



Samen opleiden in het mbo

—

dr. Ilya Zitter

Inhoudsopgave

Inleiding	5
1 Wat is kenmerkend voor het mbo?	6
2 Wat is een goede mbo-docent?	8
3 Wat is er nodig voor samen opleiden in het mbo?	10
4 Meer informatie	13

Inleiding

Studenten van lerarenopleidingen die willen gaan lesgeven op het mbo, moeten zich andere competenties eigen maken dan zij die docent willen worden in havo of vwo. In alle schoolsoorten en onderwijsniveaus is het vanzelfsprekend belangrijk dat leraren pedagogisch-didactische vaardigheden hebben en hun vak goed beheersen, maar in het mbo moeten zij ook in staat zijn om die kennis, vaardigheden en attitudes te verbinden met het beroep waarvoor de mbo'er wordt opgeleid.

En er zijn meer kenmerken van het mbo, die consequenties hebben voor de (aankomende) mbo-docent, zoals de studentenpopulatie en de samenstelling en positie van het team. De verschillen tussen algemeen vormend onderwijs en beroepsonderwijs, en de daaruit voortvloeiende verschillende eisen aan docenten, hebben ertoe geleid dat tweedegraads lerarenopleidingen een specifieke afstudeerrichting beroepsonderwijs (moeten) aanbieden.

De laatste jaren is gebleken dat opleidingen betere docenten afleveren als zij de opleiding samen met scholen/ onderwijsinstellingen gestalte geven, en als een groot deel van het opleidingscurriculum zich afspeelt in de school. Is dit 'samen opleiden' in primair en voortgezet onderwijs al jarenlang een veelvoorkomende praktijk, in het mbo staat dit nog in de kinderschoenen. Maar als het aan de overheid, de MBO Raad en de praktijk ligt, zal het opleiden in de school de komende jaren ook in het mbo steeds meer de realiteit worden. Zo kregen in 2017 zes aspirant mbo-opleidingsscholen subsidie van de overheid om zich verder te ontwikkelen, en richtte de MBO Raad het Kennispunt Opleiden in de School¹ in om (aspirant) mbo-opleidingsscholen te ondersteunen.

Die ondersteuning is zinvol, omdat de specifieke kenmerken van het middelbaar beroepsonderwijs maken dat er heel wat bij komt kijken om als roc een goede opleidingsschool te worden. Bovendien is er in lerarenopleidingen vaak nog onbekendheid over het opleiden voor het middelbaar beroepsonderwijs. Van oudsher richten lerarenopleidingen zich immers vooral op het docentschap in het algemeen vormend onderwijs.

Dit katern gaat nader in op het samen opleiden in het mbo. Wat is kenmerkend voor het mbo? Welke gevolgen heeft dat voor (de opleiding van) docenten? En wat komt er kijken bij samen opleiden voor het mbo?

De inhoud van dit katern is gebaseerd op een presentatie van en een gesprek met dr. Ilya Zitter, hogeschoolhoofddocent van Hogeschool Utrecht (HU), verbonden aan het lectoraat beroepsonderwijs dat is geëquipeerd bij het Kenniscentrum Leren en Innoveren (HU). Zitter is onder meer betrokken bij de masteropleiding Expertdocent Beroepsonderwijs, die is ontwikkeld door hogeschool Windesheim en HU. In deze master leren docenten uit het beroepsonderwijs binnen- en buitenschools leren te verbinden vanuit actuele vak-, beroeps- en praktijkkennis.

“Opleiden in de school is dé sleutel om goede docenten op te leiden voor het middelbaar beroepsonderwijs.” — Ilya Zitter

1. <https://www.mboraad.nl/platforms-projecten/opleiden-de-school>

1 Wat is kenmerkend voor het mbo?

Hoe lerarenopleidingen studenten opleiden voor docentschap in het mbo, moet onder meer worden bepaald door de specifieke kenmerken van het middelbaar beroepsonderwijs, ofwel de aspecten waarin het mbo zich onderscheidt van het voortgezet onderwijs. Dit hoofdstuk zet de belangrijkste kenmerken van het mbo op een rij.

“Je ziet dat er studenten zijn die het fantastisch vinden om in het mbo stage te lopen, die genieten van de diversiteit en van het feit dat elke dag anders is. Anderen vinden dat juist moeilijk en gedijen beter in het vo, waar alles wat overzichtelijker is en mogelijk ook minder divers. Vo en mbo zijn echt twee verschillende settings om als docent in te functioneren.” — Ilya Zitter

Drievoudige kwalificering

Mbo-opleidingen leiden hun studenten niet alleen op voor een beroep, maar ook tot ‘goede burgers’ en voor doorstroom naar vervolgonderwijs. Er is dus sprake van een drievoudige kwalificering.

Het mbo leidt studenten op voor:

- de uitoefening van een beroep
 - actief burgerschap
 - doorstroom naar een hoger onderwijsniveau
- In de kwalificatiedossiers van de verschillende beroepen is beschreven wat vakmanschap voor het beroep inhoudt, ofwel welke kennis, vaardigheden en attitudes studenten moeten ontwikkelen om competent het betreffende beroep (blijvend) te kunnen uitoefenen.
 - Wat studenten zich moeten eigen maken op het gebied van burgerschap is beschreven in de zogenoemde ‘generieke eisen’ die deel uitmaken van de kwalificatiedossiers. Deze burgerschapseisen hebben betrekking op deelname aan de democratie, het functioneren als werknemer en als consument, het sociaal-maatschappelijk functioneren, en zorg voor de eigen gezondheid.

- De derde kwalificering is gericht op de doorstroom naar vervolgonderwijs. Binnen het mbo kunnen studenten – als zij hun diploma hebben behaald – doorstromen naar een hoger mbo-niveau (er zijn er 4). Met een mbo-diploma op niveau 4 kunnen zij een Associate Degree en/of een bacheloropleiding gaan doen in het hoger onderwijs (hbo).

Samenwerken met bedrijfsleven

Met name vanwege de eerste kwalificering – opleiden tot een beroep – is samenwerking met het (regionale) bedrijfs- en instellingswezen in het mbo van groot belang. Studenten doen niet alleen werkervaring op in bedrijven (beroepspraktijkvorming), maar bedrijven hebben ook invloed op het curriculum. De beroepspraktijk speelt in het mbo een grote rol: jaarlijks worden ca. 450.000 praktijkovereenkomsten afgesloten, voltijdstudenten hebben ruim 40 procent praktijktijd en deeltijdstudenten 80 procent. De maatschappelijke relevantie hiervan is groot, zo blijkt onder meer uit de kwaliteitsafspraken tussen OCW en de mbo-instellingen (Van Casteren e.a., 2017).

Gedifferentieerde beroepsgerichte kwalificatiestructuur

De opleidingsmogelijkheden binnen het mbo zijn talrijk en zeer uiteenlopend. Je kunt in het mbo opgeleid worden tot banketbakker, applicatieontwikkelaar, verpleegkundige, ict-beheerder, verkoopmedewerker, game developer, pedagogisch medewerker en talloze andere beroepen in allerlei verschillende sectoren. Zeer kenmerkend voor het mbo is de gedifferentieerde beroepsgerichte kwalificatiestructuur én de omvang daarvan: er zijn 176 kwalificatiedossiers en 489 beroepsprofielen op verschillende niveaus, van vooral uitvoerend werk tot leidinggevende/middenkaderfuncties.

Een kwalificatiedossier bestaat uit een basisdeel, beroepsprofielen en keuzedelen.

- Het basisdeel bevat de kwalificaties die relevant zijn voor alle beroepsgroepen binnen het betreffende beroep.
- De binnen de beroepsgroep onderscheiden beroepen zijn uitgewerkt in beroepsprofielen, die allemaal hun eigen kwalificatie hebben (diploma).
- De keuzedelen zijn gericht op specialisatie, verbreding of op doorstroom naar een hoger onderwijsniveau.

De kwalificatiedossiers worden ontwikkeld en onderhouden door de Samenwerkingsorganisatie Beroepsopleidingen Bedrijfsleven (SBB), waarin het onderwijs en het

bedrijfsleven zijn vertegenwoordigd. De invulling van de keuzedelen komt doorgaans in de regio tot stand.

“De verschillen tussen opleidingen kunnen groot zijn. De mbo-opleiding verpleegkunde in het noorden, die samenwerkt met zorginstellingen in Duitsland, ziet er totaal anders uit dan de verpleegkundeopleiding in Amsterdam waar grootstedelijke vraagstukken mogelijk een grotere rol spelen. ‘Het’ beroeps- onderwijs bestaat dan ook niet.” — Ilya Zitter

Heterogene studentenpopulatie

In verschillende opzichten is de studentenpopulatie van mbo-opleidingen zeer heterogeen samengesteld. Er studeren jongeren én volwassenen met een zeer verschillende achtergrond en bagage. Zij volgen opleidingen in verschillende sectoren, verschillende leerwegen (bbl en bol) op vier verschillende niveaus. Het niveauverschil tussen niveau 1 (Entreeopleidingen) en niveau 4 is zeer groot. De opleidingen op niveau 1 en 2 zijn gericht op uitvoerend werk, terwijl studenten op niveau 4 worden opgeleid voor leidinggevende/middenkaderfuncties.

‘De’ docent bestaat niet

Ook het personeelsbestand in het mbo is heterogeen van samenstelling. Hebben de collega’s in het voortgezet onderwijs meestal een meer vergelijkbare opleiding gevolgd, de achtergrond van opleiders in het mbo is zeer divers. Ze zijn op allerlei manieren opgeleid. Zo zijn er bijvoorbeeld mensen uit de beroepspraktijk die een pedagogisch-didactisch getuigschrift hebben gehaald of mensen met een beroepsopleiding, bijvoorbeeld bachelor verpleegkunde, die daarnaast een bevoegdheid hebben behaald om onderwijs te verzorgen. De lerarenopleiding is dus zeker niet de enige route die leidt naar docentschap in het mbo.

Ook zijn er in het mbo veel verschillende ‘soorten’ docenten. Naast vakdocenten, zijn er bijvoorbeeld praktijkopleiders, instructeurs en trajectbegeleiders. De docentenpopulatie waarmee (aankomende) docenten in het mbo te maken hebben is zeer divers.

“De heterogeniteit van opleidingsteams in het mbo kan voor opleidingen en voor studenten best lastig zijn. Omdat ‘de’ docent in het mbo niet bestaat, moeten studenten zich afvragen: wat voor docent wil en kan ik worden?” — Ilya Zitter

Samenwerken in opleidingsteams

Opleidingsteams spelen in het mbo een zeer belangrijke rol en hebben een gedeelde verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs. De samenwerking in teams is niet vrijblijvend, maar is verankerd in de wet- en regelgeving. Zo staat in de Wet op de beroepen in het onderwijs (BIO) dat docenten in het mbo competent moeten zijn in het samenwerken met collega’s. En in het Professioneel Statuut (2009) staat dat de onderwijsteams in het mbo verantwoordelijk zijn voor het onderwijsproces. Zij bepalen de pedagogisch-didactische aanpak en de inzet van methoden en leggen daarover intercollegiaal verantwoording af. Nog meer dan in het voortgezet onderwijs is er in het mbo aandacht voor het teamperspectief en is er ook meer (kennis)ontwikkeling op het terrein van teamvorming.

Een ander kenmerk van de samenwerking in opleidingsteams is dat er, naast directe collega’s, ook ‘externe collega’s’ betrokken zijn, die werkzaam zijn in de (regionale) beroepspraktijk en waarmee je als mbo-docent samenwerkt bij de vormgeving van het onderwijs en bij de begeleiding en beoordeling van studenten. Dit wordt het ‘extended team’ genoemd. Deze samenwerking doet een extra beroep op de samenwerkingsvaardigheid en op de communicatieve vaardigheden van docenten². Goed kunnen samenwerken is dus belangrijk voor competente docenten in het mbo.

“Over de samenwerking in opleidingsteams en in het extended team met collega’s uit de beroepspraktijk is heel veel te zeggen; dat is een thema op zich. Maar in het kader van samen opleiden is het belangrijk dat lerarenopleidingen en studenten zich realiseren dat opleidingsteams in het mbo een cruciale rol spelen, en dat aankomende mbo-docenten daarop moeten worden voorbereid, onder meer omdat dit hoge eisen stelt aan hoe mbo-docenten kunnen samenwerken en omdat het belangrijk is dat zij hierin plezier hebben.” — Ilya Zitter

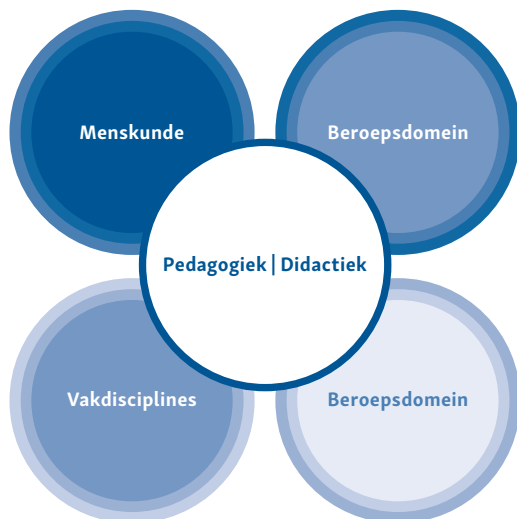
2. Cort, P., Härkönen, A. & Volmari, 2004. *PROFF – Professionalisation of VET teachers for the future*. Thessaloniki: Cedefop 2004.

2 Wat is een goede mbo-docent?

De kenmerken van het middelbaar beroepsonderwijs hebben vanzelfsprekend gevolgen voor de eisen die aan docenten worden gesteld. Er zijn vijf expertisegebieden die van belang zijn in het docentschap in het mbo.

Vijf expertisegebieden

Docenten in het mbo moeten beschikken over specifieke expertise. Onderstaand model³ onderscheidt vijf expertisegebieden die kenmerkend zijn voor leraren in het mbo.



Figuur 1 Expertisegebieden van de docent in het mbo (Aalsma e.a., 2014)

Het hart van dit model wordt gevormd door pedagogisch-didactische expertise, kennis en vaardigheden. Deze expertise is natuurlijk voor iedere docent, in welk onderwijstype dan ook, onmisbaar. In elke onderwijssoort krijgt deze expertise echter een eigen inkleuring, zo ook in het mbo, waar de docent zijn pedagogisch-didactisch handelen specifiek een beroepsgerichte inkleuring geeft. Dat is met name zichtbaar in de rechterkant van het model: de beroepspraktijk en het beroepsdomein.

Daarnaast, zo laat het model zien, is de pedagogisch-didactische expertise van de mbo-docent verbonden met de expertisegebieden 'vakdisciplines' en 'menskunde', expertises die ook van belang zijn voor leraren in andere onderwijssectoren. Echter, ook deze expertisegebieden krijgen in het mbo een specifieke inkleuring. Om welke expertise gaat het nu bij de vier 'bloembladen'?

- Bij de *beroepspraktijk* gaat het om de kennis en inzicht in het praktisch handelingsrepertoire dat nodig is om een beroep te kunnen uitoefenen, bijvoorbeeld kennis over werkprocessen, kennis van regels hoe te handelen in bepaalde situaties, zoals verpleegtechnische handelingen, werkprocedures en reglementen. Bij veel beroepen is de beroepspraktijk heel divers. Werken als verpleegkundige in bijvoorbeeld een wijkteam vereist andere kennis, vaardigheden en attitudes dan werken als verpleegkundige in een algemeen ziekenhuis of in de ouderenzorg.
- Bij het *beroepsdomein* gaat het om kennis over en inzicht in de begrippen en concepten die ten grondslag liggen aan de uitoefening van een beroep, bijvoorbeeld verpleegkunde, procestechiek of boekhouden. Het is van belang dat docenten in het mbo goed weten welke positie een beroep heeft binnen het beroepsdomein. De docent moet bijvoorbeeld weten hoe het beroep van verpleegkundige zich verhoudt tot andere beroepen in de gezondheidszorg, wat de rol van de verpleegkundige is in het beroepsdomein, en welke ontwikkelingen zich in het beroepsdomein voordoen.
- Bij *vakdisciplines* gaat het om kennis en vaardigheden die ten grondslag liggen aan de beroepsinhoud, bijvoorbeeld Engels, rekenen, voedingsleer of biologie. Kenmerkend voor het mbo is, dat de vakken in hele verschillende beroepscontexten worden onderwezen en toegepast. Een student verpleegkunde moet rekenvaardigheid heel anders leren inzetten dan een ict-student of een student procestechiek. Een goede mbo-docent heeft dan ook veel meer in de vingers dan alleen de vak(didactiek). De mbo-docent is in staat om die vakkennis te verbinden met verschillende beroepspraktijken. Met name de rechterkant van de bloem onderscheidt de mbo-docent van de 'klassieke vakdocent'.
- Het vierde blad – *menskunde* – gaat om expertise die nodig is voor de begeleiding van studenten. Omdat docenten in het mbo te maken hebben met een zeer

3. Aalsma, E., J. van den Berg & E. de Bruijn (2014). *Verbindend perspectief op opleiden naar vakmanschap. Expertisegebieden van docenten en praktijkopleiders in het mbo.* 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.

heterogene studentenpopulatie, worden er sowieso al hoge eisen gesteld aan hun pedagogisch-didactische bagage. Bij menskunde gaat het bovendien om bijvoorbeeld de begeleiding van studenten met extra ondersteuningsbehoeften en om loopbaanbegeleiding.

“Natuurlijk zijn er veel meer aspecten die iemand tot een goede mbo-docent maken, maar dit model geeft goed weer welke typen expertise het mbo van docenten vereist.” — Ilya Zitter

Wat voor docent word ik

Niet elke docent heeft alle expertisegebieden even sterk ontwikkeld. Dat hoeft ook niet. Docenten hebben hun eigen voorkeuren en sterke kanten. Zo heeft de typische ‘praktijkdocent’ veel affiniteit/expertise met de rechterkant van het model (beroepsdomein en beroepspraktijk), terwijl een ander vooral sterk is in de (loopbaan)begeleiding van studenten (menskunde). Het is van belang dat er in de samenstelling van opleidingsteams ook rekening wordt gehouden met de voorkeuren en sterke kanten van docenten.

Voor de lerarenopleiding is het belangrijk dat studenten die in het mbo willen gaan lesgeven onderzoeken wat voor docent zij (willen) zijn. Met welk expertisegebieden heb ik affiniteit? Welk expertisegebied wil en kan ik verder ontwikkelen?



3 Wat is er nodig voor samen opleiden in het mbo?

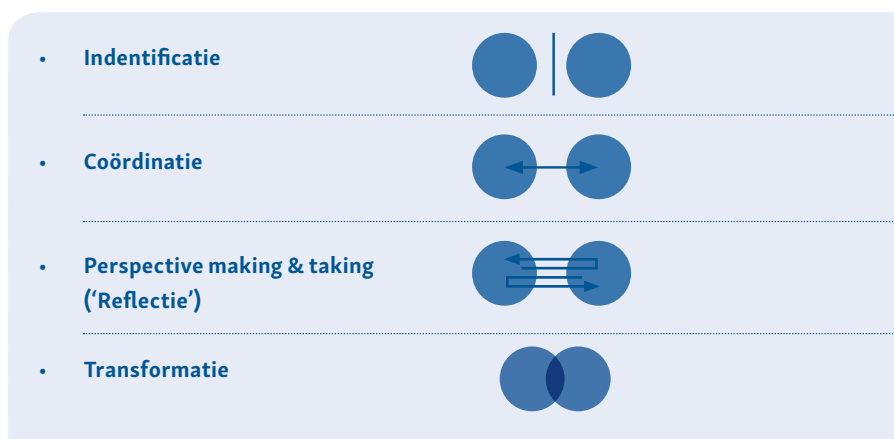
Dat samen opleiden in het mbo moeilijker is te realiseren dan in het voortgezet onderwijs heeft onder meer te maken met de veelvormigheid en de omvang van het mbo en met verschillen tussen de samenwerkende partners in een opleidingsschool: vo, hbo en mbo. Door 'boundary crossing' zijn deze verschillen te overbruggen en zelfs te benutten.

Om goede docenten voor het mbo op te leiden, is zowel de expertise nodig van de lerarenopleiding als van de opleidingsschool. Samen opleiden is een must, al is het alleen al omdat de lerarenopleiding onmogelijk kennis en ervaring in huis kan hebben over 176 kwalificatiedossiers en 489 beroepsprofielen, die bovendien continu in verandering zijn.

Het is niet verwonderlijk dat opleiden voor het mbo in dit opzicht nog volop in ontwikkeling is. De specifieke kenmerken van de betrokken praktijken – enerzijds de mbo-instellingen en anderzijds de lerarenopleidingen (hbo) – maken het gecompliceerd om samen opleiden vorm en inhoud te geven.

Boundary crossing

Akkerman en Bakker (2011)⁴ noemen zulke verschillen tussen praktijken, organisaties of organisatieculturen 'grenzen'. Zij stellen dat mensen die grenzen kunnen slechten, of zelfs kunnen benutten door 'boundary crossing'. Dit zijn inspanningen om positief en productief met verschillen in praktijken (grenzen) om te gaan. 'Boundary crossers' beschouwen de grenzen niet zozeer als hindernissen die moeten worden weggenomen, maar juist als mogelijkheden om te leren en te ontwikkelen. Akkerman en Bakker stellen dat we door boundary crossing het leerpotentieel van grenssituaties kunnen benutten. Zij noemen vier leermechanismen die dat bewerkstelligen: identificatie, coördinatie, 'perspective making & taking' (reflectie) en transformatie.



Figuur 2 Leerpotentieel (Akkerman & Bakker, 2011)

4. Akkerman, S.F., & Bakker, A. (2011). *Boundary crossing and boundary objects*. *Review of Educational Research*, 81, 132-169.

Leermechanismen

Bij 'identificatie' ontstaat er een hernieuwd inzicht in hoe verschillende praktijken of rollen zich van elkaar onderscheiden of elkaar aanvullen. Vertaald naar de opleidingsschool: lerarenopleiding en mbo zien in dat ieder een eigen toegevoegde waarde heeft in de opleiding van docenten voor het mbo.

Bij 'coördinatie' worden er procedures of werkprocessen ingezet om een effectieve samenwerking mogelijk te maken. Er is sprake van een optimale afstemming. Vertaald naar de opleidingsschool: lerarenopleiding en mbo maken praktische, organisatorische afspraken, bijvoorbeeld over de planning van onderwijs en beoordelingskaders.

Bij perspective making & taking (reflectie) gaan de samenwerking en afstemming verder. De praktijken kunnen zich inleven en verplaatsen in elkaars perspectief. Praktijken worden zich bewust van hun eigen perspectief en verhelderen dat perspectief voor de ander ('perspective making'). Ze wisselen perspectieven uit, leren elkaars perspectieven waarderen en leren uiteindelijk om de eigen praktijk door de ogen van de ander te bekijken ('perspective taking').

Ten slotte kan boundary crossing leiden tot 'transformatie'. Dan leidt het contact tussen praktijken tot verandering in de bestaande praktijken of zelfs tot tussenpraktijken of hybride praktijken. In een hybride praktijk zijn de sterke kanten van twee traditionele praktijken – in dit geval de lerarenopleiding en de mbo-instelling – gecombineerd. Daardoor ontstaat er een tussenpraktijk, een hybride praktijk met onder meer andere rollen en andere werkwijzen.

Om te komen tot samen opleiden is transformatie nodig.⁵ In een opleidingsschool ontstaat als het goed is een hybride praktijk. Er worden bijvoorbeeld bijeenkomsten georganiseerd voor studenten van verschillende opleidingen die in hetzelfde roc leren en werken. Ook ontstaan er bij samen opleiden hybride rollen, bijvoorbeeld van de instituutopleider, schoolopleider en coördinator Opleiden in de School.

5. Akkerman, S.F., & Bruining, T. (2016). *Multilevel Boundary Crossing in a Professional Development School Partnership*. *Journal of the Learning Sciences*, 25(2), 240–284. <https://doi.org/10.1080/10508406.2016.1147448>





Boundary crossing speelt zich af op verschillende niveaus: intrapersoonlijk (tussen de verschillende rollen, verantwoordelijkheden en gezichtspunten van een persoon), interpersoonlijk (tussen mensen) en institutioneel (tussen afdelingen en tussen organisaties).

“De transformatie naar zo’n nieuwe praktijk is in het mbo behoorlijk ingewikkeld, en het kost dan ook een aantal jaren om een goede opleidingsschool te worden. De omvang en de veelvormigheid van het mbo maakt dat het gecompliceerder is om samen opleiden te realiseren dan in het basisonderwijs en voortgezet onderwijs. Het stelt ook eisen aan de samenstelling van het team. Wat hieraan kan bijdragen is inbreng van masteropgeleide mbo-docenten, bijvoorbeeld van de Master Leren en Innoveren, Master Educational Needs of de Master Expertdocent Beroepsonderwijs. Samen opleiden vereist boundary crossing op alle niveaus: intrapersoonlijk, interpersoonlijk en institutioneel. Alleen dan kan er een hybride praktijk ontstaan.”

— Ilya Zitter

Meer informatie

Websites

Canon over het mbo:

<http://www.canonberoepsonderwijs.nl/Opleiden-van-docenten-in-het-mbo>

Expertisecentrum beroepsonderwijs (ECBO):

<http://ecbo.nl/>

Informatie over het Kennispunt Opleiden in de School van de MBO Raad:

<https://www.mboraad.nl/platforms-projecten/opleiden-de-school>

Vragen en antwoorden over het middelbaar beroepsonderwijs:

<https://www.nro.nl/kennisrotonde/middelbaar-beroepsonderwijs/>

Kennis en inzicht in het beroepsonderwijs om de functie van docent in het mbo beter te kunnen vervullen:

<http://www.docentmboinbeeld.nl/>

Over boundary crossing beroepsonderwijs-werkveld:

<http://specials.han.nl/sites/werkplekieren/werkplekieren/cocreatie/theorie/Boundary-crossing.pdf>

Publicatie over ontwikkeling van lerarenopleidingen door het leerpotentieel van grenzen te benutten:

http://www.lerarenopleider.nl/velon/wp-content/uploads/2017/12/H4_BruiningAkkermanPV5DerksFolkerPV6Poulussen.pdf

Over de hybride leeromgeving:

<http://ecbo.nl/25102016/wp-content/uploads/2016/11/Leren-in-een-hybride-leeromgeving.pdf>

Informatie over en van de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB):

<https://www.s-bb.nl>

Literatuur

- Aalsma, E., Berg, J. van den & E. de Bruijn (2014). *Verbindend perspectief op opleiden naar vakmanschap. Expertisegebieden van docenten en praktijkopleiders in het mbo*. 's-Hertogenbosch: ECBO.
- Cort, P., Härkönen, A. & Volmari, 2004. *PROFF – Professionalisation of VET teachers for the future*. Thessaloníki: Cedefop 2004.
- Akkerman, S. F., & Bakker, A. (2011). *Boundary crossing and boundary objects*. *Review of Educational Research*, 81, 132-169.
- Akkerman, S., & Bruining, T. (2016). *Multilevel Boundary Crossing in a Professional Development School Partnership*. *Journal of the Learning Sciences*, 25(2), 240–284.

Platform Samen Opleiden & Professionaliseren

Binnen het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren bundelen schoolbesturen, scholen en lerarenopleidingen hun krachten om samen een duurzame inrichting van opleiding én professionalisering voor leraren te realiseren. Het platform zet zich in voor versterking van de samenwerking tussen besturen, scholen en lerarenopleidingen in het primair en voortgezet onderwijs rond dit thema.

Meer informatie

Voor al uw vragen over samen opleiden en professionaliseren kunt u terecht bij:

PO-Raad Projectleider

Gea Spaans

platformsamenoopleiden@poraad.nl • 030 – 31 00 933

VO-raad Projectleider

Nienke Wirtz

platformsamenoopleiden@vo-raad.nl • 030 – 232 48 00

Colofon

Auteur: Tekstbureau Elise Schouten. De inhoud van dit katern is gebaseerd op een presentatie van en een gesprek met dr. Ilya Zitter.

Vormgeving: BUREAUBAS / Fotografie: Ewouter Blokland, Ewouter.com / Druk: Arnoud Franke, Drukproef

Datum: Februari 2018

www.platformsamenoopleiden.nl

Het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren is een initiatief van de PO-Raad, VO-raad en de lerarenopleidingen.