

# De veranderende taken en rollen van mbo-docenten

**Marc van der Meer**

**Microboekje**

## Vooraf: doel van dit boekje

Als gestandaardiseerd, klassikaal onderwijs minder van belang wordt en gepersonaliseerd leren belangrijker wordt, verandert de functie van onderwijs. Er komen andere doelen, nieuwe onderwijsvormen en structuren van het onderwijs. In nieuwe leeromgevingen vindt ook kennisoverdracht en studentenbegeleiding plaats, maar op andere wijze. In dit tien-minutenboekje lees je hoe de taken en rollen van mbo-docenten per leeromgeving variëren en veranderen. Daarbij gaan we in op de betekenis van nieuwe technologie en de groei van gepersonaliseerd onderwijs. Daarnaast kijken we naar de verhouding tussen zichtbaar en onzichtbaar werk en de samenwerking van onderwijsteams met de ondersteunende diensten. In de boekje tref je enkele dilemma's van deze verandering aan. Dit boekje is gemaakt voor docenten in het mbo. Deel het met collega's en bespreek de inzichten!

## 1. Inleiding taken en rollen van docenten

Mbo-instellingen streven er steeds meer naar om gepersonaliseerd onderwijs aan te bieden. Dit wordt mede ingegeven door externe ontwikkelingen, zoals demografische krimp en personeelsschaarste, maar ook door de opkomst van nieuwe leertechnologieën. Daarnaast is er een groeiende diversiteit binnen de studentenpopulatie, in leeftijd, in sociaaleconomische achtergrond, en in culturele oriëntatie. Dit leidt tot verschillende leerstrategieën en daarmee de behoefte aan meer differentiatie en maatwerk in het onderwijs.

Sommige opleidingen hebben steeds meer zij-instromers, die om- en bijscholen omdat hun vorige beroepen hun bestaansrecht verliezen en plaats maken voor nieuwe en tekortberoepen. Deze studenten beschikken over kennis en vaardigheden die nog in de juiste beroepscontext geplaatst moet worden. Ook dat leidt tot behoefte aan gepersonaliseerd onderwijs. De wetgever heeft deze ontwikkelingen ondersteund door sinds 2017 modulair onderwijs mogelijk te maken, waardoor meer keuze ontstaat in de tijd, de plaats, het tempo, en de inhoud van leerprocessen.

In de literatuur worden de taken en rollen van docenten vooral in relatie gebracht tot het onderwijs binnen de school. Een mbo-docent heeft uiteenlopende taken, zoals lesgeven, beoordelen, studenten begeleiden en samenwerken met het werkveld. Daarnaast zijn er onderwijsondersteunende taken, zoals curriculumontwikkeling, loopbaanoriëntatie en administratieve werkzaamheden. De laatste jaren wordt erkend dat docenten zich steeds meer bewust moeten zijn van wat zich "buiten" de school afspeelt. Ook de vraag hoe een docent zich verhoudt tot de beroepsgroep en de samenleving wordt steeds essentiëler. Het is om deze

reden dat in de bekwaamheidseisen van de docent de professionele bekwaamheid is toegevoegd.

Naast taken vervult een mbo-docent ook verschillende rollen, zoals die van kennisoverdrager, instructeur, coach, mentor of onderwijsontwikkelaar. Die rollen kunnen ook in combinaties worden uitgedrukt als didacticus, pedagoog, vakspecialist en onderwijsprofessional. Deze rollen zijn minder vastomlijnd dan taken en worden beïnvloed door de context waarin een docent werkt, zowel binnen als buiten de school. De rol van de docent ontwikkelt zich continu, bijvoorbeeld door de toenemende nadruk op coaching en begeleiding, de integratie van technologie in het lesgeven en de samenwerking met bedrijven en instellingen om praktijkonderwijs te versterken. Docenten kunnen zich specialiseren en doorgroeien, bijvoorbeeld tot seniordocent, onderwijskundig specialist, teamleider of hybride docent, waarbij zij onderwijs combineren met een functie in het werkveld.

Veranderingen in taken en rollen hebben gevolgen voor het werk en de deskundigheid van een docent. Wie lesgeeft binnen de school levert een andere bijdrage aan het onderwijs dan iemand die werkt in een hybride leeromgeving. In een hybride leeromgeving verschillen immers de doelstellingen, vorm en structuur van het onderwijs. Hier werken docenten direct samen met het werkveld en maken op andere wijze actief gebruik van nieuwe leertechnologieën. Studenten nemen een grotere rol in de regie over hun eigen onderwijsprogramma en leertraject, wat vraagt om een andere vormen van begeleiding en ondersteuning door docenten.

Figuur 1. Van taak naar rol naar functie in het onderwijs (Van der Meer & Noteboom, 2023).



## 2. Hybride leeromgevingen: andere taken en rollen

De verkenning *MBOin2030* begon in 2019 met een werkbijeenkomst in Amersfoort. Bij de start werd door ondergetekende opgemerkt dat flexibel en modulair onderwijs onvoorzien kan leiden tot gedetailleerde regelgeving per onderwijsprogramma op decentraal niveau. Om dat te voorkomen is docentprofessionalisering essentieel. Minder regels vereisen dat docenten sterke professionele normen ontwikkelen voor het bereiken van onderwijskwaliteit. Tegelijkertijd is bekend dat de vakvolwassenheid op sommige terreinen (bijvoorbeeld digitale geletterdheid, basisvaardigheden) sterk kan worden verbeterd.

We hebben drie stappen gezet. In 2020 is, tijdens de coronapandemie, online gewerkt aan de ontwikkeling van taken en rollen van docenten (Van der Meer, 2021). In 2023 en 2024 zijn deze ontwikkelingen verder verkend via een publieke ‘challenge’ en een MOOC over de taken en rollen van docenten. Hieruit kwam naar voren dat docenten een spilfunctie vervullen in het arrangeren van het leerproces van studenten. Door de opkomst van gepersonaliseerde leerroutes veranderen hun taken en rollen aanzienlijk in vergelijking met gestandaardiseerd, klassikaal onderwijs:

## Andere taken

- **Kennis, vaardigheden en houding:** De docent is niet alleen een bron van kennis die collectief wordt overgedragen, maar begeleidt ook individuele studenten in hun leerproces gericht op de ontwikkeling van hun vaardigheden en beroepshouding.
- **Evalueren van het leren.** Docententeams besteden vaker aandacht aan het evalueren van het onderwijs om te komen tot onderwijsverbeteringen, in de vorm van studentenlunches, studentenarena’s en werkvormen als ‘Heb je genoeg geleerd vandaag?’ Dit gaat samen met kwaliteitsonderzoeken, enquêtes en vragenlijsten.
- **Samenwerking.** Docenten werken steeds vaker samen met bedrijven om praktijkgericht onderwijs te bieden, zoals BPV-begeleiding, projectonderwijs en publiek-private samenwerking. Deze vormen van co-creatie met anderen vragen om coördinatie en afstemming. Een leerrijke leeromgeving verhoogt de kans op goede leeruitkomsten.
- **Leven lang ontwikkelen.** Docenten ontwikkelen, organiseren en verzorgen steeds vaker trainingen aan werkenden in het vakgebied. Dat kunnen trainingen zijn op school of bij bedrijven.
- **Digitaal onderwijs:** Het gebruik van e-learning, blended learning, kunstmatige intelligentie en digitale leermiddelen is sterk toegenomen.

## Nieuwe rollen

- **Van kennisoverdrager naar coach:** Studenten hebben meer behoefte aan persoonlijke begeleiding en loopbaanontwikkeling.
- **Van uitvoerder van standaard curriculum naar architect en herontwerper van het leerplan:** Docenten spelen een belangrijke rol bij de ideevorming, het (door)ontwikkelen en implementeren van nieuwe onderwijsmethoden. Als er vaker sprake is van om- en bijscholing moeten de docenten een onderwijsplan maken per student, op basis van eerder verworven competenties, kwaliteiten en leerbehoefte.
- **Samenwerkingspartner:** Door samenwerking met collega’s, bedrijven en instellingen dragen docenten bij aan voor de praktijk actueel en relevant onderwijs.
- **Onderzoeker:** Systematische reflectie en praktijkgericht onderzoek worden steeds vaker onderdeel van het werk van mbo-docenten.
- **Bruggenbouwer/ regisseur:** in een samenwerkingsverband van onderwijsinstellingen met meerdere bedrijven is coördinatie nodig. De afstemming vindt plaats op strategisch niveau (‘wij werken samen!’), maar op werkvloer niveau zijn de grootste aanpassingen nodig (‘welke taken moet worden ingevuld?’).

### 3. Drie dilemma's

De veranderingen binnen het beroepsonderwijs brengen voor docenten verschillende dilemma's met zich mee. We geven drie voorbeelden.

#### Eerste dilemma: breed én diep?

Beroepsonderwijs draagt voor studenten bij aan hun vakontwikkeling, maatschappelijke socialisatie en doorstroming naar vervolgonderwijs. Dat is de drievoudige maatschappelijke opdracht van het mbo. Maar welk aspect weegt het zwaarst? Vakmanschap en burgerschap zijn geen tegenpolen, net zoals theorie en praktijk elkaar aanvullen. Beide zijn van belang. Het onderwijs moet breed zijn én voldoende diepgaand. In het curriculum komen deze aspecten samen, maar wat bepaalt het soortelijk gewicht? Het dilemma is dat de arbeidsmarkt op korte termijn dringend behoefte heeft aan vakmensen ('die leiden we zelf wel verder op'), terwijl studenten op de lange termijn duurzaam profiteren van diepgaande kennis en vaardigheden. Dit kan leiden tot serieuze identiteitsvragen voor docenten. Een vakdocent ziet de inhoud van het werk verwateren in ruil voor procesbegeleiding van studenten. De vakinhoud in een groep doceren en studenten individueel begeleiden vragen een ander repertoire aan pedagogisch-didactische kwaliteiten.

#### Tweede dilemma: studenten met persoonlijke problemen?

Het mbo geeft via het onderwijs vorm aan maatschappelijke thema's zoals burgerschap, duurzaamheid en gelijke kansen. Docenten verwerken deze vraagstukken in het onderwijs voor studenten. Deze studenten zijn vaak nog adolescent of jongvolwassene met uiteenlopende achtergronden en onderwijservaringen. Eenzaamheid, depressies en psychische klachten spelen een grote rol en komen doorgaans pas in een laat stadium in beeld. Studenten in psychische nood vragen veel van docenten, die hiervan niet zelden wakker kunnen liggen. Ook wanneer een groeiende groep studenten te maken heeft met leerachterstanden, financiële problemen of persoonlijke moeilijkheden, kunnen docenten kiezen voor extra begeleiding. Dit dilemma komt naar voren in de game *Een uur in de schulden*. De onderliggende vraag is: waar eindigt de verantwoordelijkheid van een onderwijsteam? Hoe ver moet een docent meegaan in het ondersteunen van de persoonlijke problematiek van studenten?

#### Derde dilemma: hoeveel begeleiding bij het werkplekleren?

Wat het beroepsonderwijs onderscheidt van regulier onderwijs, is het praktijkleren. Op het gebied van beroepspraktijkvorming (stages) is echter nog veel te verbeteren. Te vaak zijn er geen goede afspraken tussen school en bedrijf en ook de sociale veiligheid van het leerklimaat laat niet zelden te wensen over. S-BB treedt adviserend op en erkent leerbedrijven, maar ziet niet feitelijk toe op kwaliteit. Als deze controle ontbreekt, verschuift deze rol naar de docent, die geen mandaat heeft maar wel een probleem ervaart. Tegelijkertijd blijkt uit de 'challenge' voor *MBOin2030* dat veel basisvoorwaarden ontbreken voor de kwaliteit van stagegesprekken met studenten. BPV-docenten, schoolbegeleiders en praktijkopleiders moeten de kwaliteit van dit gesprek leren verbeteren, zodat studenten effectief kunnen werken aan hun leer- en werktaken, waarbij kennis, vaardigheden en beroepshouding geïntegreerd worden. Overigens stelt het recente Stagepact drie contactmomenten per stage voor (ongeacht of het stage van 10 weken of een jaar is). Tegelijkertijd heeft de grote meerderheid van docenten niet meer tijd gekregen voor BPV-begeleiding (dit is vastgelegd in de cao).

## Per saldo: gezamenlijke uitdagingen in het arbeidsproces.

Docenten spelen dus een sleutelrol de verschillende leeromgevingen van het beroepsonderwijs: binnenscholen, in hybride vormen van onderwijs, in werkomgevingen waar geen school is en wel wordt geleerd (zie tabel 1). In al deze leeromgevingen gelden enkele belangrijke principes in de organisatie van de arbeid, die voor docenten van belang zijn (Baartman e.a. 2025; Van der Meer, 2021, Van Merriënboer, 2023, Voerman en Faber, 2021):

- Het werk in het onderwijs bestaat uit zichtbare en onzichtbare activiteiten: didactiek (uitleg en begrip van de leerstof) naast pedagogiek (versterken van motivatie en leerhouding van studenten). Leertechnologie kan behulpzaam zijn om de leerprocessen te versnellen of te vertragen.
- Er moet in het werk van docenten sprake zijn van voldoende samenhang en constructieve afstemming in de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van het onderwijs. In de voorbereiding is het relevant in te spelen op de ervaring, de voorkennis en de leervraag van studenten. In de uitvoering moet er aandacht zijn voor de geleidelijke stapeling van leertaken met voldoende ondersteunende toelichting en procedurele informatie. In de evaluatie wordt steeds meer nadruk gelegd op formatieve evaluatie (denk aan: ‘lerend kwalificeren’, ‘portfolio-ontwikkeling’).
- Hoge verwachtingen motiveren studenten en een gerichte verdieping van een leerplan maakt ze nieuwsgierig. In een veilige leeromgeving doen zij theoretische-, praktijk- en ervaringskennis op.
- Combinaties van instructievormen zijn doorgaans effectief: directe instructie én zelfontdekkend leren; zonder voldoende oefening in diverse contexten beklijft de leerstof niet. En dat vraagt tijd. Het gras gaat immers niet sneller groeien als je eraan trekt!
- Bij dit alles geldt dat het werken in het onderwijs hoogwaardig en veeleisend van karakter is. Het mentale en fysieke welzijn van docenten is kwetsbaar. Juist het onzichtbare werk weegt bij docenten mentaal het zwaarst. Onzichtbaar werk kost veel tijd en inspanning en kan leiden tot frustratie en onzekerheid, als niet wordt gezien wat een docent doet. Docenten vragen zich af: ‘wat is het effect van wat ik doe?’, ‘houd ik dit nog vol?’ en ‘wat kan ik beter doen?’ Dat brengt veel mentale druk met zich mee en vergroot de kans op uitval.

**Tabel 1. De docent in drie leeromgevingen**

Leeromgeving	Rol docent	Taken	Zichtbaar werk	Onzichtbaar werk	Samenwerking met ondersteunende staf
<b>A. Binnenschools</b>	Lesontwerper, kennisoverdrager, instructeur, begeleider, beoordelaar, examinator, LOB-/SLB-er	Leerplan maken, les en instructie geven, oefeningen begeleiden, toetsen en evalueren, klassenmanagement	Uitleggen en toetsen van de leerstof, orde houden	Voorbereiding (lesontwerp, jaarplanning, roosters), analyse van effectiviteit van leerprocessen, organisatie van ondersteuning	Administratie, examenbureau, zorgteam, ICT-ondersteuning, onderwijskwaliteit
<b>B. Hybride</b>	Lesontwerper, kennisoverdrager, instructeur, coach, examinator, verbinder, regisseur, Praktijkcoördinator, LOB-/SLB-er	Creëren van authentieke leerervaringen, begeleiden van praktijkopdrachten, monitoren van resultaten.	Coaching, verbinden van theorie en praktijk, begeleiden van projecten	Analyse van leerprocessen, koppelen van leerdoelen aan praktijk, efficiënte werkvormen ontwikkelen	Administratie examenbureau, zorgteam, praktijkcoördinator, werkveld-accounthouder, ICT-ondersteuning, onderwijskwaliteit
<b>C. Leren op de werkvloer, zonder directe schoolcontext</b>	Externe begeleider, beoordelaar op afstand.	Voorbereiden van leertaken, bewaken voortgang, reflectie stimuleren, beoordelen.	Begeleiden op afstand, Feedbackmomenten, gesprekken	Analyseren van bedrijfscontext, afstemmen op bestaande curricula, ontwikkelen van begeleidingsstrategieën	BPV-coördinator, praktijkopleider, ICT-ondersteuning

## 4. Enkele verbijzonderingen

### De verhouding tussen zichtbaar en onzichtbaar werk

Elke leeromgeving vraagt van docenten een andere balans en andere dynamiek tussen handelen en denken (zie Bulterman, 2023). Hieronder vatten we deze verschillen samen:

- **Binnenschools:** Hier ligt de nadruk op zichtbaar werk, zoals lesgeven, praktische oefening en toetsen of examens afnemen. Dit werk leunt echter sterk op onzichtbare voorbereiding, zoals lesontwerp en toetsontwikkeling en het faciliteren van studenten zodat zij leeruitkomsten bereiken. Ook het actualiseren van de lesinhoud is relatief tijdsintensief en minder zichtbaar werk. Veel onzichtbaar werk is verborgen in de begeleiding van studenten. Dit is moeilijk planbaar en kent soms geen begin of einde. Voor de buitenwacht minder zichtbaar is het bijna industriële proces in de school van de jaarplanning, roostering, lesweken en toetsmomenten, inclusief de ondersteunende organisatie daaromheen.
- **Hybride:** In deze leeromgeving verschuift de balans. Zichtbaar werk, zoals coaching, speelt een grotere rol, terwijl onzichtbare taken zoals analyseren en verbinden essentieel blijven. Verborgen werkzaamheden zijn het bieden van veiligheid en bemiddeling op de werkvloer, die soms voor studenten met angst en onzekerheid gepaard gaan. Ook hier is een goede voorbereiding nodig en is het inefficiënt om alle studenten continu individueel te begeleiden.
- **Geen school:** Het meeste werk is hier onzichtbaar. Docenten en begeleiders analyseren leerprocessen en ondersteunen studenten op afstand. Veel bedrijven hanteren overigens hun eigen curricula, met inwerkprogramma's en modules voor om- en bijscholing.



## De samenwerking met de ondersteunende diensten

In een school moet sprake zijn van strategische afstemming tussen de schoolleiding, het onderwijsteam en de docenten die individuele lessen of programma's verzorgen. Tevens is constructieve afstemming met de ondersteunende diensten behulpzaam. Dat helpt docenten hun zichtbare en onzichtbare werk niet alleen efficiënter te organiseren, maar draagt ook bij aan beter onderwijs als de docent daardoor in zijn kracht wordt gezet. Zie tabel 2.

**Tabel 2. De afstemming tussen onderwijsteams en de ondersteunende dienst**

Ondersteunende dienst	Rol in samenwerking	Bijdrage aan efficiëntie docenten
<b>Examenbureau &amp; administratie</b>	Organiseren van inschrijving, registratie, toetsen en dossiervorming	Verminderen administratieve lasten, structureren examenprocessen, examenplannen vaststellen, opstellen OER.
<b>Zorgteam &amp; SLB'ers</b>	Begeleiden van studenten, maatwerktrajecten, voorkomen van uitval	Ondersteuning bij individuele begeleiding, ontzorgen van docenten.
<b>BPV-coördinatoren</b>	Onderhouden contacten met leerbedrijven, bewaken stagekwaliteit	Docenten kunnen zich richten op inhoudelijke begeleiding.
<b>Onderwijskwaliteit</b>	Monitoren leeruitkomsten, feedback op onderwijsresultaten	Ondersteuning bij kwaliteitsborging en verantwoording.
<b>ICT &amp; onderwijsinnovatie</b>	Adviseren over digitale tools en hybride leeromgevingen	Efficiënter inzetten van technologie voor beter onderwijs.

## 5. Slot: de resultaten op een rij

De kwaliteit van het beroepsonderwijs staat of valt met de inzet van docenten. Van hen wordt veel verwacht. Docenten zijn in het aanbieden van leerprocessen behoorlijk zelfstandig in wat ze doen, maar tegelijkertijd wordt hun handelen ingekaderd door de examencriteria, het leidinggevend kader en de onderwijsinspectie. Kenmerkend is ook dat ze iedere keer weer moeten inspelen op de specifieke beginsituatie en leervermogen van hun studenten, de sfeer in de klas, de woon- en leefcultuur thuis en op straat, et cetera. Dat vergt aanpassingsvermogen, flexibiliteit en het verlenen van maatwerk. Daarnaast moet het leerplan worden geactualiseerd gezien de ontwikkelingen in de buitenwereld.

Een mbo-docent beweegt zich dus voortdurend tussen verschillende rollen binnen en tussen leeromgevingen. Door bewust om te gaan met zichtbaar en onzichtbaar werk en samen te werken met ondersteunende collega's, kunnen docenten effectiever lesgeven en studenten beter begeleiden. Goed onderwijs ontstaat gemakkelijker wanneer onderwijsteams soepel samenwerken. Hieronder trekken we nog enkele conclusies, bij elkaar een *call to action* voor de verdere professionalisering en groei van vakvolwassenheid van docenten:

1. Het ontwikkelingsvermogen ('capability') van een onderwijsteam leidt tot specialisatie en co-creatie. Het ontwikkelingsvermogen heeft betrekking op de creatie, de reflectie en het kennishergebruik in het onderwijs. Specialisatie binnen een onderwijsteam kan helpen, bijvoorbeeld bij het (her)ontwerpen van het leerplan, de begeleiding of evaluatie van studenten. Co-creatie is nodig in de verbinding met het werkveld om te komen tot een gerichte pedagogische en didactische insteek om studenten naar betekenisvol werk toe te leiden.

2. Kwetsbare studenten verdienen extra begeleiding. Het lastige voor docenten is dat vrijwel altijd meer tijd, aandacht en energie wordt gevraagd dan docenten kunnen bieden. Er ontstaat spanning tussen de behoefte om meer te willen doen en de beschikbare tijd, budgetten en ondersteuning. Een stelregel kan zijn: Hoe bewuster je bent van je onzichtbare werk, hoe effectiever je zichtbaar kunt handelen. Wees alert op risico's, zoals uitval en burn-out.
3. Er zijn nog veel kansen de praktijkbegeleiding en de gesprekken over de beroepspraktijkvorming te professionaliseren.
4. Leerttechnologie helpt bij de instructie en zelfregie van studenten, als ook bij de onderwijslogistiek.
5. Onderzoekend werken stimuleert de professionalisering en draagt bij aan onderwijsvernieuwing. De kans op succes wordt vergroot als er methodisch wordt gewerkt: iedere dag een beetje beter.

## Drie reflectievragen

We sluiten af met drie vragen voor docenten om mee te nemen in het dagelijkse werk:

1. Welke ontwikkelingen in binnenschoolse en hybride leeromgevingen vragen om een andere rol van mij als docent?
2. Hoe is de balans tussen zichtbaar en onzichtbaar werk?
3. Welke werkzaamheden kunnen worden overgedragen aan ondersteunende diensten om mijn werkdruk te verlagen?

## Literatuur

Baartman, L., T. van Schilt-Mol, J.Gulikers (2025). *Programmatisch toetsen en lerend kwalificeren: toetsen om te leren én te beslissen*, Den Haag: NRO.

Bulterman, J. (2023). *Het lerarentekort: pleidooi voor vakmanschap*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Meer, M. van der (2021). 'Taken en rollen van docenten', hoofdstuk 5 in W. van Amersfoort (e.a.), *Tussenrapportage mboin2030*, Den Haag: MinOCW.

Meer, M. van der, R. van der Aa en F.Cörvers. (2023). *Onderwijs aan het werk*. Den Haag: CAOP.

Merriënboer, J. van (2023). *Learning in real and simulated environments*. Afscheidsrede, Universiteit Maastricht.

Voerman K. en F.Faber (2021), *Didactisch coachen: hoge verwachtingen concreet maken met behulp van feedback, vragen en aanwijzingen*. Baarn: De Weijer Uitgeverij.

Podcasts 'Losse eindjes' met Karim Amghar, Alfred Evers, Margot Felix, Max Herold, Nanke Kraehe, Petra Poelmans, Riemie Zuiderveld (2025).



Challenges: HU, Landstede, Nova, Optimalistic, SpoNed, Flow (2024-2025).

MOOC: Taken en rollen van docenten (2024)

Websites: toekomst beroepsonderwijs: [www.mboin2030.nl](http://www.mboin2030.nl); methodisch innoveren: platform-IO.eu;

## Kernbegrippen

De volgende begrippen zijn essentieel voor de ontwikkeling en professionalisering van docenten in een continu veranderende onderwijswereld.

**Bekwaamheid** - Het vermogen om goed werk te leveren.

**Bevoegdheid** – Een diploma van de lerarenopleiding geeft de bevoegdheid aan. Met een pedagogisch-didactisch getuigschrift kunnen docenten versneld voor de klas komen. Instructeurs en experts werken onder verantwoordelijkheid van een docent.

**Capabilities** - het vermogen van een docent, team of organisatie om een bepaald doel te bereiken. Dit vermogen bestaat uit de ontwikkeling van wetenschappelijke-, praktijk- en ervaringskennis, vaardigheden, houding, plus de hulpbronnen om deze te ontwikkelen.

**Docentprofessionalisering** - het voortdurend ontwikkelen van pedagogisch-didactische en professionele competenties (kennis, vaardigheden en beroepshouding), zodat docenten effectief en vernieuwend onderwijs kunnen bieden in veranderende leeromgevingen.

**Functie** - het geheel van taken en verantwoordelijkheden die formeel aan een docent zijn toegekend. Dus: wat een docent doet, *waarom* en met welk doel. In deze tekst wordt de functie gedefinieerd aan de hand van het doel, de vorm en de structuur van het onderwijs.

**Functiegroei** - de ontwikkeling van een functie over tijd, bijvoorbeeld door uitbreiding van verantwoordelijkheden, specialisatie of doorgroeimogelijkheden.

**Methodisch werken** - Een systematische vernieuwingsaanpak waarbij het creëren van onderwijs samengaat met reflectie op de resultaten en het documenteren en delen van de beschikbare kennis.

**Rol** - het gedrag en de verwachtingen die gepaard gaan met het uitvoeren van taken. Rolontwikkeling beschrijft *hoe* docenten hun taken anders gaan vervullen door veranderende omstandigheden of nieuwe inzichten.

**Taak** - een concrete activiteit of een verzameling activiteiten die een docent uitvoert binnen zijn of haar werk. Taakontwikkeling verwijst naar veranderingen in *wat* docenten doen.

**Vakvolwassenheid** - Het vermogen zelfstandig te werken en de professionele groei van docenten drukken we uit in termen van hun vakvolwassenheid, van beginnend docent tot expert.