

De voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

Uw brief van	Ons kenmerk	Contactpersoon	Zoetermeer
	AB/OKP/2003/16113		14 april 2003
Onderwerp		Doorkiesnummer	
aanbieding rapporten en beleidsreactie op inspectierapport over zij-instroom			

Op 2 december 2002 zond ik u het Plan van Aanpak Arbeidsmarkt- en Personeelsbeleid dat op 12 december in uw Kamer is besproken. Met deze brief wil ik u informeren over de voortgang die in de eerste maanden van 2003 is geboekt op de hoofdlijnen van het arbeidsmarkt- en personeelsbeleid. Voorts doe ik hierbij enkele toezeggingen aan uw Kamer gestand.

Allereerst treft u aan het rapport *Personeelsvoorziening en schoolkwaliteit in het basis- en voortgezet onderwijs* van de onderzoeksbureaus Regioplan en Research voor Beleid. In dit rapport wordt ingegaan op de relatie tussen de situatie op de arbeidsmarkt en de kwaliteit van het onderwijs. Deze rapporten zijn tot stand gekomen naar aanleiding van een toezegging van mijn ambtsvoorganger aan uw Kamer bij de behandeling van het Onderwijsverslag van de inspectie over het jaar 2001. In paragraaf 2 ga ik in op de bevindingen van de onderzoeksbureaus.

Voorts bied ik u aan het inspectierapport *Professioneel onderwijspersoneel. Opleiden met de school. Tweede evaluatie van educatief partnerschap*. Het betreft de tweede rapportage van de inspectie over de inzet van de extra middelen die in de periode 1999-2002 zijn toegekend aan de hbo-lerarenopleidingen voortgezet onderwijs ten behoeve van de vernieuwing van deze lerarenopleidingen. In paragraaf 3 treft u een beleidsreactie aan.

Op 5 december 2002 zond ik u het inspectierapport *Evaluatie van het zij-instroomtraject in het voortgezet onderwijs*. In deze brief (paragraaf 3) is de beleidsreactie opgenomen waarom u hebt verzocht (M 0248).

Ten slotte zend ik u bijgaand de *Arbeidsmarktbarometer 3^e kwartaal 2002* voor resp. de sectoren PO, VO en BVE waarop in paragraaf 4 kort wordt ingegaan.

1 Uitvoering Plan van Aanpak Arbeidsmarkt en Personeelsbeleid

Op 14 april jl. heb ik u de nota van wijziging bij het wetsvoorstel Beroepen in het Onderwijs aangeboden. Dit wetsvoorstel beoogt scholen de nodige ruimte te geven voor versterking van het eigen personeels- en opleidingsbeleid.

Door de formulering van bewaamheidseisen geeft de wet richting aan de opleidingen. Maar het maakt ook verschillende wegen mogelijk naar beroepen in het onderwijs. De Wet Beroepen in het Onderwijs is een voorwaarde voor een volgende stap die we zullen gaan zetten: de inrichting van een transparante kwalificatiestructuur voor onderwijsberoepen en – in samenhang daarmee – vernieuwing van het stelsel van opleidingen voor onderwijspersoneel. Zoals aangekondigd in het Plan van Aanpak zal ik u daarover rond de zomer voorstellen toesturen. Op dit moment vinden gesprekken plaats met deskundigen uit scholen- en opleidingsveld.

In het Plan van Aanpak heb ik ook mijn voornemens neergelegd met betrekking tot de regionale convenanten. De convenanten hebben tot doel de positie van scholen te versterken als vragers van onderwijspersoneel en vraag en aanbod beter op elkaar af te stemmen. Het Sector Bestuur Onderwijsarbeidsmarkt stimuleert de totstandkoming van deze convenanten, primair in die regio's waar de tekorten het grootst zijn. Eind maart werd het eerste convenant ondertekend door schoolbesturen (PO, VO, BVE), opleidingen (WO, HBO, BVE), gemeente en deelraden in Amsterdam

Begin deze maand is er een CAO (onderhandelaarsakkoord) voor het onderwijspersoneel tot stand gekomen. Een goede CAO geeft scholen een solide basis voor modern personeelsbeleid. Zeker in het licht van de huidige economische omstandigheden ben ik verheugd dat het gelukt is met Centrales van overheids- en onderwijspersoneel een evenwichtig onderhandelaarsakkoord te sluiten. In dit akkoord wordt door de sector onderwijs bijgedragen aan loonmatiging, en is er tegelijk ruimte geschapen voor specifieke impulsen om het personeelsbeleid van scholen te ondersteunen. In het primair onderwijs wordt ruimte gemaakt voor extra ondersteunend personeel; in het VMBO komen er extra mogelijkheden voor functiedifferentiatie. Het onderhandelaarsakkoord is op 4 april jl. ter informatie aan uw Kamer toegestuurd.

2 Personeelsvoorziening en schoolkwaliteit

Mede naar aanleiding van vragen van uw Kamer bij de behandeling van het Onderwijsverslag 2001 heb ik, in samenwerking met de inspectie, onderzoek laten uitvoeren naar de mogelijke effecten op de kwaliteit van het onderwijs van personeelstekorten in het primair en voortgezet onderwijs. Bijgevoegd treft u het onderzoeksrapport aan van Regioplan en Research voor Beleid: *Personeelsvoorziening en schoolkwaliteit in het basis- en voortgezet onderwijs*.

De onderzoekers komen tot de conclusie dat de kwaliteit van het onderwijs op de meeste scholen voor primair en voortgezet onderwijs – tot nu toe - nauwelijks te lijden heeft onder problemen in de personeelsvoorziening. Dat wijst er volgens hen op dat scholen de nodige flexibiliteit en organisatievermogen in huis hebben, maar het neemt niet weg dat scholen veel hinder ondervinden van de personeelsproblemen. Uit de Arbeidsmarktbarometer is bekend dat scholen deze problemen het hoofd bieden door middel van (nood)oplossingen die lesuitval moeten voorkomen: samenvoegen van klassen, opschorten van arbeidsduurverkortingen, verhoging van de deeltijdfactor, aanpassing van roosters, inzet van bijv. directeuren, intern begeleiders of ondersteunend personeel. Op deze manier wordt een zware wissel getrokken op schoolorganisatie en personeel, maar wordt de kwaliteit van het onderwijs op peil gehouden.

Speciale aandacht verdienen de zwakke scholen in PO en VO waar het leerproces niet op orde is, en waar de condities en schoolprestaties minder dan gemiddeld zijn. Uit het onderzoek blijkt dat deze scholen meer dan andere scholen worden geplaagd door een hoger ziekteverzuim. Het is de vraag of deze scholen intern opgewassen zijn tegen langduriger problemen in de personeelsvoorziening. Hoewel de onderzoekers hiervoor nog geen harde aanwijzingen vinden, kan een neerwaartse spiraal ontstaan, waarbij zwakke scholen uiteindelijk ook op de kwaliteit inboeten doordat zij meer dan andere scholen problemen in de personeelsvoorziening ondervinden. Het is zaak om een vinger aan de pols te houden.

Ik trek uit het onderzoek de conclusie dat scholen met grote inzet en creativiteit het hoofd bieden aan problemen in de sfeer van de personeelsvoorziening. Daardoor is er op de meeste scholen geen sprake van kwaliteitsverlies. Dat is een prestatie van formaat.

In het Plan van Aanpak Arbeidsmarkt- en Personeelsbeleid dat ik op 2 december 2002 aan de Tweede Kamer heb gezonden heb ik aangegeven op welke wijze ik scholen wil ondersteunen bij het voeren van integraal wervings-, personeels- en opleidingsbeleid. Voor de zwak presterende scholen zal ik het punt van de personeelsvoorziening inbrengen in het overleg dat we zullen hebben met de organisaties over de aanpak voor scholen die er op eigen kracht niet uitkomen. Voorts zal ik in overleg met de inspectie vervolgonderzoek laten doen naar de effecten van het tekort aan onderwijspersoneel op de kwaliteit van het onderwijs, in het bijzonder waar het gaat om de zwak presterende scholen. Dan wordt hopelijk beter zichtbaar of en in hoeverre er sprake is van een sluipend kwaliteitsverlies in zwak presterende scholen.

3 Zij-instroom in het VO en Educatief Partnerschap

De Inspectie beschouwt zij-instroom in het beroep als een realistische weg naar het leraarschap. Dat is een belangrijke conclusie in het inspectierapport *Evaluatie van het zij-instroomtraject in het voortgezet onderwijs*. Want hoewel zij-instromers een belangrijke doelgroep zijn, is het doel van de Interimwet méér dan het oplossen van de tekorten. Het doel van de wet is structureel, namelijk het bevorderen van de diversiteit in het personeelsbestand doordat mensen met andere maatschappelijke ervaring leraar worden. Daarmee wordt de onderwijsarbeidsmarkt een meer open en toegankelijker onderwijsarbeidsmarkt. En ook externe mobiliteit zal daardoor makkelijker worden (voorkomen fuikwerking).

De introductie van de zij-instromer in het onderwijs verloopt niet zonder hobbels en kuilen: de Interimwet zij-instroom leidt tot enkele fundamentele wijzigingen in de verhouding tussen scholen en lerarenopleidingen. Deze andere verhouding wordt ook zichtbaar in de geldstroom: de school krijgt het geld voor de opleiding en begeleiding van de zij-instromer en koopt de opleiding in bij de lerarenopleiding.

Scholen voor voortgezet onderwijs moeten wennen aan de gedachte dat zij-instromers tijdens hun werk als beginnend leraar nog geschoold en begeleid moeten worden. Ze kunnen hun nieuwe rol, die van opdrachtgever voor de opleiding van de zij-instromer, beter articuleren. Ook lerarenopleidingen moeten wennen aan deze doelgroep en aan het feit dat ze niet vanuit hun opleidingsaanbod moeten denken, maar vanuit de al aanwezige competenties van de zij-instromer. En zittende leraren moeten wennen aan de gedachte dat elders verworven competenties ook een zinvolle bijdrage aan het onderwijs kunnen leveren (en dat deze loopbaanervaringen dus ook in het salaris tot uiting kunnen komen).

Knelpunten bij zij-instroom

In mijn Plan van Aanpak (2 december 2002) heb ik reeds mijn zorgen geuit over knelpunten in het traject voor zij-instromers. Ook de Inspectie uit punten van – soms stevige – kritiek. Die neem ik zeer serieus. Daarbij gaat het met name om de volgende punten:

* Wat betreft de kwaliteit van de assessmentcentra: alle negen assessmentcentra voor het voortgezet onderwijs hanteren het STOAS-instrument, maar niet overal optimaal. De beoordelingen zijn over het algemeen vrij globaal geformuleerd. In het daarop volgende scholingstraject is van individueel – competentiegericht - maatwerk nog onvoldoende sprake.

* Wat betreft opleiding en begeleiding van de zij-instromer: de advisering over scholing en begeleiding en de uitwerking daarvan leidt onvoldoende tot passende maatwerktrajecten van de kant van de lerarenopleidingen, en in de scholen ontbreekt nog vaak een goede voorziening voor (systematische) begeleiding.

We kunnen constateren dat de belangstelling voor het zij-instroom traject - ook in het voortgezet onderwijs – toeneemt, maar op verschillende punten in het zij-instroomtraject zijn verbeteringen noodzakelijk. Blijkbaar heeft de gewenning rondom zij-instroom in het voortgezet onderwijs meer tijd nodig dan we gehoopt hadden. Sinds het voorjaar van 2003 is de toeloop zeer vergroot. Helaas leidt juist die toeloop volgens de Inspectie op dit moment tot problemen bij de assessmentcentra in de zin van wachttijden: lang niet alle kandidaten krijgen binnen 1 of 2 maanden een assessment.

Dit heeft tot gevolg dat zij-instromers in het voortgezet onderwijs al voor de klas staan, terwijl er nog geen goed opleidings- en begeleidingstraject is afgesproken. De opleiding biedt de zij-instroomer dan geen steun in deze (vaak moeilijke) beginperiode. Aan de lerarenopleidingen voortgezet onderwijs heb ik gevraagd om een pakket van maatregelen te nemen: zowel de procedures rond het assessment te verbeteren, als ook een 'startpakket' te vormen om de zij-instroomer te ondersteunen bij de start van het leraarsberoep.

Daarnaast zal het noodzakelijk zijn dat scholen goede afspraken maken met de instellingen voor hoger onderwijs die verantwoordelijk zijn voor de geschiktheidsonderzoeken en voor het uitvoeren van scholing in het kader van de zij-instroom. In mijn Plan van Aanpak heb ik aangegeven regionale convenanten te willen stimuleren. In het kader van die regionale convenanten kunnen scholen met die instellingen concrete afspraken maken, waaronder over zij-instromers. Als scholen goed hun behoefte aan zij-instromers formuleren, kunnen die instellingen voor hoger onderwijs daar beter rekening mee houden en daar op inspelen.

Ik zal ook aandacht geven aan zij-instroom (in het VO en, als vakleraar, in het PO) in het kunstvak-onderwijs en in de lichamelijke oefening. In de praktijk kan die zij-instroom nu problematisch zijn. De betreffende opleidingen (de lerarenopleidingen gericht op het kunstvakonderwijs en de lerarenopleidingen lichamelijke opvoeding) hebben kennelijk niet altijd op het netvlies dat zij dan een rol hebben bij geschiktheidsonderzoek, scholing en bekwaamheidsonderzoek. Ik zal bij deze lerarenopleidingen aandacht vragen voor de inrichting van assessmentcentra. Waar nodig zal ik dat ondersteunen met assessortrainingen. Het STOAS heeft daartoe op verzoek van mijn voorganger een opleidingsprogramma opgezet: mensen worden opgeleid tot trainer van assessoren. Deze trainers kunnen dan andere assessoren gaan opleiden; lerarenopleidingen kunnen dat vervolgens zelf organiseren.

Kwaliteitsborging assessmentcentra

Het uitvoeren van geschiktheidsonderzoeken is een publieke taak. Kwaliteit en onafhankelijkheid moeten daarbij zijn gewaarborgd. Het rapport van de inspectie geeft aanleiding goed te kijken naar de vraag of de beoordeling in het geschiktheidsonderzoek voldoende competentiegericht is. Ook legt de inspectie de vraag neer of het daarop aansluitend advies over scholing en begeleiding en de uitwerking daarvan inderdaad leidt tot een daarbij passend maatwerktraject (de Inspectie waarschuwt voor belangenverstrengeling). In al die fasen binnen het zij-instroomtraject is verbetering nodig.

In de al genoemde nota van wijziging bij het wetsvoorstel Beroepen in het Onderwijs zal worden voorgesteld dat alle instellingen die geschiktheidsonderzoeken willen uitvoeren (dus ook de instellingen in het hoger onderwijs die lerarenopleidingen verzorgen) zich voor die taak moeten kwalificeren. In die procedure moet de kwaliteit van de uitvoering en van de uitvoerders zijn gewaarborgd. Ook moet worden gewaarborgd dat de diagnose (het uitvoeren van geschiktheidsonderzoek en het adviseren over scholing en begeleiding) en remedie (de uitwerking en uitvoering van de scholing en begeleiding) goed zijn onderscheiden. In het geschiktheidsonderzoek moet een serieuze weging van competenties voorop staan en niet een oordeel over welke modules nog moeten worden gevolgd.

In zijn reactie op mijn Plan van Aanpak (d.d. 10 december 2002) pleit de HBO-raad voor handhaving van het recht tot uitvoering van geschiktheidsonderzoeken bij de lerarenopleidingen. Ik wil niet op voorhand uitsluiten dat deze instellingen alle taken op het terrein van zij-instroom verrichten; ik wil wel waarborgen dat de verschillende functies kwalitatief goed en onafhankelijk zijn belegd. Daarom wil ik dat HO-instellingen alleen het geschiktheidsonderzoek mogen uitvoeren en adviezen over noodzakelijke scholing en begeleiding mogen geven als in een erkenningsprocedure is vastgesteld dat is voldaan aan eisen van onafhankelijkheid, deskundigheid en betrouwbaarheid. Dit is nieuw, vergeleken met de Interimwet zij-instroom, waar alle hogescholen en universiteiten die een licentie bezitten voor het uitreiken van getuigschriften in bepaalde vakken, zich kunnen aanmelden voor het afnemen van het geschiktheidsonderzoek voor het leraarsberoep in het betreffende vak. Hoe de erkenningsprocedure wordt ingevuld, wordt nog uitgewerkt.

Begeleiden van beginnend personeel

De inspectie concludeert in haar rapport over de zij-instroom dat nog bij geen enkele opleiding onderdelen van de scholing voor de zij-instromers in de school, of in samenspraak met de school, worden aangeboden. Daar moet nog een grote slag gemaakt worden. Bij competentiegerichte scholing op maat hoort ook dat de school bij uitstek een plek is waar met name beroepscompetenties kunnen worden ontwikkeld.

Maar ook de school moet de juiste voorwaarden scheppen om mensen in hun school op te leiden en te begeleiden. Een meerderheid van de scholen blijkt geen goede voorziening te hebben getroffen voor het systematisch begeleiden van de zij-instromer in de school. Ook in haar tweede rapportage over Educatief Partnerschap *Professioneel onderwijspersoneel. Opleiden met de school. Tweede evaluatie van educatief partnerschap* vraagt de inspectie hiervoor aandacht, o.a. als het gaat om de leraar-in-opleiding. De inspectie stelt daarin een voortgezette opleiding voor in de eerste jaren van de beroepsuitoefening. Ik vind dat die keuze in het licht van het wetsvoorstel beroepen in het onderwijs (Wet BIO) minder voor de hand ligt. Scholen hebben als werkgever een grote verantwoordelijkheid voor scholing en begeleiding van hun personeel, gekwalificeerd, of nog in opleiding. Goed personeels- en opleidingsbeleid is inherent aan modern werkgeverschap. Bovendien zijn scholen als geen ander in staat – samen met betrokkenen – te beoordelen welke competenties verder ontwikkeld moeten worden en daarvoor scholing en begeleiding – als maatwerk – aan te (laten) bieden. In het wetsvoorstel beroepen in het onderwijs wordt de verantwoordelijkheid voor de voortdurende professionalisering van leraren gelegd bij de scholen door te bepalen dat de school in het schoolplan het beleid formuleert voor de bewaking en bevordering van de kwaliteit van het onderwijs. Die beschrijving moet ook de maatregelen en instrumenten omvatten die de school inzet om te waarborgen dat het personeel zijn bekwaamheid onderhoudt.

Om scholen gericht te kunnen blijven ondersteunen bij de inzet van zij-instromers, heb ik besloten de bestaande regelingen voor de zij-instroom in PO en VO met een jaar te verlengen tot 1 augustus 2004. Per zij-instromer in het beroep kunnen PO-scholen een subsidie ontvangen van € 9.000,-; VO-scholen € 10.000,-.

Opleiden in de school

De inspectie is in de EPS-rapportage positief over de groeiende samenwerking tussen opleidingen en scholen ten aanzien van de initiële opleiding. Het gaat daarbij zowel om de ontwikkeling van 'partnerschappen' als om de inhoudelijke samenwerking bij het samen opleiden van onderwijspersoneel. De vormen van praktijk- en werkplekleren groeien volgens de inspectie in variatie, kwantiteit en meestal ook kwaliteit. De inspectie stelt vast dat de variatie aan doelgroepen voor de lerarenopleiding én de flexibiliteit van de opleidingen toeneemt. Ik ben blij met de voortgang die de inspectie vaststelt.

Inmiddels werken circa 70 pilotscholen, in samenwerking met lerarenopleidingen voor het voortgezet onderwijs, aan de ontwikkeling van 'de opleidingsfunctie' in hun school. In een 'netwerk opleiden in de school' denken zij gezamenlijk na over de ontwikkeling van een opleidingsdidactiek voor het leren-op-de-werkplek en over de vraag waar je wat het beste kunt leren, in de opleiding of op school. Ik wil deze ontwikkeling verder stimuleren door een eenmalige subsidieregeling 'opleiden in de school' voor het voortgezet onderwijs. Doel van de subsidie is dat scholen het opleiden in de school structureel inbedden in hun integrale personeelsbeleid. In aanvulling daarop kan het instrument dat de Open Universiteit op mijn verzoek ontwikkelt, scholen ook ondersteunen bij hun functie van opleidingsplaats. Terecht vraagt de inspectie aandacht voor het vraagstuk van de grenzen van het opleiden in de school en de condities waaronder dat het beste kan plaatsvinden. Op dit vraagstuk zal ik nader ingaan in de notitie over een kwalificatiestructuur en opleidingsstelsel voor onderwijsberoepen die ik rond de zomer naar de Tweede Kamer zal sturen.

Schools of Education

De inspectie stelt in haar EPS-evaluatie vast dat partnerschappen steeds meer een bestuurlijke en institutionele basis krijgen. Tijdens mijn werkbezoeken, en in de gesprekken die ik het afgelopen jaar heb gehad met scholen en opleidingen, is de grote verscheidenheid in samenwerkingsvormen

tussen lerarenopleidingen (hbo en wo) enerzijds en tussen scholen en opleidingen anderzijds, me opgevallend. Voor de verschillende samenwerkingsvormen in het veld lijkt het verzamelbegrip 'schools of education' te ontstaan. De rol van scholen bij het opleiden en professionaliseren van hun personeel komt daarmee duidelijker tot uitdrukking. Zij voelen zich steeds meer 'mede-eigenaar' van die opleiding en scholing. Scholen en opleidingen brengen dat in hun samenwerking in een 'school of education' tot uiting.

Ik sta positief tegenover deze 'schools of education'. De inspectie schrijft: "Alle lerarenopleidingen maken keuzes over het aantal scholen met wie zij samenwerken en de intensiteit waarmee zij samenwerken." De opleidingen moeten die keuzes natuurlijk niet eenzijdig maken, want dat zou kunnen leiden tot ongewenste uitsluiting of monopolievorming. Scholen die belangstelling hebben om een eigen opleidingsfunctie te ontwikkelen, moeten daartoe in staat zijn samen met de lerarenopleiding van hun keuze. Vaak zal dat gaan om de lerarenopleiding 'om de hoek', maar scholen moeten ook, bijvoorbeeld op inhoudelijke gronden, kunnen kiezen voor een of meer andere opleidingspartners. Het is dus van belang dat scholen – vanuit de eigen vraag - kiezen met welke opleiding(en) zij zaken willen doen en dat die lerarenopleidingen tot die samenwerking bereid zijn. Ik vraag de inspectie in haar volgende rapportage over Educatief Partnerschap dit punt mee te nemen en daarbij ook de samenwerking met de universitaire lerarenopleidingen te betrekken.

Ik juich die samenwerking toe, maar wijs er wel op dat het resultaat van de opleiding niet alleen in de betreffende regio of school waarde moet hebben. Het gaat immers niet om een bedrijfsopleiding. Resultaat van de opleiding moet zijn een getuigschrift met een algemeen maatschappelijk effect.

Tegelijkertijd vind ik het van belang om na te gaan onder welke condities 'schools of education' kunnen bijdragen aan het gezamenlijk opleiden van onderwijspersoneel en de aantrekkelijkheid van het beroep. Daarbij wil ik belemmeringen op het gebied van regelgeving en bekostiging op het spoor komen. In de voorstellen die ik rond de zomer aan de Kamer zal sturen over een kwalificatiestructuur voor onderwijspersoneel en vernieuwing van het opleidingsstelsel zal ik hieraan aandacht besteden.

ICT

De inspectie vindt dat de opleidingen de afgelopen periode te weinig voortgang hebben geboekt bij de verdere ontwikkeling van ICT zowel in relatie tot de opleidingsdidactiek, als m.b.t. de vakdidactiek ten behoeve van de onderwijspraktijk. Ik vind deze vaststelling van de inspectie zorgelijk. Opleidingen moeten een pro-actieve rol hebben bij de integratie van ICT in de eigen programma's. Pas beginnende leraren die net zijn afgestudeerd zouden in de school een voortrekkersrol moeten vervullen. Uiteraard moeten scholen een 'ICT-rijke' beroepsuitoefening mogelijk maken. Zowel scholen als lerarenopleidingen hebben een eigen en een gezamenlijke verantwoordelijkheid; ik verwacht dan ook veel van de toegenomen samenwerking. De inspectie is voornemens in haar eindrapportage over EPS te rapporteren over de voortgang van de verdere ontwikkeling van ICT in de lerarenopleidingen.

Voorlichting

Uit de inspectierapportage over zij-instroom in het VO blijkt dat de Interimwet niet overal voldoende wordt nageleefd, ik noem het voorbeeld van het ontbreken van een veldassessor bij het geschiktheidsonderzoek. Ik ga ervan uit dat de lerarenopleidingen en scholen zich in zullen zetten één en ander te verbeteren. Tegelijkertijd zal ik scholen en lerarenopleidingen nog eens wijzen op mogelijkheden en voorschriften op het terrein van de zij-instroom in het beroep. Extra voorlichting kan daarbij een rol spelen bijvoorbeeld in de zin van (regionale) informatiebijeenkomsten voor lerarenopleidingen en scholen. Daarbij past ook het gesprek over een optimale betrokkenheid van scholen (en zij-instromers) bij de afspraken omtrent scholing en begeleiding. Ook de diverse brochures en websites kunnen worden verbeterd. Bovendien speelt het landelijk informatiepunt bij Postbus 51 dat in januari van start is gegaan, een belangrijke rol in het verschaffen van de juiste informatie.

4. De arbeidsmarkt cijfers derde kwartaal 2002

Sinds medio 2002 worden elk kwartaal de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt in kaart gebracht en gepubliceerd in de *Arbeidsmarktbarometer PO, VO en BVE*. Nu zijn de cijfers over het derde kwartaal van 2002 beschikbaar. In het derde kwartaal 2002 is het onderwijs één van de weinige sectoren die, ten opzichte van de situatie in dezelfde periode in 2001, een verdere (lichte) stijging van het aantal openstaande vacatures laat zien.

In het primair onderwijs is vooral het vervullen van directievacatures een probleem. De vacature-intensiteit voor vacatures voor schoolleiders primair onderwijs ligt, met ongeveer 3,0 procent, boven de gemiddelde vacature-intensiteit van de markt. Daarnaast melden zich ook steeds minder kandidaten voor een directiefunctie. Opvallend is verder dat het aantal openstaande vacatures voor leraren in de bve-sector bijna verdubbeld is. Het aantal openstaande vacatures voor leraren in het po en vo is ongeveer gelijk gebleven.

Openstaande vacatures (in voltijdbanen)

Primair onderwijs	2001/3	2002/3
Leraren	1.121	1.153
Directiepersoneel	310	345
Onderwijsondersteunend personeel	206	323
Totaal	1.637	1.821
<i>Voortgezet onderwijs</i>		
Leraren	430	409
Directiepersoneel	48	58
Onderwijsondersteunend personeel	169	133
Totaal	647	600
<i>Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie</i>		
Leraren	166	311
Directiepersoneel	15	22
Onderwijsondersteunend personeel	189	93
Totaal	370	395
Totaal	2.654	2.816

Deze ontwikkeling sluit aan bij de verwachtingen die ik had toen ik op 2 december 2002 mijn "*Plan van aanpak arbeidsmarkt en personeelsbeleid*" aan u zond (Tweede Kamer, vergaderjaar 2002-2003, 28 600 VIII, nr. 97), dat voor de korte termijn (in hoofdstuk 3) een groot aantal acties aankondigt om de toegang tot onderwijsberoepen te verbeteren. Ik wijs bijvoorbeeld op het instellen van een landelijk informatiepunt, de initiatieven van scholen om het onderwijs anders te organiseren en niet in de laatste plaats het tot stand komen van regionale convenanten. Bovendien wijs ik erop dat u deze zomer nadere voorstellen ontvangt voor een transparante kwalificatiestructuur voor onderwijspersoneel en een flexibel opleidingsstelsel. Daarmee kan ook voor de iets langere termijn adequaat antwoord worden gegeven op arbeidsmarkt vragen van kwalitatieve en kwantitatieve aard.

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen,

(Maria J.A. van der Hoeven)