

De positionering van PDG in Samen Opleiden & Professionaliseren

Auteurs: Rian Hendriks (medewerker Platform Samen Opleiden & Professionaliseren) en Christel Kuijpers (duo-voorzitter, samen met Nicky Jansen van Fontys, van het Landelijk Vakoverleg PDG ADEF en instituutcoördinator bij Opleidingsschool 013 in Tilburg)

In mbo-onderwijsland wordt dankbaar gebruik gemaakt van de PDG-route (Pedagogisch Didactisch Getuigschrift). Omdat de PDG-route binnen de [Regeling Tegemoetkoming kosten opleidingsscholen](#) valt, zijn de eisen uit het [Kwaliteitskader Samen Opleiden & Professionaliseren](#) evengoed op deze opleidingsvorm van kracht. Maar nog niet vaak komen we tegen dat een PDG-traject ook stevig gepositioneerd is in het Samen Opleiden & Professionaliseren. Een inductietraject start, zo schrijft de cao-mbo voor, de eerste twee jaar van de arbeidsovereenkomst en valt daarmee samen met de PDG-opleiding. Menig mbo worstelt met de vraag hoe een passend inductietraject in te richten voor afgestudeerde PDG-ers dat tegemoetkomt aan de eigen kwaliteiten en ontwikkelbehoeften van deze zij-instromers. Sommige mbo-scholen richten daarnaast pre-PDG-trajecten in om de doelgroep bij hun start op school direct al de broodnodige (pedagogisch-didactische) ondersteuning te kunnen bieden indien het PDG-traject later aanvangt. De verschillen hierin zijn groot, maar over het belang van integratie in het Samen Opleiden & Professionaliseren is men het wel eens. In dit artikel gaan we in op de totstandkoming van de PDG-route, wat deze route inhoudt en over welke doelgroep we het nu eigenlijk hebben. Vervolgens zoomen we in op het belang van de integratie van PDG en SO&P en beantwoorden we de vraag hoe het PDG beter kan worden gepositioneerd in SO&P. Tot slot werpen we een blik op de toekomst.

Totstandkoming van het PDG-traject

Het mbo kent een lange historie met zij-instroom. Kenmerkend voor deze doelgroep is dat ze al in het onderwijs werken als ze aan de opleiding beginnen. Het PDG-traject is één van de opleidingsvarianten voor zij-instromers in het mbo en blijkt volgens onderzoek door Regioplan en ECBO in opdracht van OCW (Bijman, et al., 2021) tevens veruit de meest bewandelde route te zijn. Het PDG-traject is tot stand gekomen om mbo zij-instromers op basis van hun beroepservaring aan te kunnen nemen. Destijds ging dit met name over het aannemen van docenten op tekortvakken, zoals (consumptieve) techniek. Inmiddels is dit verbreed naar alle beroepsvakken waarvoor in het hbo geen (kop)opleiding tot docentschap bestaat. Het PDG-traject heeft dan ook een belangrijke functie in het mbo en wordt in het mbo ook wel 'de levensader' van het mbo genoemd (Bijman, et al., 2021).

Het PDG-traject toegelicht

Met het PDG-traject kunnen vakbekwame beroepsbeoefenaren zich als zij-instromer kwalificeren voor het beroep van docent in het mbo¹. Met het PDG en een geschiktheidsverklaring ben je benoembaar als mbo-docent. Om in het mbo les te kunnen geven als docent, hoef je geen tweedegraads bevoegdheid te hebben, anders dan in het vo of po. 'Bevoegd' is geen wettelijke term binnen het mbo. Het PDG-traject is geschikt voor professionals met enkele jaren beroepservaring in een voor het mbo relevant beroep. Zij hebben een hbo-opleiding afgerond of beschikken aantoonbaar over ten minste hbo-werk- en denkniveau. Het traject duurt in de praktijk meestal tussen de 10 en 18 maanden. Van de totale opleiding dient 50% op de leerwerkplek plaats te vinden (van der Boom, 2019). Afspraak is dat deelnemers een ervaren collega als vakcoach krijgen op hun werkplek, die daarvoor opgeleid is door de lerarenopleiding. De mbo-instelling dient deze coaches ten minste twee uur per week in te roosteren voor de begeleiding van een deelnemer. Dit voor de gehele duur van het PDG-traject.

Waar PDG-trajecten vroeger onder de noemer van professionalisering vielen in het hbo, hebben ze nu de titel van lerarenopleiding. In aanvang waren de verschillen tussen PDG-trajecten groot op het gebied van de inhoud en duur van deze trajecten. Inmiddels is er een formeel, en in 2020 herijkt, [Landelijk Raamwerk Pedagogisch Didactisch Getuigschrift \(PDG\)](#) vastgesteld door de Vereniging Hogescholen en de MBO Raad. Dit raamwerk sluit aan op de wettelijke bekwaamheidseisen zoals vastgelegd in het Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel ([Staatsblad, 10 april 2017](#)). Hierin maken aanbieders van PDG-trajecten, de hbo-lerarenopleidingen, samen met het mbo-veld afspraken over de inhoud, vormgeving en organisatie van het PDG-traject. Daarnaast bevat het Raamwerk afspraken over de kwaliteit van en de randvoorwaarden voor het leren op de werkplek in de mbo-school, zoals vastgelegd in het Kwaliteitskader zij-instroom mbo. Het bevoegd gezag van een mbo-instelling beoordeelt een docent benoembaar, wanneer deze heeft aangetoond voldoende vakbekwaam te zijn en in het bezit is van het PDG. De afspraken in het landelijk kader vormen de basis voor de invulling van de trajecten. Hierdoor zijn deze op hoofdlijnen uniformer geworden. Maar het is aan de mbo-instelling en de lerarenopleiding om accenten aan te brengen.

In het Landelijk Vakoverleg PDG van ADEF is afgesproken dat PDG-aanbieders in lerarenopleidingen, ook degenen die geen onderdeel zijn van een partnerschap Samen Opleiden & Professionaliseren, een peerreview doen aan de hand van het kwaliteitskader van Samen Opleiden & Inductie. De kwaliteitsverbetering van de PDG-trajecten past binnen een veel bredere inspanning om het onderwijs in Nederland te versterken. Met een gerichtheid op 100% Samen Opleiden en Professionaliseren en aandacht voor een goede inductiefase voor startende docenten, is er ook

¹ https://www.mboraad.nl/sites/default/files/publications/landelijk_raamwerk_pdg_inclusief_kwaliteitskader_0.pdf

vanuit andere lerarenopleidingen oog voor de verworvenheden die PDG-trajecten al kenmerken in samenwerkingsverbanden. Immers, de PDG is van oudsher dual.

Ingezoomd op de PDG-er als doelgroep

De PDG-er start direct als docent op een werkplek in het mbo, maar ook als (relatieve) beginnening in het docentschap. Zoals al benoemd werd het PDG-traject ingericht op tekortvakken in het mbo zoals b.v. (consumptieve) techniek. Professionals afkomstig uit die beroepsgroepen vormden dan ook de oorspronkelijke doelgroep in PDG-trajecten. Inmiddels is er een duidelijke verschuiving zichtbaar in doelgroep van beroepsprofessionals naar een groeiende groep die afkomstig is van, bijvoorbeeld, de pabo en post-hbo-opleiding NT2 (veelal mensen die uit de volwasseneducatie komen, maar niet formeel benoembaar zijn). Dit heeft te maken met dat er een gebrek is aan passende, flexibele trajecten voor deze groep zij-instromers. Hogescholen werken aan flexibilisering van tweedegraads lerarenopleidingen, ook voor deze doelgroepen, maar die innovatie is nog gaande. PDG-trajecten worden door veel ROC's gezien als een passende tussenoplossing.

Hoewel de PDG-er een hbo-er is (of op hbo-niveau denkend en werkend), is de diversiteit binnen de doelgroep dus zeer toegenomen. Dat maakt de huidige doelgroep tot een heel gemêleerde samenstelling van persona en dat vraagt om een gedifferentieerde aanpak in de opleiding die aan deze verschillen tegemoetkomt. Iemand van de pabo heeft immers al een fikse voorsprong op iemand uit de beroepssector techniek als het gaat om pedagogische en didactische vaardigheden. Een duidelijke gemeenschappelijke deler is dat alle PDG-ers (relatief) nieuw zijn in het mbo.

Belang van integratie PDG en SO&P

Wanneer PDG-trajecten succesvol geïntegreerd worden in het Samen Opleiden, komen PDG-opleiders en voltijd-/deeltijd-opleiders, en daarmee ook andere perspectieven op opleiden, bij elkaar. Dit creëert kansen voor het ontwikkelen van gezamenlijke taal op het opleiden, maar ook, en vooral, het bouwen van kwalitatief goede, nieuwe, flexibele opleidingstrajecten waarmee tevens studentenmassa vergroot kan worden. In het licht van het lerarentekort is dit van significant belang. Hogescholen die van oudsher weinig expertise hebben t.a.v. het mbo, bijvoorbeeld omdat hun werkveld vooral het vo betrof, vergroten deze aantoonbaar versneld binnen samenwerkingsverbanden SO&P. Daarin werken opleidingsteams vanuit de school en hogeschool nauw samen. Zij ontwikkelen daar direct een gezamenlijke opleidingstaal, ontwikkelen samen de opleidingstrajecten op maat van een samenwerkingsverband, worden één opleidingsteam.

Hoe kunnen we PDG beter positioneren in SO&P?

Gebruik maken van bestaande samenwerkingsstructuren

Allereerst kan PDG beter worden gepositioneerd in SO&P door gebruik te maken van bestaande samenwerkingsstructuren en -verbanden. De PDG-route had eigenlijk als duaal traject van mbo en lerarenopleiding al een Samen Opleiden-structuur en -samenwerking in het klein staan. In PDG-trajecten hebben namelijk HR-diensten, mbo-bestuur en lerarenopleidingen in co-creatie, volgens een gezamenlijke visie, Raamwerk PDG en kwaliteitskader, met het oog op boeien en binden van nieuwe docenten, vorm gegeven aan het opleidingstraject voor de zij-instromer. Ook kregen PDG-ers bij aanvang van hun dienstverband begeleiding van een starterscoach. Omdat in het PDG-traject het instituut, HR-dienst en directeuren binnen het mbo van nature al nauw verbonden zijn, vergemakkelijkt dit de ondersteuning en positionering van het Samen Opleiden & Professionaliseren. Tegelijkertijd valt daar ook direct de winst te behalen – korte en lange termijnbelangen zijn soms tegengesteld en hier worstelen partnerschappen SO&P en besturen mee. Een krachtige integratie van de PDG-route in het Samen Opleiden & Professionaliseren zit hem dan ook in het benutten van de reeds aanwezige structuren en verbindingen rondom de PDG-route. Ook maakt dit mogelijk verbindingen te leggen tussen PDG-trajecten en andere nu in ontwikkeling zijnde trajecten voor lerarenopleidingen, zoals een flexibeler aanbod op bachelor- of masterniveau, betere aansluiting in de breedte voor, bijvoorbeeld, PABO opgeleide docenten die hun gang naar vo of mbo willen maken. In de partnerschappen SO&P zijn deze ontwikkelingen al dagelijkse praktijk. Hogescholelaren betrekken hun partnerscholen uit het werkveld bij deze innovaties in het educatief domein. Hierbij wordt ook de kwalitatief goede verbinding tussen vmbo- en mbo-docentschap bijvoorbeeld opnieuw herijkt en wellicht versterkt.

Tevens vormt de reeds gevestigde samenwerkingscultuur in het Samen Opleiden & Professionaliseren op zichzelf al een vruchtbaar uitgangspunt voor verdere integratie van PDG-trajecten. In het Samen Opleiden & Professionaliseren wordt immers al ontwikkelingsgericht, in co-creatie en met zorg voor kwaliteit gewerkt. De kracht voor een toekomstbestendig Samen Opleiden & Professionaliseren, waarvan PDG-trajecten onlosmakelijk onderdeel uitmaken, zit hem in het gebruik maken en uitbouwen van wat er al is op het gebied van inductie en professionalisering naar een verankering van een Leven Lang Ontwikkelen. Nu is al te zien hoe die samenwerkingscultuur uitgebouwd wordt, over grenzen van partnerschappen heen. We zien hoe partnerschappen binnen een regio elkaar weten te vinden en gesprekken hebben over verdeling van studenten onderling en over curricula die op termijn mogelijk in gezamenlijkheid ontwikkeld kunnen worden. Er wordt al gesproken over taken die mogelijk samen op te pakken zijn en die verdeeld kunnen worden en of dit ook op strategisch niveau verankerd zou kunnen worden. Deze groeiende samenwerking over grenzen van partnerschappen is bevorderend in de aanpak van het lerarentekort en kan bijdragen aan een verstevigde positionering van de PDG-doelgroep binnen de partnerschappen.

Van doelgroep naar student centraal

Het positioneren van PDG-trajecten in SO&P wordt versterkt door het denken voorbij doelgroepen en het centraal stellen van de student. De PDG-er als doelgroep heeft een eigen profiel en zo andere behoeften en ervaringen dan een vol- of deeltijder maar is op zichzelf ook een heel gemêleerde doelgroep aan persona's, zoals eerder toegelicht. Een fragmentarische benadering van Samen Opleiden waarin gedacht wordt in van elkaar gescheiden curricula voor voltijd-, deeltijd- en PDG-studenten is daarom gewoonweg niet meer passend in het realiseren van toekomstbestendig opleiden. De reeds gaande ontwikkelingen in het werken met leeruitkomsten ondersteunt de noodzakelijke beweging van doelgroepgericht naar vraaggericht opleiden. We zien hierin al wat mooie voorbeelden als het vormen van leergroepen waarin voltijd- deeltijd- en PDG-studenten samenwerken en -leren op basis van hun ieder leervraag en context.

Conclusie & blik op de toekomst

Het belang van de integratie van PDG-trajecten in het Samen Opleiden & Professionaliseren gaat niet alleen over de kwaliteit van opleiden over de gehele breedte. Het gaat ook over het sneller en beter oplossingen kunnen vinden voor het complexe vraagstuk van het lerarentekort. In het Samen Opleiden & Professionaliseren is namelijk al samen nagedacht over wat goed, toekomstig onderwijs is en wat goede docenten zijn. En de PDG-trajecten zijn een belangrijke leverancier van noodzakelijke nieuwe docenten voor het mbo. Wanneer het lukt om het PDG-traject steviger te positioneren in het vliegwiel voor doorontwikkeling dat partnerschappen zijn, stelt dit in staat om volume te maken, de beste inhoud en begeleiding te bieden en blijvend te vernieuwen. En de maatschappelijke ontwikkelingen en het werkveld vragen om die vernieuwing.

Op korte termijn kunnen partnerschappen simpelweg een start maken door de verschillende doelgroepen aan elkaar te verbinden en te verkennen waar deze elkaar kunnen versterken. Op de langere termijn is het zinvol om te kijken naar de recente ontwikkelingen rondom de te vormen onderwijsregio's. Nu immers ontwikkelingen gaande zijn om strategische regionale samenwerking verder te versterken (in de onderwijsregio's), kan via het netwerk dat mbo's al met instanties en bedrijven in hun regio hebben – ook t.b.v. het opleiden van docenten –, het relatienetwerk in hun regio worden uitgebreid en het regionaal specifieke verder in de opleiding worden uitgebouwd, ook op tactisch en operationeel niveau. Het gezamenlijk belang is immers groot en complex, dat vraagt om krachtenbundeling vanuit ieders expertise en kwaliteit. Binnen samenwerkingsverbanden SO&P is de verbinding er vaak al, ook tussen partners vanuit het educatief domein. Opleidingsscholen po-vo-mbo spelen in hun regio al afgestemd of samen in op deelopdrachten die het maatschappelijk belang in hun regio dienen. Het begin is reeds gemaakt!

In dit artikel hebben we een aantal factoren genoemd die bevorderend zijn voor de positionering van het PDG in Samen Opleiden & Professionaliseren. Belangrijk en het meest voor de hand liggend is het

benutten en uitbouwen van de reeds aanwezige rijkdom aan samenwerkingsstructuren en cultuur in zowel de PDG- als de Samen Opleiden-context. Daarnaast zal de doorgaande ontwikkeling van het werken met leeruitkomsten van meerwaarde zijn in het centraal stellen van de student en in de opheffing van het fragmentarisch denken in opleiden voor verschillende doelgroepen. Met het belang en de leerbehoefte van de student voorop, zullen we in de toekomst niet meer spreken van curricula voor voltijders, deeltijders of PDG-ers, maar van een curriculum voor een eigentijdse, krachtige mbo-docent.