

Opleiden voor vakkundig beroepsonderwijs: nieuwe ontwikkelingsroutes voor docenten

Linda Medendorp (projectleider kennispunt
opleiden in de school mbo, MBO Raad,
Managing consultant CINOP)

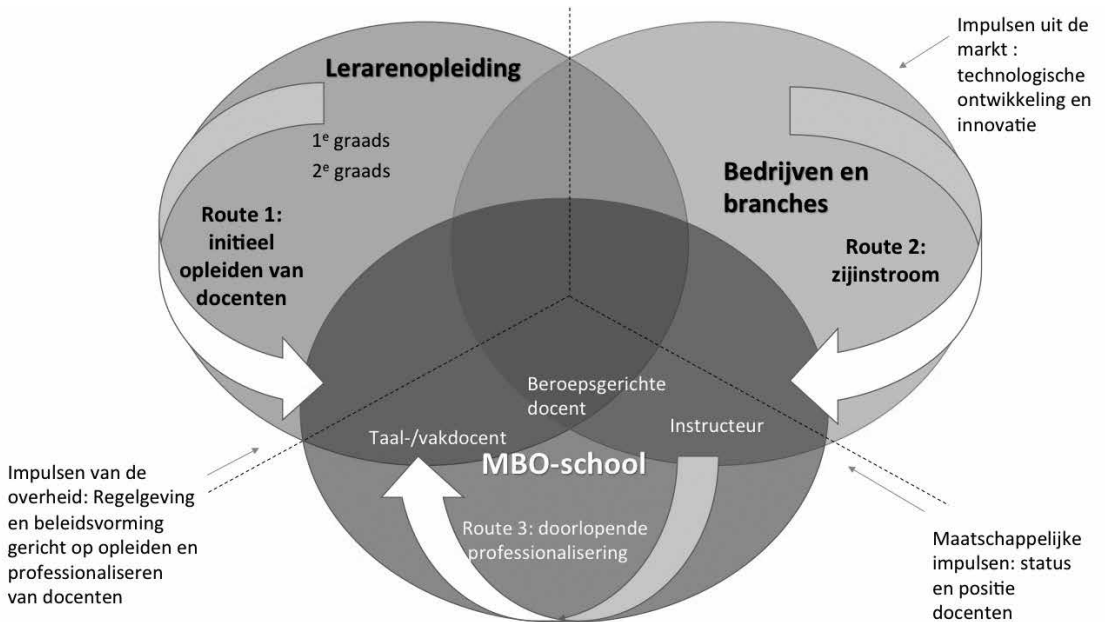
Marc van der Meer (Bijzonder hoogleraar
Leerstoel Onderwijsarbeidsmarkt, Tilburg Law
School / CAOP)

1. INLEIDING

In het beroepsonderwijs komen verschillende ontwikkelingen samen die te maken hebben met zowel externe factoren (digitalisering, technologische ontwikkelingen, veranderingen op de arbeidsmarkt, toenemende sociaal-culturele verscheidenheid) als interne veranderingen binnen de school (schaalvergroting, onderwijskundig leiderschap, flexibilisering van leerroutes, *blended learning*, ontwerpen van nieuwe lesmethoden). Deze interne en externe veranderingen vragen om voortdurende aandacht voor de ontwikkeling en opleiding van onderwijzend personeel. Een terugkerend onderwerp daarbij is het vraagstuk van de personeelsvoorziening van de school zelf, vooral door de sterke vergrijzing van het personeelsbestand. Al geruime tijd worden tekorten verwacht, al is de omvang van de verwachte tekorten variabel en zijn er heel verschillende perspectieven op de vernieuwing van de instroom (Van der Meer, 2014; Ockham, 2015; Regioplan, 2017). In dit hoofdstuk beschrijven we enkele kiemen van vernieuwing bij de lerarenopleiding, de zijinstroom en de doorontwikkeling op het werk in het licht van de veranderende rolopvatting van docenten in het beroepsonderwijs. Tot slot bieden we verschillende overwegingen voor de herijking van de opleiding en professionalisering van docenten.

2. KAPSTOK VOOR DE VERANDERENDE EN VERSCHUIVENDE ROLOPVATTING VAN DE DOCENT

Figuur 1a: Docent-professionalisering en samenhang tussen mbo-onderwijs, bedrijven/branches en lerarenopleiding.



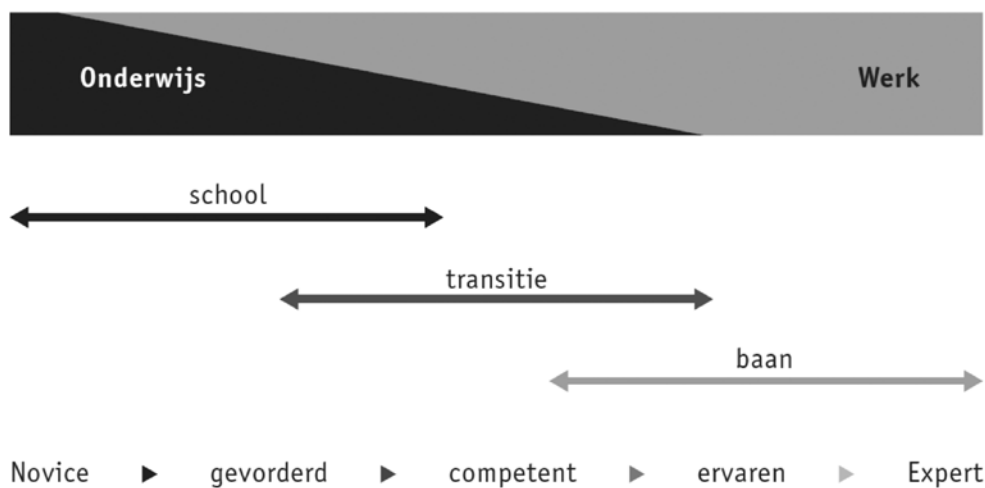
We onderscheiden in deze bijdrage drie routes van instroom en doorlopende professionalisering, die elkaar onderling kunnen versterken. De eerste route is die van docenten die gespecialiseerd zijn in de algemene vorming van studenten, bijvoorbeeld docenten taal en rekenen, burgerschap of

domeingerichte vakken in de horeca, de techniek of de zorg. Zij stromen in veel gevallen direct vanuit de (tweedegraads)lerarenopleiding in het onderwijs in. Ten tweede wordt in het beroeps-onderwijs traditioneel veel gebruikgemaakt van zijinstromers die docent of instructeur worden.

Deze groep komt rechtstreeks uit de beroepspraktijk. Zij ontvangen een pedagogisch-didactisch getuigschrift (PDG) of pedagogisch-didactische aantekening (PDA) na afronding van een traject bij de lerarenopleiding. Ten derde ontwikkelen reeds bevoegde docenten zich *on the job* in hun loopbaan. Dat kan formeel gebeuren, bijvoorbeeld wanneer zij een masteropleiding volgen of een andere functie krijgen. Maar docenten ontwikkelen zich ook informeel door ervaring in het werk, bijvoorbeeld in de begeleiding van studenten, door samenwerking met collega's, partners uit het werkveld en lerarenopleiders. In figuur 1 benoemen we ook enkele externe factoren die van invloed zijn op de loopbanen van docenten: de regelgeving en beleidsvoering van de overheid, de betekenis van technologische ontwikkelingen en de maatschappelijke waardering voor het beroep.¹

Dreyfus en Dreyfus (1986) hebben het over de ontwikkeling van 'novice' tot 'expert', een route die Loek Nieuwenhuis (2013) typeert als 'wegen naar vakmanschap' (zie figuur 2). Van belang is te constateren dat deze ontwikkelingsroutes voor docenten doorgaans niet lineair verlopen. De stappen van school naar werk en van competent naar ervaren docentschap zijn kwalitatief gezien bijzonder groot (Van der Meer, 2014). Het maakt uit welke groep docenten in spe het betreft. Zijinstromers kunnen meerdere vormen van kennisbeheersing naast elkaar ontwikkelen, bijvoorbeeld de zijinstromer die een expert is in het beroep van monteur, doktersassistent of dierenarts, maar nog een novice als docent is.

Figuur 2: Wegen naar vakmanschap (bron: Nieuwenhuis, 2013).



¹ In de bijdrage 'Een beroepsbeeld voor de leraar: handvat voor loopbaan- en ontwikkelpaden' van Snoek et al. in deze bundel worden dergelijke ontwikkelingstrajecten ook getekend voor docenten in het fundamenteel onderwijs.

In het volgende kader staan enkele ervaringen van jonge docenten die geleidelijk in hun vak groeien.² Deze nieuwe docenten ontwikkelen hun competenties en autonomie stap voor stap bij het aangaan van relaties met leerlingen.³ Dat is een sociaal proces dat voldoende tijd vergt, die nodig is om hun eigen handelingsrepertoire te internaliseren en ook weer uit te breiden. ‘De inductiefase zou zeker zes jaar mogen duren’, stelde iemand.⁴

Dit sociale proces vereist ook werkervaring, die je niet opdoet bij de lerarenopleiding, maar in de beroepspraktijk. ‘De begeleiding kan je maken of breken. (...) Je moet leren de lessen heel goed voor te bereiden en dan van de algemene vraagstukken geleidelijk de stap te zetten naar de integratie van het vakgebied met de voorliggende werkprocessen en kerntaken.’

Startende mbo-docenten: het belang van opleiden in de praktijk

Als nieuw startende mbo-docenten onderwijs gaan verzorgen, is dat voor hen bij aanvang behoorlijk wennen. Niet zelden komen zij barrières tegen, waardoor al bij het begin van hun loopbaan een wankel balans kan ontstaan tussen ‘overleven’ of ‘uitvallen’. Hun verhalen zijn niet noodzakelijk representatief, maar geven wel een beeld van de factoren die bij startende docenten van belang zijn. Deze startende docenten zijn naar eigen zeggen sterk gemotiveerd voor het leraarschap, maar hebben bij de start van hun loopbaan als docent te kampen gekregen met allerlei omgevingsfactoren:

- 1. Alle vier de docenten hebben een interne drijfveer om docent te worden, een echte ambitie, die soms pas na de nodige levenservaring is gebleken. Zij merken op dat hun omgeving hun beroepskeuze kritisch beschouwt. In algemene zin ervaren zij een negatieve beeldvorming; op feestjes wordt gezegd: ‘Docenten hoeven alleen maar aanwezig te zijn, terwijl anderen gewoon werken.’*
- 2. De ervaring van deze inleiders is ook dat de docenten op de lerarenopleiding het mbo niet van binnenuit kennen. Zij hebben er doorgaans geen les gegeven en hebben geen ervaring met de veeleisende combinatie van algemene ontwikkeling en vakmanschapsontwikkeling van studenten.*
- 3. Het management van mbo-instellingen heeft heel vaak te kampen met capaciteitsvragen; bij de roostering en planning wordt gekeken naar wie beschikbaar is om les te geven of andere taken op zich te nemen. Jonge docenten willen het graag goed doen en zeggen niet gauw nee. Het gevolg is dat sommige jonge docenten te veel verschillende taken krijgen toegewezen. Er is volgens hen taakafbakening noodzakelijk: de individuele kracht en creativiteit van de jonge docent is niet genoeg, er is ook begeleiding en leiding nodig om starters tijd voor hun ontwikkeling te geven.*

² Opgetekend bij de De dag van het mbo, Apeldoorn, 23 november 2017.

³ Zie L. Stevens (2004).

⁴ Over de dimensies van benoembaar, bekwaam en bevoegd in het mbo, zie servicedocument MBO Raad, 2017; Aalsma, 2017.

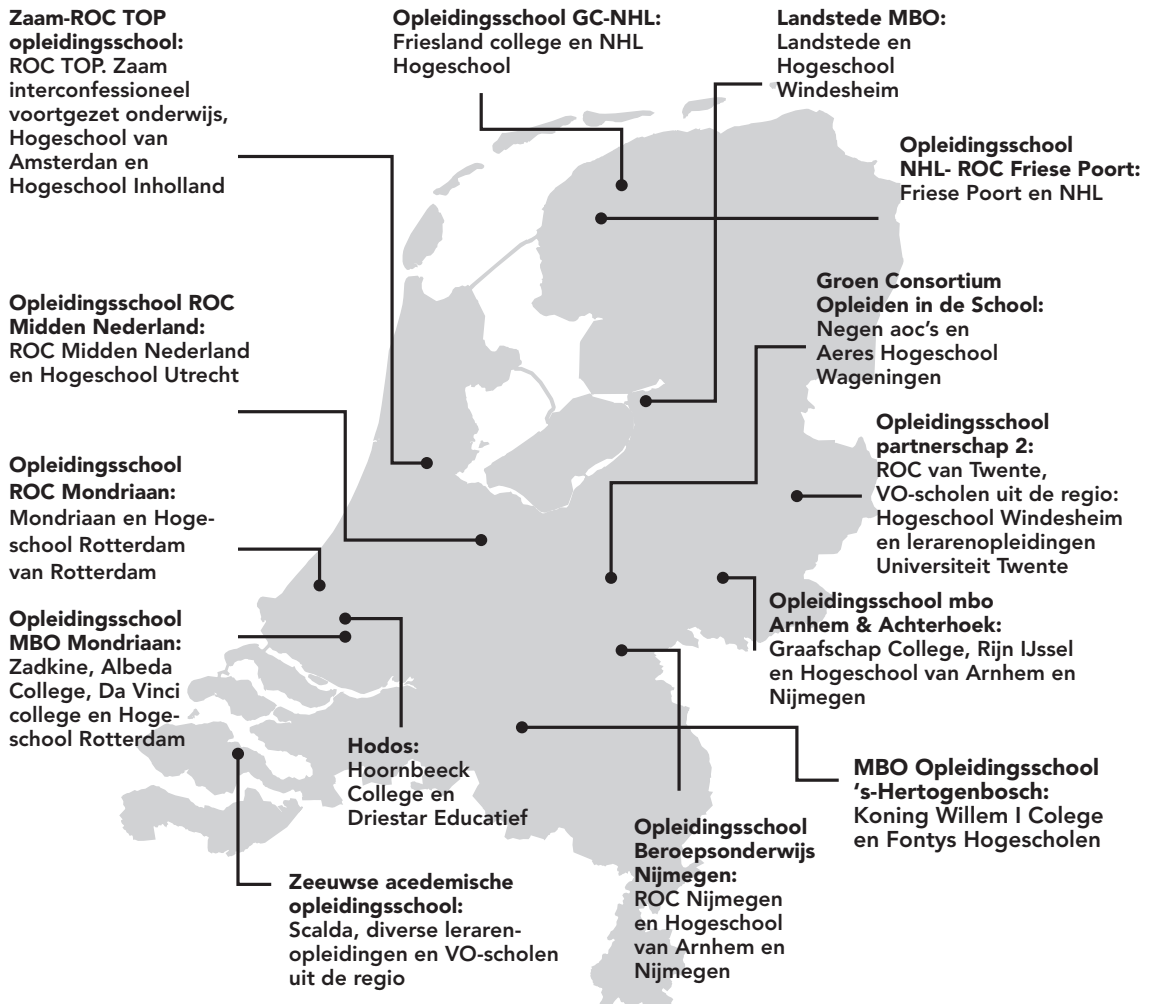
4. De startende docenten hebben ervaren dat er in een onderwijsteam veel verschillende rollen bestaan, er zijn meer functies dan alleen die van vakdocent. Deze collega-professionals kunnen verschillende visies huldigen op de manier waarop het beste les moet worden gegeven: integraal en vakgericht, juist projectmatig of juist partieel en stapje voor stapje, zoals in het algemeen onderwijs.
5. In het proces van kennisoverdracht gaat het om veel meer dan alleen de leerstijlen van de studenten. Volgens de nieuwe docenten kent de huidige groep van studenten van de 'generatie Z' vele verschijningsvormen: substantiële sociale problemen thuis, gescheiden families, gewelddadig gedrag, en de sociale media zijn altijd aanwezig in de klas. Tussen leerlingen kunnen sterke groepsnormen gelden: 'Bij die binken geldt, wie is het sterkst in de gang? Daar moet je mee leren omgaan.' De gemiddelde leeftijd in een groep is hoog, waardoor een nieuwe docent van bijvoorbeeld 24 jaar met sommige studenten een behoorlijk leeftijdsverschil moet overbruggen.

3. SAMENWERKING MBO-SCHOLEN EN LERARENOPLEIDINGEN

Het opleiden van docenten voor het mbo vraagt om bovengenoemde redenen om gerichte samenwerking van de mbo-scholen met de lerarenopleidingen. De laatste jaren is deze samenwerking in een nieuwe fase terechtgekomen. Zo zijn er aparte educatieve minors gestart op acht hogescholen, er zijn criteria voor zijinstromers opgesteld en er is een nieuwe afstudeervariant beroepsonderwijs in de tweedegraadslerarenopleiding geïntroduceerd.⁵ Inmiddels zijn er ook veertien door de overheid gesubsidieerde samenwerkingsverbanden tussen de lerarenopleiding en mbo-instellingen, de zogenoemde (aspirant-)opleidingsscholen.

⁵ Zie Ministerie van OCW, 2016.

Figuur 3: Overzicht van de formele samenwerkingsverbanden tussen mbo-scholen en lerarenopleidingen.



Definitie erkende opleidingsschool

Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap hanteert de volgende definitie voor opleidingsscholen:

‘Een partnerschap van een of meer lerarenopleidingen en een of meer scholen (po, vo of mbo) waarbinnen studenten, door school en lerarenopleiding gezamenlijk, worden opgeleid tot startbekwaam leraar’.

De opleiding vindt 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 ook 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 en de continuïteit moet voldoende gegarandeerd zijn (Ministerie van OCW, 2013).

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. Werk is de uitdager van het leren. In de praktijk neemt de nieuwsgierigheid toe en ook de theoretische belangstelling (Kessels en Grotendorst, 2007). 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, 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 sectoren, door met studenten van het mbo mee te gaan naar de praktijk. Hierdoor leert de docent in spe de verschillende contexten kennen. Ook zijn er docentenstages: docenten van de lerarenopleiding lopen mee op het (v)mbo om zo de doelgroep en de beroepscontext beter te leren kennen.

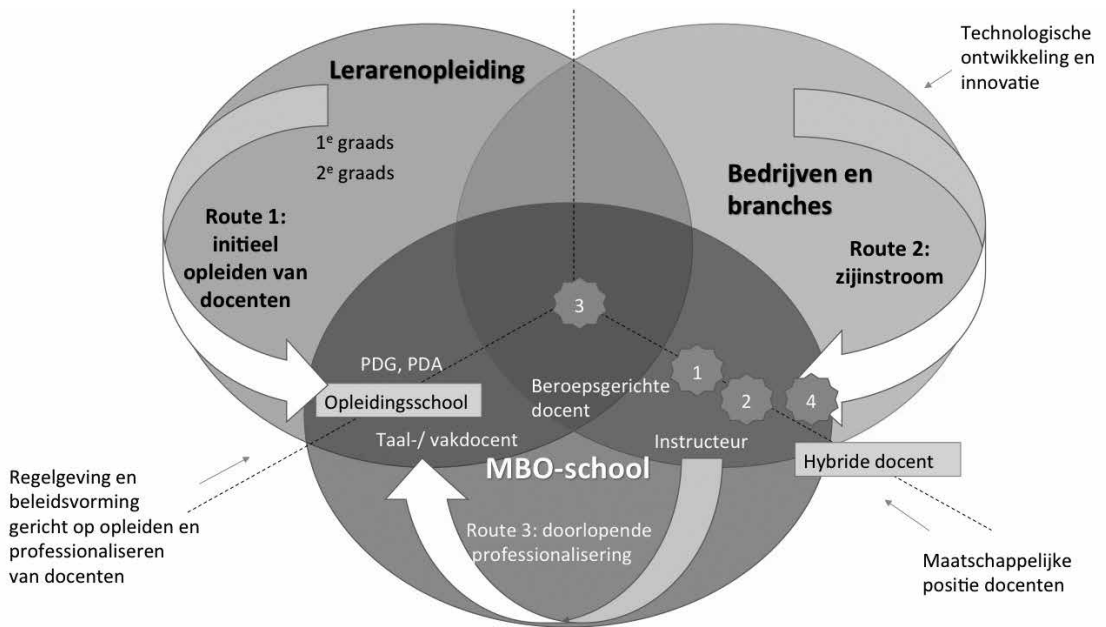
4. NIEUWE PARTNERSCHAPPEN TUSSEN MBO, LERARENOPLEIDING EN BEDRIJVEN

Het opleiden van docenten 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 de

professionalisering en het opleiden van docenten beroeps onderwijs. Inmiddels zijn onder invloed van de Lerarenagenda (2013-2020) en het Nationale Techniekpact (2013-2020) velerlei tamelijk ongelijksoortige initiatieven genomen om de verbinding tussen opleiden, mbo-school en beroepscontext te leggen. Wij signaleren hier enkele voorbeelden van publiek-private samen-

werkingen 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. Daarbij kunnen verschillende modaliteiten van samen opleiden ontstaan (zie figuur 1b).

Figuur 1b: Docent-professionalisering geconcretiseerd met voorbeelden.



Legenda

PDG = Pedagogisch didactisch getuigschrift
 PDA = Pedagogisch didactische aantekening

1 = Aventus
 2 = MBO Rijnland
 3 = Drenthe College
 4 = Zlto

Voorbeeld publiek-private samenwerking: Aventus en Techfunity

Techfunity is een samenwerkingsverband waarbinnen innovaties in de wereld van de auto-techniek de basis vormen voor de opleiding van studenten en bijscholing van docenten en praktijkopleiders. Studenten werken aan zelf-gerekruteerde projecten, die door bedrijven (waaronder enkele grote dealerholdings) worden aangeleverd. Ze rouleren bij verschillende bedrijven en leren in verschillende praktijkcontexten. Docenten zijn naar eigen zeggen enthousiast over de manier waarop jonge vakmensen proactief leren met aandacht voor zowel vakinhoudelijke als 21^e-eeuwse vaardigheden. Praktijkopleiders doen ervaring op met het begeleiden en opleiden van studenten. In het experiment draaien tevens stagiairs van de lerarenopleiding mee, die daardoor kennis maken met diverse nieuwe docentrollen in de onderwijsvernieuwing. Successen en valkuilen worden in een later stadium gedeeld met de lerarenopleiding om de consequenties voor het opleiden van docenten samen af te stemmen. Voor alle betrokkenen (student, docent, toekomstig docent en lerarenopleider) geldt: al doende leren.

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. In lijn met de landelijke ontwikkelingen gericht op een positieve gezondheidszorg, is VerpleegThuis bezig met het ontwikkelen van vormen van zorgaanbod, waardoor dementerenden langer thuis kunnen blijven wonen. 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 deze problemen. 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 zeggen optimistisch te zijn over deze vorm van onderwijs over deze vorm van onderwijs, vanwege het plezier dat de studenten hebben in het leren en de leerwinst die het oplevert. De expertrol van 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.

Voorbeeld opleiden praktijkopleiders en instructeurs in Drenthe

Instructeurs van Drenthe College volgen een opleiding om een pedagogisch-didactische aanteke-

ning te verkrijgen. Deze opleiding wordt verzorgd door NHL Hogeschool, waarbij instructeurs samenwerken met verschillende partners uit de regio, waaronder praktijkopleiders van installatiebedrijven Harwig en Niemeijer. Men kijkt bij elkaar in de keuken: instructeurs gaan naar het bedrijf en professionaliseren zich in de actualiteit van de installatietechniek; praktijkopleiders geven lessen in de school en professionaliseren zich in groepsdynamiek en de begeleiding van leerprocessen. Zowel instructeurs als praktijkopleiders worden tijdens hun opleidingstraject begeleid door een coach van Drenthe College. De training is maatwerk. Afstemming tussen deelnemers van bedrijf, mbo-school en NHL is vanzelfsprekend.

Voorbeeld Zuidelijke Land- en Tuinbouworganisatie (ZLTO)

ZLTO is een vereniging van 14.500 boeren en tuinders in Zeeland, Noord-Brabant en Zuid-Gelderland. Hier vragen ontwikkelingen in de branche rondom milieu, technologie en big data om vernieuwing in het onderwijs. Steeds vaker komt de vraag van onderwijsinstellingen om docenten dichter bij de praktijk te betrekken en inzicht te krijgen in de dynamiek en de veranderingen bij bedrijven. De nieuwe samenwerking tussen ZLTO en het onderwijs kent verschillende vormen.

Zo is een nieuwe leergang Duurzame Bedrijfsontwikkeling Veehouderij gestart bij Helicon MBO in Boxtel. Dit is een programma waarin toekomstige bedrijfsopvolgers samen met de huidige eigenaren de kennis, inzicht en vaardigheden opdoen om in de toekomst de juiste stappen te zetten voor het bedrijf. De ambitie is om bij twee generaties tegelijkertijd de geesten rijp te maken voor de transitie naar een volhoudbare landbouw. Kerndocenten van Helicon doen mee in de leergang. Zij bespreken hun ervaringen met collega's en hoe die onderdelen kunnen opnemen in hun onderwijsprogramma.

Een ander voorbeeld is een project van de Vereniging van Hoveniers en Groenvoorzieners (VHG), 'excellente scholen- excellente leerbedrijven', waaraan vier AOC's meedoen: AOC Oost, Wellant Houten, Groenhorst College Velp en Helicon Houten. Docenten lopen vijf dagen stage in bedrijven in de regio en bedrijven geven gastlessen op school. Het wederzijds inzicht van school en bedrijf in het opleidingsprogramma en de herkenbare beroepssituaties bevorderen dat actuele ontwikkelingen binnen het vakgebied, zoals natuurlijke zwemvijvers, ondernemerschap, duurzaamheid, beplanting, dak- en gevelgroen, een plaats krijgen in het curriculum.

De voorbeelden laten zien dat er in het mbo in toenemende mate meer en meer praktijkgericht

wordt opgeleid. Er zijn steeds meer vormen van hybride leeromgevingen, waar leren en werken verbonden zijn. Het lijkt dan ook een logisch gevolg dat de opleiding voor mbo-docent ook steeds meer in de praktijk plaatsvindt, dat lerarenopleidingen ook meer en meer gaan inzetten op hybride leeromgevingen om de kloof tussen leren en werken te overbruggen. En dat bedrijven en branches, steeds meer betrokken worden bij het opleiden van leraren.

5. CONCLUSIE: HERIJKING PROFESSIONALISERING EN OPLEIDEN MBO-DOCENTEN

Docenten beroepsonderwijs leiden studenten op voor de ‘echte’ wereld, de ‘echte’ beroepen. Dat vraagt om kennis van het beroepenveld. Dit kan niet zonder partners in het beroepenveld, waarbij het voor de hand ligt ook de lerarenopleidingen een verantwoordelijkheid te geven om docenten op te leiden die zowel pedagogisch- didactisch als beroepstechnisch in de 21^e eeuw kunnen leven en werken.

We hebben in deze bijdrage geschetst welke routes van opleiden en professionaliseren er momenteel ontstaan. Naast de traditionele route van de lerarenopleiding naar de school zijn er ook verschillende projecten gaande waarin kiemen van nieuwe vormen van professionalisering en opleiden ontluiken. Mbo-instellingen vormen

opleidingsscholen met de lerarenopleidingen. Bij deze experimenten veranderen en verschuiven de taakopvattingen van docenten. Dit heeft weer tot gevolg dat het opleiden van leraren voor het beroepsonderwijs aangepast moet worden aan de ‘eisen’ die het mbo en de beroepscontext stellen. Er is niet één oplossing, er zijn meerdere oplossingsrichtingen en varianten mogelijk. Tegelijkertijd zijn de verschillende nieuwe initiatieven ongelijksoortig van aard; ze worden nu eens ingegeven door prangende tekorten op de arbeidsmarkt en dan weer door beleidsinitiatieven van instellingen. Dit vraagt om nadere ordening en precisering.

In deze bijdrage hebben we drie denklijnen ontwikkeld die elkaar wederzijds raken en beïnvloeden, maar elk afzonderlijk uitwerking behoeven. Hierover trekken we nog drie conclusies:

Een sterkere verbinding tussen de lerarenopleiding en het mbo is wenselijk, enerzijds om meer mensen te motiveren om voor het mbo te kiezen en anderzijds om de opleiding beter te laten aansluiten bij de praktijk van het mbo. Frank van Hout, bestuurslid van de MBO Raad ziet ‘de opleidingsschool als nieuwe norm(aal) voor alle mbo-scholen’.⁶ Hierdoor wordt de aandacht voor het beroepsonderwijs en de beroepscontext binnen de lerarenopleiding structureel versterkt en kan de begeleiding van nieuw startende docenten worden

⁶ Conferentie over opleidingsscholen, Vianen, 31 mei 2017.

verbeterd. Uit de voorbeelden in de tekst blijkt dit ook in een behoefte te voorzien. In de komende periode is het zaak deze vorm van samenwerking in kwalitatieve en kwantitatieve zin te versterken en te beoordelen, en te evalueren welke vormen van specialisaties denkbaar en werkbaar zijn.

Het heeft zin de nieuwe ervaringen met zijinstromers, met nieuwe docenten en ook met nieuwe vormen van uitwisseling tussen school, bedrijf en lerarenopleidingen systematisch uit te werken door goede voorbeelden te beschrijven en daaruit de kritische succesfactoren te destilleren. De strategische samenwerking tussen bedrijven, mbo en lerarenopleidingen kan leiden tot het beter leren begrijpen van elkaar, waarbij een nieuw vocabulaire ontstaat over hoe deze opleidingsprogramma's op elkaar aansluiten en betekenis geven aan de context van het opleiden van toekomstige beroepsbeoefenaars. De toenemende hybriditeit van opleiders in het vmbo en mbo (zoals docenten, instructeurs en praktijkopleiders) wordt daarmee ook meer gecontextualiseerd en ingebed, waardoor de slagingskansen groter zijn.

De professionaliseringsladder van docenten kan sterker worden uitgewerkt. We hebben die ladder uitgedrukt in termen van novice tot expert. Hierbij zijn talloze varianten van loopbaanpaden denkbaar, waarbij we niet alleen denken aan gevestigde docenten die zich door masteroplei-

dingen specialiseren in vraagstukken van 'leren en innoveren' of 'speciale educatieve noden'. Er zijn juist andere loopbaanpaden van docenten denkbaar, en niet uitsluitend in de vorm van hybride docentschappen in de technische sectoren (zie de bijdrage 'De hybride docent. Een aantrekkelijk loopbaanperspectief in het vo?' elders in deze bundel). Er zijn ook andere vormen van zijinstroom denkbaar: net afgestudeerde pedagogen en psychologen kunnen zich ontwikkelen van jonge medewerker tot onderwijsassistent tot docent.⁷ Een ander voorbeeld betreft praktijkopleiders die doorgroeien tot assessor of praktijkdocent. Daarbij kan ook geprioriteerd worden. Breng bijvoorbeeld de voorhoede van praktijkopleiders van de meest vooruitstrevende bedrijven bij elkaar en ontwikkel met hen nieuwe typen praktijkdocent. Weer een andere variant kan zijn een maatschap van zelfstandigen op te zetten en hen onder te brengen in het onderwijsteam van de school. En de loopbanen van docenten vmbo en mbo kunnen (zeker in de krimpregio's) veel meer op elkaar worden betrokken.

Voor de toekomst is het de kunst om deze kiemen van vernieuwing van opleidingsroutes tot bewakende docenten in het beroepsonderwijs verder uit te werken en te valideren. Dergelijke initiatieven zijn broodnodig, het gaat om de toekomst van goed beroepsonderwijs.

⁷ Zie Nationale denktank Toekomst beroepsonderwijs, 2016.

LITERATUURLIJST

Aalsma, E. (2017). Leraren opleiden voor het beroepsonderwijs. In G. Geerdink & I. Pauw, *Kennisbasis lerarenopleiders*, Velon, pp. 295-304. Werkendam: Uitgeverij Hollandse Indruk.

Regioplan (2017). *Eindrapport sectoranalyse onderwijs*. Amsterdam: Regioplan.

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.

MBO Raad (2015). *Het kwalificatiedossier docent mbo*. Woerden: MBO Raad. Geraadpleegd op <https://www.mboraad.nl/het-mbo/feiten-en-cijfers/studenten-het-mbo>.

MBO Raad (2016). *Agenda voor opleiding en professionalisering onderwijsgeevenden in het mbo*. Woerden: MBO Raad.

MBO Raad (2017). Servicedocument Benoembaar, bekwaam en bevoegd. Geraadpleegd op www.mboraad.nl/publicaties.

Medendorp, L. et al. (2016). *Een kijkje in de keuken van samen opleiden in de school*. Den Bosch: CINOP.

Meer, M. van der (2014). *Vakmensen en bewust vertrouwen*. Oratie. Tilburg: Tilburg Law School.

Meer, M. van der (2017). *Naar een lerend bestel in het mbo*. Den Haag: NRO.

Ministerie van OCW (2012). *Opleiden van leraren beroepsonderwijs*. Brief van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap aan de voorzitter van de Tweede Kamer, 18 december 2012.

Ministerie van OCW (2016). *Derde voortgangsrapportage Lerarenagenda*. Den Haag: Ministerie van OCW.

Nieuwenhuis, L. (2013). *Wegen naar vakmanschap*. Lectorale rede. Nijmegen: HAN.

Ockham IPS (2015). *Onderzoek naar mogelijke tekorten onderwijsgeevenden in de technische sectoren in het mbo*. In opdracht van MBO Raad. Ockham IPS.

Stevens, L. (2004). *Zin in school*. Utrecht: CPS.