

**Aan:** Commissie Onderwijsbevoegdheden  
**Van:** Platform Beroepskwaliteit BVMBO  
**Betreft:** Advies over de opleiding en aanstelling van docenten in het mbo



Den Haag 25 oktober 2020

Geachte commissieleden,

Dit advies is tot stand gekomen na verschillende besprekingen in het Platform Beroepskwaliteit van de BVMBO en na consultatie van onze achterban en beschrijft principes en inzichten die veelal ook bij een andere structuur van bevoegdheden en bekwaamheden (opleidingen) nog steeds van toepassing zijn. In dit advies wordt getracht de onderscheidende aspecten van “de docent” te definiëren.

Wij beschrijven telkens eerst de huidige situatie en voegen er vervolgens een waardering, aanbeveling of conclusie aan toe.

### 1. Diversiteit van het mbo

Het mbo is nogal **divers**, van Entree-opleiding tot niveau 4, maar kent ook heel veel verschillende opleidingen met ieder een eigen cultuur, welke gerelateerd is aan de cultuur van de beroepen waarvoor men opleidt. Ter illustratie: er zijn ruim 400 kwalificatiedossiers van zeer uiteenlopende aard.

***In eerste instantie gaan wij uit van wat generiek over bevoegdheden en bekwaamheden van docenten in het mbo gezegd kan worden.***

### 2. De docent in het mbo

Uitgangspunt is dat een docent in het mbo ten minste een **hbo werk- en denkniveau** heeft. Gewoonlijk betekent dat men een diploma heeft van een afgeronde hbo-opleiding.

In het mbo kennen wij nogal verschillende “soorten” docenten. Omdat “de docent” in het mbo dus geen eenduidig begrip is zullen wij eerst de verschillende “soorten” docenten beschrijven. Immers, een “vakdocent” heeft in het mbo een iets andere betekenis dan in het vo.

***De docentenbeschrijvingen bij de punten 3 t/m 7 vinden wij ook in de toekomst van belang en van toepassing.***

### 3. Niet-hbo opgeleide docenten

In het hbo zijn lang niet voor alle beroepen een specifieke beroepsopleiding te volgen. Denk aan de kapper, bloemist, e.d. Voor *beroepsvakdocenten* in het mbo moeten we dan dus op zoek naar vakmensen, veelal opgeleid op mbo-niveau, die zich als zodanig onderscheiden, maar die *vooral ook kennelijke docent-eigenschappen* hebben. Er bestaat (al heel lang) o.a. voor deze groep de mogelijkheid om – zoals het tegenwoordig heet – een PDG (Pedagogisch Didactisch Getuigschrift) te halen. En

daarmee zijn zij dan bevoegd om les te geven in het mbo. Een tweede mogelijkheid is dat voor een aantal beroepsvakken een (deeltijd) tweedegraads lerarenopleiding kan worden gevolgd.

***Een structuur inrichten voor alle in het mbo te geven beroepsvakken op een lerarenopleiding op hbo-niveau is een onhaalbare en wellicht zelfs ongewenste gedachte. Bovendien is het praktisch onmogelijk vooruit te lopen op wat mogelijke te onderwijzen beroepsvakken zullen, hetgeen toch nodig zou zijn als je daar een lerarenopleiding voor wilt inrichten. Wij adviseren dan ook met klem om voor het mbo deze route naar het docentschap te handhaven.***

#### 4. Algemeen vormend onderwijs in het mbo.

Naast de beroepsvakken zijn er ook vakken van algemener aard meestal samengevat in de term Algemeen Vormend Onderwijs (AVO-vakken). Te denken valt aan Nederlands, Engels, Rekenen, Burgerschap, e.d. Deze vakken leveren een bijdrage aan het algemene mbo-werk en denkniveau en aan de doorstroommogelijkheden naar het hbo. Meestal hebben de docenten in deze vakken een lerarenopleiding gedaan.

Wij constateren dat in de onderwijsprogramma's en de oriëntering op het werkveld relatief weinig adequate voorbereiding op het mbo is. Wij zien in veel programma's dat het vmbo over een kam geschoren wordt met het mbo.

Zie alle teksten met de duiding '(v)mbo'. Alsof zij synoniem zijn of gelijkwaardig of inwisselbaar zijn. Er is pas in het laatste studiejaar van de lerarenopleiding een uitstroomvariatie naar het mbo mogelijk, veelal nog aangeduid met "(v)mbo".

***Wij stellen daar oplossingen voor die wij beschrijven bij EVC- en Lacunetrajecten en bij punt 6. "Kenmerken van het mbo".***

#### 5. Tussen AVO en beroepsvak in.

Er is ook een grote groep vakken in het mbo die eigenlijk een **toegepaste** vorm van **AVO** voor de beroepsvakken (kunnen) zijn. Denk aan Economie, Bedrijfskunde, Beeldende Vorming, en zo nog een hele reeks. Die vakken worden gegeven *omdat* zij met specifieke inhoud onmisbaar zijn voor een goede beroepsvervulling. Meestal zitten die vakken in het grijze gebied tussen AVO en beroepsvak. Maar je kunt ook zeggen dat ze zowel AVO als beroepsvak zijn. Hier komen we zowel veel docenten van de lerarenopleiding tegen als wel "zij-instromers" (zie hierna bij punt 7) die een PDG gehaald hebben.

Er zijn twee perspectieven van waaruit deze vakken in het mbo worden gegeven. Het eerste is vanuit de vakinhoudelijke kant. Denk aan boekhouden, denk aan marketing, vormgeving, enz. Dat kun je laten geven door een gekwalificeerde vakdocent die daarvoor een lerarenopleiding heeft gevolgd. Een alternatief is een zijinstromer die vanuit een vakdeskundigheid het vak geeft.

Het andere perspectief is vanuit de beroepspraktijk. Daar geldt dan hetzelfde, maar in omgekeerd volgorde: dan is het in eerste instantie de beroepsbeoefenaar die lesgeeft over hoe het vak in de (beroeps)praktijk wordt toegepast. In tweede instantie is daar

de gekwalificeerde leraar ook op in te zetten, maar dan niet eerder dan dat hij of zij zich goed heeft verdiept (bijvoorbeeld door stages) in de beroepspraktijk, ter aanvulling op het al beschikbare theoretisch kader. Overigens kan hetgeen wij hier beschrijven ook gelden voor de bij punt 5 beschreven AVO-docenten. (Toepassen Engels, bijvoorbeeld)

***Beide perspectieven zijn voor ons zinvol en moeten blijven kunnen bestaan.***

## 6. Kenmerken van het mbo

Een docent-bevoegdheid voor het mbo moet natuurlijk inhoudelijk voldoen aan de specifieke kenmerken van het mbo.

### **Kenmerk 1**

Het belangrijkste aspect is ongetwijfeld de **leeftijd** van  $\pm$  16-23 van de BOL-studenten en die van de grote groep van volwassenen die in veel gevallen al een baan hebben (BBL-studenten)

***In dit verband is het inhoudelijk dus van belang dat een PDG daarin voorziet. Daarmee wordt het opleidingsprogramma van een PDG dus per onderwijssector verschillend. Voor ons is het evident dat een Pabo opleidt voor de leeftijdsgroep van 4-12 en de reguliere lerarenopleiding voor het vo voor 12-16. En een opleiding voor het mbo dus voor 16-23-jarigen en voor volwassenen.***

### **Kenmerk 2**

Een ander kenmerk van het mbo is dat het *opleidt voor een beroep*. En dat een mbo-student gewoonlijk het voortgezet onderwijs achter de rug heeft. Zeer relevant is dat de docent in het mbo zich adequaat verhoudt tot het bedrijfsleven c.q. het beroepsveld waartoe de student wordt opgeleid.

***De docent heeft daarmee behalve een taak naar studenten ook een taak naar de beroepspraktijk en het bedrijfsleven. Wat is de positie van de docent in het krachtenveld tussen school en het bedrijfsleven? Heeft men (recente) kennis van het beroep, kent men de wijze waarop de beroepsgroep is georganiseerd? Wat weet men van de cultuur van het beroep?***

***De beide kenmerken zorgen voor een essentieel onderscheid tussen het funderend onderwijs en het beroepsonderwijs.***

Een belangrijke constatering is dat de meeste tweedegraads lerarenopleidingen opleiden voor een AVO-vak in vergelijking tot beroepsvakken. Lerarenopleidingen zijn meestal op voortgezet onderwijs (AVO) gericht. Dat betekent dat er dan bij de start van het lesgeven in het mbo een (groot) gebrek is aan kennis van het beroepsveld en in veel gevallen gebrek aan kennis van de doelgroep. Er zijn enkele uitzonderingen, zoals de docentenopleidingen voor zorg en welzijn.

## 7. De hybride docent

Naast de inhoudelijk twee soorten docenten (beroep: ad 3 en AVO: ad 4 + 5) zijn er qua *vorm* ook verschillende docenten. Een hybride-docent werkt (parttime) zowel in het onderwijs als parttime bij een andere werkgever (of als zelfstandige) in een

bepaald vakgebied, vaak genoemd: de “praktijk”. Het zijn de kwaliteiten en ervaringen uit die praktijk waardoor veelal de hybride-docent onderwijs is gaan geven in het mbo.

Een zij-instromer kan een hybride docent worden, maar ook een “gewone” docent zonder 2<sup>e</sup> baan zoals bij de hybride. Een zij-instromer gaat in het onderwijs werken nadat deze eerst in een andere sector dan het onderwijs werkzaam was (is). Meestal is er dan sprake van omscholing.

Omgekeerd is een hybride-docent bijna altijd een zij-instromer, namelijk de bij punt 3 genoemde beroepsvakdocent. Omscholing vindt dan niet in eerste instantie plaats op het terrein van het beroepsvakgebied, maar op het terrein van pedagogiek en didactiek.

***In het mbo zijn hybride-docenten onmisbaar vanwege de wisselwerking tussen opleiden en beroepspraktijk, maar het is van belang dat in een onderwijsteam (OT) er een balans is tussen aantallen hybride-docenten en docenten die voor verschillende docentenrollen inzetbaar zijn. (Zie de link naar het “beroepsprofiel mbo-docent” bij punt 9.***

***Bijvoorbeeld de begeleiding van studenten moet niet gefrustreerd worden door een te grote hoeveelheid hybride docenten die slechts in deeltijd aanwezig zijn en in veel gevallen niet voor brede docententaken inzetbaar zijn.***

## 8. Pabo opleiding

Over docenten met een **pabo-opleiding** het volgende. Deze docenten zijn opgeleid als *groepsdocenten* en niet als vakdocenten. In de Entreeopleidingen en bij niveau 2 opleidingen zien wij dat pabo-opgeleide docenten vaak goed aansluiten op de doelgroep. Dat lijkt nogal raar, want de pabo richt zich bij de pedagogisch en didactische voorbereiding op de leeftijd van 4-12 jaar. Kennelijk zijn de kenmerken van een groepsdocent dominantier dan de pedagogische kenmerken, want hier hebben wij het over de adolescentie leeftijd van 16-23 jaar.

***Een pabo-opgeleide docent zou volgens ons in het mbo les moeten mogen geven in de Entreeopleiding en aan niveau 2 als de opleiding wordt aangevuld met een op de doelgroep toegesneden PDG.***

***Voor de duidelijkheid: voor niveau 3 en 4 wordt de Pabo-opgeleide docent verondersteld onvoldoende specifiek niveau te hebben om daarvoor bekwaam/bevoegd te zijn.***

***De combinatie van Pabo en daarna een vakopleiding zou in aanmerking kunnen komen om via een EVC-traject en een passend PDG-traject een bevoegdheid voor heel het mbo te behalen. Maar dat is maatwerk.***

## 9. Platform beroepskwaliteit

Ons bestaansrecht als Platform Beroepskwaliteit zit hem in de vraag “**wat is een goede docent in het mbo?**”. De afgelopen jaren zijn wij steeds vaker als antwoord tegengekomen dat dat niet gevonden moet worden in de bouwstenen *vakinhoud*, *didactiek* en *pedagogiek*, (de traditionele drieslag), maar in de specie die drie bouwstenen bij elkaar houdt. Als deze drie de bouwstenen op orde zijn, zo is onze observatie, dan is dat nog geen enkele garantie voor goed docentschap. Het zijn

*voorwaarden*, met dien verstande dat onderzoek bij studenten en collega's juist uitwijst dat er soms best nog wel eens iets aan een van deze bouwstenen mag schorten, om tóch het predicaat "goede docent" te kunnen krijgen. Dat zit hem volgens ons in de specie.

***Daarom adviseren wij veel meer aandacht te geven aan de specie als een 4<sup>e</sup> bouwsteen: professionele competenties.***

***Bij de handelingsbekwaamheid van een docent hoort méér dan de bekende drieslag, waarbij veel van die handelingen impliciet (oneigenlijk) zijn toebedeeld aan de domeinen didactiek en pedagogiek. Een professionele docent hoort adequaat te functioneren op een palet van gedragscompetenties die niet direct onder de drieslag vallen.***

Onderdelen van het pakket aan professionele (gedrags)competenties zien wij wel vaak in de verschillende curricula vermeld staan, maar dat is ook een valkuil. Wat ons opvalt is dat zij niet als expliciete te bestuderen of te trainen competenties in de opleidingen aan de orde komen, maar impliciet bij casuïstiek-opdrachten. Beheersing zijn niet of te weinig voorwaardelijk voor het behalen van een diploma. Om een voorbeeld te noemen: door het maken en inleveren van een opdracht komt impliciet aan de orde dat de student dus zijn gedachten onder woorden brengt, dus rapporteert, e.d., omdat ervan wordt uitgegaan dat in het funderend onderwijs die zaken uitgebreid aan de orde zijn gekomen.

***Wat ons betreft zijn er (nog) te veel docenten die veel van de te benoemen competenties niet op een bovengemiddeld niveau beheersen, hetgeen voor een mbo-docent wel het geval zou moeten zijn. Andere voorbeelden kunt u hieronder bij 10 lezen in de (niet-limitatieve) opsomming van competentieonderwerpen bij a t/m q.***

Zie ook "Kennisbasis 2<sup>e</sup> graad Generiek", blz. 44 e.v. 4.3C 1 t/m 6 (10voordeleraar):

<https://kennisbases.10voordeleraar.nl/pdf/kennisbasis-bachelor-generiek.pdf> ;

'kwalificatiedossier MBO docent':

<https://www.mboraad.nl/publicaties/kwalificatiedossier-mbo-docent>

Ook goed om te noemen de folder over bevoegdheden:

<https://www.mboraad.nl/nieuws/folder-benoembaar-bekwaam-en-bevoegd-het-mbo>



De “vierslag” van beheersingsgebieden voor een mbo-docent.

### 10. Competenties

Een overzicht van **basale professionele docentencompetenties** (de vierde slag) welke een mbo-docent zou moeten beheersen, ter voorkoming van een (te) beperkte inzetbaarheid zou kunnen zijn:

- a) Rapporteren
- b) Documenteren (dossiervorming)
- c) Organiseren
- d) Plannen
- e) Samenwerken in het onderwijsteam / binnen de school / buiten de school (bedrijfsleven)
- f) Ontwikkelen van een (gezamenlijke) professionele standaard
- g) kennis van het beroepsveld waarvoor men (mede) opleidt
- h) ict-vaardigheden t.b.v. onderwijs en communicatie
- i) netwerken (werkwoord en zelfstandig naamwoord)
- j) onderzoeken (toepassen van, zelf kunnen, kunnen interpreteren)
- k) taalvaardigheden (mondelijke en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid, lees en luistervaardigheid)
- l) presenteren (zichzelf, (*performance*) maar ook van onderwerpen)
- m) beroepsgroep (kennis van en zich verhouden tot de beroepsgroep van a. het leraarschap in de het mbo en b. van het beroep waarvoor men opleidt)
- n) ethiek (ethische kwesties m.b.t. de eigen beroepsuitoefening en die waarvoor de studenten worden opgeleid)
- o) reflecterend vermogen (op zichzelf, elkaar/anderen, omgaan met krijgen en geven van kritiek)
- p) permanente ontwikkelhouding
- q) omgaan met culturele verscheidenheid, inclusiviteit, diversiteit

## 11. De inductiefase

In de inductiefase (de eerste jaren dat een afgestudeerde docent als zodanig aan het werk is) spreekt men over begeleiding door docenten van de afleverende lerarenopleiding.

Wij hebben daarbij de volgende bedenkingen.

- I. Die begeleiding kun je vergelijken met stagebegeleiding, maar dan op nog grotere afstand. Wel doen, maar het behoeft aanvullende begeleiding op en door de school waar gewerkt wordt.
- II. Het gaat dan om goed opgeleide docenten die in de inductiefase a. begeleiden of b. coachen.  
Het eerste wordt vaak gedaan door een directe collega die een startende docent wegwijs maakt over *operationele* zaken op school en binnen het team of vak.  
Een coach op en van de school zelf overstijgt dat en begeleidt meer op een meta niveau van functioneren in het algemeen. Voor het coachen van collega's zijn aparte post-hbo-opleidingen. Het vraagt om specifieke kwaliteiten. We zien nog vaak dat leidinggevend en zich als coach opstellen, maar daarbij wordt een coachende stijl van managen verward met de voorwaardelijke *niet-hiërarchische verhouding* tussen coachen en gecoachte. Op steeds meer mbo's worden inmiddels beide soorten begeleiding aangeboden.

## 12. Selectie van docenten

Er is zo goed als geen aandacht voor *selectie* van goede docenten. De meest voorkomende selectie is op het onderdeel van de vakinhoud van de eerdergenoemde drieslag. De mislukkingen in het mbo komen we dáár echter weinig tegen, maar wel bij de tweede, derde en vierde slag: het gebrek aan didactische en pedagogische inzichten en vaardigheden, maar bovenal bij gebrek aan professionele gedrags- en vaardighedencompetenties.

***Wij zouden voorafgaand aan de opleiding niet alleen meer nadruk op voorlichting over het de hele vierslag willen zien. Wij kunnen ons niet onttrekken aan de indruk dat – zeker in het licht van tekorten – er veel opportunistische overwegingen zijn om iemand aan te stellen. We hopen dat bij de aanstelling van docenten meer aandacht komt voor het complete plaatje, de vierslag.***

## 13. Leraar - specialist

Over '**de leraar-specialist**' het volgende.

Ook hier kan snel sprake zijn van begripsverwarring. Je kunt 'specialist' opvatten als de bij 7 genoemde hybride- of zij-instromende docent die vanuit een specifieke beroepskwaliteit als **vakspecialist** in één vakgebied les gaat geven. Een brede inzetbaarheid als docent met verschillende docentenrollen wordt dan niet verwacht. Maar je kunt 'specialist' ook anders opvatten, namelijk *binnen* het pakket van verschillende **docentenrollen** van een breed inzetbare docent. 'Breed' is dan niet als inzetbaar voor veel verschillende vakken, maar voor verschillende taken.



Specialisaties en taakbeleid zijn twee begrippen die elkaar (kunnen) overlappen.

**Zie het beroepsprofiel van docenten-mbo.**

[https://www.bvmbo.nl/2016\\_02\\_18/wp-content/uploads/2019/03/Maart-2019-Beroepsbeeld-MBO-docent.pdf](https://www.bvmbo.nl/2016_02_18/wp-content/uploads/2019/03/Maart-2019-Beroepsbeeld-MBO-docent.pdf)

Er worden vaak taken uitgevoerd met het startniveau van degene die de taak gaat doen. Niet zelden voortkomend uit het feit “dat er nog taken te verdelen zijn en nog niet iedereen vol zit”.

***Er zou zowel in de organisatie als bij de docenten een professionele cultuuromslag moeten komen, opdat leraren het uitvoeringsniveau van de taak naar een hoger plan tillen. Van 1. In opleiding, 2. Starter, 3. Ervaren en 4. Expert.***

***Je inlezen, brede oriëntatie op de taak, bijscholing, enz. – en daarvoor ook gefaciliteerd worden – zijn lang niet overal vanzelfsprekend en daarom weinig professioneel. Veel blijft steken op een goedbedoeld, maar niet efficiënt en effectief niveau. Het gaat er om als professional de eigen én collegiale verantwoordelijkheid te nemen. Dit is een cultuuromslag die een speerpunt zou moeten zijn. Als je er anders mee omgaat, kan het een bijdrage leveren aan ieders professionele ontwikkeling, organisatieontwikkeling, het hebben van intellectuele uitdagingen en loopbaanontwikkeling.***

#### 14. Flexibel opleiden

Over flexibel opleiden merken wij op dat op dit moment een bestuur iemand bevoegd kan verklaren ondanks dat niet aan bepaalde diploma-eisen wordt voldaan.

Uit onze observaties komt wel heel vaak naar voren dat er vooral praktische en beheersmatige overwegingen zijn om iemand (tijdelijk) aan te stellen.

***Wij vinden dat in het algemeen er bij bevoegdheidsverklaringen veel nadrukkelijker zowel EVC-trajecten als lacune-trajecten moeten worden toegepast.***

***Dat is wat ons betreft eigenlijk hét doorslaggevend pakket van criteria om iemand bekwaam en daarmee bevoegd te verklaren.***

***Het mbo is nu eenmaal door zijn aard aan veel verschillende (beroeps)opleidingen niet eenduidig door één lerarenopleiding te voorzien.***

***Praktisch gezien is het omgekeerd het makkelijkst: na vaststellen wat iemand allemaal kan (het EVC), gewoon vaststellen waar iemand zich niet voor gekwalificeerd heeft en dus wat er nog ontbreekt. Dat kan dan tot gevolg hebben dat men moet bijscholen in één van de genoemde vier rubrieken: de vakinhoud, didactiek, pedagogiek en/of de professionele competenties. En qua structuur is daar niets moeilijks aan.***

***Als gezegd: ons valt op dat er eigenlijk structureel weinig gebruik wordt gemaakt van EVC-trajecten of equivalenten daarvan.***

#### 15. Bekwaamheidsonderhoud

Over **bekwaamheidsonderhoud** vindt het Platform beroepskwaliteit in eerste instantie dat het onlosmakelijk verbonden is aan een professionele houding van de docent. Wil je over drie jaar nog steeds een waardevolle collega in jouw



onderwijsteam zijn? Dan zal je meer moeten doen dan je laten verzwelgen door de druk van alle dag. Als je geen tijd inruimt voor (zelf)reflectie, niet toekomt aan bijscholing en ga zo maar door, dan is er vanzelfsprekend ook geen ruimte op langdurige voortgang van jouw aanstelling.

***Wij vinden dat die intrinsieke motivatie voor bekwaamheidsonderhoud, sterker nog: vergroting van je bekwaamheid, niet uit geldelijk gewin zou moeten voortkomen. En bekwaamheidsonderhoud is op zichzelf ook geen reden voor promotie naar een hogere schaal en andere docentenfunctie. Wij vinden bekwaamheidsonderhoud namelijk normaal. Voor promotie gelden hele andere criteria.***

***Ons advies is om geleidelijk de beroepsgroepvorming de komende jaren te bevorderen door de respectievelijke beroepsverenigingen vanuit de overheid te ondersteunen met zowel financiële middelen als met primaat bevestigende regelgeving. Daarbij is het essentieel de leraren van de verschillende onderwijssectoren te onderscheiden per sector en niet te vatten in het brede containerbegrip "leraren". De beroepsgroepen kunnen en zullen zich daarmee eigenaar weten van hun beroepskwaliteit en maatregelen nemen om die te borgen.***

## 16. Werkgeverschap

Over **werkgeverschap** schrijft de Cie-OB :

“Het thema werkgeverschap en scholen als professionele leeromgevingen speelt al geruime tijd, denk aan de Commissie Van Es uit 1992. Als we de transitie willen maken naar scholen als leergemeenschappen/ontwikkelorganisaties, wat zijn daarvoor sleutels en wat zijn de benodigde eerste stappen?”

Volgens ons is één van de sleutels te vinden in de cao en het bijbehorende professioneel statuut (PS) van het mbo. Deze cao is al jaren een voorloper als het gaat over het vastleggen van de professionele ruimte van de docenten. De discussie tussen teamvorming versus de individuele leraar is in de cao-mbo voor een groot deel al beslecht. Zie ook o.a. de artikelen 1 t/m 3 van het PS.

De hele cao roept een sfeer van samenwerken op en met alle niveaus binnen een instelling, zowel horizontaal als verticaal.

De weerbarstige praktijk van alle dag maakt echter dat nog lang niet in alle situaties de voorwaarden voor een professionele leeromgeving worden toegepast. In veel gevallen is er sprake van dat op papier alles geregeld is, maar dat erg veel leidinggevend en nog meer docenten helemaal niet weten wat er eigenlijk is geregeld over het gebruik van professionele ruimte en het functioneren als een professionele leergemeenschap.

***Wij adviseren – in eerste instantie – dus niet nóg meer op papier zetten en regelen. We adviseren om alle bestaande regelingen en afspraken te gebruiken en toe te passen en zowel vanuit de beroepsverenigingen als vanuit de werkgevers structureel en stelselmatig in te steken op professionele gedragsontwikkeling van docenten.***

Eigenlijk wel gek dat dat zo moeizaam van de grond komt, want als *toepassen* en *gebruiken* ergens aan de orde komt, dan is het wel in het mbo. Kennelijk makkelijker om dat voor een ander (de studenten) te regelen dan voor jezelf.



BVMBO | Koningsweg 38 | 5211BL 's-Hertogenbosch | [info@bvmbo.nl](mailto:info@bvmbo.nl)

[Platform.beroepskwaliteit@bvmbo.nl](mailto:Platform.beroepskwaliteit@bvmbo.nl)