

# Kwaliteit en kwantiteit van docenten

Uitdagingen in de opleidingsstructuur en arbeidsstructuur van het mbo

Titel	Kwaliteit en kwantiteit van docenten: Uitdagingen in de opleidingsstructuur en arbeidsstructuur van het mbo
Auteurs	Drs. Linda Medendorp (CINOP), dr. Andrea Klaijzen (ecbo), drs. José van den Berg (ecbo), dr. Patricia Brouwer (ecbo)
Datum	20 augustus 2018
ISBN/EAN	978-94-6052-108-9
ecbo-reeks	ecbo.18-268



expertisecentrum  
beroepsonderwijs

Stichting CINOP realiseert gefundeerde, integrale en toepasbare oplossingen voor complexe onderwijs- en arbeidsmarkt vraagstukken. CINOP zet zich in voor een optimale deelname van iedereen aan de samenleving, vandaag en morgen, en is gespecialiseerd in vraagstukken rondom flexibilisering, arbeidsmarktleren en professionalisering.

Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ecbo) is onderdeel van CINOP. Ecbo is gespecialiseerd in onderzoek en ontwikkelt, verzamelt en verspreidt kennis over en voor het beroepsonderwijs. Doel is bijdragen aan de kwaliteit en betekenis van het beroepsonderwijs ten behoeve van vervolgonderwijs, arbeidsmarkt en maatschappelijke participatie.

Expertisecentrum Beroepsonderwijs  
Postbus 1585  
5200 BP 's-Hertogenbosch  
T 073 687 25 00  
[www.ecbo.nl](http://www.ecbo.nl)



© ecbo 2018

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, op welke andere wijze dan ook, zonder vooraf schriftelijke toestemming van de uitgever.

# Inhoudsopgave

Samenvatting .....	1
1 Inleiding.....	2
2 Aansluiting lerarenopleiding en onderwijspraktijk in het mbo .....	3
3 Het belang van de beroepspraktijk in het mbo .....	7
4 Carrièrepaden van mbo-docenten .....	9
5 Benutten van masteropgeleide en onderzoekende docenten .....	11
6 Begeleiding van startende docenten .....	12
7 Tot slot.....	13
8 Auteurs .....	14
9 Literatuur .....	15

## Samenvatting

In dit paper brengen we een aantal actuele ontwikkelingen en onderzoeksresultaten in het beroepsonderwijs in kaart. Zowel vanuit het perspectief van docenten, instructeurs en praktijkopleiders, als vanuit het perspectief van beginnende docenten, masteropgeleide en gepromoveerde docenten. Al deze onderwijsprofessionals en de studenten die zij opleiden verdienen een aantrekkelijk beroepsperspectief en een goede voorbereiding daarop. We schetsen de factoren die daaraan bijdragen en tonen met praktijkvoorbeelden aan wat er al gebeurt.

Tot slot schetsen we de vraagstukken die om verdere stimulans, ontwikkeling en onderzoek vragen als het gaat om onder andere:

- het opleiden en begeleiden van docenten en praktijkopleiders (hoofdstuk 2);
- het benutten van zijinstromers in het opleiden naar vakmanschap (hoofdstuk 3);
- duidelijke positionering van werkzaamheden en doorgroeimogelijkheden en de rol van bekwaamheidseisen daarbij (hoofdstuk 4);
- het benutten van docentonderzoek in het mbo (hoofdstuk 5);
- uitstroom en begeleiding van startende docenten (hoofdstuk 6).

Vanuit onze expertise en rol agenderen én continueren we onderzoek en activiteiten op het gebied van opleiden en loopbaanpaden van onderwijzend personeel in het beroepsonderwijs. Graag werken we samen met de sector bovenstaande vraagstukken verder uit.

# 1 Inleiding

De stand van zaken in Nederland op het gebied van lerarentekorten en de toerusting en kwaliteit van onderwijsprofessionals leidt tot grote zorgen. Dit blijkt onder andere uit de adviesaanvraag van de Tweede Kamer aan de Onderwijsraad (2017). Deze richt zich op de vraag hoe aanpassingen in de opleidings- en kwalificatiestructuur de loopbaanmogelijkheden van onderwijsprofessionals kunnen vergroten en de instroom in het beroep en verdere professionalisering kunnen stimuleren.

In de onderwijspraktijk zijn de nodige initiatieven en samenwerkingsverbanden zichtbaar die antwoord geven op de huidige en dreigende problematieken. Ook onderzoek hiernaar leidt tot relevante inzichten en antwoorden of oplossingsrichtingen. In dit paper bundelen we deze, op basis van

- eigen ecbo-onderzoek
- onderzoek door anderen
- onze kennis van ontwikkelingen in het onderwijsveld.

De inzichten richten zich vooral op het middelbaar beroepsonderwijs en zijn ingedeeld in vijf thema's:

- 1 Aansluiting lerarenopleiding en onderwijspraktijk in het mbo
- 2 De beroepspraktijk in het mbo
- 3 Carrièrepaden van mbo-docenten
- 4 Benutten van masteropgeleide en onderzoekende docenten
- 5 Begeleiding van startende docenten

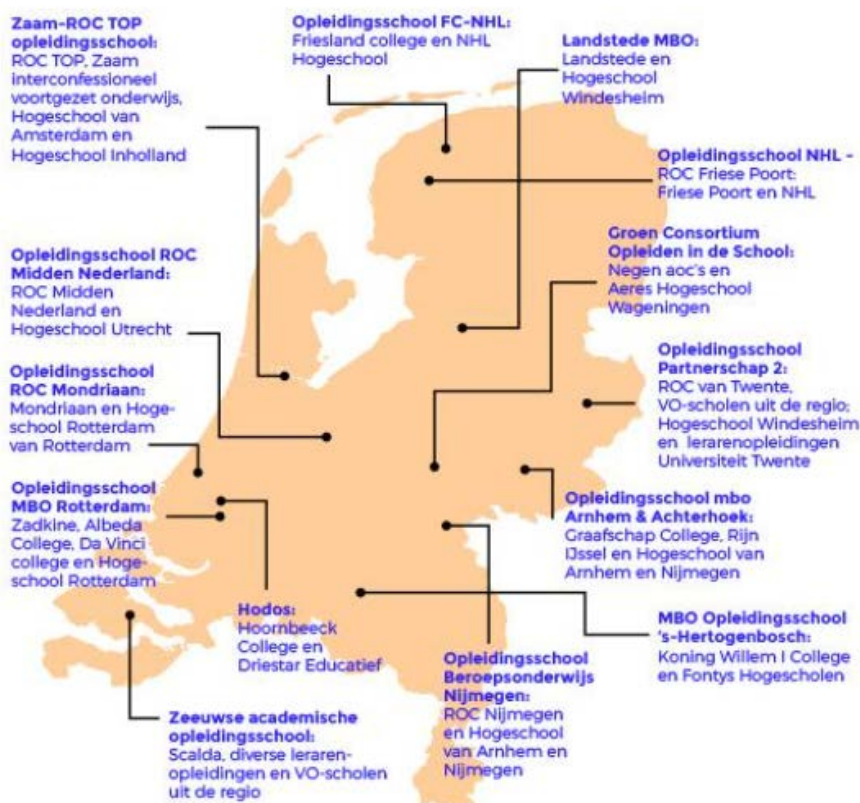
Deze thema's raken aan de opleidingsstructuur en kwalificatiestructuur voor onderwijsprofessionals in het mbo. Ze hebben zowel betrekking op de (kwalitatieve) instroom in het beroep als op de loopbaanmogelijkheden voor en professionalisering van onderwijsprofessionals. Bij elk van deze thema's schetsen we kort een of meerdere problematieken. Ook geven we waar mogelijk aan waar in de mbo-praktijk inspirerende praktijkvoorbeelden te vinden zijn. Met dit paper beogen we bij te dragen aan

- de analyse van de geschetste problematiek
- de inventarisatie van oplossingsrichtingen
- een overzicht van vragen die nader onderzocht dienen te worden.

## 2 Aansluiting lerarenopleiding en onderwijspraktijk in het mbo

*Extra inspanningen zijn nodig om lerarenopleidingen beter aan te laten sluiten op het beroepsonderwijs.*

Het opleiden van docenten voor het mbo vraagt om gerichte samenwerking van de mbo-scholen met de tweedegraadslerarenopleidingen. De laatste jaren is deze samenwerking in een nieuwe fase terechtgekomen. Aparte educatieve minors zijn gestart op acht hogescholen, criteria voor zijinstromers zijn opgesteld en er is een nieuwe afstudeervariant beroepsonderwijs geïntroduceerd in de tweedegraadslerarenopleiding. Inmiddels zijn er ook veertien door de overheid gesubsidieerde samenwerkingsverbanden tussen de lerarenopleiding en mbo-instellingen, de zogenoemde (aspirant-)opleidingsscholen (zie figuur 1).



*Figuur 1 Overzicht van opleidingsscholen voor het mbo (bron: website Kennispunt Opleiden in de School mbo, MBO Raad)*

Het ministerie van OCW definieert een opleidingsschool als een partnerschap van een of meerdere lerarenopleidingen en een of meerdere scholen (po, vo of mbo), waarbinnen school en lerarenopleiding gezamenlijk studenten opleiden tot startbekwaam leraar. In een opleidingsschool vindt de opleiding van docenten voor een belangrijk deel plaats op de werkplek, met een substantiële inzet van personeel van de lerarenopleiding én van de school voor beroepsonderwijs. Aan het partnerschap worden eisen gesteld:

- het gaat om een meerjarige vaststelling tot in ieder geval het moment dat de opleiding opnieuw moet zijn geaccrediteerd
- de kwaliteit moet duurzaam zijn geborgd
- de continuïteit moet voldoende zijn gegarandeerd (NVAO, 2018).

Doel van de opleidingsscholen is om docenten in opleiding goed voor te bereiden op de praktijk van het docentschap in het mbo. De partners (lerarenopleidingen en mbo-scholen) werken samen aan een werkplekcurriculum, de verbinding tussen theorie en praktijk en zorgen voor goede begeleiding. Samen leiden ze zowel zijinstromers op als studenten die initieel onderwijs volgen. Docenten in opleiding ervaren zo in de praktijk wat het beroepsonderwijs inhoudt. Zoals gezegd is een belangrijk kenmerk van het (middelbaar) beroepsonderwijs dat leren en de begeleiding van leren plaatsvinden op school én op de werkplek (Aalsma, e.a., 2014; Bakker e.a., 2016; Aalsma, 2017; Nieuwenhuis e.a., 2017). Idealiter zou er in de opleiding van leraren en instructeurs aandacht moeten zijn voor de verbinding met de beroepscontext, met het werkveld van het mbo. In sommige gevallen maken studenten van de lerarenopleiding kennis met de verschillende beroepssectoren, door met studenten van het mbo mee te gaan naar de praktijk. Hierdoor leert de docent in spe de verschillende beroepscontexten kennen. Of door docentenstages: docenten van de lerarenopleiding lopen mee op het (v)mbo om zo de doelgroep en de verschillende beroepscontext(en) beter te leren kennen.

Een sterkere verbinding tussen de lerarenopleiding en het mbo is wenselijk. Enerzijds om meer mensen te motiveren om voor een loopbaan als docent in het mbo te kiezen. Anderzijds om de opleiding beter te laten aansluiten bij de praktijk van het mbo. Door meer opleidingsscholen in het mbo te realiseren, wordt de aandacht voor het beroepsonderwijs en de beroepscontext binnen de lerarenopleiding structureel versterkt. Ook kan er betere uitwisseling komen tussen theorie en praktijk en meer aandacht voor maatwerk voor docenten in opleiding (waaronder zijinstromers en/of instructeurs). Dat een goede samenwerking tussen mbo-school en lerarenopleiding dit verbetert, blijkt uit het [rapport monitor maatregelen beroepsonderwijs](#) (2017). Het is zaak deze vorm van samenwerking in kwalitatieve en kwantitatieve zin te versterken. Dat kan door landelijk een brede dekking van opleidingsscholen te realiseren en door de samenwerking tussen de partners te verbeteren. Daarbij verdient het aandacht dat mbo-instellingen en lerarenopleidingen daadwerkelijk grensoverschrijdend samenwerken, zodat theorie en praktijk elkaar complementeren. Zie ook Brouwer, Van Kan en Kans (2016) en Brouwer en Van Kan (2017). Ook kan het opleiden van zijinstromers met een werkervaringsachtergrond dan meer specifieke aandacht krijgen (Aalsma e.a., 2014; Bakker e.a., 2016; Aalsma, 2017;).

*Mbo-scholen leiden meer en meer praktijkgericht op. Denk aan bijvoorbeeld praktijkroutes en hybride leeromgevingen. Dit vraagt een andere rol van docenten en praktijkopleiders en vraagt aandacht in de opleiding van leraren.*

In het beroepsonderwijs komen verschillende ontwikkelingen samen die te maken hebben met

- externe veranderingen (zoals digitalisering, technologische ontwikkelingen, veranderingen op de arbeidsmarkt en toenemende sociaal-culturele verscheidenheid);
- interne veranderingen binnen de school (zoals flexibilisering van leerroutes, nieuwe vormen van onderwijs, strategische keuzes);

- en het eigen karakter van beroepsonderwijs waarin onderwijs en bedrijfsleven samen opleiden naar vakmanschap.

Deze interne en externe veranderingen en het specifieke karakter van het beroepsonderwijs vragen om voortdurende aandacht voor de ontwikkeling en opleiding van onderwijzend personeel. Daarbij gaat het om personeel in de meest brede zin van het woord: docenten, instructeurs én praktijkopleiders. Het brengt met zich mee dat, zeker voor het mbo, bevoegd niet betekent: per definitie (voor het leven) bekwaam. En het omgekeerde geldt ook: bekwaam zijn voor een onderwijzende rol in het mbo gaat niet altijd gelijk op met het beschikken over een onderwijsbevoegdheid.

Een terugkerend thema bij het opleiden en ontwikkelen van onderwijzend personeel is het vraagstuk van de personeelsvoorziening van de school zelf. Dit komt vooral door de sterke vergrijzing van het personeel. Al geruime tijd worden tekorten verwacht, al is de omvang van de verwachte tekorten variabel door de open arbeidsmarkt. (Van der Meer, 2014; Ockham, 2015; Regioplan, 2017).

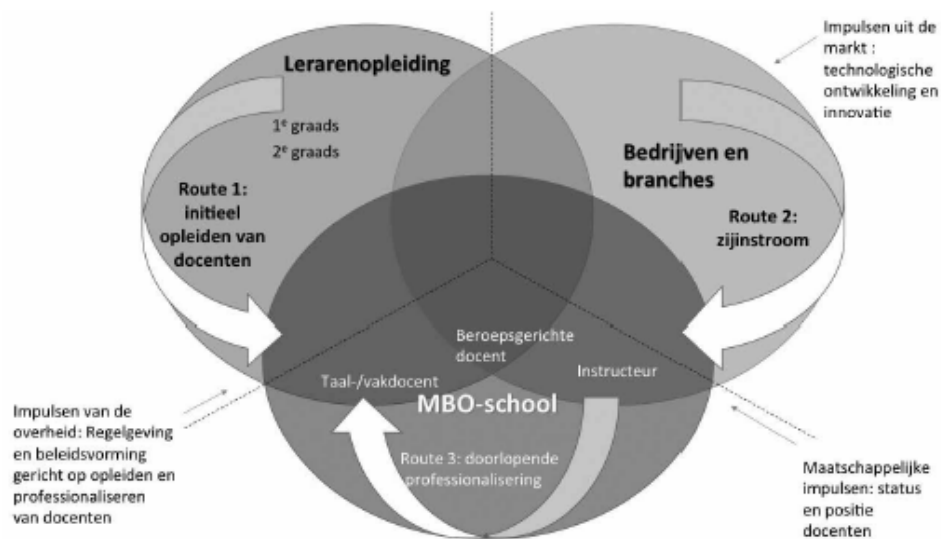
Het docententekort in het beroepsonderwijs is niet alleen kwantitatief van aard, maar gaat over het opleiden van goede vakkrachten in brede zin. Onderwijs en bedrijfsleven hebben hierin een gedeelde verantwoordelijkheid. Een goede beroepsopleiding heeft baat bij de inbreng van expertise uit de beroepspraktijk. Onderwijs en bedrijfsleven hebben onlangs het thema "Docent van de toekomst" in SBB verband geagendeerd. Hierbij wordt onder meer verkend op welke wijze ervaren vakkrachten uit de beroepspraktijk op laagdrempelige wijze kunnen worden ingezet in het beroepsonderwijs. Juist vakmensen zijn in staat om up-to-date en hands-on kennis uit de beroepspraktijk in het onderwijs over te dragen. Het huidige wettelijk kader biedt vaak onvoldoende mogelijkheden daarvoor:

- voor veel vakmensen is de huidige deeltijdopleiding voor zijinstromers (duur 48 maanden) een onaantrekkelijk en ook onhaalbaar perspectief.
- Voor hun inzet als gastdocent of als instructeur gelden bovendien wettelijke restricties:
  - o een gastdocent kan maximaal gemiddeld 4 uur per week op jaarbasis worden ingezet;
  - o voor instructeurs gelden per 1 augustus 2018 bekwaamheidseisen.

Voor een mbo dat opleidt tot vakmanschap is volumeverhoging van de inzet van vakmensen in het onderwijs van belang, zowel vanuit kwalitatief als kwantitatief oogpunt dus.

Het opleiden van docenten en praktijkopleiders voor het beroepsonderwijs in een klimaat van snelle technologische vernieuwing en innovatie in bedrijven maakt het noodzakelijk om het mbo, bedrijven en de lerarenopleiding met elkaar te verbinden. De ontwikkelingen vragen om een herijking van professionalisering en het opleiden van docenten beroepsonderwijs. Inmiddels zijn onder invloed van de Lerarenagenda (2013-2020) en het Nationale Techniepact (2013-2020) veel initiatieven genomen om de verbinding te leggen tussen opleiden, mbo-school en beroepscontext. Denk hierbij aan voorbeelden van publiek-private samenwerkingen waar opleiden, professionaliseren en werken hand in hand gaan. Deze voorbeelden zijn kleinschalig van aard en nog niet geëvalueerd, maar maken duidelijk welke ontwikkelingen momenteel gaande zijn. Zie in figuur 2 hoe mbo-school, (leer)bedrijven en lerarenopleidingen sterker in elkaar grijpen, daar waar er opgeleid wordt in hybride omgevingen (Medendorp & Van der Meer, 2018).





*Figuur 2 Docent-professionalisering en samenhang tussen mbo-onderwijs, bedrijven/branches en Lerarenopleiding*

---

*Voorbeeld publiek-private samenwerking: MBO Rijnland en CIV Smart Technology*

Onder de koepel van het Centrum voor Innovatief Vakmanschap (CIV) Smart Technology zijn de opleidingen Gezondheidszorg, ICT en Smart Technology samen met VerpleegThuis een 'livinglab' gestart. VerpleegThuis is bezig met het ontwikkelen van vormen van zorgaanbod, waardoor dementerenden langer thuis kunnen blijven wonen. Dit is in lijn met de landelijke ontwikkelingen gericht op een positieve gezondheidszorg. In dit livinglab presenteert VerpleegThuis als opdrachtgever vraagstukken waar de medewerkers tegen aanlopen in de zorg die ze verlenen. Studenten van de drie opleidingen werken samen met de opdrachtgever aan oplossingen. Voor de studenten zijn het authentieke leerervaringen in de echte wereld en de instelling wordt een stap verder geholpen met oplossingen voor concrete vraagstukken. Docenten zijn naar eigen zeggen enthousiast over deze vorm van onderwijs, vanwege het plezier dat de studenten hebben in het leren en de leerwinst die het oplevert. De expertrol van de docent verandert in drie varianten:

- 1 de docent ontwerpt leerarrangementen, vernieuwend en passend binnen de kaders van het kwalificatiedossier;
  - 2 de docent begeleidt het leerproces en houdt zicht op de voortgang van studenten;
  - 3 de docent legt en onderhoudt relaties met bedrijven en instellingen uit de praktijk.
- (Medendorp & Van der Meer, 2018)
-

### 3 Het belang van de beroepspraktijk in het mbo

*De beroepspraktijk dient meer benut te worden in het onderwijs*

In mbo-opleidingen speelt de beroepspraktijk een grote rol. Door ontwikkelingen als hybride leeromgevingen krijgt de rol van de beroepspraktijk in het opleiden van studenten naar vakbekwaamheid meer aandacht. Docenten, instructeurs én praktijkopleiders dragen samen bij aan het opleiden van mbo-studenten. Naast onderwijskundige pedagogisch-didactische bekwaamheid is beroepsagogiek en – didactiek van belang, kennis van het beroepenveld, en vakkennis van het beroep. De vraag is hoe de ontwikkeling van deze kennisdomeinen een plaats te geven in opleidingen (initieel en postinitieel), en hoe om te gaan met de eerdere gesignaleerde spanning tussen bevoegdheid en bekwaamheid (Aalsma, Van den Berg & De Bruijn, 2014).

Veel mbo-docenten komen uit de beroepspraktijk. Zij-instromers uit het bedrijfsleven zijn van belang voor responsief beroepsonderwijs. Het aantal zijinstromers daalt echter en biedt onvoldoende oplossing voor het kwantitatieve lerarentekort. Het is van belang om andere manieren te vinden om de link met het bedrijfsleven te waarborgen, bijvoorbeeld door middel van docentstages. Uit onderzoek van het Kohnstamm Instituut (2017) blijkt dat volgens 40% van mbo-docenten meer dan de helft van de docenten op hun mbo-instelling deelneemt aan docentstages. Tegelijk geeft bijna een kwart van de respondenten aan dat er op hun school nauwelijks docenten zijn die stagelopen in een bedrijf en 36% antwoordde dat een klein deel van de docenten dat doet.

Docentstages kunnen helpen om de link tussen onderwijs en beroepspraktijk te versterken. Daarnaast kan ook een gedifferentieerde opleidingsstructuur uitkomst bieden; een structuur die recht doet aan de diversiteit in kennis, ervaring en achtergrond waarmee docenten het mbo instromen. In deze opleidingsstructuur zou onderscheid gemaakt kunnen worden tussen het opleiden tot 'leermeester' (accent op onderwijskundige pedagogisch-didactische bekwaamheid) en tot 'werkmeester' (accent op kennis van het beroepenveld, en vakkennis van het beroep).

*Naast aandacht voor standaardisering in het opleiden van zijinstromers dient er ook ruimte te zijn voor experimenteren met maatwerk*

In 2014 is er een nieuw [raamwerk en kwaliteitskader](#) vastgesteld door mbo-scholen en lerarenopleidingen. Dit kader helpt om de opleiding van zijinstromers te standaardiseren en landelijk naar eenzelfde omvang en niveau te tillen. Het raamwerk is na vier jaar gebruik, door verschillende ontwikkelingen, toe aan een evaluatie. Zo is de afstemming tussen kwaliteiten (ervaring, competenties) die de zij-instromers meebrengen en de inhoud en flexibele uitvoering van het programma niet optimaal. Brouwer, Van Kan en Kans (2016) spreken ook over spanning tussen kwaliteit en kwantiteit. Het beleidsdoel was 'meer opgeleide docenten' voor het mbo. De herziening blijkt ook een verzwaring, en vraagt dus meer van docenten. Mogelijk werpt dit ook een hogere drempel op. Tegelijkertijd kan het traject juist hierdoor ook aantrekkelijker zijn, omdat het civiel effect groter is. Ten tweede zijn er nieuwe bekwaamheidseisen ontwikkeld en tot slot is de kennisbasis veranderd. Binnen de opleidingen wordt nog mondjesmaat geëxperimenteerd met het bieden van meer maatwerk voor de student. De ervaring en het opleidingsniveau variëren enorm bij zijinstromers. Dit vraagt om aanpassing aan individuele kwaliteiten gedurende de opleiding. Als iemand in een andere baan al veel kennis van pedagogiek heeft, waarom alles nog eens

over doen? Als iemand veel ervaring heeft met leiding geven aan teams in een andere context dan onderwijs, hoe ga je daar mee om?

---

Voorbeeld: Vanuit het Kennispunt Opleiden in de School mbo is er een [filmpje](#) gemaakt over het opleiden van zijinstromers door NHL en samenwerking met negen mbo-scholen.

---

Binnen de eerdergenoemde verbindingen tussen opleiden, mbo-school en beroepscontext ontstaan ook initiatieven om ervaren vakmensen een rol te geven in het onderwijs. In het Techniepact wordt in dat kader gesproken over de 'hybride docent': een docent die een baan in het onderwijs combineert met een baan in de beroepspraktijk (zie [website Techniepact](#)). Hierbij is echter nog altijd een (deeltijd)opleiding tot bevoegd docent vereist, ook als een vakkracht aantoonbare ervaring heeft met het opleiden van studenten in de praktijk.

Het is in dit kader interessant te kijken hoe andere landen de inbreng van vakkrachten in het beroepsonderwijs hebben georganiseerd. Een bekend voorbeeld van zo'n systeem is Zwitserland, waarbij werkgevers, werknemers en onderwijsinstellingen samenwerken in het opleiden voor beroepsonderwijs ([Sfivet, 2017](#)).

---

In Zwitserland wordt bijscholing voor praktijkopleiders aangeboden via een modulair systeem. Zo kan een praktijkopleider zijn (pedagogisch-didactische) kennis en vaardigheden verder uitbreiden en inzetten in het onderwijs. Indien gewenst kan de praktijkopleider via deze modules worden opgeleid tot bekwaam praktijkdocent en via vrijstellingen zelfs worden toegelaten tot een aanvullende opleiding voor bevoegd vakdocent. Dit biedt scholen een flexibele schil aan bekwame praktijkdocenten en geeft veel vakkrachten en werkgevers een interessant perspectief, ook in het kader van loopbaanbeleid en duurzame inzetbaarheid.

---

## 4 Carrièrepaden van mbo-docenten

### *De loopbanen van mbo-docenten zijn divers*

De loopbaanpaden van onderwijsgevend personeel in het mbo kennen een grote diversiteit aan achtergronden en routes om tot het docentschap te komen:

- initieel via de lerarenopleidingen
- zijinstroom vanuit een beroep
- en hybride docenten met deeltijdbanen in het onderwijs en daarnaast werkzaam in een ander beroep.

Daarnaast zijn loopbaanpaden lang niet altijd lineair maar circulair: afwisselend in het beroepsonderwijs, dan weer in een ander werkveld. De instroom in de onderwijsarbeidsmarkt is heel divers, zowel qua ervaring, als qua opleidingsniveau. Dit vraagt verschillende opleidingsroutes om een bekwaam en bevoegd docent te kunnen worden.

### *Carrière mogelijkheden in het onderwijs ontbreken*

In algemene zin hebben docenten in Nederland beperkte doorgroeimogelijkheden. Ze kunnen doorgroeien naar een managementfunctie, als expert of senior-docent. In een recent rapport ten behoeve van een internationaal vergelijkend onderzoek van de OECD (Brouwer e.a., 2017) wordt in detail geschetst dat in 2008 de zogenaamde functiemix geïntroduceerd is, met de intentie om doorgroeimogelijkheden te creëren, gebaseerd op competentie en prestaties van docenten. Daar hoorden ook streefpercentages bij op het gebied van aantallen LB, LC of LD-functies in het onderwijs. Deze functiemix heeft tot gevolg gehad dat de waardering van docenten is toegenomen en dat er een meer open en kritische houding tussen docenten is ontstaan (ROA & CAOP, 2016). Docenten spreken elkaar aan op de verantwoordelijkheid voor taken of taakgerelateerde afspraken. Docenten zijn echter sceptisch als het gaat om de transparantie en consistentie waarmee waarderingen en promoties in de praktijk toegekend worden.

Specifiek in het mbo geldt dat onderwijspersoneel samenwerkt in teams en dat binnen het team taken en verantwoordelijkheden verdeeld worden. Een team wordt geleid door een teamleider. Vaak is dit een senior docent die een leidende rol vervult. Andere rollen staan niet vast binnen een team. Ondanks de positieve effecten van de functiemix gaat er nog onvoldoende aanzuigende werking vanuit om bekwame personen tot het docentschap te verleiden (OECD, 2016).

In het mbo zijn er verschillende medewerkers die werkzaamheden uitvoeren om het onderwijsleerproces rechtstreeks te ondersteunen. In 2016 heeft ecbo een verkenning gedaan naar afbakening, lokalisering en toerusting van onderwijsondersteuners in het mbo (Brouwer e.a., 2016). In het vervolg zijn er in opdracht van BVMBO bekwaamheidseisen vastgesteld (Kans & Brouwer e.a., 2016). Het belangrijkste doel van het vastleggen van deze eisen is de borging van de kwaliteit van het onderwijsgevend personeel, waar het onderwijsondersteunend personeel deel van uitmaakt. De bekwaamheidseisen zijn richtinggevend voor onder meer

- de opleidingen voor onderwijsondersteunend personeel in het onderwijsleerproces in het mbo;
- het niveau dat mag worden verwacht van zijinstromers die deze onderwijsondersteunende werkzaamheden uitvoeren;

- het bekwaamheidsonderhoud van de medewerkers die deze werkzaamheden uitvoeren. De intentie is dat de bekwaamheidseisen bijdragen aan een duidelijke positionering van onderwijsondersteunende werkzaamheden in het mbo ten opzichte van de werkzaamheden van de docent. Deze duidelijkheid is van belang met het oog op de mogelijkheden voor doorgroei van medewerkers met onderwijsondersteunende werkzaamheden naar een docentfunctie.

## 5 Benutten van masteropgeleide en onderzoekende docenten

### *Master opgeleide docenten worden onvoldoende benut*

Het volgen van masteropleidingen wordt in het onderwijs gestimuleerd. Onder andere de Lerarenbeurs maakt dit mogelijk. In het mbo wordt hier, in vergelijking met andere sectoren, relatief weinig gebruik van gemaakt. Uit onderzoek van Heyma e.a. (2017) blijkt dat scholen in het mbo minder dan in het po of vo docenten stimuleren om een masteropleiding te volgen. Ook worden zij minder gestimuleerd hun vaardigheden na het volgen van een masteropleiding in te zetten. Dit kan erop wijzen dat het potentieel van masteropgeleide docenten (bijvoorbeeld beroepsvakinhoudelijke-, onderzoeks- en innovatiecapaciteiten) onvoldoende benut wordt. Die benutting, zo constateren de onderzoekers, is onder meer afhankelijk van beleid in scholen.

### *De waarde van de docent als onderzoeker wordt nog onvoldoende herkend*

Eén van de opbrengsten van het volgen van een masteropleiding is het ontwikkelen van een onderzoekende houding. Onderzoek wordt in het onderwijs veelal smal opgevat: datgene dat iemand aan een universiteit doet. Docent-onderzoek is breder, namelijk het kritisch beschouwen van de onderwijspraktijk, het toepassen van kennis uit onderzoek, en het zelf doen van praktijkonderzoek (Zwart, Smit & Admiraal, 2015). Mogelijke functies van docent-onderzoek worden nog onvoldoende (h)erkend. Denk hierbij aan onderzoek als vorm van of vliegwiel voor professionalisering, innovatie en/of ontwikkeling van een kennisbasis. De belangrijkste opbrengst van praktijkonderzoek door leraren is niet zozeer een concreet kennisproduct, maar het in gang zetten van een proces, zoals een (individueel of collectief) leerproces, een veranderproces, een gesprek dat door het onderzoek op gang komt (Snoek, 2014).

Voorbeelden van initiatieven om docentonderzoek in het mbo te bevorderen:

- 
- Tweejaarlijks wordt vindt de [MBO Onderzoeksdag](#) plaats. Tijdens deze dag krijgen onderzoekende docenten en andere betrokkenen in het mbo de gelegenheid om ervaringen uit te wisselen en met en van elkaar te leren.
- 
- Op initiatief van de Beroepsvereniging Opleiders MBO (BVMBO) met Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ecbo), het Lectoraat Beroepsonderwijs van Hogeschool Utrecht (HU) en de Open Universiteit (OU) is een [prepromotietraject](#) voor mbo-docenten ontwikkeld.
- 
- Voorbeeld van onderzoek in opleidingsscholen: studenten in opleiding tot docent moeten onderzoek doen tijdens hun opleiding. Het Graafschap College heeft een onderzoeksagenda opgesteld. Deze onderzoeksagenda sluit aan bij vraagstukken uit de teams, en vraagstukken die leven in de organisatie. Al het onderzoek van studenten, masters en innovatiedocenten wordt aan de onderzoeksagenda gekoppeld.
-

## 6 Begeleiding van startende docenten

### *De kwaliteit van begeleiding(strajecten) van starters in het mbo schiet te kort*

Uit onderzoek (Regioplan, 2014) blijkt dat ongeveer 40% van de startende docenten in het mbo vindt dat:

- 1 er nauwelijks aanbod is voor begeleiding en ondersteuning,
- 2 de kwaliteit van het beperkte begeleidingsaanbod onder de maat is,
- 3 inspanningen om die begeleiding te verbeteren uitblijven.

De voornaamste behoeften van starters zijn praktische ondersteuning bij het werk, extra tijd voor lesvoorbereiding, training in de omgang met de mbo-studentenpopulatie en structurele inbedding van het begeleidingsaanbod in het personeelsbeleid (Panteia, 2015).

### *De uitval onder startende docenten in het mbo is te hoog*

Adequate begeleiding van beginnende docenten kan uitval van docenten in deze kwetsbare periode voorkomen (zie bijv. Ingersoll & Strong, 2011). De analyse van de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO, 2014) toont een zorgwekkend beeld van het uitstroompercentage van beginnende docenten in de sector beroepsonderwijs en volwasseneneducatie (bve), waar het mbo onderdeel vanuit maakt. Het uitstroompercentage in deze sector is volgens dit onderzoek hoger dan in andere onderwijssectoren (bve: 32% in het eerste jaar, 47% na 3 jaar; 46% na 5 jaar). Ter nuancering geldt dat DUO deze cijfers baseert op gegevens uit de salarisadministraties van mbo-instellingen. Een deel van de hoge uitstroompercentages kunnen mogelijk verklaard worden door de uitstroom van beginnende docenten naar andere mbo-instellingen of andere onderwijssectoren of door tijdelijke arbeidscontracten van beginnende docenten. Feitelijke gegevens over redenen voor de uitstroom van specifiek beginnende docenten in het mbo zijn niet voor handen. Bovendien blijkt dat bijna de helft van de groep docenten die zelf ontslag neemt in het mbo dat binnen vijf jaar na indiensttreding doet (Arbeidsmarktanalyse mbo, 2011). In het algemeen is het zo dat onder de groep vertrekkende docenten beperkte mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling en gebrek aan uitdaging als redenen worden opgegeven. (Arbeidsmarktanalyse mbo, 2011).

---

#### Bruikbare initiatieven en instrumenten

Goed voorbeeld uit het vo: [project BSL](#) [begeleiding startende leraren] waarin lerarenopleidingen samen met scholen kwalitatieve inductietrajecten ontwikkelen en bijbehorende begeleiding en monitoring (ook onderzoek).

---

In opdracht van de MBO Raad hebben WUR en Aeres Hogeschool Wageningen een [instrument](#) ontwikkeld dat helpt om de begeleiding van starters in beeld te krijgen. Enkele pilotscholen zijn hiermee gestart, waaronder Deltion. Deltion heeft het instrument in de beleidscyclus opgenomen, in inductiebeleid. Vanuit de MBO Raad wordt het instrument onder de aandacht gebracht via het Kennispunt opleiden in de school mbo.

---

## 7 Tot slot

In dit paper hebben we een aantal actuele ontwikkelingen in kaart kunnen brengen in het beroepsonderwijs. Dat hebben we gedaan vanuit zowel het perspectief van docenten, instructeurs en praktijkopleiders, als vanuit het perspectief van beginnende docenten, masteropgeleide en gepromoveerde docenten. We hebben hierbij gebruikgemaakt van onze expertise op het terrein van advies en onderzoek, ons projectleiderschap bij de [MBO Raad van het Kennispunt Opleiden in de School mbo](#) en de participatie in de [Hybride Alliantie](#).

Alle onderwijsprofessionals en de studenten die zij opleiden verdienen een aantrekkelijk beroepsperspectief en een goede voorbereiding daarop. Een aantal factoren draagt bij aan dat aantrekkelijke beroepsperspectief:

- stimuleren van kwalitatief en kwantitatief goede instroom in het beroep;
- inspelen op de diversiteit aan instroom die zo kenmerkend is voor onderwijsprofessionals in het mbo;
- bevorderen van de kwaliteit van de samenwerking tussen lerarenopleidingen en onderwijsveld;
- creëren van motiverende carrièrepaden;
- beter benutten van de kwaliteiten van (master)opgeleide onderwijsprofessionals;
- zorgen voor goede begeleiding van startende onderwijsprofessionals.

In dit paper hebben we ontwikkelingen geschetst die laten zien dat er op al deze terreinen al veel gebeurt. Tegelijk zien we nog vraagstukken die om stimulans, ontwikkeling en onderzoek vragen:

- Wat leren de voorbeelden van publiek-private samenwerking op het gebied van opleiden, professionaliseren en werken ons voor het opleiden en begeleiden van docenten en praktijkopleiders? (hoofdstuk 2)
- Hoe wordt de achtergrond van zijinstromers benut in het opleiden naar vakmanschap? En wat zijn de kenmerken van een opleidingsstructuur die het voor zijinstromers aantrekkelijk en haalbaar maakt om hun vakmanschap in te zetten in het beroepsonderwijs, bijvoorbeeld als 'hybride docent'? (hoofdstuk 3)
- In hoeverre dragen bekwaamheidseisen daadwerkelijk bij aan een duidelijke positionering van werkzaamheden en doorgroeimogelijkheden van onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel? (hoofdstuk 4)
- Wat leveren initiatieven rond (het benutten van) docentonderzoek in het mbo op in termen van benutting van aanwezig potentieel, ontwikkeling van onderzoekende houding en dergelijke? (hoofdstuk 5)
- Wat zijn redenen voor beginnende mbo-docenten om het beroep te verlaten en hoe ontwikkelen zowel uitstroom als begeleiding van startende docenten zich door de jaren heen? (hoofdstuk 6)

Vanuit onze expertise en rol agenderen én continueren we onderzoek en activiteiten op het thema van opleiden en loopbaanpaden van onderwijzend personeel in het beroepsonderwijs. Graag werken we bovenstaande vraagstukken samen met de sector verder uit.



## 8 Auteurs

- Drs. José van den Berg is managing onderzoeker bij ecbo en lid Hybride Alliantie
- Dr. Patricia Brouwer is managing onderzoeker bij ecbo en lid Hybride Alliantie
- Dr. Andrea Klaijssen is onderzoeker bij ecbo
- Drs. Linda Medendorp is managing consultant CINOP en projectleider Kennispunt Opleiden in de School, MBO Raad

### **Stichting CINOP**

Stichting CINOP realiseert gefundeerde, integrale en toepasbare oplossingen voor complexe onderwijs- en arbeidsmarkt vraagstukken. CINOP zet zich in voor een optimale deelname van iedereen aan de samenleving, vandaag en morgen, en is gespecialiseerd in vraagstukken rondom flexibilisering, arbeidsmarktleren en professionalisering.

[www.cinop.nl](http://www.cinop.nl)

### **Expertisecentrum Beroepsonderwijs**

Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ecbo) is onderdeel van CINOP. Ecbo is gespecialiseerd in onderzoek en draagt bij aan de kwaliteit en betekenis van het beroepsonderwijs ten behoeve van vervolgonderwijs, arbeidsmarkt en maatschappelijke participatie. Daartoe ontwikkelt, verzamelt en verspreidt ecbo kennis over en voor het beroepsonderwijs.

[www.ecbo.nl](http://www.ecbo.nl)

## 9 Literatuur

- Aalsma, E. (2017). Leraren opleiden voor het beroepsonderwijs. In G. Geerdink & I. Pauw, *Kennisbasis lerarenopleiders*, Velon, pp. 295-304. Werkendam: Uitgeverij Hollandse Indruk.
- Aalsma, E., Bruijn, E. de, & Berg, J. van den (2014). *Verbindend perspectief op opleiden naar vakmanschap, expertisegebieden van docenten en praktijkopleiders in het mbo*. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- Aalsma, E., Kan, C. van, Bruijn, E. de & Berg, J. van den (2013). *Addendum generieke kennisbasis tweedegraads lerarenopleidingen: Focus op beroepsgericht onderwijs*. Rapportage in opdracht van het Ministerie van OCW. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- Bakker, A., Zitter, I., Beausaert, S. & Bruijn, E. de (red.) (2016). *Tussen opleiding en beroepspraktijk: het potentieel van boundary crossing*. Assen: Koninklijke Van Gorcum.
- Boogaard, M., Buisman, M. & Glauvé, M. (2017) *Docentstages in het mbo. Professionele verbinding tussen onderwijs en werkveld*. Amsterdam: Kohnstamm Instituut.
- Brouwer, P., & Kan, C. van (2017). *Evaluatie pilots educatieve minor beroepsonderwijs. Stuurgroep-, ontwikkelaars- en deelnemersperspectief*. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs
- Brouwer, P., Kan, C. van & Kans, K. (2016). *Het PDG-traject herzien. Een analyse van de uitwerking van de beleidsmaatregel 'pedagogisch-didactisch getuigschrift'*. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- Brouwer, P., Klaijnsen, A., Bijman, D., Admiraal, W., Geerdink, G. & Helms-Lorens, M. (voorpublicatie 2016). *OECD TALIS Initial Teacher Preparation Study: Country Background Report The Netherlands*. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- Brouwer, P., Lam, J.F., Thomsen, M. & Berg, J. van den (2016). *Onderwijsondersteuners in het mbo: afbakening, lokalisering en toerusting*. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- Heyma, A., Berg, E. van den, Snoek, M., Knezic, D., Sligte, H. & Emmelot, Y. (2017). *Effecten van een Master opleiding op leraren en hun omgeving*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Ingersoll, R.M. & Strong, M. (2011). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research. *Review of educational research*, 81(2), 201-233.
- Kans, K., Brouwer, P., Kan, C. van, Medanhodzic, D. & Kemper, M. (2016). *Voorstel bekwaamheidseisen onderwijsondersteunend personeel in het mbo*. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- Kessels, J.W.M. & Grotendorst, A. (2007). Verleiden is: verbinden en belemmeringen opheffen. In A. Grotendorst, I. van Aken, C. Sino & B. van Veldhuizen (red.), *Verleiden tot leren in het werk*, pp. 14-20. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Lubberman, H. J. H., Langejans, M. & Kemper, D.R. (2011). Arbeidsmarktanalyse mbo. *Uitgever: SBO sectorbestuur onderwijs*.
- Meer, M. van der (2014). *Vakmensen en bewust vertrouwen*. Oratie. Tilburg: Tilburg Law School.
- Medendorp, L. & Meer, M. van der (2018). Opleiden voor vakkundig beroepsonderwijs: nieuwe ontwikkelingsroutes voor docenten. In *Onderwijs aan het werk – 2018 Analyses, feiten en visies over werken in het onderwijs*, pp 448-463. Den Haag: CAOP.
- Nieuwenhuis, L., Hoeve, A., Nijman, D. & Vlokhoven, H. van ((2017). *Pedagogisch-didactische vormgeving van werkplekleren in het initieel beroepsonderwijs: een internationale reviewstudie*. Nijmegen: Hogeschool Arnhem Nijmegen, Kenniscentrum Kwaliteit van Leren.
- NVAO (2018). *Protocol Toetsingskader en -procedures aspirant-opleidingschool*. NVAO. Afdeling Nederland. Februari 2018
- Ockham IPS (2015). *Onderzoek naar mogelijke tekorten onderwijsgeevenden in de technische sectoren in het mbo*. In opdracht van MBO Raad. Ockham IPS.

- Onderwijs in cijfers (2014). *Factsheet Uitstroom van beginnende docenten*. Den Haag: Platform beleidsinformatie. Verkregen maart 2018:  
<https://www.onderwijsincijfers.nl/themas/documenten/publicaties/2014/10/01/uitstroom-van-beginnende-leraren>
- OECD (2016). Netherlands 2016: *Foundations for the Future, Reviews of National Policies for Education*. Paris: OECD Publishing.
- Panteia (2015). *Gesteund bij de start. Cruciale factoren bij de professionalisering van startende mbo-docenten*. Zoetermeer: Panteia.
- Regioplan (2014). *Onderwijs werkt! Rapportage van een enquête onder onderwijspersoneel in het po, vo, mbo en hbo*. Amsterdam: Regioplan.
- Regioplan (2017). *Eindrapport sectoranalyse onderwijs*. Amsterdam: Regioplan.
- ROA & CAOP (2016). *Carrièreperspectieven van leraren in het kader van de functiemix primair en voortgezet onderwijs*. Den Haag: CAOP.
- Snoek, M. (2014). *Developing teacher leadership and its impact in schools*. Proefschrift. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- Tweede Kamer der Staten-Generaal (2017). *Adviesaanvraag "Loopbanen van onderwijsprofessionals"*. Brief aan de Onderwijsraad.
- Zwart, R.C., Smit, B. & Admiraal, W.F. (2015). Docentonderzoek nader bekeken: een reviewstudie naar de aard en betekenis van onderzoek door docenten. *Pedagogische Studiën*, 92(2), 131-148.