

## **Bijlage I**

### **Aanleiding**

In 2009 heeft de inspectie een onderzoek uitgevoerd naar de wijze waarop mbo-instellingen invulling geven aan de verplichting omtrent benoembaarheid en bekwaamheid van het onderwijzend personeel als gevolg van wijzigingen in de WEB. Gezien de ontwikkelingen op dat moment is tijdens de uitvoering van het onderzoek tevens aangesloten bij het debat tussen u en de Tweede Kamer over de uitkomsten van de commissie Dijsselbloem.

### **Opzet van het onderzoek**

De opzet van het onderzoek was als volgt:

1. Bij zeven mbo-instellingen zijn gesprekken gevoerd aan de hand van een zevental onderzoeksvragen. Bij deze gesprekken waren in de regel een functionaris op het gebied van het personeelsbeleid en een lijnmanager op het niveau boven dat van teamleider aanwezig.
2. Er zijn gesprekken gevoerd met een lid van het LPBO (Landelijk Platform Beroepen Onderwijs) en met een MBO Raad-functionaris.
3. Er is een rondetafelgesprek gevoerd met twaalf docenten van de bezochte instellingen over de ervaringen met de Wet BIO, eveneens aan de hand van de zeven onderzoeksvragen.
4. Er is kennis genomen van diverse documenten van de SBL en het LPBO en van documenten die door instellingen zijn aangeleverd en die een beschrijving geven van de interne procedures van het personeelsbeleid.

### **Bevindingen inspectie**

De doelstelling van het onderzoek is nader gespecificeerd in een zevental onderzoeksvragen.

1. *Zijn instellingen bekend met bekwaamheidsomschrijving in het Besluit bekwaamheidseisen (verder: Besluit) onderwijspersoneel?*  
De competentie-omschrijvingen uit het Besluit zijn algemeen bekend. Daarbij valt op dat de aandacht voor deze thematiek zich toch vooral lijkt te concentreren bij de stafafdelingen op het HRM-gebied. De nadere uitwerking daarvan in datzelfde Besluit is veel minder bekend. Van die nadere uitwerking wordt wel intensief gebruik gemaakt door de lerarenopleidingen die de scholing van zij-instromers verzorgen.
2. *Geven de instellingen aan de hand van deze omschrijving systematisch vorm aan een beleid van deskundigheidsbevordering?*  
De Competentieomschrijvingen worden intensief gebruikt bij functioneringsgesprekken en bij het scholingsbeleid (zowel in de richting van team-scholingen als van docentspecifieke scholingen). De omschrijvingen worden evenwel beperkt gehanteerd bij tal van andere besluitvormingsprocessen zoals honorering, sollicitaties, reorganisaties, interne mobiliteit en taaktoedeling.  
Het valt op dat nu nog veel tijd en aandacht wordt besteed aan instrumentontwikkeling (bijvoorbeeld de ontwikkeling van checklisten voor functioneringsgesprekken). De instrumenten die ontwikkeld worden richten zich meer op de bevordering van deskundigheid dan op een feitelijke beoordeling daarvan.

3. *Werken de instellingen mogelijk met andere omschrijvingen van de bekwaamheden van leraren?*  
 In enkele gevallen hebben instellingen eigen, additionele competenties geformuleerd, vaak direct gerelateerd aan de instellingsmissie. Voor zover het niet gaat om verwijzing naar denominatie, gaat het in die gevallen bijna steeds om competenties die te herleiden zijn tot één van de BIO-competenties.
4. *Brengen de instellingen de effecten van hun inspanningen om deskundigheden te vergroten in beeld?*  
 Er vindt nog geen effectmeting plaats van de inzet van aan de Wet BIO gerelateerde instrumenten. Volgens sommigen is het daarvoor te vroeg, volgens anderen is het überhaupt niet mogelijk te komen tot een specifieke vaststelling van die effecten omdat die niet zijn te onderscheiden van effecten van andere invloeden, zoals de invoering van het competentiegericht onderwijs. Waar effectmeting in termen van algemene onderwijskwaliteit lastig is, zijn andere soorten metingen eenvoudiger te realiseren. Te denken valt aan: uren nascholing of lesevaluaties van deelnemers en externe deskundigen. Docenten wezen erop dat het effect vooral gelegen moet zijn in een cultuuromslag; bij enkele instellingen (of onderdelen daarvan) zou die reeds zichtbaar worden, bij andere nog niet of nauwelijks.
5. *Wat zijn de ervaringen van leraren/docenten met de (implementatie van de) Wet BIO?*  
 De ervaringen van docenten met de Wet BIO verschillen sterk. De meesten lijken er al wel mee geconfronteerd te zijn in functioneringsgesprekken of de informatie die zij daarover hebben ontvangen. Van de geïnterviewde docenten heeft een aanzienlijk deel twijfels aan het effect van de Wet BIO op grond van aarzelingen over de deskundigheid en beschikbare tijd van de direct leidinggevenden.
6. *Op welke wijze geven de instellingen invulling aan de wettelijke verplichting tot dossiervorming?*  
 Alle instellingen zijn zich bewust van hun plicht tot dossiervorming en geven daar ook invulling aan. Wel zijn de meeste instellingen nog aan het zoeken naar een definitieve vorm daarvoor in de zin van geautomatiseerde systemen. Sommige instellingen constateren dat hun recent ontwikkelde administratiesystemen daarvoor nu opnieuw op de schop moeten.
7. *Wat kan de meerwaarde zijn van een landelijk register waarin opgenomen leraren die beschikken over algemene of specifieke bekwaamheden?*  
 Vanuit werkgeversperspectief wordt sterk gewezen op het te verwachte positieve effect van een landelijk register op een grotere betrokkenheid van docenten bij de instandhouding van hun eigen deskundigheid. Docenten wijzen vooral op de statusverhogende werking van het register. Toch heerst bij docenten een zekere gereserveerdheid. Zij zien weinig in een register dat uitsluitend leidt tot aanvullende scholingsverplichtingen. Zij pleiten voor een koppeling met positieve prikkels (bij voorbeeld door een koppeling van de inschrijving in het register aan de inzet bij meer uitdagende werkzaamheden). Sommige betrokkenen vrezen dat een register de zij-instromers in een nadelige positie zal plaatsen ten opzichte

van docenten met een initiële lerarenopleiding. Deze angst ligt in het verlengde van een mogelijke overaccentuering van algemene pedagogische en didactische vaardigheden ten opzichte van de vakinhoudelijke vaardigheden.

### **Overige bevindingen**

De WET BIO heeft volgens de geïnterviewden sterk bijgedragen aan een intensivering van de deskundigheidsbevordering binnen de meeste mbo-instellingen.

In het tempo van doorvoering van veranderingen in het beleid ten aanzien van het leraarschap doen zich grote verschillen voor tussen en binnen instellingen. Die verschillen worden voor een deel verklaard door de rol van de direct leidinggevende. Op veel plaatsen ligt de aandacht nu nog sterk op instrumentontwikkeling. Gegeven de aard en omvang van de veranderingsprocessen hoeven de geconstateerde verschillen in ontwikkelingsfase geen verbazing te wekken.

De ruime en algemene formulering van de competenties in het op de Wet BIO gebaseerde Besluit wordt door de meeste betrokkenen beschouwd als een belangrijk pluspunt. De Wet heeft daardoor een faciliterende werking en geen beperkende. Wel leidt het open karakter van de formuleringen tot een zoektocht binnen de instellingen naar een operationele uitwerking.

Er is in 2005 en 2006 een discussie gevoerd over de wenselijkheid van een afzonderlijk (v)mbo profiel. Daarover is advies uitgebracht door LPBO. De conclusie van dat debat was dat er geen behoefte is aan een afzonderlijk profiel voor het mbo. Niettemin bestaat er bij sommige betrokkenen (docenten en anderen) de angst dat daarmee de algemene pedagogische en didactische vaardigheden overgeaccentueerd worden ten opzichte van de specifieke vakinhoudelijke competenties.

Het wordt zowel door docenten als door instellingen betreurd dat het Besluit zich beperkt tot de docentfunctie; ook andere functionarissen die een rol in het onderwijs vervullen zouden in het Besluit opgenomen moeten worden. Met de Wet BIO zijn ook vereisten voor onderwijsondersteunde werkzaamheden in de WEB opgenomen. Deze zijn echter niet nader uitgewerkt in competenties. Bij een aantal instellingen bestaat een sterke behoefte om een systeem van competentieaanduidingen te hanteren dat al het personeel - en dus niet uitsluitend het onderwijzend personeel - omvat. Sommige instellingen waren al bezig met de ontwikkeling of implementatie van zo'n systeem. Inmiddels wordt er hard gewerkt aan de ontwikkeling van beroepsprofielen voor al diegenen die in de instelling direct zijn betrokken bij de uitvoering van het onderwijs in een andere functie dan die van docent. In september 2009 is door SBL en Calibris het aan hen door het LPBO gevraagde advies "de onderwijsondersteuner niveau 1 en 2. Competentieprofielen, Bekwaamheidseisen" gepubliceerd. Daarmee lijkt binnen afzienbare termijn voorzien te kunnen worden in een uitbreiding van het werken met competentieprofielen.

### **Conclusies**

Vastgesteld is dat volgens de geïnterviewden de Wet BIO een impuls heeft geleverd om meer aandacht te geven aan deskundigheidsbevordering binnen de instellingen. De bekendheid met de Wet BIO is daarbij groter aan de top van de instellingen dan op lagere niveaus in de organisatie.

De wijze waarop dit concreet verder vorm wordt gegeven is binnen de meeste instellingen nog in ontwikkeling. Er doen zich daarbij grote verschillen voor in de fase van ontwikkeling en ook in de gekozen instrumentele uitwerking. Het zijn vooral de stafafdelingen op HRM-gebied die vorm geven aan deze ontwikkeling met op dit moment nog beperkte betrokkenheid van het uitvoeringsniveau. De nadruk bij de ontwikkelingsactiviteiten ligt vooral bij de bevordering van deskundigheden door middel van functioneringsgesprekken en scholingsbeleid. Veel minder aandacht is er nu nog voor de feitelijke vaststelling van verworven competenties en voor beslissingen over de inzet daarvan.

Alle betrokkenen lijken het eens over cruciale betekenis van de direct leidinggevenden bij een succesvol competentie management. Er bestaat aarzeling over de vraag of deze leidinggevenden al voldoende in staat zijn en in positie zijn gebracht om hun rol adequaat te kunnen vervullen.

### **Vervolg**

De bovenstaande bevindingen kunnen naar het idee van de inspectie voor verschillende doelen worden ingezet. Zo kunnen ze gebruikt worden bij de verdere gedachtevorming over een landelijk register voor mbo-docenten.

Verder kan het beeld benut worden voor een nadere uitwerking van het toezicht. De komende wijziging van de WOT is o.a. bedoeld om in het toezicht meer aandacht te besteden aan de kwaliteit van de leraar.

Het onderzoek geeft aanwijzingen voor de inspectie over de wijze waarop het toezicht op het leraarschap in het mbo nader kan worden uitgewerkt. Daarbij zal in ieder geval gekeken worden of er gericht beleid is ontwikkeld voor de instandhouding en uitbreiding van deskundigheden van docenten, naar de wijze waarop ontwikkelde instrumenten feitelijk worden ingezet, en op welke wijze deze inzet wordt ondersteund in de vorm van deskundigheidsbevordering en facilitering van leidinggevenden. Daarnaast zal het toezicht zich richten op:

- de naleving van wettelijke voorschriften en,
- de kwaliteit.

Het gaat bij de naleving van de voorschriften krachtens de Wet BIO in het bijzonder om de voorschriften over de benoembaarheid en de dossiervorming. Dit onderdeel zal ingepast worden in de pilots toezicht leraarschap die de inspectie in 2010 zal uitvoeren.

Wat betreft de kwaliteit van het onderwijs zal de Wet BIO zijn invloed moeten doen gelden op tal van elementen die in het toetsingskader van de inspectie zijn opgenomen, te denken val aan didactisch handelen, begeleiding in de instelling en studieloopbaanbegeleiding. Daarbij gaat het om een indirecte vaststelling van het effect dat deskundigheidsbevordering heeft op de kwaliteit van het primaire proces. Meer direct zal bij het toezicht aandacht worden besteed aan de wijze waarop de instelling vorm geeft aan een systematisch beleid voor het instandhouden en het bevorderen van de deskundigheid van het onderwijzend personeel en de wijze waarop dit wordt ondersteund bij voorbeeld bij de ondersteuning van direct leidinggevenden. Vooruitlopend op de wetsvoorstellen rondom de wijziging van de WOT, waarin het toezicht op het onderwijspersoneel als expliciete taak zal worden opgenomen, zullen de conclusies van dit verkennend onderzoek door de inspectie worden meegenomen in haar toezicht, meer specifiek in de tweede orde van haar toezicht.