Vliegende Brigade

Vraag:

Op welke manieren kunnen docenten aansluiten bij de leer- en begeleidingsbehoefte van de mbo-student en hoe kunnen zij daarin professionaliseren?

Antwoord:

Aansluiten bij leer- en begeleidingsbehoefte mbo-student
Lesgeven op het mbo is een vak apart. Het leerproces van de student dient zowel theoretisch als in de praktijk plaats te vinden (van Bussel et al., 2018). Ook is het mbo nauw verboden met de beroepspraktijk, waardoor docenten voortdurend dienen in te spelen op veranderingen in het werkveld door het onderwijs te vernieuwen (Hermanussen & Smulders, 2020). Daarnaast is de studentenpopulatie heterogeen, met grote verschillen in vooropleiding, sociaal-culturele achtergrond, leeftijd en interesses (van der Klink et al., 2017).

Uit onderzoek naar recente ontwikkelingen in het mbo (Inspectie van het Onderwijs, 2023) blijkt dat de sector voor een lastige opgave staat. De uitval neemt toe, studenten zijn minder gemotiveerd om naar school te komen, studenten ervaren minder binding met medestudenten, docenten en de instelling, er zijn grote verschillen tussen studenten op het gebied van basisvaardigheden, studenten met een ondersteuningsbehoefte voelen zich onvoldoende geholpen en studenten hebben meer welzijnsproblemen.

De mbo-docent moet, om aan te sluiten bij bovenstaande ontwikkelingen en goed onderwijs te verzorgen, blijvend aansluiten bij de leer- en begeleidingsbehoefte van de student. Dit vraagt van hen dat zij (A) een veilig, ondersteunend en stimulerend leerklimaat kunnen creëren waarin de student tot leren kan komen; en (B) zich blijvend professionaliseren als docent.

Creëren van een veilig leerklimaat
Om als student tot leren te kunnen komen is, zoals hierboven geschetst, allereerst een veilig, ondersteunend en stimulerend leerklimaat cruciaal. Het is dan ook de taak van de mbo-docent als pedagoog (Slooter, 2022) om een veilig leerklimaat te creëren (Rijksoverheid, 2017; Veugelers, 2010). Een veilig leerklimaat houdt in dat er aandacht is voor het welbevinden van de student: zij moeten zich gehoord en gezien voelen en het gevoel hebben om hulp te kunnen vragen als zij dat nodig hebben. Ook is effectief klassenmanagement van belang: er moet sprake zijn van duidelijke, realistische en sociaal geaccepteerde regels voor omgang en gedrag, die door iedereen worden gedragen. Daarnaast draagt een goede relatie tussen docent en student ook bij aan een veilig leerklimaat (MBO Raad, 2018).

I. Aandacht voor welbevinden

Het welbevinden en mentale gezondheid van studenten neemt af (voor het hbo/wo: Dopmeijer et al., 2023; voor het mbo: Dibi et al., 2022; Goedhardt et al., 2022[1]). Vanuit de onderwijsinstelling is het dus belangrijk om aandacht te hebben voor welbevinden van studenten. Een manier om dit te doen is via positieve educatie (Seligman et al., 2009). Bij positieve educatie wordt een veilig leerklimaat gecreëerd door te focussen op talenten en sterke kanten van studenten en docenten en op positieve relaties, compassie en positieve emoties (Goldberg, 2020; Goldberg et al., 2021). Onderzoek toont aan dat het implementeren van positieve educatie effectief is wanneer het wordt ingezet in de context van de gehele school. Alle betrokkenen in de school, zoals studenten, onderwijsondersteunend personeel, management en ouders, worden dan meegenomen in deze integrale benadering. De positieve benadering wordt in alle onderdelen van de school doorgevoerd; denk aan curriculum, schoolvisie en de omgang met elkaar. Een dergelijke *heleschoolbenadering* heeft een klein maar positief effect op de sociale en emotionele vaardigheden, gedrag en het mentale welbevinden van leerlingen in het primair en secundair onderwijs (Goldberg et al., 2019).

Het practoraat Versterken Leerproces Niveau 2 (VLN2) doet onderzoek naar de implementatie het Positief Educatief Programma (PEP), een programma waarin positieve educatie in het mbo geïmplementeerd wordt vanuit de *heleschoolbenadering.* Het PEP is gericht op het verhogen van welbevinden, verbeteren van leerprestaties en verminderen van gedragsproblematiek. Hoewel er (nog) geen experimenteel onderzoek gedaan is naar het effect op het welzijn van de student, geven docenten die met het Positief Educatief Programma werken aan positieve ervaringen te hebben met het programma (Goldberg et al., 2021). Docenten vinden het een prettige manier van werken die inzicht verschaft in het gedrag van de studenten. Ook stimuleert de werkwijze het onderling leren van elkaar in een docententeam. Docenten merken ook op dat studenten meer betrokken lijken en zich beter kunnen concentreren. Uit het onderzoek blijkt ook dat de implementatie van positieve educatie in opleiding valt of staat bij het draagvlak in een docententeam en facilitering vanuit de organisatie (van Weert & van den Berg, 2022). Bij de implementatie is het ook belangrijk dat docenten zich eigenaar (gaan) voelen van de uitvoering van het programma en er oog is voor ontwikkel- en professionaliseringsbehoeften van de docenten op het gebied van positieve educatie.

II. Klassenmanagement en pedagogisch handelen

Goed klassenmanagement draagt bij aan een veilig leerklimaat. Marzano et al. (2010) beschrijven vier pedagogische strategieën die bijdragen aan goed klassenmanagement. De studie had betrekking op het primair en secundair onderwijs, maar deze zouden ook toepasbaar kunnen zijn op het mbo (Kennisrotonde, 2020). De strategieën zijn:

1) Het opstellen en handhaven van regels en routines;
2) Het omgaan met ordeverstorend gedrag;
3) Alertheid als docent bewaken om verstorend gedrag te voorkomen en emotionele objectiviteit bewaken in het omgaan met (negatief) gedrag van studenten;
4) Het creëren van een goede student-docentrelatie.

Uit de meta-analyse van Marzano et al. (2010) blijkt dat de alertheid van de docent het aantal ordeverstoringen in de klas verminderd. In volgorde van effectiviteit dragen achtereenvolgens het opstellen en handhaven van regels en routines, emotionele objectiviteit van de docent, omgaan met ordeverstorend gedrag en de student-docentrelatie bij aan het verminderen van het aantal

[1] In tegenstelling tot het wo/hbo is er voor het mbo geen langdurig onderzoek of monitor naar (ontwikkeling) van het welbevinden (Spruijt et al., 2022).

ordeverstoringen. Het effect van het kunnen omgaan met ordeverstorend gedrag en de docent-studentrelatie op ordelijkheid van de klas neemt af in hogere klassen/onderwijsniveaus.

Marzano et al. (2010) concluderen ook dat het professionaliseren op het gebied van deze pedagogische strategieën een positief effect heeft op het toepassen van deze strategieën door de docent. Docenten die een training hebben gevolgd op het gebied van pedagogisch strategieën en klassenmanagement maken meer gebruik van deze kennis in de praktijk dan ongetrainde leraren. Ook werden er positieve effecten voor de studenten gevonden: leerlingen van getrainde docenten zijn meer betrokken bij de les en verstoren minder vaak de orde. Daarnaast zijn de prestaties van studenten hoger wanneer zij een docent hebben die effectief klassenmanagement weet in te zetten.

III. Student-docentrelatie

In het mbo is de relatie tussen de student en docent cruciaal: onderzoek toont aan dat een goede relatie een belangrijke voorwaarde is voor studenten om gemotiveerd te zijn voor en betrokken bij hun studie (Lesterhuis, 2010). Het is voor mbo-studenten belangrijk dat ze vertrouwen hebben in de docent, er sprake is van wederzijds respect en dat er duidelijke verwachtingen zijn. In het bijzonder voor kwetsbare studenten is een vertrouwensband tussen student en docent/begeleider van belang (Minnaert et al., 2021; van de Ven et al., 2023). Dankzij deze vertrouwensband zouden (kwetsbare) studenten makkelijker om hulp kunnen vragen en worden zij aangezet om regie te nemen over hun eigen leer- en ontwikkelproces. Behalve dat de relatie tussen de student en docent bijdraagt aan een veilig leerklimaat en het primaire proces van onderwijs geven, functioneert de student-docentrelatie in het mbo ook als een model voor latere werkgever-werknemerrelaties (Toonen-van Hernen, 2022).

Onderzoek toont aan dat mbo-docenten dan ook veel tijd en energie investeren in het opbouwen van een goede relatie met hun studenten (Lesterhuis, 2010; Groenenberg & Hermanussen, 2012). Om dit te doen geven docenten veel aandacht aan studenten, tonen ze veel persoonlijke interesse, interacteren ze op een gelijk niveau en leggen ze nadruk op dingen die goed gaan, zo geven docenten zelf aan (Groenenberg & Hermanussen, 2012).

Hoe te professionaliseren als docent

In het kader van een Leven Lang Ontwikkelen en de veranderende leer- en ontwikkelbehoefte van elke generatie studenten, is het belangrijk dat docenten zich blijvend professionaliseren op verschillende docentcompetenties. Professionalisering kan zowel formeel als informeel plaatsvinden. Formele professionaliseringsactiviteiten zijn doelgerichte, speciaal voor professionalisering ontworpen interventies, terwijl informele professionaliseringsactiviteiten, ook wel werkplekleren genoemd, activiteiten zijn die bijdragen aan professionalisering maar minder bewust en gepland plaatsvinden (Hagedoorn & Medendorp, 2020). Hieronder is een overzicht te vinden met voorbeelden van formele en informele professionaliseringsactiviteiten.

Formele professionalisering (Akiba & Liang, 2016)	**Informele professionalisering** (Kyndt et al., 2016)
1. Activiteiten voor informatie-uitwisseling, zoals een workshop, lezing, webinar of teamdag. 2. Georganiseerd samenwerken in bijvoorbeeld een studie- of onderzoeksgroep of professionele leergemeenschap (PLG). 3. Het volgen van een gecertificeerde opleiding of cursus 4. Bijwonen van een conferentie, congres of symposium ter informatie-uitwisseling	1. Uitvoeren van onderwijsactiviteiten 2. Ervaren van moeilijkheden door gebrek aan kennis en vaardigheden 3. Professionaliseren door kennis/informatie te zoeken en te gebruiken 4. Leren van anderen zonder interactie, bijvoorbeeld door luisteren en observatie 5. Leren door te interacteren, samenwerken en delen met anderen 6. Experimenteren met nieuwe ideeën

Formele professionalisering (Akiba & Liang, 2016)	Informele professionalisering (Kyndt et al., 2016)
5. Structurele coaching door gecertificeerde coach	7. Uitvoeren van taken en activiteiten niet gebonden aan het primaire proces van lesgeven 8. Reflecteren op eigen handelen en ervaringen

Er zijn een aantal voorwaarden waaraan professionaliseringsactiviteiten moeten voldoen om werkzaam te zijn (Hagedoorn & Medendorp, 2020). Zo moet het volgen van de activiteiten gefaciliteerd worden door de instelling, zodat docenten voldoende tijd krijgen om de activiteiten uit te voeren (Desimone, 2009; Darling-Hammond et al., 2017) en moeten de activiteiten overeenkomen met de visie van de instelling (Desimone, 2009; Brouwer et al., 2019). De activiteit moet qua professionaliseringsbehoefte, inhoud en werkcontext passen bij de lerende (Van Veen et al., 2010; Brouwer et al., 2014; Darling-Hammond et al., 2017; Keay et al., 2018; Merchie et al., 2018). Dit vergroot namelijk de betrokkenheid en autonomie van de lerende (Kyndt et al., 2016; Merchie et al., 2018). De professionaliseringsactiviteit moet ook het actief leren stimuleren (Desimone, 2009; Darling-Hammond et al., 2017; Merchie et al., 2018), bijvoorbeeld door interactie met collega's (Desimone, 2009; Darling-Hammond et al., 2017; Keay et al., 2018; Brouwer et al., 2014) en/of een focus op onderzoeken en creëren (Keay et al., 2018). Ruimte voor feedback en reflectie in de professionaliseringsactiviteiten is ook een belangrijke voorwaarde die de werkzaamheid van de activiteiten bevordert (Korthagen, 2016; Darling-Hammond et al., 2017).

Reflectief vermogen als voorwaarde tot professionaliseren

Reflectief vermogen is een cruciale voorwaarde om te kunnen professionaliseren (Lingsma et al., 2003; Boutellier, 2009). Om te kunnen professionaliseren, moet eerst het besef komen dat het aan bepaalde vaardigheden of kennis mist (Bokhorst, 2004). In termen van het stadiamodel van competentie (Burch, 1970) moet de lerende van onbewust incompetent naar bewust incompetent gaan. Vervolgens zal de lerende door professionaliseringsactiviteiten te ondernemen onbewust competent en vervolgens bewust competent worden.



Bij het reflecteren kan onderscheid gemaakt worden tussen twee einddoelen (Mansvelder-Longayroux et al., 2007): reflectie met als doel het verbeteren van het gedrag als docent (*actie-georiënteerde reflectie*) en reflectie met als doel te begrijpen waarom iets wel of niet werkt of goed is (*betekenis-georiënteerde reflectie*). Docenten doen vaker aan actie-georiënteerde reflectie dan aan betekenis-georiënteerde reflectie, maar op lange termijn draagt betekenis-georiënteerde reflectie meer bij aan de professionele ontwikkeling van de docent. Docenten die meer aan betekenis-georiënteerde reflectie deden, groeiden in het ondersteunen van het zelfregulerend leren door de student, terwijl dit bij docenten die meer aan actie-georiënteerde reflectie deden, dit juist afnam (Hoekstra, 2007).

Om te professionaliseren is het van belang dat momenten worden gecreëerd waarin de lerende tijd en ruimte krijgt om te reflecteren. Dit kan zowel individueel plaatsvinden als in een team. Video-analyse, coaching, portfolio's en storytelling zijn bruikbare manieren om individueel, of eventueel samen met een getrainde begeleider of 'critical friend' (Aalsma & Jansen, 2012), tot reflectie te komen (zie voor overzichten: Kennisrotonde, 2018; Hagedoorn & Medendorp, 2020; Grijpma,

2021). Aangezien in het mbo docententeams de organisatorische eenheid zijn, kan er ook ingezet worden op gezamenlijk reflecteren en professionaliseren (Bouwmans, 2020). Cruciaal is om vanuit de organisatie een leercultuur te ontwikkelen waarin samen reflecteren, leren en professionaliseren de norm is (Brouwer et al., 2016). Reflectiemomenten kunnen kleinschalig ingericht worden, met bijvoorbeeld intervisie-overleggen of casuïstiekbesprekingen (Grijpma, 2021). Momenten voor reflectie, leren, onderzoek doen en professionaliseren kunnen ook ingebed worden in de structuur van de organisatie, bijvoorbeeld met de oprichting van een Professionele Leergemeenschap (PLG) (van Toly et al., 2020; Hagedoorn, 2021), leerwerkgemeenschap (Schaap et al., 2011) of Community of Practice (van den Berg, 2020). Ook hier is het belangrijk dat deze manieren van professionaliseren en reflecteren worden gefaciliteerd vanuit de organisatie, in het bijzonder door HRM en leidinggevenden (Bouwmans, 2018).

Bronnen

Aalsma, E., & Jansen, F. (2012). *Inzet van critical friends bij professionaliseren van leraren*. LOOK, Wetenschappelijk Centrum Leraren Onderzoek, Open Universiteit. http://onderwijsdatabank.s3.amazonaws.com/downloads/LOOK_Rapp39_web.pdf

Akiba, M., & Liang, G. (2016). Effects of teacher professional learning activities on student achievement growth. *The Journal of Educational Research, 109*(1), 99-110. https://doi.org/10.1080/00220671.2014.924470

Bokhorst, K. (2004). *Praktijkboek interne begeleiding*. HB uitgevers.

Boutellier, A. (2009). *Beter voor de klas: Werken aan je persoonlijke professionaliteit*. Uitgeverij Boom/Nelissen.

Bouwmans, M. (2020). *Teamleren en teamgericht HRM: 'Gedeeld begrip' als waardevolle bijvangst*. Canon Beroepsonderwijs. https://canonberoepsonderwijs.nl/organisatorische-condities/teamleren-en-teamgericht-hrm/

Bouwmans, M. (2018). *The Role of VET Colleges in Stimulating Teachers' Engagement in Team Learning* [Proefschrift]. Wageningen University. https://www.proquest.com/docview/2519032405/abstract/3C36665FFE9A4943PQ/1

Brouwer, P., Hermanussen, J., Hoeve, A., Thomsen, M., & van de Venne, L. (2014). *Samenwerkende teams in het mbo: De ontwikkeling van de teamportretmethodiek*. ECBO. https://ecbo.nl/onderzoekspublicatie/samenwerkende-teams-in-het-mbo-2/

Brouwer, P., Hermanussen, J., & van Kan, C. A. (2016). Het (onbenutte) potentieel van mbo-teams. *Nederlands Tijdschrift voor Onderwijsrecht en Onderwijsbeleid (NTOR), 4*, 266-281. https://ecbo.nl/onderzoekspublicatie/het-onbenutte-potentieel-van-mbo-teams/

Brouwer, P., Hermanussen, J., Vink, R., Doppenberg, J., van den Hout, J., van Kan, C., Hazelhoff, R., Kuipers, P. J., Pierik, A., & Diender, W. (2019). *Samenwerken aan onderwijskwaliteit*. ECBO. https://ecbo.nl/onderzoekspublicatie/samenwerken-aan-onderwijskwaliteit/

Burch, N. (1970). *The four stages for learning any new skill*. Gordon Training International.

Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective Teacher Professional Development*. Learning Policy Institute. https://learningpolicyinstitute.org/sites/default/files/product-files/Effective_Teacher_Professional_Development_REPORT.pdf

Desimone, L. M. (2009). Improving Impact Studies of Teachers' Professional Development: Toward Better Conceptualizations and Measures. *Educational Researcher, 38*(3), 181-199. https://doi.org/10.3102/0013189X08331140

Dibi, S., Asamoah, P., de Haan, A., & van Loenen, T. (2022). *Verkenning Welbevinden in het mbo entree en niveau 2*. Pharos en het Trimbos-instituut. https://www.trimbos.nl/aanbod/webwinkel/af2033-verkenning-welbevinden-in-het-mbo/

Dopmeijer, J., Scheeren, L., van Baar, J., & Bremer, B. (2023). H*arder Better Faster Stronger? Trimbos-instituut, ECIO en RIVM*. https://www.trimbos.nl/aanbod/webwinkel/af2084-harder-better-faster-stronger/

Goedhart, N. S., Dedding, C., Rodriguez, M. J., & Spruijt, P. (2022). *"Ik ben maar een mbo'er": Het mentaal welbevinden van mbo-studenten tijdens de coronacrisis*. RIVM en Amsterdam UMC. https://www.rivm.nl/documenten/ik-ben-maar-mboer-mentaal-welbevinden-van-mbo-studenten-tijdens-coronacrisis

Groenenberg, R., & Hermanussen, J. (2012). *Docent in mbo niveau 1 of 2, een vak apart*. ECBO. https://ecbo.nl/onderzoekspublicatie/docent-in-mbo-niveau-1-of-2-een-vak-apart/

Goldberg, J. M., Sklad, M., Elfrink, T. R., Schreurs, K. M. G., Bohlmeijer, E. T., & Clarke, A. M. (2019). Effectiveness of interventions adopting a whole school approach to enhancing social and emotional development: A meta-analysis. *European Journal of Psychology of Education, 34*(4), 755-782. https://doi.org/10.1007/s10212-018-0406-9

Goldberg, J. M. (2020). *Positive Education as a Whole School Approach: Broadening the Perspective on Learning* [Proefschrift]. Universiteit Twente. https://research.utwente.nl/en/publications/positive-education-as-a-whole-school-approach-broadening-the-pers

Goldberg, J., Toonen-Van Hernen, M., ten Hagen, M., van den Berg, S., van Weert, M., & Zweers, I. (2021). *Positieve educatie in het mbo. Van 'leerfabriek' naar leren met PEP*. Canon Beroepsonderwijs. https://canonberoepsonderwijs.nl/pedagogisch-didactisch/positieve-educatie-in-het-mbo/#1605777696831-9d883a8b-e807

Grijpma, J. W. (2021). *Professionaliseringsactiviteiten voor docenten vormgeven*. Onderwijskennis.nl. https://www.onderwijskennis.nl/kennisbank/professionaliseringsactiviteiten-voor-docenten-vormgeven

Hagedoorn, M., & Medendorp, L. (2020). *Professionalisering docenten: Blijvend bekwaam als professional in het mbo*. Canon Beroepsonderwijs. https://canonberoepsonderwijs.nl/professionalisering-en-scholing-van-aanstaande-opleiders/professionalisering-docenten/#1605777696831-9d883a8b-e807

Hagedoorn, M. (2021). *Docentprofessionalisering: Het doorbreken van bestaande patronen in het MBO*. Practoraat Docentprofessionalisering, Landstede Groep. https://www.landstedegroep.nl/media/25009/docentprofessionalisering-het-doorbreken-van-bestaande-patronen-in-het-mbo.pdf

Hoekstra, A. (2007). *Experienced teachers' informal learning in the workplace* [Proefschrift]. Universiteit Utrecht. https://dspace.library.uu.nl/handle/1874/26775

Inspectie van het Onderwijs. (2023). *De staat van het Onderwijs 2023*. Ministerie van OCW. https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/rapporten/2023/05/10/rapport-de-staat-van-het-onderwijs-2023

Keay, J. K., Carse, N., & Jess, M. (2019). Understanding teachers as complex professional learners. *Professional Development in Education, 45*(1), 125-137. https://doi.org/10.1080/19415257.2018.1449004

Kennisrotonde. (2018). *Welke methodieken en instrumenten kunnen docenten helpen hun pedagogische relatie met leerlingen te versterken? (KR. 363).* Kennisrotonde. https://www.kennisrotonde.nl/vraag-en-antwoord/effectiviteit-pedagogisch-handelen-vergroten

Kennisrotonde. (2020). *Wat is de effectiviteit van pedagogische strategieën op de leerprestaties van mbo niveau 1 en 2 studenten? (KR. 822).* Kennisrotonde. https://www.kennisrotonde.nl/vraag-en-antwoord/effectiviteit-pedagogische-strategieen-op-leerprestaties-van-mbo-studenten-niveau-1-en-2

Korthagen, F. (2016). *Chapter 8, Pedagogy of Teacher Education*. In J. Loughran & M. L. Hamilton (Red.), International Handbook of Teacher Education. Springer. https://korthagen.nl/en/wp-content/uploads/2018/07/Pedagogy-of-teacher-education.pdf

Kyndt, E., Gijbels, D., Grosemans, I., & Donche, V. (2016). Teachers' Everyday Professional Development: Mapping Informal Learning Activities, Antecedents, and Learning Outcomes. *Review of Educational Research, 86*(4), 1111-1150. https://doi.org/10.3102/0034654315627864

Lesterhuis, M. (2010). *De docent competent. De opvattingen van docenten die lesgeven aan mbo-niveau 1 en 2* [Masterscriptie]. Universiteit Utrecht. https://studenttheses.uu.nl/handle/20.500.12932/4838

Lingsma, M., Mackay, A., & Schelvis, G. (2009). *De docent competent vijf basiscompetenties van docenten* (4e druk). Nelissen.

Mansvelder-Longayroux, D. D., Beijaard, D., & Verloop, N. (2007). The portfolio as a tool for stimulating reflection by student teachers. *Teaching and Teacher Education, 23*(1), 47-62. https://doi.org/10.1016/j.tate.2006.04.033

Marzano, R. J., Marzano, J. S., & Pickering, D. J. (2010). *Wat werkt: Pedagogisch handelen & klassenmanagement*. Bazalt.

MBO Raad. (2018). *Integrale veiligheid: Vier pijlers*. https://www.mboraad.nl/themas/integrale-veiligheid-vier-pijlers

Merchie, E., Tuytens, M., Devos, G., & Vanderlinde, R. (2018). Evaluating teachers' professional development initiatives: Towards an extended evaluative framework. *Research Papers in Education, 33(2), 143-168.* https://doi.org/10.1080/02671522.2016.1271003

Minnaert, A., Metselaar, J., & Vuijk, P. (2021). *Succesvolle aanpakken mbo-studenten in kwetsbare posities: Een literatuurverkenning naar werkzame elementen*. NJi/ECBO. https://ecbo.nl/onderzoekspublicatie/succesvolle-aanpakken-mbo-studenten-in-kwetsbare-posities/

Rijksoverheid, 2017. Besluit van 16 maart 2017 tot wijziging van het Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel en het Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel BES in verband met

de herijking van de bekwaamheidseisen voor leraren en docenten. *Staatsblad 2017, 148* (2017). https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2017-148.html

Schaap, H., Volkhoven, H., Swierts, K., & de Bruijn, E. (2011). *Het lerend vermogen van leerwerkgemeenschappen*. Kenniscentrum Educatie, Hogeschool Utrecht. https://www.hu.nl/onderzoek/publicaties/het-lerend-vermogen-van-leerwerkgemeenschappen

Seligman, M. E., Ernst, R. M., Gillham, J., Reivich, K., & Linkins, M. (2009). Positive education: Positive psychology and classroom interventions. *Oxford Review of Education, 35*(3), 293-311. https://doi.org/10.1080/03054980902934563

Slooter, M. (2022). *De zes rollen van de leraar: Handboek voor effectief lesgeven* (8e druk). Pica.

Spruijt, P., Dedding, C., Goedhart, N. S., & Verweij, A. (2022). *Beter monitoren van mentale gezondheid bij mbo-studenten*. RIVM en Amsterdam UMC. https://www.rivm.nl/documenten/beter-monitoren-van-mentale-gezondheid-bij-mbo-studenten

Toonen-Van Hernen, M. (2022). Student-docentrelatie in het mbo. *Profiel, 6*, 22-24. https://www.rocvantwente.nl/dam/jcr:2f860a56-1d15-45a1-86d2-c602e10eddc9/3c4.%20Toonen-van%20Hernen%20(2022)%20Student-docentrelatie%20in%20het%20mbo.pdf

van Bussel, M., Brouwer, P., Ridder, M., & Zitter, I. (2018). Mbo-docenten toekomstgericht opleiden door samen te werken en te leren. *Tijdschrift voor Lerarenopleiders, 39*(4), 29-38. https://www.platformsamenopleiden.nl/wp-content/uploads/2019/03/mbo-docenten_toekomstgericht_opleiden.pdf

van de Ven, H., Donker, A., Wesseling, W., van de Haterd, J., de Jong, E., Metwally, L., & van As, A. (2023). *Succesvolle aanpakken voor mbo-studenten in een kwetsbare positie*. NJi/ECBO. https://ecbo.nl/onderzoekspublicatie/onderwijstrajecten-mbo-studenten-in-kwetsbare-positie/

van den Berg, M. (2020). *Verbinden en leren: Een exploratief onderzoek naar het Personal Learning Network en Communities of Practice van/voor mbo-docenten [Masterscriptie]*. Open Universiteit. https://www.ou.nl/web/nieuwsplaza/afgestudeerden-onderwijswetenschappen-2020

van der Klink, M., & Streumer, J. (2017). *Professional Development of Teachers in Vocational Education*. In E. de Bruijn, S. Billett, & J. Onstenk (Red.), Enhancing teaching and learning in the Dutch vocational education system. Reforms Enacted. Springer. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-50734-7_6

van Veen, K., Zwart, R. C., Meirink, J. A., & Verloop, N. (2010). *Professionele ontwikkeling van leraren: Een reviewstudie naar effectieve kenmerken van professionaliseringsinterventies van leraren*. ICLON/Expertisecentrum Leren van Docenten. https://research.rug.nl/nl/publications/professionele-ontwikkeling-van-leraren-een-reviewstudie-naar-effe

van Weert, M., & van den Berg, S. (2022). *PEP in het MBO: De do's en don'ts van het invoeren van het Positief Educatief Programma in het MBO*. Van12tot18. https://www.rocvantwente.nl/dam/jcr:51f6f73d-affe-446f-951b-

916701527df9/3c5.%20Van%20Weert%20&%20Van%20den%20Berg%20(2022)%20PEP%20in%20het%20MBO.pdf

Veugelers, W., & Schuitema, J. (2010). *Grenzen aan de pedagogische taak van de docent*. Universiteit van Amsterdam.