooral van belang om personeelsleden, (toekomstige) deelnemers, ouders en vervolgoopleidingen en bedrijfsleven een duidelijk beeld te geven waarvoor de instelling staat. Gilde Op-

leidingen heeft een ‘missie-statement’ opgesteld: ‘Meester in Scholing’. In deze kerngedachte van de missie worden verschillende aspecten bondig benadrukt.

De missie kan intern binnen de instelling als een kompas werken bij discussies over de rol van ethische aspecten bij de beroepsvorming zodat bestuur, management en personeelsleden weten wat men daar met elkaar onder verstaat en hoe men beroeps-ethische aspecten een rol kan laten spelen binnen de opleidingen.

Hoe kijkt men bij Gilde Opleidingen en ROC Westerschelde aan tegen de missie en de beroepsethiek van de instelling? Met welke uitspraken over beroepsethische vorming en missie is men het eens en met welke is men het oneens? Figuur 6.1 geeft een overzicht van de resultaten.

*Figuur 6.1 - Mening van docenten over de beroepsethiek en de missie van de instelling, in procenten*



Het algemene beeld is dat men van mening is dat de instelling een duidelijke rol speelt bij de vaststelling en het uitdragen van een beroepsethiek.

Bijna driekwart van de respondenten is het eens met de uitspraak dat de instelling meer wil zijn dan instituut dat alleen kennis en vaardigheden overdraagt. En de overgrote meerderheid vindt dan ook dat het bestuur/management invloed mag uitoefenen op de ethiek die men in zijn/haar functioneren uitdraagt. Tweederde van de respondenten stelt dat identiteitsvraagstukken bespreekbaar zijn binnen de instelling. Bijna driekwart is van mening dat binnen het ROC collectief afspraken dienen worden te gemaakt over de omgangsmores.



Opmerkelijk is dat minder dan een vijfde van de respondenten in de aandacht voor de beroepsethiek de missie van de instelling herkent. Dit duidt erop dat bij het bespreken van beroepsethische vraagstukken geen eenheid van denken is die is gebaseerd op de missie c.q. identiteit van de instelling. De missie schept bij betrokkenen geen duidelijkheid in de wirwar van particuliere visies over een optimaal functionerende beroepsopleiding met aandacht voor beroepsethische vorming.

Het management speelt niet altijd een belangrijke rol bij de vertaling van de missie in actuele pedagogische en didactische vraagstukken. Iets meer dan de helft van de respondenten is van mening dat het management hen niet inspireert om flexibel in te springen op veranderingen in waarden en normen in de samenleving. Meer dan de helft van de docenten mist bij het management aandacht voor pedagogische vraagstukken.

Dit plaatst het management voor een dilemma. Aan de ene kant vragen docenten om sturing, maar als het management maatregelen neemt, dan zullen de docenten zich beroepen op hun autonomie. Er zit spanning tussen regelgeving en diversiteit.

#### *Verschillen van achtergrondkenmerken*

Naar achtergrondkenmerken zijn er enkele opvallende verschillen. Mannen lijken iets moeilijker uit de voeten te kunnen met ethiek en identiteit dan vrouwen. Zo vinden ze vaker dan vrouwen dat ethiek iets persoonlijks is waar de instelling geen invloed op mag uitoefenen, dat identiteitsvraagstukken bij hen op school niet bespreekbaar zijn en dat het hen aan lesmateriaal ontbreekt.

Ook vinden we een leeftijdseffect. Hoe ouder men is, hoe meer belang men hecht aan beroepsethische vorming. Veertigplussers stellen vaker dan veertigminners dat identiteitsvraagstukken niet bespreekbaar zijn. Veertigplussers vinden minder vaak dat het management ook voldoende belangstelling heeft voor pedagogische vraagstukken. Hoe ouder, hoe meer men het belang van identiteit ziet.

Opvallend is ook dat docenten die lid zijn van een vakbond, de urgentie van aandacht voor missie en grondslag meer zien. Docenten die lid zijn van een vakbond vinden minder vaak dat het management voldoende belangstelling heeft voor pedagogische vraagstukken en dat ethiek is persoonlijks is voor ieder individu. Ze vinden vaker dat de instelling daarop wel invloed mag uitoefenen dan docenten die geen lid zijn van de bond. Ze herkennen in de aandacht voor beroepsethiek ook minder de missie van de instelling.

Zijn er verschillen naar afdeling? Tabel 6.1 geeft een overzicht. In grote lijnen zijn er weinig verschillen tussen afdeling wat betreft de missie. Docenten educatie vinden minder vaak dan de docenten in de beroepsgerichte afdeling dat de instelling, in verband met de missie, meer wil dan alleen kennis overdragen.

Tabel 6.1 - Percentage docenten dat het eens is met de uitspraken, naar afdeling

	totaal	educatie	techniek	zorg& welzijn	econo- mie	overig
wij moeten in onze instelling collectief afspraken maken over de omgangsmores van de instelling	74	71	77	68	76	82
ethiek is iets persoonlijks voor ieder individu. De instelling mag daar geen invloed op uitoefenen	8	9	10	4	9	13
identiteitsvraagstukken zijn bij ons op school niet bespreekbaar	11	14	12	7	11	13
onze instelling wil in verband met de missie meer dan alleen kennis overdragen	73	56	76	79	74	68
de directie inspireert ons om flexibel in te springen op veranderingen in waarden en normen	17	17	19	18	10	23
de directie heeft, naast het zakelijke, ook voldoende belangstelling voor pedagogische vraagstukken	26	17	22	33	29	26
in de aandacht voor beroepsethiek herken ik de missie van de instelling	18	12	14	21	20	23

Docenten die overwegend algemeen vormende vakken geven zijn vaker van mening dat de directie onvoldoende belangstelling heeft voor pedagogische vraagstukken.

### 6.3 Missie, kerntaak en voorbereiding en ondersteuning

Wordt het perspectief op de missie van de instelling beïnvloed door de visie op de kerntaak en de voorbereiding en ondersteuning?

#### *Missie en kerntaak*

Docenten die van mening zijn dat het tot hun kerntaken behoort om waarden, normen en morele principes over te dragen, vinden vaker dat:

- men in de aandacht voor beroepsethiek de missie van de instelling herkent.
- de directie hen inspireert om flexibel in te springen op veranderingen in waarden en normen;
- er collectieve afspraken dienen te worden gemaakt over de omgangsmores binnen de instelling.

Ook blijkt dat docenten die het belangrijk vinden dat er naast vakkennis aandacht is voor hoe je je moet gedragen als beroepsbeoefenaar duidelijk vaker bereid zijn collec-

tief afspraken te maken over de omgangsmores op school, vinden ethiek niet iets persoonlijks waarmee de instelling zich niet moet bemoeien. Ze vinden ook vaker dat de instelling vanuit de missie meer wil dan alleen kennis overdragen en vinden vaker dat het management voldoende belangstelling heeft voor de pedagogische zaak

Docenten die van ethiek liefst een apart vak willen maken, willen vaker collectief afspraken maken over de omgangsmores op school. Opvallend, zelf willen ze er geen aandacht aan besteden, maar de school moet wel collectief regels opstellen. Ook vinden ze vaker dat identiteitsvraagstukken niet bespreekbaar zijn op school.

#### *Missie en voorbereiding en ondersteuning*

Hoe kijken docenten aan tegen de voorbereiding op hun werksituatie, de ondersteuning en begeleiding van collega's en het management?

Zoals al in hoofdstuk 3 is gebleken vinden docenten in het algemeen dat ze over voldoende capaciteiten beschikken voor het werk dat men verricht. Ook zijn ze van mening dat men voldoende autonomie heeft in de werksituatie en dat collega's hen steunen.

Docenten die zich niet gesteund weten door collega's, zeggen veel vaker dat identiteitsvraagstukken bij hen op school niet bespreekbaar zijn (37%) dan docenten die zeggen dat ze gesteund worden (8%). Ook zeggen ze minder vaak dat de instelling op grond van de missie meer wil dan alleen kennisoverdragen. Ze zeggen ook minder vaak (16%) dat de directie belangstelling heeft voor pedagogische vraagstukken dan docenten die zich gesteund weten (29%). Ze herkennen zich minder in de missie van de instelling.

Docenten die zeggen voldoende autonomie te hebben om hun werk te doen, zeggen minder vaak dat identiteitsvraagstukken bij hen op school niet bespreekbaar zijn, zeggen vaker dat de directie hen inspireert om flexibel in te springen op veranderingen in waarden en normen en zeggen ook vaker dat de directie voldoende belangstelling heeft voor pedagogische vraagstukken. Docenten die zeggen over autonomie te beschikken, staan veel opener voor hun omgeving.

Er zijn echter ook negatieve geluiden over de toerusting voor de uitoefening van hun job. Een kwart stelt niet goed voorbereid te zijn door de opleiding en ruim een derde ontbreekt het aan lesmateriaal om aandacht te schenken aan culturele en ethische vraagstukken.

Opvallend is dat de docenten die zeggen die zeggen dat het onderwijs zo is georganiseerd dat ze van elkaar kunnen leren, ook vaker zeggen dat de directie hen inspireert (34%) dan docenten bij wie dat niet het geval is (10%), ook vaker zeggen dat de directie voldoende belangstelling heeft voor pedagogische vraagstukken (46%) en (18%), ook vaker de missie herkennen in de beroepsethiek (30% vs. 12%). Daar waar het onderwijs goed is georganiseerd, zijn docenten ook positiever over de invloed van de schoolleiding.

Docenten die door de druk van de eindtermen niet toekomen aan ethiek zeggen minder vaak dat de directie hen inspireert om in te spelen op veranderingen in waarden en normen.

#### Zijn er verschillen tussen Gilde Opleidingen en ROC Westerschelde?

In het algemeen zijn er weinig verschillen aangetroffen tussen Gilde Opleidingen en ROC Westerschelde. Er zijn twee punten van verschil. Gilde Opleidingen doet over de gehele linie iets meer aan beroepsethiek dan de docenten bij ROC Westerschelde. Het zijn geen grote verschillen, maar wel systematisch net iets meer. De verschillen worden mede verklaard door het lagere percentage docenten uit de educatie en de hogere gemiddelde leeftijd van de respondenten bij Gilde Opleidingen.

Mede van invloed kan zijn dat de missie van Gilde Opleidingen sterker lijkt ontwikkeld dan bij ROC Westerschelde.

Een ander verschil is dat de docenten bij ROC Westerschelde iets minder tevreden zijn over enkele professionele randvoorwaarden op school. Ze zijn vaker van mening dan docenten van ROC Westerschelde dat de directie voldoende belangstelling heeft voor onderwijskundige zaken, dat collega's hen steunen bij werk en zij vinden vaker dat het onderwijs zo is georganiseerd dat leraren van elkaar kunnen leren.

	Gilde Opleidingen	ROC Westerschelde
gem. somscore beroepsethische aspecten	2,8	2,6
gemiddelde vakkennis	2,94	2,85
gemiddelde beroepscultuur	2,44	2,27 *
gemiddelde beroepsethiek	3,00	2,81 *
perc. eens 'ouders willen vooral dat hun kinderen een vak leren'	68%	53% **
perc. eens 'inhoud van beroepsonderwijs wordt bepaald door bedrijfsleven'	51%	48%
perc. eens 'de ervaringen van leerlingen tijdens de bpv doen de belangstelling voor beroepsonderwijs toenemen'	78%	67%*
perc. invloed levens- en wereldbeschouwing op beroepsethiek	82%	82%
perc. invloed arbeidsmarkt op beroepsethiek	29%	22%
perc. invloed visie beroepsgroep op beroepsethiek	44%	28% *
perc. eens 'we moeten in onze instelling collectief afspraken maken over de omgangsmores'	72%	80%

	Gilde Opleidingen	ROC Westerschelde
perc. eens 'directie heeft, naast het zakelijke, ook voldoende belangstelling voor pedagogische vraagstukken'	29%	12% **
perc. eens 'in aandacht voor beroepsethiek herken ik de missie van de instelling'	19%	12%
perc. overdragen waarden en normen is kerntaak	60%	49% **
perc. overdragen morele principes is kerntaak	50%	43%
perc. eens 'maak er een apart vak van'	36%	26%
perc. eens 'collega's steunen mij bij het werk'	85%	69% **
perc. eens 'het onderwijs is zo georganiseerd dat docenten van elkaar kunnen leren'	29%	16% **

## 6.4 Grondslag Gilde Opleidingen

Op verzoek is bij Gilde Opleidingen speciaal aandacht geschonken aan de grondslag. De Stichting Gilde Opleidingen kent in haar statuten twee grondslagen, namelijk zowel de algemeen-bijzondere als de rooms-katholieke richting in het onderwijs. Met betrekking tot beide grondslagen is in artikel 2 bepaald dat de Stichting uitgaat uit van de erkenning, respectering en gelijkwaardigheid van de levensbeschouwelijke en maatschappelijke overtuiging van alle deelnemers, ouders, voogden of verzorgers van deelnemers en van docenten, opdat de leerling op grondslag van eigen overtuiging en verdraagzaamheid jegens die van anderen, binnen de samenleving kan functioneren, en de volle ontplooiing van de deelnemers wordt gestimuleerd.

Naast een goede beroepsoriëntatie, beroepsopleiding en educatie wordt zorg gedragen voor een brede maatschappelijke en levensbeschouwelijke oriëntatie van deelnemers en worden de cursisten en deelnemers in hun ontwikkelingsproces zorgvuldig begeleid. De onder het beheer van de stichting staande onderwijsinstellingen zijn toegankelijk voor de deelnemers zonder onderscheid van godsdienst en levensbeschouwing. Met betrekking tot de rooms-katholieke grondslag is in artikel 2 voorts bepaald dat de stichting in overeenstemming met de Nederlandse Katholieke School Raad ten behoeve van het beroepsonderwijs een voorstel zal ontwikkelen waarin wordt aangegeven hoe bij de inrichting van het onderwijs en het pedagogisch klimaat rekening wordt gehouden met de waarden en normen die vanuit de inspiratiebron van de Heilige Schrift, de kerkelijke leer en traditie worden nagestreefd.

Dit zal met name vorm worden gegeven in de beroepsethische vorming van deelnemers in het beroepsonderwijs alsook in het proces van bezinning van docenten op het eigen functioneren als opleider met het oog op de beroepsethische vorming van deelnemers. Een bijzondere aandacht zal daarbij uitgaan naar de relatie tussen de houding

van de professionele ethische verantwoordelijkheid en de waarden en normen die mede vanuit de inspiratiebron worden nagestreefd.

In hoeverre is de visie van docenten op onderwijs gebaseerd op de statutaire grondslag van Gilde Opleidingen? Opvallend is dat ruim een kwart van de docenten niet weet in hoeverre hun visie op onderwijs gebaseerd is op de grondslag van de opleiding. De overige docenten zijn verdeeld in hoeverre hun ideeën over onderwijs gebaseerd zijn op de grondslag. Een derde denkt van wel en een derde denkt van niet. Zie tabel 6.3.

*Tabel 6.3 - In hoeverre is volgens docenten visie op onderwijs gebaseerd op de statutaire grondslag van Gilde Opleidingen*

niet	31
enigszins	21
grotendeels	19
volledig	2
weet niet	27
missing	n=10

Mannen zeggen vaker dan vrouwen te weten dat hun visie op onderwijs gebaseerd is op de statutaire grondslag van Gilde opleidingen.

Docenten die vinden dat het tot hun kerntaken behoort om waarden, normen en morele principes over te dragen zijn vaker van mening dat hun visie op onderwijs gebaseerd is op de statutaire grondslag van Gilde Opleidingen.

In hoeverre zijn respondenten in hun oordeel positief dan wel negatief over de statutaire grondslag van Gilde Opleidingen? Bijna een derde van de respondenten staat positief tegenover de grondslag van de opleiding. Bijna geen van de respondenten staat er negatief tegenover. Bijna de helft van de respondenten stelt nooit eerder gehoord te hebben over de statutaire grondslag. Zie tabel 6.4.

*Tabel 6.4 - In hoeverre ben ik in mijn oordeel positief dan wel negatief over de statutaire grondslag van Gilde Opleidingen*

positief	32
niet zo positief	15
negatief	5
nooit eerder van gehoord	49
missing	n=20

Mannen, met name veertigplussers, zijn vaker positief over de grondslag van Gilde Opleidingen.

Docenten die vinden dat het tot hun kerntaken behoort om waarden, normen en morele principes over te dragen, zijn vaker positief over de statutaire grondslag van Gilde Opleidingen.

Docenten educatie weten vaker niet of hun visie op onderwijs gebaseerd is op de statutaire grondslag van Gilde Opleidingen.

## 6.5 Conclusies

Het management heeft een onschatbare waarde voor missie en beroepsethiek.

Samenwerken tussen docenten is doorgaans een must om het onderwijsaanbod naar de deelnemers op elkaar af te stemmen. De leidinggevende dient er voor te zorgen dat er voldoende synergie tussen personen en groepen tot stand komt. Hij/zij moet niet alleen zorgen voor het managen van individuen, maar ook voor het managen van de relaties tussen individuen. Het is bij het aansturen van docenten dus de kunst een goede balans te vinden tussen enerzijds het stimuleren van individuele prestaties en anderzijds het creëren van collegiale samenwerkingsverbanden. Verontrustend is dat een ruime meerderheid van de respondenten van mening is dat het onderwijs niet zo georganiseerd is dat docenten van elkaar kunnen leren. Dit duidt erop dat de onderwijsorganisatie van de instellingen geen appèl doet op het leren van elkaar, om elkaars kwaliteiten te kunnen benutten.

Bij het werk van de docent behoort een grote mate van autonomie. Leidinggeven aan docenten is een voortdurend proces van 'mee krijgen' van de docenten. De beïnvloeding is voortdurend gericht op het creëren van draagvlak en commitment.

Leiding geven kent twee dimensies: management en leiderschap. Bij management kun je denken aan: organiseren, regelen, voorwaarden scheppen. Dat gaat goed in situaties dat leidinggevend alleen maar faciliterend bezig hoeven te zijn. Om veranderingen in onderwijsorganisaties door te voeren is echter leiderschap nodig: mensen de ruimte geven, coachen, stimuleren, een voorbeeldfunctie vervullen, confronteren en corrigeren. Elkaar aanspreken op gedrag. Maatregelen van de directie om een voorbeeldfunctie te vervullen bij het omgaan met ethische kwesties raken doorgaans direct het persoonlijk functioneren van de professional. Niet alleen de inhoudelijke aanpak maar ook zijn gedrag en attitude. Bijsturing op dit vlak ligt gevoelig: het betekent dat de manager zijn medewerkers aan moet (durven) spreken op hun gedrag. Dat vraagt om tact en diplomatie, maar ook - zo nodig - het vermogen om confronterend op te treden. De leidinggevende zal zijn gezag verdienen door persoonlijk optreden en vakbekwaamheid. Iets meer dan helft van de docenten stelt echter dat het management een voorbeeldfunctie heeft bij het omgaan met ethische kwesties.

Er is binnen de instellingen behoefte om collectief afspraken te maken over omgangs-codes en fatsoensnormen. De missie van de instelling schept in beperkte mate duidelijkheid over welke doelen men wil nastreven met beroepsethische vorming in relatie tot overtuigingen en principes die men als instelling hanteert. Het management speelt niet altijd een belangrijke rol bij het op basis van de missie inhoud geven aan de beroepsethische vorming in het onderwijs.

Willen de instellingen vorm geven aan de beroepsidentiteit en de missie van de school dan zal daaraan expliciet in de lessen invulling gegeven dienen te worden. Het management zou daarbij het voortouw kunnen nemen.

Bijna de helft van de respondenten van Gilde Opleidingen stelt nooit eerder gehoord te hebben over de statutaire grondslag van Gilde Opleidingen. Veel docenten weten dan ook niet of hun visie op onderwijs gebaseerd is op de grondslagen van de instelling.

#### **Voorbeeld Ethische Dilemma's**

In veel restaurantbedrijven bestaat een zogenoemde 'tronc', dat is een potje waarin de kelners en serveersters volgens onderlinge afspraak extra geld ('overtip') stoppen dat tevreden klanten bij het afrekenen achterlaten. Eens in de week of maand worden die gelden verdeeld onder de 'zwarte brigade' (kelners en serveersters), soms deelt ook de witte brigade (koks) in de opbrengst. De belastingdienst houdt bij de belastingaanslag rekening met de ontvangst van 'overtip'. Het is soms heel verleidelijk om 'per ongeluk' fooien, vooral als het om kleine bedragen gaat, niet af te dragen aan de tronc. Het is niet eerlijk, men komt afspraken niet na, men benadeelt de collega's (en ook zichzelf, want het is erg besmettelijk), maar het tast vooral de onderlinge solidariteit en de morele kwaliteit van het bedrijf aan.

#### **Voorbeeld Ethische Dilemma's**

Een pas beginnende automonteur in een garagebedrijf ziet dat zijn chef (een oudere collega) telkens weer afgewerkte oliën in een put laat verdwijnen, waardoor die in de riolering terechtkomen en aanleiding zullen geven tot blijvende milieuvuiling. Wat moet de houding van onze automonteur zijn? Waar moet hij naartoe met de spanning tussen wat hij op school heeft geleerd en de gang van zaken in de praktijk? Klikken bij de baas bederft de sfeer in de garage en maakt zijn positie blijvend onmogelijk. Hij zal er hoogstwaarschijnlijk (als 'softie') door zijn collega's mee gepest worden. De collega direct erop aanspreken durft hij niet, gezien het rang- en leeftijdsverschil. Wellicht kan hij het dilemma voorleggen aan de docent autotechniek van zijn vroegere school en kan die hem raad geven?



## Literatuur

- Boer, P. R. den, H. Smulders (2001). *Kiezen voor een beroep?* Wageningen: STOAS.
- Derkse, W. (2002). *De universiteit als dienstbare gemeenschap*. Nijmegen: KU Nijmegen.
- Friebel, A. (2001). *Deelnemen aan morele communicatie*. Enschede: SLO.
- Glebbeck, A.C. (1993). *Perspectieven op loopbanen*. Assen: Van Gorcum.
- Hedley, M. L. Markowitz (2001). Avoiding moral dichotomies: teaching controversial topics to resist students. in: *Teaching Sociology*, vol. 29, april: 195-208.
- Hoeven-van Doornum, A. van der, J. van Gennip (1998). *Werken aan de pedagogische opdracht*. Nijmegen: ITS.
- Hughes, E.C. (1959). 'The study of occupations', in: R.K. Merton et al. (eds), *Sociology Today. Problems and Perspectives*, New York (Basic Books), pp. 442-458.
- Jansen, T. & D. Wildemeersch (1999). Levenslang leren en arbeidsidentiteiten, in: *Comenius*, jaargang 19, nr. 2.
- Kleijnen, A. (2002). *Aansluiting tussen het werken in de zorg en de gevolgde opleiding*. Roermond: Gilde Opleidingen, dienst kwaliteit en control.
- Lammers, C.J. e.a. (2000, oorspr. 1983). *Organisaties vergelijkenderwijs*. Utrecht: Spectrum.
- Leeferink, H., C. Klaassen (2000). *De waardevolle leerling*. Nijmegen: Sectie Onderwijs & Educatie.
- Maanen, John van, Stephen R. Barley (1983). Occupational Communities: Culture and control in organisations, in: *Research in organisational behaviour*, vol. 6, 287-365.
- Mok, A.L. (1973). *Beroepen in actie*. Meppel: Boom.

- Mok, A.L. (1999). 'De toekomst van het vakmanschap', in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, Jrg. 15, pp. 357-358.
- Mok, A.L. (1999). *Arbeid, bedrijven maatschappij*. Houten: EPN.
- Mok, A.L. (2002). Het beroep, een levenslange identiteit. in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*.
- Mok, A.L. (2002). De loopbaan is heel het leven, in: *Profiel*, nr2, maart, 35-38.
- Onderwijsraad (1998). *Een leven lang leren in het bijzonder in de bve-sector*. Den Haag: Onderwijsraad.
- Onderwijsraad (2002). *Samen leren leven*. Den Haag: Onderwijsraad.
- Onstenk, J. (2002). *Profiel burgerschapscompetenties voor het beroepsonderwijs*. Zoetermeer: COLO.
- Sanou, L. (2001). Beroep is het cement van de samenleving, in: *Profiel*, nr 3, maart, 26-27.
- SCANS (2000). *What work requires of schools*. Washington: SCANS.
- Smit, Frederik en Ton Pelkmans (1998). *Ambities waar willen maken*. Nijmegen: ITS.
- Smit, Frederik (2000). *Een klontje roomboter*. Nijmegen: ITS.
- Tubbing, M., T. Huisman (2000). *Onderzoek maatschappelijk culturele vorming in het beroepsonderwijs*. Den Bosch: Cinop.
- Thurlings, J.M.G. (1998). *Van wie is de school? Het bijzonder onderwijs in een veranderende wereld*. Nijmegen: Valkhof Pers.
- Vereniging BIOB (z.j.). *Goede banen*. Den Haag: VBKO.
- Vrieze, Gerrit, Annemarie van Pruissen, Hans van Gennip (1995). *De leraar als poortwachter*. ITS: Nijmegen.
- Vrieze, Gerrit, Jos van Kuijk, Nico van Kessel (2002). *Naar aantrekkelijk beroepsonderwijs met WPS*. Nijmegen: ITS.
- Wartenbergh, Froukje, e.a. (2002). *Onderwijsmeter 2002*. Nijmegen: ITS.

## Bijlagen



## Bijlage 1 - Rechte tellingen Gilde Opleidingen + ROC Westerschelde

(De rechte tellingen van Gilde Opleidingen staan in bijlage 2; die van ROC Westerschelde in bijlage 3. De belangrijkste resultaten per instelling, uitgesplitst naar afdeling, staan in bijlage 5 en 6).

### I. Uitvoering en behoefte

1. Besteedt u bij de uitvoering van uw taken aandacht aan de volgende onderdelen van beroepsethiek? (1=nee, 2=een beetje, 3=veel, 4=essentie van mijn werk).
2. Zou u bij de uitvoering van uw taken meer aandacht willen besteden aan de volgende onderdelen van beroepsethiek? (1=nee, 2=misschien, 3=zeker)

	1. besteed er aandacht aan					2. meer aandacht aan willen besteden			
	1	2	3	4	gem	1	2	3	gem
a. fatsoensnormen	1,8	15,3	65,8	17,1	2,98	39,0	23,2	37,8	1,99
b. accepteren van gezag/leiderschap	4,1	34,7	52,0	9,2	2,66	46,2	33,2	20,7	1,74
c. moreel oordelen en handelen	3,6	22,7	58,4	15,3	2,85	42,6	29,1	28,3	1,86
d. collegialiteit (op de werkplek)	3,8	14,5	63,0	18,6	2,96	44,1	25,3	30,6	1,86
e. solidariteit met collega's binnen de beroepsgroep	5,1	27,3	57,4	10,2	2,73	41,1	30,9	28,1	1,87
f. loopbaanontwikkeling	18,6	52,3	25,0	4,1	2,15	38,3	35,2	26,5	1,88
g. klantvriendelijkheid	6,4	12,8	60,7	20,2	2,95	42,1	26,5	31,4	1,89
h. vakmanschap in het beroep	4,8	9,9	49,2	36,0	3,16	39,8	24,0	36,2	1,96
i. houding passend bij het beroep	3,6	10,2	49,7	36,5	3,19	41,6	22,7	35,7	1,94
j. aandacht voor gelijkwaardigheid van culturen	3,6	32,9	51,5	12,0	2,72	38,5	33,7	27,8	1,89
k. aandacht voor gelijkwaardigheid van geloven	13,0	37,2	40,1	9,7	2,46	43,9	33,9	22,2	1,78
l. bewust omgaan met natuur en milieu	8,9	45,2	39,0	6,9	2,44	34,4	37,2	28,3	1,94
m. zingeving en levensbeschouwing	15,3	46,4	30,1	8,2	2,31	47,2	32,9	19,9	1,73
n. een dienstverlenende mentaliteit	6,1	19,6	52,6	21,7	2,90	41,1	31,6	27,3	1,86
o. als burger actief deelnemen aan de samenleving	8,7	40,3	42,1	8,9	2,51	39,5	35,2	25,3	1,86
p. man- en vrouwvriendelijk handelen	4,8	27,8	55,4	12,0	2,74	41,1	32,4	26,5	1,85

## II. Basis- en vakkennis, beroepscultuur en morele competenties

3. Hoe belangrijk vindt u het dat bij het leeraanbod (theorie en praktijk) er aandacht wordt besteed aan onderstaande onderdelen (1= niet belangrijk, 2=een beetje belangrijk, 3=belangrijk) en  
 4. Wat doet u eraan? (1=niets, 2=een beetje, 3=veel, 4=essentie van mijn werk)

	3. hoe belangrijk dat er aandacht is voor				4. wat doet u er aan				
	1	2	3	gem.	1	2	3	4	gem.
a. aanleren basisvaardigheden (taal en wiskunde)	5,9	19,4	74,7	2,69	17,9	36,7	25,8	19,6	2,47
b. kennis overdragen van een bepaald vak	3,1	7,9	89,0	2,86	7,1	11,2	40,3	41,3	3,16
c. vaardigheid aanleren voor uitoefening beroep	4,6	4,8	90,6	2,86	11,2	12,8	32,7	43,4	3,08
d. aanleren sociale vaardigheden	2,3	5,1	92,6	2,90	6,1	19,1	43,4	31,4	3,00
e. stimuleren collegialiteit beroepsbeoefenaren	4,1	17,9	78,1	2,74	10,5	34,4	36,5	18,6	2,63
f. bevorderen van solidariteit met collega's	3,4	22,7	74,0	2,70	9,7	39,8	38,5	12,0	2,53
g. leren omgaan met je 'baas'	5,9	35,2	58,9	2,53	18,6	42,9	29,6	8,9	2,29
h. mensen durven aanspreken op wat ze doen	2,8	12,5	84,7	2,82	8,7	30,9	40,1	20,4	2,72
i. kunnen werken in een multiculturele setting	4,1	26,8	69,1	2,65	11,5	45,7	30,6	12,2	2,44
j. hulp inschakelen van je belangenorganisatie	12,2	51,3	36,5	2,24	35,7	46,9	13,0	4,3	1,86
k. respect tonen voor collega's en klanten	3,1	4,1	92,9	2,90	7,1	12,0	51,0	29,8	3,04
l. eerlijk zijn naar collega's en klanten	3,3	4,8	91,8	2,89	7,9	13,3	50,8	28,1	2,99
m. verantwoordelijkheid durven nemen	2,8	5,9	91,3	2,89	6,1	17,6	46,2	30,1	3,00
n. keuzes durven maken	2,6	9,4	88,0	2,85	6,4	24,2	48,0	21,4	2,84
o. staan voor je eigen waarden en normen	2,6	6,6	90,8	2,88	5,9	18,6	45,7	29,8	2,99

### III. Wie bepaalt de inhoud van beroepsonderwijs?

5. Hieronder staan enkele stellingen over de inhoud van het beroepsonderwijs. Bent u het daarmee eens of oneens? Als u het niet weet of geen mening heeft, kunt u dat ook aangeven.

	1 mee oneens	2 weet niet/ geen mening	3 mee eens	gem
a. ouders willen vooral dat hun kinderen een vak leren	17,8	16,4	65,8	2,48
b. de inhoud van het beroepsonderwijs wordt bepaald door het bedrijfsleven	31,8	17,3	50,9	2,19
c. de opleiding wil zorg dragen voor een brede maatschappelijke en levensbeschouwelijke oriëntatie	22,5	18,2	59,4	2,37
d. de beroepsverenigingen vinden het belangrijk dat beroepsethische vaardigheden in de afzonderlijke vakken aan de orde komen	19,4	37,1	43,5	2,24
e. morele vraagstukken interesseren onze leerlingen geen fluit. Wat ze willen is vakkennis	65,3	13,1	21,6	1,56
f. de ervaringen van leerlingen tijdens de beroepspraktijkvorming (bpv) doen de belangstelling voor beroepsethiek toenemen	9,1	14,7	76,3	2,67
g. de overheid wentelt haar verantwoordelijkheid over waarden en normen af op de leraren	29,1	18,4	52,4	2,23
h. ouders willen dat de opleiding bijdraagt aan de statusverhoging van hun kind	15,4	20,2	64,4	2,49

### IV. Beroepsethiek en missie

6. Mijn visie op beroepsethiek is gebaseerd op:

	1 nee	2 enigszins	3 grotendeels	4 volledig	gem
a. mijn levens- en wereldbeschouwing	2,9	15,3	64,4	17,4	2,96
b. mijn pedagogische opvattingen	7,7	25,9	56,9	9,5	2,68
c. mijn vakmanschap	7,9	22,8	50,0	19,3	2,81
d. behoeften van de arbeidsmarkt	28,2	44,1	25,5	2,1	2,02
e. de visie van de beroepsgroep	17,0	41,4	32,9	8,8	2,33
f. mijn ervaring in de beroepspraktijk	9,0	22,0	46,6	22,5	2,83

7. Hieronder staan enkele stellingen over de beroepsethiek en missie. Bent u het daarmee eens of oneens? Als u het niet weet of geen mening heeft, kunt u dat ook aangeven.

	1	2	3	gem
	mee oneens	weet niet/ geen mening	mee eens	
a. we moeten in onze instelling collectief afspraken maken over de omgangsmores van de instelling	13,9	12,4	73,7	2,60
b. ethiek is iets persoonlijks voor ieder individu. De instelling mag daar geen invloed op uitoefenen	83,0	8,9	8,1	1,25
c. identiteitsvraagstukken zijn bij ons op school niet bespreekbaar	65,4	24,1	10,5	1,45
d. onze instelling wil in verband met de missie meer dan alleen kennis overdragen	9,4	17,5	73,0	2,64
e. de directie inspireert ons om flexibel in te springen op veranderingen in waarden en normen	51,0	31,9	17,0	1,66
f. de directie heeft, naast het zakelijke, ook voldoende belangstelling voor pedagogische vraagstukken	51,8	22,1	26,1	1,74
g. in de aandacht voor beroepsethiek herken ik de missie van de instelling	43,0	39,1	17,8	1,75

#### V. Rol van personeel

8. De kern van mijn taak binnen de instelling is het:

	1	2	3	4	gem
	nee	enigszins	grotendeels	volledig	
a. overdragen van waarden en normen	3,9	37,8	45,3	13,0	2,67
b. overdragen van kennis en vaardigheden	0,3	3,4	48,8	47,5	3,44
c. overdragen van morele principes	7,5	43,6	39,5	9,4	2,51

9. Hieronder staan enkele stellingen over de rol van het personeel. Bent u het daarmee eens of oneens? Als u het niet weet of geen mening heeft, kunt u dat ook aangeven.

	1	2	3	gem
	mee oneens	weet niet/ geen mening	mee eens	
a. leerlingen komen van huis met een gebrek aan normbesef en wij moeten ze dat bijbrengen	54,1	16,4	29,6	1,75
b. aandacht voor hoe je je moet gedragen als beroepsbeoefenaar is minstens zo belangrijk als aandacht voor het verwerven van vak kennis	4,2	3,7	92,2	2,88
c. aandacht voor het omgaan met beroepsethische vraagstukken behoort in een apart vak onderwezen te worden	50,7	15,0	34,4	1,84
d. de aandacht voor beroepsethiek moet niet ten koste gaan van mijn eigen vakgebied	46,3	18,8	34,9	1,89



## VI. Ondersteuning/begeleiding

10. Hieronder staan enkele stellingen over ondersteuning en begeleiding. Bent u het daarmee eens of oneens? Als u het niet weet of geen mening heeft, kunt u dat ook aangeven.

	1	2	3	gem
	mee oneens	weet niet/ geen mening	mee eens	
a. mijn collega's steunen mij bij het werk	9,9	8,1	82,0	2,72
b. ik heb voldoende autonomie in mijn werk	13,8	2,3	83,9	2,70
c. ik beschik over voldoende capaciteiten om mijn werk optimaal te kunnen uitoefenen.	10,9	6,2	82,9	2,72
d. mijn eigen opleiding heeft mij goed voorbereid om mijn werk te kunnen uitvoeren.	23,6	11,9	64,4	2,41
e. het ontbreekt mij aan lesmateriaal om aandacht te geven aan culturele en ethische vraagstukken.	35,7	27,0	37,3	2,02
f. het onderwijs is zo georganiseerd dat leraren van elkaar kunnen leren.	60,4	12,5	27,1	1,67
g. leraren worden in hun opleiding als leraar nauwelijks voorbereid op ethische en sociale (beroeps)vraagstukken.	20,5	29,9	49,6	2,29
h. door de druk van eindtermen komen we onvoldoende toe aan de beroepshouding van leerlingen.	38,2	13,5	48,3	2,10
i. het management van onze instelling heeft een voorbeeldfunctie bij het omgaan met ethische kwesties	23,1	24,4	52,6	2,30

## VII Statutaire grondslag (alleen voor Gilde Opleidingen; n=328)

11. In hoeverre zijn de antwoorden die u hierboven hebt gegeven gebaseerd op de statutaire grondslag van Gilde Opleidingen?

niet	31,1
enigszins	21,1
grotendeels	18,9
volledig	1,9
weet niet	27,0
missing	n=10

12. Mijn oordeel over de statutaire grondslag van Gilde Opleidingen is:

positief	31,5
niet zo positief	14,6
negatief	4,5
nooit eerder van gehoord	49,4
missing	n=20

**VIII. Achtergrondkenmerken** (kruis aan wat - het meest - van toepassing is)

13. Wat is uw geslacht?		19. Bent u lid van (meer antwoorden mogelijk)	
man	60,3	vakbond	47,4
vrouw	39,7	beroepsvereniging	5,9
14. Wat is uw leeftijd?	48 jaar	geen van beide	48,7
15. Aantal jr. onderwijservaring	20 jr.	20. Hoeveel uur is ongeveer uw aanstelling? (klokuren per week)	
16. Welke vooropleiding heeft u gevolgd?		30 uur	
NLO	13,2	21. In welk gebied geeft u les?	
pabo	16,9	overwegend algemeen vormend	26,7
beroepsakte	34,3	overwegend beroepspraktijkgericht	63,7
universitaire lerarenopleiding	9,5	niet van toepassing	9,6
anders, nl.:	26,1		
(mo-akte, Soc. Ac., Hbo)		22. Op welk niveau geeft u voornamelijk les? (meer antwoorden mogelijk)	
17. Wat is uw (hoofd)functie?		BOL	69,9
docent	82,1	BBL	39,0
assistent	0,5	educatie	14,0
instructeur	5,5	23. Waar werkt u?	
opleidingscoördinator	9,1	educatie	14,7
management, beleid	2,9	techniek	25,2
18. Wat is naast uw hoofdfaak uw belangrijkste nevenfaak?		zorg&welzijn	32,1
BPV-coördinatie	18,9	economie	18,0
mentoraat/begeleiding	37,5	anders, nl.:	10,0
anders, nl.:	24,2	horeca, handel, t&l, uv, e.a.	
geen nevenfunctie	19,4		

## Bijlage 2 - Rechte tellingen Gilde Opleidingen

### I. Uitvoering en behoefte

3. Besteedt u bij de uitvoering van uw taken aandacht aan de volgende onderdelen van beroepsethiek? (1=nee, 2=een beetje, 3=veel, 4=essentie van mijn werk).
4. Zou u bij de uitvoering van uw taken meer aandacht willen besteden aan de volgende onderdelen van beroepsethiek? (1=nee, 2=misschien, 3=zeker)

	1. besteed er aandacht aan					2. meer aandacht aan willen besteden			
	1	2	3	4	gem	1	2	3	gem
a. fatsoensnormen	1,8	14,6	65,9	17,7	2,99	38,7	22,6	38,7	2,00
b. accepteren van gezag/leiderschap	4,6	32,6	52,7	10,1	2,68	44,5	34,5	21,0	1,77
c. moreel oordelen en handelen	3,0	21,0	60,4	15,5	2,88	42,4	28,7	29,0	1,87
d. collegialiteit (op de werkplek)	3,7	11,9	64,3	20,1	3,01	45,4	24,7	29,9	1,84
e. solidariteit met collega's binnen de beroepsgroep	5,2	25,0	59,1	10,7	2,75	42,4	31,4	26,2	1,84
f. loopbaanontwikkeling	18,0	50,6	26,8	4,6	2,18	39,3	34,1	26,5	1,87
g. klantvriendelijkheid	6,1	11,9	60,7	21,3	2,97	41,8	25,0	33,2	1,91
h. vakmanschap in het beroep	4,9	8,8	50,0	36,3	3,18	40,9	22,3	36,9	1,96
i. houding passend bij het beroep	3,0	8,5	50,3	38,1	3,23	42,7	21,3	36,0	1,93
j. aandacht voor gelijkwaardigheid van culturen	3,7	32,9	51,2	12,2	2,72	39,0	34,1	26,8	1,88
k. aandacht voor gelijkwaardigheid van geloven	12,8	38,4	39,3	9,5	2,45	45,1	33,8	21,0	1,76
l. bewust omgaan met natuur en milieu	9,1	43,9	39,6	7,3	2,45	34,8	37,8	27,4	1,93
m. zingeving en levensbeschouwing	15,2	46,3	29,9	8,5	2,32	47,6	32,3	20,1	1,73
n. een dienstverlenende mentaliteit	6,4	18,6	52,7	22,3	2,91	41,5	31,4	27,1	1,86
o. als burger actief deelnemen aan de samenleving	9,1	40,2	42,1	8,5	2,50	39,3	36,3	24,4	1,85
p. man- en vrouwvriendelijk handelen	4,9	27,1	54,9	13,1	2,76	41,5	32,0	26,5	1,85

## II. Basis- en vakkennis, beroepscultuur en morele competenties

3. Hoe belangrijk vindt u het dat bij het leeraanbod (theorie en praktijk) er aandacht wordt besteed aan onderstaande onderdelen (1= niet belangrijk, 2=een beetje belangrijk, 3=belangrijk) en
4. Wat doet u eraan? (1=niets, 2=een beetje, 3=veel, 4=essentie van mijn werk)

	3. hoe belangrijk dat er aandacht is voor				4. wat doet u er aan				
	1	2	3	gem.	1	2	3	4	gem.
a. aanleren basisvaardigheden (taal en wiskunde)	5,8	19,2	75,0	2,69	17,1	37,8	26,5	18,6	2,47
b. kennis overdragen van een bepaald vak	3,0	7,9	89,0	2,86	7,0	12,2	38,4	42,4	3,16
c. vaardigheid aanleren voor uitoefening beroep	4,3	3,4	92,4	2,88	10,4	12,2	32,0	45,4	3,13
d. aanleren sociale vaardigheden	2,1	4,0	93,9	2,92	5,5	18,9	43,9	31,7	3,02
e. stimuleren collegialiteit beroepsbeoefenaren	3,7	15,9	80,5	2,77	9,1	34,8	35,1	21,0	2,68
f. bevorderen van solidariteit met collega's	2,4	21,6	75,6	2,72	7,9	38,7	39,6	13,7	2,59
g. leren omgaan met je 'baas'	4,9	32,9	62,2	2,57	17,4	43,9	28,7	10,1	2,31
h. mensen durven aanspreken op wat ze doen	2,7	11,3	86,0	2,83	8,2	30,8	39,9	21,0	2,74
i. kunnen werken in een multiculturele setting	3,7	26,2	70,1	2,66	11,3	45,4	31,7	11,6	2,44
j. hulp inschakelen van je belangenorganisatie	11,6	52,4	36,0	2,24	35,4	47,6	12,5	4,6	1,86
k. respect tonen voor collega's en klanten	2,4	3,7	93,9	2,91	6,1	12,2	50,3	31,4	3,07
l. eerlijk zijn naar collega's en klanten	2,4	4,3	93,3	2,91	6,4	13,7	50,0	29,9	3,03
m. verantwoordelijkheid durven nemen	2,7	4,9	92,4	2,90	5,5	16,5	47,0	31,1	3,04
n. keuzes durven maken	2,4	9,1	88,4	2,86	6,1	24,1	47,0	22,9	2,87
o. staan voor je eigen waarden en normen	2,4	6,4	91,2	2,89	5,5	18,0	46,0	30,5	3,02

### III. Wie bepaalt de inhoud van beroepsonderwijs?

5. Hieronder staan enkele stellingen over de inhoud van het beroepsonderwijs. Bent u het daarmee eens of oneens? Als u het niet weet of geen mening heeft, kunt u dat ook aangeven.

	1	2	3	gem
	mee oneens	weet niet/ geen mening	mee eens	
a. ouders willen vooral dat hun kinderen een vak leren	16,1	15,8	68,1	2,52
b. de inhoud van het beroepsonderwijs wordt bepaald door het bedrijfsleven	30,4	18,2	51,4	2,21
c. de opleiding wil zorg dragen voor een brede maatschappelijke en levensbeschouwelijke oriëntatie	22,0	18,8	59,2	2,37
d. de beroepsverenigingen vinden het belangrijk dat beroepsethische vaardigheden in de afzonderlijke vakken aan de orde komen	20,4	36,6	43,0	2,23
e. morele vraagstukken interesseren onze leerlingen geen fluit. Wat ze willen is vakkennis	65,2	12,7	22,2	1,57
f. de ervaringen van leerlingen tijdens de beroepspraktijkvorming (bpv) doen de belangstelling voor beroepsethiek toenemen	9,1	12,9	77,9	2,69
g. de overheid wentelt haar verantwoordelijkheid over waarden en normen af op de leraren	28,8	19,0	52,2	2,23
h. ouders willen dat de opleiding bijdraagt aan de statusverhoging van hun kind	15,1	20,5	64,4	2,49

### IV. Beroepsethiek en missie

6. Mijn visie op beroepsethiek is gebaseerd op:

	1	2	3	4	gem
	nee	enigszins	grotendeels	volledig	
a. mijn levens- en wereldbeschouwing	2,8	15,4	63,5	18,2	2,97
b. mijn pedagogische opvattingen	8,2	24,9	57,1	9,8	2,68
c. mijn vakmanschap	8,8	22,6	48,1	20,4	2,80
d. behoeften van de arbeidsmarkt	28,5	42,7	26,3	2,5	2,03
e. de visie van de beroepsgroep	15,1	40,7	34,7	9,5	2,38
f. mijn ervaring in de beroepspraktijk	8,8	20,1	46,5	24,5	2,87

7. Hieronder staan enkele stellingen over de beroepsethiek en missie. Bent u het daarmee eens of oneens? Als u het niet weet of geen mening heeft, kunt u dat ook aangeven.

	1	2	3	gem
	mee oneens	weet niet/ geen mening	mee eens	
a. we moeten in onze instelling collectief afspraken maken over de omgangsmores van de instelling	14,7	12,9	72,4	2,58
b. ethiek is iets persoonlijks voor ieder individu. De instelling mag daar geen invloed op uitoefenen	82,9	8,7	8,4	1,25
c. identiteitsvraagstukken zijn bij ons op school niet bespreekbaar	67,0	23,1	10,0	1,43
d. onze instelling wil in verband met de missie meer dan alleen kennis overdragen	9,7	16,8	73,5	2,64
e. de directie inspireert ons om flexibel in te springen op veranderingen in waarden en normen	51,2	31,4	17,4	1,66
f. de directie heeft, naast het zakelijke, ook voldoende belangstelling voor pedagogische vraagstukken	50,6	20,6	28,8	1,78
g. in de aandacht voor beroepsethiek herken ik de missie van de instelling	42,5	38,5	18,9	1,76

#### V. Rol van personeel

8. De kern van mijn taak binnen de instelling is het:

	1	2	3	4	gem
	nee	enigszins	grotendeels	volledig	
a. overdragen van waarden en normen	3,4	36,4	48,3	11,8	2,69
b. overdragen van kennis en vaardigheden	0,3	3,7	47,2	48,8	3,44
c. overdragen van morele principes	6,5	43,5	41,3	8,7	2,52

9. Hieronder staan enkele stellingen over de rol van het personeel. Bent u het daarmee eens of oneens? Als u het niet weet of geen mening heeft, kunt u dat ook aangeven.

	1	2	3	gem
	mee oneens	weet niet/ geen mening	mee eens	
a. leerlingen komen van huis met een gebrek aan normbesef en wij moeten ze dat bijbrengen	55,8	15,8	28,4	1,73
b. aandacht voor hoe je je moet gedragen als beroepsbeoefenaar is minstens zo belangrijk als aandacht voor het verwerven van vakkennis	3,7	3,4	92,8	2,89
c. aandacht voor het omgaan met beroepsethische vraagstukken behoort in een apart vak onderwezen te worden	50,2	13,8	36,1	1,86
d. de aandacht voor beroepsethiek moet niet ten koste gaan van mijn eigen vakgebied	47,5	18,2	34,3	1,87

## VI. Ondersteuning/begeleiding

10. Hieronder staan enkele stellingen over ondersteuning en begeleiding. Bent u het daarmee eens of oneens? Als u het niet weet of geen mening heeft, kunt u dat ook aangeven.

	1	2	3	gem
	mee oneens	weet niet/ geen mening	mee eens	
a. mijn collega's steunen mij bij het werk	9,0	6,5	84,5	2,76
b. ik heb voldoende autonomie in mijn werk	14,2	2,5	83,3	2,69
c. ik beschik over voldoende capaciteiten om mijn werk optimaal te kunnen uitoefenen.	10,8	6,8	82,4	2,72
d. mijn eigen opleiding heeft mij goed voorbereid om mijn werk te kunnen uitvoeren.	22,6	12,7	64,7	2,42
e. het ontbreekt mij aan lesmateriaal om aandacht te geven aan culturele en ethische vraagstukken.	35,0	28,4	36,6	2,02
f. het onderwijs is zo georganiseerd dat leraren van elkaar kunnen leren.	58,5	12,4	29,1	1,71
g. leraren worden in hun opleiding als leraar nauwelijks voorbereid op ethische en sociale (beroeps)vraagstukken.	20,1	29,3	50,6	2,31
h. door de druk van eindtermen komen we onvoldoende toe aan de beroepshouding van leerlingen.	39,3	12,1	48,6	2,09
i. het management van onze instelling heeft een voorbeeldfunctie bij het omgaan met ethische kwesties	23,2	25,1	51,7	2,28

## VII Statutaire grondslag (alleen voor Gilde Opleidingen; n=328)

11. In hoeverre zijn de antwoorden die u hierboven hebt gegeven gebaseerd op de statutaire grondslag van Gilde Opleidingen?

niet	31,1
enigszins	21,1
grotendeels	18,9
volledig	1,9
weet niet	27,0
missing	n=10

12. Mijn oordeel over de statutaire grondslag van Gilde Opleidingen is:

positief	31,5
niet zo positief	14,6
negatief	4,5
nooit eerder van gehoord	49,4
missing	n=20

**VIII. Achtergrondkenmerken** (kruis aan wat - het meest - van toepassing is)

13. Wat is uw geslacht?

man	64,1
vrouw	35,9

14. Wat is uw leeftijd? 48 jaar

15. Aantal jr. onderwijservaring 20 jr.

16. Welke vooropleiding heeft u gevolgd?

NLO	13,2
pabo	18,6
beroepsakte	34,6
universitaire lerarenopleiding	9,1
anders, nl.:	24,5
(mo-akte, Soc. Ac., Hbo)	

17. Wat is uw (hoofd)functie?

docent	80,7
assistent	0,6
instructeur	6,1
opleidingscoördinator	9,2
management, beleid	3,4

18. Wat is naast uw hoofdtak uw belangrijkste neventaak?

BPV-coördinatie	19,2
mentoraat/begeleiding	38,1
anders, nl.:	23,5
geen nevenfunctie	19,2

19. Bent u lid van (meer antwoorden mogelijk)

vakbond	47,0
beroepsvereniging	6,1
geen van beide	49,4

20. Hoeveel uur is ongeveer uw aanstelling? (klokuren per week)

31 uur

21. In welk gebied geeft u les?

overwegend algemeen vormend	25,0
overwegend beroepspraktijkgericht	65,7
niet van toepassing	9,3

22. Op welk niveau geeft u voornamelijk les? (meer antwoorden mogelijk)

BOL	74,1
BBL	41,2
educatie	10,1

23. Waar werkt u?

educatie	10,7
techniek	25,9
zorg&welzijn	33,5
economie	18,9
anders, nl.:	10,4
horeca, handel, t&l, uv, e.a.	
onbekend	0,6



### Bijlage 3 - Rechte tellingen ROC Westerschelde

#### I. Uitvoering en behoefte

5. Besteedt u bij de uitvoering van uw taken aandacht aan de volgende onderdelen van beroepsethiek? (1=nee, 2=een beetje, 3=veel, 4=essentie van mijn werk).
6. Zou u bij de uitvoering van uw taken meer aandacht willen besteden aan de volgende onderdelen van beroepsethiek? (1=nee, 2=misschien, 3=zeker)

	1. besteed er aandacht aan					2. meer aandacht aan willen besteden			
	1	2	3	4	gem	1	2	3	gem
a. fatsoensnormen	1,6	18,8	65,6	14,1	2,92	40,6	26,6	32,8	1,92
b. accepteren van gezag/leiderschap	1,6	45,3	48,4	4,7	2,56	54,7	26,6	18,8	1,64
c. moreel oordelen en handelen	6,3	31,3	48,4	14,1	2,70	43,8	31,3	25,0	1,81
d. collegialiteit (op de werkplek)	4,7	28,1	56,3	10,9	2,73	37,5	28,1	34,4	1,97
e. solidariteit met collega's binnen de beroepsgroep	4,7	39,1	48,4	7,8	2,59	34,4	28,1	37,5	2,03
f. loopbaanontwikkeling	21,9	60,9	15,6	1,6	1,97	32,8	40,6	26,6	1,94
g. klantvriendelijkheid	7,8	17,2	60,9	14,1	2,81	43,8	34,4	21,9	1,78
h. vakmanschap in het beroep	4,7	15,6	45,3	34,4	3,09	34,4	32,8	32,8	1,98
i. houding passend bij het beroep	6,3	18,8	46,9	28,1	2,97	35,9	29,7	34,4	1,98
j. aandacht voor gelijkwaardigheid van culturen	3,1	32,8	53,1	10,9	2,72	35,9	31,3	32,8	1,97
k. aandacht voor gelijkwaardigheid van geloven	14,1	31,3	43,8	10,9	2,52	37,5	34,4	28,1	1,91
l. bewust omgaan met natuur en milieu	7,8	51,6	35,9	4,7	2,38	32,8	34,4	32,8	2,00
m. zingeving en levensbeschouwing	15,6	46,9	31,3	6,3	2,28	45,3	35,9	18,8	1,73
n. een dienstverlenende mentaliteit	4,7	25,0	51,6	18,8	2,84	39,1	32,8	28,1	1,89
o. als burger actief deelnemen aan de samenleving	6,3	40,6	42,2	10,9	2,58	40,6	29,7	29,7	1,89
p. man- en vrouwvriendelijk handelen	4,7	31,3	57,8	6,3	2,66	39,1	34,4	26,6	1,88

## II. Basis- en vakkennis, beroepscultuur en morele competenties

3. Hoe belangrijk vindt u het dat bij het leeraanbod (theorie en praktijk) er aandacht wordt besteed aan onderstaande onderdelen (1= niet belangrijk, 2=een beetje belangrijk, 3=belangrijk) en  
 4. Wat doet u eraan? (1=niets, 2=een beetje, 3=veel, 4=essentie van mijn werk)

	3. hoe belangrijk dat er aandacht is voor				4. wat doet u er aan				
	1	2	3	gem.	1	2	3	4	gem.
a. aanleren basisvaardigheden (taal en wiskunde)	6,3	20,3	73,4	2,67	21,9	31,3	21,9	25,0	2,50
b. kennis overdragen van een bepaald vak	3,1	7,8	89,1	2,86	7,8	6,3	50,0	35,9	3,14
c. vaardigheid aanleren voor uitoefening beroep	6,3	12,5	81,3	2,75	15,6	15,6	35,9	32,8	2,86
d. aanleren sociale vaardigheden	3,1	10,9	85,9	2,83	9,4	20,3	40,6	29,7	2,91
e. stimuleren collegialiteit beroepsbeoefenaren	6,3	28,1	65,6	2,59	17,2	32,8	43,8	6,3	2,39
f. bevorderen van solidariteit met collega's	6,3	28,1	65,6	2,59	18,8	45,3	32,8	3,1	2,20
g. leren omgaan met je 'baas'	10,9	46,9	42,4	2,31	25,0	37,5	34,4	3,1	2,16
h. mensen durven aanspreken op wat ze doen	3,1	18,8	78,1	2,75	10,9	31,3	40,6	17,2	2,64
i. kunnen werken in een multiculturele setting	6,3	29,7	64,1	2,58	12,5	46,9	25,0	15,6	2,44
j. hulp inschakelen van je belangenorganisatie	15,6	45,3	39,1	2,23	37,5	43,8	15,6	3,1	1,84
k. respect tonen voor collega's en klanten	6,3	6,3	87,5	2,81	12,5	10,9	54,7	21,9	2,86
l. eerlijk zijn naar collega's en klanten	7,8	7,8	84,4	2,77	15,6	10,9	54,7	18,8	2,77
m. verantwoordelijkheid durven nemen	3,1	10,9	85,9	2,83	9,4	23,4	42,2	25,0	2,83
n. keuzes durven maken	3,1	10,9	85,9	2,83	7,8	25,0	53,1	14,1	2,73
o. staan voor je eigen waarden en normen	3,1	7,8	89,1	2,86	7,8	21,9	43,8	26,6	2,89

### III. Wie bepaalt de inhoud van beroepsonderwijs?

5. Hieronder staan enkele stellingen over de inhoud van het beroepsonderwijs. Bent u het daarmee eens of oneens? Als u het niet weet of geen mening heeft, kunt u dat ook aangeven.

	1	2	3	gem
	mee oneens	weet niet/ geen mening	mee eens	
a. ouders willen vooral dat hun kinderen een vak leren	26,7	20,0	53,3	2,27
b. de inhoud van het beroepsonderwijs wordt bepaald door het bedrijfsleven	39,7	12,1	48,3	2,09
c. de opleiding wil zorg dragen voor een brede maatschappelijke en levensbeschouwelijke oriëntatie	25,0	15,0	60,0	2,35
d. de beroepsverenigingen vinden het belangrijk dat beroepsethische vaardigheden in de afzonderlijke vakken aan de orde komen	13,8	39,7	46,6	2,33
e. morele vraagstukken interesseren onze leerlingen geen fluit. Wat ze willen is vakkennis	66,1	15,3	18,6	1,53
f. de ervaringen van leerlingen tijdens de beroepspraktijkvorming (bpv) doen de belangstelling voor beroepsethiek toenemen	8,6	24,1	67,2	2,59
g. de overheid wentelt haar verantwoordelijkheid over waarden en normen af op de leraren	31,0	15,5	53,4	2,22
h. ouders willen dat de opleiding bijdraagt aan de statusverhoging van hun kind	16,9	18,6	64,4	2,47

### IV. Beroepsethiek en missie

6. Mijn visie op beroepsethiek is gebaseerd op:

	1	2	3	4	gem
	nee	enigszins	grotendeels	volledig	
a. mijn levens- en wereldbeschouwing	3,3	14,8	68,9	13,1	2,92
b. mijn pedagogische opvattingen	4,9	31,1	55,7	8,2	2,67
c. mijn vakmanschap	3,3	23,3	60,0	13,3	2,83
d. behoeften van de arbeidsmarkt	26,7	51,7	21,7	-	1,95
e. de visie van de beroepsgroep	26,7	45,0	23,3	5,0	2,07
f. mijn ervaring in de beroepspraktijk	10,0	31,7	46,7	11,7	2,60

7. Hieronder staan enkele stellingen over de beroepsethiek en missie. Bent u het daarmee eens of oneens? Als u het niet weet of geen mening heeft, kunt u dat ook aangeven.

	1 mee oneens	2 weet niet/ geen mening	3 mee eens	gem
a. we moeten in onze instelling collectief afspraken maken over de omgangsmores van de instelling	9,8	9,8	80,3	2,70
b. ethiek is iets persoonlijks voor ieder individu. De instelling mag daar geen invloed op uitoefenen	83,6	9,8	6,6	1,23
c. identiteitsvraagstukken zijn bij ons op school niet bespreekbaar	57,4	29,5	13,1	1,56
d. onze instelling wil in verband met de missie meer dan alleen kennis overdragen	8,2	21,3	70,5	2,62
e. de directie inspireert ons om flexibel in te springen op veranderingen in waarden en normen	50,0	35,0	15,0	1,65
f. de directie heeft, naast het zakelijke, ook voldoende belangstelling voor pedagogische vraagstukken	58,3	30,0	11,7	1,53
g. in de aandacht voor beroepsethiek herken ik de missie van de instelling	45,8	42,4	11,9	1,66

#### V. Rol van personeel

8. De kern van mijn taak binnen de instelling is het:

	1 nee	2 enigszins	3 grotendeels	4 volledig	gem
a. overdragen van waarden en normen	6,3	44,4	30,2	19,0	2,62
b. overdragen van kennis en vaardigheden	-	1,6	57,1	41,3	3,40
c. overdragen van morele principes	12,7	44,4	30,2	12,7	2,43

9. Hieronder staan enkele stellingen over de rol van het personeel. Bent u het daarmee eens of oneens? Als u het niet weet of geen mening heeft, kunt u dat ook aangeven.

	1 mee oneens	2 weet niet/ geen mening	3 mee eens	gem
a. leerlingen komen van huis met een gebrek aan normbesef en wij moeten ze dat bijbrengen	45,2	19,4	35,5	1,90
b. aandacht voor hoe je je moet gedragen als beroepsbeoefenaar is minstens zo belangrijk als aandacht voor het verwerven van vakkennis	6,5	4,8	88,7	2,82
c. aandacht voor het omgaan met beroepsethische vraagstukken behoort in een apart vak onderwezen te worden	53,2	21,0	25,8	1,73
d. de aandacht voor beroepsethiek moet niet ten koste gaan van mijn eigen vakgebied	40,0	21,7	38,3	1,98

## VI. Ondersteuning/begeleiding

10. Hieronder staan enkele stellingen over ondersteuning en begeleiding. Bent u het daarmee eens of oneens? Als u het niet weet of geen mening heeft, kunt u dat ook aangeven.

	1	2	3	gem
	mee oneens	weet niet/ geen mening	mee eens	
a. mijn collega's steunen mij bij het werk	14,8	16,4	68,9	2,54
b. ik heb voldoende autonomie in mijn werk	11,3	1,6	87,1	2,76
c. ik beschik over voldoende capaciteiten om mijn werk optimaal te kunnen uitoefenen	11,1	3,2	85,7	2,75
d. mijn eigen opleiding heeft mij goed voorbereid om mijn werk te kunnen uitvoeren	29,0	8,1	62,9	2,34
e. het ontbreekt mij aan lesmateriaal om aandacht te geven aan culturele en ethische vraagstukken	39,3	19,7	41,0	2,02
f. het onderwijs is zo georganiseerd dat leraren van elkaar kunnen leren	70,5	13,1	16,4	1,46
g. leraren worden in hun opleiding als leraar nauwelijks voorbereid op ethische en sociale (beroeps)vraagstukken	23,0	32,8	44,3	2,21
h. door de druk van eindtermen komen we onvoldoende toe aan de beroepshouding van leerlingen	32,3	21,0	46,8	2,15
i. het management van onze instelling heeft een voorbeeldfunctie bij het omgaan met ethische kwesties	22,2	20,6	57,1	2,35

**VIII. Achtergrondkenmerken** (kruis aan wat - het meest - van toepassing is)

13. Wat is uw geslacht?

man	40,3
vrouw	59,7

14. Wat is uw leeftijd? 47 jaar

15. Aantal jr. onderwijservaring 16 jr.

16. Welke vooropleiding heeft u gevolgd?

NLO	13,1
pabo	8,2
beroepsakte	32,8
universitaire lerarenopleiding	11,5
anders, nl.:	34,4
(mo-akte. Soc. Ac., Hbo)	

17. Wat is uw (hoofd)functie?

docent	89,8
assistent	-
instructeur	1,7
opleidingscoördinator	8,5
management, beleid	

18. Wat is naast uw hoofdtaak uw belangrijkste neventaak?

BPV-coördinatie	17,2
mentoraat/begeleiding	34,4
anders, nl.:	28,1
geen nevenfunctie	20,3

19. Bent u lid van (meer antwoorden mogelijk)

vakbond	50,0
beroepsvereniging	4,7
geen van beide	45,3

20. Hoeveel uur is ongeveer uw aanstelling? (klokuren per week)

26 uur

21. In welk gebied geeft u les?

overwegend algemeen vormend	35,5
overwegend beroepspraktijkgericht	53,2
niet van toepassing	11,3

22. Op welk niveau geeft u voornamelijk les? (meer antwoorden mogelijk)

BOL	48,4
BBL	28,1
educatie	34,4

23. Waar werkt u?

educatie	34,9
techniek	20,6
zorg&welzijn	23,8
economie	12,7
anders, nl.:	7,9
horeca, handel, t&l, uv, e.a.	

#### **Bijlage 4 - Wie hebben de vragenlijst ingevuld?**

Mannen zijn bij Gilde Opleidingen in de meerderheid (64%), bij ROC Westerschelde zijn de mannen in de minderheid (40%; totaal 60%).

De gemiddelde leeftijd is 48 jaar. Bij ROC Westerschelde is dit een jaar lager (47 jaar). Qua onderwijservaring zijn er verschillen: Bij Gilde Opleidingen is dit 20 jaar en bij ROC Westerschelde 16 jaar.

De gemiddelde aanstelling per week is 30 uur. Ook hier zijn er verschillen: Bij Gilde Opleidingen gemiddeld 31 uur per week en bij ROC Westerschelde 26 uur.

Een derde van de docenten heeft een beroepsakte, 13 procent heeft de NLO gevolgd en 17 procent de PABO. Eén op de 10 docenten heeft een universitaire docentenopleiding. Een kwart van de docenten heeft een andere opleiding gevolgd, zoals MO-akten, Sociale Academie, HBO (bijv. HTS), een universitaire opleiding. Opvallend is dat Gilde Opleidingen veel meer docenten met een PABO-akte heeft (19%) dan ROC Westerschelde (8%).

Ruim 80 procent van de respondenten is docent. (Bij ROC Westerschelde is dit zelfs 90%; bij Gilde Opleidingen 81%). Bijna 1 op de 10 respondenten is opleidingscoördinator (9%). Van de respondenten is 6 procent instructeur. Bij ROC Westerschelde is dit 2 procent. Het aantal niet-docenten dat de vragenlijst heeft ingevuld is dus minimaal.

Ruim 80 procent van de respondenten heeft een nevenfunctie. Het gaat vooral om mentoraat/begeleiding (38%) en om BPV-coördinatie (19%). Daarnaast worden vele andere taken (24%) genoemd als: TOA, coördinator ontwikkeling, examenbureau, roosteraar, internationalisering, lesstofontwikkelaar en management. Er zijn geen opvallende verschillen tussen de onderzochte ROC's.

Bijna tweederde van de docenten geeft overwegend beroepsgerichte vakken (64%). Bij Gilde Opleidingen is dit ruim 66 procent en bij ROC Westerschelde ligt dit lager op 53 procent. Ruim een kwart (27%) geeft vooral les in algemeen vormende vakken. Bij ROC Westerschelde is dit ruim een derde (36%) en bij Gilde Opleidingen 25 procent.

Van de respondenten geeft 14 procent voornamelijk les in de educatie. Er zijn grote verschillen per ROC. Bij Gilde Opleidingen is dit 10 procent en bij ROC Westerschelde 34 procent. De overigen geven vooral les in de BOL en BBL.

De respondenten zijn verspreid naar afdeling. Bijna eenderde (32%) werkt in zorg&welzijn, een kwart in techniek (25%), 18 procent in economie en 15 procent in de educatie. In de categorie overig (n=39) blijken vooral docenten in dienstverlenende beroepen te zitten, als horeca (&toerisme) 13, handel (incl. t&l) 5, uiterlijke verzorging 4, administratie (+ict) 5, project intensieve begeleiding 2, contractonderwijs 1, onderwijsbureau 1, htv 1, ag 1, gezondheidszorg 1. Van 5 respondenten is de afdeling onbekend.

Bij ROC Westerschelde werkt 35 procent van de respondenten bij educatie; bij Gilde Opleidingen werkt 11 procent van de respondenten bij educatie, terwijl dat in werkelijkheid ongeveer 20 procent is. Bij Gilde Opleiding zijn de docenten educatie ondervertegenwoordigd.

Bijna de helft van de respondenten is lid van een vakbond. Bij ROC Westerschelde is dit precies de helft en bij Gilde Opleidingen 47 procent. Slechts 6 procent is lid van een beroepsvereniging. Bij ROC Westerschelde is 5 procent lid van een beroepsvereniging.

Zijn er verschillen tussen de respondenten van Gilde Opleidingen en ROC Westerschelde?

In grote lijnen zijn de verschillen gering, maar er zijn enkele opvallende verschillen

- Geslacht: Mannen zijn bij Gilde Opleidingen in de meerderheid (64%), maar bij ROC Westerschelde in de minderheid (40%).
- Onderwijservaring: de gemiddelde onderwijservaring is bij Gilde Opleidingen 20 jaar en bij ROC Westerschelde 16 jaar.
- Aanstellingsomvang: de gemiddelde aanstellingsomvang is bij Gilde Opleidingen 31 uur en bij ROC Westerschelde 26 uur.
- Vooropleiding: Gilde Opleidingen heeft meer docenten met een PABO-akte (19%) dan ROC Westerschelde (8%).
- Functie: bij Gilde Opleidingen is 6% van de respondenten instructeur, bij ROC Westerschelde is dit 2%.
- Gebied: Bij Gilde Opleidingen geeft 66% van de respondenten overwegend beroepsgerichte vakken en bij ROC Westerschelde is dit 53%.
- Afdeling: bij Gilde Opleidingen werkt 11% van de respondenten bij educatie en bij ROC Westerschelde is dit 35%.

#### *Responsanalyse*

Op een aantal hoofdpunten is de respons met de populatie te vergelijken. Bij Gilde Opleidingen educatie relatief ondervertegenwoordigd met als gevolg dat vrouwen ook iets ondervertegenwoordigd zijn. Bij ROC Westerschelde zijn de docenten van de afdeling techniek iets ondervertegenwoordigd waardoor het percentage mannen in de respons ook iets lager is. De verschillen tussen populatie en respons zijn niet groot. De gemiddelde leeftijd bij populatie en respons komt goed overeen.



Al met al is de respons representatief met uitzondering van de ondervetegenwoordiging van educatie bij Gilde Opleidingen en techniek bij ROC Westerschelde.

*Responsanalyse*

	Gilde Opleidingen populatie	Gilde Opleiding respons	ROC Westerschelde populatie	ROC Westerschelde respons
educatie	21.7	10.7	32.9	34.9
techniek	21.5	26.1	31.6	20.6
zorg&welzijn	27.2	33.7	20.6	23.8
economie + overig	29.6	29.4	14.8	20.6
% mannen	59	64	48	40
gemiddelde leeftijd		48		47
gem. leeftijd educatie			49	49
gem. leeftijd techniek			46	48
gem. leeftijd z&w			45	44
gem. leeftijd economie			43	45

## Bijlage 5 - Belangrijkste resultaten Gilde Opleidingen

	educ	techn	zorg& welzijn	econ	overig	totaal	
aantal respondenten	35	85	110	62	34	326	
gem. somscore beroepsethische aspecten	2,6	2,8	2,8	2,7	2,8	2,8	
gemidd. vakkennis	2,6	3,0	3,0	2,9	3,1	2,9	
gemidd. beroeps cultuur	2,1	2,5	2,5	2,4	2,6	2,4	
gemidd. beroepsethiek	2,6	2,9	3,2	2,9	3,2	3,0	
perc. eens 'ouders willen vooral dat hun kinderen een vak leren'	73	68	68	66	73	67	
perc. eens 'ouders willen dat de opleiding bijdraagt aan de statusverhoging'	62	75	53	73	61	64	**
perc. eens 'inhoud van beroeps onderwijs wordt bepaald door bedrijfsleven'	39	60	46	53	58	52	**
perc. eens 'de opleiding wil zorg dragen voor brede, maatschappelijke en levensbeschouwelijke oriëntatie'	35	66	65	62	41	59	**
perc. eens 'beroepsverenigingen vinden het belangrijk dat beroepsethische vaardigheden in de afzonderlijke vakken aan de orde komen'	23	49	44	38	50	43	*
perc. eens 'morele vraagstukken interesseren onze leerlingen geen fluit'	8	26	14	34	29	22	**
perc. eens 'de ervaringen van leerlingen tijdens de bpv doen de belangstelling voor beroeps onderwijs toenemen'	42	79	87	76	76	78	**
perc. invloed levens- en wereldbeschouwing op beroepsethiek	87	78	85	82	76	82	
perc. invloed arbeidsmarkt op beroepsethiek	18	31	26	32	39	29	
perc. invloed visie beroepsgroep op beroepsethiek	24	32	63	33	56	45	**
perc. eens 'we moeten in onze instelling collectief afspraken maken over de omgangsmores'	68	75	68	74	79	72	
perc. eens 'onze instelling wil i.v.m. missie meer dan alleen kennis overdragen'	48	75	81	77	64	74	**
perc. eens 'directie heeft, naast het zakelijke, ook voldoende belangstelling voor pedagogische vraagstukken'	19	24	35	32	27	29	*
perc. eens 'in aandacht voor beroepsethiek herken ik de missie van de instelling'	13	14	22	21	24	19	

	educ	techn	zorg& welzijn	econ	overig	totaal	
perc. overdragen waarden en normen is kerntaak	42	61	60	65	67	60	
perc. overdragen morele principes is kerntaak	27	49	54	54	53	50	
perc. eens 'maak er een apart vak van'	36	22	43	31	31	36	**
perc. eens 'collega's steunen mij bij het werk'	88	75	90	84	91	85	*
perc. eens 'het ontbreekt mij aan lesmateriaal'	30	36	31	47	44	37	
perc. eens 'het onderwijs is zo georganiseerd dat docenten van elkaar kunnen leren'	39	26	34	19	30	29	
perc. eens 'door de druk van eindtermen komen we onvoldoende toe aan de beroepshouding van deelnemers'	44	45	48	56	53	49	**
perc. eens 'het management van onze instelling heeft een voorbeeldfunctie bij het omgaan met ethische kwesties'	61	51	43	62	56	52	**
perc. nooit eerder gehoord van grondslag Gilde Opleidingen	55	42	54	55	42	50	**

## Bijlage 6 - Belangrijkste resultaten ROC Westerschelde

	educatie	techn	zorg& welzijn	econ	overig	totaal
aantal respondenten	22	13	15	8	5	63
gem. somscore beroepsethische aspecten	2,6	2,6	2,7	2,6	2,8	2,7
gemidd. vakkennis	2,8	3,0	2,9	3,1	3,0	2,9
gemidd. beroeps cultuur	2,1	2,2	2,5	2,5	2,6	2,4
gemidd. beroepsethiek	2,5	2,8	3,1	3,0	3,1	2,8
perc. eens 'ouders willen vooral dat hun kinderen een vak leren'	63	46	43	38	100	54
perc. eens 'ouders willen dat de opleiding bijdraagt aan de statusverhoging'	79	85	39	50	60	66
perc. eens 'inhoud van beroepsonderwijs wordt bepaald door bedrijfsleven'	33	62	39	50	80	47 *
perc. eens 'de opleiding wil zorg dragen voor brede, maatschappelijke en levensbeschouwelijke oriëntatie'	42	46	71	75	100	59
perc. eens 'morele vraagstukken interesseren onze leerlingen geen fluit'	16	31	23	13	-	19
perc. eens 'de ervaringen van leerlingen tijdens de bpv doen de belangstelling voor beroepsonderwijs toenemen'	58	69	75	75	60	67
perc. invloed levens- en wereldbeschouwing op beroepsethiek	75	54	93	88	100	83
perc. invloed arbeidsmarkt op beroepsethiek	20	23	8	38	20	20
perc. invloed visie beroepsgroep op beroepsethiek	20	15	46	25	40	27
perc. eens 'we moeten in onze instelling collectief afspraken maken over de omgangsmores'	76	92	64	88	100	80
perc. eens 'identiteitsvraagstukken zijn bij ons niet bespreekbaar'	14	-	-	25	60	13
perc. eens 'onze instelling wil i.v.m. missie meer dan alleen kennis overdragen'	67	83	64	50	100	70

	educatie	techn	zorg& welzijn	econ	overig	totaal
perc. eens 'directie heeft, naast het zakelijke, ook voldoende belangstelling voor pedagogische vraagstukken'	14	28	15	-	20	12
perc. eens 'in aandacht voor beroepsethiek herken ik de missie van de instelling'	10	17	8	13	20	12
perc. overdragen waarden en normen is kerntaak	45	23	64	63	60	48
perc. overdragen morele principes is kerntaak	32	23	57	63	60	42
perc. eens 'maak er een apart vak van'	38	15	21	13	20	25
perc. eens 'collega's steunen mij bij het werk'	64	67	77	50	100	68
perc. eens 'het onderwijs is zo georganiseerd dat docenten van elkaar kunnen leren'	18	18	14	12	-	15
perc. eens 'mijn opleiding heeft mij goed voorbereid om mijn werk goed te doen'	76	39	79	38	60	62 *
perc. eens 'het ontbreekt mij aan lesmateriaal'	50	58	27	13	25	40
perc. eens 'door de druk van de eindtermen komen we onvoldoende toe aan de beroepshouding van deelnemers'	27	85	43	50	25	46 *

## Bijlage 7 - Tabellen (grafiek 4.2 en grafiek 4.4)

Tabel 4.7 - Waarop is de visie op beroepsethiek gebaseerd?

	niet of weinig	grotendeels of volledig	gemiddelde score
1. mijn levens/wereldbeschouwing	18	82	2,96
2. mijn ervaring in de beroepspraktijk	31	69	2,83
3. mijn vakmanschap	31	69	2,81
4. mijn pedagogische opvattingen	34	66	2,68
5. de visie van de beroepsgroep	58	42	2,33
6. de behoeften van de arbeidsmarkt	72	28	2,02

Tabel 4.10 - Ondersteuning en begeleiding van docenten

	mee oneens	weet niet/ geen mening	mee eens	gemiddeld
a. mijn collega's steunen mij bij het werk.	10	8	82	2,72
b. ik heb voldoende autonomie in mijn werk.	14	2	84	2,70
c. ik beschik over voldoende capaciteiten om mijn werk optimaal te kunnen uitvoeren.	11	6	83	2,72
d. mijn eigen opleiding heeft mij goed voorbereid om mijn werk te kunnen uitvoeren.	24	12	64	2,41
e. het ontbreekt mij aan lesmateriaal om aandacht te geven aan culturele en ethische vraagstukken.	36	27	37	2,02
f. het onderwijs is zo georganiseerd dat docenten van elkaar kunnen leren.	60	13	27	1,67
g. docenten worden in hun opleiding als docent nauwelijks voorbereid op ethische en sociale (beroeps)vraagstukken.	21	30	50	2,29
h. door de druk van eindtermen komen we onvoldoende toe aan de beroepshouding van deelnemers.	38	14	48	2,10
i. het management van onze instelling heeft een voorbeeldfunctie bij het omgaan met ethische kwesties.	23	24	53	2,30

## Beroepscultuur en beroepsethiek in ROC's

Beroepsbeoefenaren worden dagelijks met culturele en ethische dilemma's geconfronteerd. Beroepscultuur en beroepsethiek zijn van levensbelang voor de ontwikkeling van de beroepsidentiteit. Onderwijs moet meer zijn dan alleen het toepassen van kennis en kunde. De zorg bij Gilde Opleidingen en ROC Westerschelde over een te vak- en functiegericht onderwijs was het aangrijpingspunt voor dit onderzoek.

Om invulling te geven aan hun maatschappelijke verantwoordelijkheid, is onder alle docenten onderzoek gedaan naar de volgende vragen:

- Op welke wijze geven docenten vorm aan beroepsethische vorming?
- Welke behoeften bestaan er bij docenten met betrekking tot beroepsethische vorming?

ISBN 90 5554 228 8

NUR 840



ROC WESTERSCHELDE



Gilde Opleidingen  
*meester in scholing*