

Een loopbaan is heel het leven

Paper, ten behoeve van de NSV-Marktdag, 22 mei 2003

Albert L. Mok
Gerrit Vrieze
Frederik Smit

Inleiding

Vanaf de Commissies 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 (WEB) expliciet vermeld dat het beroepsonderwijs tevens de algemene vorming en de persoonlijke ontplooiing van deelnemers bevordert en bijdraagt tot het maatschappelijk functioneren.

Voor Mok (2001: 252 e.v.) was dit aanleiding om op de OSA-conferentie 'Het einde van het beroep?', die op 1 februari 2001 te Tilburg werd gehouden, te stellen dat instellingen voor beroepsonderwijs dermate aan de leiband van het bedrijfsleven lopen dat beroepsonderwijs in feite bedrijfsonderwijs is geworden en dat de training voor functies in de plaats is gekomen van opleiding voor beroepen in hun volle omvang. Een functie in een bedrijf verschaft volgens Mok slechts een tijdelijke identiteit. Een beroep daarentegen biedt een levenslange identiteit. Beroepsidentiteit is wat mensen een gezicht geeft in de wereld van de arbeid, wat hen bindt aan collega's over de grenzen van bedrijven en instellingen heen. Door de nadruk op vaktraining en de verwaarlozing van die andere twee elementen van een beroep, beroepscultuur en beroepsethiek (zie verder), komt de integrerende functie van het beroepsonderwijs in de knel. Aldus Mok op bovengenoemde conferentie.

Onder de deelnemers aan die conferentie waren vertegenwoordigers van ROC's. Twee hiervan, die van Gilde-Opleidingen te Roermond en ROC Westerschelde te Terneuzen, willen daadwerkelijk invulling geven aan hun maatschappelijke verantwoordelijkheid zoals in de WEB beschreven. Beide Colleges van Bestuur hadden echter de indruk dat de docenten sterk de nadruk leggen op het overdragen van kennis en kunde en relatief weinig aandacht schenken aan maatschappelijke verantwoordelijkheid, beroepsethische vorming, fatsoensnormen, kunnen functioneren in een multi-culturele samenleving met veranderende waarden en normen, beroepsidentiteit en dergelijke meer. Zijn docenten hierop voldoende voorbereid? Zou er, met het oog op die (mogelijke) verwaarlozing, een apart vak 'beroepsethiek' in het curriculum moeten worden opgenomen? De twee Colleges van Bestuur hebben het ITS benaderd met het verzoek een onderzoek te doen naar aanleiding van de stellingen van Mok. De auteurs van dit artikel, Vrieze, Mok en Smit, hebben het onderzoek uitgevoerd.

Onderzoeksvragen

Het onderzoek wil antwoord geven op de volgende vragen:

1. Op welke wijze geven docenten vorm aan beroepsethische vorming (culturele en ethische aspecten van het beroep)? Zijn docenten vooral op het overdragen van vakkennis en basisvaardigheden gericht of zien ze hun taak breder? Het antwoord op deze vraag geeft inzicht in de huidige praktijk.
2. Welke behoeften bestaan er bij docenten met betrekking tot beroepsethische vorming? Welke ambities hebben de betrokken Colleges van Bestuur in deze? Welke behoeften bestaan 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).

In het onderzoek is uitgegaan van een visie op het beroep als opgebouwd uit domeinen van beroepsvorming. Deze domeinen kunnen als volgt in kaart worden gebracht:

Figuur 1 - Domeinen van beroepsvorming



Wat verstaan we onder beroep?

Een beroep is een samenhangend geheel van arbeidstaken binnen de afdeling, dat wordt gekenmerkt door kennis, kunde, cultuur en moraliteit. Om een beroep levenslang uit te oefenen moeten mensen kenniskapitaal, cultureel kapitaal en moreel kapitaal bezitten, kwaliteiten en competenties die een leven lang meegaan. Het beroep verschaft mensen identiteit, dat wat mensen in en buiten het arbeidsleven een eigen gezicht geeft, ze bindt aan de beroepsgenoten en onderscheidt van

buitenstaanders. Dat is een onderdeel van wat de *grenscontrole* kan worden genoemd. Beroepen zijn immers min of meer gesloten structuren (Weber) waarvan de grenzen worden bepaald door wat de beoefenaren ervan bindt en wat hen scheidt van degenen die er niet toe behoren. Vakkennis en basiscompetenties, cultuur en ethiek (waarden, normen en morele oordelen) vormen de basis voor het ontstaan van beroepsgemeenschappen als dwarsverbanden tussen arbeidsorganisaties (Van Maanen en Barley, 1984). Beroepen als horizontale en arbeidsorganisaties als verticale arbeidsverbanden verlenen identiteiten die soms met elkaar sporen, maar soms ook met elkaar in conflict zijn en waartussen arbeidende mensen voortdurend keuzes moeten maken. Dit geldt des te sterker omdat ook arbeidsorganisaties dikwijls de pretentie hebben een (bedrijfs)gemeenschap te zijn, wat aanleiding kan geven tot een dubbele loyaliteit.

Tijdens de beroepspraktijk heeft een beoefenaar van een beroep te maken met problemen op 'technisch' gebied, die hij met zijn vakkennis moet oplossen. Daarnaast echter wordt hij in toenemende mate geconfronteerd met vraagstukken die op de culturele en ethische domeinen liggen en die qua problematiek vaak verre uitstijgen boven de dagelijkse vaktechnische en functionele taken en probleemoplossingen.

Om in staat te zijn het beroep in volle omvang uit te oefenen moet de opleiding meer zijn dan een vakopleiding in engere zin die mensen klaar stoomt voor functies in het bedrijf. De basis voor een integrale beroepsuitoefening moet worden gelegd tijdens de formele beroepsopleiding die in het middelbaar, hoger en universitair beroepsonderwijs plaats heeft. Ofschoon mensen levenslang (moeten) leren en in de loop hiervan veel nieuwe inzichten en ervaringen rijker worden, wordt het fundament gelegd in het beroepsonderwijs. Via dat onderwijs moet iedere beroepsbeoefenaar zich een integrale beroepshouding, die uitstijgt boven het min of meer 'toevallige' dienstverband met een bepaalde werkgever, eigen maken. Vakmanschap, beroepscultuur en beroepsethiek horen als een organisch geheel in het beroepsonderwijs te worden gedoceerd om van daaruit tot een al omvattende beroepsuitoefening te kunnen komen. Aandacht voor beroepscultuur en beroepsethiek is, naast 'technische' vakkennis, van levensbelang voor de ontwikkeling van de beroepsidentiteit. Om een leven lang in de arbeidsmarkt te kunnen functioneren, ook in het licht van de vele wisselingen en overgangen die behoren bij de transitio-nale arbeidsmarkt (Schmid, 1998; Van den Heuvel et al., 2001), moet aan degenen die afstuderen in het beroepsonderwijs cultureel en moreel kapitaal worden meegegeven dat bruikbaar is gedurende de gehele loopbaan.

Beroepsvorming

Om het beroep in volle omvang te kunnen doceren is het 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. 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 2001). 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,

beroepscultuur en -ethiek horen als een organisch geheel in het beroepsonderwijs te worden gedoceerd om van daaruit tot functievervulling te komen.

De praktijk: voldoende oog voor beroepsethische vorming

Uit het onderzoek blijkt dat docenten oog hebben voor beroepsethische vorming. Het overdragen van vakmanschap blijft centraal staan. Meer dan 80 procent besteedt veel aandacht aan het overdragen van kennis over een bepaald vak. Aan het aanleren van basisvaardigheden als rekenen en taal wordt relatief weinig aandacht besteed. Dat komt pas op de 12^e plaats.

Uit tabel 1 blijkt dat docenten oog hebben voor beroepsethiek en beroepscultuur. De beroepsethische aspecten staan hoog (3e, 5e, 6e, 7e en 8e plaats). De helft besteedt veel aandacht aan het respect tonen voor collega's en klanten. Nog eens 30 procent ziet het zelfs als de essentie van het werk. Bijna de helft van de docenten besteedt veel aandacht aan het 'staan voor je eigen waarden en normen' en ook 30 procent ziet dit als de essentie van het werk.

Tabel 1 – Wat docenten doen aan basis- en vakkennis, aan beroepscultuur en beroepsethiek, procenten en gemiddelde (a= vakmanschap, b= beroepscultuur, c= beroepsethiek)

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

Uit het onderzoek blijkt dat docenten veel aandacht besteden aan alle drie beroepsdomeinen die Mok onderscheidt. Naast vakmanschap wordt er evenveel aandacht geschonken aan beroepsethiek en beroepscultuur. 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 (tabel 2). 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.

Tabel 2 – De kern van de taak van docenten binnen de instelling is het: in procenten

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

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 ontleen. 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 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 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 zijn duidelijke behoeften aan steun. Een dikke meerderheid van de docenten wil het onderwijs anders organiseren zodat docenten beter van elkaar kunnen leren. Een derde van de docenten heeft behoefte aan lesmateriaal met betrekking tot culturele en ethische vraagstukken; slechts een derde is hierover tevreden. Voorts is er behoefte aan een betere voorbereiding op beroepsethische vorming op de ROC's. Docenten geven behoefte aan 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 sterker een voorbeeldfunctie hebben bij het omgaan met ethische kwesties.

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.

Vooraf uit de voorgesprekken is gebleken dat docenten de anomie in ROC's hekelan. Het management geeft niet het goede voorbeeld. 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 eerst op hun autonomie.

Beroepsonderwijs is nog geen bedrijfsopleiding

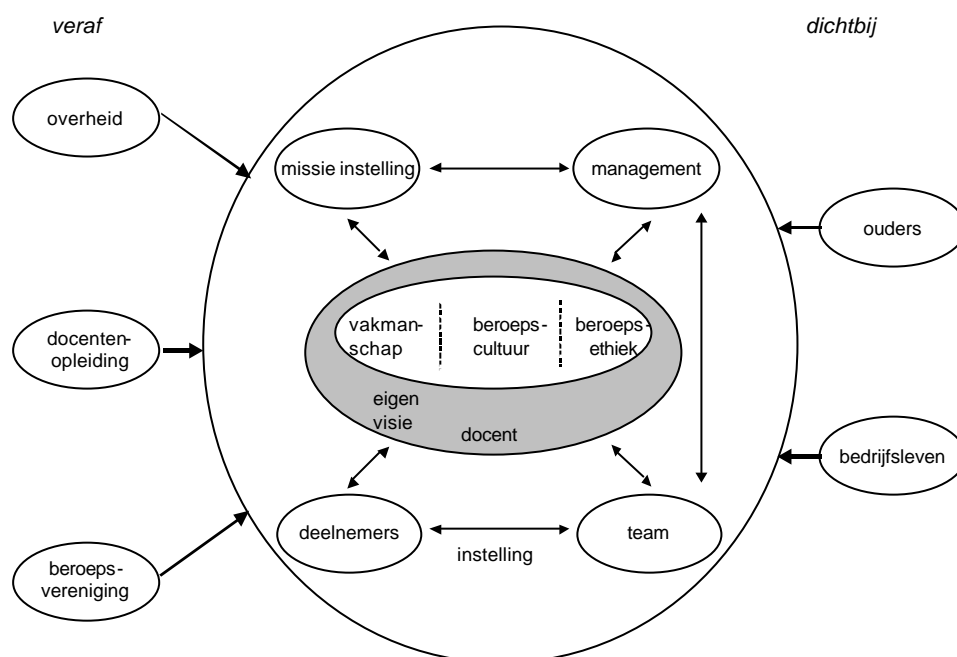
De aanleiding voor het onderzoek was de discussie over de toenemende invloed van het bedrijfsleven op het onderwijs waardoor het beroepsonderwijs zou worden gereduceerd tot een trainingsfunctie voor het bedrijfsleven.

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 deze beter toegerust kunnen functioneren in het beroepenveld. Zoals gezegd wordt de invloed van het bedrijfsleven niet als negatief ervaren. Docenten lijken te weinig te weten van de concrete situatie in het bedrijfsleven. De positieve rol die de beroepspraktijkvorming (stage) 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 je 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, slechts weinig ondersteund weten door om meer aandacht aan beroepsethiek en beroepscultuur te besteden.

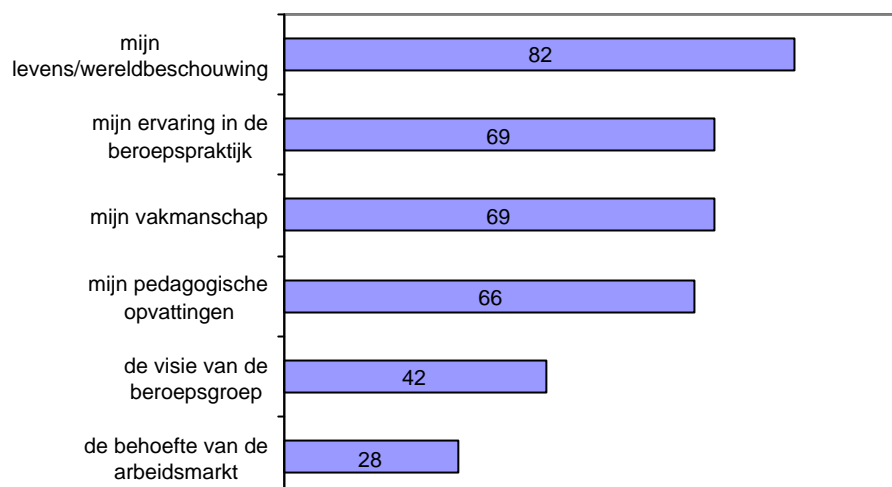
Figuur 2 – Stakeholders, ontleend aan Vrieze, Van Pruissen en Van Gennip (1995)



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. Opvallend is dat de behoefte van de arbeidsmarkt nauwelijks een rol spelen op hun visie op beroepsethiek. Docenten geven aan de identiteit van de instelling belangrijk te vinden, maar zij vinden tegelijkertijd dat die identiteit onduidelijk is.

Grafiek 1 - De visie van docenten op beroepsethiek is grotendeels of volledig gebaseerd op: in procenten



Conclusies

1. Veel aandacht voor beroepscultuur en beroepsethiek

Docenten besteden veel aandacht aan beroepscultuur en beroepsethiek. Tweederde van de docenten ziet het overdragen van morele principes en/of het overbrengen van waarden normen als 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 docenten willen er in hun eigen lessen aandacht aan besteden, ook als dat ten koste gaat van hun eigen vak. Het mogelijke verwijt dat docenten er te weinig aan doen, lijkt 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 een 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 stakeholders (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 de leiding 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 mogelijkheden moeten krijgen het bedrijfsleven te 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 betrokken 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, beroeps cultuur 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 gedoeerde 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.

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 veelmeer uitdagen om van elkaar te leren. De huidige strikte vakkenstructuur, waarbij docenten krampachtig hun eigen vak en werkgelegenheid verdedigen, zou doorbroken moeten worden. Er moeten 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 (Lammers e.a., 2000). 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.

Neem de dreiging van fouten maken weg.

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 leer-

gangen 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:

- . 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. De directie 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.

Albert L. Mok is emeritus hoogleraar sociologie van de universiteit Antwerpen en Wageningen. Gerrit Vrieze en Frederik Smit zijn onderzoeker bij het ITS.

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.
- Glebbeek, 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.
- Heuvel, N. van den, e.a. (red.) (2001), *De transitionele arbeidsmarkt. Contouren van een actief arbeidsmarktbeleid*. Den Haag: Elsevier.
- 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 gevolgte opleiding*. Roermond: Gilde Opleiding, 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. (2001). Het beroep, een levenslange identiteit. in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, Jrg. 17, 3, 252-264.
- 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.
- Schmid, G., (1998), *Transitional labour markets. A new European employment strategy*, Discussion paper. Berlin: Wissenschaftszentrum für Sozialforschung.

- 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 beroeps-onderwijs met WPS*. Nijmegen: ITS.
- Wartenbergh, Froukje, e.a. (2002). *Onderwijsmeter 2002*. Nijmegen: ITS.