

Visie 3.0 op kwaliteit van docenten in het mbo

Over opleiden, bekwaamheid en bevoegdheid van mbo-docenten

Voorwoord

De BVMBO houdt zich, als beroepsvereniging van opleiders in het mbo, vanzelfsprekend bezig met de kwaliteit van de docenten en instructeurs in het mbo. Er is daarover veel te doen. Er wordt deze tijd veel gesproken over *professionalisering* van het leraarsvak, door veel partijen, zo ook door de beroepsgroep zelf. De BVMBO heeft een 'denktank' van leden die zich bezighoudt met de beroepsontwikkelingen en dat is het Platform Beroepskwaliteit. In dit document zetten we de huidige opvattingen en inzichten binnen de BVMBO over dit thema op een rij, ter bevordering van de professionele dialoog binnen en buiten de beroepsgroep.

Inleiding

Versie 1.0

De eerste versie van dit document is van 26 oktober 2020 en betrof het advies dat wij als Platform Beroepskwaliteit (PF-BK) van de BVMBO aan de commissie onderwijsbevoegdheden hebben aangeboden. In ons overleg met de commissie bleek dat wij een interessante bijdrage leverden. Iedereen in Nederland heeft ervaring met onderwijs, maar lang niet iedereen (en dat geldt zeker voor beleidsmakers) heeft ervaring met het mbo.

Versie 2.0

Versie 2.0 was een logische verbetering en uitwerking van het advies. Bij de **'herijking van de bekwaamheidseisen leraar'** en de **'herijking van de bekwaamheidseisen instructeur'** in 2024-2025, zagen wij dat ons voorstel uit versie 2.0, om een vierde bekwaamheidsgebied toe te voegen aan de traditionele drieslag - vak, pedagogiek en didactiek -, enthousiast werd verwelkomd door het po en vo. Dit vierde bekwaamheidsgebied betreft een samenstelling van professionele competenties van het leraarschap en is nu ook opgenomen in het advies aan de minister.

Versie 3.0

Ondertussen merkten wij dat er steeds vaker behoefte is aan een duidelijke visie van de BVMBO op de onderwerpen Opleiden van docenten, Bevoegdheid en Bekwaamheid. In aansluiting op versie 2.0 bieden wij hierbij de voornaamste actiepunten aan waarmee het PF-BK en dus de BVMBO de komende jaren aan de slag gaat. Overigens, de versies 2.0 en 3.0 zijn bedoeld om in samenhang te worden gelezen en begrepen.

In versie 3.0 benoemen we niet alleen de door ons geformuleerde verbeterpunten rond het kwaliteitsbeleid van docenten/opleiders, maar ook de argumenten en motieven die wij voor deze punten hebben.

Dit is dus een overzicht van actiepunten voor het Platform Beroepskwaliteit van de BVMBO voor de komende jaren. Tegelijkertijd geeft het ook onze visie weer op verschillende samenhangende aspecten rond professionalisering.

We zetten eerst de acht verbeterpunten met een korte samenvatting op een rij.

Aan het einde van dit document vindt u enkele links die u brengen bij de verschillende publicaties die wij in dit document aanhalen.

Het Platform Beroepskwaliteit PF-BK is een permanente werkgroep van de BVMBO die de professionele dialoog over wat gewenste kwaliteit is van docenten in de beroepsgroep wil bevorderen.

De huidige leden van het platform zijn:

Jeannine de Jong

Nadia Alj

Renate Robert

Gezina Trouw

Jan Balk

Tjeerd Beijleveldt

Toon Rekkers

Hans van Riel

Rob van Seters

Samenvatting

1. Bekwaam versus bevoegd

Wij kennen in het onderwijs de begrippen bevoegd en bekwaam. In wet- en regelgeving dient het accent op bekwaam komen te liggen, want bekwaamheid is een doorslaggevende voorwaarde voor een goede kwaliteit van onderwijs. Bevoegdheid heeft meer een juridische betekenis en zou het gevolg moeten zijn van bekwaamheid. Dus de aanname dat je bekwaam bent, omdat je bevoegd bent, is dan niet langer de norm.

2. Beroepsstandaard

De BVMBO vindt dat er een eenduidige(r) beroepsstandaard moet komen voor opleiders in het mbo opdat voor de beroepsgroep een duidelijk referentiekader voor handelen, gedrag, kennis en doel beschikbaar komt. Er vigeren nu verschillende beschrijvingen van het leraarschap vanuit verschillende perspectieven, maar daarmee zijn normen en criteria nog niet gegeven. Het aantal leerwegen om docent te worden, moet drastisch worden verminderd (het zijn er nu ruim 300!) en alle lerarenopleidingen dienen landelijk vastgestelde criteria te gaan hanteren om tot de bevoegdheid en veronderstelde startbekwaamheid te komen. Daarmee kan de hele structuur van 'wie mag lesgeven aan welke leerlingen en studenten?' worden vereenvoudigd, inzichtelijker en effectiever op het bevorderen van kwaliteit.

3. Opleiding I: Lacune- en EVC-beleid

In de nabije toekomst moet de standaard o.a. zijn dat als een docent in een ander vak en/of aan een andere doelgroep les gaat geven, dan waar deze voor is opgeleid (en bekwaam/bevoegd voor is verklaard), deze zich zal moeten bijscholen. Het is een verdere uitwerking van het te weinig toegepaste systeem van Eerder Verworven Competenties (EVC). Het flexibiliseert een vereenvoudigde opleidingsstructuur.

4. Opleiding II: Erkende ongelijke docenten

De 'standaard' docent in het mbo zou per definitie opgeleid moeten zijn volgens de bekwaamheidseisen voor een docent in het mbo. Maar het is volgens het PF-BK niet noodzakelijk dat elk onderwijsteam alleen maar uit standaard-docenten bestaat. Kort gezegd: minder breed inzetbare docenten, dan de standaarddocenten, kunnen ook een docentenbijdrage aan het mbo leveren, alleen moet de organisatie dan wel, meer dan nu het geval is, worden ingericht op functiedifferentiatie. Anders gezegd, in een onderwijsteam (OT) zullen we moeten leren om te gaan met erkende ongelijkheid van verschillende docentfuncties. Dat lijkt misschien strijdig met de gedachte over een standaard-docent, maar in onze visie is het juist een voorwaarde om functies te kunnen differentiëren.

5. Opleiding III: Modernisering PDG

In het mbo is het essentieel dat er ook docenten instromen vanuit het bedrijfsleven. Wij kennen daarvoor het Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG) en vinden dat dat een substantiële leerweg voor het docentschap in het mbo moet blijven. Wij vinden wel dat er daarbij voldaan moet worden aan

de hierboven gestelde verbeteringen, tenminste, als er sprake moet zijn van gelijkwaardige diploma's c.q. kwaliteit van het docentschap. In principe zou een PDG-traject een leerweg moeten worden van een lerarenopleiding, maar dat gekenmerkt wordt door een Lacune en EVC-traject.

6. Verbeteren structuren, cultuur en gedrag

Docenten worden verondersteld 'professionals' te zijn, maar even zo vaak worden ze bejegend als werknemer. In veel structuren van wet- en regelgeving zien wij de spanning tussen kenmerken van werknemers versus kenmerken van professionals.

Naast de structuur valt er nog veel te verbeteren aan de cultuur en het gedrag. Een voorbeeld daarvan is dat in de structuur er o.a. een professioneel statuut is, maar dat zowel de cultuur als het gedrag (competenties) achterblijven in ontwikkeling. Daardoor blijft de structuur een papieren werkelijkheid.

7. Bekwaamheidsverklaring

Het bestuur van de mbo-instelling dient niet leidend te zijn in het bepalen of iemand met het behalen van een PDG bevoegd is om les te geven. Het PF-BK streeft ernaar hier een stevige rol toe te kennen aan zowel het betreffende onderwijsteam waar de vacature is, als aan de lerarenopleidingen.

8. Professionalisering, waar hebben we het eigenlijk over

De beroepsgroep van docenten (in het mbo) moet zich ontwikkelen tot echte professionals met (dus) de bijbehorende competenties van een professionele competente docent. En die hele gereedschapskist dient het doel om als beroepsbeoefenaar telkens weer optimaal studieresultaat van de studenten te realiseren. De eerlijkheid gebiedt ons te erkennen dat een te groot deel van de beroepsgroep zich weliswaar betrokken en enthousiast op het docentschap stort, maar te weinig een houding van een professional ontwikkelt of heeft ontwikkeld.

Lerarenopleidingen zouden docenten veel breder moeten opleiden voor het beroep van leraar, waarbij dus ook een professionele attitude wordt ontwikkeld.

Tot zover de samenvatting.

In de volgende hoofdstukken gaan we dieper op deze punten in.

De verschillende punten staan in onderlinge samenhang en kunnen niet volledig los van elkaar worden gezien. Elk thema is echter wel afzonderlijk te lezen en te begrijpen. Bij het lezen van het gehele document kunnen daardoor herhalingen voorkomen, die voortkomen uit de samenhang tussen de afzonderlijke onderwerpen.

1. Bekwaam versus bevoegd

Wij kennen in het onderwijs de begrippen bevoegd en bekwaam. In wet- en regelgeving dient het accent op bekwaam komen te liggen, *want* bekwaamheid is een doorslaggevende voorwaarde voor een goede kwaliteit van onderwijs. Bevoegdheid heeft meer een juridische betekenis en zou het gevolg moeten zijn van bekwaamheid. Dus de aanname dat je bekwaam bent, omdat je bevoegd bent, is dan niet langer de norm.

Recent zijn de bekwaamheidseisen voor het leraarschap uitgebreid geëvalueerd in het kader van een zes-jaarlijkse cyclus. De BVMBO heeft daarin geparticipeerd en heeft daarbij voorstellen gedaan om de traditionele drieslag van de bekwaamheidsgebieden (BKG) *vak*, *didactiek* en *pedagogiek* uit te breiden met een vierde bekwaamheidsgebied, te weten *professionele leraarscompetenties*. Dat voorstel werd omarmd door de sectoren po en vo. Deze sectoren herkenden dat met name attitudeontwikkeling van de professional tijdens de opleiding in de toevoeging van dat vierde bekwaamheidsgebied zit.

Waarom een vierde bekwaamheidsgebied nodig is

Ons argument voor die aanvulling is dat nagenoeg alle te onderscheiden competenties in dat vierde BKG slechts worden onderwezen tot *maximaal* het eindexamenniveau van het voortgezet onderwijs en niet op ten minste hbo-niveau. Er wordt te weinig onderwijs over gegeven op het ho.

We hebben allemaal wel eens in het po en later in het vo een verslag van “iets” moeten maken. In de lerarenopleidingen wordt bijvoorbeeld de competentie “verslag maken” nog te vaak afgevinkt als een verslag wordt ingeleverd. Het “bewijs” ligt dan immers voor je. Maar onderwijs krijgen op wat een professioneel niveau van taalvaardigheid genoemd mag worden over het maken van de verschillende soorten van verslaglegging is echt iets anders.

De BVMBO heeft in haar **visiedocument “Opvattingen van het Platform Beroepskwaliteit over bevoegdheid, bekwaamheid en opleiden van docenten in het mbo. Versie 2.0”** (april 2021) in hoofdstuk 9 zo’n vijftien competenties genoemd in een niet-limitatieve opsomming van onderwerpen in het vierde BKG.

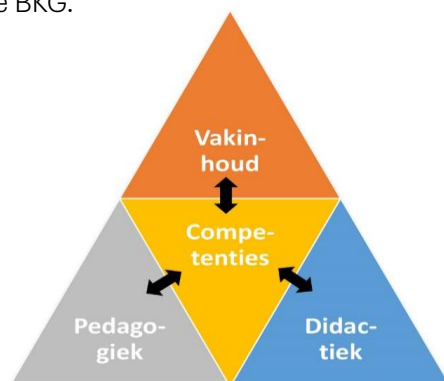


Fig. 1 © BVMBO

De competenties met hun onderlinge samenhang met de andere drie bekwaamheidsgebieden vormen samen de lerarenbekwaamheid.

Bekwaamheid moet leidend zijn, niet bevoegdheid

Bevoegdheid heeft primair een juridische betekenis: het recht om onderwijs te geven. In de praktijk wordt het begrip bevoegdheid nog te vaak gebruikt volgens een verouderde logica, waarbij kennisoverdracht en cognitieve prestatie centraal staan.

Lang geleden, in een tijd waarin onderwijs nog niet voor iedereen vanzelfsprekend was, gold de leraar als iemand die uitzonderlijk geleerd was. Wie voor de klas stond, had eerst zelf jarenlang op school gezeten en daarna nog verder gestudeerd. De onderwijzer, de leraar of de professor werden gezien als iemand die een grote kennisvoorsprong had op zijn leerlingen — iemand die wist wat anderen nog moesten leren. Onderwijs ging toen vooral over kennisoverdracht: de ene partij wist veel, de andere weinig, en het doel was dat verschil te verkleinen.

Naarmate het onderwijs zich ontwikkelde, groeide ook het onderscheid tussen verschillende niveaus van leraren: eerstegraads, tweedegraads, soms zelfs derdegraads. Deze indeling paste bij een tijd waarin leren vooral draaide om feiten, regels en formules en vooral veel uit je hoofd leren. Maar die manier van denken over het leraarschap is blijven hangen. Nog steeds wordt de rol van de leraar door sommigen vooral gezien als die van kennisoverdrager, terwijl we inmiddels weten dat goed onderwijs veel meer vraagt: inzicht in hoe mensen leren, het vermogen om te begeleiden, te inspireren en te verbinden.

Hoger opgeleid ≠ meer bekwaam?

In het bevoegdheidsstelsel gaan we uit van een soort hiërarchische aanname van een inclusiviteits-principe. Al het 'hogere' impliceert daarin dat het inclusief het 'lagere' is en dat komt ons voor als een structurele denkfout in het model van het bevoegdheidsstelsel.

Docenten in het mbo weten inmiddels al vele jaren dat 'hoger opgeleid' voornamelijk cognitieve aspecten betreft. Sinds we in het onderwijs ook begrippen als competenties ¹⁾ kennen, denken we (dus) veel genuanceerder over de voor- en nadelen van dat hoog en laag. Mbo-docenten kennen allemaal de voorbeelden van studenten van niveau 3 die vakvaardiger zijn dan sommigen op niveau 4.

¹⁾ Competenties is het geheel van kwaliteiten, beweegredenen en attitudes, dat een persoon in staat stelt om professioneel gedrag te vertonen om een bepaalde taak in een specifieke (werk)omgeving met succes uit te voeren.

In de praktijk wordt het begrip bevoegd nogal hardnekkig gelijkgesteld aan bekwaam. Zo ook in de recente herijking bekwaamheidseisen:

“Het uitgangspunt blijft dat leraren na het behalen van de opleiding startbekwaam zijn voor alle doelgroepen waar zij op basis van hun bevoegdheid les aan mogen geven.” (blz. 14)

Deze gedachte is ons naar onze opvatting dus onzorgvuldig geformuleerd. Als er had gestaan “...op basis van hun opleiding...” dan was er nog uitgegaan van een inhoud, maar nu is het de omgekeerde wereld: van bevoegdheid (?) wordt men bekwaam geacht i.p.v. van bekwaamheid naar bevoegd-verklaring.

“Leraren willen in staat gesteld worden om aan de bekwaamheidseisen te voldoen. Daarin moeten leraren worden gefaciliteerd. Dit begint bij de opleiding. Alle opleidingsroutes moeten de bekwaamheid van startende leraren borgen door doelgericht op te leiden naar startbekwaamheid, ongeacht de duur, vorm of doelgroep van de opleiding.” (Blz. 17)

Minimale eisen, zoals een hbo-opleiding of vergelijkbaar werk- en denkniveau, blijven uiteraard belangrijk, maar zijn geen garantie voor professioneel handelen. Wij denken dat het onderwijs er beter van wordt als de bevoegdheid om les te mogen geven, aan welke doelgroep over welk onderwerp dan ook, het gevolg is van de aangetoonde bekwaamheid om dat te doen en niet andersom.

2. Beroepsstandaard

De BVMBO vindt dat er een eenduidige(r) beroepsstandaard moet komen voor opleiders in het mbo opdat voor de beroepsgroep een duidelijk referentiekader voor handelen, gedrag, kennis en doel beschikbaar komt. Die standaard moet erkend worden door de beroepsgroep zelf, OC&W en lerarenopleidingen. En, niet onbelangrijk, die beroepsstandaard is niet facultatief, maar juist voorwaardelijk voor een aanstelling en dus voor een diploma. Er vigeren nu verschillende beschrijvingen van het leraarschap vanuit verschillende perspectieven, maar daarmee zijn normen en criteria nog niet gegeven.

Het aantal leerwegen om docent te worden, moet drastisch worden verminderd (het zijn er nu ruim 300!) en alle lerarenopleidingen dienen landelijk vastgestelde criteria te gaan hanteren om tot de bevoegdheid en veronderstelde startbekwaamheid te komen. Daarmee kan de hele structuur van 'wie mag lesgeven aan welke leerlingen en studenten?' worden vereenvoudigd, inzichtelijker en effectiever op het bevorderen van kwaliteit.

Een beroepsstandaard is geen standaard-docent

Het is altijd verstandig om in een beroepsgroep van gedachten te wisselen over een beroepsstandaard. In ons geval dus een beschrijving van een 'gezamenlijke ondergrens van competenties voor een docent mbo'. Dat werkt definiërend en het scherpt de gedachten en het bevordert de dialoog. Die beroepsstandaard streeft dus niet een 'eenheidsworst' van allemaal dezelfde docenten na. Dat laatste gaat dan onder andere over de vraag hoe rigide moet je zijn om alleen de standaard te hanteren? Het belangrijkste argument voor een standaard is dat de formulering daarvan een referentiekader schept of, zoals hierboven al gezegd, een gezamenlijke ondergrens. Daar hebben zowel de beroepsgroep zelf als de lerarenopleiders als alle zijdelings betrokkenen iets aan.

Een beroepsstandaard geeft een richting aan en voorkomt 'zwalken', met te duidelijke kwaliteitsverschillen tot gevolg.

Zwal-ken (*zwalkte, heeft gezwalkt*)

1. rondzwerven
2. niet beginselvast zijn, voortdurend van mening veranderen: *een zwalkend beleid* voortdurend veranderend, wispelturig

Dat zwalken wordt ons inziens vaak veroorzaakt doordat we nogal een arbeidscultuur hebben waarin we nog al snel uit het oog verliezen wat onze oorspronkelijke richting was. Een standaard kan daarbij heel nuttig zijn om koers te houden.

Verschillende soorten

In het mbo kennen wij al heel lang verschillende soorten docenten. 'Soorten' op basis van heel verschillende opleiding welteverstaan. Het probleem is niet dat er verschillende soorten opleidingen zijn, maar wel dat het een ratjetoe is aan niveaus als gevolg van verschillende leerwegen met

verschillende criteria en normeringen. Het PF-BK was nogal geschokt toen bleek dat de lerarenopleidingen het *kwalificatiedossier docent mbo* niet allemaal gebruikten als grondslag voor een gemeenschappelijk curriculum. Daar worden nu wel pogingen voor ondernomen, maar die gemeenschappelijkheid wordt o.i. nog te veel gekenmerkt door vrijblijvendheid.

Om misverstanden te voorkomen: wij vinden dus niet dat er in het mbo alleen ‘standaard’-docenten zouden moeten werken. Wij vinden het in de BVMBO best verstandig als er meerdere 'soorten' docenten in een onderwijsteam zitten. Verschillende perspectieven vanuit een docentenrol maakt immers een onderwijsteam meer empathisch, althans, als er sprake is van een professionele dialoog. Het klinkt wellicht vreemd, maar wij zijn sterk voor een duidelijke standaard om daarop volgens één transparante methodiek te kunnen variëren op die standaard, zoals we in hoofdstuk 4 zullen uitdiepen.

3. Opleiding I: Lacune- en EVC-trajecten

De BVMBO zou graag een verdere uitwerking zien van wat ooit ambitieus als ‘EVC-trajecten’ in het onderwijs werden geïntroduceerd, maar zoals wel vaker in het onderwijs gebeurt: niet adequaat geïmplementeerd.

Situatieschets

Je volgt een opleiding om in het onderwijs aan de slag te gaan. Dat betekent dat je kiest voor een doelgroep/leeftijd en sector en kiest voor een vakinhoudelijke richting. Als je daarvoor slaagt, dan heb je om les te mogen geven een startkwalificatie. Let wel: alleen voor die doelgroep en voor de sector en het vakgebied waarvoor je bent opgeleid. Om het oude begrip te hanteren: je bent dan dus daarvoor bevoegd.

Hoe het zou moeten zijn

Dat je les wil gaan geven aan een andere doelgroep/leeftijd of in een andere sector of vakgebied, betekent dat niet per definitie dat je een hele opleiding moet volgen. Het doorlopen van een Lacune en EVC-traject zou, wanneer er sprake is van maatwerk, voldoende kunnen zijn om bekwaamheid aan te tonen.

Zodra je les wil gaan geven aan een andere doelgroep/leeftijdsgroep, sector, of vakgebied, ben je wat ons betreft in eerste instantie dáárvoor niet startbekwaam en - weer dat oude begrip - niet bevoegd tot het tegendeel is bewezen. Dat bewijs je door aanvullende kwalificaties (diploma's, certificaten) te halen. Dus bijscholen of soms rigoureuzer: omscholen.

Leren van bestaande ervaringen

Overigens kennen niet alleen studenten aan LO deze trajecten, onze eigen mbo-studenten kennen die natuurlijk ook. Daar hebben we trouwens goed kunnen zien dat deze EVC-trajecten eveneens onvoldoende zijn doorontwikkeld, gezien de rapportages over fraude door een (privaat) EVC-bureau.

Als EVC en lacunebeleid eenmaal doorwrocht en landelijk is opgezet, geborgd en wordt toegepast, dan is het veel eenvoudiger om focus te hebben op bekwaamheid in het onderwijs. Van leerkrachten in het primair onderwijs tot docenten aan de universiteit.

Opzet EVC- en lacunestelsel

In dit nog verder te ontwikkelen (of af te stoffen) lacune- en EVC-stelsel is bovendien sprake van structureel bij- en nascholen, je zou daarom het stelsel macro kunnen noemen en het bijscholen microniveau. In dit stelsel is het evident dat wanneer je als onderwijsgever ‘overstapt’ je niet helemaal

bij het begin moet beginnen. Dát deed je helemaal aan het begin van je (eerste) beroepsonderwijsopleiding.

Wij hebben dan ook een voorkeur om in dit stelsel de nadruk te leggen op de lacunes die er moeten worden opgevuld om (weer) volledig startbekwaam te worden. Bij EVC moet je aantonen wat je verworven competenties zijn. In die zin is ‘terugkijken’ zinvol om te inventariseren wat je huidige competenties zijn. Maar de focus moet daarna liggen op wat er nog nodig is om startbekwaam te worden. Bij ‘bevoegd’ zijn (hoofdstuk 1) was die vraag niet relevant. Het Lacune- en EVC-beleid staat of valt natuurlijk bij de mate waarin we dáár een goede onderliggende structuur en techniek voor bouwen.

Waarom werkt EVC nog niet?

Is er onderzoek gedaan naar waarom EVC-beleid feitelijk niet (grootschalig) van de grond is gekomen?

Wat kost nu een EVC-traject?

Is het omdat je telkens moet vaststellen wat dan die EVC's van iemand zijn en dat dat domweg te veel tijd/moeite/geld kost?

Als EVC- en lacunebeleid eenmaal is opgezet, geborgd en wordt toegepast, dan is het veel eenvoudiger om focus te hebben op bekwaamheid in het onderwijs. Van leerkrachten in het primair onderwijs tot docenten aan de universiteit.

Hierbij verwijzen wij natuurlijk ook naar samenhang met de ontwikkelingen van het Leven Lang Ontwikkelen (LLO), dat in de verschillende beleidsstukken rond professionalisering is terug te vinden. Denk aan het Nationaal Plan Professionalisering leraren.

4. Opleiding II: Erkende ongelijke docenten

De ‘standaard’ docent in het mbo zou per definitie opgeleid moeten zijn volgens de bekwaamheidseisen voor een docent in het mbo. Maar het is volgens het PF-BK niet noodzakelijk dat elk onderwijsteam alleen maar uit standaard-docenten bestaat. Kort gezegd: minder breed inzetbare docenten, dan de standaarddocenten, kunnen ook een docentenbijdrage aan het mbo leveren, alleen moet de organisatie dan wel, meer dan nu het geval is, worden ingericht op functiedifferentiatie. Anders gezegd, in een onderwijsteam (OT) zullen we moeten leren om te gaan met erkende ongelijkheid van verschillende docentfuncties. Dat lijkt misschien strijdig met de gedachte over een standaard-docent, maar in onze visie is het juist een voorwaarde om functies te kunnen differentiëren.

Binnen het mbo zijn er docenten voor de algemeen vormende vakken (AVO) en docenten voor de specifieke vakken voor een beroep. Voor die laatste zijn veelal geen speciale lerarenopleidingen, terwijl dat voor de AVO wel het geval is, al zijn die tot op heden vooral gericht op het vo en niet op het mbo. Er is niet, zoals voor het vo, een specifieke lerarenopleiding voor het mbo. Dus zijn er in het beroepsonderwijs altijd al mensen uit het bedrijfsleven nodig geweest die lesgeven in het mbo. Vaak in deeltijd, omdat zij ook nog in het bedrijfsleven werkzaam (willen) zijn.

Situatieschets

In de huidige situatie is het zo dat de onderwijsteams bestaan uit tenminste beide groepen. Er zijn overigens nog meer varianten. Er is een “beroepsbeeld van de leraar in het mbo” (en ook van de sectoren po, vo en so) en daarnaast is er een “kwalificatiedossier van de docent-mbo”. En bovendien is er in 2025 een herijking geweest van de bekwaamheidseisen (zie ook hierboven in 1). Er is een lerarenopleiding po (de PABO), de lerarenopleiding voor het vo en ook zijn er voor sommige beroepen lerarenopleidingen, bijv. in de zorg en de agrarische STOAS.

PDG

In het mbo kennen wij het PDG, een Pedagogisch-Didactisch Getuigschrift, dat weliswaar als opleiding door de verschillende lerarenopleidingen wordt gegeven, maar dat geen diploma is zoals een reguliere lerarenopleiding voor bijv. een AVO-vak. Dat laatste is eigenlijk vreemd, want in die zin zijn die lerarenopleidingen dus voor veel mbo-scholen geen gekwalificeerde lerarenopleidingen voor het mbo. Dat ‘vreemde’ illustreert het feit dat het PDG dan ook geen diploma is. De (daar komt ie weer) bevoegdheidsverklaring voor het mbo wordt gegeven door het College van Bestuur van de mbo-instelling. Wettelijk hoef je geen PDG te hebben om door het CvB bevoegd te worden verklaard. In het volgende hoofdstuk gaan wij dieper in op het PDG in

Graag verwijzen wij als aanvulling en nuancering op onze visie naar het document [“De veranderende taken en rollen van mbo-docenten, een Tienminutenboekje”](#) gepubliceerd door prof. Marc van der Meer, maart 2025.

5. Opleiding III: Modernisering PDG

In het mbo is het essentieel dat er ook docenten instromen vanuit het bedrijfsleven. Wij kennen daarvoor het Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG) en vinden dat dat een substantiële leerweg voor het docentschap in het mbo moet blijven. Wij vinden wel dat er daarbij voldaan moet worden aan de hier gestelde verbeteringen, tenminste, als er sprake moet zijn van gelijkwaardige diploma's c.q. kwaliteit van het docentschap. In principe zou een PDG-traject een leerweg moeten worden van een reguliere lerarenopleiding en dat die opleiding dan gekenmerkt wordt door een EVC- en Lacunetraject.

Kenmerkend voor het mbo is dus dat er niet voor alle te geven vakken in het mbo lerarenopleidingen bestaan. Wel voor Engels, Nederlands, wiskunde, economie e.d. maar vooral voor de specifieke beroepsvakken kennen we meestal geen lerarenopleiding. Het zijn dan beroepsbeoefenaars in een specifiek vak die als zij-instromer in het mbo door het bestuur bevoegd verklaard kunnen worden. Bij punt 7 zullen we het hebben over die bevoegdheidsverklaring. Hier staan wij bij de inhoudelijke aspecten van de bekwaamheid stil.

Vakexpert, maar nog geen onderwijsexpert

Veel potentiële instromers in een PDG-traject hebben hun sporen in het bedrijfsleven verdiend. Van loodgieter tot administrateur, van metselaar tot kok. De BVMBO vindt dit traject een uitstekend middel om de gewenste praktijkervaring in een opleidingsteam te krijgen. Er zijn echter al langere tijd ook een aantal minder gewenste effecten. Daar willen wij graag verandering in brengen.

Dat iemand in zijn vak goed is en veel ervaring heeft wil niet zeggen dat die persoon daar dan ook goed in les kan geven, studenten kan begeleiden of collegiale verantwoordelijkheid voor de studieresultaten kan nemen. In de bekwaamheidseisen zien we een viertal bekwaamheidsgebieden, t.w. pedagogiek, didactiek, vak en professie. Er “ontbreken” dus drie bekwaamheidsgebieden waarin men niet op voorhand op is geschoold. Wel dus in het “vak”, al is daar natuurlijk ook sprake van dat een vakinhoud in de loop van de jaren zich ontwikkelt, vooral ook in de praktijk. Op alle niveaus, zowel praktisch als theoretisch, is dus “blijblijven” in je vak ook voor dit bekwaamheidsgebied zeer relevant.

PDG - veel variatie, weinig structuur

De trajecten voor het behalen van een PDG zoals wij dat nu nog kennen zijn te verschillend in aanbod om eigenlijk als een eenduidig opleiding te kunnen benoemen. Wij vinden dat een tweejarige leerweg (al werkend leren) in deze, als ‘standaard’, een minimale verantwoorde studieduur kan zijn, maar wij zijn ook trajecten van maar een half jaar tegengekomen.

U zou kunnen denken dat dan een hierboven beschreven EVC en lacunetraject van toepassing was, maar dat is niet waar. Die standaard is er gewoonweg niet, het is aan de lerarenopleiding die een PDG-traject aanbieden om de studieduur te bepalen. Voor een bestuur is een korte opleiding om verschillende redenen (er is geen vacature meer, financieel) aantrekkelijker.

Iemand opleiden voor de professionele aspecten van het leraarschap, voor de (vak)didactiek en voor de pedagogiek, dus voor het volwaardig leraarschap als je ervan uitgaat dat iemand het beroepsvak niet meer hoeft te leren, is nog steeds een hele klus. Helaas ligt in de beeldvorming eigenlijk alle gewicht op vakinhoud.

Hoe het zou moeten zijn

Er zijn altijd wel voor het docentschap getalenteerde zij-instromers. Zij komen dan voor het bij 2 genoemde lacune- en EVC-traject in aanmerking, om vast te stellen welke competenties nog ontbreken. En dat zou kunnen leiden tot verkorting van de opleiding.

Overigens zouden er wat ons betreft ook mogelijkheden moeten zijn om gedifferentieerde docentenfuncties in een onderwijsteam te hebben, zoals we hebben beschreven in hoofdstuk 4. Dat helpt ook om het nadeel van alleen maar “standaard-docenten” (een alles of niets principe) waarbij je dus geen gebruik kunt maken van waar iemand zeer competent in is. Dat heeft natuurlijk alles te maken met wat je de ondergrens aan competenties van elke docent wilt laten zijn.

Een knelpunt is dat als een zij-instromer aan het PDG-traject begint deze niet ook tegelijkertijd zijn oude baan kan houden om inkomen te verwerven. Kortom: je gaat gelijk aan het werk en je krijgt daarvoor salaris. En veelal wordt de opleiding dan door de nieuwe werkgever betaald. Tot zover de huidige situatie. Wij stellen vast dat de verschillende PDG-trajecten sterk kunnen verschillen in duur en inhoud. En daardoor in kwaliteit.

6. Verbeteren structuren, cultuur en gedrag

Docenten worden verondersteld ‘professionals’ te zijn, maar even zo vaak worden ze bejegend als werknemer. In veel structuren van wet- en regelgeving zien wij deze discrepantie. Na de ontwikkelingen in de loop van de negentiger jaren (HOS-nota, SVM-operatie en de invoering van de lumpsum bekostiging) zie je dat docenten in de modus van een werknemer zijn gekomen. Na o.a. [Het parlementair onderzoek onderwijsvernieuwingen van Dijsselbloem e.a.](#) en het [Convenant Leerkracht \(2008\)](#) kwam er schoorvoetend weer aandacht voor de docent als professional, maar je zag bij alles wat je hierin wilde veranderen dat de onderliggende structuur nog heel erg top-down (werkgever-werknemer) was geregeld. Die ambivalentie is soms nog steeds in wetten en regelingen te herkennen, maar vooral in een hardnekkige cultuur in onderwijsland. Veranderingen zijn traag, mede omdat er een hele beroepsgroep in de rol van werknemer is opgeleid én bejegend en geen opleiding tot professional heeft gehad.

Gebrekkige kennis van professionele ruimte

Tot op de dag van vandaag zien wij hele onderwijsteams die nauwelijks weten wat er voor hen of door hun collega’s inmiddels is geregeld op het gebied van hun zeggenschap en medezeggenschap. Overigens komen wij net zo goed veel leidinggevend en ander management tegen die absoluut geen kennis en inzicht hebben in wat de rechten en plichten zijn die er bijvoorbeeld in het [professioneel statuut van het mbo](#) staan. Let wel, dat is sinds de cao-mbo van 2011 toen de WOR van toepassing werd op het mbo van kracht!

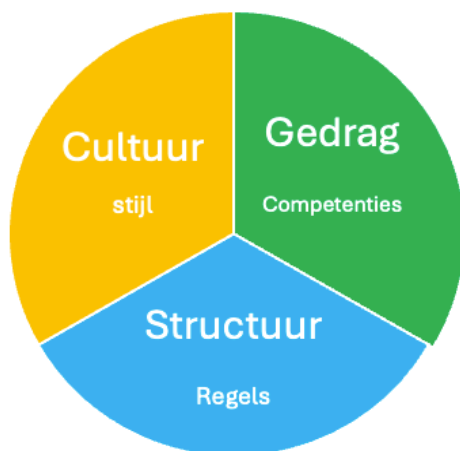


Fig. 2 Dit diagram gebruikt de BVMB tijdens voorlichtingen over toepassing van het Professioneel Statuut en het gebruik van professionele ruimte. Het Proefprofessioneel Statuut sec is dan onderdeel van de structuur, maar zal pas betekenis en effect sorteren als de beroepsgroep en de werkgevers de cultuur en het gedrag c.q. de verwerving van de competenties met de structuur in balans brengen. En dat valt dan onder professionaliseren.

Het PF-BK van de BVMB zal de komende jaren hier aandacht aan besteden, want die tweedeling van wel of geen bijdetijdse kennis en inzicht hebben in hoe groot de professionele ruimte van docenten is én ook de competenties hebben om die te gebruik, is nog veel te dominant binnen de beroepsgroep. De suggestie van 50-50 in het woord tweedeling is trouwens misleidend, want wij denken eerder aan 10 % van de docenten wel en 90 % geen kennis en bijbehorende competenties.

Professional moet invloed hebben op beroepsopleiding

Voor ons is het evident dat een beroepsgroep die professionaliseert zich met de kwaliteit van zijn beroepsopleiding bemoeit. Een kenmerk van de professional is dat deze zich als eerste verantwoordelijk weet voor de kwaliteit van zijn beroepsuitoefening. Daar zijn tal van voorbeelden voor te vinden.

Het is dan ook hoog tijd dat de BVMBO structureel aan tafel zit met de makers van de lerarenopleiding. Maar de beroepsgroep heeft nog niks te vertellen over de opleiding van docenten, regulier en PDG. Heel erg vreemd. In zowel de reguliere lerarenopleiding als de PDG-opleidingen, zien wij een groot tekort aan opleidingsinhoud op het bekwaamheidsgebied *professioneel*. (zie hoofdstuk 1). Immers, dat is pas in de laatste versie van de bekwaamheidseisen leraar op voorstel van de BVMBO opgenomen. Zie ook hoofdstuk 8.

7. Bevoegdheidsverklaring of bekwaamheidsverklaring?

Het bestuur van de mbo-instelling dient niet leidend te zijn in het bepalen of iemand met het behalen van een PDG bevoegd is om les te geven. Het PF-BK streeft ernaar hier een stevige rol toe te kennen aan zowel het betreffende onderwijsteam waar de vacature is, als aan de lerarenopleidingen.

Het PF-BK vindt dat er zoiets als wat wij nu het PDG noemen voor zij-instromers moet blijven voor het mbo. De inbedding in de structuur van bevoegd en bekwaamheden zou moeten ontwikkelen van een getuigschrift naar een diploma waar wij in de hoofdstukken 3, 4 en 5 al de basis voor leggen. Wat ons betreft zou er een docent-functie kunnen zijn waarin de docent beperktere inzetbaarheid heeft dan de eerder al genoemde standaarddocent.

Of wij nu het PDG-traject aanpassen of niet, wij willen een grote rol geven aan de lerarenopleidingen en het onderwijsteam waar de vacature is over het al dan niet geschikt verklaren van een deelnemer aan een PDG-traject.

Het dilemma – salaris vanaf dag één

Het ingewikkelde zit hem erin dat een “PDG’er” direct vanaf dag één betaald wordt. Er moet dus worden ingeschat of deze naar verwachting het getuigschrift gaat halen. Nu “schat het CvB dat in”, meestal is dat een teamleider of een andere manager die dat namens het bevoegd gezag doet.

Bekwaamheidsverklaring - Hoe het zou moeten zijn

Wij willen de komende periode samen met de lerarenopleiding en andere partners uitwerken hoe dat anders kan. Wat zijn de mogelijkheden om te voorkomen dat een zijinstromer zonder inkomen zit als deze zijn baan opzegt om les te gaan geven? Hoe kun je (in het licht van professioneel gedrag van een OT) invloed geven aan een OT in samenwerking met een LO over kandidaten voor een PDG-traject? En wat te doen als iemand gedurende de studie toch niet aan de verwachtingen voldoet?

8. Professionalisering, waar hebben we het eigenlijk over?

De beroepsgroep van docenten (in het mbo) moet zich ontwikkelen tot echte professionals met (dus) de bijbehorende competenties van een professionele competente docent. En die hele gereedschapskist dient het doel om als beroepsbeoefenaar telkens weer optimaal studieresultaat van de studenten te realiseren. De eerlijkheid gebied ons te erkennen dat een te groot deel van de beroepsgroep zich weliswaar zeer betrokken en enthousiast op het docentschap stort, maar te weinig een (zichzelf) reflecterende houding van een professional ontwikkelt of heeft ontwikkeld. Er is veelal sprake van een betrokkenheidscultuur en niet van een professionele. Met name ontbreekt het *'helicopteren'* op het eigen en het team-functioneren.

Lerarenopleidingen zouden docenten dus veel breder moeten opleiden voor het beroep van leraar, waarbij dus ook een professionele attitude wordt ontwikkeld.

Het valt het PF-BK op dat het begrip professionaliseren nogal een platgeslagen containerbegrip is geworden. We doen al snel alsof we er hetzelfde onder verstaan als we het erover hebben. Kort gezegd is professionaliseren veel meer dan bijscholen op je vakgebied. Daar hebben we het bij hoofdstuk 6 al even over gehad. Het mag overigens duidelijk zijn de BVMBO vindt dat niet stelselmatig zowel theoretisch als praktisch bijscholen op je vakgebied verre van professioneel is.

Een professional volgens het PF-BK

Wij verstaan onder professionals:
opleiders die

- vanzelfsprekend benieuwd zijn naar hoe zij zich verhouden tot hun collega's,
- het elke dag iets beter willen doen,
- structureel een professionele dialoog voeren met beroepsgenoten en met stakeholders,
- zichzelf in eerste instantie verantwoordelijk vinden voor de kwaliteit van hun beroepsuitoefening,
- samenwerken met collega's of relevante andere stakeholders, zoals het bedrijfsleven,
- gevraagd en ongevraagd verantwoording afleggen over hun werk,
- ervoor kiezen en zich erop toeleggen om, met behulp van specialistische kennis en ervaring, hun doelgroep of individuen daarin op een competente en integere manier steeds beter van dienst te zijn,
- actief bijdragen aan een gemeenschap van medeprofessionals die het vak bij voortduring ontwikkelen.

Een bloemlezing van wat de afgelopen jaren in en door het PF-BK is getypeerd als kenmerkend voor een professional o.b.v. literatuur en ervaringen:

Kennis en Vaardigheden:

- Vakkennis en vaardigheden: Een professional heeft een gedegen kennis van het actuele vakgebied en kan deze vaardigheden effectief toepassen.
- Leervermogen: Een professional is bereid om te blijven leren en zich aan te passen aan nieuwe ontwikkelingen en technologieën.
- Oplossingsgerichtheid: Een professional kan problemen analyseren en effectieve oplossingen vinden.

Gedrag en Houding:

- Verantwoordelijkheid: Een professional neemt verantwoordelijkheid voor zijn/haar acties en resultaten.
- Betrouwbaarheid: Een professional is betrouwbaar en komt afspraken na.
- Integriteit: Een professional handelt eerlijk, ethisch en integer.
- Respect: Een professional toont respect voor collega's, klanten en andere belanghebbenden.
- Communicatie: Een professional communiceert duidelijk, effectief en professioneel, zowel mondeling als schriftelijk.
- Samenwerking: Een professional kan goed samenwerken met anderen en bijdragen aan een positieve werkomgeving.
- Adaptiviteit: Een professional kan zich aanpassen aan veranderende omstandigheden en flexibel reageren.
- Emotionele intelligentie: Een professional is in staat om emoties te begrijpen en gepast te reageren.
- Presentatie: Een professional presenteert zichzelf op een verzorgde en gepaste manier.
- Zelfvertrouwen: Een professional straalt zelfvertrouwen uit, maar is ook bescheiden en open voor feedback.

Andere belangrijke aspecten:

- Organisatiesensitiviteit: Een professional begrijpt de dynamiek van de organisatie en handelt dienovereenkomstig.
- Prioriteiten stellen: Een professional kan prioriteiten stellen en efficiënt werken.
- Stressbestendigheid: Een professional kan effectief werken onder druk.
- Een professional neemt initiatief en toont betrokkenheid bij het werk.

Het PF-BK stelt dat een professional dus veel meer is dan iemand met gedegen kennis van een bepaald vakgebied. De meeste hierboven genoemde kenmerken van een professional gaan over andere competenties dan vakkennis.

Tot slot over de bovenstaande kenmerken zijn zeker niet limitatief, het is per definitie een dynamisch overzicht, waarover de professional c.q. de beroepsgroep een doorlopende dialoog voert over de relevantie en de inhoud.

Het professionele fundament ontbreekt

Het ontbreken van die kenmerken van de beroepsgroep (dat is iets anders dan dat die kenmerken niet in de beroepsgroep zijn terug te vinden, maar dan zijn het veelal individuele persoonskenmerken) is naar ons idee de belangrijkste reden waarom de leden van de beroepsgroep zich niet zo makkelijk laten verenigen, letterlijk en figuurlijk.

Het tijdsgewricht zit ons in die zin ook niet mee. We kennen de afgelopen decennia een steeds sterker geïndividualiseerde samenleving. In combinatie met een toegenomen welvaart is het belang van collectiviteit afgenomen. Solidariteit is een luxe geworden, want werknemers zijn nauwelijks meer collectief de pineut.

Professionalisering moet structureel worden verankerd

Als we vinden dat een van de kenmerken van de beroepsgroep is dat zij over de kwaliteit van de beroepsuitoefening gaat, dan moet de beroepsgroep dat dan ook oppakken en participeren in de lerarenopleidingen. Nu doen zij dat niet.

Als we dus vinden dat het zich organiseren in een beroepsvereniging een voorwaarde is om tot een (collectieve) kwaliteitsverbetering te komen, dan moeten we daar ook maatregelen voor nemen. Te denken valt aan de logica van een aanstelling in het onderwijs en het lidmaatschap van een beroepsvereniging, zoals in andere beroepen of branches soms het geval is.

Leraren worden nu opgeleid als iemand met gedegen kennis van een bepaald vakgebied met de competentie om dat vak goed over te kunnen brengen. Maar eerder in dit verhaal hebben we al gezegd (zie bij 1) dat wij dat niet voldoende vinden. Dat zijn per saldo opleidingen tot werknemers en niet tot professionals. (Zie de niet-vakgebonden competenties zoals het PF-BK het heeft verwoord in zijn versie 2.0, hoofdstuk 9: competenties. En zoals u kunt lezen in de beschrijving van het vierde bekwaamheidsgebied in het advies Herijking bevoegdheidseisen docent, blz. 29 e.v.)

Onderwijscultuur

Een ander aspect is de vrijblijvendheid in de onderwijscultuur. Als docenten de professionele competenties in onvoldoende mate beheersen en als het vrijblijvend is om die competenties te verwerven kom je in een vicieuze cirkel terecht. Dan wordt het een kwestie van dweilen met de kraan open. Verplichting tot het verwerven professionele competenties kan alleen in de context van dat zij een structureel en verplicht onderdeel van het curriculum van een opleiding zijn. Zij hebben dan ook diploma-consequenties.

Eerlijk gezegd vrezen wij als platform dat sommige lezers nu precies de reflex zullen vertonen van de vrijblijvende cultuur: “Toch belachelijk dat je kunt zakken door zo’n competentie terwijl je misschien heel goed les kunt geven”.

Als studenten aan een lerarenopleiding, hetzij voltijds, hetzij langs andere leerwegen, de zogenoemde professionele competenties die relevant zijn voor het beroep van leraar in het curriculum aangeboden krijgen, dan leveren zij een nieuwe generatie leraren en docenten af.

Bijlage

-  [KLIK HIER VOOR DE HERIJKING BEKWAAMHEIDSEISEN LERAAR](#)
-  [KLIK HIER VOOR DE HERIJKING BEKWAAMHEIDSEISEN INSTRUCTEUR](#)
-  [KLIK HIER VOOR VERSIE 2.0 VAN HET VISIEDOCUMENT](#)
-  [KLIK HIER VOOR OVER VERANDERENDE ROLLEN EN TAKEN VAN DOCENTEN](#)
-  [KLIK HIER VOOR HET PARLEMENTAIR ONDERZOEK ONDERWIJSVERNIEUWINGEN](#)
-  [KLIK HIER VOOR HET CONVENANT LEERKRACHT VAN NEDERLAND](#)
-  [KLIK HIER VOOR HET PROFESSIONEEL STATUUT VAN HET MBO](#)

De BVMBO moedigt het delen van kennis aan. De inhoud uit dit visiedocument mag vrij worden overgenomen mits er een duidelijke bronvermelding plaatsvindt.

De BVMBO gaat ook graag de dialoog aan over de inhoud van dit document en andere onderwerpen die de beroepspraktijk en professionaliteit van mbo-opleiders raken. Vragen of opmerkingen kunnen gedeeld worden met de BVMBO via info@BVMBO.nl

BVMBO
Beroepsvereniging Opleiders in het MBO
St. Jacobsstraat 22 – 3511 BS Utrecht