

ONDER
NCLTENS
SCHAP

DER
SUTHE
URM
AP

Onderwijspersoneel

Een goed werkende
onderwijsarbeidsmarkt

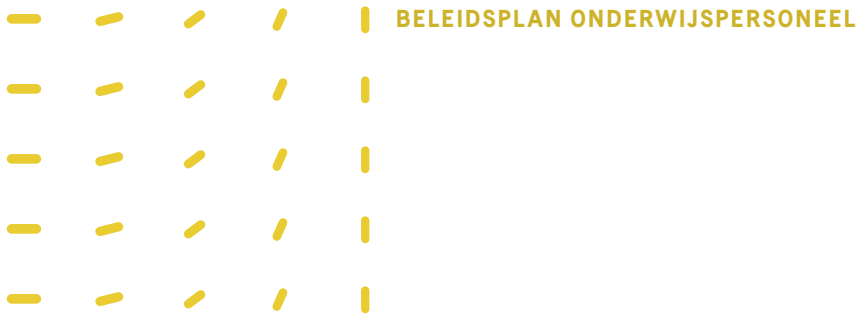
Beleidsplan Onderwijspersoneel

Een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt

Beleidsplan Onderwijspersoneel

Inhoud

| | |
|--|-----------|
| 1. Inleiding | 7 |
| ⌘ Ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt | 7 |
| ⌘ Kwaliteit onderwijspersoneel | 11 |
| ⌘ Aanzien van het beroep | 11 |
| ⌘ Programma onderwijspersoneel | 12 |
| ⌘ Interactief proces | 14 |
| ⌘ Nadere uitwerking van het Beleidsplan Onderwijspersoneel | 15 |
| 2. Rollen en verantwoordelijkheden | 17 |
| ⌘ Autonomievergroting: bestel en beleid | 17 |
| ⌘ Rollen, taken en actoren bij het personeels- en arbeidsmarktbeleid | 18 |
| ⌘ Rolverdeling bij afstemming in de regio | 20 |
| ⌘ Rolverdeling bij de onderwijsinstelling als professionele arbeidsorganisatie | 21 |
| ⌘ Rolverdeling bij meer samenhang in de kwalificatiestructuur en het opleidingsstelsel | 21 |
| 3. Betere afstemming in de regio | 25 |
| ⌘ Wat is er tot nu toe gedaan? | 25 |
| ⌘ Wat willen we bereiken? | 26 |
| ⌘ Wat gaan we daarvoor doen (of wat doen we al)? | 26 |
| 4. De onderwijsinstelling als professionele arbeidsorganisatie | 31 |
| ⌘ Wat is de situatie nu en wat is er tot nu toe gedaan? | 31 |
| ⌘ Wat willen we bereiken? | 34 |
| ⌘ Wat gaan we daarvoor doen (of wat doen we al)? | 35 |



BELEIDSPLAN ONDERWIJSPERSONEEL

| | | |
|---------|--|----|
| 5. | Meer samenhang in de kwalificatiestructuur en het opleidingsstelsel | 41 |
| 5.1 | Kwalificatiestructuur | 41 |
| | ⌘ Wat is de situatie nu en wat is er tot nu toe gedaan? | 41 |
| | ⌘ Wat willen we bereiken? | 41 |
| | ⌘ Wat gaan we daarvoor doen (of wat doen we al)? | 42 |
| 5.2 | Opleiden | 44 |
| 5.2.1 | Opleiden in de school | 44 |
| | ⌘ Wat is de situatie nu en wat is er tot nu toe gedaan? | 44 |
| | ⌘ Wat willen we bereiken? | 45 |
| | ⌘ Wat gaan we daarvoor doen (of wat doen we al)? | 46 |
| 5.2.2 | Lerarenopleidingen | 47 |
| 5.2.2.1 | Verhoging instroom en rendement lerarenopleidingen | 47 |
| | ⌘ Wat is de situatie nu en wat is er tot nu toe gedaan? | 47 |
| | ⌘ Wat willen we bereiken? | 51 |
| | ⌘ Wat gaan we daarvoor doen (of wat doen we al)? | 52 |
| 5.2.2.2 | Educatieve masteropleidingen | 53 |
| | ⌘ Wat is de situatie nu en wat is er tot nu toe gedaan? | 53 |
| | ⌘ Wat willen we bereiken? | 53 |
| | ⌘ Wat gaan we daarvoor doen (of wat doen we al)? | 53 |
| 5.2.3 | Voorzieningenniveau lerarenopleidingen in het HBO | 54 |
| | ⌘ Wat is de situatie nu en wat is er tot nu toe gedaan? | 54 |
| | ⌘ Wat willen we bereiken? | 55 |
| | ⌘ Wat gaan we daarvoor doen (of wat doen we al)? | 55 |
| 6. | Schoolleiders PO | 59 |
| | ⌘ Wat is de situatie nu? | 59 |
| | ⌘ Wat is er tot nu toe gedaan? | 59 |
| | ⌘ Wat willen we bereiken? | 60 |
| | ⌘ Wat gaan we daarvoor doen (of wat doen we al)? | 61 |
| 7. | Beleidsevaluatie, communicatie en financiën. | 65 |
| 7.1 | Beleidsevaluatie | 65 |
| 7.2 | Communicatie | 67 |
| 7.3 | Financiën | 69 |
| | Bijlage | 71 |



1. Inleiding

De onderwijsarbeidsmarkt voor het primair en voortgezet onderwijs en de BVE-sector is de afgelopen jaren ingrijpend veranderd. Het was van oudsher een zeer gesloten geheel dat weinig verkeer tussen het onderwijs en andere sectoren toeliet. Die onderwijsarbeidsmarkt is met stevige maatregelen opengebrouwen. Onderwijsinstellingen nemen onderwijsassistenten in hun team op, stellen zij-instromers aan, denken na over een andere organisatie van het onderwijs. Steeds vaker nemen zij de verantwoordelijkheid voor een goed wervings- en personeelsbeleid. De opleidingen voor onderwijspersoneel leiden anders op, omdat ze worden geconfronteerd met verschillende doelgroepen en onderwijsinstellingen die partner in het opleiden willen zijn.

Dit alles stemt tot optimisme, maar we zijn er nog niet. De positie van onderwijsinstellingen voor PO, VO en BVE op de arbeidsmarkt is nog onvoldoende verankerd. Daardoor dreigen ze onvoldoende te kunnen meebewegen met conjuncturele schommelingen en/of beleidswijzigingen. Voor een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt is nodig dat onderwijsinstellingen professionele arbeidsorganisaties zijn, die:

- ⌘ zelfstandig en vernieuwend opereren;
- ⌘ een eigen invulling geven aan integraal personeelsbeleid, gebaseerd op een visie op de onderwijskundige inrichting en met oog voor de toekomst;
- ⌘ in dat kader een aandeel nemen in het opleiden van onderwijspersoneel;
- ⌘ het personeel in staat stellen te voldoen aan bekwaamheidseisen en die ook te onderhouden;
- ⌘ en daarvoor beschikken over kwaliteitsinstrumenten.

Onderwijsinstellingen zullen de handen inéén moeten slaan met de collega's in de regio om een goed arbeidsmarktbeleid van de grond te krijgen. Ook is samenwerking met de andere partijen in de regio van belang om vraag en aanbod in de regio zoveel mogelijk in evenwicht te brengen. De behoefte aan (veranderende) competenties van onderwijspersoneel vraagt om een heldere, transparante en samenhangende kwalificatiestructuur voor onderwijsberoepen en een flexibel stelsel van scholing en opleiding.

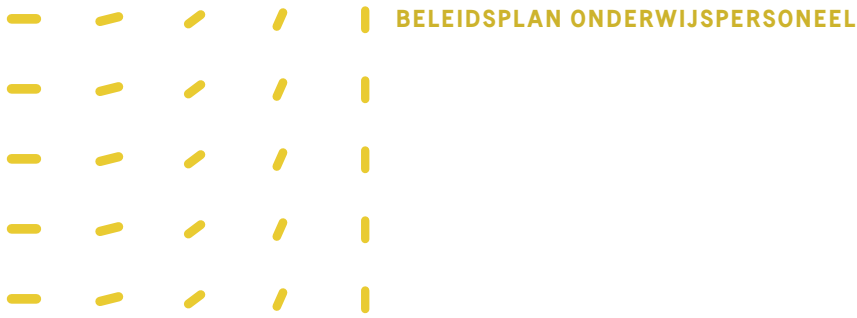
Om dit te bereiken, wil het kabinet flink investeren. Ondanks de economische tegenwind die weinig ruimte biedt voor beleidsintensivering, stelt het kabinet middelen beschikbaar voor arbeidsmarkt- en personeelsbeleid.

Ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt

Arbeidsmarkt- en personeelsbeleid is primair een zaak voor (gezamenlijke) werkgevers in de regio. Voor welke opgave staan zij nu en op de middellange termijn?

Huidige situatie (2004)

Het aantal openstaande vacatures in het primair en voortgezet onderwijs en de BVE-sector is in 2003 flink afgenomen, van ruim 2.800 voltijdbanen in het derde kwartaal van 2002 tot ruim 1.250 voltijdbanen in het derde kwartaal 2003. In de eerste plaats is



het aantal leerlingen, als gevolg van een daling van het aantal asielzoekers, minder snel gestegen dan verwacht. Een andere belangrijke factor is de economische recessie. Die heeft een positief effect op de onderwijsarbeidsmarkt. Steeds meer mensen kiezen voor het onderwijs of keren vanuit andere sectoren terug naar het onderwijs. De maatregelen om het tekort aan onderwijspersoneel terug te dringen hebben door de economische tegenwind meer effect. Zo is er een grotere instroom van studenten in de lerarenopleidingen, meer aanbod van zij-instromers in het primair en voortgezet onderwijs (ruim 3.000 aangesteld sinds juli 2000) en meer toepassing van functiedifferentiatie (zoals 5.000 onderwijsassistenten).

De vacatureproblematiek in het onderwijs is niet gelijkelijk over Nederland verspreid. In het primair onderwijs zijn de problemen groter in het westen van het land en dan vooral in de vier grote steden (G4) en Almere. Dat geldt nog sterker voor het voortgezet onderwijs, dat in de vier grote steden nog altijd te maken heeft met tekorten. Zo is het percentage onvervulde uren in de G4 bijna drie keer zo hoog als in de rest van het land. Ook het percentage onbevoegden dat vacatures vervuld, is in de vier grote steden veel hoger. Daarnaast verschilt in het voortgezet onderwijs de problematiek per vak en schooltype. In de BVE-sector zijn de knelpunten het grootst in het westen en het oosten van het land. Ook in deze sector verschilt de problematiek per vak. Op de korte termijn kan dat paradoxaal genoeg tot tijdelijke overschotten op onderdelen leiden, terwijl er op de middellange termijn (zie hierna) weer tekorten voorspelbaar zijn.

Net als in andere sectoren kunnen werkgevers in het onderwijs geen baangaranties afgeven. Wel geeft een diploma van de lerarenopleiding nu en ook de komende jaren een zeer goede kans op een baan, vooral in vergelijking met diploma's van andere opleidingen voor hoger onderwijs. Dat geldt zeker voor hen die bereid zijn om buiten de eigen regio aan de slag te gaan. In opdracht van het ministerie van OCW is eind vorig jaar een grootschalig loopbaanonderzoek gestart onder afgestudeerden van de lerarenopleiding. Een eerste analyse van afgestudeerden van de lerarenopleiding basisonderwijs uit het jaar 2003 laat zien dat onder deze groep werkloosheid niet of nauwelijks voorkomt. Ruim 80 procent is al direct na afloop van de studie aan het werk. Ongeveer 19 procent studeert verder, gaat op reis of vervult zorgtaken. Slechts 50 afgestudeerden (circa één procent) zijn werkloos. Wel was het voor afgestudeerden die niet direct zijn gaan werken, moeilijker om gedurende het schooljaar 2003/2004 een baan te vinden. Van de afgestudeerden van de lerarenopleiding voortgezet onderwijs gaat bijna 68 procent direct na de studie aan de slag in het onderwijs en 15 procent krijgt een baan buiten het onderwijs. Ongeveer 14 procent studeert verder, gaat op reis of vervult zorgtaken. De rest, ongeveer 3 procent, is werkloos.

Situatie op de korte en middellange termijn (2005-2007)

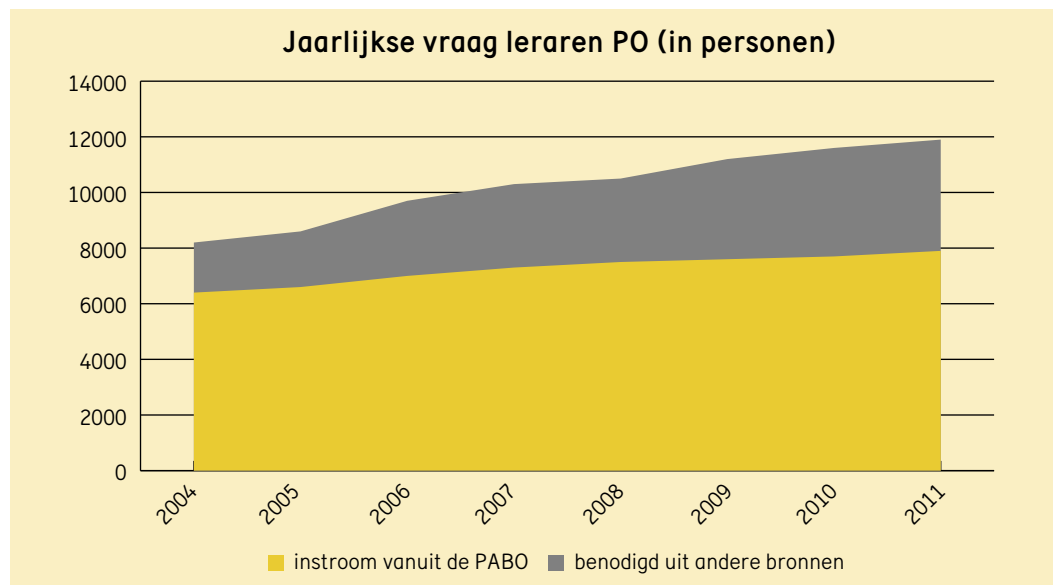
De komende jaren gaan veel leraren met pensioen. Als gevolg van de vergrijzing gaan ook steeds meer leraren en directeuren gebruik maken van de BAPO. Het aantal onderwijsgevendenden dat met de VUT of pensioen gaat, is in 2007 bijna twee maal zo groot als in 2004 (zie tabel 1 en tabel 2). Daarnaast komen er banen vrij doordat mensen werk vinden in een andere sector of stoppen met werken om zorgtaken te vervullen. Deze uitstroom uit het onderwijs betekent dat er de komende jaren veel nieuwe vacatures ontstaan.

In de periode 2004 – 2007 zijn in het primair en voortgezet onderwijs en in de BVE-sector bijna 70.000 leraren nodig. Vanaf 2007/08 zal het tekort aan onderwijspersoneel niet meer beperkt zijn tot het westen en de G4; in heel Nederland zal de spanning op de onderwijsarbeidsmarkt dan goed voelbaar zijn.

Het aantal studenten dat kiest voor de lerarenopleiding basisonderwijs is de laatste jaren flink gestegen. In de periode 2004 – 2007 komen er daardoor ruim 27 duizend gediplomeerden van deze opleiding. Bijna alle afgestudeerden kiezen ook daadwerkelijk voor een baan in het onderwijs, maar toch is dit aantal nog onvoldoende om de komende jaren in de behoefte van scholen te voorzien.

Tabel 1 Leraren primair onderwijs, prognoses 2004-2011

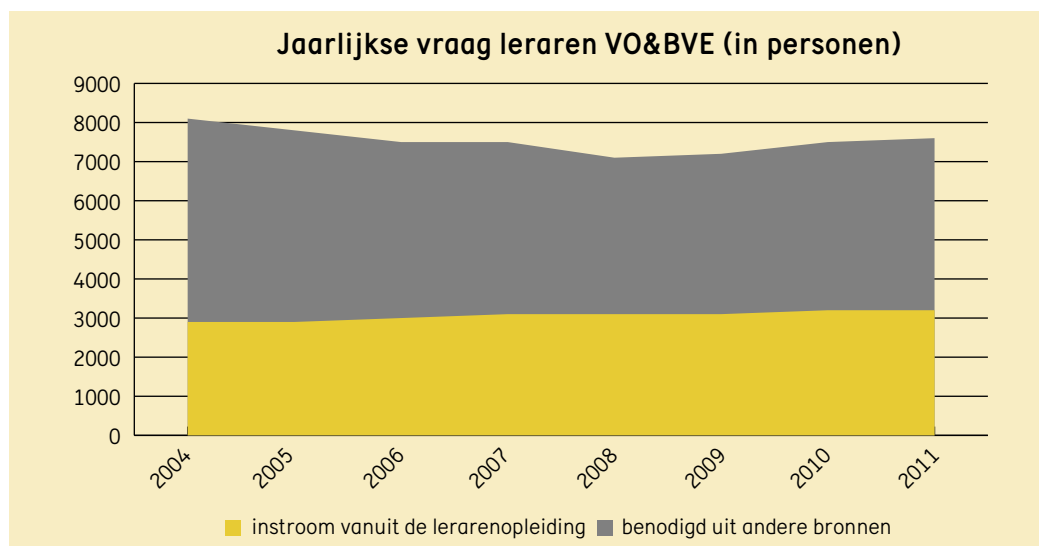
| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Totale jaarlijkse vraag - waarvan voor definitieve | 8.200 | 8.600 | 9.700 | 10.300 | 10.500 | 11.200 | 11.600 | 11.900 |
| uitstroom (vut/pensioen) | 800 | 900 | 1.000 | 1.500 | 1.700 | 1.800 | 1.900 | 2.300 |
| instroom via de PABO | 6.400 | 6.600 | 7.000 | 7.300 | 7.500 | 7.600 | 7.700 | 7.900 |
| <i>benodigd uit andere bronnen</i> | <i>1.800</i> | <i>2.000</i> | <i>2.700</i> | <i>3.000</i> | <i>3.000</i> | <i>3.600</i> | <i>3.900</i> | <i>4.000</i> |



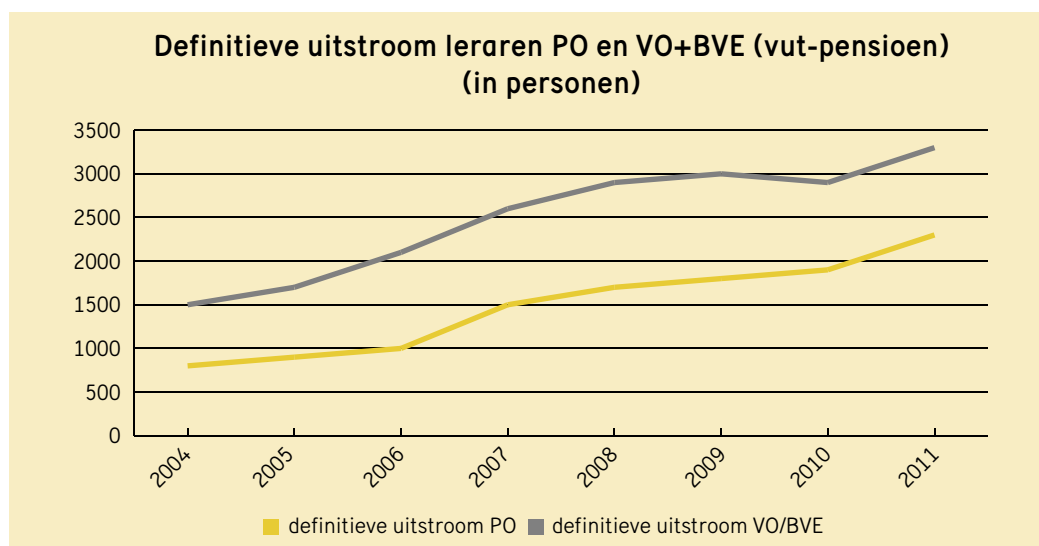
Het aantal studenten dat kiest voor de lerarenopleiding VO/BVE is laag. In de periode 2004 – 2007 komen er 12.000 gediplomeerden van deze opleiding. Bovendien kiest een substantiële groep mensen die deze opleiding volgt, niet voor een baan in het onderwijs. Dat betekent dat, bij een gemiddelde aanstellingsomvang van 0,7 bij beginnende leraren, slechts 40 procent van de vrijkomende banen in het voortgezet onderwijs en de BVE-sector vervuld kan worden door afgestudeerden van de lerarenopleiding.

Leraren voortgezet onderwijs en BVE, prognoses 2004-2011

| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Totale jaarlijkse vraag - waarvan voor definitieve | 8.100 | 7.800 | 7.500 | 7.500 | 7.100 | 7.200 | 7.500 | 7.600 |
| uitstroom (vut/pensioen) | 1.500 | 1.700 | 2.100 | 2.600 | 2.900 | 3.000 | 2.900 | 3.300 |
| instroom via de PABO | 2.900 | 2.900 | 3.000 | 3.100 | 3.100 | 3.100 | 3.200 | 3.200 |
| benodigd uit andere bronnen | 5.200 | 4.900 | 4.500 | 4.400 | 4.000 | 4.100 | 4.300 | 4.400 |



| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|---------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| definitieve uitstroom PO | 800 | 900 | 1.000 | 1.500 | 1.700 | 1.800 | 1.900 | 2.300 |
| definitieve uitstroom VO/BVE | 1.500 | 1.700 | 2.100 | 2.600 | 2.900 | 3.000 | 2.900 | 3.300 |



In de Rijksbegroting 2004 heeft het kabinet geschetst hoe het denkt het verwachte tekort in 2007 van 10.400 volledige banen in het PO en VO terug te brengen naar circa 2.200 voltijdbanen. Ik verwacht deze (landelijke) doelstelling te halen met behulp van de bij het Hoofdlijnenakkoord 2003 beschikbaar gestelde middelen en de in dit Beleidsplan voorgestelde maatregelen.

Kwaliteit onderwijspersoneel

Het gaat mij niet alleen om voldoende onderwijspersoneel. Het gaat ook om *g*oed onderwijspersoneel. Want de kwaliteit van het onderwijspersoneel is de basis voor goed onderwijs.

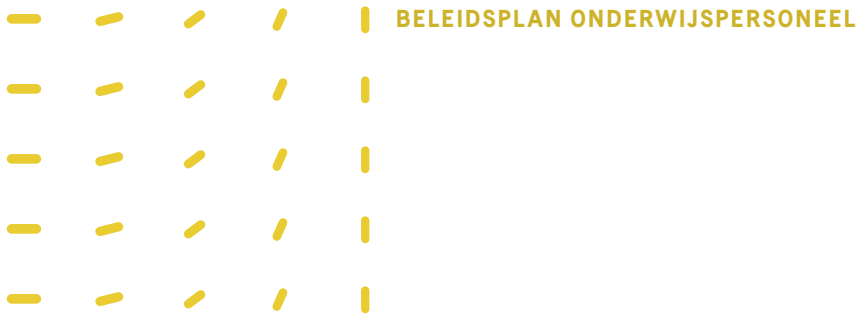
Tijdens de koersbijeenkomsten die hebben plaatsgevonden over het primair en voortgezet onderwijs en de BVE-sector is uitvoerig gesproken over het thema onderwijspersoneel. In de discussies stond de professionaliteit van de leraar centraal. Zo vond het primair onderwijs dat elke leraar moet beschikken over bepaalde basisvaardigheden en dat 'een leven lang leren' zeker geldt voor de werkenden in het onderwijs. Uit de debatten met het voortgezet onderwijs blijkt hoezeer de docent een cruciale factor is in de vele ambities van een onderwijsinstelling. Bijvoorbeeld bij de ontwikkelingen naar meer functiedifferentiatie en het werken in teams. Verdere professionalisering van docenten en management werd genoemd als randvoorwaarde om bij de tijd te kunnen blijven. In de BVE-sector kregen de ontwikkelingen naar de ondernemende professional en naar resultaatverantwoordelijke teams veel aandacht. In de sectoren PO en VO werd ook benadrukt dat een professionele organisatie een professionele schoolleider nodig heeft. De schoolleider of algemeen directeur moet bijvoorbeeld in staat zijn inhoud en beheer met elkaar te verbinden (PO).

Om bekwaam personeel te garanderen, zijn afspraken over wat personeel minimaal moet kennen en kunnen noodzakelijk. Het wetsvoorstel op de Beroepen in het Onderwijs dat de Tweede Kamer in januari heeft aangenomen, maakt het mogelijk landelijk geldende basissets van bekwaamheidseisen voor de onderwijsberoepen vast te stellen.

Het wetsvoorstel op de Beroepen in het Onderwijs is een belangrijk kader voor een nieuwe kwalificatiestructuur voor alle beroepen in het onderwijs. In de notitie 'Een samenhangend opleidingsstelsel voor de onderwijsberoepen' (Kamerstukken II 2003/04, 29 200 VIII, nr. 8) die ik de Tweede Kamer 17 oktober 2003 heb toegezonden, wordt voorgesteld een landelijk platform in te richten. In het Algemeen Overleg Lerarenbeleid d.d. 29 oktober 2003 en bij de plenaire behandeling van het wetsvoorstel op de Beroepen in het onderwijs is geconcludeerd dat deskundigen van vragende partijen uit de PO-, VO- en de BVE-sector elkaar treffen in het landelijk platform. Het landelijk platform voert de dialoog over de gewenste kwalificaties en over de samenhang daarin en voert het gesprek met deskundigen van opleidingen voor onderwijspersoneel over daarbij passende opleiding en scholing.

Aanzien van het beroep

Een belangrijke doelstelling van de Wet op de beroepen in het onderwijs (Wet BIO) is het vergroten van de beroepsidentiteit van de leraren. Zo zijn voor de leraren in het PO, VO



en BVE onder regie van de beroepsgroep zelf bekwaamheidseisen ontwikkeld. Meer dan ooit heeft de beroepsgroep daarmee een centrale rol in het debat over de kwaliteit van het beroep. De bekwaamheidseisen vormen ook het richtpunt voor het onderhouden van bekwaamheid waarvoor onderwijsinstellingen in overleg met hun personeel beleid moeten ontwikkelen.

De leraar is als geen ander de drager van onderwijsvernieuwing binnen de school. Goed personeelsbeleid waarin aandacht is voor de professionalisering van het personeel en voor de verschillende rollen van de leraar - instructeur, coach, ontwikkelaar, vernieuwer - zal een positieve uitwerking hebben op de aantrekkingskracht en het aanzien van het beroep van leraar. Uitwerking van voorstellen in het hoofdstuk 4 (de onderwijsinstelling als professionele arbeidsorganisatie) zullen een belangrijke bijdrage leveren aan de verbetering van het aanzien van het beroep.

Sinds september 2001 loopt de imagocampagne 'Je groeit in het onderwijs'. Het primaire doel van de campagne is het imago van werken in het onderwijs te verbeteren. De effecten van de campagne zijn positief. Het beroep van leraar wordt door het algemeen publiek als maatschappelijk relevant en positief beoordeeld. Thans wordt nagedacht over een eventueel vervolg van de campagne in 2005 en over de vorm van een eventuele campagne.

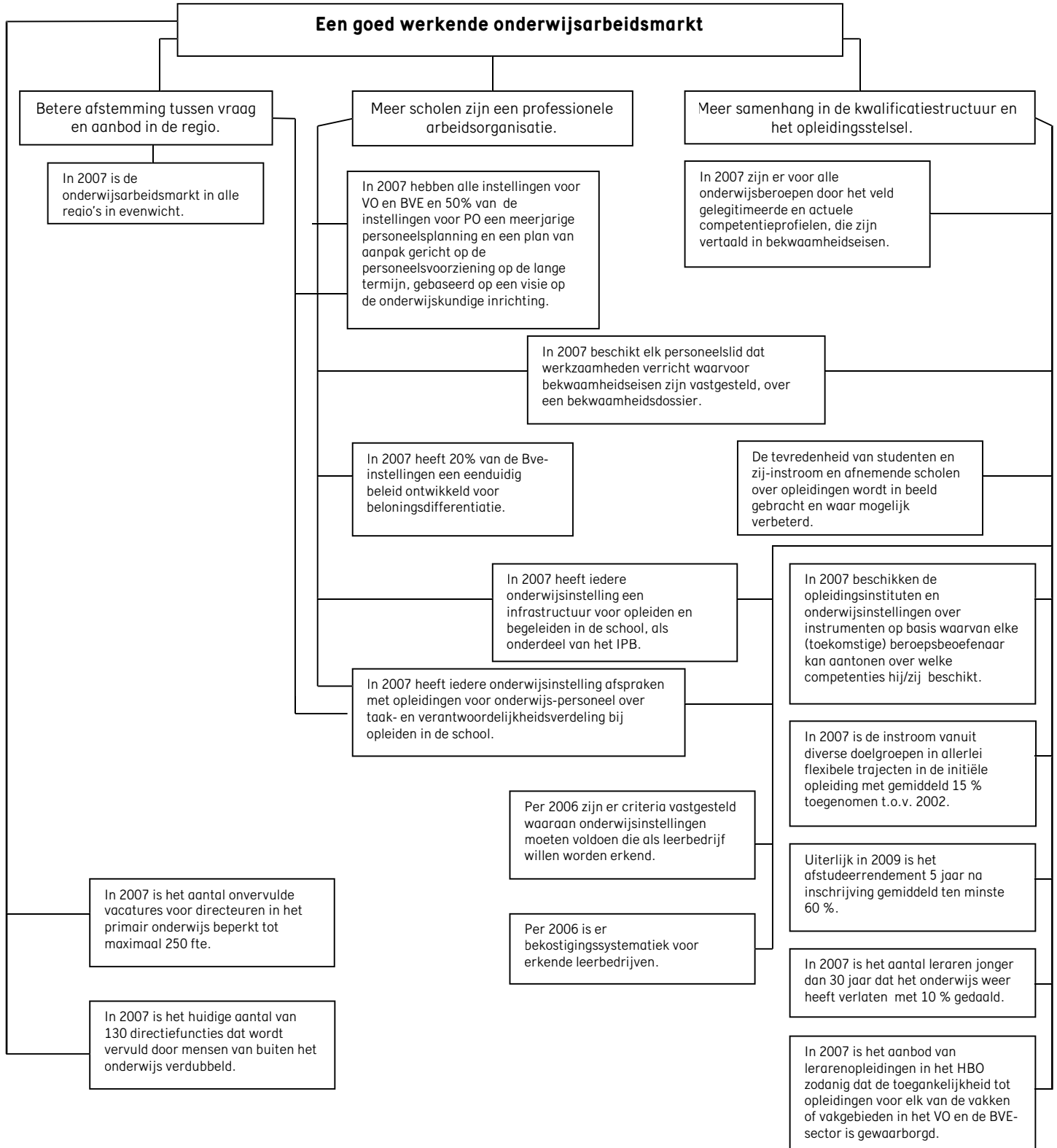
Programma Onderwijspersoneel

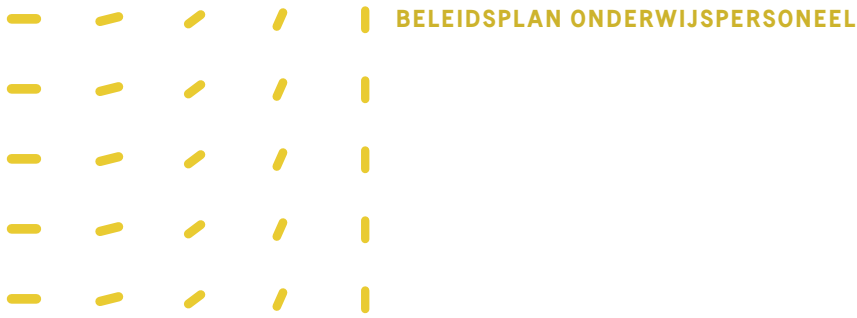
Om de doelstelling van een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt te kunnen realiseren, heb ik drie programmadoelen geformuleerd:

1. betere afstemming tussen vraag en aanbod op de onderwijsarbeidsmarkt in de regio;
2. meer onderwijsinstellingen zijn een professionele arbeidsorganisatie;
3. en meer samenhang in de kwalificatiestructuur en het opleidingsstelsel.

De programmadoelen zijn vervolgens gesplitst in gekwantificeerde subdoelen. Zij geven in concrete termen aan welke resultaten op welk moment bereikt moeten zijn en wie welke maatregelen moet treffen om dat resultaat te bereiken. Daarbij maak ik onderscheid tussen diepte- en breedtestrategie. Van een dieptestrategie is sprake als de maatregel gericht is op het ontwikkelen van nieuwe aanpakken. De breedtestrategie wordt gebruikt als de maatregel tot doel heeft een beproefde aanpak in den brede te verspreiden of in te voeren. In het onderwijs bestaat geen behoefte aan landelijke, centrale vernieuwings-trajecten. Onderwijsinstellingen willen zelf, vanuit hun eigen visie aan de slag met onderwijsvernieuwing. Met andere woorden: innovatie moet van onderop komen.

Een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt





Interactief proces

Gezien het karakter van het Programma Onderwijspersoneel moet de samenhang tussen de maatregelen van het ministerie van OCW en die van de (organisaties van de) onderwijsinstellingen helder zijn. De bovengenoemde subdoelstellingen zijn dan ook interactief met mensen uit de onderwijspraktijk ontwikkeld tijdens workshops in de maanden december 2003-maart 2004. In die workshops zijn ook de maatregelen voorgesteld om deze subdoelstellingen te realiseren. De bijna 60 workshopdeelnemers kwamen uit alle onderwijssectoren, van primair onderwijs tot het hoger onderwijs.¹ Net als de koersgesprekken zijn de uitkomsten van de workshops benut als input voor een eerste versie van het Beleidsplan Onderwijspersoneel.

Over die eerste versie heeft in april 2004 een interactief debat met stakeholders plaatsgevonden.² Het doel van dit interactieve debat was zicht te krijgen op elkaars rol en tot zoveel mogelijk, door alle betrokkenen gedragen, doelstellingen en maatregelen te komen. Op basis van deze gesprekken heb ik het Beleidsplan Onderwijspersoneel bijgesteld. De bijgestelde versie is besproken in het Bestuurlijk Netwerk Onderwijspersoneel en naar alle stakeholders teruggekoppeld.³ Dit heeft geresulteerd in het Beleidsplan Onderwijspersoneel dat ik u hier presenteer en waarvoor ik uiteraard uiteindelijk de verantwoordelijkheid draag.

In hoofdstuk 2 wordt de besturingsfilosofie van OCW, zoals die in ontwikkeling is, samengevat. In aansluiting daarop wordt aangegeven hoe OCW zich de rolverdeling op het gebied van arbeidsmarktbeleid voorstelt. Vervolgens worden de implicaties hiervan aangegeven voor de drie programmadoelen van het Programma Onderwijspersoneel.

In hoofdstuk 3 wordt het eerste programmadoel 'betere afstemming tussen vraag en aanbod op de onderwijsarbeidsmarkt in de regio' nader uitgewerkt. De regionale aanpak die in 2003 is ontwikkeld, wordt voortgezet. Daarbij kies ik voor een gerichte ondersteuning van de onderwijsinstellingen voor primair en voortgezet onderwijs en de BVE-instellingen in de regio's met de grootste arbeidsmarktknelpunten.

Hoofdstuk 4 gaat in op het tweede programmadoel 'meer onderwijsinstellingen zijn een professionele arbeidsorganisatie'. Er worden maatregelen voorgesteld die de onderwijsinstellingen voor primair en voortgezet onderwijs stimuleren op een professionele wijze integraal personeelsbeleid te voeren.

Hoofdstuk 5 werkt het derde programmadoel uit: 'meer samenhang in de kwalificatiestructuur en het opleidingsstelsel' als antwoord op maatschappelijke en onderwijskundige vernieuwingen. In het bijzonder wordt stilgestaan bij de kwalificatiestructuur,

1 Voor een overzicht zie bijlage 1.

2 Voor een overzicht zie bijlage 1.

3 In het Bestuurlijk Netwerk nemen vragers (VSWO, Bve Raad, AVS en VVO) en aanbieders (Bve Raad, HBO-Raad en VSNU) van onderwijspersoneel deel. Sinds april 2004 hebben ook de vakbonden (AOB, Onderwijsbonden CNV en CMHF) zitting in het Bestuurlijk Netwerk.

opleiden in de school, vernieuwing van de lerarenopleidingen en het voorzieningenniveau van de lerarenopleidingen.

In hoofdstuk 6 wordt geen programmadoel uitgewerkt maar een afzonderlijk projectdoel dat betrekking heeft op de schoolleiders in het primair onderwijs. Gegeven de cruciale rol van de schoolleider en de huidige tekorten formuleer ik specifieke doelstellingen met betrekking tot deze functie op de onderwijsarbeidsmarkt in 2007. Omdat de arbeidsmarktproblematiek voor schoolleiders een regio-overstijgend karakter heeft, wordt niet voor de aanpak gekozen zoals beschreven in hoofdstuk 3. Met name de invoering van lumpsumfinanciering in het primair onderwijs geeft aanleiding om - in dit afzonderlijke projectdoel - tevens aandacht te besteden aan verdergaande professionalisering van schoolleiders in het primair onderwijs.

Dit Beleidsplan Onderwijspersoneel bouwt daarmee voort op mijn 'Plan van Aanpak' d.d. 2 december 2002 (Kamerstukken II 2002/03, 28 600 VIII, nr. 97) en de hierboven genoemde notitie 'Een samenhangend opleidingsstelsel voor de onderwijsberoepen' d.d. 17 december 2003.

Nadere uitwerking van het Beleidsplan Onderwijspersoneel

Ook de nadere uitwerking van dit Beleidsplan zal via een interactief proces met de diverse actoren gestalte moeten krijgen. In de workshops en de gesprekken met stakeholders is gebleken dat in alle onderwijssectoren een grote bereidheid is om zich sterk te maken voor het realiseren van de drie programmadoelen en de subdoelstellingen. Allereerst wil ik met de stakeholders afspraken maken over de uitwerking van de doelstellingen in maatregelen van OCW en van de (organisaties van de) onderwijsinstellingen. Vervolgens wil ik komen tot afspraken met de (samenwerkende) instellingen in de regio's met de grootste knelpunten. Ik zal daartoe met ingang van schooljaar 2004/05 de onderwijsinstellingen voor primair en voortgezet onderwijs en BVE, verenigd met de opleidingen voor onderwijspersoneel en andere partners in regionale convenanten, uitnodigen een bijdrage te leveren aan de realisering van de in dit Beleidsplan Onderwijspersoneel geformuleerde doelstellingen.



2. Rollen en verantwoordelijkheden

In dit hoofdstuk vat ik de besturingsfilosofie die in ontwikkeling is, samen. In aansluiting daarop geef ik aan hoe ik mij de rolverdeling op het gebied van arbeidsmarktbeleid voorstel. Vervolgens worden de implicaties hiervan aangegeven voor de drie programma-doelen van het programma Onderwijspersoneel.

Autonomievergroting: bestel en beleid

Sturingsinstrumenten

Bij de vormgeving van beleid wil ik zorgvuldig afwegen welk instrument het meest passend is. In het kader van deregulering en autonomievergroting zal ik terughoudend omgaan met het opstellen van nieuwe regels. In de nieuwe besturingswijze komt er een accent op het functioneren van het onderwijsbestel. Hiervoor worden momenteel bestelindicatoren ontwikkeld. Dit zijn indicatoren die voor langere tijd geldig zijn, aan de hand waarvan we kunnen volgen hoe het onderwijsbestel functioneert. Op basis daarvan beoordeel ik of de koers die de onderwijssectoren zijn ingeslagen bijstelling nodig heeft of niet, of dat er nieuw beleid moet worden geformuleerd.

Prestatieafspraken: kaders en verbinding met eigen (regionale) ambities

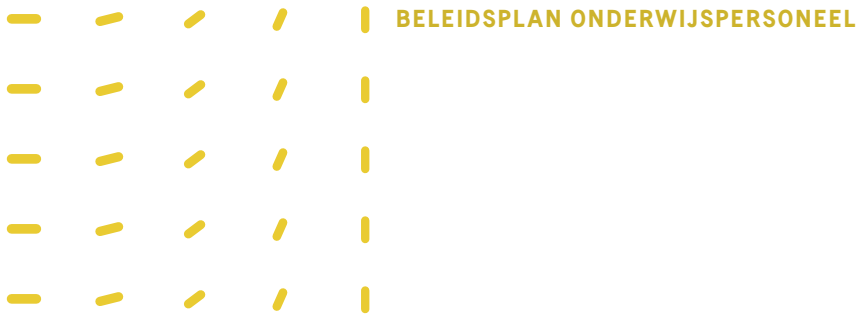
Daarnaast wil ik steeds meer gaan werken met prestatieafspraken, om te beginnen in de sectoren HO en BVE, die immers al heel zelfstandig werken. Daartoe zal de staatssecretaris van Onderwijs landelijke ambities formuleren in nauwe samenspraak met relevante partijen. De instellingen worden vervolgens uitgenodigd om te formuleren hoe hun eigen ambities en die van hun regionale netwerk zich verhouden tot deze landelijke maatschappelijke ambities. Het doel van deze aanpak is om de instellingen en de regionale netwerken daaromheen in de gelegenheid te stellen zich te profileren. Via benchmarking wordt op termijn gevolgd in welke mate de instellingen en hun regio's de gestelde ambities realiseren.⁴

Voor de sectoren PO en VO is deze benadering nog niet aan de orde. Ik wil daar de komende periode vooral investeren in het zelfsturende en vernieuwende vermogen van de instellingen. Ik kies o.a. voor de invoering van lumpsum (PO), stimulering van de totstandkoming van werkgevers- c.q. brancheorganisaties en bundeling van innovatiemiddelen tot een innovatiebudget.⁵

In het beleid ten aanzien van het onderwijspersoneel wil ik met de hiervoor geschetste ontwikkelstadia van de verschillende sectoren rekening houden. Dit heb ik in dit beleidsplan gedaan door de nadruk te leggen op samenwerking door verschillende onderwijssectoren (van PO tot HO) in de regio, door onderwijsinstellingen voor PO, VO en BVE te stimuleren en te faciliteren bij de versterking van hun personeelsbeleid en door de

4 Zie verder HOOP en Koers BVE.

5 Zie verder Koers VO en Koers PO.



opleidingen (voor leraren en voor onderwijsondersteunend personeel) nadrukkelijker aan te spreken op een aantal te leveren prestaties.

Rollen, taken en actoren bij het personeels- en arbeidsmarktbeleid

Een voorwaarde voor een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt is dat alle betrokken partijen hun verantwoordelijkheid nemen. Op hoofdlijnen ga ik uit van de volgende verantwoordelijkheidsverdeling:

- ⋮ Onderwijsinstellingen zijn zelf verantwoordelijk voor hun personeels- en wervingsbeleid; zij zijn de centrale actor en krijgen hiervoor maximale ruimte.
- ⋮ Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt laat zich echter niet op individueel instellingsniveau oplossen. Daarom worden de onderwijsinstellingen gestimuleerd in regionaal verband samen te werken met opleidingen, gemeenten, arbeidsmarktorganisaties en bedrijfsleven om gezamenlijk tot een betere match van vraag en aanbod te komen.
- ⋮ Regio- en sectoroverstijgende arbeidsmarktvragestukken worden – waar nodig – door de sociale partners (in SBO-verband) gesignaleerd en aangepakt.
- ⋮ Branche- c.q. werkgeversorganisaties spelen – op verzoek van de onderwijsinstellingen – een ondersteunende rol bij verdere ontwikkeling en versterking van hun personeels- en wervingsbeleid.
- ⋮ Werknemers- en werkgeversorganisaties zijn verantwoordelijk voor het arbeidsvoorwaardenbeleid.
- ⋮ Gemeenten kunnen hun bijdrage leveren door te zorgen voor flankerend beleid, bijvoorbeeld door goede huisvesting voor scholen en aantrekkelijke huisvestings- en parkeerfaciliteiten voor onderwijspersoneel.
- ⋮ Opleidingsinstituten zijn verantwoordelijk voor een transparant en flexibel opleidingsaanbod dat aansluit bij de behoefte van onderwijsinstellingen. Omdat opleiden ‘in de school’ wordt versterkt, zullen de opleidingen goede afspraken met de onderwijsinstellingen moeten maken over de wederzijdse verantwoordelijkheidsverdeling. Daarnaast hebben de opleidingen de belangrijke taak om expertise- en kennisuitwisseling in de educatieve kolom tot stand te brengen.
- ⋮ Beroepsgroepen (SBL, NSA) zijn verantwoordelijk voor de versterking van het imago van het beroep, de kennisuitwisseling tussen hun leden en het aanleveren van sets van (concept)bekwaamheidseisen aan het landelijk platform.
- ⋮ Het ministerie van OCW is verantwoordelijk voor het stelsel (kwaliteit, bekostiging, toezicht, monitoring van ontwikkelingen op stelselniveau, handhaving van wet- en regelgeving) en de randvoorwaarden.

Op basis van het bovenstaande kan de verdeling van rollen, taken en verantwoordelijkheden t.a.v. het personeels- en arbeidsmarktbeleid als volgt schematisch worden weergegeven.

| Actor | Taken en verantwoordelijkheden |
|---|---|
| Onderwijsinstellingen | <ul style="list-style-type: none"> ⌘ Vormgeven integraal personeels- en wervingsbeleid op basis van een eigen visie op de onderwijsinrichting |
| Opleidingen (lerarenopleidingen en opleidingen voor ondersteunend personeel) | <ul style="list-style-type: none"> ⌘ Opleiden (aansluitend bij de kwalificatiestructuur en de vraag in de afnemende regio) ⌘ Bijdragen aan kennis- en expertise-ontwikkeling binnen de educatieve kolom (zowel regionaal als landelijk) |
| Samenwerkingsverbanden van onderwijsinstellingen, opleidingen, gemeenten, bedrijfstakken (vmbo/mbo) en arbeidsmarktorganisaties in de regio | <ul style="list-style-type: none"> ⌘ Aanpak regionale arbeidsmarktproblematiek |
| Werkgevers c.q. Brancheorganisaties en schoolleidersorganisaties | <ul style="list-style-type: none"> ⌘ Op verzoek van scholen bieden van ondersteuning (in de vorm van begeleiding, scholing, instrumentontwikkeling en kennisuitwisseling) bij het vormgeven van het personeels- en wervingsbeleid. |
| Werknemers- en werkgeversorganisaties | <ul style="list-style-type: none"> ⌘ Tot stand brengen (wervend) arbeidsvoorwaardenbeleid⁶ |
| SBO | <ul style="list-style-type: none"> ⌘ Bieden van ondersteuning bij de totstandkoming en de uitvoering van regionale afspraken (convenanten) ⌘ Aanpak specifieke regio-overstijgende arbeidsmarktknelpunten |
| Beroepsgroepen(SBL, NSA) | <ul style="list-style-type: none"> ⌘ Versterking van het imago van de beroepsgroep ⌘ Kennis- en expertiseontwikkeling ⌘ Ontwikkelen voorstellen voor sets van bekwaamheidseisen aan het landelijk platform. |

6 NB: OCW en werknemersorganisaties zijn binnen het arbeidsvoorwaardenbeleid verantwoordelijk voor de vaststelling van de loonontwikkeling en de bovenwettelijke sociale zekerheid in het PO en VO, daarnaast zijn zij in het PO eveneens verantwoordelijk voor de meeste arbeidsvoorwaarden.

| | |
|------------------------------------|---|
| Platform beroepen in het onderwijs | <ul style="list-style-type: none"> ⌘ Laten ontwikkelen van voorstellen voor bekwaamheidseisen (door beroepsgroepen en waar nodig derden) ⌘ Toetsing van de integrale samenhang tussen de diverse sets van bekwaamheidseisen ⌘ Voor de beroepen waarvoor de BVE-sector opleidt, zorgdragen voor samenwerking/afstemming met de OVDB. |
| OCW | <ul style="list-style-type: none"> ⌘ Vaststellen beleidskaders/richting van beleid ⌘ Bekostiging ⌘ Stelselonderhoud en het bevorderen van stelselinnovatie ⌘ Monitoring ⌘ Wegnemen van belemmeringen in de regelgeving ⌘ Faciliteren van de aanpak van regio-overstijgende arbeidsmarktknelpunten (in overleg met de sociale partners in SBO-verband) ⌘ Waar nodig: stimulering en facilitering van innovatie (breedte- en dieptestrategie) ⌘ In het verlengde van het voorafgaande zal de <u>inspectie</u> proportioneel toezicht uitoefenen op het personeelsbeleid |
| NVAO | <ul style="list-style-type: none"> ⌘ Accreditatie lerarenopleidingen |

Rolverdeling bij afstemming in de regio

De onderwijsarbeidsmarkt heeft grotendeels een regionaal karakter. Zo weten we dat een aantal leraren van baan verandert om dichterbij huis te werken. Ook de arbeidsmarkt van mensen met een mbo-opleiding is regionaal van aard. Daarnaast zijn de contacten tussen onderwijsinstellingen en opleidingen vrijwel altijd regionaal bepaald.

De oplossing van arbeidsmarktknelpunten is primair een zaak voor werkgevers, opleidingen en gemeenten in de regio. Voor het vmbo en het mbo is samenwerking met het regionale bedrijfsleven eveneens van evident belang. Daarom is het gewenst dat in regio's een gezamenlijke aanpak tot stand komt van onderwijsinstellingen voor PO, VO en BVE, lerarenopleidingen, gemeenten (en waar relevant bedrijfstakken) op het gebied van arbeidsmarkt vraagstukken. Hierbij vervullen BVE-instellingen een bijzondere rol, omdat zij zowel vrager (werkgevers die behoefte hebben aan opgeleid personeel) als aanbieder (van opleidingstrajecten voor OOP-ers) zijn. Ik kies er niet voor de totstandkoming van regionale samenwerking en de samenstelling van de deelnemers voor te schrijven. De basis voor deelname is vrijwilligheid (verleiden i.p.v. voorschrijven).

In de regio's waar de personeelsproblematiek niet urgent is, reken ik erop dat de werkgevers voor PO, VO en BVE zelf het initiatief nemen zich voor te bereiden op een meer gespannen arbeidsmarkt vanaf 2008 door samenwerkingsafspraken binnen de regio. Voor de regionale samenwerking in de knelpuntenregio's stel ik extra middelen beschik-

baar aan de onderwijsinstellingen voor PO, VO en BVE. Deze middelen zullen worden toegekend op basis van activiteitenplannen waarin precieze resultaatsafspraken zijn vastgelegd over hun bijdragen aan de aanpak van de arbeidsmarktproblematiek. Ik vraag het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) ondersteuning te bieden bij de totstandkoming van convenanten en activiteitenplannen in deze regio's.

Aandacht behoeft de samenwerking tussen regio's die bijvoorbeeld wenselijk kan zijn als er in de ene regio wel tekorten zijn en in de andere regio niet. Ook is afstemming binnen de regio met andere sectoren van de regionale arbeidsmarkt gewenst, zeker gezien het feit dat ook in andere sectoren als gevolg van vergrijzing tekorten aan hoger opgeleiden zullen optreden.

Rolverdeling bij de onderwijsinstelling als professionele arbeidsorganisatie

De onderwijsinstellingen zijn zelf verantwoordelijk voor integraal personeelsbeleid. Het beleid voor de personeelsopbouw en de competentieontwikkeling van het personeel is immers een afgeleide van het beleid voor van de inrichting en de organisatie van het onderwijs. Keuzes die onderwijsinstellingen maken voor het onderwijskundig concept bepalen in hoge mate met wat voor personeel (leraren, vakspecialisten, onderwijs-assistenten, instructeurs, lerarenondersteuners) en in welke omvang men het onderwijsproces wil vormgeven.

Onderwijsinstellingen hebben behoefte aan een zo exact mogelijk beeld van hun behoefte aan onderwijspersoneel op de korte en langere termijn. Een meerjarige personeelsplanning vormt de basis om vraag en aanbod op de (regionale) arbeidsmarkt beter op elkaar af te stemmen. De branche/werkgeversorganisaties kunnen hierbij - op verzoek van de instellingen - een ondersteunende rol vervullen.

Sterke instellingen, die in staat zijn om op een professionele wijze integraal personeelsbeleid te voeren, zijn een voorwaarde voor goed onderwijs. Op dit moment zijn nog lang niet alle onderwijsinstellingen voor PO en VO voldoende toegerust om een volwaardig personeelsbeleid te voeren (dit geldt in mindere mate voor de BVE-sector). Vanuit mijn stelselverantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs is het voor mij van groot belang om een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling en de versterking van personeelsbeleid in onderwijsinstellingen voor primair en voortgezet onderwijs en BVE. Ook met het oog op een effectieve aanpak van de tekorten na 2007 is het noodzakelijk dat onderwijsinstellingen de komende jaren het integraal personeelsbeleid oppakken.

Rolverdeling bij meer samenhang in de kwalificatiestructuur en het opleidingsstelsel

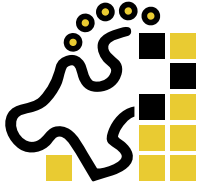
De overheid is verantwoordelijk voor de kwaliteit van het opleidingsstelsel en de bekostiging van instellingen. De opleidingen moeten hun aanbod afstemmen op de bekwaamheidseisen en op de verscheidenheid in de vraag (maatwerktrajecten o.b.v. EVC / assesment). Zij zijn in de eerste plaats verantwoordelijk voor de kwaliteit, de

transparantie en de flexibiliteit van de opleidingen. De NVAO accrediteert de opleidingen, waarmee wordt vastgesteld of opleidingen voldoen aan eisen van basiskwaliteit.

De overheid baseert haar sturing van het opleidingsstelsel op de volgende principes:

- ⋮ Bij AMvB vastgestelde bekwaamheidseisen leggen het te bereiken niveau van beginnende beroepsbeoefenaren vast, die richtinggevend zijn voor de opleidingen en voor het zittende personeel van onderwijsinstellingen.
- ⋮ Alleen lerarenopleidingen mogen een getuigschrift afgeven aan de hand waarvan afgestudeerde leraren kunnen aantonen aan de bekwaamheidseisen te voldoen, ook als een belangrijk deel van de opleiding wordt verzorgd door de school. Dat sluit aan bij de situatie van andere duale opleidingen in het HO en bij de accreditatiesystematiek voor het HO.
- ⋮ Via accreditatie door de NVAO wordt vastgesteld of een lerarenopleiding voldoet aan de eisen van basiskwaliteit. Accreditatie is voorwaarde voor het afgeven van een erkend getuigschrift (bachelor of master) door bekostigde of aangewezen instellingen. Instellingen kunnen alleen bekostigd worden voor opleidingen die geaccrediteerd zijn en de macrodoelmatigheidstoets met goed gevolg doorlopen hebben. De bekwaamheidseisen maken als domeinspecifiek referentiekader deel uit van de beoordelingscriteria die de NVAO bij accreditatie hanteert.





3. Betere afstemming in de regio

In dit hoofdstuk ga ik in op de samenwerking in de regio tussen scholen, opleidingen, gemeenten en bedrijven. Doel van deze samenwerking is een betere afstemming tussen vraag en aanbod op de onderwijsarbeidsmarkt in de regio. Dat betekent dat we kwalitatieve en kwantitatieve maatregelen moeten nemen die aansluiten op de specifieke kenmerken van de regio. Eerst ga ik kort in op de maatregelen die al zijn getroffen. Daarna formuleer ik de doelen die ik wil bereiken en de aanpak die mij daarbij voor ogen staat.

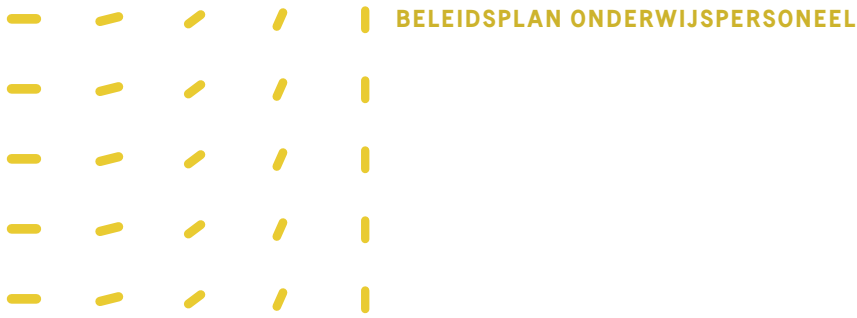
Wat is er tot nu toe gedaan?

Om de samenwerking tussen scholen en opleidingen in de regio te stimuleren, heb ik in december 2002 met het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) een convenant gesloten. In dit convenant is vastgelegd dat SBO regionale samenwerkingsafspraken tot stand brengt tussen werkgevers/schoolbesturen voor PO en VO en opleidingen voor onderwijspersoneel, gemeenten en bedrijfsleven. Daarbij ging het vooral om de tekortregio's. In mijn 'Plan van Aanpak' d.d. 2 december 2002 (Kamerstukken II 2002/03, 28 600 VIII, nr. 97), heb ik samengevat welke doelen mij bij de afsluiting van deze convenanten voor ogen staan:

- ⋮ De sociale partners in het onderwijsveld nemen de verantwoordelijkheid voor het onderwijsarbeidsmarktbeleid;
- ⋮ Er is een regionale infrastructuur waarin vragers van onderwijspersoneel en aanbieders van opleidingen elkaar kunnen vinden;
- ⋮ Het bedrijfsleven wordt betrokken in de samenwerking met het beroeps-onderwijs;
- ⋮ Er is extra aandacht voor onevenwichtige spreiding van de personeelsproblematiek (tekortregio's en achterstandsscholen);
- ⋮ Er is een flexibele en open onderwijsarbeidsmarkt waarin scholen een gelijkwaardige concurrentiepositie hebben.

Deze afspraak heeft ertoe geleid dat er in 2003 29 convenanten zijn afgesloten (16 voor het primair onderwijs, 12 voor het voortgezet onderwijs en 1 voor het primair én voortgezet onderwijs). Het feit dat partijen in deze regio's elkaar gevonden hebben, acht ik pure winst. In het afgelopen jaar is namelijk gebleken dat veel van de partijen die een convenant hebben gesloten voor het eerst overleg hadden over de regionale arbeidsmarkt. Een evaluatie van de convenanten die in 2003 zijn afgesloten is in de zomer van 2004 te verwachten.

In aanvulling op de activiteiten van SBO heb ik in maart van dit jaar met schoolbesturen in het voortgezet onderwijs, opleidingen en gemeenten in de G4 en Almere een convenant afgesloten over de scholing van zij-instromers en onbevoegd aangestelde leraren. Afspraak is dat gedurende de periode 2004-2005 ten minste 370 al aangestelde zij-instromers en onbevoegd aangestelde leraren worden opgeleid tot de brede tweedegraads bevoegdheid voor leraren VO/BVE.



Wat willen we bereiken?

Samen met de partijen in de regio streef ik naar een betere afstemming tussen vraag en aanbod op de onderwijsarbeidsmarkt in de regio.

⋮ In 2007 is de onderwijsarbeidsmarkt in alle regio's in evenwicht.

De regio's zijn dan in staat (conjuncturele) schommelingen in vraag en aanbod op te vangen. Uitgangspunt daarbij is dat arbeidsmarkt- en personeelsbeleid primair een zaak is voor (gezamenlijke) werkgevers in PO, VO en BVE in de regio.

Wat gaan we daarvoor doen (of wat doen we al)?

Een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt vergt maatwerk per regio. Daarom zal de regionale aanpak die in 2003 is ontwikkeld, worden voortgezet, met het accent op kwaliteit. De onderwijsinstellingen voor PO, VO en BVE zullen zich de komende jaren moeten voorbereiden op de periode vanaf 2008 waarin zich grotere spanningen op de arbeidsmarkt zullen voordoen. Er zijn kwalitatieve maatregelen nodig om het regionale arbeidsmarkt- en personeelsbeleid flexibel en vernieuwend genoeg te maken. Het kan daarbij bijvoorbeeld gaan om gezamenlijke initiatieven op het terrein van opleiden in de school en competentiegericht opleiden, functiedifferentiatie, meerjarige personeelsplanning, bekwaamheidsdossiers en persoonlijke ontwikkelingsplannen.

In de regio's waarin de knelpunten tot en met 2007 het grootst zijn, zal ik met de onderwijsinstellingen voor PO, VO en BVE precieze resultaatafspraken maken over hun bijdragen aan de aanpak van de arbeidsmarktproblematiek en hen daarbij (financieel) ondersteunen. Deze werkgevers zullen in de regio met opleidingen, gemeenten, arbeidsmarktvoorziening en bedrijven tot nadere afspraken moeten komen over matching van vraag en aanbod en over vernieuwing van de organisatie van het onderwijs. Voor de regio's waarin de personeelsproblematiek zich niet zo doet voelen, reken ik erop dat werkgevers in PO, VO en BVE zelf het initiatief nemen om zich voor te bereiden op de situatie na 2008 en dat zij op eigen kracht tot regionale samenwerking zullen komen.

Regio's met de grootste arbeidsmarktknelpunten

Onmisbaar in de bovengeschetste aanpak is de definitie van de knelpuntenregio's. Aan de hand van een drietal criteria zal ik deze vaststellen. In de Begroting 2005 en de nota Werken in het Onderwijs 2005 die op Prinsjesdag worden gepubliceerd, verwacht ik deze regio's – op basis van actuele ontwikkelingen in de onderwijsarbeidsmarkt – te kunnen benoemen.

Deze criteria zijn:

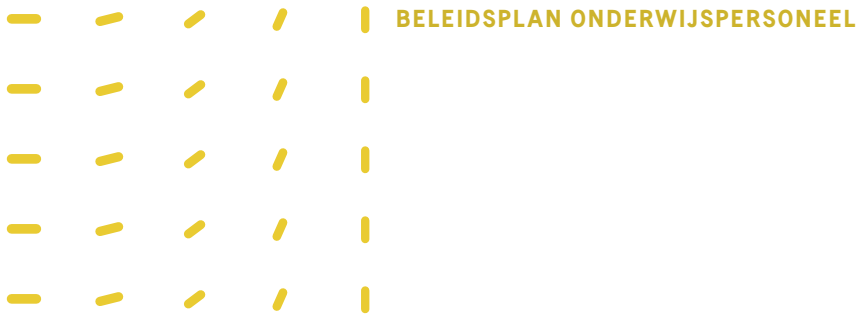
⋮ De vacature-intensiteit in 2004 (aantal vacatures gedeeld door het aantal fte's). Het aantal openstaande vacatures is het belangrijkste criterium voor de situatie op de onderwijsarbeidsmarkt.

- ⋮ De vraag naar arbeidskrachten in de periode 2004 – 2007. Deze vraag wordt bepaald door de *vervangingsvraag* (door personeel dat in een andere sector gaat werken, met (pre-)pensioen gaat of stopt met werken bijvoorbeeld omdat men zorgtaken gaat verrichten), en door de *uitbreidingsvraag* (door behoefte aan meer personeel, bijvoorbeeld door stijging van het aantal leerlingen).
- ⋮ Het aantal onbevoegde/onderbevoegde docenten in het voortgezet onderwijs. De kwaliteit van het onderwijs komt onder druk te staan wanneer het aantal openstaande vacatures toeneemt. Een kwaliteitsaspect is de verhouding tussen het aantal bevoegde en onbevoegde leraren, dat werkzaam is in het voortgezet onderwijs. Bij veel openstaande vacatures blijkt meer een beroep te worden gedaan op onbevoegd onderwijspersoneel.

Bij de uitwerking en toepassing van deze criteria zal gebruik gemaakt worden van Mirror. Mirror is een simulatiemodel voor de onderwijsarbeidsmarkt, dat op korte termijn beschikbaar komt. Dit instrument biedt regio's en besturen van onderwijsinstellingen de mogelijkheid om de arbeidsmarktontwikkelingen in beeld te brengen en verschillende scenario's door te rekenen op de arbeidsmarkteffecten in de regio. Mirror kan daardoor een belangrijke input voor de ontwikkeling van (regionaal) arbeidsmarktbeleid leveren. OCW heeft het SBO gevraagd om een bijdrage te leveren aan de implementatie van Mirror. Deze implementatie bestaat uit twee delen: ten eerste de pilotfase en methodiekontwikkeling en vervolgens de uitrol in de regio.

Om voor financiële ondersteuning in aanmerking te komen, nodig ik de onderwijsinstellingen voor PO, VO en BVE uit om samen met opleidingen, gemeenten en bedrijfsleven in de regio een integraal plan op te stellen. Integraal houdt in dat het gaat om een meerjarige strategische personeelsplanning, uitgesplitst naar schoolsoort. In dit plan komt te staan welke bijdrage de betrokken regio levert aan een meer evenwichtige onderwijsarbeidsmarkt en welke mix van maatregelen daarvoor worden getroffen. Kwalitatieve maatregelen die zijn gericht op *structurele* flexibilisering van de schoolorganisatie en het personeels- en opleidingsbeleid in de regio, hebben prioriteit. Financiële ondersteuning is afhankelijk van goedkeuring van het regionale plan en van het behalen van de beoogde resultaten. Daartoe zal onder andere een deel van de middelen die beschikbaar zijn voor opleiden in de school (breedte- en dieptestrategie) en IPB/functiedifferentiatie in het bijzonder voor deze regio's worden bestemd. Van de betrokken regio's verwacht ik ook een eigen inzet, met name op het terrein van flankerend beleid (huisvesting etc.). De precieze voorwaarden waaraan plannen per regio moeten voldoen om voor ondersteuning van de samenwerking in aanmerking te komen, zal ik na overleg met de onderwijsinstellingen verder uitwerken. De resultaten die de regio's bereiken, worden via een benchmark openbaar gemaakt.

Als de knelpuntenregio's geen adequate plannen indienen, komt het geld dat voor hen was bestemd ten goede aan andere regio's die kunnen aantonen dat ook zij kampen met aanzienlijke problemen. Uiteraard vindt financiële ondersteuning ook dan slechts plaats op basis van een goedgekeurd plan.



Ik zal SBO vragen ondersteuning te bieden bij de totstandkoming van convenanten en (verdere) uitwerking ervan in activiteitenplannen.

Overige regio's

Het is belangrijk dat werkgevers in PO, VO en BVE zelf de noodzaak inzien van samenwerking met opleidingen voor onderwijspersoneel in de regio. Dat is nog lang niet overal het geval, ondanks de minder rooskleurige vooruitzichten en de inspanningen van onder andere SBO om het belang van samenwerking onder de aandacht te brengen. Gelukkig zijn er ook regio's waar men het belang van inhoudelijke samenwerking - bijvoorbeeld bij het gezamenlijk opleiden van onderwijspersoneel - onderkent, ook als de tekorten nog niet zo direct voelbaar zijn. Daar waar partijen elkaar vinden, kan dat ook positieve gevolgen hebben voor samenwerking tussen scholen en HO-instellingen op het bredere terrein van kennisontwikkeling en onderwijsvernieuwing, bijvoorbeeld door meer praktijkgericht onderzoek in de school.

Ik ga ervan uit dat werkgevers in de regio's waar de arbeidsmarktspanning tot 2007 gering is, zelf het initiatief nemen om zich voor te bereiden op de situatie na 2008 en dat zij op eigen kracht tot regionale samenwerking komen. Kwalitatieve maatregelen geven de beste garantie voor een blijvend evenwicht op de regionale onderwijsarbeidsmarkt en structureel aantrekkelijk onderwijs in de regio. Ook in deze regio's zullen veelbelovende (vernieuwings)initiatieven worden gestimuleerd met behulp van de stimuleringsmiddelen voor o.a. opleiden in de school en IPB/functiedifferentiatie.

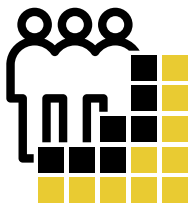
Met de regionale convenanten die in 2003 en in 2004 zijn afgesloten, is een eerste stap gezet voor samenwerking in de regio tussen onderwijsinstellingen en opleidingen. Het is van belang dat de betrokken onderwijsinstellingen PO, VO en BVE zich ook hier inspannen om tot goed uitgewerkte activiteitenplannen te komen. Het ligt voor de hand dat SBO – wanneer de convenantpartners dat wensen – hierbij ook in deze fase ondersteunt.

De al afgesloten convenanten kunnen dienen als voorbeeld voor partijen in andere regio's. De bestaande convenanten zijn natuurlijk geen blauwdruk maar nieuwe convenantpartners kunnen wel de ervaringen van anderen gebruiken bij een eigen aanpak. Ik reken het tot de verantwoordelijkheid van de sociale partners (landelijk/regionaal) en branche-/werkgeversorganisaties onderwijsinstellingen hierbij te ondersteunen.

Beschikbare middelen in € mln.

| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|------------------------|------|------|------|------|
| Afstemming in de regio | 2,95 | 11,0 | 12,2 | - |





4. De onderwijsinstelling als professionele arbeidsorganisatie

Wat is de situatie nu en wat is er tot nu toe gedaan?

De kwaliteit van het personeels- en organisatiebeleid van de onderwijsinstellingen is essentieel om werken in het onderwijs aantrekkelijk te maken, tekorten te bestrijden en de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren.

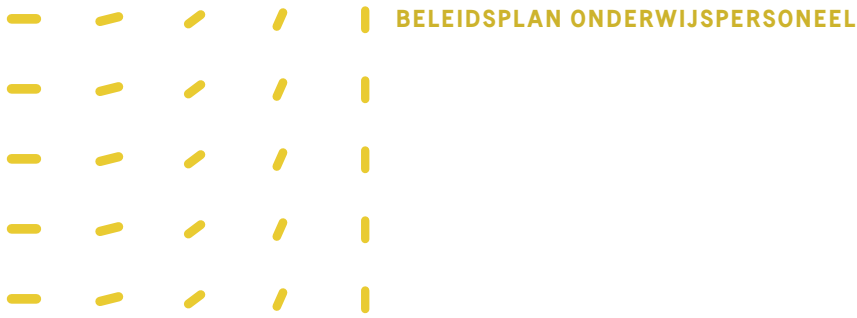
Met de CAO Onderwijs (PO, VO, BVE) 1999-2000 is een impuls gegeven aan de invoering van integraal personeelsbeleid (IPB) in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs en de BVE-sector. Hiervoor hebben de onderwijsinstellingen ook geld gekregen, oplopend tot € 95,3 miljoen in 2009. Als streefdoel is destijds geformuleerd dat de BVE-instellingen op 31 augustus 2004 en de onderwijsinstellingen in het primair en voortgezet onderwijs per 1 augustus 2005 IPB hebben ingevoerd. Het door de VSWO opgerichte projectbureau IPB heeft de afgelopen jaren activiteiten ondernomen om de invoering van IPB in het primair en voortgezet onderwijs te stimuleren en te ondersteunen. In de BVE-sector speelt de BVE-raad als brancheorganisatie van de instellingen een regierol bij de invoering van IPB.

Integraal personeelsbeleid is de systematische afstemming van kennis en vaardigheden van het personeel op de doelstellingen (inhoudelijk en organisatorisch) van de onderwijsinstelling.

De Inspectie voor het Onderwijs concludeert in het Onderwijsverslag 2002/2003 dat de invoering van de verschillende onderdelen van integraal personeelsbeleid op onderwijsinstellingen voor primair en voortgezet onderwijs traag verloopt. De koppeling tussen het onderwijskundige beleid en het personeelsbeleid komt nog onvoldoende tot stand. Om verzekerd te zijn van voldoende en competent personeel moeten onderwijsinstellingen kennis en vaardigheden van het personeel systematisch afmeten aan hun doelstellingen, met het oog op de toekomst. Onderwijsinstellingen blijken vooral gericht op de korte termijn. Veel onderwijsinstellingen voor PO en VO baseren de inzet van het personeel alleen op het jaarlijkse formatieplan. Weinig schoolleiders hebben een beeld hoe de onderwijsinstelling er over een aantal jaar uitziet en wat dat betekent voor de organisatie van het onderwijs en voor de samenstelling van het personeelsbestand in kwantitatieve en kwalitatieve zin.

Beloningsdifferentiatie

Bewust en gedifferentieerd belonen vormt het sluitstuk van integraal personeelsbeleid. Eerst moet een aantal onderdelen van IPB op orde zijn, zoals functioneringsgesprekken, beoordelingsgesprekken en ontwikkelingsbeleid. Dan bestaat er een basis voor belonings-



differentiatie in de vorm van bijvoorbeeld gratificaties, toeslagen of bijzondere vergoedingen. Beloningsdifferentiatie kan meer individu- of meer teamgericht zijn.

Sinds het project IPB in 2000 is begonnen, zijn enkele instellingen in de BVE-sector actief aan de slag gegaan met het eigen beloningsbeleid. Twee ROC's hebben geëxperimenteerd met teambeloning. Andere onderwijsinstellingen voor PO, VO en BVE kunnen van de ervaringen die hiermee zijn opgedaan, gebruik maken.

Functiedifferentiatie

In de regio's waarin het tekort aan onderwijspersoneel zich de afgelopen jaren concentreerde, is een toename te zien van de inzet van zij-instromers en onderwijsassistenten. De toetreding van deze nieuwe groepen medewerkers geeft in veel onderwijsinstellingen een impuls aan het personeelsbeleid. Zij-instromers brengen vaak andere, nieuwe competenties mee. De inzet van onderwijsondersteunend personeel in de klas leidde bij onderwijsinstellingen tot een herverdeling van taken tussen de leraar en de onderwijsondersteunende medewerker. Zulke ervaringen roepen de vraag op hoe een onderwijsinstelling de competenties van medewerkers beter kan benutten.

Niet alleen het lerarentekort maar ook de wens tot onderwijskundige vernieuwing doet onderwijsinstellingen besluiten het onderwijs anders te organiseren met meer differentiatie in functies. Of functiedifferentiatie nu wordt ingegeven door een personeelstekort of onderwijskundige vernieuwing, in alle gevallen is het belangrijk dat onderwijsinstellingen duidelijkheid scheppen over rollen, taken en verantwoordelijkheden en de diverse functies goed beschrijven en waarderen.

De BVE-instellingen hebben op basis van de CAO BVE een op de sector afgestemd functie-waarderingsstelsel ingevoerd, Fuwasys BVE. In de BVE-sector bestaan leraarsfuncties op drie niveaus (LB, LC en LD) en ondersteunende onderwijsfuncties van schaal 4 tot en met schaal 10. De mate waarin functiedifferentiatie wordt toegepast is per instelling en ook binnen instellingen met verschillende opleidingsectoren, afdelingen en units verschillend. De laatste jaren is in het kader van de functieverdeling tussen OP en OOP wel een verschuiving optreden, waarbij procentueel het aantal onderwijsgevend functies afneemt ten gunste van het aantal onderwijsondersteunende functies.

In de CAO-VO 2003-2005 is afgesproken dat alle onderwijsinstellingen in het voortgezet onderwijs in 2004 een functiebouwwerk beschreven hebben op basis van het functie-waarderingsstelsel FUWA-VO 2002. Het primair onderwijs kent nog geen functie-waarderingsstelsel. De onderwijsinstellingen in het primair onderwijs kunnen een functiebouwwerk beschrijven op basis van de bestaande set van norm- en voorbeeldfuncties.

Functiedifferentiatie kan op verschillende manieren werken in het onderwijs aantrekkelijker maken. Een aanbod van verschillende functies geeft meer kansen voor de loopbaan van de medewerkers. Onderwijsassistenten kunnen taken overnemen van de leraar, wat de werkdruk van de leraar kan verminderen. Bovendien kan de leraar dan meer aandacht geven aan zorgleerlingen in de klas en zich richten op de zaken waar hij of zij goed in is.

Ook komen specifieke kwaliteiten van leraren beter tot hun recht in uitgesplitste taken en functies.

In het primair onderwijs, voortgezet onderwijs en de BVE-sector heeft OCW in de afgelopen jaren een aantal onderwijsinstellingen de ruimte gegeven om te experimenteren met functiedifferentiatie. Van november 2001 tot de zomer van 2004 hebben 14 onderwijsinstellingen voor basisonderwijs ervaring opgedaan met (Team)Onderwijs op Maat. De resultaten van deze experimenten worden sinds dit jaar breed verspreid binnen het primair onderwijs met het project Tompuls. In het voortgezet onderwijs hebben tien scholen ervaring opgedaan met de pilot Lesgeven Anders Organiseren. De resultaten van dit project worden in 2004 bekendgemaakt aan andere onderwijsinstellingen in het voortgezet onderwijs via een conferentie, een brochure en internet. Vier BVE-instellingen doen ervaring op met resultaatverantwoordelijke teams die gedifferentieerd zijn samengesteld. De resultaten komen eind 2004 als good practices beschikbaar voor de BVE-sector.

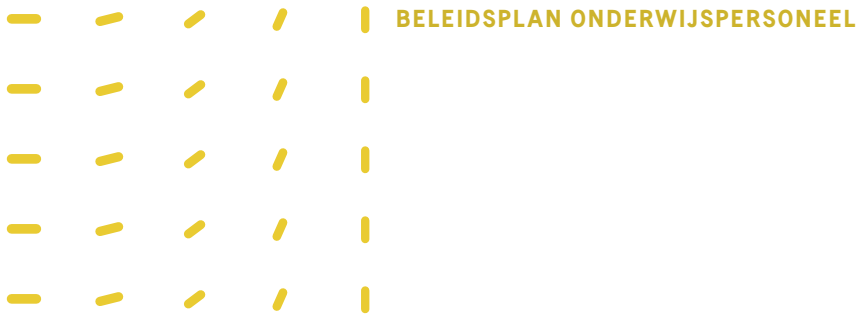
Werken in teams

Niet alleen de functiedifferentiatie neemt toe, ook het werken in het teams. Dit maakt werken in het onderwijs aantrekkelijker en heeft een positief effect op de professionaliteit van de leraar en op de vernieuwingskracht van de onderwijsinstelling. Een leraar die geïsoleerd werkt, komt niet tot uitwisseling van ideeën. In een team gaat dat anders en dat kan leiden tot nieuwe werkvormen.

De deelnemers aan de diverse koersgesprekken waren positief over werken in teams en de inzet van verschillende competenties. Zij vinden dat we onderwijsinstellingen op het idee moeten brengen dat het ook anders kan en dat ander onderwijspersoneel anders kan worden ingezet.

Professionaliteit

Tijdens de koersgesprekken stond de professionaliteit van de leraar centraal. De deelnemers waren het erover eens dat een leven lang leren zeker geldt voor de werkenden in het onderwijs. Leraren, onderwijsondersteunend personeel en schoolleiders moeten bekwaam zijn én bekwaam blijven. Werkgevers in het onderwijs hebben de verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat het personeel in staat is om die bekwaamheid te onderhouden. Daarover gaat de Wet op de beroepen in het onderwijs (Wet BIO), die begin 2004 is aangenomen door de Tweede Kamer. Naar verwachting vindt de behandeling in de Eerste Kamer voor het zomerreces plaats. Op basis van de Wet BIO wordt vastgesteld over welk basispakket bekwaamheidseisen het onderwijspersoneel moet beschikken. De Wet BIO stelt dat onderwijsinstellingen in het schoolplan/kwaliteitszorgverslag aangeven welke maatregelen en instrumenten ze inzetten om de bekwaamheid van het personeel te onderhouden. Het resultaat daarvan moet de onderwijsinstelling vastleggen in een bekwaamheidsdossier voor elk personeelslid. Ik verwacht dat deze wet een impuls zal geven aan de ontwikkeling van het personeelsbeleid in de onderwijsinstellingen.



Wat willen we bereiken?

Ik streef ernaar dat meer onderwijsinstellingen zich ontwikkelen als een professionele arbeidsorganisatie, die integraal personeelsbeleid voert en denkt op de lange termijn.

- ⋮ In 2007 hebben de onderwijsinstellingen een meerjarige personeelsplanning en een plan van aanpak gericht op de personeelsvoorziening op de lange termijn, gebaseerd op een visie op de onderwijskundige inrichting.

In de sector voortgezet onderwijs en BVE verwacht ik dat alle onderwijsinstellingen in 2007 zover zijn. In het primair onderwijs streven we ernaar dat de helft van de scholen deze doelstelling heeft bereikt. In navolging van de andere onderwijssectoren wordt ook in het primair onderwijs lumpsumfinanciering ingevoerd. De invoering is gepland per 1 augustus 2006. In dit nieuwe financieringssysteem krijgen de onderwijsinstellingen in het primair onderwijs één bedrag voor alle personele en materiële uitgaven. Dat zal niet alleen in financiële zin een grote verandering zijn. Onderwijsinstellingen voor PO krijgen door de grotere beleidsruimte nieuwe taken en meer verantwoordelijkheid. Dat vereist meer en andere deskundigheid. Er zijn krachtige schoolleiders nodig, die het beleid en de financiën voor meerdere jaren kunnen uitstippelen. Omdat de personele kosten het overgrote deel van de begroting bepalen, is het belangrijk dat juist bij het bepalen van het personeelsbeleid wordt gewerkt met een meerjarenplan.

Uit de monitor IPB blijkt dat een éénduidig beleid en criteria voor beloningsdifferentiatie vaak ontbreken in de BVE-sector en dat het personeel niet goed op de hoogte is.

- ⋮ In 2007 heeft 20 procent van de BVE-instellingen een éénduidig beleid ontwikkeld voor beloningsdifferentiatie.

Een voorwaarde voor een professionele arbeidsorganisatie is professioneel personeel. Daarom verwacht ik van de onderwijsinstellingen dat zij een beleid hebben dat is gericht op het onderhoud van de bekwaamheid van het personeel.

- ⋮ Elk personeelslid dat werkzaamheden verricht waarvoor bekwaamheidseisen zijn vastgesteld, beschikt in 2007 over een bekwaamheidsdossier.

Of we dit resultaat bereiken, is afhankelijk van de fasering bij de totstandkoming van bekwaamheidseisen voor de verschillende beroepen in het onderwijs. Uiterlijk in 2007 moeten er voor alle leraren in PO, VO en BVE bekwaamheidsdossiers zijn aangemaakt.

Wat gaan we daarvoor doen (of wat doen we al)?

Sterke onderwijsinstellingen, die in staat zijn om op een professionele manier integraal personeelsbeleid te voeren, zijn een voorwaarde voor goed onderwijs. Daarom is het nodig om tijdelijke maatregelen te treffen:

- ⌘ Innovatie: (financiering van) ontwikkeling van nieuwe aanpakken en verspreiding van de resultaten daarvan (diepte- en breedtestrategie);
- ⌘ Stimulering: onderwijsinstellingen ondersteunen bij de ontwikkeling van integraal personeelsbeleid;
- ⌘ Monitoring en toezicht: de ontwikkeling volgen van het personeelsbeleid op onderwijsinstellingen en in het inspectietoezicht integraal aandacht besteden aan personeelsbeleid als conditie voor de kwaliteit van het onderwijs.

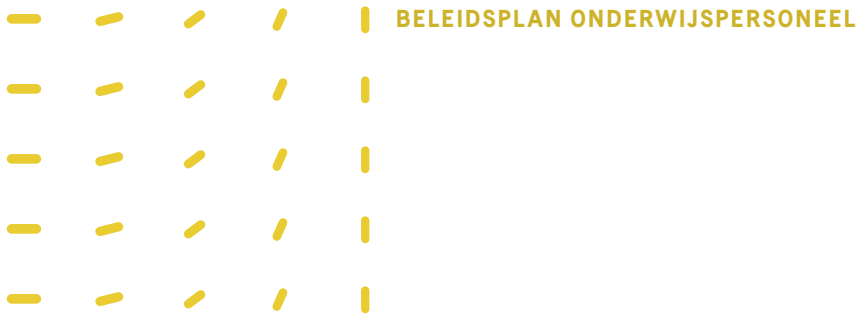
Deze tijdelijk actievere opstelling van OCW is erop gericht dat de onderwijsinstellingen, ondersteund door brancheorganisaties, vanaf 2008 zelf vorm kunnen geven aan het integraal personeelsbeleid. De structurele rol van OCW is daarna beperkt tot monitoring en toezicht.

Bij de doelstelling ten aanzien van een meerjarige personeelsplanning

Om dit te bereiken kunnen onderwijsinstellingen de volgende stappen zetten:

- ⌘ Ze bepalen hun onderwijsdoelstellingen;
- ⌘ Op grond van deze onderwijskundige keuzes richten ze hun onderwijsorganisatie in;
- ⌘ Ze stellen vast welke taken en werkzaamheden passen binnen zo'n schoolorganisatie;
- ⌘ Ze stellen vast in welke functies deze taken of werkzaamheden vervuld kunnen worden;
- ⌘ Ze bepalen welke competenties mensen in huis hebben en welke competenties ontbreken;
- ⌘ Ze stellen een wervingsbeleid op en een scholingsprogramma voor al het personeel.

Voor veel onderwijsinstellingen in PO en VO zal het niet eenvoudig zijn om te komen tot een meerjarige personeelsplanning en een plan van aanpak voor de lange termijn. Daarom nodigt OCW een aantal onderwijsinstellingen in het primair en voortgezet onderwijs uit om in een ontwikkelproject een meerjarenplanning van de personeelsvoorziening op te stellen. Daar hoort ook een plan van aanpak bij om de personeelsvoorziening op de lange termijn te waarborgen, gebaseerd op de onderwijskundige visie. Van de hierbij betrokken instellingen verwacht ik vervolgens dat ze andere onderwijsinstellingen ondersteunen bij het maken van een meerjarenplanning van de personeelsvoorziening. In opdracht van OCW maakt de inspectie een aantal digitale schoolportretten over integraal personeelsbeleid in het primair en voortgezet onderwijs, die via de website van de inspectie te bekijken zijn. Ook kunnen de ervaringen uit de BVE-sector, waar al gewerkt wordt met meerjarenplannen, worden benut. De Bve-Raad ondersteunt de BVE-instellingen daarbij.



Ter ondersteuning van de afstemming op regionaal niveau van vraag en aanbod op de onderwijsarbeidsmarkt wordt in opdracht van OCW het ramingenmodel Mirror ontwikkeld. Dit model ondersteunt onderwijsinstellingen (PO, VO en BVE) bij het maken van strategische keuzes in de personeelsplanning. (Voor meer informatie over Mirror, zie hoofdstuk 3.)

Onderwijsinstellingen die op basis van hun onderwijskundige visie het onderwijs anders willen organiseren én dat willen vertalen naar integraal personeelsbeleid, moeten kunnen leren van de kennis en ervaringen van anderen op dit terrein. Innovatie moet van onderop komen, zonder dat scholen opnieuw het wiel gaan uitvinden. Om kennisuitwisseling te stimuleren, ben ik bereid onderwijsinstellingen die inspirerende praktijkverhalen over onderwijs anders organiseren en functiedifferentiatie actief delen, onder bepaalde voorwaarden een financiële bijdrage te geven.

In het primair onderwijs wordt op deze manier een nieuwe impuls gegeven aan onderwijs anders organiseren. MHR (schoolbegeleidingsdienst) selecteert een aantal basisscholen die dankzij hun eigen ervaringen met (Team)Onderwijs op Maat kunnen bijdrage aan de ontwikkeling van onderwijs anders organiseren bij andere onderwijsinstellingen. Zij stellen hun onderwijsinstelling open en ontvangen daarvoor een financiële bijdrage. Van de bezoekende onderwijsinstelling wordt verwacht dat die vooraf een diagnose-instrument (zie hieronder) invult en een gerichte vraag formuleert. Bovendien moet de bezoekende onderwijsinstelling achteraf duidelijk maken tot welke actie het bezoek heeft geleid.

Op basis van de ervaringen in het project (Team)Onderwijs op Maat ontwikkelt het IVA samen met MHR (schoolbegeleidingsdienst) in opdracht van OCW een diagnose-instrument voor onderwijsinstellingen in het primair onderwijs, met handvatten om hun onderwijs anders te organiseren. Dit instrument komt beschikbaar via Internet en de schoolbegeleidingsdiensten.

Bèta en techniek

Het is belangrijk dat de exacte vakken aantrekkelijker worden, zodat meer leerlingen kiezen voor het natuurprofiel en vervolgens meer leerlingen na hun examen kiezen voor een bèta-techniekstudie. Docenten natuur en techniek of natuur en gezondheid hebben door hun aanpak en enthousiasme veel invloed op de keuze voor het natuurprofiel. Als een leraar inspeelt op de actualiteit en aansprekende voorbeelden gebruikt die passen in de leefwereld van jongeren, maakt hij zijn vak aantrekkelijker. Ook willen scholieren zien wat je aan een vak hebt, hoe je de stof kunt toepassen in de praktijk, wat de maatschappelijke relevantie is. Door een andere inrichting van het onderwijs, samenwerking tussen docenten van verschillende exacte vakken in een team en de inzet van onderwijs-ondersteunend personeel, kan het onderwijs aantrekkelijker worden voor de leerlingen. Dankzij het deltaplan bèta en techniek krijgen een aantal scholen in het voortgezet onderwijs de kans om de inhoudelijke en onderwijskundige vernieuwing van de exacte vakken samen te laten gaan met een andere organisatie van het onderwijs en het personeelsbeleid.

Modernisering arbeidsorganisatie en bedrijfsprocessen

Onder invloed van ICT zou de organisatie van onderwijsinstellingen sterk gemoderniseerd kunnen worden. In de praktijk blijkt echter dat deze modernisering maar moeizaam van de grond komt. In opdracht van OCW is een onderzoek gestart naar de invloed van ICT op de onderwijsinstelling als arbeidsorganisatie. Dit onderzoek richt zich op de vraag hoe de onderwijsinstelling gemoderniseerd kan worden met behulp van ICT en welke succes- en belemmeringsfactoren meespelen. Ook heeft OCW een project in gang gezet om na te gaan welke bijdrage ICT kan leveren om de werkdruk te verminderen en de bedrijfsvoering te verbeteren. Een aantal onderwijsinstellingen krijgt vervolgens de kans om op basis van de resultaten van beide onderzoeken ICT in te zetten om hun arbeidsorganisatie en bedrijfsprocessen te moderniseren.

Bij de doelstelling ten aanzien van beloningsdifferentiatie in de BVE-sector

Voordat een organisatie de stap kan zetten naar beloningsdifferentiatie moeten een aantal onderdelen van integraal personeelsbeleid eerst ingevoerd zijn en goed werken, zoals functioneringsgesprekken, beoordelingsgesprekken en ontwikkelingsbeleid. Dan bestaat er een basis voor differentiatie in beloning. De BVE-sector is verder met de invoering van IPB dan PO en VO. Daarom verwacht ik dat meer BVE-instellingen een eenduidig beleid en criteria voor beloningsdifferentiatie ontwikkelen. In het kader van de gedecentraliseerde BVE-sector maakt OCW in overleg met de BVE-raad nadere prestatieafspraken over de initiërende rol en ondersteuning van de instellingen om te bereiken dat de BVE-instellingen een eenduidig beleid ontwikkelen voor beloningsdifferentiatie.

Bij de doelstelling ten aanzien van schoolplan en bekwaamheidsdossier

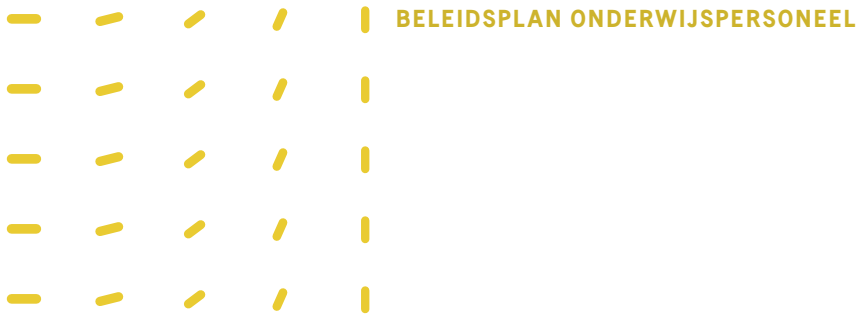
De Wet op de beroepen in het onderwijs (Wet BIO) stelt dat onderwijsinstellingen in het schoolplan/kwaliteitszorgverslag aangeven hoe ze ervoor te zorgen dat het personeel zijn bekwaamheid onderhoudt. Het resultaat daarvan wordt vastgelegd in een bekwaamheidsdossier voor elk personeelslid.

De bekwaamheidsdossiers zijn voor de beroepsgroep van leraren een belangrijk kwaliteitinstrument. Daarom denkt de Stichting Beroepskwaliteit Leraren (SBL) na over de mogelijke opbouw en inhoud van het bekwaamheidsdossier zodat het een werkelijk bruikbaar en kwaliteitsborgend instrument wordt, dat aangeeft welke bekwaamheden ontwikkeld zijn en wat de verdere (persoonlijke) ontwikkeling zal zijn. In dat verband werkt SBL aan de ontwikkeling van een digitaal portfolio.

Voor schoolleiders PO worden bekwaamheidseisen geformuleerd door de Nederlandse Schoolleidersacademie (NSA). Zij stimuleert en bewaakt de beroepskwaliteit en de deskundigheid van het management in het primair onderwijs. Ook heeft de NSA het register ontwikkeld en ingevoerd, waar schoolleiders zich kunnen laten registreren als een registerdirecteur. De inspanningen van NSA zijn ook van belang voor het verder inrichten van bekwaamheidsdossiers voor die beroepsgroep.

OCW nodigt een aantal onderwijsinstellingen uit om:

1. de bekwaamheidseisen te vertalen in het personeelsbeleid;



2. afspraken te maken met opleidingen over de daarbij passende opleiding en scholing;
3. de resultaten van opleiding en scholing vast te leggen in een bekwaamheidsdossier.

Als de pilots succesvol zijn, verspreiden de onderwijsinstellingen die hebben meegedaan hun opgedane kennis en ervaring in de eigen regio. SBL en NSA kunnen daarbij assisteren.

Binnen de door het kabinet extra beschikbaar gestelde middelen is een verhoging voorzien voor de onderhoud van de bekwaamheid van het personeel oplopend tot 29,2 mln. in 2007. In de schooljaren 2004/05 en 2005/06 wordt het grootste deel van deze middelen ingezet via de activiteitenplannen die hangen aan regionale convenanten in de knelpuntenregio's.

Toezicht

De bepalingen in de wet BIO maken dat aspecten van personeelsbeleid integraal in het toezicht kunnen worden meegenomen. Over de wijze waarop dit kan, is overleg gaande met de inspectie. Het gaat om de volgende punten:

- ⋮ Heeft de onderwijsinstelling een meerjarige personeelsplanning en een beleid gericht op de personeelsvoorziening over enkele jaren?
- ⋮ Stelt de onderwijsinstelling zichzelf doelen op het terrein van personeelsbeleid en worden deze doelen ook gerealiseerd?
- ⋮ Welke maatregelen neemt de onderwijsinstelling om het personeel in staat te stellen de bekwaamheid te onderhouden?
- ⋮ Wordt van elke medewerker een bekwaamheidsdossier bijgehouden?

Dit toezicht zal stimulerend en proportioneel van aard zijn. Wanneer de onderwijsinstelling goede resultaten laat zien, kan de rol van de inspectie afnemen.

Beschikbare middelen in € mln.

| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|---------------------------------|------|------|------|------|
| Personeelsbeleid | 3,5 | 2,5 | 5,2 | 5,0 |
| Bekwaamheidsdossiers/schoolplan | 2,5 | 6,0 | 11,2 | 29,2 |





5. Meer samenhang in de kwalificatiestructuur en het opleidingsstelsel

Dit hoofdstuk valt uiteen in twee onderdelen: de kwalificatiestructuur en opleiden, onderverdeeld in opleiden in de school, vernieuwing van de lerarenopleidingen en het voorzieningenniveau van de lerarenopleidingen.

5.1 Kwalificatiestructuur

Wat is de situatie nu en wat is er tot nu toe gedaan?

Maatschappelijke ontwikkelingen en nieuwe inzichten in het onderwijs leiden tot onderwijsinhoudelijke veranderingen en tot een andere organisatie van het onderwijs. Daardoor moeten leraren nieuwe, andere bekwaamheden hebben. Ook is er behoefte aan onderwijsondersteunend personeel voor het primaire proces. Dat moet zijn vertaling hebben in het opleidingsstelsel. In de notitie 'Een samenhangend opleidingsstelsel voor de onderwijsberoepen' (Kamerstukken II 2003/04, 29 200 VIII, nr. 8) is hierop uitgebreid ingegaan. In dit beleidsplan worden enkele onderdelen uit die notitie nader uitgewerkt.

Wat willen we bereiken?

- ⋮ In 2007 zijn er voor alle onderwijsberoepen door het veld gelegitimeerde en actuele competentieprofielen, die zijn vertaald in bekwaamheidseisen.

In de wet BIO is vastgelegd dat in elk geval voor de leraar PO, VO en BVE en de schoolleider PO bekwaamheidseisen worden ontwikkeld. De concepten voor bekwaamheidseisen voor leraren zijn klaar. Een AMvB is in voorbereiding en wordt, nadat de wet BIO door de Eerste Kamer is aangenomen, aan het parlement gestuurd (voorhang). De concepten van bekwaamheidseisen voor schoolleiders PO zijn naar verwachting in het najaar van 2004 beschikbaar. Zodra het Landelijk Platform voor de Beroepen in het Onderwijs is ingericht, wordt een begin gemaakt met het opstellen van bekwaamheidseisen voor andere onderwijsberoepen. In de notitie 'Een samenhangend opleidingsstelsel voor de onderwijsberoepen' zijn de mogelijke prioriteiten aangegeven.

Ontwikkelingen op onderwijskundig terrein zoals teamteaching (Koers PO), het werken in leergebieden (onderbouw VO), de ontwikkeling van een herkenbare pedagogiek en didactiek voor het beroepsonderwijs (Koers BVE), adaptief onderwijs en zelfstandig leren, evenals de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, zijn ontwikkelingen die het Landelijk Platform moet betrekken in zijn werkzaamheden, onder meer door te bezien of deze een plaats moeten krijgen in de competentieprofielen, eventueel uitmondend in bekwaamheidseisen.

— — — — | BELEIDSPLAN ONDERWIJSPERSONEEL

- ⋮ Elk personeelslid dat werkzaamheden verricht waarvoor bekwaamheidseisen zijn vastgesteld, beschikt uiterlijk in 2007 over een bekwaamheidsdossier.

De mate waarin dit haalbaar is, hangt af van de fasering bij de totstandkoming van bekwaamheidseisen voor de verschillende beroepen in het onderwijs. Uiterlijk in 2007 moeten voor leraren in PO, VO, BVE de bekwaamheidsdossiers een daadwerkelijk kwaliteitsinstrument te zijn.

- ⋮ De tevredenheid van studenten en zij-instromers (aangeboden maatwerktrajecten) en afnemende onderwijsinstellingen (kwaliteit afgestudeerden) over opleidingen wordt in beeld gebracht en waar nodig verbeterd.

De opleidingsinstituten moeten steeds meer maatwerk leveren en een flexibel aanbod creëren. Deelnemers aan die trajecten en de onderwijsinstellingen waar zij, bijvoorbeeld in het geval van zij-instromers, werkzaam zijn, zijn daarbij belanghebbend. Zij moeten het gevoel hebben een traject te volgen dat aansluit op hun behoefte. Dat is nu nog niet altijd het geval. Het is belangrijk om zicht te krijgen op de tevredenheid van de studenten/zij-instromers en de onderwijsinstellingen en op de ontwikkeling in die tevredenheid.

- ⋮ In 2007 beschikken de opleidingsinstituten en de onderwijsinstellingen over instrumenten op basis waarvan elke (toekomstige) beroepsbeoefenaar kan aantonen over welke competenties hij/zij beschikt.

De toenemende variëteit in de instroom van de lerarenopleidingen vraagt om verschillende opleidingstrajecten. Dat vergt maatwerk en erkenning van eerder verworven competenties (EVC). Studenten moeten vrijstellingen kunnen verwerven. Hiervoor zijn als gevolg van de toename van het aantal zij-instromers in de opleiding, de nodige stappen gezet, onder meer dankzij de stimuleringsregeling educatief partnerschap. Zo worden assessments, portfolio's en persoonlijke ontwikkelingsplannen ingezet om eerder verworven competenties te meten en vervolgens het opleidingsprogramma vast te stellen. De inspectie merkt hierover in zijn laatste evaluatie van Educatief Partnerschap (EPS) op dat een objectieve en valide meting van competenties in de praktijk nog niet gerealiseerd is.

Wat gaan we daarvoor doen (of wat doen we al)?

Bij de doelstellingen ten aanzien van competentieprofielen en bekwaamheidseisen

- ⋮ Het wettelijk kader zal worden gevormd door de Wet op de beroepen in het onderwijs (wet BIO).
- ⋮ Het Landelijk Platform zal in 2004 worden ingericht. Hierin treffen deskundigen van vragende partijen uit de PO-, VO- en de BVE-sector elkaar. Het Landelijk Platform voert de dialoog over de gewenste kwalificaties en over de samenhang daarin en voert het gesprek met deskundigen van opleidingen voor

- onderwijspersoneel over daarbij passende opleiding en scholing. Daarmee geeft het Landelijk Platform een kader waarmee ik initiatieven voor nieuwe opleidingen kan beoordelen.
- ⋮ Commissies per beroep ontwikkelen op basis van door het Landelijk Platform geaccordeerde competentieprofielen een basispakket van bekwaamheidseisen per onderwijsberoep en leggen dat aan het Landelijk Platform voor.
 - ⋮ Het Landelijk Platform stelt over de basispakketten ten behoeve van de minister een rapport op over bekwaamheidseisen en de minister vraagt de Onderwijsraad of dat rapport een goede basis biedt voor regelgeving. Na advisering door de Onderwijsraad worden de bekwaamheidseisen bij algemene maatregel van bestuur vastgesteld.

Bij de doelstellingen ten aanzien van schoolplan en bekwaamheidsdossier

Ik ben hierop ingegaan in hoofdstuk 4 over integraal personeelsbeleid.

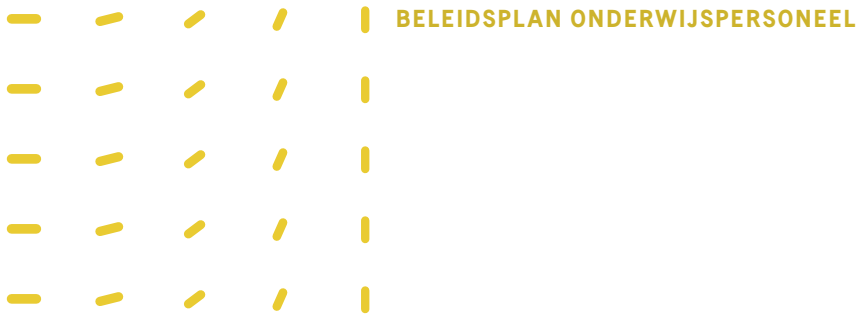
Bij de doelstellingen ten aanzien van de tevredenheid over de opleidingen

OCW en de inspectie onderzoeken in 2004 welke informatie over de tevredenheid van studenten, zij-instromers en onderwijsinstellingen al beschikbaar is. Op grond hiervan wordt een instrument gekozen en zo nodig verder ontwikkeld om een beeld te krijgen over de (ontwikkeling van) de tevredenheid over het door opleidingsinstituten geboden maatwerk en de kwaliteit van de afgestudeerden.

Bij de doelstellingen ten aanzien van EVC-procedures

In de notitie 'Een samenhangend stelsel voor de onderwijsberoepen' staat dat er meer mogelijkheden moeten zijn voor vakmensen om als leraar of instructeur te worden aangesteld voor praktijkvakken in het VMBO. Vakmensen die leraar willen worden, kunnen als zij-instromer in het beroep worden aangesteld als zij beschikken over een geschiktheidsverklaring. In het algemeen moeten zij dan beschikken over een HO-getuigschrift om deel te kunnen nemen aan het geschiktheidsonderzoek. Daarbij geldt een uitzondering voor zes, vooral technische, beroepsgerichte vakken in het VMBO, waarvoor ook MBO-gediplomeerden kunnen meedoen aan het geschiktheidsonderzoek. Gebleken is dat niet alle belangstellenden beschikken over een kwalificatie op MBO-niveau 4. Zij zouden via een procedure waarin hun elders verworven competenties worden vastgesteld (een EVC-procedure) die kwalificatie alsnog kunnen behalen en vervolgens tot het geschiktheidsonderzoek worden toegelaten. Als zij daartoe niet of nog niet voldoende competenties bezitten, kan de EVC-procedure mogelijk indicaties geven over de geschiktheid voor een aanstelling in een andere functie (bijvoorbeeld instructeur).

Maar EVC-procedures kunnen ook een belangrijk instrument zijn voor onderwijsinstellingen en lerarenopleidingen. Verdere ontwikkeling en toetsing van EVC-instrumenten voor diverse doelgroepen, die leiden tot een objectieve en valide meting van competenties, moeten in samenhang ter hand worden genomen. OCW zal een plan laten maken in nauw overleg met deskundigen vanuit bijvoorbeeld STOAS, het EVC-kenniscentrum, ROC's en lerarenopleidingen.



Beschikbare middelen in € mln.

| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|-----------------------|------|------|------|------|
| Kwalificatiestructuur | 1,7 | 3,0 | 3,0 | 5,0 |

5.2 Opleiden

5.2.1 Opleiden in de school

Wat is de situatie nu en wat is er tot nu toe gedaan?

Onderwijsinstellingen voor primair en voortgezet onderwijs en BVE-instellingen leiden steeds vaker onderwijspersoneel in de school op. In de notitie 'Een samenhangend opleidingsstelsel voor de onderwijsberoepen' is hierop uitgebreid ingegaan. Kort samengevat zijn er drie zaken die aandacht vergen:

- ⋮ Binnen de instellingen ontbreekt vaak nog een infrastructuur om de opleidings- en begeleidingsfunctie op professionele wijze in te vullen;
- ⋮ De verantwoordelijkheidsverdeling tussen onderwijsinstellingen en lerarenopleidingen bij opleiden in de school is onvoldoende duidelijk (wie kan beoordelen of competenties voldoende zijn ontwikkeld?);
- ⋮ De bekostiging van onderwijsinstellingen die niet alleen opleiden voor de eigen behoefte, maar ook voor de behoefte van andere instellingen.

Dit werd onderschreven in de koersbijeenkomsten voor primair onderwijs waar veel is gesproken over opleiden in de school. Opleiden in de school wordt als een kansrijke ontwikkeling gezien waar de instellingen graag mee verder willen. De school profiteert meteen van de 'extra handen' die de school binnenkomen en de student of zij-instromer leert sneller doordat hij direct kan schakelen tussen theorie en praktijk. Opleiden in de school is voor die scholen bovendien interessant omdat ze op die wijze opleidingsexpertise in de school ontwikkelen die voor het scholen van al hun personeel van belang kan zijn. Zo is opleiden in de school niet alleen een kwaliteitsimpuls voor de opleiding van personeel maar ook voor de school als geheel.

Maar opleiden in de school vraagt volgens de deelnemers wel om waarborging van de kwaliteit. Wie bepaalt bijvoorbeeld wat er geleerd moet worden? Sommige aanwezigen gaven aan dat zij als begeleider een stem willen hebben in de beoordeling van de competenties van de opgeleide werknemer. Als voorwaarde werd ook genoemd dat de school het aankan: dat het team erachter staat, dat de onderwijsinstelling erop ingericht is en dat er een goede samenwerking is met de opleidingen voor onderwijspersoneel en de schoolbegeleidingsdienst.

Wat willen we bereiken?

Richting voor alle onderwijsinstellingen

Met opleiden in de school wordt een deel van de opleidingsfunctie verlegd naar de onderwijsinstellingen voor primair en voortgezet onderwijs en BVE-instellingen. Dat stelt eisen aan de onderwijsinstelling: die zal naast een leeromgeving voor leerlingen ook een leeromgeving voor nieuw en zittend personeel moeten bieden. Daarvoor is het nodig dat onderwijsinstellingen een opleidingsinfrastructuur inrichten. Het gaat immers om een betrokkenheid in het opleidingsproces die veel verder gaat dan het aanbieden van een stageplek aan studenten die beroepspraktijkervaring op willen doen. Bij de stage ligt maar een zeer beperkt deel van de verantwoordelijkheid voor het leren op de stageplek bij de school.

De kwaliteit van het opleiden in de school moet zijn geborgd. Het uitgangspunt blijft dat alleen geaccrediteerde lerarenopleidingen en opleidingen voor onderwijsassistent het getuigschrift c.q. diploma mogen afgeven. Zij moeten kunnen vertrouwen op de kwaliteit van het opleiden op de werkplek. Een goede samenwerking tussen onderwijsinstellingen en opleidingen voor onderwijspersoneel is dan essentieel. Zij moeten heel goed - bijvoorbeeld in een leerarbeidsovereenkomst - afspreken welke competenties moeten worden ontwikkeld, hoe die het beste kunnen worden ontwikkeld en waar dat het beste kan.

Als onderwijsinstellingen voor PO, VO en BVE een aandeel in de opleiding krijgen, ligt het voor de hand dat die instellingen ook bij de beoordeling worden betrokken. In de leerarbeidsovereenkomsten die ten grondslag liggen aan opleiden in de school zouden dus ook afspraken moeten worden opgenomen over het betrekken van het oordeel van de onderwijsinstelling bij het uitreiken van het getuigschrift.

Doelstelling, te bereiken resultaat

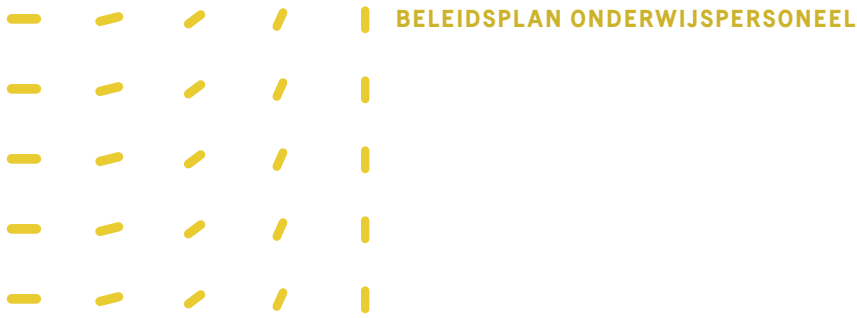
Het is belangrijk dat op alle onderwijsinstellingen voor primair en voortgezet onderwijs en BVE de basiscondities voor opleiden in de school zijn vervuld.

⋮ In 2007 heeft iedere onderwijsinstelling een infrastructuur voor opleiden en begeleiden in de school, als onderdeel van het integraal personeelsbeleid.

⋮ In 2007 heeft iedere onderwijsinstelling afspraken met opleidingen voor onderwijspersoneel over taak- en verantwoordelijkheidsverdeling bij opleiden in de school.

Richting voor onderwijsinstellingen die erkend leerbedrijf willen zijn

Sommige onderwijsinstellingen voor PO, VO en BVE hebben een verderstreckende ambitie: ze willen structureel zelf een deel van de opleiding van onderwijspersoneel ter hand nemen. Deze instellingen leiden niet alleen op voor hun eigen behoefte, maar voorzien mede in de behoefte van andere onderwijsinstellingen. Dat vergt een investering van deze instellingen. Het kabinet wil daarin tegemoetkomen: deze onderwijsinstellingen



kunnen een bijdrage krijgen in de kosten die zij maken. In die situatie moeten onderwijsinstellingen voldoen aan objectieve eisen van kwaliteit: ze moeten een 'erkend leerbedrijf' zijn.

Voor het in de WEB geregelde onderwijs zijn garanties op het punt van 'erkende leerbedrijven': op basis van de WEB worden eisen gesteld aan leerbedrijven. Hier hebben kenniscentra een wettelijke taak. Voor het hoger onderwijs is er niet zo'n voorziening. In de notitie 'Een samenhangend opleidingsstelsel voor de onderwijsberoepen' heb ik aangegeven geen aanleiding te zien om de WHW op dat punt te wijzigen. Het lijkt mij voldoende een erkenningsregeling vast te stellen. Ik zal de criteria afstemmen op de eisen die aan onderwijsinstellingen worden gesteld in het kader van de WEB, zodat er materieel sprake is van één regime.

Doelstellingen, te bereiken resultaten

⋮ Per 2006 zijn er criteria vastgesteld waaraan onderwijsinstellingen moeten voldoen die als leerbedrijf willen worden erkend.

⋮ Per 2006 is er een bekostigingssystematiek voor erkende leerbedrijven.

Wat gaan we daarvoor doen (of wat doen we al)?

Bij de doelstelling die geldt voor alle onderwijsinstellingen

De primaire verantwoordelijkheid om een infrastructuur voor opleiden en begeleiden in te richten, ligt bij de onderwijsinstellingen voor primair en voortgezet onderwijs en BVE-instellingen. De opleidingen voor onderwijspersoneel zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit van het opleidingsproces. Om aan de bovengenoemde basiscondities voor opleiden in de school te voldoen, kan het geld van de bestaande stimuleringsregelingen voor opleiden in de school in het PO, VO en BVE worden benut. Ook kunnen de onderwijsinstellingen en opleidingen gebruik maken van de resultaten en ervaringen die er in het kader van deze regelingen zijn en nog worden opgedaan.

Om deze ontwikkeling een extra impuls te geven, kies ik voor een breedte-strategie. In vervolg op de drie huidige stimuleringsregelingen voor opleiden in de school in het PO, VO en BVE begin ik per augustus 2004 een gezamenlijke tweede tranche voor onderwijsinstellingen die van de regeling niet eerder gebruik maakten. Ook deze tweede tranche is gericht op de basiscondities voor opleiden in de school. Instellingen kunnen alleen subsidie krijgen voor de inrichting van een infrastructuur voor opleiden en begeleiden. Samenwerking met de opleidingen voor onderwijspersoneel is daarbij uiteraard een vereiste. Ook deze startsubsidie is tijdelijk; daarna moeten de onderwijsinstellingen dit uit de lumpsum financieren. Een deel van de middelen die beschikbaar zijn voor opleiden in de school zal worden bestemd voor de knelpuntenregio's.

In aanvulling hierop zal het SBO onderwijsinstellingen en opleidingen in de regio's stimuleren om concrete afspraken in regionale convenanten te maken over de samenwerking bij opleiden in de school.

Bij de doelstellingen die gelden voor onderwijsinstellingen die een erkend leerbedrijf willen zijn

Om te komen tot criteria waaraan onderwijsinstellingen moeten voldoen die als leerbedrijf willen worden erkend, kies ik een dieptestrategie die bestaat uit 3 fasen:

1. OCW benoemt concept-criteria, o.a. op basis van ervaringen met erkende leerbedrijven in andere sectoren.
2. Samenwerkende onderwijsinstellingen en opleidingen proberen de concept-criteria uit.
3. De minister stelt de criteria vast in een erkenningsregeling.

Ik zal tevens een bekostigingssystematiek inrichten en een organisatie aanwijzen die scholen erkent als leerbedrijf.

5.2.2 Lerarenopleidingen

5.2.2.1 Verhoging instroom en rendement lerarenopleidingen

Wat is de situatie nu en wat is er tot nu toe gedaan?

Kwantiteit⁷

Er zijn 37 instellingen die de opleiding voor leraren basisonderwijs verzorgen, 7 instellingen die de lerarenopleidingen VO/BVE en de eerstegraads lerarenopleiding algemene vakken verzorgen en 7 universitaire lerarenopleidingen (ULO's): 6 brede ULO's en de technische lerarenopleiding, een samenwerkingsverband van de 3 technische universiteiten.

Opleidingen voor leraar basisonderwijs

- ⌘ De instroom is toegenomen van 8.550 in 1999 tot 9.800 in 2003.
- ⌘ Het aantal gediplomeerden is toegenomen van 4.350 in 1999 tot 6.700 in 2003.
- ⌘ Het afstudeerrendement vijf jaar na inschrijving (percentage afgestudeerden vijf jaar na inschrijving) schommelt in de jaren 1996-2003 tussen de 62 en 65 procent.

Tweedegraads lerarenopleidingen VO/BVE

- ⌘ De instroom is toegenomen van 4.750 in 1999 tot 5.800 in 2003.
- ⌘ Het aantal gediplomeerden is toegenomen van 3.800 in 1999 tot 3.950 in 2003.
- ⌘ Het afstudeerrendement vijf jaar na inschrijving schommelt in de jaren 1996-2003 tussen de 36 en 50 procent waarbij met name in de algemene vakken de rendementen betrekkelijk laag zijn.

⁷ De instroom- uitstroom- en afstudeerrendementen na vijf jaar inschrijving zijn ontleend aan het CRIHO, de doorstroomgegevens afgestudeerden naar het onderwijs aan de Onderwijsmonitor 2001, de uitstroomgegevens van leraren jonger dan 30 jaar uit het onderwijs aan het Concept-rapport uitstroom van personeel uit PO, VO en BVE (januari 2004).

Eerstegraads lerarenopleidingen algemene vakken

- De instroom is gedaald van 334 in 1999 naar 255 in 2002 en daarna weer gestegen tot 299 in 2003.
- Het aantal gediplomeerden is gedaald van 359 in 1999 naar 231 in 2003.
- Het afstudeerrendement vijf jaar na inschrijving schommelt in de jaren 1996-2003 tussen de 42 en 50 procent.

ULO's

- De instroom is toegenomen van 550 in 1999 tot 850 in 2003.
- Het aantal gediplomeerden is toegenomen van 350 in 1999 tot 400 in 2003.

Doorstroom afgestudeerden naar het onderwijs:

- Van afgestudeerden van de PABO ging in 2001 95 procent werken in het onderwijs.
- Van afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen ging in 2001 58 procent werken in het onderwijs.
- Van afgestudeerden van de ULO's ging in 2001 82 procent werken in het onderwijs.

Uitstroom van leraren jonger dan 30 jaar uit het onderwijs

De uitstroom van leraren jonger dan 30 jaar uit het onderwijs toont in de periode 1997-2001 het volgende beeld:

- PO: schommelt tussen de 5,3 en 6,8 procent.
- VO: schommelt tussen de 9,0 en 12,8 procent.
- BVE: schommelt tussen de 15,8 en 22,6 procent.

Kwaliteit

De afgelopen jaren hebben de lerarenopleidingen zich veel inspanning getroost om de kwaliteit van het aanbod te verbeteren, beter maatwerk te leveren en zich meer te ontwikkelen tot instellingen die ook een bijdrage leveren aan innovatie en kennisuitwisseling binnen het onderwijs.

Zowel de instroom in de opleidingen voor leraren basisonderwijs als het aantal gediplomeerden vertoont een stijgende lijn. Binnen de instroom neemt het aandeel deeltijders toe. Bepaalde doelgroepen (mannen en allochtonen) worden onvoldoende bereikt of stappen tussentijds uit de opleiding.

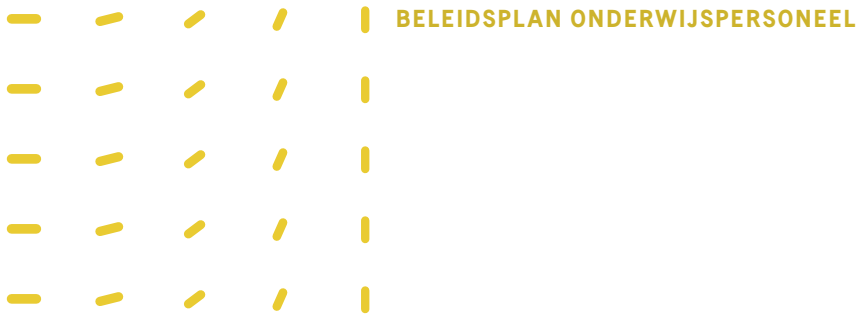
In september 2003 heeft de visitatiecommissie leraar basisonderwijs haar rapport 'Moed tot meesterschap' uitgebracht. De NVAO legt thans de laatste hand aan de beoordeling van de kwaliteit van de visitatie en zal vervolgens kunnen oordelen over de afzonderlijke opleidingen. De NVAO kan de instellingen melden dat er naar haar oordeel tekortkomingen zijn. Als het gaat om langdurig ernstige tekortkomingen meldt de NVAO deze ook aan de bewindslieden van OCW die zonodig actie kunnen nemen. Inmiddels hebben de opleidingsinstituten op grond van de aanbevelingen uit het visitatierapport al een eerste stap gezet op 17 februari 2004 door een verbetertraject (startbekwaamheden en een nieuw opleidingsmodel) in gang te zetten.

Zowel de instroom in de tweedegraads lerarenopleidingen VO/BVE als de gediplomeerde uitstroom vertoont een stijgende lijn. Deze stijging zit vooral in 2003, door de groei van het aantal deeltijd-studenten. Het afstudeerrendement vijf jaar na inschrijving (percentage afgestudeerden vijf jaar na inschrijving) is betrekkelijk laag (komt niet boven de 50 procent). Vanwege het kleine aantal studenten voor een aantal vakken bestaat het risico dat de schaal te klein is om voor alle vakken een dekkend aanbod te kunnen blijven verzorgen.

In de periode 1999-2002 hebben de lerarenopleidingen VO/BVE onder de noemer 'Educatief Partnerschap' gezamenlijk gewerkt aan een meer vraaggerichte inrichting van de opleidingen. Om beter te kunnen inspelen op een open onderwijsarbeidsmarkt ontvingen de opleidingsinstituten € 32 mln. vernieuwingsmiddelen. De inspectie heeft de vernieuwingen van de lerarenopleidingen gevolgd en in 2004 haar derde en laatste evaluatie uitgebracht. Ze is positief over de resultaten die de opleidingen hebben behaald, onder andere op het punt van de samenwerking met de onderwijsinstellingen en flexibilisering van het opleidingsaanbod. De opleidingsinstituten kunnen wel meer maatwerk bieden aan zij-instromers en aan studenten, al dan niet in duale trajecten. De inspectie is bezorgd over de voortgang van de structurele integratie van ICT in het curriculum, het rendement van de lerarenopleidingen VO/BVE en de deskundigheidsbevordering van de lerarenopleiders.

Ik stel naar aanleiding van de EPS-rapportage van de inspectie vast dat de lerarenopleidingen VO/BVE een aantal belangrijke stappen hebben gezet om zich te vernieuwen. Vooral een goede samenwerking met de onderwijsinstellingen voor voortgezet onderwijs acht ik van belang. Ik vind wel dat de opleidingsinstituten zich daarbij nog meer moeten richten op wensen en behoeften van de onderwijsinstellingen. Daarnaast ga ik ervan uit dat de opleidingsinstituten hun verantwoordelijkheid zullen nemen om te komen tot de integratie van ICT in het curriculum, de professionalisering van opleiders en de verbetering van het rendement. De bekwaamheidseisen waarover de Wet BIO spreekt, zijn een belangrijk richtsnoer voor de lerarenopleidingen bij het opleiden van studenten en zij-instromers. Zij zijn gericht op het verwerven van een brede bekwaamheid, maar laten lerarenopleidingen en onderwijsinstellingen voldoende ruimte om daarop aansluitend in te spelen op specifieke wensen van onderwijsinstellingen, schoolsoorten of regio's en daarmee te komen tot invullingen die de brede bekwaamheid niet aantasten.

Op 8 april 2004 heeft de visitatiecommissie Tweedegraads Lerarenopleidingen haar bevindingen onder de titel 'Samen Scholen' gepresenteerd. De NVAO heeft hierover nog geen oordeel kunnen uitspreken. De visitatiecommissie spreekt zich uit over een mogelijk spanningsveld tussen brede bekwaamheid en rekening houden met verschillende vragen die in het veld leven. De commissie hecht eraan dat opgeleiden beschikken over de basiskwalificaties voor het gehele tweedegraads gebied, maar dat tegelijkertijd maatwerk kan worden geleverd, aansluitend op de vraag vanuit het veld. Op basis van deze rapportage zal de NVAO haar oordeel geven over de kwaliteit van de afzonderlijke opleidingsinstituten.



Een voorbeeld daarvan zou het VMBO kunnen zijn. Onderwijsinstellingen voor VMBO vragen aandacht van de lerarenopleidingen voor hun eigenheid. Dat leidt onder meer tot de wens bij sommige onderwijsinstellingen om PABO-opgeleiden in het VMBO in te zetten. Dat lijkt mij zeker mogelijk, maar ik ga er dan vanuit dat voor hen het zij-instroomtraject goede mogelijkheden biedt. Ik wil niet dat PABO's voor VMBO gaan opleiden. De PABO leidt op voor het primair onderwijs. Er is geen aparte bevoegdheid voor de leraar VMBO. Opleidingen voor de onderbouw VO, die dus leiden tot een brede kwalificatie, moeten zich ook nadrukkelijk richten op de eisen die het VMBO aan leraren stelt.

Uit het rapport van eerdergenoemde visitatiecommissie blijkt dat opleidingsinstituten verbeteringen zouden moeten nastreven als het gaat om de voorbereiding op het leraarschap in kader- en basisberoepsgerichte leerweg van het VMBO en op het leraarschap in het BVE. Er zijn goede voorbeelden van samenwerking tussen VMBO en lerarenopleidingen. De studenten worden daarbij opgeleid voor een brede bekwaamheid, maar bereiden zich in hun opleiding vooral in de praktijk van het VMBO voor op het beroep. Scholen voor VMBO en lerarenopleidingen kunnen daarover met elkaar afspraken maken, al dan niet in het kader van een regionaal convenant.

In mijn notitie 'Een samenhangend opleidingsstelsel voor onderwijsberoepen' ben ik ook op het VMBO ingegaan. Daarbij heb ik aangegeven (zie paragraaf 3.3.3) dat het Landelijk Platform zal worden verzocht prioriteit te geven aan de vraag of een afzonderlijk competentieprofiel voor de leraar in het VMBO en de BVE-sector gewenst is. Tot dan is een opleiding alleen gericht op het VMBO mijns inziens niet aan de orde.

Zoals eerder al is aangegeven, geeft het Landelijk Platform een kader waarmee ik nieuwe initiatieven voor opleidingen kan beoordelen. Bijvoorbeeld ontwikkelingen in de onderbouw VO naar aanleiding van het advies van de taakgroep en de reactie die ik daarop zal formuleren, kunnen leiden tot andere vragen van de lerarenopleidingen. Ook hier geldt dat het Landelijk Platform zich kan uitspreken over de betekenis van die ontwikkelingen in termen van competentieprofielen en bekwaamheidseisen voor het in de onderbouw VO werkzame personeel en uitspraken kan doen over de gevolgen voor scholing en opleiding.

De instroom in de eerstegraads lerarenopleidingen algemene vakken in het HBO vertoont tussen 1999 en 2002 een dalende lijn. In 2003 vindt een stijging plaats. Het aantal gediplomeerden daalt in de periode vrijwel constant. Het afstudeerrendement 5 jaar na inschrijving is betrekkelijk laag (komt niet boven de 50 procent). Vanwege het kleine aantal studenten voor een aantal vakken bestaat het risico dat de schaal te klein is om voor alle vakken een dekkend aanbod te kunnen blijven verzorgen.

De 6 brede ULO's lijken voldoende groot in omvang om de vereiste deskundigheid in huis te hebben. De TULO kampt wel met erg geringe aantallen studenten. Bedrijfs-economische overwegingen lijken bij de ULO's minder een rol te spelen dan in het HBO, zij het dat ook zij maatwerk moeten kunnen blijven leveren voor de diverse doelgroepen. Zowel de instroom van de ULO's als de gediplomeerde uitstroom vertoont een stijgende lijn, hoewel het streefcijfer uit het ULO-convenant (1200 opgeleide leraren in 2005) niet gerealiseerd lijkt te worden.

Naast de vernieuwing in het kader van het ULO-convenant van 1998 is de bachelor-masterstructuur ingevoerd en is gestart met zij-instromers in het leraarsberoep. Deze veranderingen in een korte periode hebben veel van de ULO's gevegd. Desondanks zijn zij in staat geweest een goede kwaliteit eerstegraads leraren op te leiden. Overigens is de situatie aan de ULO's nog volop in beweging. Naast de implementatie van de bachelor-master en zij-instroom zal ook het opleiden in de school de komende jaren meer vorm krijgen.

In alle lerarenopleidingen blijft de deelname van allochtonen sterk achter, zeker in het licht van het toenemende percentage allochtonen in de leerlingenpopulatie in PO en VO. Tijdens de koersgesprekken PO is herhaaldelijk opgemerkt dat de lerarenopleidingen basisonderwijs aantrekkelijker moeten worden voor allochtonen. Het percentage allochtone leerlingen op HAVO en VWO is eveneens beperkt. Het percentage allochtone instroom in de lerarenopleidingen komt vrijwel overeen met het aandeel allochtonen in HAVO/VWO. Instroom van allochtonen vanuit het MBO (waar het percentage allochtonen groter is) naar de lerarenopleidingen vindt in veel beperktere mate plaats. De overgang tussen MBO en HBO blijkt voor veel van deze studenten erg groot te zijn.

De instroom van mannelijke studenten in de PABO is gering. Kennelijk vinden zij de PABO niet aantrekkelijk. Ook slagen PABO's er onvoldoende in instromende mannelijke studenten vast te houden. Tijdens de koersgesprekken PO was dit een veelbesproken onderwerp. Veel deelnemers vonden dat de opleiding aantrekkelijker moet worden voor mannen.

De overgang van de lerarenopleiding naar het beroep is, ondanks de toenemende aandacht voor werkplekleren en beroepsoriëntatie in de opleiding, voor velen groot. Weliswaar is de uitval uit het beroep van jonge werknemers in het onderwijs niet hoger dan in veel andere sectoren. Toch zou het onderwijs jonge werknemers langer vast moeten kunnen houden.

Wat willen we bereiken?

Doelstellingen, te bereiken resultaten

⋮ In 2007 is de instroom vanuit diverse doelgroepen in allerlei flexibele trajecten in de initiële opleiding (waaronder begrepen kopopleidingen HBO) met gemiddeld 15 procent toegenomen t.o.v. 2002.

⋮ Lerarenopleidingen treffen maatregelen om te bewerkstelligen dat uiterlijk in 2009 het afstudeerrendement 5 jaar na inschrijving gemiddeld tenminste 60 procent is.

Vooral de lerarenopleidingen VO moeten een verbeteringsslag maken. Ook moet de aandacht zich richten op specifieke doelgroepen, zoals de mbo-opgeleiden. De lerarenopleidingen zullen daarbij het gegeven dat leren in de praktijk een belangrijke stimulans voor studenten kan zijn, dienen te betrekken.

- ⋮ In 2007 is het aantal leraren jonger dan 30 jaar dat het onderwijs weer heeft verlaten met 10 procent gedaald.

Wat gaan we daarvoor doen (of wat doen we al)?

Bij de doelstellingen ten aanzien van de instroom en afstudeerrendement

Van de opleidingsinstellingen verwacht ik dat zij, op grond van tevoren door hen vastgelegde streefdoelen, een belangrijke toename bewerkstelligen van de instroom van niet-traditionele doelgroepen in diverse flexibele trajecten. Daarbij denk ik aan allochtone studenten, mannelijke studenten (PABO's), studenten in de kopopleidingen, senioren en mbo-opgeleiden.

De (gezamenlijke) lerarenopleidingen zullen zich, in samenwerking met onder andere de Open Universiteit, blijven inspannen onderwijs op andere manieren aan te bieden, zoals onderwijs op afstand.

Ik zal samen met deskundigen uit lerarenopleidingen in het najaar van 2004 verkennen of wet- en regelgeving belemmeringen opwerpen voor in-, door- en uitstroom.

In het studiejaar 2004-2005 wordt een pilot kop-opleiding HBO uitgevoerd waarbij in één jaar maximaal 100 studenten (HBO- en WO-bachelors) in die 'kop' (een bachelor) worden opgeleid tot leraar in een aan hun eerste bacheloropleiding verwant 'schoolvak'. In de pilot kan worden gezien welke verwantschappen in dat opzicht realistisch zijn. Tegelijk zal een wijziging van de Wet studiefinanciering 2000 worden voorbereid die het mogelijk maakt dat studenten van de kopopleiding aanspraak kunnen maken op een prestatiebeurs.

Bij de doelstelling ten aanzien van vroegtijdig verlaten van het onderwijs

Onderwijsinstellingen krijgen in de loop der jaren meer ruimte voor begeleiding van beginnende leraren. Zij dragen er zorg voor dat die beginnende leraar in het beroep in kan groeien en bijvoorbeeld niet direct in probleemklassen wordt geplaatst.

Een bijzondere categorie in dat verband vormen de zij-instromers in het beroep. Ik zal nog voor de zomer van 2004 een regeling publiceren over subsidies aan onderwijsinstellingen die zij-instromers aanstellen. De regeling zal afwijken van de tot heden bestaande regeling in die zin dat de bedragen per zij-instromer worden verhoogd van € 9.000 (PO), respectievelijk € 10.000 (VO) naar € 15.000 (PO en VO). Daarmee wordt het voor scholen beter mogelijk de verlangde begeleiding te realiseren en gelegenheid te geven voor het volgen van scholing.

5.2.2.2 Educatieve masteropleidingen

Wat is de situatie nu en wat is er tot nu toe gedaan?

De positie van de voortgezette Lerarenopleidingen algemene vakken, de voortgezette opleidingen speciaal onderwijs en de Hogere kaderopleiding pedagogiek is bij de invoering van de bachelor-masterstructuur overgangsrechtelijk geregeld in de WHW. Daarmee is het voortbestaan van deze bekostigde voortgezette opleidingen in het HBO vooralsnog gewaarborgd. De omzetting naar masteropleidingen vindt niet automatisch plaats, maar geschiedt op initiatief van de instellingen. Een beoordeling van de NVAO over het niveau en de kwaliteit van de desbetreffende opleiding is een voorwaarde. Sommige voortgezette opleidingen zullen als dat oordeel van de NVAO positief is, op korte termijn als masteropleiding verder kunnen. Voor andere voortgezette opleidingen zal dit mogelijk nog niet het geval zijn.

Wat willen we bereiken?

Parallel aan het lopende proces van omzetting van de bestaande voortgezette opleidingen in het HBO naar masteropleidingen op basis van een NVAO-accreditatie wordt nagedacht over nieuwe en/of herinrichting van educatieve masteropleidingen. Mijn inzet is dat de toekomstige inrichting van het geheel van educatieve masteropleidingen plaatsvindt op basis van een gezaghebbende uitspraak over de behoefte aan die masters in het onderwijs. Die uitspraak moet worden gedaan door het Landelijk Platform in relatie tot het geheel aan competentieprofielen die volgens dat Platform voor de onderwijsberoepen moeten gelden. De meerwaarde van educatieve masters kan onder meer zitten in de ontwikkeling van deskundigheid op het terrein van praktijkgericht onderzoek die in en voor de onderwijsinstellingen wordt ingezet. Op die manier kan namelijk een belangrijke bijdrage worden geleverd aan de kennisontwikkeling in de onderwijsinstellingen, vooral ook op pedagogisch-didactisch terrein.

De voorstellen van de lerarenopleidingen om te komen tot nieuwe educatieve masteropleidingen zullen door de NVAO worden getoetst op kwaliteit en door OCW, in geval bekostiging wordt verlangd. De criteria voor de doelmatigheidstoets zijn geformuleerd in de beleidsregel doelmatigheid (d.d. 19 september 2003). Voor de nieuwe educatieve masteropleidingen zal m.n. ook het tweede criterium (de opleiding voorziet in een door de overheid erkende behoefte op terreinen waarvoor de overheid een verantwoordelijkheid op stelselniveau heeft of verantwoordelijk is voor de werkgelegenheid) relevant zijn. Als een masteropleiding direct aansluit bij een voortgezette opleiding, en er dus feitelijk geen sprake is van een nieuwe opleiding, is een macrodoelmatigheidstoets niet aan de orde. De macrodoelmatigheidstoets geldt dus wel voor nieuwe masteropleidingen die niet kunnen worden beschouwd als een directe voorzetting van huidige voortgezette opleidingen en waarvoor bekostiging wordt verlangd.

Wat gaan we daarvoor doen (of wat doen we al)?

Ik zal het Platform vragen mij in 2005 aan te geven wat, gelet op het geheel aan onderwijsberoepen, de behoefte is aan educatieve masters in het HBO. In dat geval kunnen de



instellingen die de voortgezette opleidingen willen omzetten in een geheel nieuwe opleiding daarmee rekening houden. Het Platform geeft bij zijn oordeel aan hoe de nieuwe masteropleidingen zich verhouden tot de oude voortgezette opleidingen. Voorzover die opleidingen eerder zijn omgezet tot masteropleidingen zou het Platform kunnen aangeven of wijziging daarvan gewenst is. De opleidingsinstellingen kunnen vervolgens op basis daarvan en in samenspraak met de onderwijsinstellingen masteropleidingen ontwikkelen en voor accreditatie aanbieden.

5.2.3 Voorzieningsniveau lerarenopleidingen in het HBO

Wat is de situatie nu en wat is er tot nu toe gedaan?

De schaal van lerarenopleidingen in het HBO, in het bijzonder lerarenopleidingen gericht op onderbouw VO en op BVE, was enige jaren geleden een knelpunt. Door de regionale spreiding, het grote aantal vakken en het relatief beperkte aantal studenten waren de instellingen bijna niet meer in staat tot een bedrijfseconomisch verantwoorde exploitatie van elk van de opleidingen. Daarmee dreigde verlies aan kwaliteit en dreigde het gevaar dat de onrendabele opleidingen (veelal de kleine vakken) moesten sluiten met als risico onvoldoende opgeleide leraren in die vakken.

Bekend is dat regionaal aanbod van invloed is op de instroom van studenten in de opleiding. Indien in de regio geen hoger pedagogisch onderwijs wordt verzorgd, kiezen de studenten liever voor een andere opleiding. Daarom blijft een zekere mate van spreiding van belang.

Met het oog op bovenstaande overwegingen heeft mijn voorganger met de hogescholen die lerarenopleidingen algemene en technische vakken verzorgen in 2001 een convenant gesloten, waarin het volgende is afgesproken:

- ⋮ De hogescholen garanderen de huidige spreiding van het noodzakelijke aanbod van opleidingen tot leraar in het VO en de BVE-sector tot in elk geval 1 januari 2005, zodat alle studenten die zich aanmelden voor een dergelijke opleiding in staat gesteld worden het daaraan verbonden getuigschrift te verwerven.
- ⋮ Hogescholen richten zich op de oplossing voor de tijdelijke exploitatieproblematiek en komen in de convenantperiode tot een gezonde bedrijfseconomische basis.
- ⋮ Hogescholen vullen de gewenste vernieuwing van de lerarenopleidingen en de omslag naar vraagoriëntatie verder in.

Hiervoor heeft OCW in de jaren 2001-2003 aanvullend op de reguliere rijksbijdrage in 2001 f 13,6 mln beschikbaar gesteld en in 2002 en 2003 telkens € 6 mln. Beoogd is dat uiterlijk 1 januari 2005 de evaluatie van het convenant beschikbaar komt. Het zal mij zorgen baren als aan het eind van deze periode geen substantiële verbetering zou zijn opgetreden en de omvang of bedrijfseconomische situatie van opleidingen de toegankelijkheid tot de verlangde lerarenopleidingen nog steeds zou belemmeren. De evaluatie zal hierover uitsluitsel moeten geven.

Wat willen we bereiken?

Doelstelling, te bereiken resultaat

- ⋮ In 2007 is het aanbod van lerarenopleidingen in het HBO zodanig dat de toegankelijkheid tot opleidingen voor elk van de vakken of vakgebieden in het VO en de BVE-sector is gewaarborgd. De instellingen hebben individueel en gezamenlijk maatregelen getroffen om die doelstelling te bereiken op een voor hen bedrijfseconomisch verantwoorde manier.

Wat gaan we daarvoor doen (of wat doen we al)?

Per 1 januari 2005 moet een evaluatie beschikbaar zijn. Daaruit moet blijken welke maatregelen instellingen hebben genomen om aan de doelstelling van het convenant te beantwoorden. Ook moet duidelijk worden welke maatregelen succes hadden en dus ook bruikbaar zijn op andere instellingen. Kortom: uit de evaluatie zal duidelijk moeten zijn dat daarmee de toegankelijkheid van de opleidingen is gewaarborgd en studenten de door hen verlangde getuigschriften kunnen verwerven. Dat wil zeggen dat het stelsel adequate prikkels bevat voor een dekkend geheel aan levensvatbare opleidingsinstellingen. Als dat niet of niet voldoende het geval is, zullen de opleidingsinstellingen individueel maatregelen voorstellen en in uitvoering nemen om die doelstellingen op het niveau van dat opleidingsinstituut alsnog te behalen. Opleidingsinstellingen zullen gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor opleidingen die niet door één opleidingsinstituut rendabel kunnen worden aangeboden. Zonodig kunnen ze daarbij expertise van buiten betrekken en dan in ieder geval die van de Open Universiteit, die een taak heeft op het terrein van zij-instroom.

De basis voor de maatregelen van de opleidingsinstellingen is onder meer een goed zicht op de kwantitatieve behoefte in de regio's en de wijze waarop daaraan kan worden beantwoord. De opleidingsinstellingen hebben er dus behoefte aan dat de kwantitatieve behoefte van onderwijsinstellingen voor PO, VO en BVE (vooral in de tekortvakken en de 'kleine vakken') in de regio in beeld wordt gebracht. In regionale convenanten kunnen hierover afspraken worden gemaakt en over de wijze waarop in de behoefte kan worden voorzien. Daarbij is het van belang dat voor alle doelgroepen afspraken worden gemaakt over op maat gesneden opleidingstrajecten, te verzorgen door opleidingsinstellingen in of buiten de regio en waarbij nadrukkelijk ook de inzet van opleidingsscholen kan worden betrokken.

Als uit de evaluatie blijkt dat wet- en regelgeving voor problemen zorgen, zal ik samen met de opleidingsinstellingen uiterlijk in het voorjaar van 2005 bekijken hoe die belemmeringen kunnen worden weggenomen.

Wat betreft de specifieke problematiek met betrekking tot de Educatieve Faculteit Amsterdam zal ik het gesprek met Inholland en de Hogeschool van Amsterdam aangaan nadat zij een gezamenlijk standpunt hebben bereikt over de lerarenopleidingen die thans in EFA-verband worden aangeboden.



Beschikbare middelen in € mln.

| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|-----------------------------|------|------|------|------|
| Opleiden in de school | 11,3 | 15,3 | 19,6 | 17,6 |
| Lerarenopleidingen | 7,4 | 14,0 | 24,0 | 31,0 |
| Begeleiding nieuwe instroom | 20,9 | 20,3 | 24,3 | 69,6 |



6. Schoolleiders PO

Wat is de situatie nu?

Op dit moment is er een tekort aan schoolleiders in het primair onderwijs. Dit tekort zal de komende jaren met name door de vergrijzing nog toenemen. Voor het management in het primair onderwijs neemt de spanningsindicator, dit is het aantal onvervulde vacatures als percentage van het aantal arbeidsplaatsen, de komende jaren toe. In 2003 ligt de spanningsindicator in de meeste regio's tussen de 4 en 6 procent. In 2011 zal deze – zonder rekening te houden met effecten van recent ingezette beleidsmaatregelen – in vrijwel alle regio's oplopen tot meer dan 15 procent. Op 20 procent van de scholen zal dan sprake zijn van onvervulde vacatures voor (adjunct-)directeuren. De problemen blijven niet beperkt tot een bepaalde regio.

Het tekort heeft verschillende oorzaken. De te beperkte instroom heeft onder meer te maken met de kennelijk geringe aantrekkingskracht van het beroep. Ook is er een te hoge uitstroom, die verband houdt met de zwaarte van het beroep en het nog toenemende takenpakket van de schoolleider. Verder is de vergrijzing onder de huidige schoolleiders een belangrijke factor.

Dat het beroep van schoolleider niet aantrekkelijk wordt gevonden, heeft te maken met de beloning, formatie en het gebrek aan ondersteuning. Daarnaast zijn er specifieke belemmeringen voor vrouwen zoals beperkte mogelijkheden de functie in deeltijd te vervullen. Mensen van buiten het onderwijs ondervinden problemen als ze als schoolleider aan de slag willen.

De zwaarte van het beroep heeft alles te maken met de veranderde eisen die worden gesteld aan management- en beleidsvaardigheden, een hoog ervaren werkdruk en planlast en onduidelijkheid over de verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden tussen bestuur, bovenschools management en de schoolleider. Ook is er vaak onvoldoende begeleiding in de selectie en startfase van beginnende directeuren.

De schoolleiding heeft een cruciale rol in de schoolorganisatie en bij vernieuwingen in de organisatiestructuur. Toekomstgericht werken, op basis van een gemeenschappelijke visie, vraagt meer van schoolleiders. Dit betekent dat andere, nieuwe competenties nodig zijn. Omdat de functie-inhoud verandert – mede door de invoering van lumpsum – moeten schoolleiders de kans krijgen via verdere professionalisering een omslag te maken. De uitstroom mag niet te groot worden. Daarnaast biedt een veranderde functie-inhoud kansen om groepen van buiten het onderwijs te interesseren voor deze functie.

Wat is er tot nu toe gedaan?

De afgelopen jaren zijn verschillende maatregelen genomen. Om de instroom en de aantrekkelijkheid van het beroep te verbeteren zijn carrièrelijnen ingekort en salaris-



schalen aangepast en is uitbreiding van de formatie die de schoolleider in staat stelt tot het uitvoeren van leidinggevende (niet lesgebonden) taken – met name op kleine scholen – gerealiseerd.

Om de uitstroom tegen te gaan en schoolleiders beter toe te rusten voor hun functie heb ik aan vijf hogescholen subsidie verstrekt voor opleidingen (voor schoolleiders, adjunct-schoolleiders en voor aspirant-schoolleiders, de zgn kweekvijvertrajecten). De Nederlandse Schoolleiders Academie (NSA) krijgt een stimuleringsbijdrage om een beroepsstandaard voor schoolleiders op te zetten en te onderhouden.

Met ingang van het schooljaar 2003-2004 kunnen werkgevers een bijdrage aanvragen voor de begeleiding van beginnende schoolleiders (regeling beginnende directeuren). In de CAO 2003 heb ik via het schoolbudget extra geld toegekend voor vier uur ondersteuning aan basisscholen. Ook zijn projecten opgezet om schoolleiders zonder onderwijsbevoegdheid in te kunnen zetten (project Bazen van buiten) en om twee mensen samen de functie van schoolleider te laten vervullen (project Duobanen).

Wat willen we bereiken?

Zoals hierboven aangegeven zijn er al veel maatregelen gericht op werving, behoud en professionalisering van de schoolleider genomen. Het is nu zaak hierin waar nodig samenhang aan te brengen en aan te geven wie aanspreekbaar is op welke maatregel.

Gegeven de cruciale rol van de schoolleider wil ik specifieke doelstellingen formuleren voor die functie op de onderwijsarbeidsmarkt in 2007. Het aantal onvervulde vacatures voor deze functie mag niet te groot zijn en mensen van buiten het onderwijs moeten gemakkelijker toegang krijgen tot de onderwijsarbeidsmarkt voor directiefuncties.

Doelstellingen, te bereiken resultaten

⋮ In 2007 is het aantal onvervulde vacatures voor directeuren in het primair onderwijs beperkt tot maximaal 250 fte.

⋮ In 2007 is het huidige aantal van 130 directiefuncties dat wordt vervuld door mensen van buiten het onderwijs verdubbeld.

Er worden hoge eisen gesteld aan schoolleiders. Met de wet BIO worden bekwaamheids-eisen verplicht, maar die hebben alleen betrekking op onderwijskundig leiderschap. Er worden steeds bredere competenties van schoolleiders gevraagd. Het is een zaak van de beroepsgroep zelf om deze competenties te ontwikkelen en te onderhouden. De beroepsgroep vindt dat registratie van schoolleiders hiervoor een belangrijk instrument is. Immers om geregistreerd te blijven moet een directeur periodiek aantonen dat hij kwalitatief zijn vak onderhoudt c.q. bekwaam blijft. De schoolleider houdt zich hiermee aan de criteria die de beroepsgroep stelt aan de beroepskwaliteit van het vak.

Ik wil geen nieuwe doelstellingen formuleren op het gebied van de professionalisering van schoolleiders, maar ondersteun de lopende initiatieven van de beroepsgroep. Daarbij zou ik het toejuichen wanneer besturen en management afspraken maken over het percentage van de leidinggevenden in het primair onderwijs dat in 2007 register-directeur is. Vooral in het licht van de invoering van lumpsum in het primair onderwijs wil ik extra aandacht schenken aan verdergaande professionalisering. Een belangrijk doel is om te voorkomen dat te veel schoolleiders deze omslag niet kunnen maken en vertrekken.

Wat gaan we daarvoor doen (of wat doen we al)?

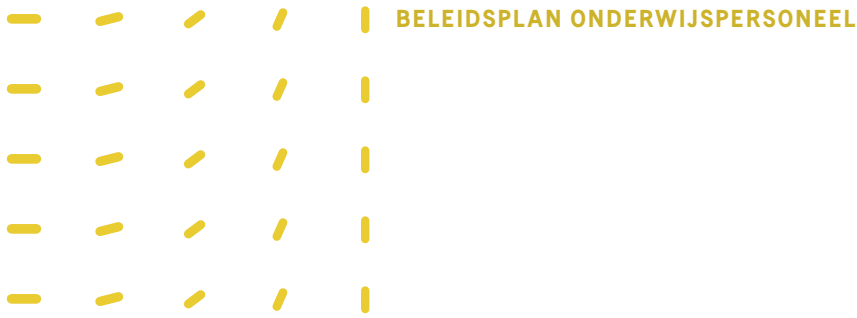
Om meer mensen van binnen en buiten het onderwijs aan te trekken als schoolleider is het nodig maatregelen te richten op alle relevante doelgroepen.

Een groot deel van de vacatures voor schoolleider zal ingevuld moeten worden door doorstroming van leraren met interesse en talent voor management. Hiervoor is het nodig dat werkgevers vroegtijdig talent opsporen. Onder leraren zijn veel vrouwen. Van hen zal logischerwijs een flink aantal moeten instromen als schoolleider. Van vrouwen is het bekend dat zij meer scrupules hebben om een managementfunctie te aanvaarden dan mannen. Dit heeft te maken met praktische zaken zoals werken in deeltijd, maar ook met de perceptie van vrouwen van de functie en hun eigen (leidinggevende) capaciteiten.

OCW zal de regeling duobanen verlengen en bevorderen dat goede voorbeelden over de mogelijkheden van duobanen verspreid worden. Werkgevers bieden mogelijkheden aan om de functie van schoolleider als een duobaan in te vullen. Organisaties voor bestuur en management bevorderen de acceptatie van deeltijdwerken bij besturen, zodat er minder belemmeringen zijn voor schoolleiders die geen volledige baan wensen.

Werkgevers brengen het potentieel binnen hun organisatie in beeld, stimuleren de deelname aan kweekvijvertrajecten en bevorderen dat kweekvijverkandidaten binnen een bepaalde tijd na succesvolle afronding van de opleiding een directeursfunctie krijgen aangeboden (bij eigen scholen of scholen van een ander bevoegd gezag). Een kweekvijvertraject is onder andere een goede manier om managementtalenten toe te rusten, en met name vrouwen over imaginaire drempels te helpen.

Een tweede belangrijke stroom moet van buiten het onderwijs komen. Gegeven de economische prognoses is het aannemelijk dat de komende jaren een aanzienlijk beroep kan worden gedaan op deze categorie. Dit vereist wel een cultuurverandering bij de teams in de scholen, die moeten leren om managers te accepteren die zelf niet voor de klas hebben gestaan. Maatregelen om meer directeuren zonder onderwijsbevoegdheid aan de slag te krijgen zijn in eerste instantie gericht op de acceptatie bij scholen. OCW, werkgevers-, werknemers- en schoolleidersorganisaties bevorderen de verspreiding van goede voorbeelden door portretten van geslaagde 'bazen van buiten'. Ook wijzen ze de scholen op de mogelijkheden van inzet van mensen van buiten het onderwijs op directiefuncties, op voorwaarden en de aanpak van knelpunten daarbij. Wanneer deze acties hebben geleid tot meer bereidheid bij teams in de scholen om managers van buiten het onderwijs te accepteren, wordt het accent van de maatregelen



verlegd naar actieve werving van directeuren zonder onderwijsbevoegdheid en afspraken over jobrotation tussen onderwijs en andere sectoren in de regionale convenanten. De opbrengsten van het door OCW gesubsidieerde project "Bazen van buiten" kunnen er aan bijdragen dat meer directeuren van buiten het onderwijs instromen.

Ook een andere inrichting van de organisatie kan helpen om het tekort aan directeuren terug te dringen. Zo zouden kleinere scholen een directeur kunnen delen. De directeur heeft daar een volledige baan aan en hoeft dus in principe geen les meer te geven. Organisaties voor bestuur en management zullen de bij hen aangesloten besturen stimuleren na te gaan of dit binnen hun bestuur een werkbare oplossing is.

Een andere interne organisatie van het management kan de vraag naar adjunct-directeuren verlichten en de functie van schoolleider minder eenzaam maken. Scholen die hun onderwijs op een andere manier organiseren werken met unitleiders of bouwcoördinatoren en/of andere vormen van middenmanagement. Deze middenmanagers nemen veel taken over van en ondersteunen de schoolleider bij het management. Organisaties voor bestuur en management en schoolleidersorganisaties zullen besturen en schoolleiders stimuleren hierover na te denken via voorlichting, handreikingen en ondersteuning.

Natuurlijk is het ook belangrijk om de uitstroom van schoolleiders zoveel mogelijk te beperken door hen goed toe te rusten. Daarom geef ik vijf hogescholen subsidie voor opleidingen voor schoolleiders, adjunct-schoolleiders en aspirant-schoolleiders. Ik wil in de periode tot 2007 onderzoeken wat de mogelijkheden zijn om de financiering hiervan over te hevelen naar de scholen. Hierdoor worden scholen in staat gesteld zelf te kiezen waar ze scholing of begeleiding willen 'inkopen' en kan er meer maatwerk geleverd worden. Voorwaarde is wel dat er geen andere opleidingen zijn die voor vergelijkbare opleidingstrajecten gefinancierd worden, zoals nu bijvoorbeeld bij de opleidingen speciaal onderwijs het geval is.

Een algemene voorwaarde om meer mensen voor de functie van schoolleider te interesseren is dat scholen personeelsbeleid voeren dat voldoet aan een aantal basiscondities (zie onderdeel integraal personeelsbeleid). Immers, de functie van schoolleider wordt aantrekkelijker naarmate de organisatie professioneler is. Ook is het belangrijk om bekwaamheidseisen te stellen, waardoor een helder beeld van de functie ontstaat. Zo beginnen mensen niet met verkeerde verwachtingen aan een baan als schoolleider. Hier ligt een taak voor de scholen zelf.

Op het gebied van professionalisering van de schoolleider gebeurt al het nodige. In september 2004 zal de NSA een eerste volledige beroepsstandaard voor leidinggevend in het primair onderwijs opleveren. Daarnaast is het register ontwikkeld en geïmplementeerd, een keurmerk voor het professionaliseringsaanbod vastgesteld. Een eerste set van bekwaamheidseisen is najaar 2004 beschikbaar.

Gezien de invoering van lumpsum in het primair onderwijs, is nog een impuls nodig op het gebied van professionalisering. Inmiddels is een projectorganisatie voor flankerend beleid ingericht onder leiding van een onafhankelijke projectleider, functionerend onder de verantwoordelijkheid van een stuurgroep, waarin de landelijke onderwijsorganisaties

zitting hebben. Door deze manier van werken zijn de werkgevers en vakcentrales mede-uitvoerder van het flankerend beleid. Het flankerend beleid is erop gericht besturen, management en (G)MR-en waar en wanneer zij dat wensen te coachen bij de veranderingen die lumpsumfinanciering met zich meebrengt.

Binnen het flankerend beleid is onder meer aandacht voor de inrichting van de bestuurlijke organisatie. Een belangrijk punt hierbij is het verduidelijken van de rollen van bestuur, bovenschools management en schoolleider. OCW schrijft niet voor hoe de bestuurlijke verhoudingen moeten worden geregeld, maar verlangt wel van het bevoegd gezag dat er heldere afspraken worden gemaakt. Om de totstandkoming van duidelijke afspraken te waarborgen, is aansluiting gezocht bij de bestaande bepaling in de WPO/WEC over het directiestatuut. De term directiestatuut wordt vervangen door de term managementstatuut. Dat heeft betrekking op de gehele sturingskolom. Verder zal in de wet tot uitdrukking komen dat de afspraken over de taakverdeling niet louter een eenzijdige handeling van het bevoegd gezag betreffen. De schoolleiding en – voor zover aanwezig - het bovenschools management zijn direct betrokken bij de totstandkoming ervan. De uiteindelijke vaststelling van het statuut is een verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag. Het managementstatuut is openbaar.

In de projectorganisatie flankerend beleid willen de onderwijsorganisaties tevens de discussie over *good governance* in de PO-sector stimuleren. Zo kan de sector invulling geven aan de autonomievergroting en de bestedingsvrijheid door zelfregulering, bijvoorbeeld in een *code of conduct*. Als de branche zorgt voor goede afspraken, is centrale regelgeving overbodig.

Beschikbare middelen in € mln.

| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|------------------|-------|------|------|------|
| Schoolleiders PO | 11,45 | 11,1 | 11,0 | 8,4 |

ets Bio; M. & M.

ets Schei; Hoofdstuk 6
10 januari



7. Beleidsevaluatie, communicatie en financiën

7.1 Beleidsevaluatie

Welke doelstellingen gaat OCW monitoren?

Ik wil de onderwijsinstellingen niet onnodig belasten met vragenlijsten. Om aan het voorgeschreven VBTB kader te voldoen, zal het niet noodzakelijk zijn om aan alle voorgestelde maatregelen een nieuwe evaluatie te verbinden. Om overbelasting te voorkomen, kan worden aangesloten bij lopende onderzoeken die bijvoorbeeld worden uitgevoerd door OCW of door de Onderwijsinspectie. Wanneer het gaat om projecten en experimenten zal ik kijken naar de mogelijkheid om aan te sluiten bij de zelfevaluatie die door partijen in het veld wordt uitgevoerd. Deze zelfevaluatie zal in de toekomst vaker voorkomen aangezien we in toenemende mate bij projectsubsidies met prestatieafspraken gaan werken. Een post evaluatie zal uiteraard altijd door een onafhankelijke partij in opdracht van OCW worden uitgevoerd.

De monitoragenda

Per programmadoel is bekeken op welke wijze de maatregelen kunnen worden gevolgd. Door nieuwe evaluatieactiviteiten te ontwikkelen, door aan te sluiten bij lopende onderzoeken of door zelfevaluatie van projecten. Het onderstaande schema geeft een overzicht van lopende en nieuwe evaluatie- activiteiten.

In dit beleidsplan komt niet alle arbeidsmarktonderzoek aan de orde. Lopende activiteiten zoals de onderzoeken naar arbeidssatisfactie, lesuitval en verzuim dragen bij aan het zicht op de onderwijsarbeidsmarkt. Een centrale rol in het transparant maken van de arbeidsmarkt wordt ingenomen door MIRROR dat sturingsinformatie over de onderwijsarbeidsmarkt vanaf het najaar 2004 beschikbaar zal stellen aan het onderwijsveld. Over deze onderzoeken wordt uw Kamer regelmatig geïnformeerd.

| Programmadoel | Indicator | Monitor |
|---|--|--|
| Betere afstemming tussen vraag en aanbod in de regio | Regionale aanpak. | Evaluatie regionale convenanten (SBO). |
| | Vacature intensiteit (incl. directiefuncties). | Arbeidsmarktbarometer, Regioplan. |
| | Regionale prognose. | MIRROR prognose, Significant. |
| | Verhouding onbevoegden en bevoegden. | Onderwijsverslag van de inspectie. |
| Programmadoel | Indicator | Monitor |
| Meer scholen zijn een professionele organisatie | Aanwezigheid IPB, meerjarige personeelsplanning, bekwaamheidsdossier en beloningsdifferentiatie. | Monitor Integraal Personeelsbeleid (PO, VO en BVE) door de inspectie en Nieuw toezichtkader, Onderwijsinspectie. |
| | Percentage OOP-ers, organisatie- en beheerspersoneel en seniorleraar. | De aandachtsgroepen monitor 2004, ITS. |
| | Resultaten lopende en nieuwe projecten. | Verantwoording gekoppeld aan resultaatfinanciering en eindevaluatie uitgevoerd door extern bureau. |
| Programmadoel | Indicator | Monitor |
| Meer samenhang in de kwalificatiestructuur en het opleidingsstelsel | Resultaten lopende en nieuwe projecten o.a. rond opleiden in de school. | M.i.v. schooljaar 2004-05 zullen de resultaten van deze projecten in een nieuwe gezamenlijke monitor worden gevolgd. |
| | Zicht op tevredenheid van studenten, zij-instromers en afnemende scholen. | Inventarisatie beschikbaarheid cijfers zonodig gebruik/ ontwikkeling van een nieuw instrument. |
| | Beschikbaarheid van EVC-procedures. | Verdere ontwikkeling en toetsing van EVC-instrumenten. |
| | Omvang van de instroom en gediplomeerde uitroom lerarenopleidingen. | CRIHO gegevens in beheer van het ministerie OCW. |
| | Uitstroom van leraren in de leeftijd jonger dan 30 jaar. | Uitstroomonderzoek, Regioplan Loopbaanmonitor, Ecorys NEI. |
| | Realisatie masteropleidingen. | Verslag NVAO. |
| | Aanwezigheid en waarborging van opmaat gesneden opleidingstrajecten. | Evaluatie van het convenant met HBO-raad. |

7.2 Communicatie

De verschillende activiteiten uit dit beleidsplan hangen met elkaar samen en dienen gezamenlijk hetzelfde doel. Het is belangrijk dat de doelgroepen de doelstelling van het beleid kennen en dat zij de verschillende activiteiten en maatregelen kennen die op hen van toepassing zijn. Daarnaast is het ook van belang dat zij de samenhang van de verschillende activiteiten zien. Heldere communicatie speelt een rol om dit te bereiken. Er is goede afstemming nodig over de communicatieactiviteiten die voor de verschillende programmalijnen worden uitgevoerd. Deze afstemming heeft betrekking op timing, te communiceren boodschap, communicatiemiddelen en vormgeving. Naast het Ministerie van OCW hebben ook andere partijen een rol in het programma Onderwijspersoneel. Waar deze partijen beleidsmatig een rol hebben, hebben zij dit ook voor wat betreft de communicatie. Vanuit het ministerie wordt ook met deze partijen afstemming en verbinding gezocht.

Een aantal communicatieactiviteiten van OCW heeft betrekking op het totale programma. Er is een speciale vormgeving ontwikkeld, op www.minocw.nl wordt het dossier werken in het onderwijs aangepast aan het beleidsplan en er zal continue aandacht worden besteed aan het communiceren van resultaten van de verschillende activiteiten. Verder worden voor de in dit beleidsplan genoemde programmadoelen specifieke communicatieplannen ontwikkeld. Hieronder volgen per doel uitgangspunten voor de communicatieplannen.

Communicatie betere afstemming in de regio

OCW zal met behulp van MIRROR duidelijkheid en inzicht verschaffen in cijfers over de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt, zowel landelijk als regionaal. Verder kan, afhankelijk van de afspraken die gemaakt worden met de partijen in de tekortregio's, communicatie over een bepaald onderwerp vanuit OCW in een bepaalde regio scherper worden aangezet. Ook worden de regio's gestimuleerd bij de invulling van hun regionale communicatieactiviteiten. Naast OCW vervullen SBO, NSA en SBL een rol in de communicatie in de regio's. Daarnaast heeft de landelijke imagocampagne voor werken in het onderwijs een focus op de G4 en Almere. De campagne is erop gericht de beroepen in het onderwijs neer te zetten als beroepen die het overwegen waard zijn. OCW zal de mogelijke voortgang en invulling van de imagocampagne de komende jaren blijven afstemmen met de beroepsgroep. Hierbij wordt rekening gehouden met ontwikkelingen op het gebied van vraag en aanbod op de onderwijsarbeidsmarkt.

Communicatie meer onderwijsinstellingen zijn een professionele arbeidsorganisatie

De communicatie rond personeelsbeleid richt zich met name op informeren, faciliteren en overtuigen. De scholen moeten weten wat er van hen wordt verwacht, hoe ze dat kunnen doen en waar ze de informatie kunnen vinden. Daarnaast is het nodig dat zij het belang van een meerjarige personeelsplanning inzien. Hiervoor is het onder andere nodig dat de korte termijn visie ombuigt in een lange termijn visie. In een communicatieplan zijn de volgende elementen van belang:

- ⋮ De informatie over de verschillende onderwerpen rond integraal personeelsbeleid moet beschikbaar en makkelijk toegankelijk zijn. Het gaat dan bijvoorbeeld

om informatie over mogelijkheden, regelingen, wat is een functiebouwwerk etc.

- ⋮ Er moeten goede voorbeelden beschikbaar zijn. De ervaringen die in de pilots worden opgedaan, moeten worden gedeeld met andere scholen. Dit kan via netwerken en bijeenkomsten maar ook via internet of papieren communicatiemiddelen.

Een belangrijk middel voor de communicatie rond integraal personeelsbeleid is een website over personeelsbeleid in de school / instelling. In opdracht van OCW wordt een dergelijke website ontwikkeld. Deze site krijgt de functie van een regiesite. De site biedt samenhangende informatie en verwijst naar reeds bestaande sites over verschillende onderdelen van personeelsbeleid.

Communicatie meer samenhang in de kwalificatiestructuur en het opleidingsstelsel

In de programmatische opleidingsstelsel is communicatie vooral van belang voor de kwalificatiestructuur, opleiden in de school en de kopopleiding.

In de communicatie rond de kwalificatiestructuur gaat het er om dat de doelgroepen de wet Beroepen in het Onderwijs kennen. En dat zij de bekwaamheidseisen kennen die op hen van toepassing zijn en weten wat een bekwaamheidsdossier is en wat de waarde ervan is. Om dit te bereiken worden voor de verschillende doelgroepen specifieke communicatiemiddelen ontwikkeld. Er wordt samengewerkt met het SBL.

Voor opleiden in de school is het belangrijk dat kennis en ervaringen en goede voorbeelden worden verspreid. Hierin hebben zowel scholen, SBO als OCW een rol.

De HBO-Raad is belast met de (coördinatie van de) werving en communicatie van de kop-opleiding HBO, gericht op zowel studenten als hogescholen en universiteiten.

Communicatie schoolleiders PO

De beleidsmaatregelen voor schoolleiders zijn gericht op het laten doorstromen van huidig onderwijspersoneel naar directiefuncties en op het aantrekken van managers van buiten het onderwijs. De communicatie hierover richt zich met name op het verspreiden van kennis en positieve beeldvorming. De communicatie rond doorstroming is gericht op potentiële schoolleiders en werkgevers. Het is van belang dat zij de mogelijkheden en goede voorbeelden van duobanen kennen. Om managers van buiten het onderwijs aan te trekken, zal er in eerste instantie communicatie met teams binnen de scholen plaatsvinden. De communicatie zal gericht zijn op de bereidheid om managers van buiten het onderwijs te accepteren door het verspreiden van goede voorbeelden. In een latere fase (na 2007) gaat het om actieve werving van directeuren zonder onderwijsbevoegdheid. De rol van OCW kan hierbij gericht zijn op het imago en bekendmaken van verschillende mogelijkheden. De scholen zelf zijn verantwoordelijk voor de uiteindelijke werving. Daarnaast is het van belang dat de algemene beeldvorming over de functie van schoolleider wordt verbeterd. Schoolleiders zijn zelf in eerste instantie de ambassadeurs voor hun functie. OCW zal hen stimuleren deze ambassadeursrol te vervullen. Afhankelijk van de werking vanuit deze ambassadeursrol zal bekeken worden of er nog extra imago-inspanningen nodig zijn.

Beschikbare middelen in € mln.

| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|--------------|------|------|------|------|
| Communicatie | 1,1 | PM | PM | PM |

7.3 Financiën ⁸

Beschikbare middelen in € mln.

| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|--|-------------|-------------|--------------|--------------|
| Beleidsplan Onderwijspersoneel | 61,0 | 79,2 | 106,1 | 165,8 |
| Hoofdstuk 3 | | | | |
| Afstemming in de regio | 2,95 | 11,0 | 12,2 | - |
| Hoofdstuk 4 | | | | |
| De school als professionele arbeidsorganisatie | 4,3 | 4,5 | 12,0 | 34,2 |
| Hoofdstuk 5 | | | | |
| Kwalificatiestructuur | 1,7 | 3,0 | 3,0 | 5,0 |
| Opleiden in de school | 11,3 | 15,3 | 19,6 | 17,6 |
| Lerarenopleidingen | 7,4 | 14,0 | 24,0 | 31,0 |
| Begeleiding nieuwe instroom | 20,9 | 20,3 | 24,3 | 69,6 |
| Hoofdstuk 6 | | | | |
| Schoolleiders PO | 11,45 | 11,1 | 11,0 | 8,4 |
| Communicatie | 1,1 | PM | PM | PM |

⁸ Voor de enveloppemaatregelen geldt dat de oploop in de meerjarige reeksen ten opzichte van 2004 ter indicatie is opgenomen. Dit betekent dat voor de oploop nog geen bestuurlijke of juridische verplichtingen worden aangegaan; deze middelen zijn beleidsmatig gereserveerd (zie blz. 36 van de OCW-begroting). Op de derde dinsdag van september kunnen vervolgens in de OCW-begroting de maatregelen financieel vertaald worden.

— / / | BELEIDSPLAN ONDERWIJSPERSONEEL

— / / |

— / / |

— / / |

— / / |

Bijlage

Voor de totstandkoming van het beleidsplan Onderwijspersoneel hebben verschillende workshops met mensen uit het veld plaatsgevonden. Op basis van de uitkomsten van deze workshops is een eerste versie van het beleidsplan geschreven. Vervolgens is deze versie besproken met stakeholders. Hun reacties zijn meegenomen om het beleidsplan verder uit te werken. Onderstaande lijsten geven weer uit welke organisaties mensen aan de workshops hebben deelgenomen en met welke stakeholders gesprekken zijn gevoerd.

Deelnemende organisaties aan de workshops

| | Organisatie | Workshop |
|----|-----------------------------------|--|
| 1 | SCO Lucas | Opleiden in de school |
| 2 | KPC Groep | Opleiden in de school |
| 3 | Hogeschool Edith Stein | Opleiden in de school |
| 4 | NHL | Opleiden in de school |
| 5 | Algemene Onderwijsbond | Opleiden in de school |
| 6 | ROC Eindhoven | Opleiden in de school |
| 7 | Openbaar Onderwijs Utrecht | Opleiden in de school |
| 8 | SG Jac. Fruytier | Opleiden in de school |
| 9 | ADEF | Educatieve masters en Lerarenopleidingen |
| 10 | Fontys Hogeschool | Educatieve masters |
| 11 | SCO Lucas | Educatieve masters |
| 12 | IVA | Educatieve masters |
| 13 | Archimedes Lerarenopleiding | Educatieve masters |
| 14 | TULO | Educatieve masters |
| 15 | Wolfert van Borselen Scholengroep | Educatieve masters |
| 16 | OMO | Educatieve masters en Lerarenopleidingen |
| 17 | Ipabo | Educatieve masters |
| 18 | Projectbureau Salto | Lerarenopleidingen |

| | | |
|----|--------------------------|---|
| 19 | Theo Thijssen Academie | Lerarenopleidingen |
| 20 | FEO/HvU | Lerarenopleidingen |
| 21 | Stoas Hogeschool | Lerarenopleidingen |
| 22 | Ecorys - Nei | Lerarenopleidingen |
| 23 | Onderwijsinspectie | Lerarenopleidingen |
| 24 | Hogeschool Windesheim | Lerarenopleidingen |
| 25 | SBD MHR | Funciedifferentiatie |
| 26 | Diephuis en Van Kasteren | Funciedifferentiatie |
| 27 | Kadinsky College | Funciedifferentiatie |
| 28 | ROC Baroniecollege | Funciedifferentiatie |
| 29 | Onderwijsbond CNV | Funciedifferentiatie |
| 30 | Onderwijsinspectie | Funciedifferentiatie en Opleiden in de school |
| 31 | BVE-raad | Funciedifferentiatie |
| 32 | De Egelantier | Funciedifferentiatie |
| 33 | ROC Zadkine | Funciedifferentiatie en Opleiden in de school |
| 34 | Stichting Carmel, /21 | Funciedifferentiatie |
| 35 | OVDB | Kwalificatiestructuur |
| 36 | Hogeschool Utrecht | Kwalificatiestructuur |
| 37 | BVE-raad | Kwalificatiestructuur |
| 38 | ROC van Amsterdam | Kwalificatiestructuur |
| 39 | Pentacollege | Kwalificatiestructuur |
| 40 | Pabo Almere | Kwalificatiestructuur |
| 41 | SBL | Kwalificatiestructuur |
| 42 | SBL | Kwalificatiestructuur |
| 43 | Onderwijsinspectie | Schoolleiders PO |
| 44 | AVS | Schoolleiders PO |

BIJLAGE


| | | |
|----|-----------------------------|------------------|
| 45 | Openbaar onderwijs Den Haag | Schoolleiders PO |
| 46 | PCSO | Schoolleiders PO |
| 47 | SAMOS | Schoolleiders PO |
| 48 | P.J. Troelstra | Schoolleiders PO |
| 49 | O.O. Leidschendam/Voorburg | Schoolleiders PO |
| 50 | IMAGO | Schoolleiders PO |
| 51 | SBO | Regionale aanpak |
| 52 | SBO | Regionale aanpak |
| 53 | Openbaar Onderwijs Utrecht | Regionale aanpak |
| 54 | SKOZOK De Kempen | Regionale aanpak |
| 55 | Gemeente Amsterdam | Regionale aanpak |
| 56 | ROC ASA | Regionale aanpak |
| 57 | Openbaar Onderwijs Zwolle | Regionale aanpak |

Stakeholders

| | Naam | Organisatie |
|----|---|-------------------------------|
| 1 | I. Veltman, J. Buitink | VSNU/ICL |
| 2 | K. Slagter, F. Rokebrand | HBO-raad |
| 3 | L. Verhegge | Algemene Onderwijsbond |
| 4 | F. van Rooij | Onderwijsbond CNV |
| 5 | H. Evers | CMHF |
| 6 | C. Hulscher | Besturenraad |
| 7 | F. van Willegen | Vos/ABB |
| 8 | H. Mes | WVO |
| 9 | Van Veen, M. Wigman | VBKO |
| 10 | M. Hulshof, T. van der Heijden | Inspectie van het onderwijs |
| 11 | R. Monasso, L. Veecken, S. Kramer | SBO |
| 12 | M. Snoek | EFA |
| 13 | J. Kok | Fontys Hogeschool |
| 14 | M. Vermeulen | Ruud de Moor Centrum OU |
| 15 | T. Duif | AVS |
| 16 | A. Kil | SBL |
| 17 | E. Veldhuis | PCSO |
| 18 | A. van der Hout, E. Oosenbrug, A.J.M. Bochem, T. Grundemann | Bve-Raad |
| 19 | B. Redder | NSA |
| 20 | F. Sengers | Gemeente Amsterdam |
| 21 | N. Tiemersma, M. Monsees | BCOO Almere |
| 22 | M. van der Harst | Amsterdams Platform Onderwijs |

BIJLAGE

| | | |
|----|-----------------|-------------------------------|
| 23 | J. Hofman | Gemeente Rotterdam |
| 24 | R. Sluiter | Commissie Openbaar VO Utrecht |
| 25 | P. Monster | PCBO Rotterdam |
| 26 | T. Meijer | BCPO Utrecht |
| 27 | R. de Haan | SCO Lucas |
| 28 | H. Evers | CMHF |
| 29 | W. van Velden | Schoolmanagers VO |
| 30 | J.J.M. Elbers | InHolland |
| 31 | H. Frantzen | Scholengemeenschap Minkema |
| 32 | D. Hozemans | Hogeschool Leiden |
| 33 | J. Hulsker | OMO |
| 34 | J. van der Meer | ROC Utrecht |
| 35 | B. Postema | ROC Flevoland |
| 36 | W. Roelofs | KPC Groep |
| 37 | A. Dietze | EFA |
| 38 | S. Wouda | NHL |
| 39 | H. Derks | SKOZOK De Kempen |



Dit is een publicatie van het
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap

Productie Leo Wijnhoven
Fotografie Bart Versteeg
Vormgeving Maarten Balyon, Zoeterwoude
Druk DeltaHage, Den Haag
Uitgave juni 2004
Zie ook [www.minocw.nl/
werkinonderwijs/publicaties](http://www.minocw.nl/werkinonderwijs/publicaties)
OCW34.066/1000/08BK2004B012

Je groeit in het onderwijs