



# PROFESSIONELE ONTWIKKELING VOOR DOCENTEN EN TRAINERS IN HET BEROEPSONDERWIJS

## De sleutel tot kwaliteit

Toegewijde en competente docenten en trainers zijn cruciaal om ervoor te zorgen dat onderwijs van goede kwaliteit is en aansluit bij de behoeften van de arbeidsmarkt, zowel in scholen en centra voor beroepsonderwijs als binnen bedrijven, en ongeacht of het onderwijs plaatsvindt in een klaslokaal, tijdens workshops, in laboratoria en gesimuleerde leeromgevingen, of op het werk. Het is de verantwoordelijkheid van docenten en trainers om de aansluiting tussen onderwijs en werk te versterken, nieuwe lesprogramma's in de praktijk te brengen, te zorgen voor meer (hoogwaardige) leerwerkplekken en andere vormen van opleiding op het werk, en om gebruik te maken van de beschikbare Europese instrumenten. In de komende jaren wordt ook van docenten en trainers

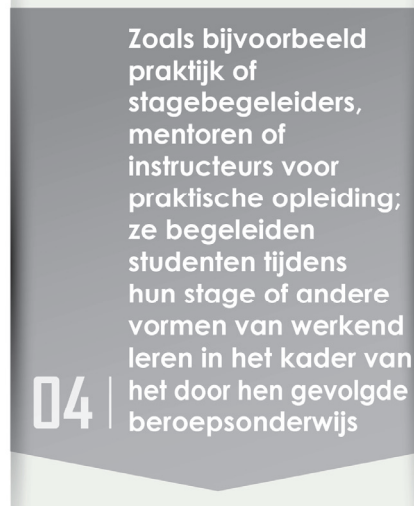
in het beroepsonderwijs verwacht dat zij bijdragen aan het omgaan met belangrijke maatschappelijke vraagstukken en trends. Het gaat dan vooral om de integratie van duizenden vluchtelingen en migranten op de arbeidsmarkt en de noodzaak om elementaire, digitale en ondernemersvaardigheden te ontwikkelen. Om er voor te zorgen dat zowel de technische competenties als de pedagogische vaardigheden van leraren en trainers op peil blijven, moeten ze de mogelijkheid hebben om zichzelf professioneel te blijven ontwikkelen en daarbij goed ondersteund worden.

De professionele ontwikkeling van docenten en trainers in het beroepsonderwijs en in beroepsopleidingen staat al jaren op de agenda van het

### DOCENTEN OP SCHOLEN EN CENTRA VOOR BEROEPSONDERWIJS



### TRAINERS IN BEDRIJVEN



onderwijsbeleid van de EU<sup>(1)</sup>, maar dit thema komt in het landelijk beleid van de lidstaten nog te weinig naar voren<sup>(2)</sup>. In de Conclusies van Riga (2015) voor het beleid op het gebied van het beroepsonderwijs is deze problematiek opnieuw nadrukkelijk aan de orde gekomen en is opgeroepen tot een systematische benadering van – en het creëren van mogelijkheden tot – initiële opleiding en bij- en nascholing van docenten, trainers en mentors in het beroepsonderwijs. Beter samenwerking en partnerschap moet dit ondersteunen.

#### MEER INFORMATIE

In 2015 vroeg Cedefop zijn ReferNet-partners in de EU-lidstaten, IJsland en Noorwegen om artikelen samen te stellen over de professionele ontwikkeling van docenten en trainers in het beroepsonderwijs in hun land. Deze nieuwsbrief is geschreven op basis van de schat aan informatie die deze artikelen hebben opgeleverd. De volledige artikelen (in het Engels) kunnen bijdragen aan beleidsleren en het promoten van best practices:

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/teachers-and-trainers>

## Wie geeft les en leidt op in het initieel beroepsonderwijs?

Het aanbod aan beroepsonderwijs verschilt per land. Het is derhalve beter om docenten en trainers te definiëren op basis van functie en taken in plaats van een enkele beschrijving voor iedere professional binnen deze beroepsgroep. In alle landen kunnen binnen het initieel beroepsonderwijs vier categorieën docenten en trainers worden onderscheiden (zie infographic).

<sup>(1)</sup> In het *Communiqué van Brugge* (2010) werd de lidstaten gevraagd om in de initiële opleiding en de bij- en nascholing van docenten, trainers en mentors in het beroepsonderwijs te verbeteren en te ondersteunen door middel van flexibele opleidingen die hen in staat stellen om:

- zich de juiste competenties eigen te maken;
- een breder takenpakket en complexere opleidinggerelateerde taken op zich te nemen;
- om te gaan met de toenemende diversiteit van lerenden;
- gebruik te maken van nieuwe leermethoden;
- optimaal gebruik te maken van nieuwe technologie.

<sup>(2)</sup> Zoals vermeld in de *Conclusies van Riga* (2015).

In sommige landen (België, Italië, Letland, Slovenië) zijn er coördinatoren of supervisors van werkplekleren, die in sommige gevallen ook verantwoordelijk zijn voor het opleiden van in-company trainers (zoals in Finland). Deze functie wordt meestal vervuld door schooldocenten.

Docenten en trainers worden onderscheiden aan de hand van de functie die ze vervullen en waar ze hun beroep uitoefenen. Docenten werken doorgaans op scholen en beroepsonderwijsinstellingen terwijl trainers in dienst zijn bij bedrijven. De primaire functie van een docent is onderwijs verzorgen terwijl trainers doorgaans werknemers zijn die naast hun normale werkzaamheden leerlingen begeleiden tijdens hun stage of een andere vorm van werkplekleren die zij in het kader van hun beroepsopleiding volgen. De bijbehorende kwalificaties verschillen voor wat betreft type en niveau en ook hun behoeften naar en rechten op professionele ontwikkeling tijdens de loopbaan zijn niet dezelfde. In het algemeen is de regelgeving voor docenten duidelijker en strenger.

## Onderwijsgeevenden in een schoolomgeving

Het docentschap is in de meeste landen een gereguleerd beroep. Kwalificatievereisten voor algemeen onderwijs en beroepsonderwijs zijn verankerd in ofwel wetgeving (Kroatië, Letland, Malta, Oostenrijk, Slowakije, Finland, Zweden)<sup>(3)</sup> ofwel specifieke regelgeving (Bulgarije, Estland, IJsland, Litouwen, Polen, Roemenië). In sommige landen moeten docenten voldoen aan bepaalde beroepsnormen of -profielen (Tsjechië, Estland, Ierland, Letland, Litouwen, Nederland, Roemenië, Slowakije, het Verenigd Koninkrijk). In bepaalde landen (Litouwen, Slovenië) gelden specifieke vereisten voor lesprogramma's in het beroepsonderwijs.

In de meeste landen is een diploma voor hoger onderwijs vereist om het beroep van docent te mogen uitoefenen; in bepaalde landen dienen docenten in het bezit te zijn van een master

<sup>(3)</sup> De lijst van landen in deze nieuwsbrief is niet uitputtend; de vermelde landen dienen als voorbeeld.

(Tsjechië, Finland, Frankrijk, IJsland, Noorwegen, Portugal, Roemenië, Spanje). In sommige landen moeten leraren een pedagogische opleiding in het hoger onderwijs hebben afgerond voordat ze voor de klas mogen staan (Bulgarije, Estland, Spanje, Cyprus, Letland, Hongarije, Slovenië); in andere landen is dit niet het geval (Tsjechië, Denemarken, Kroatië, Malta, Verenigd Koninkrijk). In deze landen moeten docenten in het beroeps-onderwijs binnen een bepaalde termijn hun lesbevoegdheid halen terwijl ze voor de klas staan. In sommige landen moeten kandidaat-docenten een examen afleggen om de onderwijs-bevoegdheid te krijgen (Kroatië, Italië, Portugal, Roemenië, Slovenië).

Alle lidstaten van de Europese Unie hebben goed ontwikkelde initiële lerarenopleidingen. In de meeste landen is er een aanbod van leraren-opleidingen en erkende lerarendiploma's op de EKK-niveaus 5 tot en met 8. Docenten van algemene vakken volgen hun opleiding aan algemene lerarenopleidingen en docenten die les geven in beroepstheoretische vakken hebben doorgaans een diploma voor een bepaald vakgebied, bijvoorbeeld techniek of horeca. Sommige landen hebben speciale opleidingen voor docenten in het beroepsonderwijs (Oostenrijk, Tsjechië, Denemarken, Estland, Duitsland, Letland, Noorwegen, Slowakije, Zweden).

In de meeste landen (o.a. België-Vlaamse gemeenschap, Spanje, Frankrijk, Italië, Hongarije, Oostenrijk, Portugal, Finland) omvat de initiële lerarenopleiding (praktijk)stages op scholen onder het toezicht van ervaren docenten. In sommige landen (Tsjechië, Estland, Kroatië, Cyprus, Litouwen, Slovenië, Slowakije, VK-Wales) beginnen nieuwe docenten hun loopbaan met een introductieperiode van maximaal één jaar, waarin ze onder begeleiding van een ervaren docent het vak onder de knie krijgen.

Voor docenten die praktische beroepsvorming geven, kan een lager kwalificatieniveau volstaan mits dit is aangevuld met beroepservaring. Voorbeelden hiervan zijn een diploma voor middelbaar beroepsonderwijs of meesters diploma (Duitsland, Hongarije, IJsland, Letland,

Polen, Slovenië, Slowakije). Voor deze groep bestaat doorgaans geen initiële lerarenopleiding.

In de meeste landen mogen beroepsbeoefenaars die op de arbeidsmarkt actief zijn in het beroeps-onderwijs lesgeven, waarbij de regelingen voor de aanstelling en de kwalificatievereisten zeer flexibel zijn, tenzij men besluit om voltijds les te gaan geven. In enkele landen is het volgen van een cursus pedagogiek verplicht (Kroatië, Litouwen, Slovenië, Slowakije).

### Trainers in de werkomgeving

De beschikbaarheid van een mentor wordt vaak gezien als kwaliteitsgarantie en is daarom vaak een vereiste voor erkenning als leerbedrijf. Bedrijf-mentoren zijn verplicht in ongeveer de helft van de landen: dit zijn meestal de landen waar werkplekleren tot de gevestigde praktijk behoort (Tsjechië, Duitsland, Frankrijk, Kroatië, Italië, Hongarije, Oostenrijk, Polen, Slovenië, Slowakije).

In sommige van deze landen is er recentelijk meer aandacht gekomen voor de competenties van in-company trainers terwijl er tegelijkertijd in het beroepsonderwijs opnieuw of in versterkte mate ruimte wordt geboden aan diverse vormen van werkplekleren. De competentievereisten variëren van een beroepsspecifieke kwalificatie in combinatie met een goede persoonlijke staat van dienst tot een beroepsspecifieke kwalificatie in combinatie met een bepaald aantal jaren ervaring in het beroep en een pedagogische opleiding <sup>(4)</sup>.

#### CEDEFOP'S WERKZAAMHEDEN IN HET KADER VAN HET COMMUNIQUÉ VAN BRUGGE

Tussen 2012 en 2014 coördineerden de Europese Commissie en Cedefop een thematische werkgroep die zich bezighield met de professionele ontwikkeling van opleiders in het beroepsonderwijs. Cedefop richtte zich daarbij voornamelijk op in-company trainers. De werkgroep stelde een aantal richtlijnen voor hun professionele ontwikkeling op.

<sup>(4)</sup> Zie *Guiding principles for professional development of trainers in VET* (Richtlijnen voor de professionele ontwikkeling van opleiders in beroepsopleiding) voor voorbeelden van competentievereisten en -normen en van opleidingsprogramma's voor in-company opleiders.

## Professionele ontwikkeling van docenten en trainers

De meeste landen zijn het erover eens dat docenten hun kennis, vaardigheden en competenties op peil moeten houden. In sommige landen is professionele ontwikkeling zelfs een strategische prioriteit (Bulgarije, Kroatië, Tsjechië, Letland, Malta, Nederland, Noorwegen, Polen, Roemenië). De pedagogische vaardigheden van docenten in het beroepsonderwijs worden over het algemeen toereikend bevonden, maar de meeste landen wijzen erop dat het steeds belangrijker wordt dat docenten in het beroepsonderwijs de ontwikkelingen in het bedrijfsleven en de veranderende behoeften van de arbeidsmarkt kunnen bijbenen. Ook de landen met een traditie van werkplekleren zijn zich hiervan bewust. Enkele landen hebben projecten gestart (Tsjechië, Cyprus, Letland, Slovenië, Finland) of mogelijkheden gecreëerd (Oostenrijk, Denemarken, Noorwegen, Roemenië) om docenten in het beroepsonderwijs tijdelijk in bedrijven te plaatsen.

Vereisten, regelgeving, aanbod en monitoring van professionele ontwikkeling variëren sterk per land. In ongeveer de helft van de landen is er een wettelijke grondslag voor de professionele ontwikkeling voor docenten en trainers (Oostenrijk, België-Franse Gemeenschap), Bulgarije, Kroatië, Cyprus, Denemarken, Estland, Hongarije, IJsland, Letland, Litouwen, Malta, Nederland, Portugal, Slowakije, Slovenië, Zweden). Niet in al die landen zijn echter de intensiteit, duur en verwachte resultaten in regelgeving vastgelegd. In sommige landen is de professionele ontwikkeling een recht van docenten, dat in bepaalde gevallen is vastgelegd in een CAO (Italië, Malta, Nederland, Roemenië, Zweden). In andere landen is het een plicht van docenten (Bulgarije, Cyprus, Letland, Hongarije, Portugal, Verenigd Koninkrijk-Engeland) of maakt het deel uit van de ontwikkelings- en kwaliteitsborgingsprocessen voor scholen (Bulgarije, Italië, Polen, Portugal). In Spanje en Slowakije vertaalt het volgen van opleidingen en trainingen voor professionele ontwikkeling zich in een loontoeslag voor docenten. In-company trainers (mentoren) dienen in de meeste gevallen aan bepaalde vereisten te voldoen voordat ze aan

hun mentorwerkzaamheden beginnen maar er geldt geen vervolgverplichting tot professionele ontwikkeling tijdens de loopbaan.

Schooldirecteuren spelen een belangrijke rol om te zorgen dat docenten werk maken van hun professionele ontwikkeling: in de meeste landen bepalen zij of een docent een opleiding of cursus voor continue professionele ontwikkeling kan of moet volgen (België-Vlaamse gemeenschap, Bulgarije, Tsjechië, Denemarken, Estland, Cyprus, Litouwen, Hongarije, Polen, Slovenië, Slowakije, Zweden, Verenigd Koninkrijk-Engeland). In de meeste landen blijft het de verantwoordelijkheid van de docent om zijn/haar eigen leerbehoeften vast te stellen en na te gaan welke opleidingen of cursussen in die behoeften kunnen voorzien. De docent dient hiervoor doorgaans toestemming van de schooldirectie te krijgen. In Kroatië, IJsland en het Verenigd Koninkrijk-Schotland moeten docenten hun eigen ontwikkelingsplan opstellen.

Ook het aanbod van opleidingen en cursussen voor professionele ontwikkeling varieert per land. In de meeste landen worden erkende opleidingen of cursussen als professionele ontwikkeling gezien, terwijl erkenning van competenties verworven tijdens het lesgeven of opleiden doorgaans niet mogelijk is. In sommige landen geldt "zelfstudie" als vorm van continue professionele ontwikkeling (Zweden). Dit omvat waarschijnlijk ook opleidingen of cursussen die een docent op eigen initiatief heeft gevolgd. In bepaalde landen kunnen docenten voor hun professionele ontwikkeling terecht bij bedrijven (Estland, Slovenië, Finland) terwijl er in andere landen (Tsjechië, Duitsland, Letland, Verenigd Koninkrijk-Engeland) e-omgevingen zijn ontwikkeld voor de professionele ontwikkeling van docenten en de uitwisseling van best practices. In Nederland worden cursussen op maat aangeboden om de competenties van docenten aan te vullen.

Afhankelijk van de manier waarop onderwijs en opleidingen zijn georganiseerd, zijn er verschillende instanties die opleidingen en cursussen voor de continue professionele ontwikkeling van docenten aanbieden:

- instellingen voor hoger onderwijs en universiteiten (Bulgarije, Estland, Ierland, Italië,

- Portugal, Oostenrijk, Slovenië, Slowakije, Finland, Verenigd Koninkrijk-Wales);
- lerarenopleidingen (Cyprus, IJsland, Letland, Polen, Slowakije);
  - In service-lerarenopleidingen (België-Vlaamse Gemeenschap, Tsjechië, IJsland, Slowakije, Roemenië, Verenigd Koninkrijk);
  - rijksinstellingen of -diensten voor beroeps- onderwijs (Bulgarije, Kroatië, Italië, Letland, Polen, Portugal, Slovenië);
  - particuliere aanbieders van onderwijs voor volwassenen (Estland, Italië, Portugal, Slowakije, Zweden);
  - scholen voor beroeps-onderwijs (Tsjechië, Estland, Ierland, Cyprus, Malta, Slowakije, Finland);
  - gemeenten (Portugal, Zweden), bedrijven (Bulgarije, Italië) en onderwijsvakbonden (België).

De inhoudelijke invulling van professionele ontwikkeling voor docenten is doorgaans aanbodgestuurd en niet gereguleerd. Aangezien er in de meeste landen geen monitoring of evaluatie plaatsvindt, is er weinig bekend over de feitelijke inhoudelijke invulling. Om adequaat te kunnen reageren op nieuwe competentiebehoeften en docenten toe te rusten met voor de arbeidsmarkt relevante kennis en vaardigheden, moet er veel meer gebeuren.

Samenwerking en partnerschap tussen instellingen voor beroeps-onderwijs de arbeidsmarkt worden gezien als belangrijke factoren in het waarborgen van de kwaliteit en relevantie van onderwijs. Dergelijke samenwerking (Ierland, Frankrijk, Finland, Verenigd Koninkrijk) is niet erg gangbaar. In enkele landen zijn er individuele regelingen voor samenwerking tussen instellingen voor beroeps-onderwijs en bedrijven (Bulgarije, Tsjechië, Litouwen, Malta, Roemenië). Sommige daarvan bestaan al heel lang of maken deel uit van door de EU gefinancierde projecten.

## Ondersteuning door de EU

In de laatste jaren hebben door de EU gefinancierde projecten in belangrijke mate de professionele ontwikkeling van docenten en in-

Cedefop zal op systematische wijze informatie verzamelen over de professionele ontwikkeling voor docenten en opleiders in het kader van het mandaat om de voortgang die in de verschillende landen wordt geboekt bij het behalen van de overeengekomen doelstellingen en resultaten te volgen. In de periode 2016-2018 zal Cedefop een bijdrage leveren aan de werkzaamheden van de werkgroep ET 2020, die zich bezighoudt met beroeps-onderwijs en meer specifiek met de professionele ontwikkeling van docenten en trainers in het beroeps-onderwijs (\*). De groep houdt zich bezig met bestuurlijke aspecten en samenwerkingsverbanden tussen scholen en bedrijven en analyseert hoe de professionele ontwikkeling van docenten en trainers bijdragen aan de verbetering van de kwaliteit, relevantie en aantrekkingskracht van het beroeps-onderwijs en speelt een rol bij de implementatie van hervormingen van het beroeps-onderwijs in de lidstaten. Cedefop zal op 21 en 22 november 2016 bovendien een "policy learning forum" organiseren over partnerschap en professionele ontwikkeling van docenten en trainers.

(\*) De opdracht van de groep staat nader omschreven in *Education and training 2020: working group mandates 2016-18* (Onderwijs en opleiding 2020: opdracht van de werkgroep 2016-2018)

company trainers gestimuleerd. De meeste maatregelen ter ondersteuning van trainers op de werkvloer komen voort uit door de EU gefinancierde projecten (<sup>5</sup>).

Terwijl in een paar landen (België, Duitsland, Kroatië, Oostenrijk, Zweden) initiatieven met rijksfinanciering worden uitgevoerd om docenten en trainers te ondersteunen, maken veel andere landen gebruik van door de EU gefinancierde projecten. Projecten die mede door de EU worden gefinancierd, werken doorgaans aan bredere thema's, zoals het ontwikkelen van resultaatgerichte benaderingen van kwalificaties,

(<sup>5</sup>) *EU, be proud of your trainers: supporting those who train for improving skills, employment and competitiveness* (EU, wees trots op uw trainers: ondersteuning bieden aan hen zorgen voor vaardigheden, werkgelegenheid en concurrentiekracht)

het opstellen of herzien van normen voor het beroepsonderwijs, curricula en beoordeling, het introduceren van werkend leren, of het faciliteren van de mobiliteit van docenten en lerenden. Projecten richten zich ook op tekortkomingen in het bestaande aanbod of proberen innovatieve benaderingen uit:

- beroepsprofielen van docenten en trainers (België-Franse Gemeenschap, Tsjechië, Estland, Letland, Roemenië);
- loopbaanprogramma's voor docenten (Litouwen, Polen);
- opleidingsprogramma's voor docenten en trainers die onderwijsvernieuwing ondersteunen (Bulgarije, Tsjechië, Estland, Cyprus, Roemenië, Slovenië, Finland);
- hervorming van het systeem van in service-lerarenopleidingen (Kroatië, Litouwen, Hongarije, Slowakije);

- plaatsing van docenten in het beroeps-onderwijs bij bedrijven (België, Tsjechië, Estland, Letland, Litouwen, Slovenië, Finland).

Hoewel de projecten doorgaans maar een beperkt gebied bestrijken en hun capaciteit de ontwikkeling van slechts een beperkt aantal docenten en trainers toelaat, worden er vaak indrukwekkende resultaten mee geboekt die ook nuttig zijn voor anderen. Om de vruchten te plukken van geslaagde projecten moeten ze in beter in beeld worden gebracht zodat ze als model voor landelijke initiatieven kunnen worden gebruikt of verder kunnen worden ontwikkeld - en de kennis kan worden overgedragen naar andere sectoren of landen. Er dient ook voldoende aandacht te zijn voor plannen om succesvolle projecten in stand te houden om te voorkomen dat goede initiatieven stoppen zodra de Europese subsidie wordt stopgezet.

---

**Nieuwsbrief – 9112 NL**

Catalogusnummer: TI-BB-16-004-NL-N

ISBN 978-92-896-2059-8, doi: 10.2801/318491

Copyright © Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding (Cedefop), 2016

Overneming met bronvermelding toegestaan

---

De nieuwsbrieven worden gepubliceerd in het Engels, Frans, German, Grieks, Italiaans, Pools, Portugees en Spaans, en het EU-voorzitterschap land.

Ze regelmatig te ontvangen registreren op:

<https://www.cedefop.europa.eu/en/user/register>

---

Andere nieuwsbrieven en Cedefop publicaties zijn beschikbaar via:<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx>

---

P.O. Box 22427, 55102 Thessaloniki, Griekenland

Europe 123, 57001 Thessaloniki, Griekenland

Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020

E-mail: [info@cedefop.europa.eu](mailto:info@cedefop.europa.eu)

---

**visit our portal [www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)**

---