

## **Bestuursakkoord tussen de werkgevers in het mbo, verenigd in de MBO Raad en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2011-2015**

### **Impuls voor verdere professionalisering van medewerkers in het mbo in vijf stappen**

In dit bestuursakkoord leggen de MBO Raad (namens de leden van de MBO Raad) en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap zich in 5 stappen vast voor het realiseren van verdere professionalisering van medewerkers in het mbo voor de periode van 2011 tot en met 2015.

Door de aard van haar opleidingen is het mbo essentieel voor het functioneren van de Nederlandse (kennis)economie. De medewerkers in het mbo spelen een cruciale rol bij het uitvoeren van deze opleidingen. Hun kwaliteit bepaalt de sterkte en slagvaardigheid van het mbo.

Drie documenten liggen aan dit akkoord ten grondslag:

1. Het Professioneel Statuut zoals vastgelegd in de cao bve
2. Het Actieplan Focus op vakmanschap
3. Het Actieplan Leraar 2020 - een krachtig beroep!

Het Professioneel Statuut is in 2009 gesloten tussen MBO Raad (namens de leden) en de onderwijsvakbonden. Het was de derde en laatste formele stap in een proces dat de sociale innovatie in het mbo op gang moet brengen. Nu deze kaders rond zijn, werken de mbo-instellingen aan de implementatie hiervan op de instellingen.

Er is veel werk aan de winkel. Dat hebben verschillende onderzoeksrapporten ons laten zien. Daarom maken we in dit akkoord afspraken voor de gehele sector om al in 2012 met gerichte scholing het bekwaamheidsniveau van docenten, instructeurs en managers te verhogen. Deze afspraken hebben betrekking op de medewerkers in de mbo-instellingen. De leraren zijn verenigd als beroepsgroep voor het mbo op 2 manieren: in de Onderwijscoöperatie en in de beroepsvereniging leraren mbo. Tussen het bestuur van de Onderwijscoöperatie en de MBO Raad is een gespreksagenda overeengekomen. Een dergelijke agenda bestaat ook voor de gesprekken met de beroepsvereniging van mbo docenten.

De MBO Raad zal de beroepsgroep via deze gespreksagenda's betrekken bij de relevante punten uit dit akkoord.

Tevens zal de MBO Raad medewerking verlenen aan een register voor de mbo docenten van de Onderwijscoöperatie.

We maken afspraken over de volgende stappen:

1. Professionalisering van onderwijspersoneel
2. Bekwaamheid van het management
3. Kwaliteitsverbetering van het HRM-beleid
4. Instroomroutes personeel
5. Prestatiebeloning

De vijf stappen voor professionalisering in het mbo:

### **1. Professionalisering van onderwijspersoneel**

- Vanaf 2011 nemen alle instellingen in hun plan voor MBO15–Kwaliteit op hoe en met welk resultaat zij hun onderwijspersoneel in de periode 2012-2015 in staat zullen stellen zich verder te professionaliseren.
- De MBO Raad onderschrijft de ambitie uit het actieplan Leraar 2020 om het aantal master-opgeleide leraren substantieel te verhogen. Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap stuurt begin 2012 een brief over deze masterambitie naar de Tweede Kamer waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen beleid gericht op zittende en nieuwe leraren. Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap zal de gedachteontwikkeling bespreken met de sociale partners.

### **2. Bekwaamheid van het management**

- In 2012 ontwikkelt de MBO Raad een competentieprofiel voor het management. Hierin komen de specifieke mbo aspecten tot uiting, zowel de beheersmatige als de onderwijskundige, waaronder in ieder geval leiderschap.
- Voor 1 oktober 2012 stelt de MBO Raad voor alle managers de onderhoudseisen vast.
- Alle instellingen scholen hun managers op basis van de onderhoudseisen.
- Het MBO streeft ernaar dat ook voor managers een registerpilot wordt gerealiseerd in hetzelfde tijdspad als voor de leraren en de instructeurs. Dit register voor managers is een afzonderlijk register en staat los van het register van de coöperatie.
- Alle managers zijn in 2015 in staat tot het houden van gesprekken waarin opleidingsdoelen worden geformuleerd in overleg met medewerkers. Dit wordt zichtbaar doordat op alle instellingen met alle medewerkers functionerings- en beoordelingsgesprekken worden gevoerd en bekwaamheidsdossiers worden onderhouden. In 2013 is sprake van een duidelijke verbetering op dit punt.

### **3. Kwaliteitsverbetering van het HRM-beleid**

- In de instellingsplannen MBO15- Kwaliteit wordt kwaliteitsontwikkeling binnen en tussen teams en instellingen vormgegeven. Onder meer door middel van peer review en kennismanagement.
- De MBO Raad en de HBO Raad maken een afspraak over de gezamenlijke verantwoordelijkheid van ROC's en lerarenopleidingen voor een goede begeleiding van beginnende docenten in het mbo.
- De uitvoering van het HRM-beleid is verbeterd doordat structureel functionerings- en beoordelingsgesprekken worden gehouden. Bovendien worden de bekwaamheidsdossiers onderhouden. In 2015 is dit op orde. In 2013 wordt een tussenbalans opgemaakt.

### **4. Instroomroutes personeel**

- De MBO Raad draagt in 2012 bij aan de ontwikkeling van een educatieve hbo-minor voor lesgeven in de beroepsgerichte vakken in het mbo.
- In schooljaar 2012-2013 verbeteren en harmoniseren de MBO Raad en de HBO Raad het zij-instroomtraject voor het mbo.
- De MBO Raad draagt bij aan de verdieping van de uitstroomprofielen van de lerarenopleidingen op basis van het beroepsprofiel docent mbo.

### **5. Prestatiebeloning**

- Een substantieel aantal mbo-instellingen neemt deel aan de experimenten rond prestatiebeloning.

### Resultaten en Evaluatie

Deze professionaliseringsafspraken zijn doelbewust gericht op maatwerk per instelling (zie bijlage 2). Er zal dus ook op instellingsniveau bekeken worden of instellingen in hun plan voor MBO15-Kwaliteit voldoende invulling geven aan deze afspraken. MBO15-Kwaliteit beoordeelt de plannen hierop en stuurt zo nodig aan op bijstelling en aanvulling en rapporteert daarover aan het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

MBO15-Kwaliteit houdt tevens zicht op realisatie van de instellingsplannen ter professionalisering. Medio 2012 en medio 2013 rapporteert MBO15-Kwaliteit aan het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over de aanpak en de resultaten tot dan toe. Aan de hand van deze rapportages zal worden beslist over (eventueel na bijstelling van) vervolfinanciering.

### Registerpilot

De MBO Raad verleent medewerking aan een registerpilot mbo waarbij de Onderwijscoöperatie de verantwoordelijkheid draagt voor het systeem van bekwaamheidsonderhoud en de MBO Raad en de Onderwijscoöperatie samen voor het ontwikkelen van de onderliggende onderhoudseisen. De MBO Raad en de instellingen nemen de verantwoordelijkheid voor de inzet van professionaliseringsmiddelen en verbetering van het HRM-beleid. Er zal ten aanzien van deze registerpilot door de Onderwijscoöperatie en de MBO Raad een pilotcommissie worden ingesteld die de werking van het register en de toepassing in de praktijk ter hand neemt, daarbij recht doende aan de afzonderlijke verantwoordelijkheden. In januari 2012 zal een plan van aanpak worden voorgelegd. De MBO Raad neemt hiertoe het initiatief in de richting van de Onderwijscoöperatie.

### Investering

De sector legt zich de komende jaren inhoudelijk en financieel toe op het realiseren van de doelstellingen van deze 5 stappen. Daarvoor stelt het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap voor 2012 en 2013 een bedrag beschikbaar gericht op het stimuleren van het realiseren van de beschreven aanpak ter professionalisering leraren en management en van de registerpilot. De financiering na 2013 is afhankelijk van de behaalde tussenresultaten. Ten behoeve van de totstandkoming van de uitvoering van dit bestuursakkoord stelt OCW middelen beschikbaar aan MBO Diensten. Daarnaast zijn ook voor de instellingen middelen beschikbaar voor de financiering van de pilot conform de begroting (zie bijlage 1).

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,

MBO Raad,

Staatssecretaris Halbe Zijlstra

Voorzitter Jan van Zijl