



Monitor werkagenda mbo

Prioriteit 3: de kwaliteit van onderwijs en onderzoek

Startrapportage voorjaar 2024

Samenvatting

Deze startrapportage vormt een basis om de komende jaren inzet, voortgang en resultaten van de Werkagenda mbo 2023-2027 'Samen werken aan Talent' te monitoren. In deze Werkagenda hebben het ministerie van OCW, de MBO Raad, JOB, BVMBO, NRTO, VNO-NCW, VNG en SBB ambities voor het mbo afgesproken. In dit deelonderzoek monitoren we de komende jaren de voortgang en resultaten op prioriteit 3 van de Werkagenda, gericht op het verbeteren van onderwijskwaliteit, onderzoek en innovatie. Deze startrapportage beschrijft de doelen en de ontwikkeling op de afgesproken indicatoren *voorafgaand aan de afspraken van de Werkagenda*. Deze data plaatsen we in het licht van recente onderzoeken en beleidsmaatregelen.

In de Werkagenda is afgesproken de **kwaliteit van onderwijs in Nederlands en rekenen** te versterken. Er wordt ingezet op het verbeteren van de beheersing van Nederlands en rekenen bij studenten en de kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven. Het aandeel gediplomeerde mbo-studenten met een voldoende voor het centraal examen Nederlands is tussen 2019 en 2023 gedaald naar 77%. Een daling zien we zowel bij ROC's als bij beroepscolleges en voor studenten van alle niveaus. Het percentage geslaagden met een voldoende op het instellingsexamen Nederlands ligt in 2023 gemiddeld op 97%. Bij de rekenexamens daalt het aandeel studenten met een voldoende in 2023 naar gemiddeld 43%. De tevredenheid van studenten over de lessen Nederlands en rekenen is tussen 2020/21 en 2022/23 licht gestegen, naar respectievelijk 47% en 44%.

In de Werkagenda is afgesproken de **kwaliteit van het burgerschapsonderwijs** te verbeteren. Daartoe wordt de wet aangepast met een burgerschapsopdracht aan instellingen, komen er nieuwe kwalificatie-eisen zodat voor docenten en studenten helder is wat er van hen wordt verwacht en wordt een instellingsexamen ingevoerd. Ook wordt ingezet op de kwaliteit van docenten die burgerschapsonderwijs geven, wordt de beheersing van de burgerschapscompetenties in kaart gebracht en is de ondersteuningsstructuur voor scholen versterkt. Vanaf eind 2024 komt jaarlijks informatie beschikbaar over het aandeel studenten dat positief is over lessen burgerschap.

Om de **aantrekkelijkheid van werken in het mbo** te vergroten, geeft de Werkagenda aandacht aan het carrièreperspectief en de werkdruk van het onderwijspersoneel, mogelijkheden voor ontwikkeling en professionalisering en de uitval van starters. Het gemiddeld aandeel docenten in LC en LD schalen was de afgelopen jaren stabiel en ligt in 2022 op 47%. Per instelling varieert dit van onder de 20% tot boven de 70%. Instructeurs zijn de afgelopen vijf jaar steeds wat hoger ingeschaald, het aandeel instructeurs in schaal 9 of hoger ligt in 2023 op 32%. Tussen 2018 en 2022 is de ervaren werkdruk afgenomen, in 2022 ervaart 41% van het mbo-personeel de werkdruk als hoog of te hoog. De mogelijkheden voor groei en loopbaanontwikkeling worden iets beter beoordeeld (gemiddeld rapportcijfer 2022 is een 6,8), met onderliggend flinke verschillen tussen individuele instellingen. Startende docenten in het mbo zijn minder dan in het po en vo op zoek naar een baan buiten het onderwijs. Starters hebben ook meer interesse om te blijven werken bij hun school dan collega's die daar al langer werken.

Practoraten spelen een belangrijke rol bij het doel dat mbo-instellingen een volwaardige en gelijkwaardige partner in onderzoeks- en kennisnetwerken worden. Het aantal practoraten in het mbo is gegroeid de afgelopen jaren. twee derde van de mbo-instellingen heeft in 2023 een of meer lopende practoraten. Een kwart van de instellingen heeft geen lopend practoraat of een practoraat in oprichting. Grote ROC's hebben gemiddeld de meeste practoraten. Naast de practoraten werken mbo-instellingen ook op andere manieren **aan onderzoek en innovatie**, bijvoorbeeld door met bedrijven te werken aan innovatie- en transitievraagstukken in de vorm van hybride onderwijs, leerlabs en *learning communities*. Ook excellentietrajecten dragen bij aan innovatie in het mbo. De stimuleringsregeling voor de ontwikkeling van excellentieprogramma's heeft hieraan bijgedragen.

Inhoudsopgave

1	Inleiding.....	5
1.1	Werkagenda en monitor werkagenda.....	5
1.2	Over deze startrapportage 2024	6
1.3	Leeswijzer figuren.....	8
1.4	Leeswijzer rapportage	9
2	De beheersing van Nederlands en rekenen.....	10
2.1	Doel en inzet Werkagenda	10
2.2	Referentieniveaus en examens in het mbo	11
2.3	Beheersing Nederlands.....	12
2.4	Beheersing rekenen.....	17
2.5	Oordeel studenten over lessen Nederlands en rekenen	19
2.6	Achtergrond docenten en kwaliteit onderwijs	21
3	De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs	23
3.1	Doel en inzet Werkagenda	23
3.2	Eisen en competenties burgerschapsonderwijs	23
3.3	Kwaliteit en professionalisering docenten	24
3.4	Tevredenheid studenten	24
4	Aantrekkelijkheid van werken in het mbo	26
4.1	Doel en inzet Werkagenda	26
4.2	Carrièreperspectief: aanstellingen en inschaling	27
4.3	Werkdruk en tevredenheid	32
4.4	Instroom, zij-instroom en voorkomen uitval docenten.....	36
4.5	Professionalisering.....	38
5	Onderzoek en innovatie.....	39
5.1	Doel en inzet Werkagenda	39
5.2	Praktijkgericht onderzoek in het mbo	40
5.3	Bestaande en nieuwe practoraten	41
5.4	Vormen van innovatie	44
5.5	Excellentietrajecten	44
Bijlage 1	Gebruikte literatuur	45

1 Inleiding

1.1 Werkagenda en monitor werkagenda

In de Werkagenda mbo 2023-2027 'Samen werken aan Talent' hebben het ministerie van OCW, de MBO Raad en landelijke partners JOB, BVMBO, NRTO, VNO-NCW, VNG en SBB in 2023 de belangrijkste ambities voor het mbo voor de komende jaren bepaald. Ook hebben ze afspraken gemaakt over de investeringen voor kwaliteitsversterking van het mbo voor de komende periode en de inzet en bijdragen aan de realisatie van die ambities.

Mbo-instellingen maken vervolgens samen met hun interne partners (studenten en docenten) en externe partners (andere scholen, gemeenten, bedrijven) een eigen Kwaliteitsagenda waarin ze hun inzet op de doelstellingen en maatregelen per prioriteit van de Werkagenda omschrijven.

De Werkagenda kent drie prioriteiten. In de Werkagenda en het Monitorplan *Zicht op Wat Werkt* zijn afspraken gemaakt over doelen, indicatoren en bronnen. Dit deelonderzoek monitort de komende jaren de voortgang en resultaten op prioriteit 3: verbeteren van onderwijskwaliteit, onderzoek en innovatie. Deze prioriteit kent de volgende vier doelstellingen, die elk zijn geoperationaliseerd naar specifieke indicatoren, die elk in een hoofdstuk van deze rapportage aan bod komen:

1. We verbeteren de beheersing van Nederlands en rekenen onder mbo-studenten. We zorgen dat de kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven versterkt wordt.
2. Burgerschapsonderwijs draagt bij aan de algemene vorming van de student, bijvoorbeeld door ondersteuning bij het versterken van maatschappelijke, sociale en kritische denkvaardigheden. We verbeteren de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs.
3. We zorgen ervoor dat werken in het mbo aantrekkelijk is en blijft. We hebben aandacht voor werkdruk en het carrièreperspectief voor onderwijspersoneel. We verminderen de uitval van startend onderwijspersoneel. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgevendenden, hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren.
4. We zorgen ervoor dat het mbo op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken wordt.

Het primaire doel van de monitor is het gesprek tussen alle betrokken partijen op landelijk niveau mogelijk te maken over wat werkt en wat beter kan. Daartoe stellen we jaarlijks een rapportage op om de voortgang op het bereiken van de doelstellingen en indicatoren te volgen aan de hand van de centrale vraag: *In hoeverre is de kwaliteit van onderwijs, onderzoek en innovatie in het mbo verbeterd en in hoeverre is het aannemelijk dat de inspanningen van de diverse partners van de Werkagenda hieraan hebben bijgedragen en – zo mogelijk – in welke mate?*

Naast deze landelijke rapportages ontvangen de instellingen een jaarlijkse individuele rapportage die inzicht geeft in hun positie ten opzichte van de landelijke trend en ten opzichte van relevante vergelijkingsgroepen.

1.2 Over deze startrapportage 2024

Deze startrapportage vormt een basis voor het meten van de voortgang op de doelstellingen van de Werkagenda de komende jaren. Deze eerste rapportage omvat een beschrijving van de doelstellingen en de ontwikkeling *voorafgaand aan de inwerkingtreding* van de Werkagenda op de bijbehorende indicatoren. Daarbij plaatsen we deze data in het licht van recente onderzoeken en beleidsmaatregelen op dit terrein. De startmeting omvat de uitkomsten van:

- een eerste analyse van beschikbare gegevens over de uitgangspositie van mbo-instellingen ten aanzien van de vier doelstellingen binnen de prioriteit kwaliteit, onderzoek en innovatie;
- een beknopte literatuurstudie;

In de komende jaarrapportages, die eind 2024, eind 2025 en eind 2026 zullen verschijnen, wordt deze informatie geactualiseerd en aangevuld met:

- een doorrekening van de ambities van de instellingen op de verschillende doelstellingen;
- een analyse naar de samenhang tussen score op indicatoren en de keuzes voor inzet middelen;
- een analyse van de voortgangsinformatie over de ingezette maatregelen en de voortgang daarvan door instellingen;
- een analyse van de plannen en maatregelen van de andere partners in de Werkagenda op de thema's van dit deelonderzoek.

Tabel 1.1 De onderdelen van de monitor in de startmeting en vervolgmetingen

Onderdeel	Doel	In startmeting	In vervolgmetingen
Literatuur	Bestaande inzichten achterhalen over relevante onderwerpen	Ja	Jaarlijkse update van de (nieuwe) literatuur
Plananalyse	1) Op basis van de plannen achterhalen waar de mbo-instellingen (vooral) op inzetten. 2) Inzicht in de verwachte uitkomsten sector-breed op basis van alle plannen.	Nee, nog niet alle plannen zijn beschikbaar	In eerste najaarsmeting volgt de plananalyse
Voortgang doelstellingen	Indicatoren volgen om de voortgang van de doelen van de Werkagenda in beeld te krijgen, en bij te sturen waar nodig	Deels, op basis van tot nu toe beschikbare gegevens	In vervolgmetingen komen meer indicatoren en gedetailleerdere gegevens beschikbaar voor uitsplitsingen
Evaluatie	1) Informeren van betrokkenen over voortgang en eventuele bijsturing 2) Verklaringen achterhalen voor de voortgang van doelstellingen	Nee	Relevante context bepalen van ontwikkelingen, verklaringen ophalen bij instellingen en landelijke partners

In de Werkagenda en het Monitorplan *Zicht op Wat Werkt* zijn afspraken gemaakt over doelen, indicatoren en beschikbare bronnen. Daarbij is afgesproken zoveel mogelijk gebruik te maken van bestaande databronnen zoals registratiegegevens en surveygegevens.

In het onderzoek richten we ons op de indicatoren uit onderstaande tabel. Voor een gedeelte zijn deze gegevens nog niet beschikbaar. Ook zijn er voor deze startrapportage alleen geaggregeerde gegevens voorhanden (op instellingsniveau en soms op niveau/leerweg).

Tabel 1.2 Overzicht van doelstellingen en indicatoren

Doelstelling	Indicator	Bron
3.1 Verbeteren beheersing van Nederlands en rekenen onder mbo-studenten + versterken kwaliteit docenten Nederland en rekenen	Percentage gediplomeerde studenten met voldoende NL (CE en IE)	DUO
	Percentage gediplomeerde studenten met voldoende rekenen (eindcijfer)	DUO
	Percentage studenten positief over lessen NL	JOB-monitor
	Percentage studenten positief over lessen rekenen	JOB-monitor
	Tevredenheid werkgevers over de taal- en rekennaardigheden van hun mbo-werknemers	SBB (nog niet beschikbaar)
3.2 Verbeteren kwaliteit burgerschaps-onderwijs	Percentage studenten dat positief is over lessen burgerschap	JOB-monitor (nog niet beschikbaar)
3.3 Verbeteren aantrekkelijkheid werken in het mbo	Percentage onderwijspersoneel tevreden over ontwikkelmogelijkheden	MTO
	Percentage onderwijspersoneel dat werkdruk te hoog vindt	MTO
	Inschaling onderwijspersoneel	DUO
	Percentage onderwijspersoneel (met dienstverband 0-2 jaar) dat de komende jaren graag bij instelling blijft werken	MTO (deels beschikbaar)
	Percentage docenten en instructeurs dat in de eerste drie werkjaren in het mbo weer uitstroomt	DUO (nog niet beschikbaar)
3.4 Mbo als volwaardige en gelijkwaardige partner in onderzoeksnetwerken	Aantal practoraten, lopend en in oprichting en % mbo-instellingen dat één of meerdere practoraten heeft	www.practoraten.nl

1.3 Leeswijzer figuren

Bij de indicatoren zijn in deze startrapportage figuren opgenomen die de stand van zaken laten zien of een trend laten zien van de jaren voorafgaand aan de afspraken in de werkagenda. Bij de interpretatie van de figuren zijn een aantal zaken van belang:

- Wanneer we landelijke gemiddelden of gemiddelden van benchmarkgroepen presenteren, gaat het altijd om een **ongewogen gemiddelde van alle instellingen**. Resultaten kunnen dus afwijken van bijvoorbeeld het landelijke gemiddelde van alle studenten of medewerkers.
- Er is nu gebruik gemaakt van **openbare data**. Hierin zijn kleine aantallen gemaskeerd om de herleidbaarheid van gegevens naar individuele personen tegen te gaan. Hierdoor kunnen kleine afrondingsverschillen ontstaan ten opzichte van rapporten die gebaseerd zijn op de onderliggende (micro-)data. In rapporten die volgen zal zoveel mogelijk gebruik worden gemaakt van deze microdata.
- We vergelijken resultaten van verschillende **benchmarkgroepen**. Er is gekozen voor een indeling op **type instelling** (Beroepscollege of ROC) en daarbinnen een indeling naar het **aantal studenten**. Omdat beroepscolleges (vakinstellingen en AOC's) doorgaans kleiner zijn, is een vergelijking op aantal studenten alleen niet wenselijk, omdat we dan in feite het type instelling aan het vergelijken zijn in plaats van de omvang. Bij de keuze voor de verdeling naar het aantal studenten is rekening gehouden met betekenisvolle verschillen in omvang enerzijds, en een gelijkmatige verdeling van instellingen over de benchmarkgroepen anderzijds. Omdat het aantal studenten per instelling per jaar verschilt, hebben we een **driejaarsgemiddelde** per instelling gebruikt van de jaren 2021 tot en met 2023. Deze indeling is gelijk aan de indeling die in de rapportages van de eerste en tweede prioriteit en de instellingsrapportages worden gebruikt. Tabel 1.3 geeft weer hoeveel instellingen er in elke benchmarkgroep zitten.

Tabel 1.3 Indeling instellingen naar benchmarkgroepen

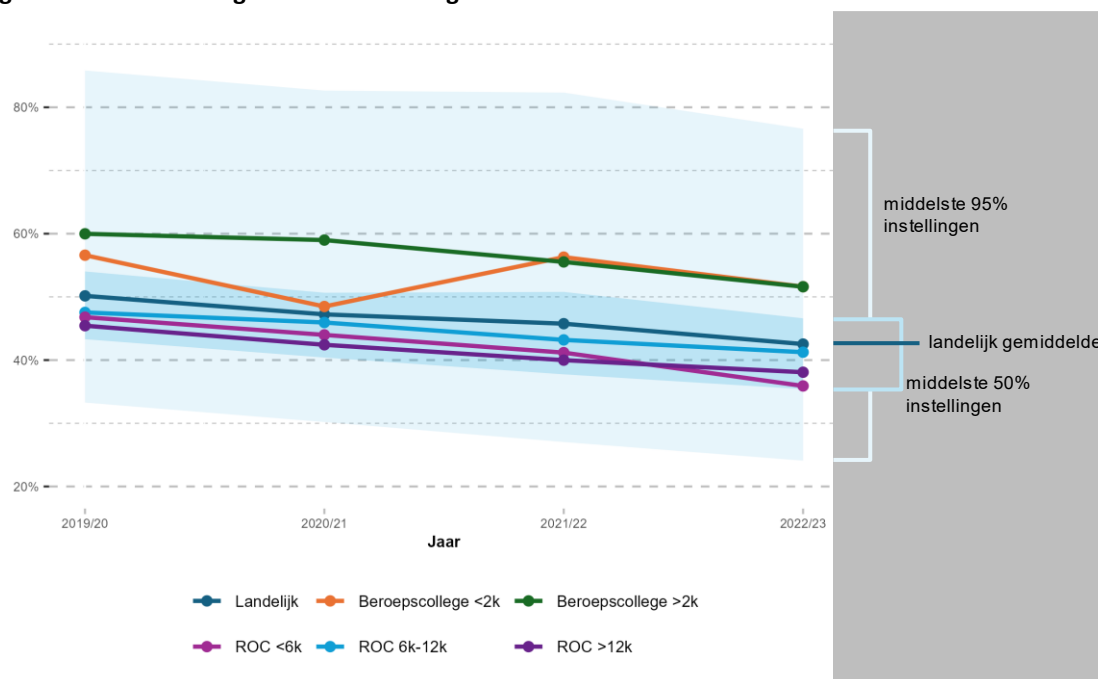
Naam	Toelichting	Aantal instellingen
Beroepscollege <2k	Beroepscolleges met minder dan 2.000 studenten	7
Beroepscollege >2k	Beroepscolleges met meer dan 2.000 studenten	10
ROC <6k	ROC's met minder dan 6.000 studenten	10
ROC 6k-12k	ROC's met tussen de 6.000 en 12.000 studenten	13
ROC >12k	ROC's met meer dan 12.000 studenten	16

Voor de meeste indicatoren presenteren we een trend in een lijngrafiek. Voor deze grafieken hanteren we een standaard opzet:

- De **donker blauwe** lijn is het **ongewogen landelijke gemiddelde**, de andere lijnen zijn de gemiddelden van de benchmarkgroepen. We gebruiken zoveel mogelijk dezelfde kleuren om deze benchmarkgroepen weer te geven.
- De **blauwe schaduwen** achter de lijnen geven de spreiding van de instellingsscores weer. De **donkere schaduw** laat zien tussen welke waarden **middelste 50%** van instellingen zich bevinden (het 2^e en 3^e kwartiel). De **lichte schaduw** laat zien tussen welke waarden **95% van de instellingen** zich bevinden.

In het voorbeeldfiguur hieronder zijn deze punten visueel inzichtelijk gemaakt.

Figuur 1.1 Voorbeeld figuur met toelichting



1.4 Leeswijzer rapportage

In elk van de volgende hoofdstukken bespreken we telkens één van de vier doelstellingen van prioriteit 3. Elk hoofdstuk start met een korte samenvatting. Daarna presenteren we telkens een beschrijving van de doelen, afgesproken inzet en indicatoren uit de Werkagenda. Daarna geven we aan de hand van de onderdelen en indicatoren van de doelstelling een overzicht van de ontwikkeling *voorafgaand aan de inwerkingtreding* van de Werkagenda. Deze data plaatsen we in het licht van recente onderzoeken en beleidsmaatregelen op dit terrein. Daarmee is dit rapport een startmeting om in de komende jaarlijkse rapportages in het najaar de inzet en resultaten te monitoren.

2 De beheersing van Nederlands en rekenen

Samenvatting

Het aandeel gediplomeerde mbo-studenten met een voldoende voor het centraal examen Nederlands is gedaald tussen 2019/20 en 2022/23, op alle type instellingen en niveaus. De daling is het sterkst bij kleinere ROC's en relatief klein bij grotere beroepscolleges. Op niveau 2 en 3 is het slagingspercentage hoger dan bij entree en niveau 4, en niveau 2f heeft hogere slagingspercentages dan niveau 3f. Het percentage geslaagden met een voldoende op het instellingsexamen Nederlands ligt hoger dan voor het centraal examen.

Ook bij de rekenexamens is sprake van een landelijke daling in het aandeel studenten met een voldoende, vooral bij kleine ROC's. De hoogste percentages zien we bij kleine beroepscolleges. Over het algemeen zijn de scores op de rekenexamens lager dan die voor het instellingsexamen Nederlands. De tevredenheid van studenten over de lessen Nederlands en rekenen is licht gestegen tussen de schooljaren 2020/21 en 2022/23.

2.1 Doel en inzet Werkagenda

Doelen

In de Werkagenda is het volgende afgesproken:

- We verbeteren de beheersing van Nederlands en rekenen onder mbo-studenten.
- We zorgen dat de kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven versterkt wordt.

Als aanleiding voor de focus op de basisvaardigheden waaronder Nederlands en rekenen wordt genoemd dat steeds meer mensen niet goed genoeg kunnen lezen of rekenen om mee te komen in de maatschappij. In de Werkagenda wordt hierover het volgende geconstateerd: *Illustratief is de daling van de beheersing van verschillende basisvaardigheden in het vmbo. We constateren (op basis van de beheersing in het vmbo) dat de landelijke trend is dat het aantal studenten van wie bij de start van de mbo-opleiding de basisvaardigheden van onvoldoende niveau zijn, toeneemt. Ook voor mbo-studenten en -afgestudeerden zijn goede basisvaardigheden een belangrijke randvoorwaarde om mee te komen in de samenleving en in het beroep* (p. 24). De Werkagenda beschrijft daarom als doelstelling: *Onze ambitie is dat alle studenten in het mbo zo goed mogelijk gemotiveerd worden om aan Nederlands, rekenen en burgerschap te werken. Dit doen we door basisvaardigheden passend bij de eigen situatie van de verschillende groepen studenten in het beroepsonderwijs en bij hun leef- en werkwereeld in te richten* (p.23).

De monitoring hiervan vindt plaats aan de hand van de volgende indicatoren:

- Percentage gediplomeerde studenten met een voldoende voor Nederlands op het centraal- en instellingsexamen;
- Percentage gediplomeerde studenten met een voldoende voor rekenen;
- Percentage studenten positief over lessen Nederlands;
- Percentage studenten positief over lessen rekenen;
- Tevredenheid werkgevers over de taal- en rekenvaardigheden van hun mbo-werknemers (nu nog niet beschikbaar).

Er zijn geen landelijke indicatoren afgesproken over de kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven.

Inzet

Naast het monitoren van de indicatoren voert het ministerie van OCW, in samenwerking met relevante partners binnen het mbo, de volgende actiepunten uit om de doelstellingen te behalen:

1. Er is een verkennend onderzoek uitgevoerd naar de achtergrond van de huidige docenten op het gebied van Nederlands, rekenen en burgerschap, waarbij wordt onderzocht welke beleidskeuzes scholen maken. De MBO Raad en docentenvertegenwoordigers zitten in de begeleidingsgroep van dit onderzoek. Op basis van dit onderzoek en een veldconsultatie van docenten, studenten (JOB), lerarenopleidingen en werkgevers, heeft de minister in de kamerbrief van april 2024 besloten dat een aanvullend opleidingstraject voor een deel van de docenten basisvaardigheden zal worden verplicht.
2. Mbo-scholen zullen rekenen en Nederlands aanbieden passend bij de leef- en beroepscontext van studenten, met meer differentiatie per onderwijsniveau. De mbo-rekeneisen zijn daarvoor aangepast en gelden vanaf studiejaar 2022/23 voor studenten die op dat moment starten met hun mbo 2, 3 of 4 opleiding. Het behaalde resultaat voor het nieuwe rekenexamen telt mee voor de zak- slaagbeslissing. Daarnaast financiert OCW vanaf 2023 een platform om de effectieve inrichting van dit nieuwe rekenonderwijs te leren en bij te sturen. Voor Nederlands zal vervolg worden gegeven aan de uitkomsten van de evaluatie van de referentieniveaus. Hiertoe heeft OCW in afstemming met de MBO Raad, NRTO en BVMBO een expertgroep herijking taaleisen mbo aangesteld in 2023, die de opdracht heeft om advies en uitwerking te geven aan haalbare en uitdagende taaleisen voor mbo-studentengroepen. Eind 2024 wordt het definitieve rapport van de expertgroep verwacht. OCW zal daarnaast jaarlijks €2 miljoen investeren in het verbeteren van het aanbod van basisvaardigheden in het mbo. Om de kwaliteit van docenten te versterken voegt de minister voor het professionaliseren van docenten basisvaardigheden sinds 2023 jaarlijks € 30 miljoen toe aan de lumpsum.
3. OCW en de MBO Raad zullen speciale aandacht besteden aan groepen die extra inspanning en tijd nodig hebben, zoals entree-studenten, herstarters of studenten met bredere sociaal-maatschappelijke problematiek.
4. Er zal blijvend worden geïnvesteerd in het wegwerken van (corona)achterstanden bij studenten die vanuit het voortgezet onderwijs instromen in het mbo. Hiertoe wordt de komende periode een herstelplan basisvaardigheden voor het mbo uitgerold.
5. De Inspectie van het Onderwijs zal in afstemming met OCW het niveau van basisvaardigheden van startende mbo-studenten op stelselniveau in kaart brengen en koppelen aan een doelstelling. Hiervoor worden peilingsonderzoeken opgezet en uitgevoerd gericht op de reken- en leesvaardigheid. Voor burgerschap wordt gewerkt aan een monitor voor po, vo en mbo.

2.2 Referentieniveaus en examens in het mbo

In het mbo worden eisen gesteld aan het niveau van rekenen en taal dat studenten moeten beheersen. Deze eisen zijn gebaseerd op de referentieniveaus voor taal en rekenen, afkomstig uit het referentiekader taal en rekenen¹. Studenten op mbo niveau 2 en 3 krijgen voor Nederlands en rekenen een examen (minimaal) op niveau 2F en mbo-4 studenten examineren minimaal op niveau 3F. Studenten in de entree-opleiding hebben geen verplicht examinen, zij mogen echter wel examineren op een lager niveau (1F) of zelfs op een hoger niveau (3F). Dit referentiekader is in 2010 wettelijk vastgelegd², en geldt voor het basisonderwijs, speciaal onderwijs, voortgezet onderwijs en het mbo. Het

¹ Referentiekader Taal en Rekenen: de referentieniveaus. (2009).

https://www.slo.nl/publish/pages/5901/referentiekader_taal_en_rekenen_referentieniveaus.pdf

² Wet Referentieniveaus Nederlandse taal en rekenen. <https://wetten.overheid.nl/BWBR0027679/2022-08-01>

vormt een belangrijke basis voor lesmethoden, leermiddelen, toetsen en examens (Van den Broek et al., 2022).

In 2022 is een inhoudelijke analyse uitgevoerd van het referentieniveau taal voor het mbo, en is het gebruik en de bruikbaarheid van de referentieniveaus voor zowel taal als rekenen voor het mbo onderzocht. Van de mbo-docenten is 54% bekend met het bestaan en de inhoud van het Referentiekader voor taal, voor rekenen is dit 34% (Van den Broek et al., 2022). Het Referentiekader Taal wordt op de meeste domeinen (mondelijke taal, lezen en schrijven) relevant geacht voor mbo-studenten voor de uitoefening van het beroep. Dit is niet of minder het geval voor het domein begrippenlijst en taalverzorging. Andere meer algemene mondelinge taal- en leesactiviteiten komen niet voor in de kwalificatiedossiers, maar kunnen wel van betekenis zijn voor burgerschapsonderwijs of voor doorstroom naar een vervolgopleiding.

Wat betreft de bruikbaarheid van de referentieniveaus geven mbo-docenten aan dat ze houvast hebben aan het Referentiekader bij het vormgeven van hun onderwijs. De meningen verschilden over of de doelen specifiek genoeg geformuleerd zijn. Docenten in het mbo kunnen de referentieniveaus niet goed gebruiken bij de monitoring van het niveau van hun studenten (differentiatie). Ook ontbreekt het beroepsgerichte karakter. Een verdere specificering van basisvoorwaarden of het formuleren van tussenniveaus zou hen helpen hier beter zicht op te krijgen (Van den Broek et al., 2022). Toets- en leermiddelenmakers vertrouwen het Referentiekader, wel zien zij uitdagingen bij de vertaling naar concrete toetsen en examens. Bijvoorbeeld de koppeling tussen inhoud en normering van het examen en de verschillende onderwijsniveaus is complex.

Uit onderzoek blijkt dat iets minder dan de helft van de mbo-docenten (zeer) tevreden is over de aansluiting van het taalonderwijs tussen vo en mbo. Over de aansluiting van het rekenonderwijs is een derde van de mbo-docenten (zeer) tevreden. Studenten zien dit anders, zij vinden wel dat ze in het vmbo goed voorbereid zijn op het Nederlands en rekenen in de vervolgopleiding (in het mbo). Ook onder leerbedrijven blijkt meer dan de helft de taal- en rekenvaardigheden van mbo'ers als goed te beoordelen. (Van den Broek et al., 2022).

2.3 Beheersing Nederlands

Deze paragraaf beschrijft een eerste analyse van de beschikbare gegevens over het beheersingsniveau Nederlands van mbo-studenten voorafgaand aan de Werkagenda. Hiervoor kijken we naar het percentage gediplomeerde studenten met een voldoende (5,5 of hoger) voor Nederlands op het centraal examen en op het instellingsexamen.

Centrale examens: luisteren en lezen

Nederlands in het mbo kent een combinatie van centrale examens en instellingsexamens. Centrale examens worden landelijk vastgesteld, het instellingsexamen wordt door de school zelf opgesteld of ingekocht. De regels hiervoor zijn te vinden in het Onderwijs- en Examenreglement (OER) van iedere opleiding.

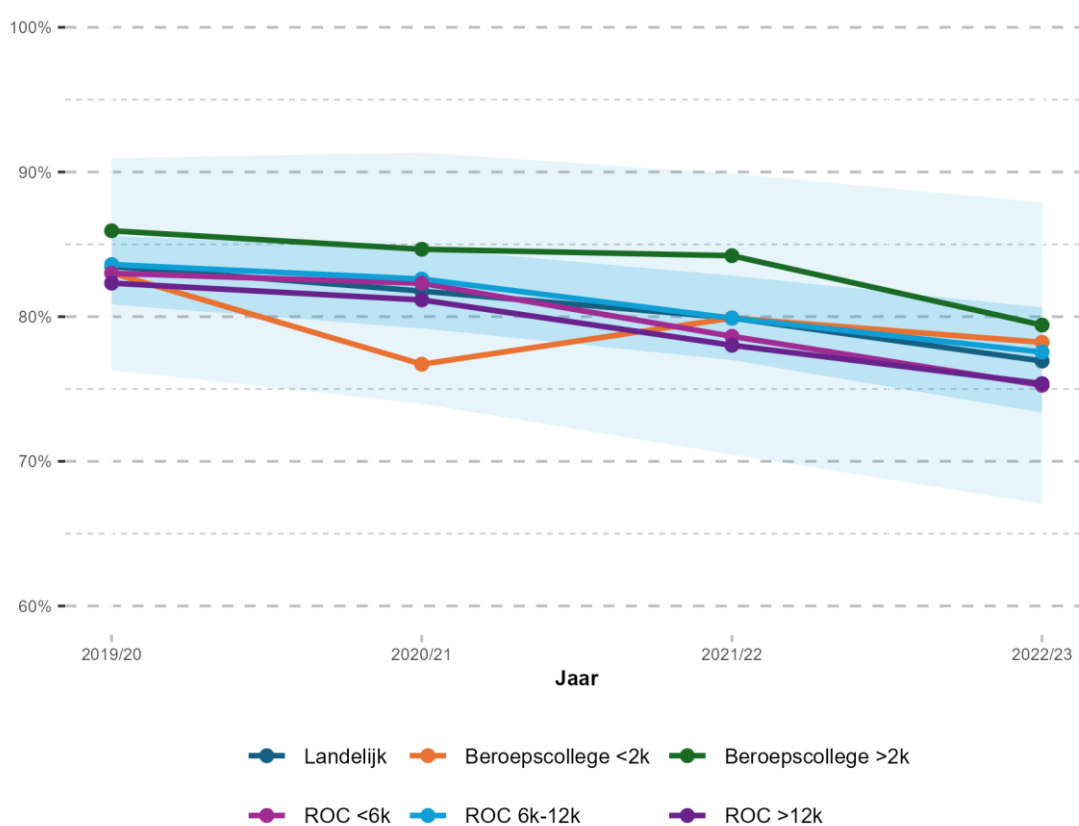
Voor Nederlands wordt centraal geëxamineerd op kennis en vaardigheden voor luisteren en lezen van zakelijke teksten. De overige kennis en vaardigheden komen aan bod in het instellingsexamen.

Studenten entree en op mbo niveau 2 en 3 krijgen een examen op niveau 2F en mbo-4 studenten krijgen een examen op niveau 3F. Voor entree (niveau 1) telt het examenresultaat niet mee voor het

diploma. De onderwijsinstelling heeft wel de taak om de ontwikkeling van de taal- (en reken)beheersing van entreestudenten in beeld te brengen.

Figuur 2.1 geeft inzicht in het percentage gediplomeerde mbo-studenten dat het centraal examen Nederlands met een voldoende heeft afgerond in de schooljaren 2019/20 tot en met 2022/23. Voor deze figuur is een uitsplitsing gemaakt naar type instellingsvorm ('Beroepscollege' en 'ROC') in combinatie met de omvang van de instelling. Deze cijfers zijn zowel afgezet tegen landelijk gemiddelde percentages als benchmarkpercentages.

Figuur 2.1: Percentage gediplomeerden met voldoende voor centraal examen Nederlands³ (Bron: DUO)



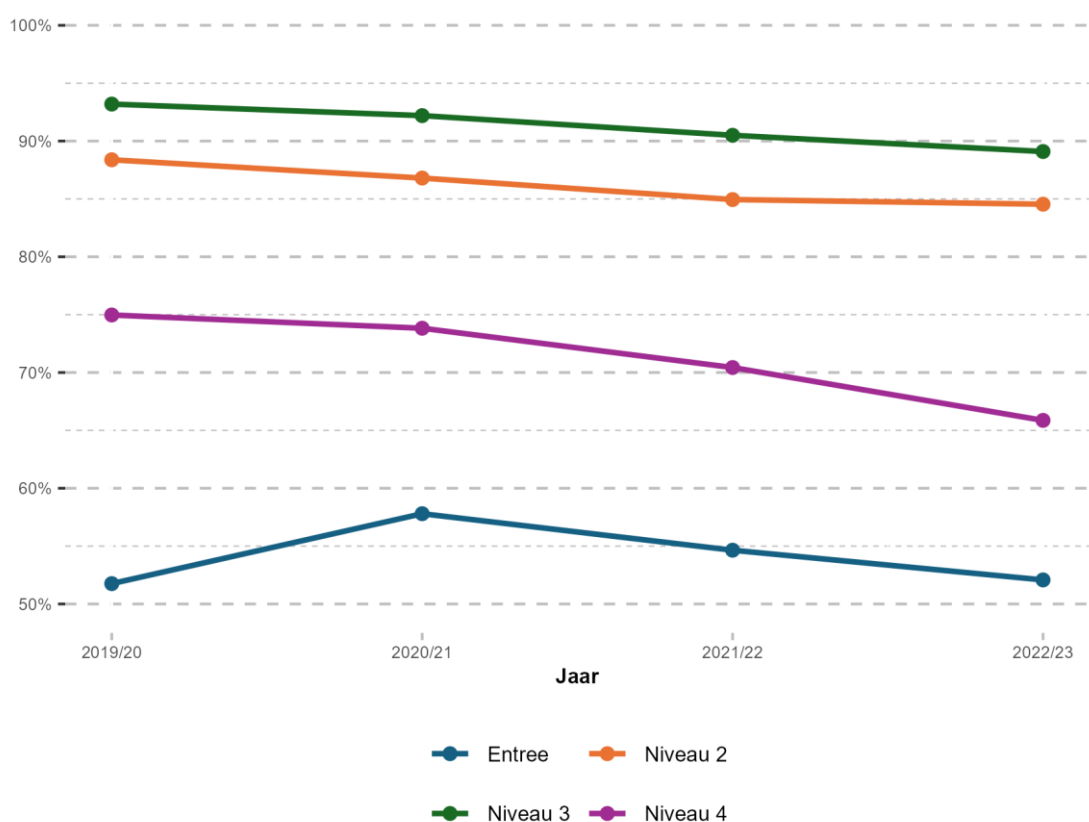
- Het percentage gediplomeerde mbo-studenten dat het centraal examen Nederlands met een voldoende heeft afgesloten, daalt landelijk gemiddeld van 83% naar 77% tussen de schooljaren 2019/20 en 2022/23. Die daling doet zich voor bij alle type instellingen.
- De grootste relatieve daling zien we bij gediplomeerden van kleinere ROC's. Het gemiddelde percentage gediplomeerden dat het centraal examen Nederlands behaalde op dit instellingstype daalde met afgerond 8% tussen de schooljaren 2019/20 en 2022/23.

³ De percentages in figuur 2.1 zijn gebaseerd op de resultaten van mbo-studenten op niveau 2, 3 en 4. Hoewel de verschillen klein zijn, zijn de resultaten van entreestudenten niet meegenomen, omdat deze studenten niet verplicht zijn om deel te nemen aan het centraal examen Nederlands.

- Gediplomeerden afkomstig van beroepscolleges met meer dan 2.000 studenten sluiten het centraal examen Nederlands vaker met een voldoende af dan gediplomeerden van andere type instellingen. In de schooljaren 2019/20 tot en met 2021/22 sloot tussen de 79% en 86% van de gediplomeerden van dit type instelling het centraal examen Nederlands af met een voldoende. Deze percentages liggen daarmee aanzienlijk boven de landelijk gemiddelde slagingspercentages.
- Het slagingspercentage voor het centraal examen Nederlands onder gediplomeerden van kleine beroepscolleges neemt af van 83% naar 77% tussen de schooljaren 2019/20 en 2020/21 – mogelijk als gevolg van de Covid-19 pandemie. In de daaropvolgende schooljaren herstelt het slagingspercentage weer tot rond het landelijk gemiddelde.

Figuur 2.2 geeft het percentage gediplomeerden per onderwijsniveau dat een voldoende heeft voor het centraal examen Nederlands tussen de schooljaren 2019/20 tot en met 2022/23. Voor deze figuur is een uitsplitsing gemaakt naar de onderwijsniveau 1 (entree) tot en met 4.

Figuur 2.2: Percentage gediplomeerden met voldoende voor centraal examen Nederlands (Bron: DUO)⁴



- Het percentage gediplomeerde mbo-studenten met een voldoende voor het centrale examen Nederlands verschilt per mbo-niveau, maar op elk niveau daalt dit de afgelopen drie jaar.

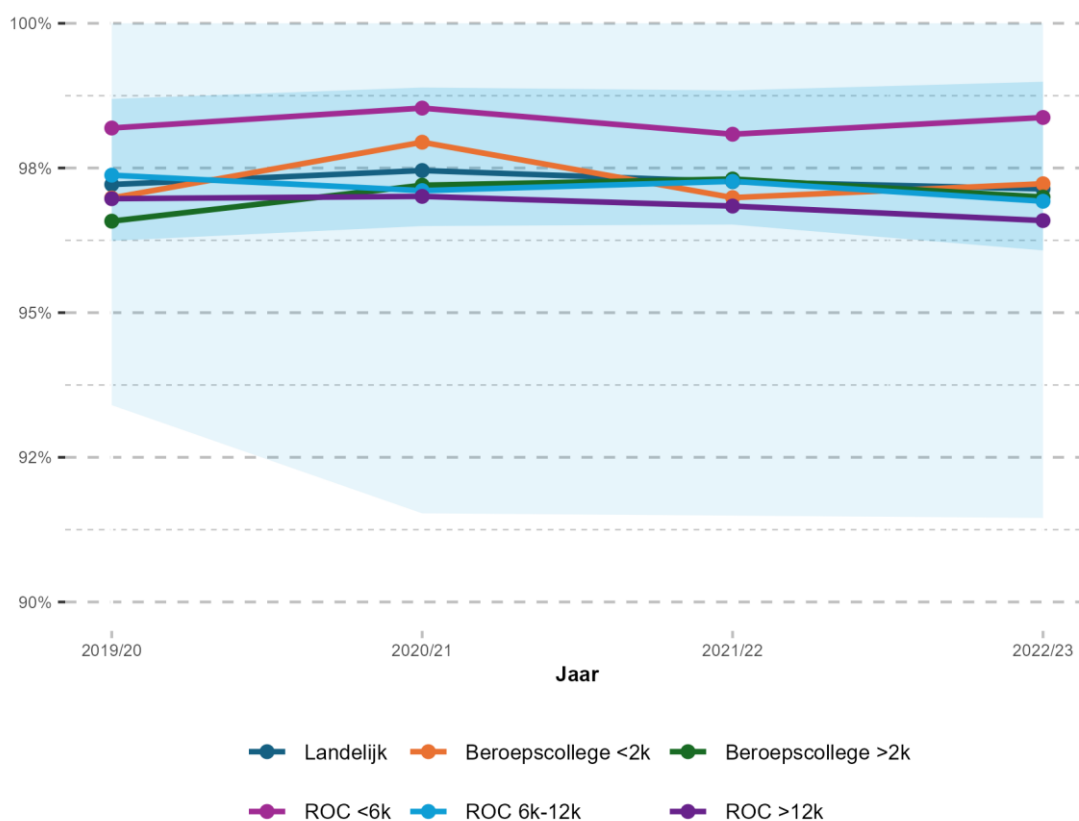
⁴ Bij het centraal examen Nederlands op niveau 2F, dat wordt gemaakt door studenten entree en niveau 2 en 3, wordt voor de studenten in de entreeopleiding en niveau 2 cijferdifferentiatie toegepast. Dat betekent dat voor deze studenten één extra cijferpunt wordt toegevoegd aan hun examencijfer bij een zelfde score (<https://wetten.overheid.nl/BWBR0036876/2017-08-01>)

- Onder gediplomeerden op mbo niveau 3 zien we gemiddeld de hoogste percentages geslaagden met een voldoende voor het centraal examen Nederlands. Tussen de 89% en 93% van de gediplomeerde niveau 3 studenten haalde in de schooljaren 2019/20 tot en met 2022/23 een voldoende.
- Onder gediplomeerden van de entreeopleidingen zien we de laagste aandelen studenten met een voldoende voor het centraal examen Nederlands. De percentages schommelen rond de 54% in verschillende schooljaren, met een lichte piek tot 58% in het schooljaar 2020/21. Overigens zijn entrestudenten niet verplicht om aan het centraal examen deel te nemen⁵.

Instellingsexamen

Waar in de centrale examens vooral luisteren en het lezen van zakelijke teksten aan bod komen, komen tijdens het instellingsexamen Nederlands vaardigheden als schrijven, spreken, gespreksvoering en eventueel het lezen van andere teksten aan bod. Figuur 2.3 geeft het percentage gediplomeerden weer dat het instellingsexamen Nederlands met een voldoende heeft afgerond in de schooljaren 2019/20 tot en met 2022/2023. Voor deze figuur is een uitsplitsing gemaakt naar type instellingsvorm in combinatie met de omvang van de instelling. Deze cijfers zijn zowel afgezet tegen een landelijk gemiddeld percentage als een benchmarkpercentage.

Figuur 2.3: Percentage gediplomeerden met voldoende voor instellingsexamen Nederlands⁶ (Bron: DUO)



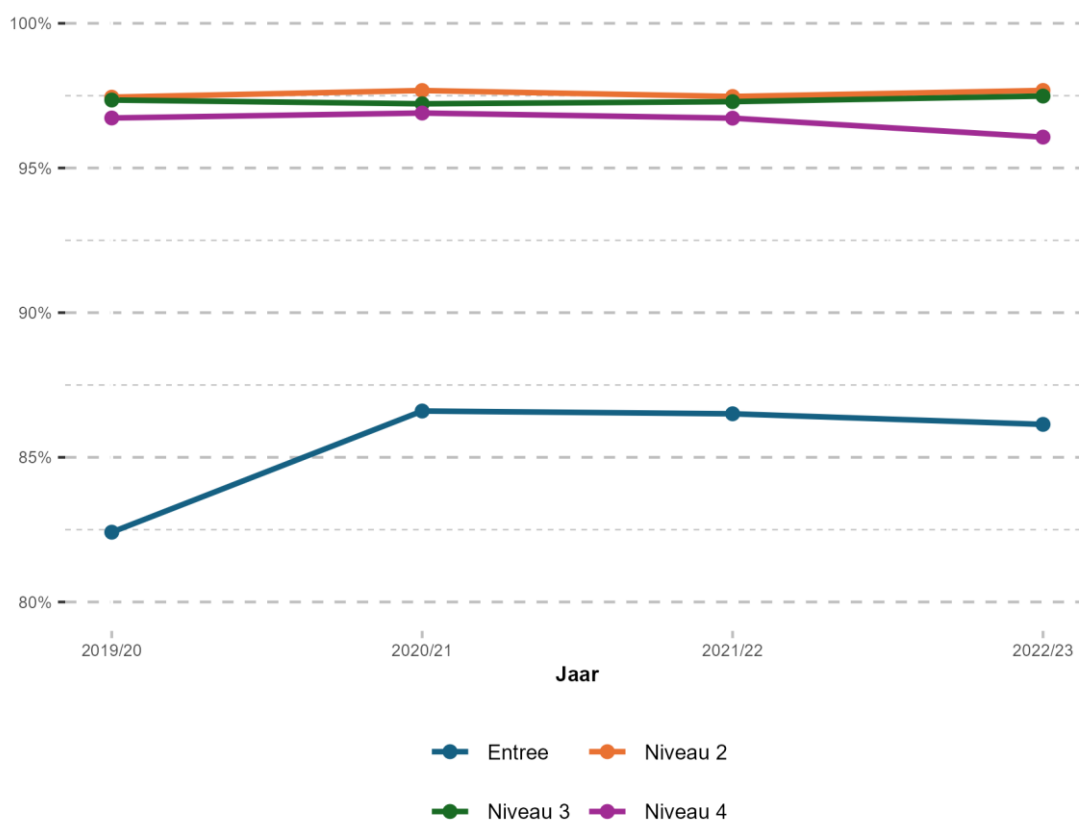
⁵ Voor het percentage bij entree tellen alleen de studenten mee die het examen hebben afgelegd.

⁶ Ook de percentages in figuur 2.3 zijn gebaseerd op de resultaten van mbo-studenten op niveau 2, 3 en 4. Hoewel de verschillen klein zijn, zijn de resultaten van entrestudenten niet meegenomen, omdat deze studenten niet verplicht zijn om deel te nemen aan het centraal examen Nederlands.

- Het percentage gediplomeerden dat het instellingsexamen Nederlands met een voldoende afsloot ligt aanzienlijk hoger dan de percentages gediplomeerden dat het centraal examen Nederlands met een voldoende afsloot (zie Figuur 2.1). De landelijk gemiddelde percentages schommelen over de verschillende leerjaren tussen de 97 en 98%.
- Er zijn hier geen grote verschillen tussen type instellingen. Het slagingspercentage voor het instellingsexamen Nederlands onder gediplomeerden van kleine ROC's ligt wel in alle leerjaren iets hoger dan van andere typen instellingen.

Figuur 2.4 geeft het percentage gediplomeerden weer dat het instellingsexamen Nederlands heeft behaald in de schooljaren 2019/20 tot en met 2022/2023, uitgesplitst naar de mbo-niveaus entree t/m 4.

Figuur 2.4: Percentage gediplomeerden met voldoende voor instellingsexamen Nederlands naar niveau (Bron: DUO)



- De percentages gediplomeerden die het instellingsexamen Nederlands met een voldoende afsloten op de mbo-niveaus 2, 3 en 4 zijn zeer vergelijkbaar en stabiel. Deze niveaus schommelen over alle leerjaren rond de 97%.
- Het percentage gediplomeerde entreestudenten dat het instellingsexamen Nederlands met een voldoende afsluit, ligt gemiddeld ruim tien procentpunt lager dan gediplomeerden van de andere drie niveaus. Wel is dat percentage licht gestegen van 82% naar 86% tussen de schooljaren 2019/20 en 2020/21.

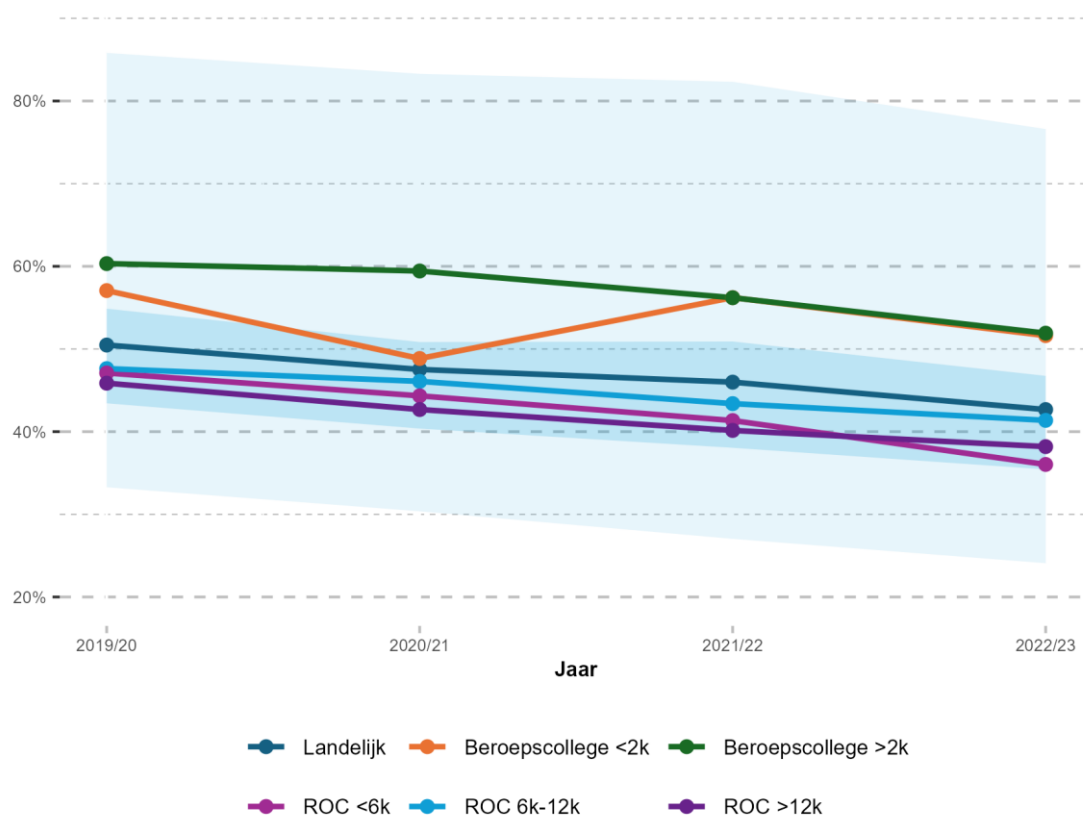
Vernieuwing taaleisen

Voor Nederlands heeft het ministerie van OCW in de zomer van 2023 de expertgroep herijking taaleisen mbo ingesteld. Deze expertgroep heeft de opdracht gekregen om advies en uitwerking te geven aan haalbare en uitdagende taaleisen voor verschillende mbo-studentengroepen, binnen de bandbreedte van de twee huidige referentieniveaus 2F en 3F. Daarnaast zal deze expertgroep een advies uitbrengen over passende examinering (Minister van OCW 2024).

2.4 Beheersing rekenen

Figuur 2.5 geeft inzicht in het percentage gediplomeerde mbo-studenten dat het examen rekenen heeft behaald in de schooljaren 2019/20 tot en met 2022/23. Voor deze figuur is een uitsplitsing gemaakt naar type instellingsvorm ('Beroepscollege' en 'ROC') in combinatie met de omvang van de instelling. Deze cijfers zijn ook afgezet tegen het landelijk gemiddelde.

Figuur 2.5: Percentage gediplomeerden dat examenniveau rekenen heeft behaald naar type instelling⁷
(Bron: DUO)



- Voor alle typen instellingen is het percentage gediplomeerden dat het examen rekenen met een voldoende afsloot gedaald tussen de schooljaren 2019/20 en 2022/23. De grootste gemiddelde

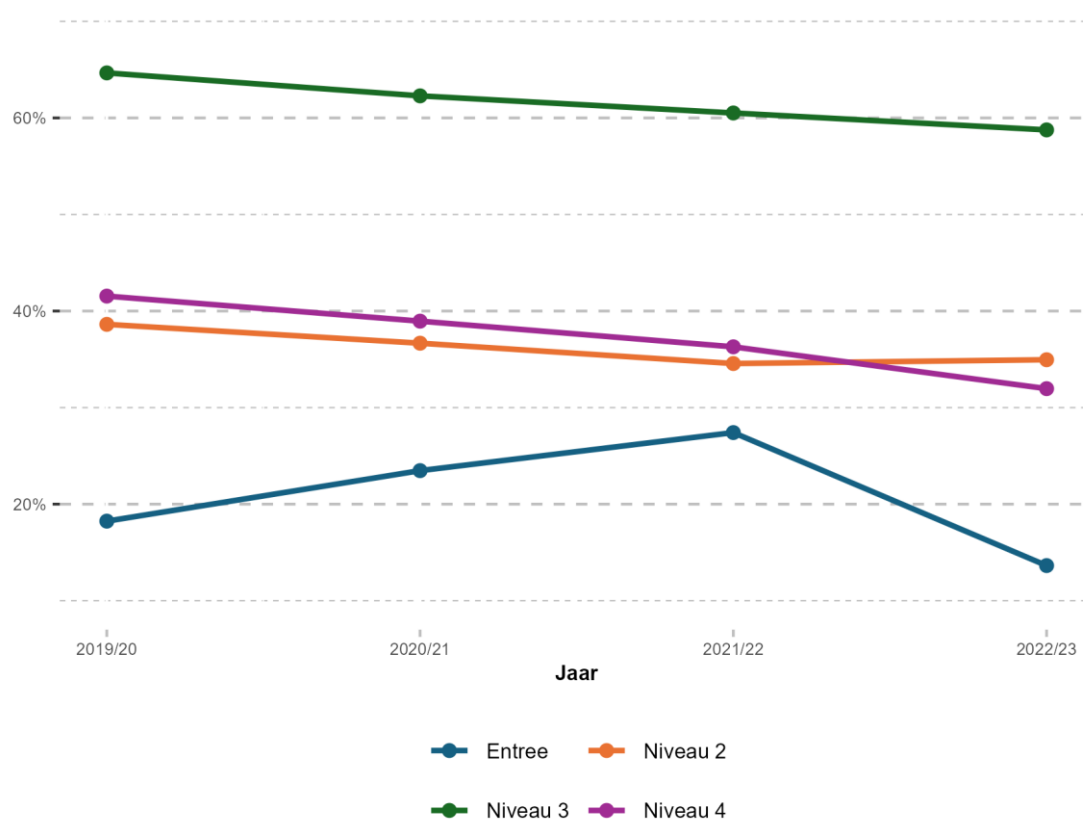
⁷ Ook de percentages in figuur 2.5 zijn gebaseerd op de resultaten van mbo-studenten op niveau 2, 3 en 4. Hoewel de verschillen klein zijn, zijn de resultaten van entreestudenten niet meegenomen, omdat deze studenten niet verplicht zijn om deel te nemen aan het centraal examen Nederlands.

daling zien we onder gediplomeerden afkomstig van ROC's met minder dan 6.000 studenten. Het gemiddelde percentage daalde in deze periode van 47% naar 36%.

- De hoogste percentages geslaagden voor het rekenexamen zijn te zien onder gediplomeerden afkomstig van beroepscolleges met meer dan 2.000 studenten.
- ROC's (zowel kleine als grote) scoren onder de landelijke gemiddelde percentages. De beroepscolleges scoren boven het landelijk gemiddelde. De scores voor beroepscolleges met minder dan 2.000 studenten fluctueren het meest over de tijd.
- De percentages gediplomeerden dat het rekenexamen met een voldoende heeft afgesloten liggen over het algemeen lager dan het percentage gediplomeerden dat het instellingsexamen Nederlands met een voldoende afsloot (zie Figuur 3).

Figuur 2.6 geeft inzicht in het percentage gediplomeerden van het examenniveau rekenen heeft behaald in de schooljaren 2019/20 tot en met 2022/2023, uitgesplitst naar de mbo-niveaus.

Figuur 2.6: Percentage gediplomeerden dat examenniveau rekenen heeft behaald naar niveau (Bron: DUO)



- Voor alle opleidingsniveaus geldt dat het percentage gediplomeerden dat het rekenexamen met een voldoende afsloot (licht) afneemt tussen de schooljaren 2019/20 en 2022/23.
- Het aandeel gediplomeerden met een voldoende verschilt sterk per opleidingsniveau. Het gemiddelde percentage is alle leerjaren veruit het hoogste onder mbo niveau 3 gediplomeerden.
- De laagste percentages zien we in de entree (niveau 1). Het aandeel studenten dat het rekenniveau op dit niveau haalde, steeg tussen 2019 en schooljaar 2021 tot 27%. In schooljaar 2022/23 is echter

weer een daling tot 14% te zien. Overigens zijn entreestudenten niet verplicht om aan het examen deel te nemen⁸.

- Vanaf augustus 2022 zijn nieuwe rekeneisen voor startende studenten van kracht geworden, deze zullen komende periode waarschijnlijk invloed hebben op deze indicator.

Nieuwe rekeneisen vanaf 2022

Vanaf augustus 2022 zijn nieuwe rekeneisen voor startende studenten van kracht geworden. Een Expertgroep Herijking Rekeneisen mbo heeft in 2020, in opdracht van het ministerie van OCW in samenspraak met MBO Raad en NRTO, een beschrijving opgesteld van rekeneisen per mbo-niveau die recht doen aan het eigen karakter van het mbo. Het functioneel gebruiken van rekenen in voor de doelgroep passende situaties staat daarbij centraal (Berben et al., 2020, p. 8). Descriptoren beschrijven de rekeneisen per domein en per mbo-niveau.

Er zijn twee belangrijke verschillen tussen de eerdere referentieniveaus voor rekenen en de herijkte rekeneisen. Ten eerste zijn er met de nieuwe rekeneisen aparte rekenniveaus gekomen voor de mbo-niveaus 2, 3 en 4, waar er eerst alleen de referentieniveaus 2F (voor mbo-niveau 2 en 3) en 3F (voor mbo-niveau 4) waren gedefinieerd. Voor de entreeopleidingen zijn geen aparte rekeneisen geformuleerd. Daarnaast waren de inhoudelijke domeinen van rekenen eerder getallen, verhoudingen, meten en meetkunde en verbanden. Nu vormt getallen geen apart domein meer omdat de rol van getallen in alle domeinen van groot belang is. De nieuwe domeinindeling is grootheden en eenheden, oriëntatie in de twee- en driedimensionale wereld, verhoudingen herkennen en gebruiken, procenten gebruiken en omgaan met kwantitatieve informatie.

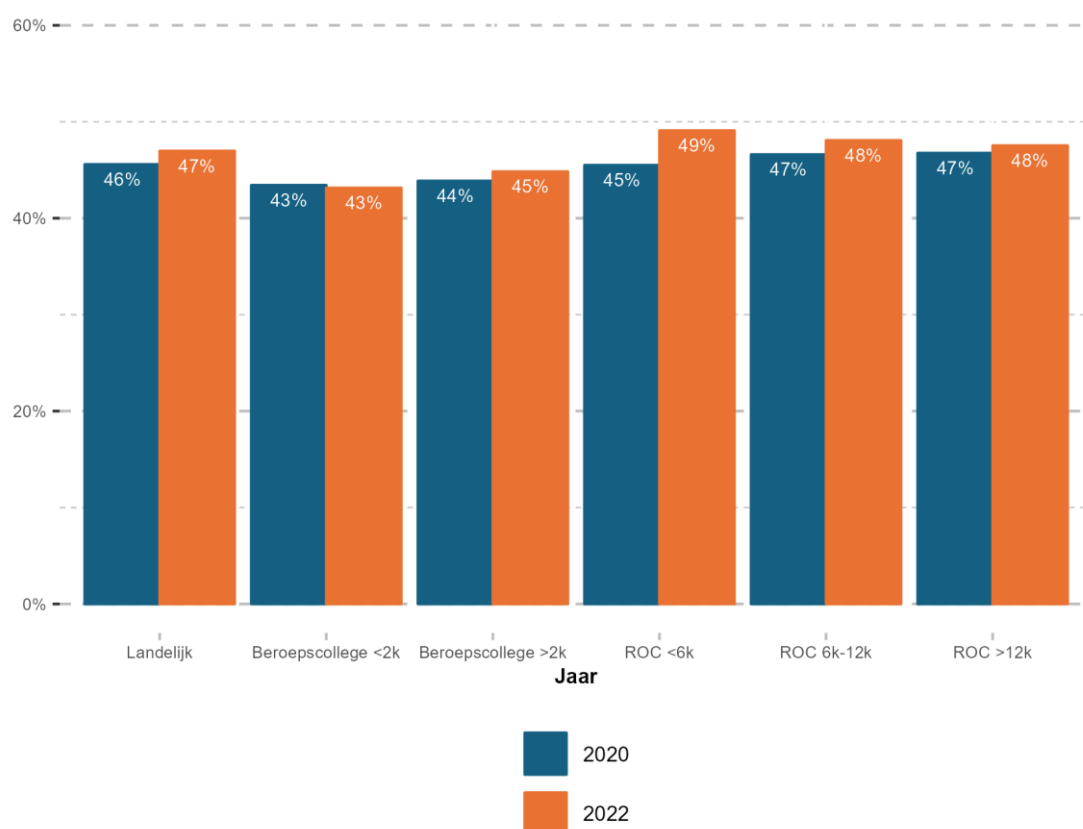
De nieuwe rekeneisen worden voor startende studenten vanaf schooljaar 2022-2023 volledig via generieke instellingsexamens afgesloten, niet langer meer via een centraal examen. De nieuwe examens kennen altijd een betekenisvolle context en zijn gericht op functionele situaties. Daarnaast wordt het proces dat tot het antwoord leidt, zoveel mogelijk meegenomen in de beoordeling om een variatie van denkactiviteiten en rekenhandelingen te toetsen (Coöperatie examens mbo, 2021). Bovendien telt het rekenexamen vanaf schooljaar 2022/2023 – anders dan voorheen – ook mee voor de diplomering van studenten op niveau 2, 3, en 4. Studenten van entree-opleidingen zijn niet verplicht het rekenexamen te maken, maar er is wel een meting van hun rekenontwikkeling vereist. Entree-studenten kunnen ook een examen op een ander niveau maken.

Deze veranderingen zullen waarschijnlijk invloed hebben op het aandeel studenten dat een voldoende haalt op het examen rekenen. In hoeverre de trendbreuk het laatste jaar (positief op niveau 2, negatief voor entree) hier al mee samenhangt, is op basis van de nu beschikbare data nog niet te bepalen.

2.5 Oordeel studenten over lessen Nederlands en rekenen

Figuur 2.7 geeft inzicht in de tevredenheidspercentages rondom de lessen Nederlands in de schooljaren 2020 en 2022, afgezet naar type instellingsvorm ('Beroepscollege' en 'ROC') in combinatie met de omvang van de instelling. Deze cijfers zijn afgezet tegen het landelijk gemiddelde.

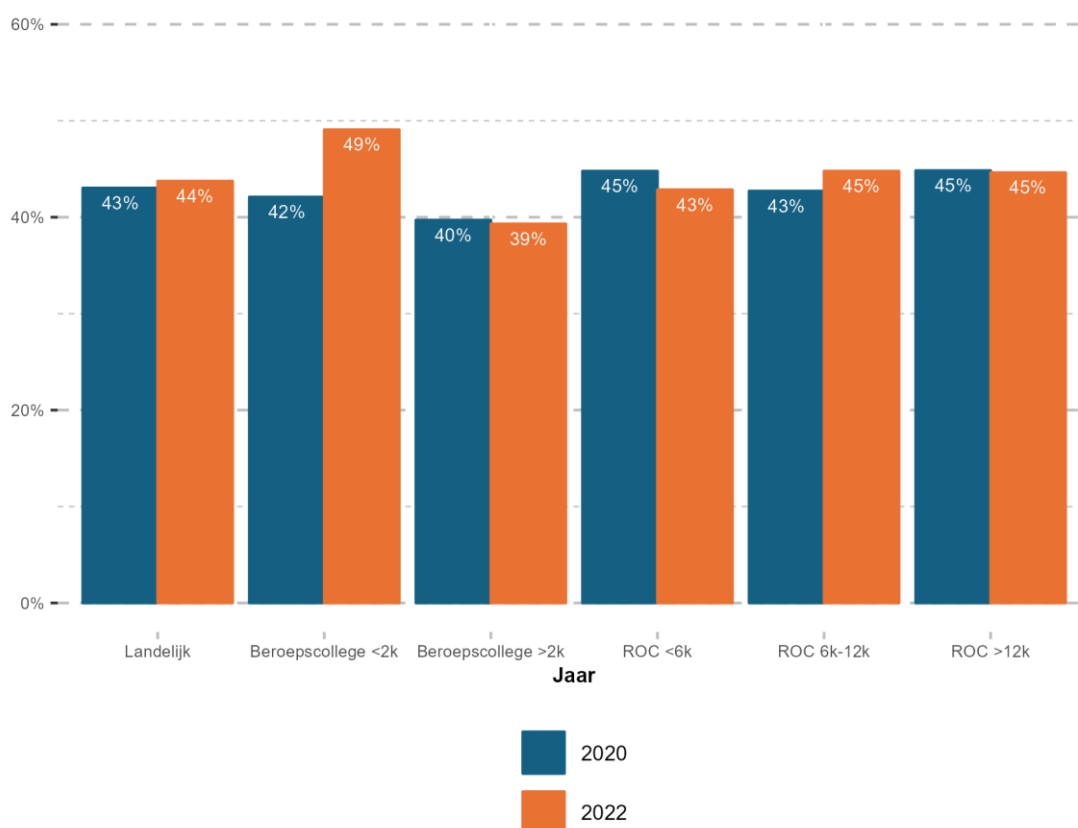
⁸ Voor het percentage bij entree tellen alleen de studenten mee die het examen hebben afgelegd.

Figuur 2.7: Tevredenheid studenten over lessen Nederlands naar type instelling (Bron: JOB-monitor)

- Figuur 2.7 geeft inzicht in de gemiddelde tevredenheidspercentages per instellingsvorm. Te zien is dat de gemiddelde tevredenheidspercentages tussen de schooljaren 2020/21 en 2022/23 op landelijk niveau licht stijgen van een gemiddelde van 46% naar 47%. De tevredenheidspercentages van de verschillende opleidingstypes vallen binnen de gegeven benchmarkpercentages.
- De sterkste stijging in tevredenheidspercentages zien we bij de ROC's. Voor ROC's met een omvang tussen de 6.000 en 12.000 studenten en ROC's met meer dan 12.000 studenten zien we dat het gemiddelde tevredenheidspercentage licht stijgt van 47% naar 48%. Voor ROC's met een omvang van minder dan 6.000 studenten stijgt het tevredenheidspercentage het sterkst van 45% naar 49%.
- Voor studenten van beroepscolleges met een omvang van minder dan 2.000 studenten blijft het afgeronde tevredenheidspercentage tussen de twee meetmomenten schommelen rond de 43%. Bij studenten van beroepscolleges met meer dan 2.000 studenten zien we een minimale stijging in tevredenheid van 44% naar 45%.

Figuur 2.8 geeft inzicht in de tevredenheidspercentages rondom de lessen rekenen in de schooljaren 2020 en 2022, afgezet naar type instellingsvorm ('Beroepscollege' en 'ROC') in combinatie met de omvang van de instelling. Deze cijfers zijn afgezet tegen het landelijk gemiddelde.

Figuur 2.8: Tevredenheid studenten over lessen rekenen naar type instellingsvorm (Bron: JOB-Monitor)



- Figuur 2.8 geeft inzicht in de gemiddelde tevredenheidspercentages per instellingsvorm. Te zien is dat de gemiddelde tevredenheidspercentages tussen de schooljaren 2020/21 en 2022/23 op landelijk niveau licht stijgen van een gemiddelde van 43% naar 44%. De tevredenheidspercentages van de verschillende opleidingstypes vallen binnen de gegeven benchmarkpercentages.
- Voor de meeste instellingsvormen geldt dat het tevredenheidspercentage ten aanzien van de lessen rekenen licht stijgt of nagenoeg gelijk blijft in de schooljaren 2020 en 2022.
- De sterkste stijging zien we bij beroepscolleges met minder dan 2.000 studenten. Voor dit onderwijstype geldt dat het tevredenheidspercentage stijgt van 42% naar 49%.
- De sterkste daling in gemiddelde tevredenheidspercentages zien we bij ROC's met minder dan 6.000 studenten. Tussen deze twee schooljaren daalt het tevredenheidspercentage licht van 45% naar 43%.
- De laagste gemiddelde tevredenheid zien we bij beroepscolleges met meer dan 2.000 studenten. Het tevredenheidspercentage op dit instellingstype schommelt rond de 39%.

2.6 Achtergrond docenten en kwaliteit onderwijs

De tweede afspraak uit de Werkagenda is gericht op het verbeteren van de kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven in het mbo. Hierover zijn geen landelijke indicatoren afgesproken of beschikbaar. Wel is afgesproken dat in 2023 de opleidingsachtergrond in kaart wordt gebracht van docenten die lesgeven in generieke vakken en burgerschap op het mbo. Met de uitkomsten kan verder in kaart worden gebracht welke inzet op professionalisering nodig is om de kwaliteit van het onderwijs

in deze vakken te verhogen. Uit dit onderzoek naar de professionele achtergrond van mbo-docenten blijkt dat docenten Engels en rekenen vaak gespecialiseerd zijn in respectievelijk Engels of rekenen, terwijl docenten Nederlands en burgerschap vaak meerdere generieke onderdelen combineren. Docenten burgerschap en rekenen besteden over het algemeen minder tijd aan generiek onderwijs in vergelijking met docenten Engels en Nederlands (Groot et al., 2023).

Op dit moment heeft 65% van de docenten Nederlands in het mbo een eerste- of tweedegraads lerarenopleiding afgerond. Van de docenten rekenen is dit 53%. Een deel van de docenten heeft een andere opleidingsachtergrond zoals een PDG of een PABO-diploma. De meerderheid van de docenten is tevreden over hun toerusting door de opleiding. Minder dan de helft heeft intensieve professionaliseringsactiviteiten gevolgd in de afgelopen vijf jaar. Wat betreft opleidingsachtergrond blijkt dat voor Nederlands en Engels een tweedegraads lerarenopleiding als passend wordt beschouwd. Voor rekenen worden lerarenopleidingen wiskunde, economie en de pabo aangevuld met het pedagogisch didactisch getuigschrift (PDG) genoemd als passende vooropleidingen. Docenten vinden algemene pedagogisch-didactische kennis en vaardigheden essentieel voor alle generieke onderdelen van mbo-opleidingen. Voor rekenen wordt specifiek genoemd dat het begeleiden van rekenangst en orthodidactisch handelen belangrijk zijn (Groot et al., 2023).

Ook de integratie van basisvaardigheden zoals geletterdheid en gecijferdheid in het beroepsdeel van de opleiding heeft al geruime tijd de aandacht. Zo raadde de Onderwijsraad in het rapport 'Taal en rekenen en in het vizier' van 2022 (Onderwijsraad, 2022) aan om de basisvaardigheden op het gebied van taal en rekenen te integreren in andere vakken en leergebieden buiten de traditionele vakken Nederlands en rekenen. Voor het mbo impliceert dit een integratie met de beroepsgerichte vakken. Dit advies is in lijn met een eerdere aanbeveling van de Onderwijsraad uit 2009, waarin werd gewaarschuwd voor de gevaren van het loskoppelen van reken- en taalvaardigheden van de beroepscontext. Eerder onderzoek naar de integratie van rekenonderwijs ondersteunt deze benadering. Onderzoek wijst uit dat studenten door een beroepsgerichte benadering een duidelijker begrip kregen van de relevantie van rekenen en wiskunde, wat resulteerde in versterkte vaardigheden op dit gebied (Stone et al, 2007; Casey et al., 2006).

Onderzoek onderstreept daarnaast het belang van de interactie tussen docent en student voor de leerprestaties. Zo benoemt practor Jurriaan Steen in zijn practorale rede dat het belangrijk is dat een rekendocent kijkt naar hoe een student werkt en wat de student al weet (Steen, 2018). Uit onderzoek weten we dat de leerbehoefte van studenten vaak sterk uiteenlopen (De Bruijn & Leeman, 2011). Ook de Onderwijsraad stelt dat een docent in het mbo idealiter rekening houdt met het niveau van de taalbeheersing van de deelnemers, en samen met de student diens (individuele) leertraject, bepaalt rekening houdend met diens mogelijkheden en ambities (Onderwijsraad, 2011).

Onderzoek uit 2016 benadrukt tot slot dat de afstemming tussen de beroepsgerichte delen en de basisvaardigheden en het algemeen vormende onderwijs (AVO-) vaak moeizaam verloopt. Docenten leggen vaak onvoldoende verband tussen het AVO-vak dat ze doceren en het specifieke beroep waarvoor studenten worden opgeleid (van Leeuwen et al., 2016). Ook studenten ervaren weinig tot geen relatie tussen de inhoud van het AVO-vak en het toekomstige beroep waarvoor ze worden opgeleid (van Leeuwen et al., 2016). In een advies uit 2011 pleitte de Onderwijsraad voor een versterkte koppeling tussen beide vakgebieden door binnen de opleiding voor AVO-docenten (v)mbo meer aandacht te besteden aan het beroepsonderwijs (Onderwijsraad, 2011).

3 De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs

Samenvatting

In de Werkagenda is afgesproken de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs te verbeteren. Daartoe zijn de inhoudelijke eisen voor studenten herijkt, deze worden nu vastgelegd in regelgeving. Daarnaast wordt ingezet op de kwaliteit van docenten die burgerschapsonderwijs geven, wordt de beheersing van de burgerschapscompetenties in kaart gebracht en is de ondersteuningsstructuur voor scholen versterkt. Vanaf 2025 komt er via deze monitor structureel informatie beschikbaar over manier waarop de instellingen invulling geven aan de afspraken uit de werkagenda.

Vanaf eind 2024 komt jaarlijks informatie beschikbaar over het aandeel studenten dat positief is over lessen burgerschap, op zowel landelijk als instellingsniveau.

3.1 Doel en inzet Werkagenda

Burgerschapsonderwijs draagt bij aan de algemene vorming van de student, bijvoorbeeld door ondersteuning bij het versterken van maatschappelijke, sociale en kritische denkvaardigheden. De monitoring hiervan vindt plaats aan de hand van de volgende indicator:

- Percentage studenten dat positief is over lessen burgerschap

In de Werkagenda worden daarnaast als doelen genoemd de burgerschapscompetenties van studenten in het mbo, het aandeel docenten dat zich bekwaam voelt om burgerschapsonderwijs te geven, en de mate waarin docenten de kwalificatie-eisen voor burgerschap verduidelijkt vinden. Hier zijn (nog) geen (landelijke of uniforme) indicatoren aan verbonden.

In de Werkagenda is vastgelegd dat onder meer de volgende maatregelen daartoe worden inzet:

- De kwalificatie-eisen voor burgerschap worden herijkt en vastgelegd in het Examen- en kwalificatiebesluit beroepsopleidingen WEB (Ekb WEB). Ook moet er meer duidelijkheid komen over de inspanningen die studenten moeten leveren om aan die nieuwe eisen te voldoen.
- OCW en instellingen gaan de beheersing van de burgerschapscompetenties van studenten op stelselniveau in kaart brengen en koppelen aan een nader te formuleren doelstelling.
- Ook wordt ingezet op de kwaliteit van docenten burgerschap, onder meer doordat scholen docenten aan gaan stellen of bijscholen op basis van het bekwaamheidsprofiel burgerschapsonderwijs. Op iedere mbo-school wordt jaarlijks gevolgd wat de opleidingsachtergrond is van docenten die burgerschap geven.
- OCW en de MBO Raad versterken de ondersteuningsstructuur voor scholen bij het effectief invullen van het burgerschapsonderwijs.

3.2 Eisen en competenties burgerschapsonderwijs

In tegenstelling tot beroepsgerichte vakken en de andere generieke vakken, geldt tot nu toe voor burgerschapsonderwijs een inspanningsverplichting en geen resultaatverplichting. Er is daarom geen sectorbrede informatie beschikbaar over de mate waarin mbo-studenten burgerschapscompetenties beheersen, zoals dat er wel is op het gebied van Nederlands en Rekenen (zie vorige hoofdstuk).

Internationaal vergelijkend onderzoek naar burgerschapscompetenties van jongeren wordt alleen in het voortgezet onderwijs uitgevoerd⁹.

Herijking kwalificatie-eisen burgerschapsonderwijs

In 2022 en 2023 heeft een herijking plaatsgevonden van de kwalificatie-eisen burgerschapsonderwijs voor het mbo. In het rapport van de daartoe ingestelde expertgroep worden twintig nieuwe kwalificatie-eisen gedefinieerd, die zijn overgenomen door de minister van OCW. Daarnaast adviseert de expertgroep om burgerschapsonderwijs te examineren via instellingsexamens om op die manier duidelijkheid en gelijkwaardigheid te waarborgen. Zo zou de professionalisering van burgerschapsdocenten gestimuleerd worden en de kwaliteit van het onderwijs verbeterd. Een ander advies omvat het expliciteren van de wettelijke burgerschapsopdracht in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) (Expertgroep Herijking kwalificatie-eisen burgerschapsonderwijs, 2023). In de meest recente voortgangsbrief over de aanpak basisvaardigheden mbo van april 2024 heeft de Minister van OCW besloten om een instellingsexamen in te voeren voor het onderdeel burgerschap (Minister van OCW 2024).

3.3 Kwaliteit en professionalisering docenten

Er zijn geen registraties van welke docenten in het mbo burgerschapsonderwijs verzorgen. Uit enquête-onderzoek komt dat een meerderheid (57%) van de mbo-docenten taken heeft op het gebied van burgerschap. En hoewel dit niet verplicht is, wordt burgerschap in het mbo vaak als vak vormgegeven, wat zorgt voor verschillen in ervaren competentie en behoefte aan scholing tussen verschillende typen docenten (Bokdam et al., 2022). Bijna de helft van de docenten die burgerschap geven hebben hiervoor geen specifieke opleidingsachtergrond. Wat betreft passende vooropleidingen worden voor burgerschap diverse opleidingen genoemd, maar worden pedagogische en (vak)didactische bekwaamheid van groot belang geacht (Groot et al., 2023).

40% van alle mbo-docenten heeft behoefte aan scholing op het gebied van burgerschap, en dit geldt voor meer dan de helft van de vak- en expertdocenten burgerschap. Daarbij is scholing over het voeren van (groeps-)gesprekken met studenten over maatschappelijk lastige of polariserende onderwerpen door alle docenten het meest aangekaart (Bokdam et al., 2022, p. 47). Aanbevelingen voor professionalisering van docenten burgerschapsonderwijs omvatten het stimuleren van een lerende cultuur, faciliteren van scholingsaanbod en promoten van specifieke lerarenopleidingen voor mbo-docenten burgerschap.

In de meest recente voortgangsbrief over de aanpak basisvaardigheden mbo van april 2024 heeft de minister van OCW aangekondigd aanvullende eisen te gaan stellen aan docenten Nederlands, rekenen en burgerschap in het mbo.

3.4 Tevredenheid studenten

Wat betreft tevredenheid van studenten over hun burgerschapsonderwijs zijn terugkijkend een aantal gegevens beschikbaar. Zo blijkt uit een eenmalig panelonderzoek van JOB MBO uit 2021 dat mbo-studenten hun burgerschapsonderwijs gemiddeld beoordelen met een 5,8. Dat is substantieel lager dan het cijfer dat studenten gemiddeld geven aan hun opleiding (6,6). Minder dan de helft (45%) van de studenten vond burgerschap (heel) nuttig voor hun toekomst. Over de kwaliteit van hun docenten

⁹ Dit onderzoek is de International Civic and Citizenship Education Study (ICCS). Informatie hierover is te vinden via <https://www.iea.nl/studies/iea/iccs>.

oordelen studenten iets positiever: 56% van de studenten vindt hun docent(en) burgerschap (heel) goed, maar bijna een vijfde (18%) noemt hen (heel) slecht. Veel studenten (22%) vinden de manier waarop door school wordt bepaald of ze het vak hebben behaald (heel) slecht.

In de JOB-monitor is vanaf 2024 een extra module opgenomen waarin studenten van alle instellingen de vraag krijgen voorgelegd welk cijfer ze geven aan hun lessen burgerschapsonderwijs, zoals dat ook wordt gevraagd over de lessen Nederlands en rekenen. Vanaf dan zal deze vraag ook jaarlijks gesteld worden. Daarmee is vanaf eind 2024 jaarlijks informatie beschikbaar over het aandeel *studenten dat positief is over lessen burgerschap*, op zowel landelijk als instellingsniveau.

4 Aantrekkelijkheid van werken in het mbo

Samenvatting

In de Werkagenda is afgesproken aandacht te geven aan het carrièreperspectief en de werkdruk van het onderwijspersoneel, de uitval van startend onderwijspersoneel te verminderen en voldoende mogelijkheden voor ontwikkeling en professionalisering mogelijk te maken.

Het gemiddeld aandeel docenten in de schalen LC en LD lag de afgelopen vijf jaar landelijk rond de 47%. Per instelling varieert dit van onder de 20% tot boven de 70%. Instructeurs zijn gemiddeld de afgelopen vijf jaar steeds hoger ingeschaald.

Tussen 2018 en 2022 is de ervaren werkdruk afgenomen en worden de mogelijkheden voor groei en loopbaanontwikkeling gemiddeld beter beoordeeld. Individuele instellingen scoren ook hier verschillend, met een negatieve samenhang tussen het aandeel docenten dat een hoge werkdruk ervaart en het rapportcijfer voor ontwikkelingsmogelijkheden.

Voor het percentage docenten en instructeurs dat in de eerste drie werkjaren in het mbo weer uitstroomt, zijn nog geen gegevens beschikbaar voor deze startrapportage. Relatief weinig startende docenten in het mbo zijn op zoek naar een baan buiten het onderwijs en starters hebben ook meer interesse om te blijven werken bij hun school dan collega's die al langer werkzaam zijn.

4.1 Doel en inzet Werkagenda

Doel

De Werkagenda stelt als doel dat *het mbo een aantrekkelijke sector blijft om in te werken, met voldoende docenten en ander onderwijspersoneel, die in onderwijsteams gezamenlijk met veel werkplezier het beste beroepsonderwijs voor studenten verzorgen* (p. 24). Daarom is afgesproken aandacht te hebben voor het **carrièreperspectief** en **werkdruk** voor onderwijspersoneel. Daarnaast is een doelstelling om de **uitval van startend onderwijspersoneel** te verminderen. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgeevenden, hebben voldoende **mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren**.

De monitoring hiervan vindt plaats aan de hand van de volgende indicatoren¹⁰:

- Percentage docenten dat is ingeschaald in de LC- of LD-schaal;
- Percentage docenten en instructeurs dat in de eerste drie werkjaren in het mbo weer uitstroomt;
- De tevredenheid van onderwijspersoneel over hun ontwikkelmogelijkheden;
- Percentage onderwijspersoneel dat werkdruk te hoog vindt;

Afgesproken inzet

Om deze doelen te bereiken zijn onder andere de volgende acties afgesproken

- Mbo-scholen besteden in hun kwaliteitsagenda aandacht aan het **carrièreperspectief** van alle medewerkers en stellen met de ondernemingsraad kwantitatieve doelstellingen op voor:
 - Inschaling onderwijspersoneel
 - Professionalisering onderwijspersoneel
 - Werkdruk onderwijspersoneel

¹⁰ Deze indicatoren zijn afgesproken door de partners van de Werkagenda in "Zicht op wat Werkt, monitoringsplan Werkagenda mbo en het Stagepact 2023-2027".

- Begeleiding van startend onderwijspersoneel
- Mbo-scholen vertalen deze inzet in afstemming met de ondernemingsraad naar loopbaanbeleid, specifiek gericht op het carrièreperspectief voor docenten en andere onderwijsgevend in onderwijsteams. Elke school maakt inzichtelijk welke kwaliteitscriteria er zijn om door te kunnen groeien van docent LB naar docent LC en docent LD.
- Voor het carrièreperspectief van onderwijspersoneel stelt OCW in totaal 142 miljoen euro beschikbaar. Mbo-scholen maken inzichtelijk hoe zij de middelen voor carrièreperspectief inzetten en op welke manier dat bijdraagt aan voldoende instroom, doorstroom, het behoud van onderwijspersoneel en de **vermindering van werkdruk**.
- Sociale partners in het mbo evalueren eerdere cao-afspraken over werkdrukplannen.
- Mbo-scholen intensiveren in het aannamebeleid hun inzet om **zij-instromers** uit het bedrijfsleven aan te trekken. Met het bedrijfsleven zoeken zij de komende jaren creatieve oplossingen om meer zijinstromers, hybride docenten en instructeurs aan te trekken.
- Scholen zorgen voor voldoende begeleiding en ondersteuning van **startend onderwijspersoneel**, zodat zij een goede start kunnen maken in en behouden blijven voor de mbo-sector.
- OCW en MBO Raad brengen de actuele tekorten aan onderwijspersoneel zo goed mogelijk in kaart, waar nodig worden voor het mbo nog specifieke afspraken gemaakt.
- De MBO Raad, de Vereniging Hogescholen en ADEF zorgen dat er binnen de lerarenopleidingen meer aandacht is voor het mbo.
- Instellingen zorgen ervoor dat de werkdruk voor docenten en andere onderwijsgevend behapbaar blijft. Ze bieden docenten en andere onderwijsgevend voldoende mogelijkheden en tijd tot leren, individueel en samen met hun onderwijsteam ('teamleren').
- Scholen en OCW stimuleren **professionalisering** van docenten die rekenen, Nederlands en burgerschapsonderwijs verzorgen, door ontwikkeling en verspreiding van professionaliseringsaanbod. OCW investeert hierin jaarlijks €30 miljoen.
- Scholen maken professionalisering van docenten die rekenen, Nederlands en burgerschapsonderwijs geven onderdeel van hun scholingsbeleid en het daarbij horende scholingsbudget.

4.2 Carrièreperspectief: aanstellingen en inschaling

Aanstellingen

In totaal zijn er in 2023 ongeveer 35 duizend docenten werkzaam in het mbo, die samen ongeveer 27 duizend fte formatie vullen. De totale personeelsomvang in het middelbaar beroepsonderwijs is 47,5 duizend fte ¹¹.

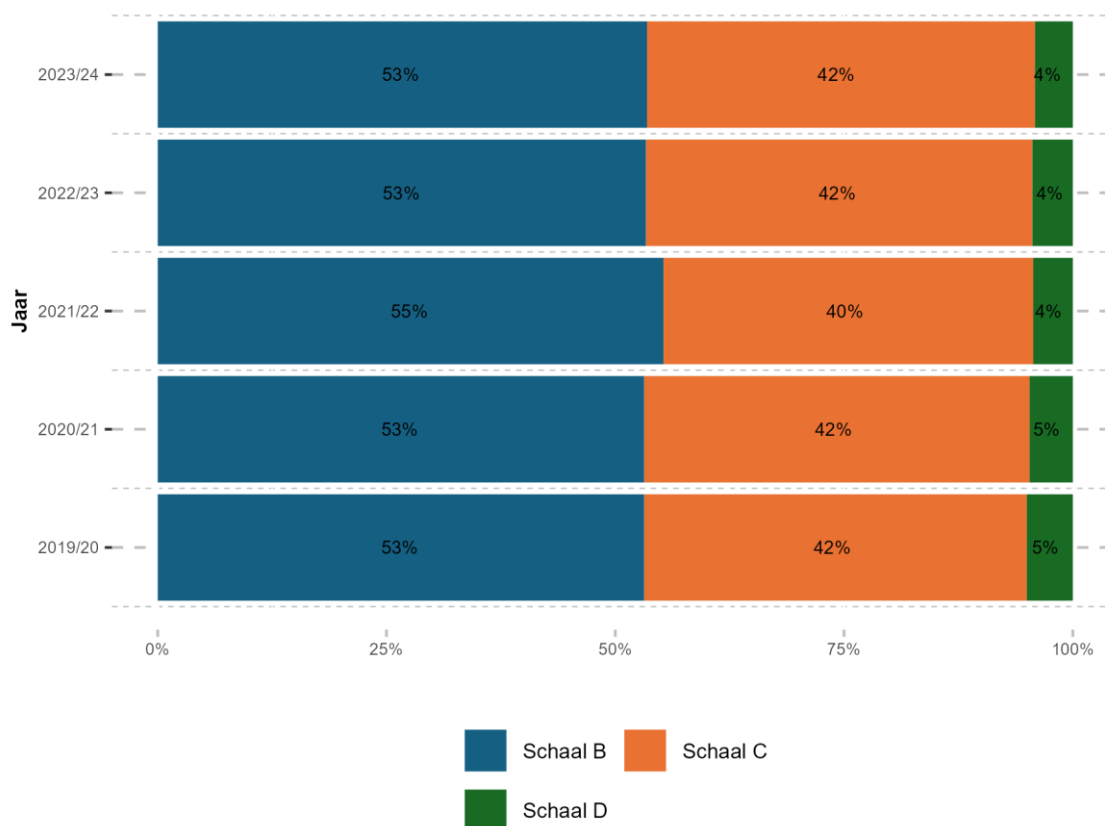
Van alle docenten in het mbo die langer dan een jaar in dienst zijn heeft in 2022 88% een vast contract, dit was vijf jaar daarvoor 91%. Het aandeel vaste aanstellingen in het mbo voor starters is wel gestegen, het aandeel net afgestudeerden van de lerarenopleiding een vast contract of uitzicht op een vast contract is tussen 2018 en 2023 gestegen van 79% naar 88% (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap 2023).

¹¹ Data DUO op basis van salarisadministraties van instellingen (zie <https://www.ocwincijfers.nl/sectoren/middelbaar-beroepsonderwijs/personeel/personeelssterkte-middelbaar-beroepsonderwijs>). Tot het onderwijzend personeel (leraren/docenten) is gerekend al het personeel dat geregistreerd staat met een leraarschaal, ongeacht de feitelijke taken.

Inschaling docenten

Voor alle mbo-instellingen samen is de afgelopen vijf jaar de inschaling van docenten over de schalen LB, LC en LD gelijk gebleven (figuur 4.1)

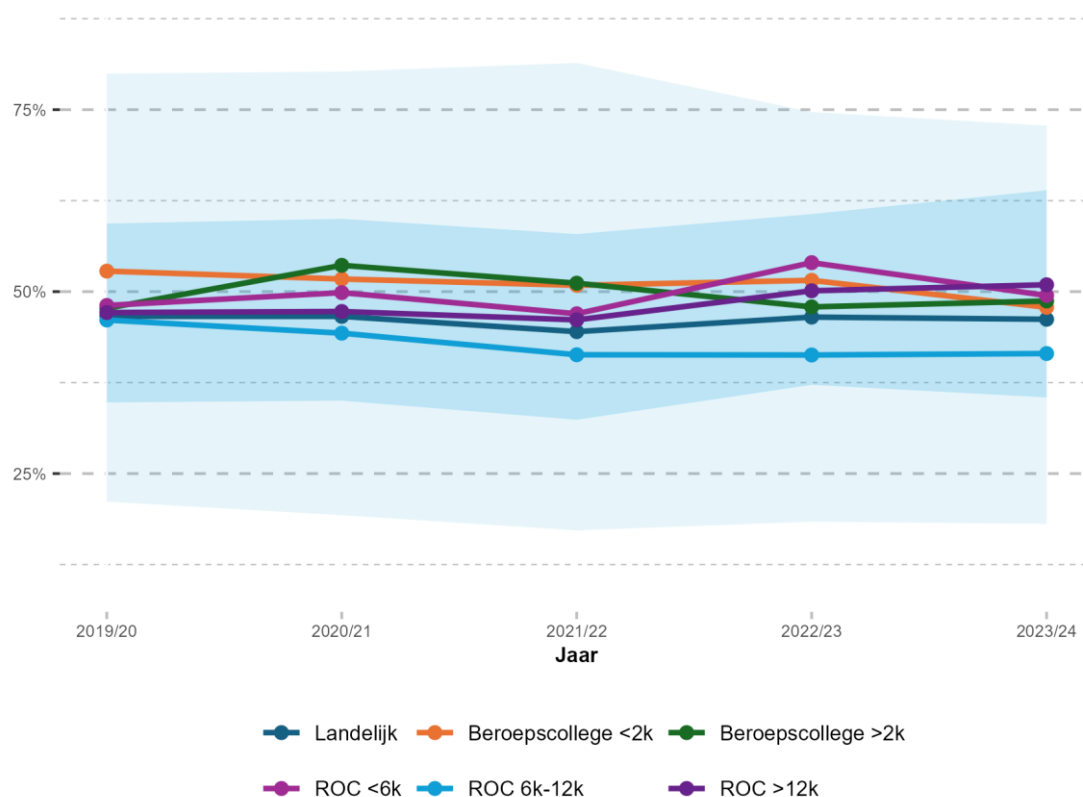
Figuur 4.1 Inschaling docenten mbo



Het gemiddelde aandeel docenten in de schalen LC en LD schommelde de afgelopen vijf jaar rond de 47%. Onder dit gemiddelde landelijk beeld zitten grote verschillen tussen instellingen. Er zijn instellingen waarbij dat aandeel in 2023 onder de 20% of boven de 70% ligt.

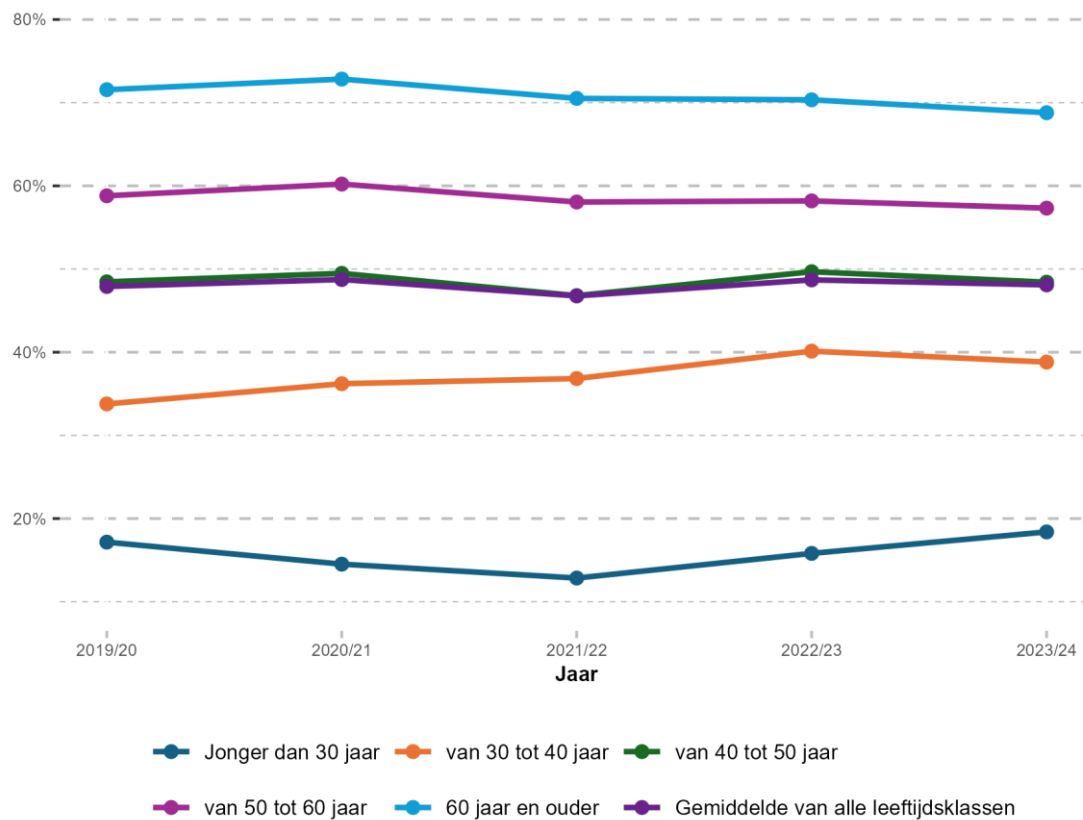
Vanaf 2008 tot 2023 was er een regeling specifiek gericht op de salarismix van mbo-instellingen in de Randstad. Doel van deze regeling was om het aantal docenten in schalen LC, LD of LE te verhogen, en om de werkdruk voor docenten te verlagen door extra docenten of instructeurs aan te nemen. Een evaluatie in 2020 liet zien dat de inspanningen bij die instellingen initieel hebben geleid tot een toename van het aandeel en aantal docenten in schaal LC. De verdeling van docenten over de verschillende salarisschalen verschilt echter sterk tussen instellingen. In 2018 varieerde het aandeel LC-docenten op de 26 Randstad-instellingen tussen 24% en 78%. De meeste instellingen hanteren aanvullende voorwaarden om door te stromen naar een hogere schaal. Het kan hierbij bijvoorbeeld gaan om ervaringsjaren, opleidingsniveau of gevolgde scholing. Bij ongeveer een kwart van de instellingen groeit een docent bij goed functioneren na een aantal jaren dienstverband zonder aanvullende voorwaarden door van LB naar LC. Voor het verhogen van het aandeel docenten in LC of LD zijn nieuwe aanstellingen een knelpunt. Bij vertrek van een docent in schaal LC of LD wordt vaak een nieuwe docent aangenomen die start in LB (Bokdam et al., 2020).

Figuur 4.2 Aandeel docenten in LC en LD naar type instelling en spreiding (DUO data)



- Dat de lijnen in figuur 4.2 dicht bij elkaar liggen, laat zien dat er beperkte verschillen tussen de gemiddelde scores van de benchmarkgroepen zijn. Uitgesplit naar achtergrondkenmerken hebben middelgrote ROC's in 2023 gemiddeld het laagste aandeel docenten in LC/LD en grote ROC's (inmiddels) het hoogste aandeel. Beroepscolleges hadden eerst bovengemiddeld veel docenten in LC/LD schalen, dit is in 2023 naar het gemiddelde toegegroeid.
- Er zijn wel aanzienlijke verschillen tussen individuele instellingen (zie schaduwen die de spreiding weergeven, en hieronder). Er zijn mogelijk ander kenmerken dan het type instelling of de omvang die samenhangen met het aandeel docenten in LC- en LD-schalen, waar we met de huidige cijfers nog geen inzicht in hebben. In de volgende rapportage zal een analyse van de kwaliteitsagenda's hier hopelijk meer inzicht in kunnen geven.

Figuur 4.3 Aandeel docenten in LC en LD naar leeftijdsgroep (data DUO)



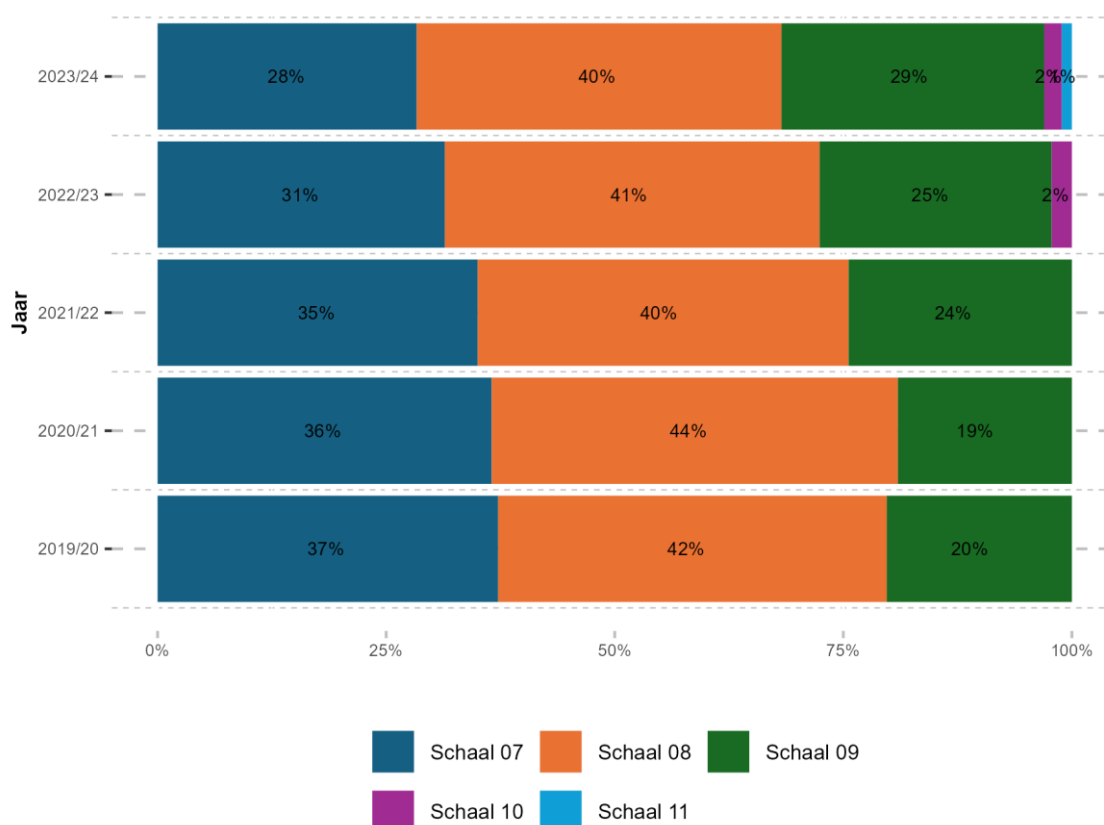
- De inschaling van docenten in het mbo hangt sterk samen met leeftijd. Het aandeel docenten van 30 jaar of jonger in LC/LD schalen ligt onder de 20%, bij collega's van 60 jaar en ouder is dat 70%. De laatste twee jaar zijn die verschillen iets naar elkaar toegegroeid. Dit kan zowel samenhangen met personeelsbeleid als met veranderingen in het aantal en type nieuwe docenten dat instroomt bij een instelling.

Inschaling instructeurs

In de Werkagenda is ook aandacht voor het carrièreperspectief van het overige personeel, specifiek het onderwijsgevend deel van het onderwijsondersteunend personeel (OOP). Hier zijn landelijk geen specifieke indicatoren voor afgesproken.

Het mbo kent ten opzichte van het po en vo een relatief groot aandeel onderwijsondersteunend en onderwijsbeheersend personeel (OOP en OBP). Een specifieke groep daarbinnen zijn de instructeurs¹². Figuur 4.4 hieronder geeft de landelijke trend weer van de inschaling van instructeurs de afgelopen vijf jaar, zoals die door DUO worden geregistreerd op basis van de salarisadministratie van instellingen.

Figuur 4.4 Inschaling instructeurs mbo (data DUO)



- Instructeurs worden gemiddeld genomen de afgelopen vijf jaar hoger ingeschaald. Het aandeel instructeurs in schaal 7 is de afgelopen vijf jaar gedaald van 37 naar 28%. Het aandeel instructeurs in schaal 9 is toegenomen van 20 naar 29%.
- Onder dit landelijke beeld liggen veel verschillen tussen instellingen. Bij de ene instelling zijn alle instructeurs (in 2023) ingeschaald in schaal 7, bij anderen juist allemaal in schaal 8. Bij een op de vijf instellingen is de meerderheid van de instructeurs in schaal 9 ingeschaald.

¹² Instructeurs beroeps onderwijs zijn in het [besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel](#) gedefinieerd als een "personeelslid van een instelling, niet zijnde docent, belast met onderwijsondersteunende werkzaamheden", zoals "het geven van instructie aan studenten met het oog op het verwerven van beroepsvaardigheden; en het begeleiden van studenten binnen onderdelen van de beroepsopleiding die betrekking hebben op de beroepspraktijk tijdens de begeleidende onderwijsuren".

- Deze ontwikkeling en verschillen hangen mogelijk samen met verschillen in taken en verantwoordelijkheden¹³. Hier is geen recent onderzoek naar gedaan.

4.3 Werkdruk en tevredenheid

Werkdruk

Uit de sectorrapportage van het medewerkersonderzoek mbo, dat in 2022 is uitgevoerd onder 49 mbo-instellingen, komt dat de ervaren werkdruk is afgenomen tussen 2018 en 2022 (MBO Raad, 2023). Door afgerond 41% van de medewerkers wordt de werkdruk in 2022 als hoog of te hoog ervaren. In 2018 vond 38% van de medewerkers de werkdruk te hoog en ongeveer 8% ervoer de werkdruk als veel te hoog.

Tevredenheid mbo-medewerkers

Uit de sectorrapportage van het medewerkersonderzoek mbo 2022, blijkt een significante stijging in de perceptie van mogelijkheden voor groei en loopbaanontwikkeling ten opzichte van het vorige onderzoek in 2020. Zoals in tabel 5.1 te zien is, geven medewerkers gemiddeld een rapportcijfer van 6,8 aan hun ontwikkelingsmogelijkheden. Op de stelling 'Binnen de mbo-instelling heb ik diverse mogelijkheden om mijzelf te ontwikkelen' antwoorden zij gemiddeld met een 6,3. In de vorige meting was dit een 6,0. Ook op de stelling over de aandacht binnen de mbo-instelling voor loopbaanontwikkeling wordt hoger gescoord dan in de vorige meting, namelijk een 6,3 ten opzichte van een 6,1. Voor de meting in 2018 werden de stellingen anders geformuleerd, dus een vergelijking met deze jaren is voor deze stellingen niet mogelijk.

Wat betreft betrokkenheid en tevredenheid zijn de scores significant gedaald ten opzichte van het vorige onderzoek, namelijk van 7,7 naar 7,4. In 2018 scoorden medewerkers voor betrokkenheid ook gemiddeld een 7,7. De score voor werkgeverschap is in verband met aanpassing van vragen niet te vergelijken met het vorige jaar (MBO Raad, 2023). Het medewerkersonderzoek laat daarnaast zien dat de scores op werkplezier in het laatst gemeten jaar gelijk zijn gebleven en ook ten opzichte van de scores in 2018 gelijk zijn gebleven, namelijk een 7,7. De mate waarin medewerkers trots zijn op het werk dat ze doen is in 2022 significant gedaald ten opzichte van 2020, maar nog steeds hoog, met een score van 8,1. In 2018 scoorden medewerkers hierop een 7,9.

Tabel 4.1 gemiddelde scores werkdruk en tevredenheid ontwikkelingsmogelijkheden (MTO mbo)

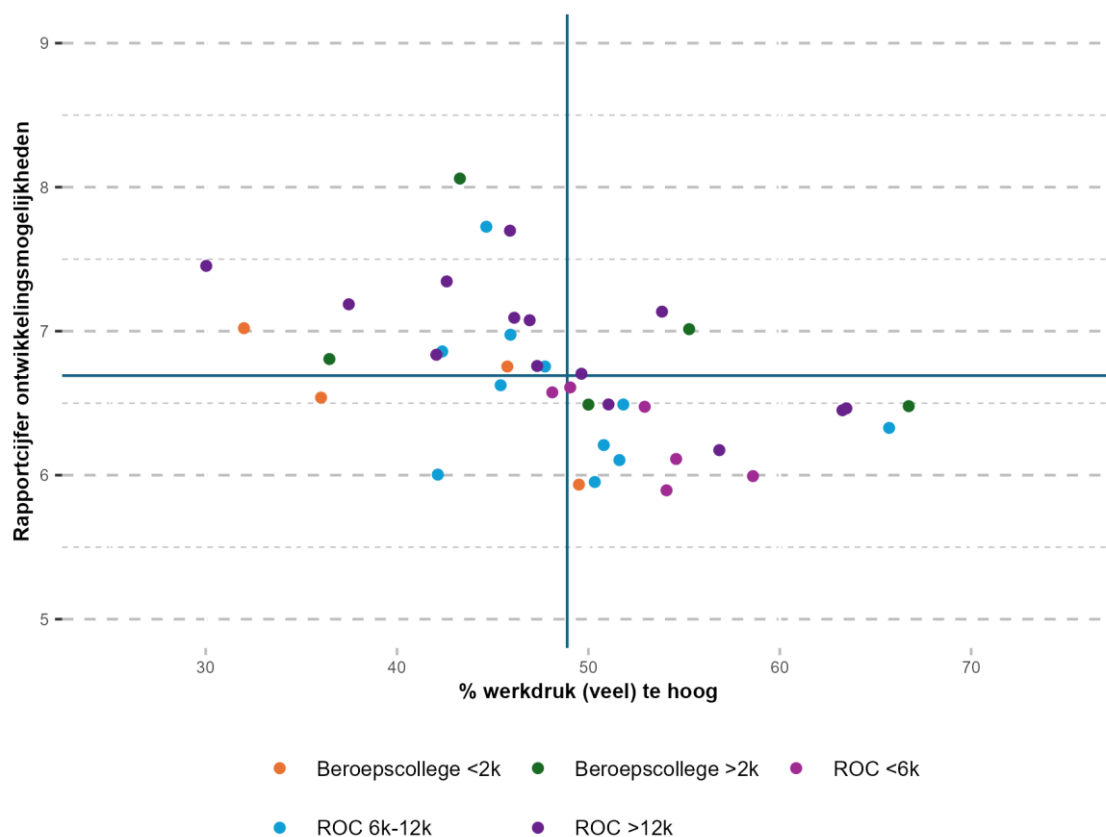
	2018	2020	2022
Percentage onderwijspersoneel dat werkdruk (veel) te hoog vindt	46%	41%	41%
Rapportcijfer over ontwikkelingsmogelijkheden	6,6	6,8	6,8

Figuur 4.5 geeft de spreiding weer voor de instellingen op het percentage onderwijsgevend personeel dat een (veel) te hoge werkdruk ervaart én het gemiddelde rapportcijfers voor ontwikkelingsmogelijkheden in 2022¹⁴. Elke stip stelt een instelling voor. De kleur laat zien bij welke benchmarkgroep de instelling hoort. De lijnen geven het gemiddelde weer voor werkdruk en ontwikkelingsmogelijkheden.

¹³ Functies in het mbo worden beschreven en gewaardeerd op basis van FUWA MBO. De taken en verantwoordelijkheden in een functie zijn bepalend voor de inschaling.

¹⁴ Deze figuur is gebaseerd op DUO data over de kwaliteitsafspraken 2021-2027 van 2023. In deze dataset ontbreken een aantal gegevens, waardoor in deze figuur 41 instellingen weergegeven zijn.

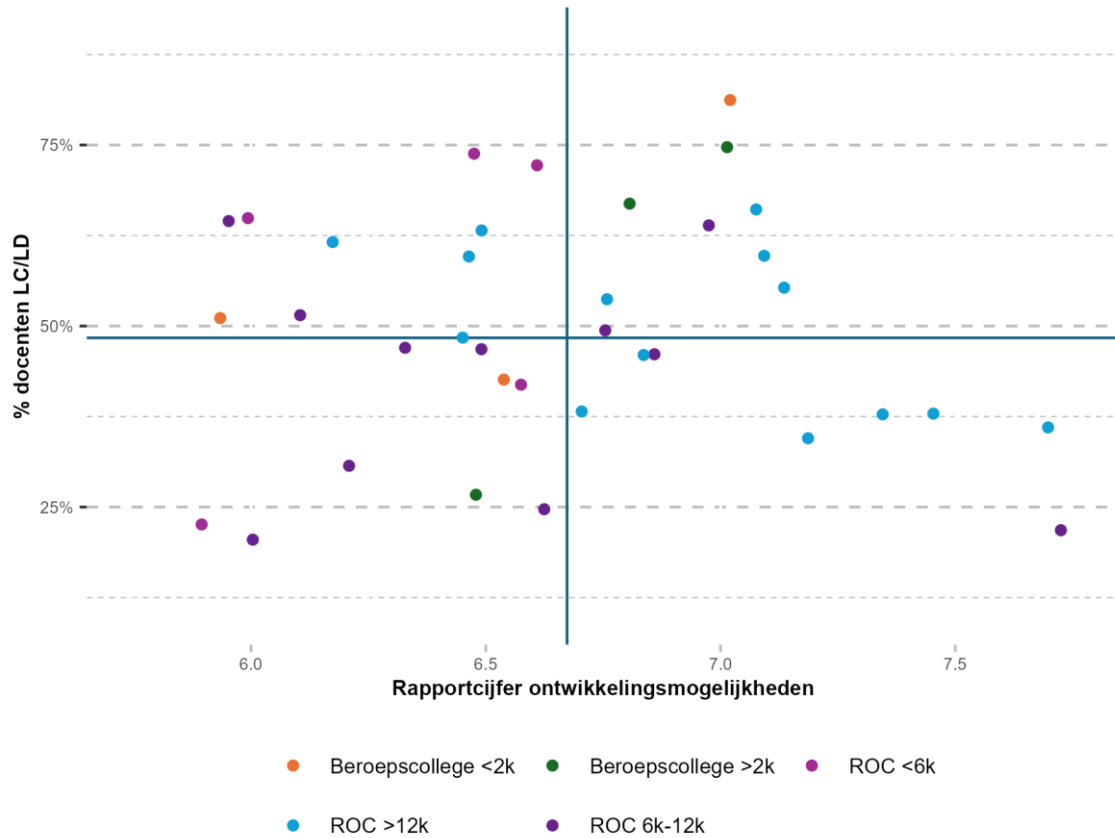
Figuur 4.5 Ervaren werkdruk en tevredenheid over ontwikkelingsmogelijkheden per instelling (MTO 2022)¹⁵



- Het percentage onderwijsgevend personeel per instelling dat (veel) te hoge werkdruk ervaart, varieert tussen de 30% en 67%. Bij beroepscolleges met minder dan 2.000 studenten is het gemiddelde percentage het laagste, namelijk 41%. Voor de andere benchmark groepen ligt dit rond het landelijke gemiddelde (49%).
- Het rapportcijfer dat onderwijsgevend personeel geeft aan de ontwikkelmogelijkheden bij hun instelling varieert tussen de 5,9 en 8,1. Het gemiddelde cijfer is een 6,7. ROC's met minder dan 6.000 studenten kregen in 2022 gemiddeld het laagste cijfer, namelijk een 6,3. Beroepscolleges met meer dan 2.000 studenten en ROC's met meer dan 12.000 studenten kregen de hoogste cijfers, respectievelijk een 7,0 en 6,9. Voor de overige benchmarkgroepen ligt het gemiddelde cijfer rond het landelijke gemiddelde.
- Hoe hoger de ervaren werkdruk, hoe lager het rapportcijfer voor ontwikkelingsmogelijkheden. Er is sprake van een matige negatieve correlatie tussen het percentage onderwijsgevend personeel dat een (veel) te hoge werkdruk ervaart en het rapportcijfer voor ontwikkelingsmogelijkheden ($r = -0,48$).

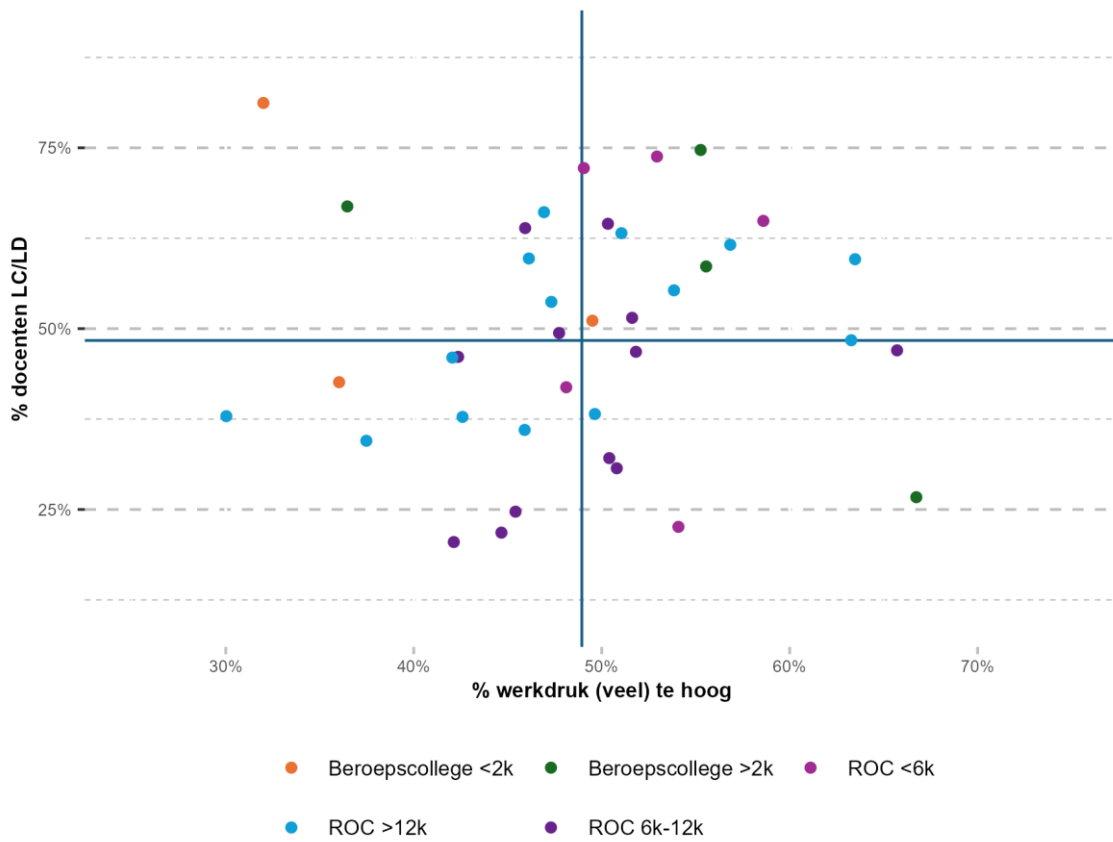
¹⁵ Idem.

Figuur 4.6 Tevredenheid over ontwikkelingsmogelijkheden en aandeel docenten in LC/LD, per instelling (MTO 2022 en data DUO)



De inschaling van docenten hangt op instellingsniveau niet samen met het oordeel over ontwikkelingsmogelijkheden of de ervaren werkdruk. Figuur 4.6 laat zien dat er geen correlatie is tussen rapportcijfer dat personeel geeft voor ontwikkelingsmogelijkheden en het aandeel docenten in de (hogere) LC en LD schalen. Figuur 4.7 hieronder geeft dat weer voor de ervaren werkdruk en het aandeel docenten in de LC en LD schalen. Ook hier is geen correlatie tussen de ervaren werkdruk en het aandeel docenten in de LC en LD schalen.

Figuur 4.7 Ervaren werkdruk en aandeel docenten in LC/LD, per instelling (MTO 2022 en data DUO)



4.4 Instroom, zij-instroom en voorkomen uitval docenten

Het aantal vacatures in het mbo is in de afgelopen tien jaar verdubbeld, waarbij in 2022 43% van de vacatures voor docenten was. Mbo-instellingen zijn het meest op zoek naar docenten Nederlands, Zorg en welzijn, Economie en handel, Metaal, elektro en overige materiaaltechnieken, en Wiskunde. Een groot deel van de instroom van docenten in het mbo is niet afkomstig van de lerarenopleiding maar van het bedrijfsleven. Daarom is het mbo ook geen ‘gesloten systeem’ waarover exacte ramingen kunnen worden gemaakt, zoals voor het po en vo (OCW 2023). Er wordt op dit moment wel een pilot gedaan om ook voor het mbo een betrouwbare tekortmeting te ontwikkelen. De uitkomsten daarvan worden eind 2024 verwacht.

Het aantal zij-instromers in het mbo groeit. Voor het beroep van docent in het mbo is het aantal zij-instromers zowel dit jaar als vorig jaar groter dan het jaar ervoor. In 2022 is aan 900 zij-instromers de zij-instroomsubsidie toegekend, in 2023 ruim duizend, op een jaarlijkse geraamde benodigde instroom van ongeveer 2000 fte (OCW, 2023).

Ook laat de trendrapportage arbeidsmarkt leraren po, vo en mbo (OCW, 2023) zien dat het verloop van personeel in het mbo hoger is dan in het po en vo. In 2022 was het gemiddelde percentage leraren dat de sector verliet in het po 6,1%, in het vo 7,7% en in het mbo 9,1%. Een belangrijke verklaring hiervoor is het hoge percentage 60-plussers in het mbo.

De onderlinge mobiliteit tussen de sectoren po, vo en mbo is laag (Van Casteren et al., 2023). Ongeveer 1,5% van de mbo-docenten stapt jaarlijks over naar een andere onderwijssoort, voornamelijk het vo. Het mbo ontvangt netto meer docenten van andere sectoren dan het verliest: in de laatste vier jaar vertrekken gemiddeld 374 docenten naar het vo, maar er maken jaarlijks gemiddeld 489 docenten de omgekeerde overstap. Overstappen naar een andere instelling binnen het mbo komt minder voor dan bij andere onderwijssectoren, met slechts 1 tot 1,7% van de docenten die jaarlijks overstappen. In het po is dit 7 tot 9% en in het vo 4 tot 5%. Een mogelijke verklaring hiervoor is de relatief hogere leeftijd van personeel in het mbo, het hoge aantal docenten dat van buiten de sector instroomt (en daarmee al een belangrijk mobiliteitsmoment hebben gehad) en de grotere (regionale) omvang van de instellingen in het mbo.

Uit onderzoek naar vertrekredenen van leraren en docenten in het po, vo en mbo blijkt dat bijna de helft van de respondenten werkdruk als vertrekreden noemt, daarnaast spelen een gebrek aan professionele uitdaging of de relatie met schoolleiding of management als vertrekreden. Een gebrek aan professionele ontwikkeling speelt voor mbo-docenten relatief minder vaak dan in het po en vo. Onvrede over schoolleiding of management wordt door de mbo-respondenten juist wel vaker genoemd (Van Casteren et al., 2023).

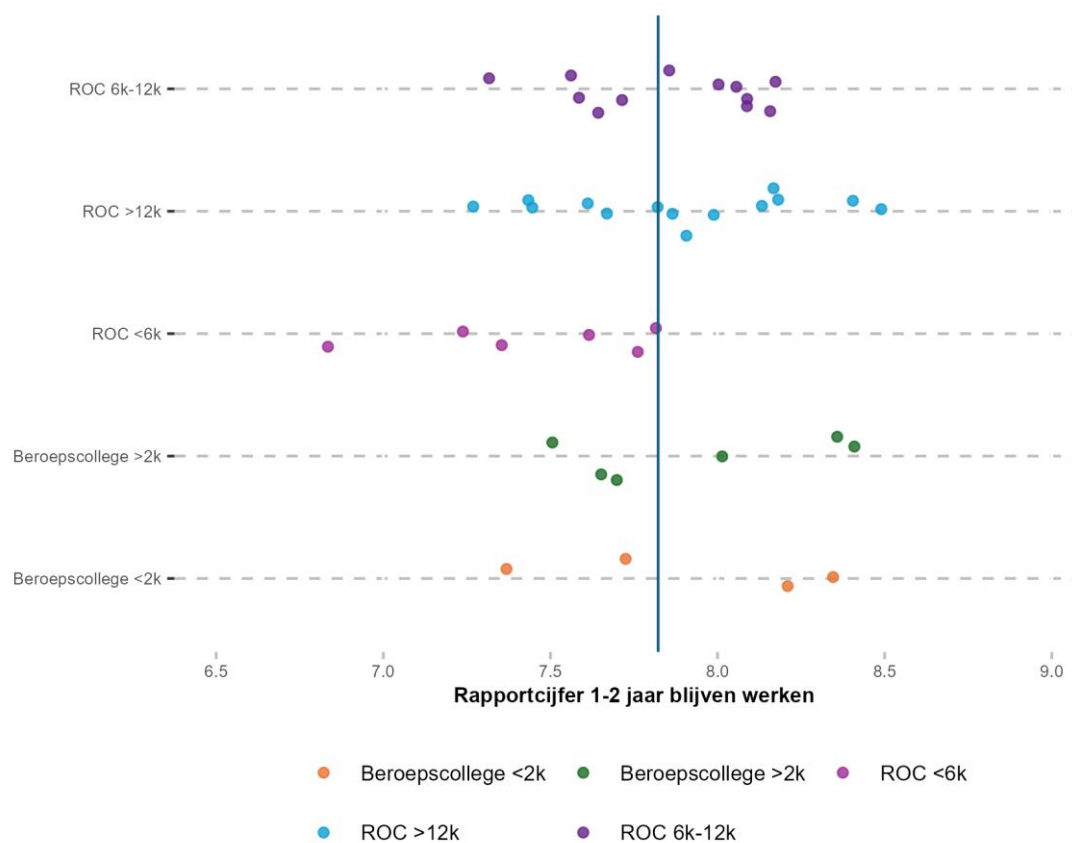
Uitval starters?

De komende metingen komen er gegevens beschikbaar over het aandeel docenten en instructeurs dat in de eerste drie werkjaren in het mbo vertrekt van hun *instelling*. De trendrapportage arbeidsmarkt leraren po, vo en mbo laat al zien dat het ‘lerarenlek’ als oorzaak van het lerarentekort bestempeld kan worden als mythe. Uit de loopbaanmonitor onderwijs 2023 (Centerdata/Mooz) is pas afgestudeerden die in het onderwijs werken gevraagd of zij op zoek zijn naar een andere baan. 86% van de in het mbo werkzame respondenten antwoordde hier ‘nee’ op, iets hoger dan de 85% en 80% in respectievelijk het po en vo. Het aandeel starters dat op zoek is naar een baan *buiten het onderwijs* is zeer beperkt, 3% in het mbo, en 2% en 4% in het po en vo (OCW 2023).

In het onderzoek naar vertrekredenen van docenten in het po, vo en mbo is ook gekeken naar startende docenten en de begeleiding die zij kregen na hun start als docent. Ondanks het kleine aantal respondenten lijkt hieruit naar voren te komen dat de voorbereiding vanuit de lerarenopleiding bij de meesten geen rol speelt bij het vertrek. De begeleiding bij de start in het werk speelt wel een rol bij het vertrek van startende docenten: per saldo geeft ongeveer de helft van de starters aan dat een gebrek aan begeleiding in enige mate meespeelde bij het vertrek (Van Casteren et al., 2023).

In Figuur 4.8 geven we op basis van data van het medewerkerstevredenheidsonderzoek uit 2022 een beeld of starters (gedefinieerd als onderwijsgevend personeel met een dienstverband van korter dan 2 jaar) graag bij hun instelling willen blijven werken. Die houding is uitgedrukt in een rapportcijfer, waarbij een hoog cijfer betekent dat starters de komende 1 tot 2 jaar bij hun mbo-instelling willen blijven werken. De gegevens zijn uitgesplitst naar instelling.

Figuur 4.8 Rapportcijfer starters 2022 'Ik blijf graag de komende 1 tot 2 jaar bij de mbo-instelling werken'¹⁶.



- Het gemiddelde cijfer op de stelling 'Ik blijf graag de komende 1 tot 2 jaar bij de mbo-instelling werken' is in 2022 een 7,8. Er zijn geen grote verschillen tussen benchmarkgroepen. Het gemiddelde cijfer voor ROC's met minder dan 6.000 studenten is een 7,4. Voor de andere benchmarkgroepen is het gemiddelde een 7,9.
- De gemiddelden per instelling variëren tussen de 6,8 en 8,5.

¹⁶ Deze figuur is gebaseerd op DUO data over de kwaliteitsafspraken 2021-2027 van 2023. In deze dataset ontbreken een aantal gegevens, waardoor in deze figuur slechts 41 instellingen weergegeven zijn.

De focus bij deze indicator ligt op starters, er wordt niet vergeleken tussen onderwijsgeevenden met een korte en een lange arbeidsduur. De rapportage van het MTO uit 2022 (MBO Raad, 2023) geeft wel een uitsplitsing naar de lengte van het dienstverband, maar maakt geen uitsplitsing naar functie. In deze cijfers zijn bijvoorbeeld ook directie en ondersteunend personeel meegenomen, docenten maken ongeveer 52% van de totale respons uit. Het cijfer dat alle personeelsleden met een dienstverband korter dan 2 jaar geven is een 8,5. Dat is hoger dan personeelsleden met langere dienstverbanden. Onderwijsgeevenden met een dienstverband korter dan 2 jaar geven dus gemiddelde een lager cijfer dan andere personeelsgroepen. Op basis van de rapportage van het mto uit 2022 lijkt er samenhang te zijn tussen de lengte van het dienstverband en de interesse van personeelsleden om te blijven werken bij de instelling. Naarmate een persoon een langer dienstverband heeft (5 jaar of langer), geeft deze persoon gemiddeld een minder hoog cijfer op de stelling of deze de komende twee jaar graag bij de instelling blijft werken.

4.5 Professionalisering

Onderzoek naar de professionele achtergrond van mbo-docenten laat zien dat instellingen op dit moment op verschillende manieren werken aan professionalisering van docenten (Groot et al., 2023). Instellingen stimuleren professionalisering, zowel in aanbod als in het leren van en met elkaar. Er wordt bijvoorbeeld een breed aanbod aan professionaliseringsactiviteiten geboden voor zowel aspirant-docenten als zittende docenten. Daarnaast wordt geïnvesteerd in een goede interne communicatie-infrastructuur door middel van mailinggroepen, vaste overleggen en intervisie. Via deze routes wordt de scholingsbehoefte van docenten opgehaald en georganiseerd (Groot et al., 2023). Ook nemen instellingen maatregelen om aspirant-docenten te werven voor de mbo-sector, bijvoorbeeld door onderdeel te worden van partnerschappen Samen Opleiden & Professionaliseren.

Uit dit onderzoek komt een viertal belangrijke aspecten naar voren om docenten met een passende achtergrond te vinden en te behouden. Allereerst is goed werkgeverschap van belang, met name het bieden van groeimogelijkheden. Daarnaast helpt het hanteren van een docentenprofiel bij het duidelijk maken van de eisen waaraan docenten moeten voldoen. Dit kan ook bijdragen aan de herwaardering voor generieke vakken als volwaardige onderdelen van opleidingen. Ook een verbetering van het imago van het mbo zou het makkelijker maken docenten te werven en behouden, en een mogelijkheid hiervoor ligt bij de aandacht voor het mbo in lerarenopleidingen. Tot slot zou de kennis en ervaring die uit onderzoek beschikbaar is, beter benut kunnen worden via bijvoorbeeld practoraten en expertisecentra.

De monitor Leren en lesgeven met ICT in het mbo laat zien dat er voor het doelbewust inzetten van ict in het onderwijs complexe vaardigheden nodig zijn die om gerichte professionalisering vragen. De helft van de mbo-docenten heeft zich in de drie jaar voorafgaand aan de meting van 2020 niet geprofessionaliseerd op dit vlak. De groep docenten die dit wel doet, doet dat vaak met een enkele activiteit. Wel is er een toename te zien in de behoefte van docenten aan professionalisering gericht op de manier waarop ict kan helpen bij hun didactiek (Kurver et al., 2020).

5 Onderzoek en innovatie

Samenvatting

De Werkagenda noemt als doel dat het mbo op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken wordt. De verwachting is dat practoraten bij mbo-instellingen hier een belangrijke rol in kunnen spelen.

Het aantal practoraten in het mbo groeit. Twee derde van de mbo-instellingen heeft in 2023 een of meer lopende practoraten. Een kwart van de instellingen heeft geen lopend practoraat of een practoraat in oprichting, 44% van de instellingen heeft 1 of meerdere practoraten in oprichting. Grote ROC's met meer dan 12.000 studenten hebben de gemiddeld de meeste practoraten, namelijk 2,3 lopende practoraten en 1,4 practoraten in oprichting.

Naast het opzetten van practoraten wordt er ook op andere manieren gewerkt aan onderzoek en innovatie in het mbo, bijvoorbeeld door in samenwerking met bedrijven te werken aan innovatie- en transitievraagstukken in de vorm van hybride onderwijs, leerlabs en learning communities. Ook excellentietrajecten dragen bij aan innovatie in het mbo. De stimuleringsregeling voor de ontwikkeling van excellentieprogramma's heeft hieraan bijgedragen.

5.1 Doel en inzet Werkagenda

Doel

In de Werkagenda wordt als doelstelling genoemd dat het mbo op het gebied van onderzoek en innovatie een **volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken** wordt. Als aanleiding voor deze doelstelling noemt de Werkagenda dat Nederland staat voor verschillende maatschappelijke opgaven, bijvoorbeeld op het gebied van klimaat en energie, waarin technische innovaties en digitalisering een belangrijke rol spelen: *Deze opgaven hebben een grote impact op het mbo. Het mbo is van cruciale waarde voor de realisatie van deze opgaven en voor het verder ontwikkelen hiervan. Hiervoor is het nodig dat onderzoek en innovatie structureel ingebed worden in het mbo en het mbo in de landelijke kennis- en onderzoeksinfrastructuur. We willen de innovatie- en onderzoekskracht van het mbo vergroten en zorgen dat de inzichten uit onderzoek terugvloeien naar het mbo. Digitalisering kan een rol spelen bij het vergroten van innovatiekracht. (p. 24).*

Practoraten en het verder ontwikkelen van **technische innovaties en digitalisering** spelen niet alleen een belangrijke rol bij het aanpakken van belangrijke maatschappelijke opgaven, maar ook in het aanbieden van aantrekkelijk, gepersonaliseerd onderwijs dat past bij de toekomst. De recent toegekende aanvragen uit het Nationaal Groeifonds: Digitaliseringsimpuls NL (NPuls) en Digitaal Onderwijs Goed Geregeld zorgen daarbij voor een impuls.

De monitoring hiervan vindt plaats aan de hand van de volgende indicatoren:

- Aantal practoraten, lopend en in oprichting
- Percentage mbo-instellingen dat één of meer practoraten heeft

Afgesproken inzet

Om deze doelstelling te bereiken zijn de volgende afspraken gemaakt:

- OCW zorgt ervoor dat het mbo vaker mogelijkheden krijgt voor praktijkgericht onderzoek. De Rijksoverheid gaat ervoor zorgen dat het mbo een plek krijgt in relevante regelingen en calls.
- Met extra financiële middelen worden **nieuwe practoraten opgezet en bestaande practoraten uitgebreid of versterkt**. Instellingen maken hiervoor binnen hun kwaliteitsagenda's plannen voor in totaal €25 miljoen. OCW investeert hiervoor additioneel €3 miljoen.
- In de periode 2022 tot en met 2027 stelt OCW in totaal €22 miljoen beschikbaar voor een Comeniusprogramma voor het mbo. Docenten kunnen een beurs aanvragen om hun ideeën voor onderwijsvernieuwing in de praktijk te brengen.
- De MBO-Raad en OCW verkennen samen met kwalitatief en kwantitatief onderzoek waar het mbo staat op het gebied van onderzoek en innovatie. Het onderzoek gaat in kaart brengen wat er nu al mogelijk is binnen de huidige financiële kaders. Daarnaast gaat het onderzoek ook zichtbaar maken in welke mate het mbo-instellingen een **expertiserol op kennis en toepassing van technisch en praktijkgericht onderwijs** kunnen vervullen in internationale netwerken in samenwerking met het ho en wo.
- OCW investeert (tenminste) in 2022 en 2023 in de open aanpak *MBO in 2030*. Via dit **innovatieplatform** worden challenges uitgezet waarbij o.a. docenten, bestuurders, bedrijven, professionals en studenten binnen de thema's 'regionaal ecosysteem', 'gepersonaliseerd leren', 'valideren' en 'de veranderende rol van de docent' een toekomstbestendig mbo gaan vormgeven. Bij positieve resultaten zet OCW de investering door vanaf 2024.
- OCW verkent hoe de nieuwe regeling voor het Regionaal Investeringsfonds mbo – ingegaan 1 januari 2024 – sterker gericht kan worden op de maatschappelijke opgaven van Nederland, zoals de klimaat- en energietransitie, woningbouw, onderwijs, veiligheid, zorg, kinderopvang en digitalisering (waar maatschappelijk relevant).
- Bekostigde mbo-instellingen gaan met ondersteuning van Stichting MBO Excellent evidence-based **excellentiestrajecten** ontwikkelen die passen bij de behoeften in hun regio. Mbo-instellingen maken de mogelijkheden die er zijn om excellentiestrajecten te volgen ook zichtbaar.

In de werkagenda zijn bij deze doelstelling ook afspraken gemaakt om digitalisering in het mbo te stimuleren en te verbeteren. Deze afspraken worden nader uitgewerkt in een aantal aanpalende programma's en projecten onder leiding van het ministerie van OCW en de MBO Raad. Concreet gaat het om het programma *Digitaal Veilig MBO* (over cybersecurity en privacybescherming) en de groeifondsprojecten *Digitaliseringsimpuls NL* (ICT- en kennisinfrastructuur) en *Digitaal Onderwijs Goed Geregeld* (over digitale leermiddelen). Deze projecten en programma's hebben hun eigen monitoring en evaluatie en vormen daarom geen onderdeel van deze monitor van de werkagenda.

5.2 Praktijkgericht onderzoek in het mbo

Een practoraat is een expertiseplatform binnen een mbo-instelling waar praktijk(gericht) onderzoek wordt uitgevoerd (Stichting Practoraten.nl, n.d.). Het concept is geïnspireerd door het 'lectoraat' in het hbo, maar bij een practoraat ligt de focus op een meer praktische benadering. Het hoofddoel is het verspreiden van kennis en innovatie, en het opleiden van studenten tot vakmensen met een innovatieve houding, zodat ze goed voorbereid zijn om de arbeidsmarkt te betreden.

Er zijn twee typen practoraten, die ook gecombineerd kunnen voorkomen (Van der Meer et al., 2023).

Enerzijds zijn er practoraten die zich richten op vernieuwing binnen specifieke vakgebieden zoals *automotive* of circulaire landbouw. Anderzijds zijn er practoraten die zich meer concentreren op

onderwijskundige vraagstukken of aspecten zoals burgerschapsonderwijs, mediawijsheid of beroepsgerichte didactiek.

Een practoraat bestaat uit een kerngroep met een practor en docent-onderzoekers. De practor is verantwoordelijk voor de ontwikkeling, toepassing en verspreiding van kennis. De mbo-instelling is eigenaar van het practoraat en wijst de practor aan (Kennispunt MBO, n.d.). Naast de kerngroep zijn ook andere docenten, studenten en partners uit het (regionale) bedrijfsleven betrokken bij practoraten, waardoor er een brug wordt geslagen tussen onderwijs, onderzoek en het bedrijfsleven.

Practoraten beogen een scharnierfunctie tussen de innovatie van de beroepspraktijk waarvoor het mbo opleidt en vernieuwing in het onderwijs. Een practoraat streeft daarbij diverse subdoelen na, volgens de Stichting Practoraten.nl¹⁷:

- *Kennis verzamelen* door te zorgen dat er *aansluiting is tussen het practoraat en de praktijk* door in gesprek te gaan met stakeholders, onderzoeksresultaten te gebruiken of voort te bouwen op eerder onderzoek en samen te werken met betrokken partijen.
- *Kennis opdoen en ontwikkelen door middel van onderzoek* in de context van de betrokken beroepsopleidingen, onderwijssectoren en mbo-instellingen.
- *Kennis delen* binnen de opleidingen, tussen de opleidingen, binnen de instellingen, met de beroepspraktijk en andere externe partners zodat er samengewerkt en samen geleerd kan worden.
- *Bewustwording creëren binnen de onderwijsteams* in de mbo-instelling over de rol van het practoraat in het beroepsonderwijs. En daarop aansluitend bijdragen aan de verbetering en vernieuwing van het onderwijs in co-creatie met de docenten en op basis van een reflectieve en onderzoekende houding.

Voor initiatieven zoals practoraten en onderzoekswerkplaatsen is het verkrijgen van landelijke en structurele financiering zeer moeilijk gebleken. Het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek heeft een meerjarig onderzoeksprogramma gericht op het mbo, inclusief kennisverspreiding, maar dit betreft projectbesteding. Wat betreft de financiering van innovatieprojecten was het mbo voorheen sterk aangewezen op incidentele subsidies vanuit het Regionaal Investeringsfonds mbo, Regio Deals of andere vormen van publiek private samenwerking. Het mbo profiteert nog weinig van de opbrengsten uit het eerste-geldstroomonderzoek van de universiteiten en van de lectoraten in het hoger beroepsonderwijs (Van der Meer & Verheijen, 2018). De financiering van praktijkgericht onderzoek in het mbo is op dit moment onderwerp van een verkennend onderzoek.

5.3 Bestaande en nieuwe practoraten

Het eerste practoraat werd in 2012 opgericht bij het Mediacollege in Amsterdam. Vanwege toenemende interesse vanuit andere mbo-instellingen ontstond in 2015 de Stichting Practoraten. Deze stichting verbindt practoraten via een netwerk, bewaakt de kwaliteit van practoraten en biedt ondersteuning aan zowel gevestigde als beginnende practoraten. In de periode 2015 tot en met 2018 is het aantal practoraten gegroeid van 8 naar 32 (Stichting Practoraten, 2018).

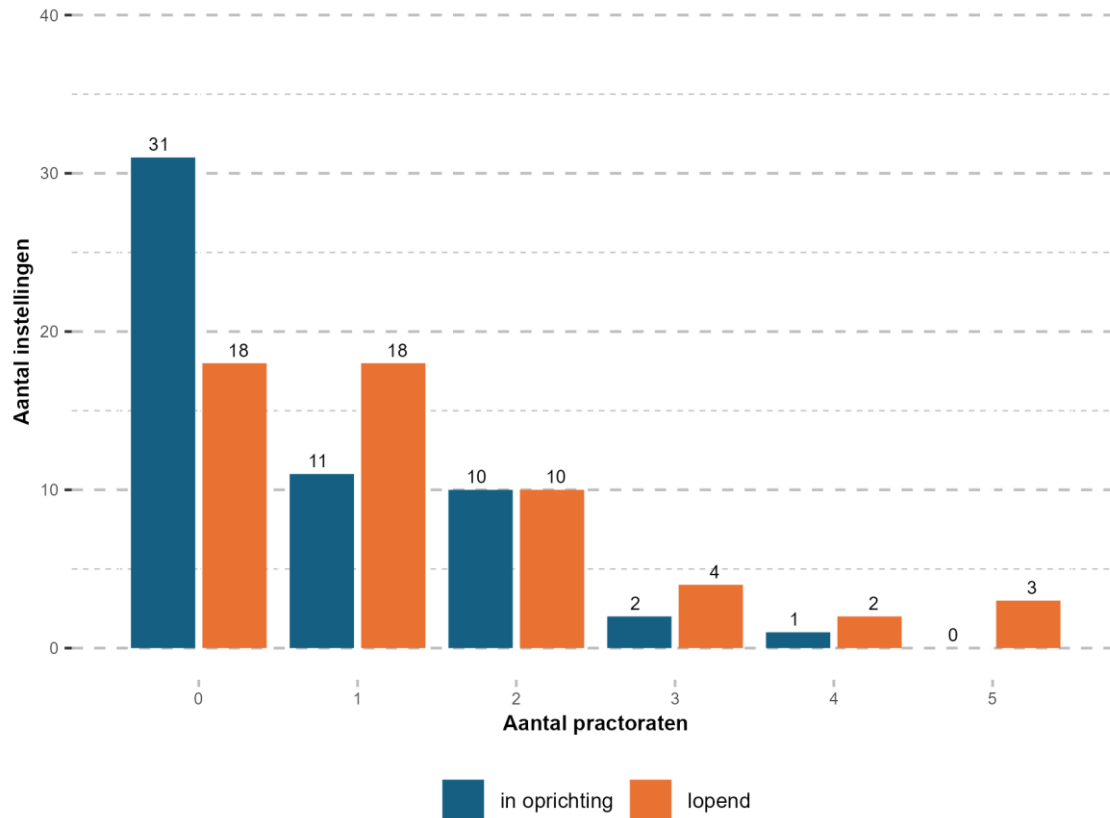
Op basis van data van Stichting Practoraten presenteren we de stand van december 2023 als startpunt voor de metingen de komende jaren. In december 2023 zijn er in totaal 71 lopende practoraten en 40 practoraten in oprichting bij in totaal 55 instellingen¹⁸.

¹⁷ <https://www.practoraten.nl/veelgestelde vragen/>

¹⁸ 3 lopende practoraten en 1 practoraat in oprichting zijn samenwerkingen van 2 mbo-instellingen. Deze practoraten zijn één keer meegeteld. Er is ook 1 practoraat van de Federatie Christelijk MBO. Bij deze federatie zijn 7 instellingen aangesloten. Ook dit practoraat is 1 keer meegeteld.

In Figuur 5.1 geven we een overzicht van het aantal practoratien lopend en in op richting per instelling. Practoratien die samenwerkingen zijn van twee instellingen worden bij beide instellingen meegeteld.

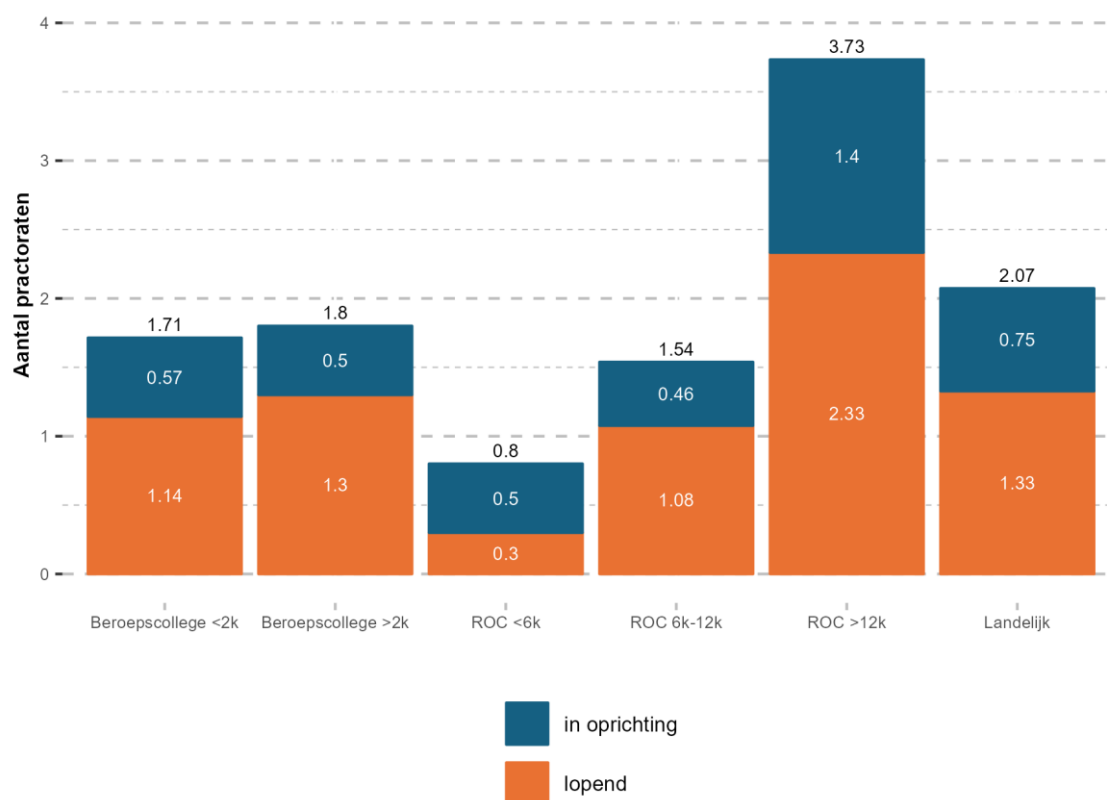
Figuur 5.1 Aantal practoratien per instelling, december 2023



- 37 van de 55 instellingen hebben in december 2023 1 of meer lopende practoratien. Dus 67% van de instellingen heeft een lopend practoraat. De meeste daarvan hebben 1 practoraat (18 van 55) of 2 practoratien (10 van 55). Er zijn 3 instellingen met 5 practoratien.
- 33% (18 van de 55) van de instellingen heeft in december 2023 nog geen lopende practoratien. Van deze 18 instellingen hebben 13 ook geen practoratien in oprichting. Daarmee heeft 24% van de instellingen in december 2023 nog geen lopend practoraat of practoraat in oprichting.
- 24 van de 55 instellingen (44%) hebben 1 of meerdere practoratien in oprichting. De meeste daarvan zijn bezig met de oprichting van 1 of 2 practoratien, respectievelijk 11 en 10 instellingen.
- 31 van de 55 instellingen hebben geen practoratien in oprichting.
- Aanvullende analyses laten zien dat er geen samenhang is tussen het aantal practoratien in oprichting en het aantal lopende practoratien ($r = .22$). Het is dus niet zo dat instellingen die geen lopende practoratien hebben vaker practoratien in oprichting hebben of dat instellingen met veel lopende practoratien ook vaker practoratien in oprichting hebben.

In Figuur 5.2 is weergegeven hoeveel practoratoren er gemiddeld per instelling zijn. Practoratoren die samenwerkingen zijn van meerdere instellingen worden bij beide instellingen meegeteld¹⁹. De resultaten zijn uitgesplitst naar grootte en type instelling.

Figuur 5.2 Aantal practoratoren per instelling naar instellingsgrootte in december 2023



- Gemiddeld hebben instellingen in december 2023 1,3 lopend practoraat en 0,8 practoraat in oprichting. In totaal zijn er gemiddeld twee practoratoren, al dan niet lopend per instelling.
- Het aantal practoratoren verschilt het sterkst tussen grote en kleine ROC's. ROC's met minder dan 6.000 studenten hebben gemiddeld 0,3 lopende practoratoren en 0,5 practoratoren in oprichting. Grote ROC's met meer dan 12.000 studenten hebben de gemiddelde de meeste practoratoren, namelijk 2,3 lopende practoratoren en 1,4 practoratoren in oprichting.
- Er is geen groot verschil tussen het aantal lopende practoratoren en het aantal practoratoren in oprichting tussen grote en kleine beroepscolleges (meer of minder dan 2.000 studenten).

Over de effecten en de manier waarop practoratoren doorwerken in de mate waarin het mbo als volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken wordt beschouwd, zijn vooralsnog geen kwantitatieve indicatoren afgesproken. Deze effecten zijn ook minder makkelijk te kwantificeren. Er wordt op dit moment in opdracht van OCW een verkenning uitgevoerd naar het praktijkgericht onderzoek in het mbo. Deze komt binnenkort beschikbaar. Daarnaast kunnen we in komende rapportages een kwalitatieve indruk geven van de inzet van mbo-instellingen op dit punt in hun kwaliteitsplannen.

¹⁹ Het lopende practoraat van de Federatie Christelijk MBO is niet meegeteld.

5.4 Vormen van innovatie

Om studenten goed voor te bereiden op een toekomst in een veranderende beroepsomgeving en maatschappij, dient het mbo-onderwijs zich blijvend te ontwikkelen. Dit krijgt naast de practoraten vorm via de opleidingen en via samenwerkingsprojecten. Voorbeelden van onderwijsvernieuwingen die scholen samen met het werkveld vormgeven zijn de ontwikkeling van hybride onderwijs, nieuwe leerlijnen, leerlabs, vernieuwing van onderwijsmateriaal, gepersonaliseerde leermodules, masterclasses, bedrijfsopdrachten en inzet van ICT en technieken zoals AI en VR. Mede door verdergaande kennisdeling wordt het mbo een betekenisvolle gesprekspartner voor het bedrijfsleven, niet alleen voor het oplossen van arbeidsmarktvraagstukken, maar ook voor innovatievraagstukken. Practoraten vervullen bij het vernieuwen van het onderwijs een sleutelrol (Commissie Kwaliteitsafspraken mbo, 2023).

Ook ontstaan er nieuwe vormen van formeel en informeel (praktijk)onderwijs waarbij leren, innoveren en werken sterk met elkaar zijn verbonden. Een voorbeeld hiervan zijn de *learning communities*, waarin het hbo en nog in mindere mate het mbo nauw samenwerkt met andere kennisinstellingen en bedrijven aan specifieke innovatie- en transitievraagstukken. Mbo-instellingen zijn veelal betrokken bij learning communities via CIV's (Centrum voor Innovatief Vakmanschap), vooral gericht op leren, en practoraten, vooral gericht op onderzoek en innovatie.

5.5 Excellentietrajecten

In 2020 bracht Stichting Netwerk MBO Excellent (MBOe) een rapport uit over excellentie in het mbo, gebaseerd op een enquête die door 41 instellingen in 2020 is ingevuld (Kragten & Ruepert, 2020). Hierin is onderzocht in hoeverre excellentie in het mbo leeft en hoe dit thema vorm krijgt. Uit dit rapport blijkt dat de Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2015-2018, voor meer dan twee derde van de scholen de aanleiding was om vanaf 2015/16 excellentie-onderwijs te gaan aanbieden. Een op de vijf scholen deed dat al vóór de regeling, een school is later (vanaf 2018/19) met de uitvoering begonnen. Bijna een kwart van de scholen heeft in de loop van de tijd een deel van de excellentieprogramma's doorgezet. Het aflopen van de stimuleringsregeling is bij deze scholen zelden een reden geweest om te stoppen met het aanbieden van excellentieprogramma's. De schatting toen was dat ongeveer 4.000 tot 6.000 studenten jaarlijks deelnamen aan excellentieprogramma's. Deze programma's hebben in het mbo vaak de functie van *proeftuin* voor inhoudelijke en didactische vernieuwing en onderwijsinnovatie. Ook geeft een aantal instellingen aan dat door de excellentieprogramma's nieuwe relaties worden gelegd in de regio, met het werkveld, met het vmbo en met andere mbo-instellingen (Kragten & Ruepert, 2020).

Bijlage 1 Gebruikte literatuur

Bokdam, J., Weijers, S., & De Ridder, D. (2022). Stappen in LOB en Burgerschap. Professionalisering en kwaliteitsverbetering LOB en burgerschapsonderwijs mbo. Oberon.

Casey, H., Cara, O., Eldred, J., Grief, S., Hodge, R., Ivanic, R., ... & McNeil, B. (2006). *Embedding literacy, language and numeracy in post-16 vocational programmes: The impact on learning and achievement*. NRDC, Institute of Education

Centerdata/Mooz (2023). Loopbaanmonitor onderwijs. Centerdata, Tilburg.

Commissie Kwaliteitsafspraken mbo. (2023). *Niet voorspelbaar, wel wendbaar. Sectorbeeld 2023*.

Coöperatie examens mbo (2021). Handreiking rekenexamens nieuwe rekeneisen mbo

De Bruijn, E. & Leeman, Y. (2011). *Authentic and self-directed learning in vocation education: Challenges to vocational educators*. *Teacher and Teacher Education*, 27, 694-702.

Dialogic (2022). Versterking leervermogen learning communities van de TSE. Dialogic, Utrecht.

Eimers, T. (red.) (2023) *Vandaag is het 2040. Toekomstverkenning voor middelbaar beroepsonderwijs, hoger onderwijs en wetenschap*. KBA Nijmegen, ResearchNed, Andersson Elffers Felix, CHEPS, Kohnstamm Instituut.

Expertgroep burgerschap (2023) *Burgerschapsonderwijs in een veranderende samenleving: herijking kwalificatie-eisen burgerschapsonderwijs mbo*.

Groot, A., Voskamp, H., Wolf, M. & Van drie, E. (2023). Professionele achtergrond van mbo-docenten basisvaardigheden en burgerschap. ECBO.

JOB MBO (2021). *Resultaten panelonderzoek burgerschap JOBmbo*. <https://www.jobmbo.nl/wp-content/uploads/2022/05/JOBmbo-Resultaten-panelonderzoek-burgerschap.pdf>

Kennispunt MBO Leven Lang Ontwikkelen. *Practoraten in het mbo*. <https://levenlangontwikkelen.nl/beleid-en-regelgeving/practoraten-in-het-mbo/>

Kragten, L. & Ruepert, N. (2020). De Staat van Excellentie in het mbo in 2020. Inventarisatie onder alle mbo-scholen in Nederland. MBOe.

Kurver, B., Paas, T., & Kral, M. (2023). *Leren en lesgeven met ict bij de HAN 2023*.

MBO Raad (2023). Sectorrapportage medewerkersonderzoek mbo. https://www.mboraad.nl/sites/default/files/2023-07/31-05-2023_definitief_sectorrapportage_-_ronde_v_sectoraal_medewerkersonderzoek_mbo.pdf

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2023). *Tendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2023*.

Minister van OCW (2024). Voortgang aanpak basisvaardigheden mbo [Kamerbrief 4 april]. <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-97c0247eea2d876c53d452d7b85c6ff484087dab/pdf>

Onderwijsraad (2011). *Goed opgeleide leraren voor het (voorbereidend) middelbaar beroepsonderwijs*. Den Haag: Onderwijsraad.

Onderwijsraad (2022). *Taal en Rekenen in het Vizier*. Den Haag: Onderwijsraad.

Stichting Practoraten. *Wat is een practoraat?* <https://www.practoraten.nl/faq/wat-is-een-practoraat/#:~:text=Een%20practoraat%20is%20een%20expertiseplatform,een%20practor%20en%20do-cent%20Donderzoekers>.

Steen, J. (2018). Boeken dicht, we gaan naar buiten: Wat is een goede rekenles in het bo en hoe geef je die?. Practorale rede.

Stichting Practoraten (2018). De beweging geeft richting. Onderzoekresultaten 2018. https://www.practoraten.nl/wp-content/uploads/2018/12/practoraten_infographic_debeweginggeeftrichting.pdf

Stone III, J. R., Alfeld, C., Pearson, D., Lewis, M. V., & Jensen, S. (2007). *Rigor and relevance: A model of enhanced math learning in career and technical education*. National Research Center for Career and Technical Education.

Van Casteren, W., Lodewick, J., Lommertzen, J., Luyten, E. & van Mensvoort, C. (2023). *Vertrekredenen leraren en docenten in het po, vo en mbo*. ResearchNed.

Van den Broek, A., Bron, J., Gubbels, J., Gijssel, M., Hoogeveen, M., Lentjes, J., ... & van Zanten, M. (2022). Analyse en evaluatie referentieniveaus Nederlandse taal en rekenen. ResearchNed, Expertisecentrum Nederlands, SLO.

Van der Meer, M., Ritzen, H., Scheerens, J., & Stevens, R. (2023). Onderzoek in het mbo: Een exploratieve verkenning van de ontwikkeling van practoraten in het mbo. *Tijdschrift OnderwijsPraktijk Studies*.

Van der Meer, M. & Verheijen, E. (2018). De blik van buiten, een verkenning van het mbo en van de kennisinfrastructuur bij de politie, de groene sector, de ict-sector en de zorg en welzijn-sectoren. Den Bosch: ECBO. <https://ecbo.nl/onderzoekpublicatie/de-blik-van-buiten-kennisinfrastructuur-en-professionalisering-van-het-mbo/>

Van Leeuwen, C., Baartman, L., & de Bruijn, E. (2016). *Algemeen vormende vakken in het beroepsonderwijs: verbindingen met het opleiden voor een beroep*. Tijdschrift voor Lerarenopleiders, 37, 2.

Oberon

Postbus 1423, 3500 BK Utrecht

t 030 230 60 90 | f 030 230 60 80

info@oberon.eu | www.oberon.eu

Ebbo Bulder, Esther Kamphuis, Anne Wester, Johan Bokdam (Oberon)
Sonja Kleter, Sven Maltha (Dialogic)

Utrecht, juni 2024

In opdracht van het ministerie van OCW