

Agenda opleiding en professionalisering onderwijsgeevenden in het mbo

Versiedatum : 1 juli 2016 (DEFINITIEF)

Waarom deze agenda?

Mbo-scholen hebben de afgelopen jaren forse stappen gezet in de ontwikkeling van het HR-beleid en de professionalisering van onderwijsgeevenden in het mbo. Het in 2011 gesloten bestuursakkoord tussen de MBO Raad en het ministerie van OCW legde afspraken hierover vast voor de periode van 2011 tot en met 2015, met een extra investering vanuit het Rijk. Het aantal master-opgeleide docenten is de laatste jaren enorm gestegen, o.a. door invoering van de lerarenbeurs.¹ De professionele dialoog verbetert en er komt meer aandacht voor praktijkonderzoek in de scholen en professionalisering wordt ingezet als middel om de kwaliteit van het onderwijs te bevorderen. Professionalisering is één van de hoofdthema's dat mbo-scholen hebben opgenomen in het kwaliteitsplan dat zij in 2015 hebben opgesteld en ingediend.

In overleg met de lerarenopleidingen is onder andere het PDG-traject² verzaamd en kwalitatief sterk verbeterd. De lerarenopleidingen starten bovendien vanaf studiejaar 2016-2017 met een afstudeerrichting beroepsonderwijs en geven ook in de eerste drie jaar van de opleiding meer aandacht aan het lesgeven in het mbo. Mede door de toegenomen aandacht bij lerarenopleidingen voor het opleiden van docenten in het mbo, ontstaat op steeds meer plekken intensievere samenwerking met mbo-scholen voor goede stageplaatsen, maar ook voor bijscholing van lerarenopleiders om zo het mbo beter te leren kennen. Er ontstaan opleidingscholen waarin lerarenopleidingen en mbo-scholen een partnerschap vormen in het opleiden van nieuwe docenten. Verder hebben docenten in het mbo een eigen beroepsvereniging opgericht, de BVMBO, om een platform te bieden voor opleiders in het mbo met als doel om het eigenaarschap van de onderwijsgevende over zijn vak te versterken. Tot slot zijn er bekwaamheidseisen voor instructeurs in ontwikkeling. Dit biedt kansen om het beroep van instructeurs steviger te positioneren in de organisatie, ook ten opzichte van de docent.

Het aflopen van het bestuursakkoord en het gerealiseerd hebben van verschillende verbeteringen markeren ook een punt om niet alleen de balans op te maken, maar ook om het hoe nu verder te formuleren. Welke ambities hebben de mbo-scholen de komende jaren t.a.v. de kwaliteit en professionalisering van onderwijsgeevenden in het mbo? En wat verwachten mbo-scholen van partners zoals het bedrijfsleven en de lerarenopleidingen om deze ambities te kunnen realiseren? Dit is de

¹ Ongeveer 3000 docenten in het mbo zijn sinds de invoering van de lerarenbeurs gestart met een masteropleiding.

² Het PDG-traject is een scholingstraject voor zij-instromers uit het bedrijfsleven die als docent in het mbo gaan werken en nog geschoold moeten worden op hun pedagogisch-didactische kennis en vaardigheden. PDG staat voor het getuigschrift pedagogisch-didactische scholing WEB waarmee dit traject wordt afgesloten.

aanleiding tot het formuleren van deze agenda. Centraal staat in deze agenda op welke punten de belangenbehartiging van de MBO Raad naar relevante partners zich zal richten en op welke zaken de MBO Raad kennisdeling en –ontwikkeling zal faciliteren en ondersteunen.

Een agenda met ambities

Om kwalitatief goed beroepsonderwijs te kunnen bieden, zijn goed gekwalificeerde docenten en instructeurs de meest bepalende factor, zo heeft onderzoek aangetoond. Dit stelt eisen aan de opleiding, maar ook aan het onderhoud van de bekwaamheid van onderwijsgeevenden. Deze agenda markeert dat er de afgelopen tijd al veel is bereikt, maar stelt tevens vast dat er voor de komende jaren nog de nodige ambities zijn om de professionalisering en opleiding van onderwijsgeevenden in het mbo verder te versterken. Daarbij is een overheid nodig die mbo-scholen in staat stelt om goed werkgeverschap te tonen, die regels vermindert en die financieel blijft investeren. Bovendien verwachten we van lerarenopleidingen meer partnerschap in het opleiden van docenten; meer studenten zullen door mbo-scholen zelf opgeleid worden. Met het bedrijfsleven willen we onze intensieve samenwerking verder versterken om meer uitwisseling tussen personeel mogelijk te maken en zo actuele kennis van beroepspraktijk in de school te houden. Bij deze agenda past wel een relativering. De reikwijdte van een mbo-agenda is beperkt. Werkgevers en cao's kunnen veel mogelijkheden bieden, de onderwijsgeevenden zelf zullen die mogelijkheden moeten benutten.

Dubbele kwalificatie

In het mbo zijn ongeveer 36.000 mensen werkzaam in onderwijsteams om beroepsonderwijs te verzorgen aan bijna 500.000 mbo-studenten. Deze 36.000 docenten en instructeurs vormen een diverse groep van gepassioneerde professionals die hun vakkennis combineren met pedagogisch-didactische kennis en vaardigheden. Docenten in het mbo beschikken in feite over een dubbele kwalificatie. Zij moeten enerzijds het beroep goed kennen waarvoor zij opleiden en anderzijds beschikken zij als docent over pedagogische en didactische kennis en vaardigheden. Een grote groep onderwijsgeevenden in het mbo komt rechtstreeks uit de beroepspraktijk en voelt zich in eerste aanleg beroepsbeoefenaar. Het docentschap is voor hen een volgende stap in hun carrière. Deze belangrijke groep onderwijsgeevenden voor het mbo worden zij-instromers genoemd. Hun praktijkkennis en –vaardigheden zijn essentieel voor het verzorgen van goed beroepsonderwijs. Naast zij-instromers zijn docenten die gespecialiseerd zijn op de algemene vorming van studenten in bijvoorbeeld burgerschap, taal en rekenen of het kunnen vertalen van leerstof naar de divers samengestelde studentenpopulatie in het mbo ook van groot belang. Deze docenten stromen in veel gevallen direct vanuit de (tweedegraads) lerarenopleiding het onderwijs in.

Instructeurs worden meestal vanuit het beroeps- en bedrijfsleven aangetrokken op basis van hun ruime praktijkervaring en vanwege de voorbeeldfunctie die zij voor studenten kunnen hebben. De voornaamste taak van instructeurs is om studenten te begeleiden en te instrueren bij het verwerven van praktische beroepsvaardigheden. Docenten dragen de eindverantwoordelijkheid voor het leerproces van de studenten en vertrouwen – zeker als het gaat om het onderdeel van de praktijkvaardigheden van de opleiding – in grote mate op de expertise van de instructeur. Instructeurs zijn daarom ook niet alleen vakman of vakvrouw, maar ze beschikken tevens over de nodige pedagogisch-didactische kennis en vaardigheden om



studenten te kunnen begeleiden bij praktijkonderdelen. Ook voor hen geldt dat zij moeten beschikken over een dubbele kwalificatie Docenten functioneren op minimaal hbo bachelor niveau, terwijl instructeurs hun taken uitvoeren op mbo-niveau.

Docenten en instructeurs werken samen met het bedrijfsleven en de leermeesters die geschoold zijn om in de beroepspraktijk zelf studenten te begeleiden. Mbo-opleidingen worden in een vorm van co-makerschap tussen onderwijsinstelling en bedrijfsleven vormgegeven. Voor leermeesters geldt daarom in zekere mate een vergelijkbare opdracht als voor instructeurs. Omdat deze agenda zich specifiek richt op de werkgeversfunctie van mbo-scholen en leermeesters niet in dienst zijn van mbo-scholen blijven zij hierna als specifieke groep buiten beschouwing.

Onderwijsteam als basis organisatorische eenheid

De professionele autonomie en verantwoordelijkheid van de onderwijsgevende in het mbo zijn met het vaststellen van het Professioneel Statuut in 2009 erkend en verankerd. Het Professioneel Statuut én de cao mbo hebben de zeggenschap van onderwijsgevendens substantieel versterkt, zowel binnen het team als via de medezeggenschapsfunctie van ondernemingsraden van mbo-scholen. Het onderwijsteam³ is de basis organisatorische eenheid in het mbo geworden, waarin professionele ruimte voorop staat:

- Onderwijsgevendens hebben de ruimte om zelfstandig en collegiaal binnen het team te beslissen over de beroepsuitoefening, c.q. de uitvoering van het onderwijs;
- Onderwijsteams dragen de verantwoordelijkheid voor het onderwijsproces en hebben de ruimte gekregen om de pedagogisch-didactische aanpak en lesmethoden te bepalen;
- Onderwijsteams kunnen zelfstandig afspraken over de onderlinge werkverdeling maken.

Het onderwijsteam handelt binnen wettelijke, financiële en beleidsmatige kaders die in overleg met de ondernemingsraad tot stand gekomen. Elke mbo-school heeft zijn eigen strategie en koers. Deze koers begrenst en kadert in zekere zin de professionele ruimte op schoolniveau. Voor het beroepsvormingsproces van studenten is het van belang dat in een team een variëteit aan expertise zit, die aansluit bij het beroepsperspectief van de studenten waarvoor het onderwijsteam verantwoordelijkheid draagt.

In de structuur is hiermee de zeggenschap in het mbo goed geregeld. Om professionele ruimte ook in de praktijk goed vorm te geven, vergt dit aanpassingen in de cultuur van organisaties en in het gedrag van professionals. Scholen kunnen docenten en instructeurs (via het Professioneel Statuut, de cao mbo en schoolbeleid) nog zoveel ruimte, tijd en middelen bieden om zich te professionaliseren, uiteindelijk zullen docenten en instructeurs dit ook moeten benutten. Docenten en instructeurs zijn in de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor de vaststelling van het benodigde bekwaamheidsonderhoud en het op tijd ondernemen van actie. Professionals horen daarop aanspreekbaar te zijn. Dit zijn veranderingen die tijd kosten. Praktijkvoorbeelden van transitie die

³ Een onderwijsteam betreft een groep onderwijsgevendens (docenten en instructeurs) die gezamenlijk verantwoordelijk is voor de uitvoering van het onderwijs voor een of meer samenhangende centraal geregistreerde beroepsopleidingen (crebo's)



mbo-scholen hebben doorgemaakt, heeft de MBO Raad laten optekenen in de publicatie “Lees, herken en ontdek!” (2016). De MBO Raad ondersteunt kennisdeling tussen scholen onderling in deze. Ook andere rapporten (zoals de slotrapportage over Focus op Vakmanschap van MBO15) laten zien dat er een verandering van de professionele cultuur en het gedrag van professionals in positieve zin gaande is. Dat is een beweging die scholen willen voortzetten.

Uitdagingen

Zoals gezegd markeert deze agenda dat er de afgelopen jaren al veel is bereikt, maar dat er tegelijkertijd nog de nodige ambities zijn om de professionalisering en opleiding van onderwijsgeevenden in het mbo verder te versterken. Als mbo-sector zien we de komende jaren drie belangrijke uitdagingen in de personeelsbehoefte waarop een antwoord gevonden moet worden.

De agenda MBO2025 (MBO Raad, 2015) geeft aan dat het zijn van een begeleider van leertrajecten van zelfstandig lerende en ondernemende studenten in de nabije toekomst – naast het overdragen van (vak)kennis – steeds belangrijker wordt voor onderwijsgeevenden in het mbo. Een uitdagende leeromgeving moet binnen de lessituatie gevormd worden. Dit vergt wat van de benodigde pedagogisch- en didactische bekwaamheden van de docent. De docent zal de benodigde (wetenschappelijke) kennis van 21st century skills, de (veranderende) beroepspraktijk, onderwijskunde en didactiek moeten verwerven, onderhouden, zich eigen maken en toepassen in de praktijk. Dit is in de eerste plaats een uitdaging die het noodzakelijk maakt om een kritische blik op het bestaande groep onderwijsgeevenden te werpen en die bijscholing van onderwijsgeevenden specifiek op pedagogisch-didactiek terrein behoeft.

Een tweede uitdaging die mbo-scholen voor zich zien is het vervullen van een vervangingsvraag aan docenten en instructeurs. In 2014 was de leeftijdsgroep 55 t/m 61-jarigen de meest voorkomende leeftijd van mbo-docenten. Mbo-scholen willen graag een meer evenwichtige leeftijdsverdeling en zoeken daarom ook juist naar getalenteerde jonge, startende docenten. Daarnaast zal echter ook in de toekomst juist een beroep gedaan worden op ervaren werknemers uit het bedrijfsleven. Het mbo concurreert meer dan de onderwijssectoren primair en voortgezet onderwijs met het bedrijfsleven om geschikte werknemers aan te trekken. Verschuivingen in economische ontwikkelingen en studentenaantallen hebben bovendien een direct gevolg op de personeelsbehoefte en de mate waarin vacatures in het mbo vervuld kunnen worden. Verschillende mbo-scholen verwachten knelpunten bij het vervullen van vacatures in bijvoorbeeld de techniek en voor taaldocenten. Scholen zullen tegelijk huidige werknemers aan zich moeten blijven binden en goede mogelijkheden voor duurzame inzetbaarheid van zowel oudere als jongere medewerkers moeten kunnen bieden.

De derde uitdaging betreft het verbeteren van de opleidingen naar het docentschap in en voor het mbo en de mate waarin het mbo mede de inhoud en vormgeving van het curriculum van de lerarenopleiding kan bepalen. De meeste startende docenten in het mbo hebben bij de start aanvullende scholing nodig. Een docent die start als zij-instromer beschikt weliswaar over gedegen vakkennis, maar nog niet aantoonbaar over voldoende pedagogisch-didactische kennis en vaardigheden. Deze zij-instromer zal daarom eerst een lerarenopleiding moeten volgen of het PDG moeten behalen. Maar ook voor veel pas-



afgestudeerden van de lerarenopleiding of docenten met ervaring in het primair of voortgezet onderwijs geldt dat zij vaak nog onvoldoende voorbereiding hebben gehad op het lesgeven in de context van het mbo. Dit kan bijvoorbeeld gaan om competenties met betrekking tot de didactiek van het beroepsonderwijs, het vertalen van kennis over een schoolvak naar een beroepsgerichte context, examinering in de beroepspraktijk of om kennis over het beroepenveld waarvoor wordt opgeleid. Mbo-scholen investeren flink in deze scholing. Een deel van deze scholing voeren mbo-scholen zelf uit, via de onderwijsteams of via de "huis-academies" die veel mbo-scholen de afgelopen jaren hebben opgericht. Daarnaast worden veel opdrachten voor scholing verstrekt aan lerarenopleidingen en nascholingsinstituten. Het goed voorbereiden op het verzorgen van onderwijs in het mbo in de lerarenopleidingen zou echter een kerntaak van de tweedegraads lerarenopleiding moeten zijn. Het mbo heeft daarom de ambitie om veel intensiever samen te gaan werken met lerarenopleidingen, o.a. in opleidingsscholen en duale scholingstrajecten om zo in co-creatie de lerarenopleiding vorm te geven. Dit vraagt ook regionale samenwerking van mbo-scholen, waardoor de vragen van het mbo gebundeld en versterkt kunnen worden neergelegd bij de lerarenopleiding.

Het mbo heeft niet stil gezeten en wil verder

Ontwikkeling van het HR-beleid en investering in de kwaliteit en professionalisering van onderwijsgeevenden vereist voortdurende aandacht en zal daarom hoog op de agenda van mbo-scholen blijven staan. Lerarenopleidingen, de beroepsgroep(en) van onderwijsgeevenden in het mbo, vakbonden, het bedrijfsleven en de overheid zijn onze stakeholders daarbij en zullen moeten aanhaken om de ambities te verwezenlijken. In deze agenda is gekozen voor het formuleren van ambities langs vijf lijnen:

- 1) Versterken zijnstroom in samenwerking met bedrijfsleven en lerarenopleidingen;
- 2) Nauwere betrokkenheid van het mbo bij de tweedegraads lerarenopleidingen;
- 3) Investeren in begeleiding startende docenten tot bekwame mbo-professionals;
- 4) Versterking positie instructeurs in onderwijsteams;
- 5) Voortzetten van continue professionele ontwikkeling van onderwijsgeevenden

1) Versterken zijnstroom in samenwerking met bedrijfsleven en lerarenopleidingen

De mbo-sector heeft in 2014 een kwaliteitskader voor zij-instromers opgesteld dat de nadere procedure en voorwaarden beschrijft voor het geschiktheidsonderzoek, de geschiktheidsverklaring en de begeleiding en coaching van de zij-instromer door collega's. Dit kwaliteitskader heeft gezorgd voor een flinke impuls en borging van de kwaliteit van zij-instromers. In het verlengde hiervan hebben lerarenopleidingen in afstemming met het mbo een raamwerk voor scholing voor het PDG ontwikkeld. Het PDG is door lerarenopleidingen op bachelor-niveau gebracht. De toetsing van de kwaliteit van de scholing voor het PDG laten lerarenopleidingen nu meenemen in de visitaties ten behoeve van de accreditatie van de tweedegraads lerarenopleidingen. De duur van het scholingstraject is verlengd tot circa 1,5 jaar (60 ECTS⁴). Het scholingstraject zorgt hierdoor voor betere pedagogisch-didactische kennis en vaardigheden voor zij-instromers.

⁴ ECTS staat voor het Europese studiepuntensysteem (European Credit Transfer and Accumulation System), de maat waarmee de zwaarte van (delen van) opleidingen aan een hogeschool of universiteit wordt uitgedrukt.



Zijinstroom zal de hoofd-instroomroute voor het docentschap blijven. Vandaar dat de MBO Raad met het ministerie van OCW en de Onderwijscoöperatie na lang aandringen de afspraak heeft gemaakt om zij-instromers direct op te nemen in het lerarenregister, onder de voorwaarde dat ze binnen de herregistratieperiode de lerarenopleiding afronden. De MBO Raad weet zich daarin gesteund door de BVMO, maar ook door het gezamenlijk verenigd bedrijfsleven (VNO-NCW, MKB Nederland en LTO Nederland). OCW zal de wettelijke bepalingen hiervoor aanpassen.

Prioriteiten voor de komende periode zijn:

- a. De MBO Raad streeft naar een upgrade van het PDG naar erkend en zelfstandig bachelor-diploma via de mogelijkheid voor experimenten met onvolledige bacheloropleidingen die de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW) biedt. De scholing van het PDG zou dan een eigenstandige lerarenopleiding voor het mbo (60 ECTS) gaan inhouden. De kwaliteit van het scholingstraject wordt dan expliciet geaccrediteerd door de NVAO. Bovendien ontstaan door de PDG te upgraden tot een volwaardig bachelor-diploma ook betere doorstroommogelijkheden naar masteropleidingen voor zij-instromers, wat de continue professionalisering van zij-instromers bevordert.
- b. De MBO Raad omarmt de oproep voor dubbelaanstellingen in het bedrijfsleven en het onderwijs ("*hybride docenten*") die in het kader van het Techniepact door een werkgroep onder leiding van Doekle Terpstra is gedaan. Dit ondersteunt de nauwe samenwerking tussen het beroepsonderwijs en het bedrijfsleven en draagt bij aan het vervullen van de vraag aan goede onderwijsgeveenden vanuit de beroepspraktijk, zeker in de technieksector. Via de partners in het Techniepact zullen bruggen geslagen moeten worden om bestaande barrières die hybride docentschappen tegenwerken, te overbruggen.
- c. Pabo-afgestudeerden zijn voor veel mbo-scholen waardevolle en bekwame docenten, vooral bij entreeopleidingen, bij niveau-2 opleidingen en bij taal- en rekenlessen. Zij zijn namelijk extra geschoold op pedagogisch-didactische vaardigheden en hebben meer affiniteit met het omgaan met studenten met leerachterstanden of –moeilijkheden. De MBO Raad wil dat voor deze pabo-afgestudeerden passende en overzichtelijke scholingstrajecten beschikbaar komen. Dergelijk scholingstrajecten zouden ook al tijdens de pabo-opleiding verzorgd kunnen worden, bij voorkeur in de vorm van een minor zodat pabo-afgestudeerden met een dergelijke minor direct benoembaar worden voor (bepaalde delen van) het mbo.
- d. De MBO Raad wil op beperkte schaal via een speciale Eerst de Klas-variant voor het mbo een nieuwe doelgroep van pas afgestudeerde talentvolle universitaire masterstudenten aanspreken. Het mbo biedt voor deze doelgroep een interessante leeromgeving die voor veel van deze masterstudenten onbekend is. Voor het mbo is dit een nieuwe doelgroep docenten met frisse ideeën voor het onderwijs. Deelnemers zouden dan scholing voor het PDG volgen om docent te worden, een leiderschapsprogramma volgen en een substantieel aantal uren onderwijs verzorgen.



2) Nauwere betrokkenheid van het mbo bij de tweedegraads lerarenopleidingen

Hoewel de meeste startende docenten vanuit de beroepspraktijk komen, stroomt tegelijkertijd circa 25% van de pas-afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen het mbo in. Deze afgestudeerden zijn meer onderlegd op pedagogisch-didactisch gebied en worden vaak ingezet op de algemeen vormende onderdelen van de opleidingen, zoals taal, rekenen en burgerschap. Naast de afstudeerrichting beroepsonderwijs, zal ook in de basis van de opleiding meer aandacht voor het lesgeven in het mbo moeten zijn. Bijzondere aandacht daarbij verdienen de didactiek van de beroepen waarvoor het mbo opleidt en de internationalisering van veel beroepen. Om de lerarenopleiding beter te laten aansluiten op wat nodig is voor het mbo, zal een groter gedeelte van de opleiding in beroepspraktijk moeten plaatsvinden, waarbij het mbo (mede-)verantwoordelijk wordt voor de uitvoering van de opleiding.

Voor het verbeteren van de kwaliteit van lerarenopleidingen, is het mbo afhankelijk van een goede samenwerking met lerarenopleidingen, waarbij het mbo enerzijds een herkenbare positie wenst en anderzijds nauwe betrokkenheid bij de vormgeving. Als gevolg hiervan:

- a. Vraagt de MBO Raad van lerarenopleidingen om de verbeteringen die zij in gang gezet hebben met kracht voort te zetten en hierbij het mbo meer verantwoordelijkheid te geven voor de inhoud en vormgeving van het curriculum.
- b. Vraagt de MBO Raad van lerarenopleidingen om nascholing van lerarenopleiders op de context van het mbo.
- c. Vraagt de MBO Raad van de overheid extra uitbreiding van de subsidieregelingen rond Opleiden in de school, zodat iedere lerarenopleiding ten minste één structureel partnerschap heeft met het mbo. Het gewenste uiteindelijke perspectief is dat iedere mbo-school een structureel en goedlopend partnerschap met de lerarenopleiding heeft, al dan niet in de vorm van een opleidingschool.
- d. Zullen lerarenopleidingen, als meer mbo-scholen stageplaatsen aanbieden, moeten voorzien in een goed scholingsaanbod voor stagebegeleiders en schoolopleiders. Het mbo wil hier goede afspraken over maken met de lerarenopleidingen.

3) Investeren in begeleiding startende docenten tot bekwame mbo-professionals

Een goede begeleiding van de startende docent zorgt voor minder onnodige uitval en verhoogt de kwaliteit van de docent. Dit geldt zowel voor startende docenten die direct van de lerarenopleiding komen als voor de zij-instromers. Naast ontzietmaatregelen (minder lessen, minder moeilijke 'klassen') hoort daarbij ook een individueel scholingsprogramma, een goed opgeleide coach met tijd om te begeleiden en een goede introductie op de mbo-school zelf. Uit recent onderzoek in opdracht van de MBO Raad (Panteia, 2015) blijkt dat dit de belangrijkste factoren zijn voor een goed begeleidingsprogramma voor startende docenten in het mbo. Het onderwijsteam zal met de nieuwe collega goede afspraken over begeleiding moeten maken en de organisatie faciliteert dat er voldoende mogelijkheden voor begeleiding zijn. De MBO Raad zal de komende tijd kennisdeling over begeleiding van startende docenten bevorderen, inclusief de uitwisseling van goede voorbeelden. Ter ondersteuning van deze kennisdeling zal de MBO Raad voor haar leden een scan laten ontwikkelen op basis waarvan scholen kunnen analyseren in hoeverre zij het beleid rond startende docenten op orde hebben en kunnen verbeteren.



4) Versterking positie instructeurs in onderwijsteams

De MBO Raad dringt bij het ministerie al geruime tijd aan op de vaststelling van wettelijke bekwaamheidseisen voor instructeurs in het mbo. Voor het mbo zijn instructeurs een onmisbare schakel in het verzorgen van goed beroepsonderwijs. In tegenstelling tot docenten zijn voor instructeurs geen bekwaamheidseisen vastgesteld, wat het lastig maakt om goed onderscheid te maken tussen taken en verantwoordelijkheden met docenten. Omdat deze bekwaamheidseisen er nu lijken te gaan komen, kan ook gewerkt gaan worden aan versterking van de positie van instructeurs in de organisatie. De scholen zullen zorgen voor een goede implementatie van de nieuwe bekwaamheidseisen. Conform de afspraak in het Nationaal Onderwijsakkoord uit 2013 zal wat de MBO Raad betreft op termijn geregeld moeten zijn dat instructeurs in een aparte kamer in het lerarenregister worden opgenomen. Daarnaast is een te verkennen optie om de functie van instructeurs explicieter zichtbaar te maken door in overleg met de vakbonden te regelen dat instructeurs worden benoemd in aparte instructeursschalen, gekoppeld aan de huidige carrièrepatronen 7 t/m 9 in de cao mbo. Nu nog maken alleen docentenschalen onderdeel uit van de carrièrepatronen OP. Dit benadrukt dat de functie instructeur onderdeel is van het primair proces van mbo-scholen, net zoals er apart benoemde I-schalen zijn voor docenten.

5) Voortzetten van continue professionele ontwikkeling van onderwijsgeevenden

De ontwikkeling van HR-beleid gericht op het stimuleren van de professionele ontwikkeling wordt door mbo-scholen met kracht voortgezet. Veel scholen hebben dit ook expliciet gemaakt in hun kwaliteitsplannen. Een belangrijke ontwikkeling waar mbo-scholen mee geconfronteerd zullen worden is de invoering van het verplichte lerarenregister. De zorg van de MBO Raad spitst zich toe op het borgen van een goede plek voor zij-instromers in het lerarenregister en op de aansluiting van het lerarenregister op de schoolorganisatie. De MBO Raad wenst daarom in een vroeg stadium betrokken te zijn bij de totstandkoming van herregistratiecriteria en de professionele standaard. Professionaliseringsactiviteiten in de vorm van informeel leren of teamscholing zouden, naast formele en individueel gekozen vormen van scholing, gevalideerde scholing op basis van de herregistratiecriteria moeten zijn. Als het gaat om gegevenslevering voor het register, staat voorop dat dit met zo min mogelijk administratieve last voor scholen zal moeten plaatsvinden. Ook zal de MBO Raad bij het ministerie van OCW en de Onderwijscoöperatie er op blijven aandringen dat er een goede informatievoorziening over het lerarenregister naar scholen zal moeten komen.

Andere activiteiten die de MBO Raad ontwikkelt om de continue professionele ontwikkeling van onderwijsgeevenden te bevorderen:

- De MBO Raad ontwikkelt met de BVMBO trainingen om de inhoud van het professioneel statuut in het mbo levendiger te maken in onderwijsteams. Collega-docenten verzorgen deze training voor onderwijsteams.
- Het is belangrijk dat onderwijsgeevenden in het mbo de verbinding met de dagelijkse praktijk hebben en houden. Door het lopen van stage in het bedrijfsleven kunnen onderwijsgeevenden daar zien en ervaren welke innovaties er zijn. De MBO Raad zal op basis van de ervaringen van enkele scholen laten onderzoeken waaraan goede kwalitatieve bedrijfsstages



voor docenten zouden moeten voldoen en hoe deze uitwisseling tussen onderwijs en bedrijfsleven effectiever ingezet zou kunnen worden.

- Leiderschap is één van de belangrijkste factoren bij het 'creëren' van een professionele cultuur en bij het activeren en stimuleren van ontwikkeling en professionalisering bij docenten. Om de professionele ontwikkeling van onderwijsgeevenden te faciliteren en stimuleren, investeren scholen daarom in de professionalisering van teamleiders en middenmanagement. De MBO Raad zal waar dit gewenst is zorgen voor kennisuitwisseling en –ontwikkeling.

Ter afsluiting

De MBO Raad heeft deze sectorale agenda geformuleerd om over deze thema's in gesprek te gaan met de relevante partners. Het mbo heeft zich afgelopen jaren flink ontwikkeld op HR-gebied en verwacht nu dat lerarenopleidingen, de beroepsgroep(en) van onderwijsgeevenden in het mbo, vakbonden, het bedrijfsleven en de overheid hierop aanhaken en mede mogelijk maken dat mbo-scholen kunnen blijven investeren in goed onderwijspersoneel dat zorgt voor toekomstbestendig en adaptief beroepsonderwijs.

