

achten we dit proefschrift relevant voor onderzoekers op het gebied van multimedia-leren en voor makers van lesmateriaal. Zoals Wouters zelf ook aangeeft, geeft het aanleiding tot vervolgonderzoek naar het effect van een verschil tussen verwachte en waargenomen sturing. Ook zijn we het met hem eens dat de bevindingen met betrekking tot het gebruik van reflectieprompts in animaties met geschreven tekst en met betrekking tot sturing van belang zijn voor makers van lesmateriaal.

Literatuur

- Foos, P. W., & Goolkasian, P. (2005). Presentation format effects in working memory: The role of attention. *Memory & Cognition*, 33, 499-513.
- Low, R., & Sweller, J. (2005). The modality principle in multimedia learning. In R. Mayer (Ed.), *The Cambridge handbook of multimedia learning* (pp. 147-158). New York: Cambridge University Press.
- Paas, F., Renkl, A., & Sweller, J. (2003). Cognitive load theory and instructional design: recent developments. *Educational Psychologist*, 38, 1-4.

Ingrid Spanjers
Centre for Learning Sciences
and Technologies
Open Universiteit Heerlen

Jimmie Leppink
Vakgroep Methodologie & Statistiek
Universiteit Maastricht

Tamara van Gog
Centre for Learning Sciences
and Technologies
Open Universiteit Heerlen

Beroepsonderwijs tussen Publiek en Privaat. Een studie naar opvattingen en gedrag van docenten en middenmanagers in bekostigde en niet-bekostigde onderwijsinstellingen in het middelbaar beroepsonderwijs

Academisch proefschrift

Enschede: ICO, 2008, 221 pagina's

ISBN 978 90 9022876 1

Marlies Honigh

In dit proefschrift beschrijft Marlies Honigh de resultaten van haar onderzoek naar de variatie in organisatiegedrag van middenmanagers en docenten in bekostigde en niet-bekostigde mbo-instellingen. Vanuit een bestuurlijk en sociologisch perspectief beschrijft zij hoe de kenmerken van een organisatie, in relatie tot de omgeving, van invloed kunnen zijn op de verschillen in organisatiegedrag van docenten en middenmanagers. De aanname die zij onderzoekt is dat deze kenmerken verschillen in bekostigde en niet-bekostigde mbo-instellingen en dat ze van invloed zijn op organisatiegedrag, uitgewerkt in enerzijds percepties van docenten en middenmanagers over onderwijs en schoolklimaat en anderzijds relaties van middenmanagers met *stakeholders* en (ondernemend) gedrag.

De onderzoeksvraag is van belang gezien de specifieke context van het middelbaar beroepsonderwijs waarin publieke en private instellingen zij aan zij gelijkwaardige taken uitvoeren in een verschillende bekostigingscontext, en waar instellingen en hun *stakeholders* van oudsher vragen stellen over de mate waarin overheidsgeld daadwerkelijk aan publieke taken wordt besteed. Inzicht in de opvattingen en identificaties van docenten en middenmanagers geeft een beeld van de intenties waarmee overheidsgeld wordt besteed en rechtvaardigt het vertrouwen in de hybride structuur van het middelbaar beroepsonderwijs. In haar onderzoek bespreekt Marlies Honigh dergelijke vraagstukken op een zorgvuldige wijze door de relatie tussen het specifieke karakter van het beroepsonderwijs en de betekenis hiervan voor de rollen en waarden van docenten en middenmanagers centraal te stellen. Ze beperkt zich daarbij tot een institutioneel organisatieperspectief door

vooral de verschillen in organisatiegedrag (of beter gezegd: percepties) in de twee institutionele contexten van bekostigde en niet-bekostigde instellingen aan de orde te stellen. Vooral de relaties tussen de bekostiging en specifieke beroepscontext van de instelling en percepties en (in mindere mate) gedrag van leden van deze organisaties worden onderzocht.

De resultaten van het onderzoek laten zien dat er weliswaar een verschil is in organisatiegedrag van docenten en middenmanagers, maar dat de bekostiging van een instelling hierop nauwelijks van invloed is. Andere factoren, zoals de branche waarin zij werkzaam zijn en het type arbeidsovereenkomst waarin zij werken blijken meer bepalend te zijn voor hun percepties en gedrag. Honigh constateert terecht dat onderwijzen een eigen dynamiek heeft die los staat van de (bekostigings)context waarbinnen dat gebeurt.

De keuze om organisatiegedrag in bekostigde en niet-bekostigde instellingen op institutioneel niveau te bespreken wekken vragen op naar meer en ander type onderzoek. Vooral een benadering waarbij onderzoeksvragen op een microniveau worden gesteld en beantwoord bieden aanvullende perspectieven die in het onderzoek van Honigh buiten beschouwing blijven. Het gaat dan bijvoorbeeld om onderzoek naar de relaties tussen specifieke vormen van bekostiging en de organisatiestructuur, het schoolklimaat en relaties tussen docenten en middenmanagers en hun *stakeholders*. Daarbij zou ook rekening moeten worden gehouden met wederkerige relaties waarbij de leden van een organisatie de configuratie van een organisatie beïnvloeden. Door in te zoomen op de specifieke bekostigingsstructuur van instellingen en de wijze waarop binnen deze structuur het onderwijs tot stand komt, kunnen de bevindingen van Honigh meer betekenis krijgen en kan ook beter een causale relatie worden vastgesteld. Een dergelijke insteek maakt het ook mogelijk om verder te onderzoeken hoe specifieke beroepscontexten, die Honigh terecht introduceert in haar onderzoek (zoals de ict, de zorg en de horeca), van invloed zijn op percepties over onderwijs en gedrag van docenten en middenmanagers.

De literatuur over ethiekmanagement

(Jurissen, 2006; Trevino, Brown & Harman, 2003) kan daarbij interessante perspectieven bieden waar het gaat om de invulling van rollen en waarden in het vormgeven en structureren van onderwijs. Deze literatuur onderscheidt bijvoorbeeld twee benaderingen in het aansturen van gedrag in organisaties en beschrijft de effectiviteit van deze benaderingen. De eerste benadering van *rule-based management* probeert gedrag van medewerkers af te dwingen door het instellen van regels en voorschriften (bijvoorbeeld ten aanzien van de besteding van overheidsgelden), het afbakenen van taken en activiteiten van medewerkers, en het controleren van naleving van deze regels en voorschriften. Een tweede *value-based*-benadering probeert daarentegen gewenst gedrag te stimuleren door het creëren van gemeenschappelijke normen en waarden die medewerkers als richtlijn hanteren bij hun handelen. De gekozen managementbenadering (*rule-based* versus *value-based*) kan een goed beeld geven van de specifieke opvattingen en gedrag van docenten en middenmanagers in mbo-instellingen, de wijze waarop deze tot stand komen, en de invloed van opvattingen op de invulling en inrichting van het (beroeps)onderwijs.

Een tweede relevante aanvulling op het onderzoek van Honigh betreft de relatie tussen bekostiging en de kwaliteit van het onderwijs in bekostigde en niet-bekostigde instellingen. Deze relatie is cruciaal aangezien een hybride structuur veronderstelt dat de bekostigingsstructuur niet van invloed is op de kwaliteit van onderwijs zoals wettelijk vastgelegd. Het leggen van een relatie met kwaliteit van onderwijs maakt het bovendien mogelijk om het concept organisatiegedrag verder te operationaliseren op een manier dat niet alleen percepties en algemeen organisatiegedrag wordt geoperationaliseerd, maar vooral ook gedrag dat relevant is voor de kwaliteit van het beroepsonderwijs. De literatuur over schooleffectiviteit kan hierbij nuttige perspectieven bieden. De invloed van specifieke kenmerken van de populatie van deelnemers zou hierbij betrokken moeten worden. Traditioneel wordt in schooleffectiviteitsonderzoek altijd de sociaaleconomische achtergrond van leerlingen als relevante

factor in het meten van kwaliteit van onderwijs meegenomen. Het is bekend dat docenten hun percepties en gedrag aanpassen op deze kenmerken van leerlingen. In de context van een vergelijking tussen bekostigde en niet-bekostigde instellingen zijn wellicht ook andere relevante verschillen tussen deelnemers denkbaar: de doelgroep deelnemers aan bekostigd onderwijs is misschien ouder en meer gemotiveerd dan de groep deelnemers in het niet-bekostigde onderwijs. Deze verschillen zullen ongetwijfeld ook van invloed zijn op het organisatiegedrag van docenten en middenmanagers en de percepties die zij hebben over onderwijs. Een meer onderwijskundige invalshoek bij het onderzoeken van de relatie tussen bekostigingsstructuren en gedrag van docenten en middenmanagers zou dan ook een goede aanvulling op het onderzoek van Honigh zijn.

Het onderzoek van Honigh vormt een doorwrochte introductie op een breed vraagstuk van hybriditeit en bekostigingsstructuren en de relatie van deze concepten met gedrag van docenten en middenmanagers in het middelbaar beroepsonderwijs. De resultaten van haar onderzoek zijn interessant en geven nieuwe perspectieven op dit thema. Tegelijkertijd roepen ze veel aanvullende vragen op die wellicht met een andere invalshoek (combinatie van een microbenadering en operationaliseren van gedrag vanuit een onderwijskundig perspectief) konden worden beantwoord. Wellicht vormen deze perspectieven een goede ingang voor nieuw onderzoek.

*Dr. Melanie C.M. Ehren
Faculteit Gedragwetenschappen
Universiteit Twente*