

Vergaderjaar 2011–2012

27 923

Werken in het onderwijs

Nr. 137

VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG

Vastgesteld 13 februari 2012

Binnen de vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap¹ hebben enkele fracties de behoefte om vragen en opmerkingen voor te leggen over de brief van de staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap d.d. 22 november 2011 ter aanbieding van het bestuursakkoord professionalisering middelbaar beroepsonderwijs (Kamerstuk 27 923, nr. 121).

Bij brief van 13 februari 2012 heeft de staatssecretaris deze beantwoord. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
Van Bochove

Adjunct-griffier van de commissie,
Arends

¹ Leden: Ham, B. van der (D66), Bochove, B.J. van (CDA), Voorzitter Miltenburg, A. van (VVD), Ortega-Martijn, C.A. (CU), Bosma, M. (PVV), Dijk, J.J. van (SP), Dibi, T. (GL), Wolbert, A.G. (PvdA), Ondervoorzitter Biskop, J.J.G.M. (CDA), Smits, M. (SP), Elias, T.M.Ch. (VVD), Beertema, H.J. (PVV), Dijkstra, P.A. (D66), Jadnanansing, T.M. (PvdA), Dekken, T.R. van (PvdA), Dijkgraaf, E. (SGP), Çelik, M. (PvdA), Lucas, A.W. (VVD), Klaveren, J.J. van (PVV), Klaver, J.F. (GL), Liefde, B.C. de (VVD), Werf, M.C.I. van der (CDA) en Hazekamp, A.A.H. (PvdD).

Plv. leden: Koşer Kaya, F. (D66), Ferrier, K.G. (CDA), Burg, B.I. van der (VVD), Schouten, C.J. (CU), Dille, W.R. (PVV), Kooiman, C.J.E. (SP), Peters, M. (GL), Dam, M.H.P. van (PvdA), Haverkamp, M.C. (CDA), Wit, J.M.A.M. de (SP), Hennis-Plasschaert, J.A. (VVD), Mos, R. de (PVV), Pechtold, A. (D66), Dijsselbloem, J.R.V.A. (PvdA), Klijnsma, J. (PvdA), Staaij, C.G. van der (SGP), Hamer, M.I. (PvdA), Harbers, M.G.J. (VVD), Gerbrands, K. (PVV), Sap, J.C.M. (GL), Berckmoes-Duindam, Y. (VVD), Rouwe, S. de (CDA) en Ouwehand, E. (PvdD).

Inhoudsopgave

I. Vragen en opmerkingen uit de fracties

- Inleiding
- Algemeen
- Bestuursakkoord tussen de werkgevers in het mbo, verenigd in de MBO Raad en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2011–2015
- Professionalisering van onderwijspersoneel
- Bekwaamheid van het management en kwaliteitsverbetering van het HRM-beleid
- Instroomroutes personeel
- Prestatiebeloning
- Investering
- Bijlage 1: Financieel overzicht
- Bijlage 2: Resultaten en monitoring van Bestuursakkoord MBO Raad en Ministerie OCW 2011–2015

II. Reactie van de staatssecretaris

I. Vragen en opmerkingen uit de fracties

Inleiding

De leden van de VVD-fractie hebben met instemming kennisgenomen van de brief van de staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over het bestuursakkoord professionalisering middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Zij zien aanleiding tot het stellen van enkele vragen.

De leden van de PvdA-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van het bestuursakkoord over de professionalisering in het mbo.

De leden van de PVV-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van het bestuursakkoord tussen de werkgevers in het mbo, verenigd in de MBO Raad en het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2011–2015. De leden achten professionalisering van zowel docenten als management een belangrijke stap in het terugdraaien van de jarenlange afbraak van het Nederlandse onderwijs. De leden dringen er wel op aan dat deze professionalisering niet uitmondt in een van de papieren tijgers waarin ook het mbo jarenlang heeft gegrossierd.

De leden van de CDA-fractie kunnen zich vinden in het bestuursakkoord professionalisering middelbaar beroepsonderwijs, dat de staatssecretaris heeft afgesloten met de MBO Raad. Het bestuursakkoord focust zich op professionalisering van docenten en management en komt daarmee in de ogen van deze fractie tegemoet aan een aantal gesignaleerde knelpunten in de mbo-sector.

De leden van de SP-fractie hebben kennisgenomen van het bestuursakkoord van de staatssecretaris met het mbo.

De leden van de D66-fractie hebben met interesse kennisgenomen van het bestuursakkoord professionalisering middelbaar beroepsonderwijs. Goed beroepsonderwijs is voor de Nederlandse economie van groot belang. Op dit moment zijn er echter honderden opleidingen, die lang niet allemaal even goed aansluiten op vervolgopleidingen of arbeidsmarkt. Deze leden zijn van mening dat de kwaliteit van het middelbaar beroepsonderwijs in Nederland nog een flinke slag kan maken. Net als in de andere onderwijs-

sectoren is het succes van het beroepsonderwijs afhankelijk van de kwaliteit van de leraren. Deze leden waarderen de inspanning van de staatssecretaris om via afspraken met bestuurders te komen tot verdere professionalisering van het middelbaar beroepsonderwijs. Het valt deze leden echter op dat het zwaartepunt van deze afspraken lijkt te liggen bij de bestuurders zelf en niet bij de leraren. Dit geeft deze leden aanleiding tot het stellen van enkele vragen.

Algemeen

De leden van de VVD-fractie waarderen het lerarenbeleid van deze staatssecretaris zoals dat gepresenteerd is het actieplan «Leraar 2020 – een krachtig beroep!». Onderwijs wordt gedragen door docenten. De kwaliteitsverbetering in het middelbaar beroepsonderwijs, die ingezet is door het actieplan «Focus op vakmanschap», staat of valt met goede docenten en een goed lerarenbeleid bij de instellingen. Het bestuursakkoord vertaalt een groot deel van de plannen van dit kabinet en zet de professionalisering van onderwijspersoneel hoog op de agenda, maar vergeet niet dat bekwaamheid van het management en de kwaliteitsverbetering van het HRM-beleid hierin een cruciale rol spelen.

De leden van de SP-fractie merken op dat de staatssecretaris zijn brief afsluit met de mededeling dat de in het beroepsonderwijs werkzame professionals in hun eigen professionele verantwoordelijkheid gerespecteerd worden met deze afspraken. De leden vragen hoe deze maatregelen, zoals prestatiebeloning, een teken van respect zijn naar de docenten. Bestaat respect niet uit het geven van vertrouwen in de deskundigheid van de docenten, zo vragen zij.

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

Professionalisering van onderwijspersoneel

De leden van de VVD-fractie merken op dat onderdeel van het bestuursakkoord is, dat alle instellingen in hun plan voor «MBO15-kwaliteit» de professionalisering van het onderwijspersoneel meenemen. Dat moeten zij doen vanaf 2011. Is deze doelstelling reeds behaald, zo vragen deze leden. Hoewel de voornoemde leden dit onderdeel cruciaal achten, lijkt het tot een papieren werkelijkheid te verworden indien van instellingen enerzijds verwacht wordt dat zij het afgelopen jaar iets hebben moeten doen, zonder dat zulks anderzijds als doelstelling is vastgelegd. Kan de staatssecretaris de vorderingen op dit gebied toelichten? Het is immers, zo stellen genoemde leden, niet de bedoeling dat bij aanvang van de uitvoering van het bestuursakkoord instellingen al ruimte krijgen om «achter te lopen».

De leden van de PvdA-fractie merken op dat de professionalisering en de bekwaamheid van leerkrachten cruciaal is voor de kwaliteit van het mbo. Volgens de leden dienen daarvoor duidelijke kwaliteitskaders gesteld te worden en handvatten gegeven te worden aan mbo-instellingen, zodat studenten in het mbo les kunnen krijgen in een professionele organisatie met bekwame docenten. In de stukken staat dat de professionaliseringsafspraken doelbewust gericht zijn op maatwerk per instelling. Waarom heeft de staatssecretaris niet gekozen voor duidelijke kwaliteitskaders, handvatten en minimumvereisten voor de professionalisering in het mbo? Indien met maatwerk wordt bedoeld dat mbo-instellingen zelf mogen bepalen hoe zij de afspraken in hun organisatie vormgeven en indien geen doelstellingen (indicatoren) ten aanzien van de te behalen resultaten

(percentage en dergelijke) zijn afgesproken, hoe kan men in 2013 en/of in 2015 beoordelen of de gewenste professionalisering is gerealiseerd? De leden vinden bijvoorbeeld de doelstelling «aantoonbaar verbeterd» te mager om de professionalisering te toetsen.

De leden van de CDA-fractie merken op dat ook in het beroepsonderwijs het streven is om te komen tot een zo goed mogelijke kwaliteit van onderwijs. Vanzelfsprekend verwachten we van studenten dat zij zich optimaal inspinnen om zo goed mogelijke resultaten te behalen, maar daarvoor dienen dan ook wel de randvoorwaarden aanwezig te zijn. De kwaliteit van de docent is daarin misschien wel het meest belangrijke. Goed dat daarom bij de te maken stappen de professionalisering van de docent als eerste genoemd staat. Het streven om het aantal masteropgeleide leraren substantieel te verhogen, wordt door de voornoemde leden vanzelfsprekend onderschreven. Vraag is wel in hoeverre de gemaakte afspraken zich uitstrekken naar andere medewerkers met een lesgevende taak. Met name rond de instructeurs, die in steeds grotere getale in het mbo aanwezig zijn, is al eens de zorg geuit, in hoeverre er enerzijds een kwaliteitsslag kan plaatsvinden met een verdergaande professionalisering, terwijl anderzijds de instroom van vakbekwame professionals uit het bedrijfsleven noodzakelijk is om het vakmanschap en de relatie met het bedrijfsleven in orde te houden.

De leden van de SP-fractie merken op dat één van de ambities is om het aantal masteropgeleide docenten substantieel te verhogen. Zij vragen welk percentage de staatssecretaris hier voor ogen staat. Hoe wordt voorkomen dat docenten terugschrikken om zich verder te scholen, nu ze daarvoor gestraft dreigen te worden met de langstudeerboete, zo vragen de genoemde leden.

De leden van de D66-fractie vragen de staatssecretaris waarom wel een verplichting tot scholing van managers door instellingen is opgenomen, maar geen verplichting tot scholing van docenten. De onderhoudseisen voor managers worden in oktober 2012 vastgesteld. In bijlage 2 wordt zelfs gesproken over een structuur van permanente educatie. Wat betreft docenten spreekt het afgesloten akkoord slechts over het in staat stellen tot verdere professionalisering. In bijlage 2 wordt niet helder wat de bestuurders en de staatssecretaris onder professionalisering verstaan. Zij vragen of de staatssecretaris kan aangeven welke criteria hij hanteert om te beoordelen of «de situatie» met betrekking tot professionalisering van het onderwijspersoneel verbetert. Wat verstaat de staatssecretaris onder een substantiële verhoging van het aantal masteropgeleide docenten en welke bijdragen leveren de instellingen en de staatssecretaris daaraan? De genoemde leden vragen wat de instellingen gaan doen om de kwaliteit van al het onderwijzend personeel permanent te verbeteren. Ook bij de verdeling van de financiële middelen stellen de leden vast dat de verdeling scheef lijkt te zijn. Tot en met 2015 gaat tweederde van de middelen naar leraren en een derde naar managers. De leden zijn van mening dat een veel groter deel van deze middelen terecht zou moeten komen bij professionalisering van het onderwijzend personeel. Een verhouding van management tot onderwijzend personeel binnen een school van één staat tot twee zouden deze leden ook niet gezond vinden. Zij vragen of de staatssecretaris kan toelichten waarom deze verhouding volgens hem acceptabel is.

Bekwaamheid van het management en kwaliteitsverbetering van het HRM-beleid

De leden van de VVD-fractie ondersteunen het registerproefproject voor managers en zien in het parallelle tijdspad met het register voor leraren en instructeurs een efficiënte stap. Toch staat dit register los van het register van de coöperatie. Is voor alle betrokken partijen helder genoeg hoe dit registerproefproject opgezet moet worden en wanneer is dit proefproject een succes, zo vragen deze leden. De doelstelling ten aanzien van het houden van functionerings- en beoordelingsgesprekken in 2015 kan rekenen op instemming van hen. De genoemde leden hebben bij de behandeling van de Onderwijsbegroting 2011¹ benadrukt, dat wat in overige organisaties normaal is, ook in het onderwijs moet gebeuren. Daar zijn goede schoolleiders voor nodig. Zij zien in het bestuursakkoord een goede doelstelling om instellingen aan te zetten tot de noodzakelijke verbetering ten aanzien van de bekwaamheid van het management. Wel vragen zij welke indicatoren worden gebruikt om in 2013 de balans op te maken. Wat houdt «duidelijke verbetering op dit punt» concreet in, zo vragen zij. Voorts vragen genoemde leden hoe de ontwikkeling van het Associate Degree (AD), oftewel de «beroepsgraad», in het middelbaar beroepsonderwijs meegenomen is in het opstellen van het bestuursakkoord. De samenwerking met docenten en management van het hoger beroepsonderwijs in de uitvoering van deze nieuwe opleiding, kan bijdragen of aanleiding zijn tot (verdere) professionalisering van mbo-docenten. De genoemde leden vragen of de staatssecretaris zijn visie op de ontwikkeling van mbo-docenten tot Ad-docenten kan geven.

De leden van de PvdA-fractie zijn erg benieuwd naar de afspraken die zijn gemaakt met betrekking tot de onderhoudseisen. Heeft de staatssecretaris met de MBO Raad gesproken over welke onderhoudseisen in ieder geval door de MBO Raad en de Onderwijscoöperatie verder ontwikkeld moeten worden? Zij vragen waarom de beroepsvereniging leraren mbo niet betrokken is bij het opstellen van de onderhoudseisen. De werkgevers (MBO Raad) maken geen deel uit van de Onderwijscoöperatie. De coöperatie is verantwoordelijk voor het Lerarenregister. Toch wordt de registerpilot een samenwerking van coöperatie en Raad. De voornoemde leden vragen wie uiteindelijk de onderhoudseisen bepaalt en wie erop gaat toezien.

De leden van de CDA-fractie merken op dat het een stap op de goede weg is dat bij de bekwaamheid van het management aandacht komt voor zowel het beheersmatige als de onderwijskundige- en leiderschapscomponent. Het opzetten van een register voor managers zou hierbij een rol kunnen spelen. De voornoemde leden vragen wel of dit register beperkt wordt tot het mbo, of dat het wellicht te overwegen valt een register in te richten voor managers in alle sectoren. Dat alle managers in 2015 in staat zijn een gesprek met medewerkers te houden over opleidingsdoelen, komt deze leden vreemd voor. Hetzelfde geldt voor te houden functionerings- en beoordelingsgesprekken. Dit zijn dermate basale managementvaardigheden, dat hiervoor de geschetste termijn tot 2015 een veel te lange is. Dit had toch al lang geregeld moeten zijn? Voornoemde leden vragen wat de zin is van een perspectief tot 2015. Waarom kan er nu al niet een verplichting komen om in het jaarverslag verplicht iets op te nemen over de gehouden functioneringsgesprekken? In feite geldt het bovenstaande evenzo voor de ontwikkeling van het HRM-beleid. Dat hierin verbetering mogelijk is, is ontegenzeggelijk waar, maar ook hier worden de functionerings- en beoordelingsgesprekken als voorbeeld opgevoerd.

¹ d.d. 30 november 2011.

Het is niet voor te stellen dat organisaties, waarin duizenden mensen werkzaam zijn, nog niet beschikken over deze elementaire HRM-instrumenten.

De leden van de SP-fractie vragen hoe de criteria met betrekking tot de afspraak over bekwaamheid van het management eruit zien. Zij vragen hoe de bekwaamheid van het management getoetst gaat worden. Wordt voor hen ook prestatiebeloning ingezet? Deelt de staatssecretaris de mening dat goede managers minstens één maal per week zelf voor de klas staan, zo vragen zij. Gaat onderwijservaring ook deel uitmaken van het nog vast te stellen competentieprofiel? Zij vragen hoe functionerings- en beoordelingsgesprekken met medewerkers en het aanleggen van bekwaamheidsdossiers gaan leiden tot zichtbaarheid van opleidingsdoelen. Is dit niet te eenzijdig gericht op de docenten, waar ook het functioneren van het management een grote rol speelt? Zij vragen of de staatssecretaris kan toelichten wat wordt bedoeld met het vormgeven van kwaliteitsontwikkeling door kennismanagement. Verder vragen zij hoe peer review hieraan zal bijdragen. Leidt peer review niet juist tot onderling wantrouwen, wat de kwaliteit niet ten goede zal komen? De genoemde leden vragen of de middelen die aan deze experimenten worden besteed, niet beter rechtstreeks in het onderwijs gestoken kunnen worden om zo het onderwijs te versterken. Wanneer worden de nog vast te stellen criteria met betrekking tot de afspraken en indicatoren van de tussenresultaten naar de Kamer gestuurd, zo vragen zij.

De leden van de D66-fractie juichen de inspanningen om het HRM-beleid van instellingen te verbeteren toe. Het verbaast deze leden tegelijkertijd dat instellingen blijkbaar managers hebben aangesteld die niet in staat zijn een voldoende professioneel HRM-beleid te voeren. Deze leden vragen daarom of instellingen ook in hun aannamebeleid voor managers eisen stellen aan de deskundigheid op het vlak van HRM-beleid. Zo niet, waarom vormen deze eisen dan geen onderdeel van dit akkoord?

Instreamroutes personeel

Ten aanzien van de vierde stap, de instroomroutes personeel, merken de leden van de CDA-fractie op dat de zij-instream bijdraagt aan de ontwikkeling van talenten en dus deze aandacht verdient. Het ontwikkelen van een beroepsprofiel docent mbo past bij het verder ontwikkelen van het mbo als sector en het steviger verankeren van het beroepsonderwijs.

Prestatiebeloning

Omtrent de prestatiebeloning zullen de leden van de CDA-fractie in een separaat schriftelijk overleg¹ reageren.

Met betrekking tot de experimenten met prestatiebeloning vragen de leden van de D66-fractie of de staatssecretaris kan specificeren wat hij onder een «substantieel aantal» deelnemende mbo-instellingen verstaat.

Investering

De leden van de D66-fractie zijn van mening dat de verplichting van de overheid niet helder is uitgewerkt. De brief van de staatssecretaris stelt dat het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap voor 2012 en 2013 «een bedrag» beschikbaar stelt. Zij vragen of de staatssecretaris de financiële verplichting voor deze jaren van het ministerie kan specificeren. Kan de staatssecretaris daarnaast specificeren welke tussenresultaten hij gaat meten? Hoeveel moeten deze resultaten verbeteren ten opzichte van de nulmeting in 2011 om financiering na 2013 te garanderen, zo vragen

¹ Zie Kamerstuk 27 923, nr. 120.

zij. In bijlage 1 zijn ook middelen voor na 2013 opgenomen. Zijn deze middelen afhankelijk van het behalen van de tussenresultaten of kunnen de instellingen bovenop deze middelen extra middelen krijgen als zij de tussenresultaten behalen?

Bijlage 1: Financieel overzicht

De leden van de VVD-fractie zien in de verdeling van de professionaliseringsgelden voor onderwijzend personeel (2/3) ten opzichte van het management (1/3) een sterke impuls voor het belang van de docent. Wel vragen de leden naar de verdere verdeling van de financiële middelen. Krijgt iedere instelling nu hetzelfde bedrag of is dat afhankelijk van de omvang van de instelling? En spelen de plannen van de instelling zelf over de uiteindelijke bestemming hiervan een rol bij de uiteindelijke uitkering van de middelen? Zij vragen of hier sprake is van verantwoording over de besteding achteraf of toekennen van middelen op basis van plannen vooraf. Onderwijseuro's moeten zinvol besteed worden, maar vooral ook transparant. De monitorafspraken geven, volgens de genoemde leden, goede richting aan de doelstellingen, maar zij vragen de staatssecretaris om een toelichting over de wijze van verdeling en verantwoording van de financiële middelen.

Bijlage 2: Resultaten en monitoring van Bestuursakkoord MBO Raad en Ministerie OCW 2011–2015

De leden van de VVD-fractie ondersteunen het maatwerk per instelling, maar vinden het goed dat op hoofdlijnen de afspraken op papier staan. Zij hebben de volgende vragen. Hoe wordt de «substantiële verhoging» van het aantal masteropgeleide docenten omgezet in maatwerk en waarom? Hetzelfde geldt voor de begeleiding van beginnende leraren. Wanneer is deze «aantoonbaar verbeterd», zo vragen de genoemde leden. Hetzelfde geldt voor het aantal instellingen dat deelneemt aan experimenten ten aanzien van prestatiebeloning. Zij vragen wanneer er sprake is van een «substantieel aandeel». Deze leden vragen nadrukkelijk niet om inzage in alle details van de afspraken. Zij vragen wel om een toelichting hoe van deze niet meetbare indicatoren als hoofdlijn de vertaalslag wordt gemaakt naar maatwerk voor instellingen. Wat is voor de staatssecretaris nu het uitgangspunt, zo vragen zij. Hoe is de situatie op instellingen nu? Wat is het uiteindelijke doel dat de staatssecretaris voor ogen staat?

De leden van de PVV-fractie vragen op welke manier de jaarlijkse informatie verzameld door MBO Diensten of een evaluatie daarvan aan de Kamer zal worden voorgelegd.

II. Reactie van de staatssecretaris

Graag maak ik van de gelegenheid gebruik om in te gaan op de vragen vanuit het schriftelijk overleg, dit naar aanleiding van de aan u gerichte brief van 22 november 2011 (Kamerstuk 27 923, nr. 121) waarin het afgesloten bestuursakkoord «professionalisering middelbaar beroepsonderwijs» met de MBO Raad wordt aangeboden. De vragen van de verschillende fracties zal ik in samenhang beantwoorden.

Algemeen

Vanuit de VVD-fractie is gevraagd welke uitgangspunten ik hanteer binnen de gemaakte afspraken en wat het uiteindelijke doel hiervan is. In mijn brief van 22 november geef ik aan dat binnen de gemaakte afspraken uitgegaan wordt van de verantwoordelijkheid van de professionals. Het uitgangspunt daarbij is een verdere verbetering van de

onderwijskwaliteit zoals afgesproken in de sectorraden PO en VO. Het uiteindelijke doel is om een versnelling in de professionalisering per instelling aan te brengen. Dit zal van instellingen verschillende soorten inspanningen vergen.

De leden van de SP-fractie vragen hoe een maatregel zoals prestatiebeloning een teken van respect is naar de docenten. Allereerst wil ik aangeven dat het hier gaat om een experiment. Ik vind het juist getuigen van een groot respect als we die leraren die een excellente prestatie hebben geleverd hiervoor belonen. Ik ga uit van het vertrouwen tussen werkgever en werknemer in het onderwijs en zie prestatiebeloning niet als een afrekenmodel maar als een manier om het gesprek aan te gaan over kwaliteit en excellentie. Het past ook bij de professionele verantwoordelijkheid van de leraar om met zijn werkgever hierover het gesprek over te voeren.

Professionalisering van onderwijspersoneel

Ten aanzien van de professionalisering van het onderwijspersoneel zijn door de verschillende fracties de volgende vragen gesteld:

VVD-fractie: Is de doelstelling gehaald dat instellingen in 2011 een plan van aanpak hebben ingediend bij MBO15-Kwaliteit en welke vorderingen zijn gemaakt? In hoeverre wordt er een vertaalslag gemaakt naar maatwerk in een instelling?

De PvdA-fractie wil een toelichting waarom niet gekozen is voor duidelijke kwaliteitskaders, handvatten en minimumvereisten voor de professionalisering in het mbo. Toelichting is ook gewenst op de vraag op welke wijze de resultaten beoordeeld worden.

Ook de D66-fractie wil op dit punt helderheid. Vanuit de fractie van de SP wordt gevraagd de financiële verplichting te specificeren en welke tussenresultaten geboekt moeten worden en of de hoogte van verdere financiering afhankelijk is van de behaalde resultaten. De D66-fractie vraagt tevens of een toelichting kan worden gegeven op de verhouding van management tot onderwijzend personeel binnen een school van één staat tot twee ten aanzien van de financiële middelen.

De PVV vraagt op welke manier de jaarlijkse informatie wordt verzameld door MBO15-Kwaliteit en of een evaluatie daarvan aan de Kamer zal worden voorgelegd. Door de SP-fractie is een vraag gesteld van gelijke strekking.

Verdere professionalisering van het onderwijspersoneel vind ik van zeer groot belang voor de kwaliteit van het onderwijs en daarmee voor het op peil houden van onze kenniseconomie. Het verheugt mij dat sociale partners in de sector begin 2011 een Professioneel Statuut zijn overeengekomen waarin afspraken zijn gemaakt over de (verdere) invulling van professionalisering van het onderwijspersoneel. Dit Professioneel Statuut maakt deel uit van de cao bve.

Met het nu afgesloten bestuursakkoord wordt ten aanzien van de professionalisering van het onderwijspersoneel een verdere versnelling aangebracht.

Om tot versnelling te kunnen overgaan wordt aan de instellingen gevraagd om een individueel plan van aanpak op te stellen ten aanzien van hun professionaliseringsaanpak, de doelstellingen waarop zij kunnen worden aangesproken en op welke wijze en binnen welk tijdpad zij de resultaten denken te behalen. In de mbo-sector is de diversiteit van de instellingen erg groot en de samenstelling van de onderwijsteams verschillend. Dat is de reden waarom gekozen wordt voor individuele plannen van aanpak per instelling in plaats van doelstellingen op sectorniveau.

Het opstellen van individuele plannen en daarbij op de instelling afgestemde kwaliteitskaders zullen leiden tot een verbetering van de professionalisering binnen de instellingen en daarmee de mbo-sector als geheel. De plannen van aanpak worden ingediend bij MBO15-Kwaliteit. MBO15-Kwaliteit houdt gedurende de periode dat de plannen van aanpak worden uitgevoerd zicht op de realisatie. MBO15-Kwaliteit monitort daarbij de instellingsspecifieke afspraken. Ultimo 2015 dient volledig invulling gegeven te zijn aan de plannen van aanpak waarna er zorg gedragen dient te worden voor continuïteit. Afhankelijk van de tussenresultaten 2013 van de individuele instellingen zal worden beslist over vervolgfianciering.

Vanaf 2012 worden middelen beschikbaar gesteld om invulling te geven aan het bestuursakkoord. Voor de professionalisering van het HRM-beleid is jaarlijks € 12,6 mln. bestemd. Hierbij is een onderscheid gemaakt tussen professionalisering van het onderwijspersoneel en van het management. Uitgangspunt hierbij is een verdeling van de middelen van twee (onderwijspersoneel) staat tot één (management). Instellingen hebben de vrijheid om in het plan van aanpak af te wijken van deze verhouding.

De middelen aan de instellingen worden naar rato van de omvang van de instelling beschikbaar gesteld.

MBO15-Kwaliteit beoordeelt in 2012 en 2013 de tussenresultaten van de individuele instellingen. Hierover rapporteert MBO15-Kwaliteit aan OCW waarin de criteria met betrekking tot de afspraken en indicatoren van de tussenresultaten zullen worden meegenomen. Aan de hand van een evaluatie zal ik uw Kamer informeren over de resultaten.

Pilot lerarenregister in het MBO

Ten aanzien van het lerarenregister in het mbo is door de PvdA-fractie gevraagd wie uiteindelijk de onderhoudseisen bepaalt en wie erop gaat toezien. D66 vraagt of er aangegeven kan worden welke criteria gehanteerd worden om te beoordelen of de situatie met betrekking tot professionalisering van het onderwijspersoneel verbeterd wordt.

De MBO Raad en de Onderwijscoöperatie bezien gezamenlijk de onderliggende onderhoudseisen voor het lerarenregister in het mbo die leiden tot een werkend systeem van bekwaamheidsonderhoud, onder eindverantwoordelijkheid van de onderwijscoöperatie. Begin 2012 neemt de MBO Raad het initiatief voor een plan van aanpak in de richting van de Onderwijscoöperatie. De Onderwijscoöperatie is inhoudelijk verantwoordelijk voor het systeem dat erop toeziet dat de individuele leraar voldoet aan de onderhoudseisen. Uitgangspunt van de MBO Raad is dat ultimo 2015 alle docenten in het mbo in het register staan en dat zij tenminste één professionaliseringsronde hebben ondergaan.

Master-ambitie leraren

Vanuit de verschillende fracties zijn vragen gesteld over mijn ambitie om het aantal master opgeleide docenten substantieel te verhogen. In het AO Lerarenopleidingen van 1 november jl. heb ik u toegezegd uw Kamer te informeren over het realiseren van deze ambitie. U zult dan ook binnenkort een brief van mij hierover ontvangen waarin ik inga op vragen vanuit dit schriftelijk overleg.

Prestatiebeloning

Met betrekking tot de prestatiebeloning zijn de volgende vragen gesteld. De SP-fractie vraagt hoe de criteria over de bekwaamheid van het management eruit zien, hoe de bekwaamheid van het management getoetst gaat worden. Wordt voor het management ook prestatiebeloning ingezet?

De D66-fractie vraagt evenals de VVD-fractie of gespecificeerd kan worden wat onder een «substantieel aantal» deelnemende mbo-instellingen wordt verstaan.

In de regeling experimenten prestatiebeloning ga ik uit van experimenten met prestatiebeloning voor de leraar of instructeur. Bij teambeloning kan het zijn dat lager management, als onderdeel van het team, ook kans maakt op een prestatiebeloning. Ik ga in deze experimenten niet uit van een aparte prestatiebeloning voor het management. Ik heb voor de komende experimenteerjaren (t/m 2015) een totaalbedrag van € 150 mln. gereserveerd voor het doen van experimenten in po, vo en mbo. In de regeling experimenten prestatiebeloning heb ik afspraken gemaakt over het subsidieplafond voor de sector mbo, dat ligt op 16% van het totaal. Dit geeft richting aan de maximale omvang van de experimenten in het mbo. Belangrijk voor mij is dat betrouwbare en gevarieerde experimenten worden uitgevoerd door een dusdanig aantal instellingen, dat de uitkomsten van de experimenten wetenschappelijk geborgd zijn.

Bekwaamheid van het management en kwaliteitsverbetering van het HRM-beleid

Over bekwaamheid van het management en kwaliteitsverbetering van het HRM-beleid zijn de volgende vragen gesteld.

De CDA-fractie merkt op dat de basale managementvaardigheden voor het houden van functionerings- en beoordelingsgesprekken toch al geregeld hadden moeten zijn en vraagt waarom er nu al niet een verplichting kan komen om in het jaarverslag verplicht iets op te nemen over de gehouden functioneringsgesprekken.

De SP-fractie vraagt hoe functionerings- en beoordelingsgesprekken met medewerkers en het aanleggen van bekwaamheidsdossiers gaan leiden tot zichtbaarheid van opleidingsdoelen en of dit niet te eenzijdig is gericht op de docenten, waar ook het functioneren van het management een grote rol speelt. De genoemde fractie vraagt hoe peer review hieraan zal bijdragen? Leidt peer review niet juist tot onderling wantrouwen, wat de kwaliteit niet ten goede zal komen? Verder vraagt de fractie of de middelen die aan deze experimenten worden besteed, niet beter rechtstreeks in het onderwijs gestoken kunnen worden om zo het onderwijs te versterken.

De verdere professionalisering van het onderwijzend personeel kan alleen slagen als ook het management deze professionaliseringsslag goed kan begeleiden. Dat alles in goede onderlinge samenspraak, zo leert onderzoek. Het onderwijsteam staat daarbij centraal. Zo komt een verdere professionalisering van de mbo-sector het meest efficiënt en effectief tot stand. Binnen het mbo wordt door het management op teamniveau invulling gegeven aan het HRM-beleid. Dit beleid is bedoeld om de sterke en zwakke kanten van de individuele teamleden boven water te krijgen en door middel van een opleidingsplan de professionaliteit te verbeteren. Dit wordt ook vastgelegd door middel van beoordelings- en functioneringsgesprekken. Dit beleid is niet eenzijdig gericht op de docenten. Het is een integrale aanpak.

Tevens toont onderzoek aan dat onderwijsgeevenden vooral van en met elkaar leren. Ook het delen van best-practices tussen instellingen (kennismanagement) leidt mijns inziens tot een professionele setting. In het akkoord met de MBO Raad is afgesproken dat instellingen gezamenlijk tot versnelling op dit punt komen door middel van experimenten. Peer review is een krachtig instrument om leraren te stimuleren tot onderling leren en verdere professionalisering. Leraren die deelnemen aan vormen van peer review zijn hierover positief: het geeft richting aan hun verder professionalisering en het draagt bij aan gevoel van erkenning voor hun inzet. Dit blijkt uit onderzoek van Hodkinson & Hodkinson (2003) en OECD (2009). De waarde van peer review wordt bovendien ook in andere beroepsgroepen erkend, zoals huisartsen en medisch specialisten.

Er is ruimte om HRM-beleid binnen de instellingen te verbeteren. Het bestuursakkoord faciliteert deze mogelijkheid. Door de MBO Raad wordt, vanuit de werkgeversrol, een competentieprofiel voor het management opgesteld, dat is afgestemd met OCW. De toetsing van de bekwaamheid van het management is de verantwoordelijkheid van de instellingen.

Verder heeft een aantal fracties vragen gesteld over het proefprojectregister voor management.

De VVD-fractie vraagt of het voor alle betrokken partijen helder genoeg is hoe dit registerproefproject opgezet moet worden en wanneer dit een succes is. Vanuit het CDA wordt gevraagd of dit register beperkt wordt tot het mbo, of dat het wellicht te overwegen valt een register in te richten voor managers in alle sectoren. Daarnaast wordt gevraagd of de onderwijservaring ook deel uitmaakt van het nog vast te stellen competentieprofiel. De PvdA-fractie vraagt waarom de beroepsvereniging Leraren mbo niet betrokken is bij het opstellen van de onderhoudseisen. De werkgevers (MBO Raad) maken geen deel uit van de Onderwijscoöperatie. De fractie van D66 vraagt waarom wel een verplichting tot scholing van managers door instellingen is opgenomen, maar geen verplichting tot scholing van docenten.

Het proefprojectregister voor management zal in het schooljaar 2012/2013 van start gaan. Voor 1 oktober 2012 zullen de met het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap afgestemde eisen voor bekwaamheids-onderhoud en het competentieprofiel zijn vastgesteld. In 2015 zijn de managers van alle mbo-instellingen geregistreerd en leidt het register via de structuur van permanente educatie tot kwaliteitsverbetering van het management binnen het mbo. Er zal nog worden bezien of tussen de sectoren po, vo en mbo samenwerking mogelijk is op het terrein van het schoolleiderregister.

In het competentieprofiel zullen de verschillende componenten/competenties (affectie met het onderwijs, personeelsbeleid enz.) worden meegenomen waaraan het management moet voldoen. Hiervoor worden door de MBO Raad onderhoudseisen opgesteld. Management wordt aan de hand van eerder genoemde competenties en onderhoudseisen in staat gesteld om zich te scholen. Bij aanstelling van nieuw management zal hiermee ook rekening worden gehouden. Het lerarenregister is de verantwoordelijkheid van de Onderwijscoöperatie (zie antwoorden op de vragen pilot over de lerarenregister).

De beroepsvereniging Leraren MBO is niet vertegenwoordigd in de Onderwijscoöperatie aangezien deze vereniging (nog) niet over aan het vereiste ledenaantal beschikt om toegelaten te worden. De Onderwijscoöperatie betreft de vereniging wel bij de totstandkoming van de onderhoudseisen.

Vanuit de VVD wordt geïnformeerd hoe de ontwikkeling van de Associate Degree (AD), oftewel de «beroepsgraad», in het middelbaar beroepsonderwijs meegenomen is in het opstellen van het bestuursakkoord. De genoemde fractieleden vragen ook naar de visie op de ontwikkeling van mbo-docenten tot AD-docenten.

De ontwikkeling van de Associate Degree (Ad) in het middelbaar beroepsonderwijs is niet in het bestuursakkoord meegenomen. Leraren in het mbo dienen minimaal te beschikken over het bachelorniveau. Naast docenten is in het mbo ook een sterke behoefte aan goede vakmensen uit de praktijk. Deze worden vaak ingezet als instructeur. Deze vakmensen kunnen zichzelf opscholen tot het Ad-niveau bijvoorbeeld via Ad-programma's voor onderwijsondersteuners. Het is de verantwoordelijkheid van hogescholen om in afstemming met roc's dergelijke programma's aan te bieden.

De SP-fractie vraagt of de mening wordt gedeeld dat goede managers minstens één maal per week zelf voor de klas staan. Zoals ik tijdens de begrotingsbehandeling reeds heb aangegeven acht ik het niet noodzakelijk om als manager minstens één maal per week zelf voor de klas te staan. Van schoolleiders wordt verwacht dat zij een goede binding met het onderwijs hebben. De bekwaamheidseisen die voor hen worden opgesteld zullen hier naar verwachting ook aandacht aan besteden.