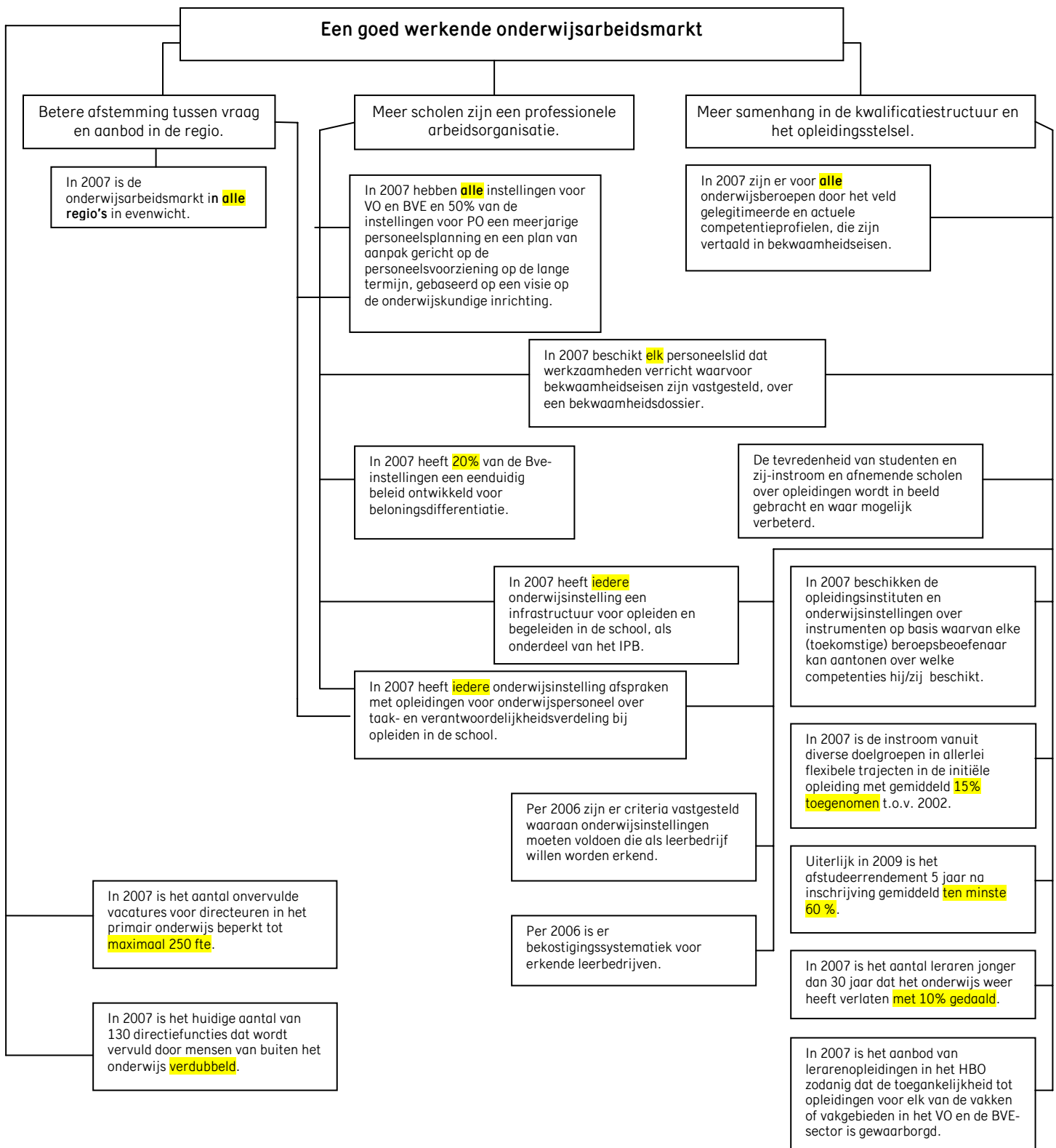


Voortgangsrapportage Beleidsplan Onderwijspersoneel 2005

Inhoudsopgave	Pagina
* Schema Een goed werkende onderwijzarbeidsmarkt	2
1. Inleiding	3
1.1 Ontwikkelingen op de onderwijzarbeidsmarkt	3
1.2 Aanzien van het beroep	5
1.3 Arbeidsvoorwaarden	5
2. Betere afstemming in de regio	6
3. De onderwijsinstelling als professionele arbeidsorganisatie	8
3.1 Meerjaren personeelsplanning en bekwaamheidsdossier	8
3.2 Integraal personeelsbeleid en beloningsdifferentiatie in de BVE-sector	8
3.3 Onderwijs anders organiseren	9
4. Meer samenhang in de kwalificatiestructuur en het opleidingsstelsel	10
4.1 Landelijk Platform voor de Beroepen in het Onderwijs	10
4.2 Tevredenheid over de opleidingen	11
4.3 Eerder verworven competenties	11
4.4 Stimuleringsregelingen Opleiden in de school	12
4.5 Opleiden in de school, verankering en innovatie	13
4.6 Verhoging instroom en rendement lerarenopleidingen	14
4.7 Educatieve masteropleidingen	15
4.8 Voorzieningenniveau lerarenopleidingen in het HBO	16
5. Schoolleiders PO	17
6. Beleidsevaluatie en financiën	19
6.1 Beleidsevaluatie	19
6.2 Financiën	20



1. Inleiding

In juni 2004 heb ik het beleidsplan *Een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt* gepresenteerd, dat gaat over het onderwijspersoneel. Daarin heb ik 17 doelstellingen geformuleerd om in 2007 te bereiken dat scholen beter kunnen inspelen op conjunctuurschommelingen op de onderwijsarbeidsmarkt. Het afgelopen jaar zijn daartoe veel activiteiten in gang gezet en projecten in uitvoering genomen: er zijn *pilots* opgezet en gestart, communicatiestrategieën uitgewerkt, verbredingstrategieën uitgezet, onderzoeken gedaan, monitoractiviteiten gestart, et cetera. Er zijn belangrijke stappen gezet om de doelstellingen voor 2007 binnen bereik te brengen.

- Scholen zijn goed in staat hun vacatures te vervullen,
- driekwart van de Nederlanders heeft een positief beeld van het beroep van leraar,
- tien risico-regio's voeren een regionaal arbeidsmarktbeleid,
- vijftien scholen ontwikkelen voorbeelden van meerjaren personeelsplanningen en bekwaamheidsdossiers,
- 35 basisscholen dragen bij aan het anders organiseren van het onderwijs in andere scholen,
- 1.543 scholen hebben een infrastructuur voor duaal opleiden,
- 48 studenten volgen op vier verschillende opleidingsinstituten de eenjarige kopopleiding,
- 3.553 zij-instromers zijn geschikt verklaard voor het beroep van leraar, en
- 162 schoolleiders in het primair onderwijs komen van buiten.

In deze voortgangsrapportage geef ik de stand van zaken weer van alle inhoudelijke en voorbereidende activiteiten die in dit verband in gang zijn gezet. De rapportage weerspiegelt de opbouw van het beleidsplan *Een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt*: de hoofdstukken twee tot en met vijf laten zien wat er concreet is gedaan om de in de nota genoemde doelstellingen te halen. In hoofdstuk 6 geef ik weer hoe de resultaten worden gemeten en welke financiële middelen er beschikbaar zijn voor alle activiteiten.

Hoe het precies staat met de (kwantitatieve) ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt zal ik – zoals gebruikelijk – op prinsjesdag rapporteren in de nota *Werken in het Onderwijs 2006*. Op dat moment heb ik de nieuwe ramingen beschikbaar die rekening houden met de conjuncturele ontwikkeling. Hieronder ga ik kort in op de situatie van de onderwijsarbeidsmarkt op basis van de nu beschikbare gegevens.

1.1 Ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt

In het schooljaar 2004/2005 is de spanning op onderwijsarbeidsmarkt verder afgenomen. Scholen waren beter dan voorgaande jaren in staat hun vacatures te vervullen.

Openstaande vacatures (in voltijdbanen). Bron: Vacaturebarometer, Regioplan.

		2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005
Primair onderwijs	Directiepersoneel	310	350	230	150
	Leraren	1.120	1.150	410	240
	Ondersteunend pers.	210	330	80	60
	Totaal PO	1.640	1.830	720	450

Voortgezet onderwijs	Directiepersoneel	50	60	40	30
	Leraren	430	410	260	170
	Ondersteunend pers.	170	130	50	40
	Totaal VO	650	600	350	240
BVE	Directiepersoneel	20	20	10	0
	Leraren	170	280	100	100
	Ondersteunend pers.	190	90	80	110
	Totaal BVE	380	390	190	210
Totaal PO, VO en BVE		2.670	2.820	1.260	900

De werkloosheid onder pas afgestudeerden is laag. In februari 2005 was slechts 3% van de pabo-afgestudeerden van het studiejaar 2003/2004 werkloos.

Arbeidsmarktsituatie afgestudeerden 2004. Bron: Loopbaanmonitor, Ecorys NEI.

	Baan in onderwijs		Baan buiten onderwijs		Doorstuderen		Werkloos		Overig	
	okt. 2004	feb. 2005	okt. 2004	feb. 2005	okt. 2004	feb. 2005	okt. 2004	feb. 2005	okt. 2004	feb. 2005
pabo	71%	81%	7%	5%	8%	6%	9%	3%	4%	5%
Lero. VO/BVE	65%	66%	18%	16%	8%	6%	6%	4%	3%	8%

Er is echter geen reden onszelf rijk te rekenen. De huidige slappere economische tijd verdoezelt het lerarentekort. De pensioneringsgolf vanaf 2007 zal het lerarentekort zeker weer manifesteren. Als daar economisch herstel bovenop komt, kan het lerarentekort zeer fors worden.

Volgens de recentste ramingen (voorjaar 2004) is de vraag naar leraren in het primair en voortgezet onderwijs en het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie (BVE) over de hele periode 2006-2011 rond de 110.000.¹ Het aanbod van afgestudeerden van de lerarenopleidingen voor diezelfde periode bedraagt ca. 64.000.

Leraren PO, VO en BVE, prognoses 2006-2011. Bron: Ramingen, Center Applied Research.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Jaarlijkse vraag in het PO	9.700	10.300	10.500	11.200	11.600	11.900
Aanbod vanuit de pabo	7.000	7.300	7.500	7.600	7.700	7.900
<i>Benodigd uit andere bronnen</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>
Jaarlijkse vraag in het VO en de BVE	7.500	7.500	7.100	7.200	7.500	7.600
Aanbod vanuit lerarenopleiding VO/BVE	3.000	3.100	3.100	3.100	3.200	3.200
<i>Benodigd uit andere bronnen</i>	<i>4.500</i>	<i>4.400</i>	<i>4.000</i>	<i>4.100</i>	<i>4.300</i>	<i>4.400</i>

¹ Uittredingsleeftijd conform de bestaande CAO-afspraken.

Jaarlijkse totale vraag	17.200	17.800	17.600	18.400	19.100	19.500
Totale aanbod via lerarenopleidingen	10.000	10.400	10.600	10.700	10.900	11.100
<i>Totaal benodigd uit andere bronnen</i>	<i>7.200</i>	<i>7.400</i>	<i>7.000</i>	<i>7.700</i>	<i>8.200</i>	<i>8.400</i>

1.2 Aanzien van het beroep

Uit de *Onderwijsmeter 2004* blijkt dat ongeveer driekwart van de Nederlanders een positief beeld van het leraarschap heeft. Ouders geven leraren dan ook een voldoende. Vooral leraren in het primair onderwijs kunnen thuiskomen met het cijfer dat ze hebben gekregen: een 6,9 gemiddeld.

Om het imago van beroepen in het onderwijs te versterken, wordt de campagne 'Je groeit in het onderwijs' gevoerd. In het najaar van 2005 zal het accent in de campagne worden gelegd op de verschillende rollen van de leraar.

1.3 Arbeidsvoorwaarden

Eind 2004 is de cao voor het primair en voortgezet onderwijs voor 2003 verlengd. Net als in 2003 ontvangt het onderwijspersoneel in deze sectoren in 2004 een eindejaarsuitkering van totaal 4,17 procent en een eenmalige eindejaarsuitkering van € 100 bruto. Daarnaast zijn in 2004 convenanten met de werkgeversorganisaties gesloten over de beloning van schoolleiders in het primair onderwijs en over de beloningsdifferentiatie in het vmbo. Deze extra middelen moeten het functioneren van de onderwijsarbeidsmarkt en de concurrentiepositie van het onderwijs versterken.

2. Betere afstemming in de regio

In een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt kunnen onderwijsinstellingen meebewegen met (conjuncturele) schommelingen op deze arbeidsmarkt. Daarvoor is goede samenwerking in de regio nodig, niet alleen tussen scholen onderling, maar ook met opleidingen, bedrijven en gemeenten. Doel van die samenwerking is betere afstemming van vraag en aanbod op de onderwijsarbeidsmarkt.

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

In de nota *Werken in het onderwijs 2005* heb ik tien regio's bekend gemaakt (vijf in primair en vijf in het voortgezet onderwijs) die behoren tot de regio's met de grootste knelpunten op de onderwijsarbeidsmarkt. Het gaat om de volgende regio's:

Primair onderwijs	Voortgezet onderwijs
Almere	Utrecht
Amsterdam	Rijnstreek
Den Haag	Amsterdam
IJssel/ Veluwe	Den Haag
Midden- Nederland	Rotterdam

Op 26 januari 2005 is een subsidieregeling gepubliceerd met het oog op financiële ondersteuning van deze risicoregio's. Om voor financiële ondersteuning in aanmerking te komen, zijn onderwijsinstellingen voor primair en voortgezet onderwijs uitgenodigd om samen met opleidingen, gemeenten en bedrijfsleven een plan in te dienen dat bijdraagt aan het in evenwicht brengen van de regionale onderwijsarbeidsmarkt in 2007. De partijen in de regio's hebben het afgelopen halfjaar hard gewerkt aan het opstellen van een plan dat door schoolbesturen in de regio wordt gedragen. De regio's werden ondersteund door het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) en het ministerie, onder andere door een onderzoeksbureau een regionale kwantitatieve analyse te laten uitvoeren.

Op 1 april 2005 zijn de tien plannen ter beoordeling bij SenterNovem ingediend. Alle plannen zijn van een positief advies voorzien. Dat betekent dat ik de financiële ondersteuning aan alle tien risico-regio's toeken.

Om een indruk te geven van de resultaatsafspraken die van de plannen deel uitmaken, geef ik enkele voorbeelden.

Risicoregio	Voorbeeld
Rijnstreek VO	regionale kweekvijver met 120 studenten
Den Haag PO	meer begeleiding beginnende leerkrachten
Amsterdam PO en VO	boven de formatie aanstellen van 81 startende leraren

Op dit moment zijn de voorbereidingen in alle regio's in volle gang. Vanaf het schooljaar 2005/2006 starten de activiteiten in de scholen.

Ook in regio's waar de personeelsproblemen minder groot zijn lopen succesvolle projecten.

Regio	Voorbeeld
Oost-Gelderland PO	managementoriëntatie ter voorbereiding op een managementpool
Limburg VO	gezamenlijke werving van personeel middels een eigen website

Deze regio's worden ondersteund door het SBO.

3. De onderwijsinstelling als professionele arbeidsorganisatie

Een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt vraagt om sterke onderwijsinstellingen die zelfstandig en vernieuwend opereren en die op een professionele manier een integraal personeelsbeleid voeren. Ik streef ernaar dat meer onderwijsinstellingen zich ontwikkelen tot dergelijke professionele arbeidsorganisaties, die niet alleen zo'n personeelsbeleid voeren, maar ook op lange termijn denken.

3.1 Meerjaren personeelsplanning en bekwaamheidsdossier

- In 2007 hebben de onderwijsinstellingen een meerjaren personeelsplanning en een plan van aanpak gericht op de personeelsvoorziening op de lange termijn, gebaseerd op een visie op de onderwijskundige inrichting.
- Elk personeelslid dat werkzaamheden verricht waarvoor bekwaamheidseisen zijn vastgesteld, beschikt in 2007 over een bekwaamheidsdossier.

Voor het bereiken van de eerste twee doelstellingen is een project opgezet dat eind 2005 verschillende modellen oplevert die als voorbeeld kunnen dienen voor instellingen in het primair en het voortgezet onderwijs en de BVE. Dat moeten verschillende modellen zijn omdat de onderwijsinstellingen in deze sectoren verschillen in schaalgrootte, mate van invoering van integraal personeelsbeleid en ambitieniveau. De ontwikkeling van deze modellen vindt plaats op *pilot*-scholen. Het gaat om zes scholen in het primair onderwijs, vijf in het voortgezet onderwijs en vier in de BVE. In het tweede en derde kwartaal van 2005 zijn de pilots daadwerkelijk in bedrijf.

Voor dit project en het project 'Opleiden in de school' (zie paragraaf 4.4) geldt dat producten en relevante praktijkervaringen in de onderwijssectoren bekend gemaakt zullen worden zodra ze beschikbaar zijn. Dat gebeurt bijvoorbeeld via de website www.ipb-onderwijs.nl, die voor dat doel is aangepast. Ook vindt er een landelijke conferentie over strategisch personeelsbeleid plaats op 7 november 2005.

Om scholen beter in staat te stellen op ontwikkelingen in de arbeidsmarkt in te spelen en aantrekkelijke werkgevers te worden, wil ik de middelen die voor zij-instroom, begeleiding van beginnende leraren en professionalisering van onderwijspersoneel beschikbaar zijn vanaf het schooljaar 2006/2007 via het schoolbudget ter beschikking stellen. Over de inzet van deze middelen zal ik door middel van een convenant prestatieafspraken opstellen met het primair en voortgezet onderwijs. Vergelijkbare afspraken zullen voor de BVE-sector worden gemaakt. De enveloppemiddelen die in 2004 en 2005 beschikbaar waren voor professionalisering van het personeel zijn toegevoegd aan het schoolbudget van de scholen voor primair en voortgezet onderwijs in de tien risico-regio's.

3.2 Integraal personeelsbeleid en beloningsdifferentiatie in de BVE-sector

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

De eerste fase van de invoering en de ontwikkeling van een integraal personeelsbeleid is op 31 december 2004 afgerond. Alle BVE-instellingen hebben een dergelijk personeelsbeleid ingevoerd en richten zich nu op verdere ontwikkeling ervan. Het thema beloningsdifferentiatie is in regionaal overleg op de agenda gezet en er is gerichte aandacht voor de ontwikkeling van criteria en beleid op instellingsniveau. De Bve-raad heeft geïnventariseerd welke toegevoegde waarde variabel belonen kan hebben. Dat heeft geleid tot een startnotitie die voor commentaar aan de instellingen is voorgelegd. De notitie wordt deze zomer afgerond. Daarna start in september 2005 het project 'Variabel belonen' met een werkconferentie. Het doel van dit project is om samen met zeven instellingen een stappenplan en een implementatietraject te ontwikkelen.

3.3 Onderwijs anders organiseren

Naast de drie hierboven genoemde doelstellingen heb ik in het beleidsplan nog enkele maatregelen aangekondigd die ervoor moeten zorgen dat meer scholen een professionele arbeidsorganisatie worden.

Onderwijs anders organiseren

In 2004 is subsidie verstrekt aan het Platform Bètatechniek om te stimuleren dat scholen inhoudelijke vernieuwing van hun bèta- en techniekonderwijs combineren met een andere organisatie van hun onderwijs en een andere personele inzet. In 2004 hebben de eerste projectscholen een stimuleringsbijdrage gekregen. Aan het einde van 2005 maakt het platform de eerste *good practices* uit de projecten beschikbaar voor scholen die hun bètatechnische onderwijs graag zelf aantrekkelijker en interessanter willen maken.

In het primair onderwijs wordt een nieuwe impuls gegeven aan onderwijs anders organiseren van het onderwijs. Scholen kunnen op de website www.teamonderwijs.nl de Kijkwijzer invullen, een diagnose-instrument. Daarmee kan een school ontwikkelpunten vaststellen, waarmee het mogelijk is een kijkwens te formuleren. Zo'n kijkwens vormt de basis voor een bezoek aan een zogeheten 'open TOM-school'.

De schoolbegeleidingsdienst Midden-Holland en Rijnstreek (MHR) heeft 35 basisscholen geselecteerd die dankzij hun eigen ervaringen met Teamonderwijs op Maat (TOM) kunnen bijdragen aan het anders organiseren van het onderwijs in andere instellingen. Deze basisscholen zijn open TOM-scholen geworden. Ze stellen zich regelmatig open voor belangstellende leden van andere scholen, maar ook van pabo's en schoolbegeleidingsdiensten. Via de website www.teamonderwijs.nl zijn allerlei producten van deze 35 scholen beschikbaar gekomen. Via de website kunnen scholen ook de TOMnibus boeken: een leraar van een TOM-school en een TOM-adviseur komen naar de school om een dag over teamonderwijs te verzorgen.

Tot maart 2005 hebben 250 schoolteams de Kijkwijzer ingevuld en een bezoek aan een van de open TOM-scholen gebracht. Zestien pabo's en twee regionale opleidingscentra (ROC's) zijn een zogeheten 'TOM-pabo/ROC' geworden. Dat houdt in dat ze het TOM-concept in hun opleidingsprogramma opnemen.

4. Meer samenhang in de kwalificatiestructuur en het opleidingsstelsel

In de onderwijsarbeidsmarkt ontstaat behoefte aan andere competenties van het onderwijspersoneel. Een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt vraagt daarom om een heldere, transparante en samenhangende kwalificatiestructuur voor onderwijsberoepen en een flexibel stelsel van scholing en begeleiding.

4.1 Landelijk Platform voor de Beroepen in het Onderwijs

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

Op 29 maart 2005 is het Landelijk Platform voor de Beroepen in het Onderwijs geïnstalleerd. Het voert de dialoog over de gewenste kwalificaties en over de samenhang daarin en raadpleegt deskundigen van opleidingen voor onderwijspersoneel over de opleiding en de scholing die voor die kwalificaties nodig zijn. Inclusief de voorzitter telt het Landelijk Platform veertien leden.

Als de belangrijkste taken zijn geformuleerd:

- Op basis van ontwikkelingen in het onderwijs vaststellen welke onderwijsberoepen zijn te onderscheiden, welke competentieprofielen daarbij horen en voor welke beroepen of werkzaamheden in de vorm van regelgeving bekwaamheidseisen zouden moeten worden vastgelegd.
- Op verzoek van de minister bij voorrang uitspraken doen over actuele onderwerpen met betrekking tot de onderwijsberoepen, competentieprofielen en bekwaamheidseisen.
- Periodiek (laten) beoordelen van de werking van de bekwaamheidseisen en tenminste eenmaal per zes jaar vaststellen of er reden is voor herijking van de bekwaamheidseisen en zo dat het geval is daartoe opdracht geven aan de desbetreffende commissie per onderwijsberoep.

Het Landelijk Platform is bij brief van 18 mei 2005 verzocht in 2005, uiterlijk 2006, uitspraken te doen over de volgende vragen:

- Is op den duur een afzonderlijk competentieprofiel gewenst voor de leraar in het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo) en het beroepsonderwijs? Welke bekwaamheidseisen zouden voor dat competentieprofiel moeten worden vastgesteld?
- Welke ondersteunende beroepen in het onderwijs moeten worden onderscheiden, welke competentieprofielen horen daarbij en voor welke van die beroepen of werkzaamheden zouden bekwaamheidseisen moeten worden vastgelegd?
- Wat is de behoefte aan ondersteunende *masters* in het primair onderwijs, het speciaal onderwijs, het voortgezet onderwijs en de BVE?

4.2. Tevredenheid over de opleidingen

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

In de prestatieagenda 2005 van het ministerie van OCW en de HBO-raad (d.d. 18 mei 2005) zijn twee afspraken gemaakt over de tevredenheid van afnemers. Allereerst wordt in 2005 een landelijke rapportage over de tevredenheid van studenten voorbereid, die wordt uitgevoerd door de hogescholen. Het onderzoek is gebaseerd op gezamenlijke afspraken over te onderzoeken aandachtspunten, waaronder het ho-niveau en de gerealiseerde competenties. Op basis van het onderzoek wordt eens per twee jaar aan OCW gerapporteerd. Ten tweede bevat de HBO-monitor gegevens over het succes van afgestudeerden op de arbeidsmarkt. In 2005 wordt de monitor aangepast, zodat de aandacht voor verworven competenties en voor de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt wordt vergroot.

4.3 Eerder verworven competenties

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

Op mijn verzoek heeft het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) in samenwerking met CINOP Advies BV onderzocht welke EVC-instrumenten waar en met hoeveel succes in het onderwijs zijn of worden ontwikkeld en gebruikt en welke knelpunten zich daarbij voordoen.

Resultaten Nulmeting EVC

Het toepassingsbereik van EVC in het onderwijs is nog relatief klein. Lerarenopleidingen en scholen verschillen in kennis over en gebruik van EVC.

Er is sprake van een breed gevoelde behoefte aan meer spreiding van kennis over en standaardisering van EVC.

De potenties van EVC binnen opleidingen en onderwijsinstellingen worden (h)erkend; er lijkt sprake te zijn van een substantieel draagvlak voor EVC-toepassingen.

Er bestaat nog de nodige zorg over de invoering van EVC bij het opleiden en (bij)scholen van (toekomstige) onderwijsgeevenden, te weten: gebrek aan standaardisering, de eigen beleidsruimte, de verhouding tussen kosten baten, belemmeringen in wet- en regelgeving, kwaliteit van de samenwerking en de afstemming tussen lerarenopleidingen en onderwijsinstellingen en het tijdpad voor invoering.

De bevindingen uit dit onderzoek zijn verwerkt in de beleidsagenda voor de lerarenopleidingen die tegelijk met deze voortgangsrapportage aan de Tweede Kamer wordt aangeboden (zie ook paragraaf 4.8).

4.4. Stimuleringsregelingen Opleiden in de school

- 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.

De projecten die voortkwamen uit de eerste tranche stimuleringsregelingen voor het primair en voortgezet onderwijs en de BVE liepen in augustus 2004 af. In vervolg daarop is op 1 april 2005 een tweede tranche gestart voor besturen en scholen in deze sectoren. Het aparte traject voor scholen voor speciaal basisonderwijs loopt van 2003 tot 2005. In 2005 start tevens een apart traject voor de scholen voor speciaal onderwijs.

	<i>1^e tranche (2002-2004)</i>	<i>2^e tranche (2004-2006)</i>	Totaal
Primair onderwijs	111 besturen (350 scholen)	223 besturen (731 scholen)	334 besturen (1.081 scholen)
Speciaal (basis) onderwijs	207 scholen	-	207 scholen
Voortgezet onderwijs	56 besturen (175 scholen)	31 besturen (60 scholen)	87 besturen (235 scholen)
BVE	7 instellingen	13 instellingen	20 instellingen

Net als in de eerste tranche worden de deelnemende instellingen van de tweede tranche in regionale netwerken bijeengebracht om ervaringen uit te wisselen en kennis over te dragen. Ook wordt erop toegezien dat de tweede tranche kan profiteren van de leerpunten van de eerste tranche, bijvoorbeeld met behulp van de rapportage *Opleiden in de school Primair Onderwijs*. Dit rapport van Research voor Beleid evalueert het effect dat het ontwikkelproject Opleiden in de school 2002-2004 op het primair onderwijs heeft gehad.

Aan alle ervaringen (good/bad practices, valkuilen et cetera) die de eerste en de tweede tranche met opleiden in de school hebben opgedaan, wordt landelijk bekendheid gegeven. Dat gebeurt bijvoorbeeld via de website www.opleideninschool.nl, het landelijk congres over strategisch personeelsbeleid op 7 november 2005, zogeheten *roadshows* enzovoorts.

Tot slot voer ik met de Nederlands-Vlaamse Accreditatie Organisatie (NVAO) en de inspectie overleg over het zeker stellen van de kwaliteit van werkpleklers. Het doel daarvan is het toezicht op de kwaliteit van het werkpleklers in beide organisaties te verweven. De NVAO moet kunnen vaststellen of de opleidingen genoeg doen om de kwaliteit te garanderen en de inspectie zou het zelfde moeten kunnen doen voor wat de scholen betreft. De opleiding en de scholen hebben immers een eigen verantwoordelijkheid op dit terrein.

4.5 Opleiden in de school, verankering en innovatie

- Per 2006 zijn er criteria vastgesteld waaraan scholen moeten voldoen die als opleidingsschool willen worden erkend.
- Per 2006 is er een bekostigingssystematiek voor erkende opleidingsscholen.

Over de zogeheten Dieptepilot Opleiden in de school zijn begin 2005 diverse gesprekken gevoerd met schoolleiders, opleiders in de school, schoolbestuurders en (docenten uit) de lerarenopleidingen. Er bestaan bezwaren tegen het erkennen en additioneel financieren van een beperkt aantal opleidingsscholen. De belangrijkste daarvan zijn:

- Erkenning en extra financiering van een beperkt aantal scholen door OCW heeft tweedeling tussen de scholen tot gevolg.
- Erkenning en extra financiering is regulerend en lastenverzwarend en verstoort mogelijk ontwikkelingen op het gebied van het zeker stellen van de kwaliteit die het veld zelf in gang heeft gezet.
- Het opleiden 'voor de markt' is conjunctureel gevoelig.

Tegelijkertijd gaven de gesprekspartners aan dat ze een dieptestrategie van belang achten voor het garanderen van de kwaliteit van het werkplekleren, de versterking van de rol van de school bij het duaal opleiden en het tot stand brengen van innovatie. Op dit moment zijn er al scholen die opleiden voor de markt en scholen die opleiden in de school verbinden met onderwijsinnovatie en onderzoek binnen de school (de zogeheten 'onderzoekende' of 'academische' opleidingsscholen). Een voorbeeld is de school die, in samenwerking met lerarenopleidingen en lectoren en met behulp van toegepast onderzoek, werkt aan vernieuwing van het onderwijs en dat vertaalt naar de competenties en rollen van het personeel en naar (vernieuwing van) de lerarenopleidingen.

Op basis van die gesprekken heb ik besloten tot een aanpak die beter past bij de fase waarin de scholen zich nu bevinden.

- In 2008 is er op basis van relevante praktijkvoorbeelden een goed beeld van de opleidingsschool die opleidt voor de markt en de academische opleidingsschool (van de minimale tot en met de maximale variant).
- In 2008 is bekend onder welke randvoorwaarden:
 - deze opleidingsscholen een succes kunnen zijn, en
 - de kwaliteit van het opleiden in deze scholen duurzaam geborgd is.

In schooljaar 2005/2006 gaat de dieptepilot '(academische) opleidingsscholen' van start. Daarin wordt onderzocht aan welke aan welke kwaliteitscriteria een (academische) opleidingsschool moet voldoen en wordt duidelijk gemaakt hoe de kwaliteit van het werkplekleren wordt gegarandeerd en toetsbaar gemaakt. Ook wordt onderzocht welke extra investeringen, zowel in personele als in materiële zin, deze opleidingsscholen moeten doen en hoe financiering vanuit OCW op termijn vorm kan krijgen. Daartoe

krijgen de scholen drie schooljaren de tijd (van 2005 tot 2008). Dat betekent dat ik niet conform de in het beleidsplan beschreven doelstelling al per 2006 een structurele voorziening zal inrichten. De opleidingscholen waar het om gaat worden echter wél via de pilotprojecten met de daarvoor beschikbare middelen vanuit OCW ondersteund.

4.6 Verhoging instroom en rendement lerarenopleidingen

- In 2007 is de instroom vanuit diverse doelgroepen in allerlei flexibele trajecten in de initiële opleiding (waaronder begrepen de kopopleiding HBO) met gemiddeld 15% toegenomen ten opzichte van 2002.
- Lerarenopleidingen treffen maatregelen om te bewerkstelligen dat uiterlijk in 2009 het afstudeerrendement 5 jaar na inschrijving gemiddeld tenminste 60% is.
- In 2007 is het aantal leraren jonger dan 30 jaar dat het onderwijs heeft verlaten met 10% gedaald.

Tegelijk met deze voortgangsrapportage wordt een beleidsagenda voor de lerarenopleidingen aan de Tweede Kamer aangeboden (zie ook paragraaf 4.8). Daarin wordt ingegaan op activiteiten die bijdragen aan de hierboven beschreven doelstellingen. Hierop vooruitlopend heeft een aantal inhoudelijke en voorbereidende werkzaamheden plaatsgevonden.

Meer mannelijke leraren in het primair onderwijs

Uit het oogpunt van een evenwichtige personeelsopbouw en voor de beeldvorming van het onderwijs als werkgever is het gewenst dat er aandacht is voor verhouding tussen het aantal mannelijke en vrouwelijke leerkrachten.

Resultaten *Paboys gezocht*, SCO-Kohnstamm Instituut

Mannen ervaren de pabo als weinig zakelijk.
Mannen hebben moeite met de verplichte stage in de onderbouw.
Relatief veel mannen verlaten het PO uit onvrede over de werkomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en het gebrek aan loopbaanmogelijkheden.

Kopopleiding HBO

Op 1 september 2004 is op vier (van de zeven) opleidingsinstituten met een tweedegraads lerarenopleiding de eenjarige kopopleiding hbo van start gegaan, met in totaal 48 deelnemers. Naar verwachting zullen per 1 september 2005 alle zeven betrokken lerarenopleidingen de kopopleiding aanbieden. Daarbij zal sprake zijn van een grotere variëteit in de keuze voor een bevoegdheid. Met het oog daarop is de werving vervroegd en geïntensiveerd.

Bestrijden studie-uitval allochtone studenten

Uit het project Full Color I (1993-2003) blijkt de oorzaak voor de hoge uitval onder allochtone studenten in de lerarenopleidingen voor een deel te liggen bij problemen in de stage. Om dat probleem aan te pakken, ontwikkelt het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) in het kader van het vervolgproject Full Color II (2004-2007) een pilot ter beperken van studie-uitval. Het richt zich daarbij

op de opleiding, op de stageschool en op de allochtone student zelf. Doel van de pilot is inzicht te krijgen in de redenen voor de relatief hoge uitval en een aanpak ter verbetering te ontwikkelen.

Verhogen beroepsrendement allochtone docenten

Uit contacten met het veld in het kader van Full Color I komt naar voren dat ouders allochtone leraren niet geheel accepteren en dat collega's eraan twijfelen of ze wel over de juiste vaardigheden beschikken om leraar te zijn. Binnen Full Color II zet het SBO daarom in vijf regio's netwerken op voor startende allochtone leraren. Deze netwerken zijn ontmoetingsplaatsen voor allochtone starters en allochtone docenten die langer lesgeven. Met behulp van de netwerken weten allochtone starters beter waar ze informatie vandaan kunnen halen, hoe ze hun ervaringen kunnen delen en hoe ze beter kunnen omgaan met problemen waar ze in de praktijk tegen aanlopen. In deze netwerken kunnen ook allochtone studenten participeren. Zij kunnen hun stage-ervaringen delen en zo handreikingen van meer ervaren leerkrachten krijgen.

Daarnaast ontwikkelt het SBO in samenwerking met de Algemene Vereniging Schoolleiders (AVS) en Schoolmanagers_VO een pilottraining voor twintig schoolleiders die allochtone leerkrachten in dienst hebben of in dienst willen nemen. Doel daarvan is hen voor te bereiden op het geven van leiding aan een divers samengesteld team. Zo krijgen deze schoolleiders een middel in handen om met de diversiteit op hun school om te gaan.

Begeleiding beginnende leraren

Sinds 1 augustus 2004 is een nieuwe subsidieregeling voor zij-instromers in primair en voortgezet onderwijs van kracht. Met deze nieuwe regeling is de bijdrage verhoogd naar € 15.000. Daarmee wordt het voor scholen beter mogelijk om voor de verlangde begeleiding te zorgen en gelegenheid te geven tot het volgen van scholing. Ook is de regeling verruimd ten opzichte van eerdere regelingen. Met de nieuwe regeling kunnen scholen in het voortgezet onderwijs ook een beroep op de bijdrage doen als de zij-instromer al eerder (maximaal drie jaar) onbevoegd op de school werkte of al les gaf in een ander vak en nu les wil gaan geven in een tweede of een nieuw vak waarvoor hij of zij nog niet bevoegd is.

Aantallen geschiktheidsverklaringen zij-instroom (in personen)

	2003	2004	Totaal per 31 december 2004
Primair onderwijs	444	148	1.998
Voortgezet onderwijs	620	419	1.555
Totaal	1.064	567	3.553

4.7 Educatieve masteropleidingen

De toekomstige inrichting van het geheel van educatieve masteropleidingen dient plaats te vinden op basis van een gezaghebbende uitspraak over de behoefte aan die masters in het onderwijs.

Ik heb het Landelijk Platform per brief van 18 mei 2005 gevraagd uiterlijk in 2006 een uitspraak te doen over de vraag wat de behoefte is aan educatieve masters in het primair, het speciaal en het voortgezet onderwijs en de BVE. Instellingen die een nieuwe masteropleiding willen opzetten kunnen daar rekening mee houden.

4.8 Voorzieningenniveau lerarenopleidingen in het HBO

- 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.

De tussenevaluatie van het Convenant Lerarenopleidingen voor het voortgezet onderwijs en de BVE is in maart 2005 naar de Tweede Kamer gestuurd. De instellingen zijn geïnformeerd over de uitkomsten van de evaluatie en zijn verzocht om een adequate eindverantwoording, conform de subsidiebeschikking die in 2001 is verstrekt. Belemmeringen in wet- en regelgeving zijn niet vastgesteld.

In november 2004 is door de HBO-raad en door OCW een werkconferentie georganiseerd over de toekomst van de lerarenopleidingen. Tijdens deze conferentie en in ronde tafels over pabo's en lerarenopleidingen voor voortgezet onderwijs en BVE is gesproken over de kwaliteit van de opleidingen en de opleidingsinfrastructuur. Deze gesprekken leidden tot een gezamenlijk gevoel van urgentie. De HBO-raad heeft in het voorjaar gewerkt aan een plan voor de aanpak van de geconstateerde knelpunten. Ook de Vereniging van Universiteiten (VSNU) heeft op haar beurt een beleidsvisie uitgebracht over de ontwikkeling van de universitaire lerarenopleidingen. OCW heeft een beleidskader ontwikkeld.

Op 29 april 2005 heeft OCW met de HBO-raad en de VSNU op basis van de notities die door de drie partijen werden ontwikkeld afspraken gemaakt over de hoofdlijnen voor een beleidsagenda ter verbetering van de kwaliteit en de infrastructuur van de lerarenopleidingen. Tegelijk met deze voortgangsrapportage wordt een gezamenlijke *Beleidsagenda Lerarenopleidingen* aan de Tweede Kamer aangeboden.

5. Schoolleiders PO

- 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.

Om gedeeld schoolleiderschap te stimuleren heeft het adviesbureau voor onderwijs Interstudie subsidie gekregen om van 2004 tot en met 2006 een tweede tranche te starten met het duobanenproject. Daarbij maakt het gebruik van de ervaringen met de eerste tranche uit 2002-2003 en van de resultaten van de studie die onderzoeksbureau IVA in 2002 heeft verricht naar mogelijke succes- en faalfactoren voor duobanen in het primair onderwijs. Voor de tweede tranche heeft Interstudie modellen niet-normfuncties ontwikkeld en beschikbaar gesteld aan schoolbesturen die gebruik willen maken van een duobaan voor schoolleiders.²

Er is een onderzoek uitgezet naar de resultaten van de kweekvijvertrajecten die lopen bij de gesubsidieerde opleidingen voor schoolleiders. Daarnaast verricht het IVA op verzoek van een groot schoolbestuur een landelijk onderzoek naar kweekvijvertrajecten in het primair en voortgezet onderwijs.

Het project Bazen van Buiten is in 2004 met een tweede groep gestart. Met het SBO wordt bekeken hoe de resultaten van de eerste groep het beste kunnen worden gecommuniceerd. Met de onderwijsinspectie is afgesproken dat het project zal worden opgenomen in de schoolportretten die voor het primair onderwijs worden gemaakt. Het aantal bazen van buiten is toegenomen van 130 in 2003 naar 162 in 2004 (ongeveer 1 procent van alle directeuren in het primair onderwijs).

De vijf hogescholen die met subsidie van de overheid opleidingstrajecten voor directeuren, adjunct-directeuren en aspirant-directeuren verzorgen hebben sinds de start van de opleiding in 1994 inmiddels ruim 4.000 directeuren opgeleid. De adjunctenopleiding is in 1998 van start gegaan en heeft zo'n 600 cursisten afgeleverd. Inmiddels hebben sinds de start in 2001 bijna 500 cursisten met succes de kweekvijveropleiding afgerond.

De Nederlandse Schoolleiders Academie (NSA) heeft als organisatie van de beroepsgroep voor schoolleiders in het primair onderwijs de ontwikkeling van de bekwaamheidseisen voor de schoolleider op zich genomen. Nog voor de zomer van 2005 legt de NSA een voorstel aan mij voor, dat vervolgens moet worden vertaald in een algemene maatregel van bestuur. Daarnaast onderhoudt de NSA een beroepsstandaard en beschikt de academie over een register voor leidinggevendenden in het primair onderwijs waar op dit moment ruim 2.000 leidinggevendenden in zijn opgenomen. Met de opname in het register laat een schoolleider zien dat hij/zij bekwaam is en dat wil blijven (borging van de professionele kwaliteit).

² Niet-normfuncties zijn functies waarvan de inhoud en het niveau niet zijn beschreven in (bijlagen van) het Rechtspositiebesluit WPO/WEC.

Verschillende schoolbesturen voeren pilotprojecten uit op het gebied van medezeggenschap en lump sum. Inmiddels zijn de eerste resultaten beschikbaar. Zo is een modelmanagementstatuut voor schooldirecteuren en voor de centrale directie opgesteld en een conceptstatuut voor het handelen van het schoolbestuur op basis van de principes van goed bestuur. Niet alle schoolleiders blijken voldoende geïnformeerd of voorbereid zijn op de invoering van lump sum. Daarom benadert de Algemene Vereniging Schoolleiders (AVS) sinds het voorjaar van 2005 alle schoolleiders intensief en begeleidt de vereniging hen 'op maat' bij de verdere invoering van de lump sum.

Eind 2004 hebben de organisaties voor bestuur en management, de AVS en de vakorganisaties na raadpleging van hun achterban de gedragscode Goed Bestuur Primair Onderwijs vastgesteld. De organisaties, en in het bijzonder de besturenorganisaties, zullen de 28 principes uit deze gedragscode actief uitdragen. Onder het motto van 'pas toe of leg uit' zullen bestuurlijk verantwoordelijken en betrokken in en bij scholen (schoolleiding, onderwijspersoneel en ouders) een dialoog voeren over wat goed bestuur en goed management is. In de dialoog spelen kenmerken als wederzijds respect, transparantie, duidelijke verdeling van taken en verantwoordelijkheden, gezamenlijkheid en verantwoording een rol. Via de organisaties wordt de komende periode gevolgd welke vorderingen op dit terrein worden geboekt.

Onder voorzitterschap van de NSA is een regiegroep ingesteld die bestaat uit vertegenwoordigers van organisaties voor bestuur en management, schoolleiders, vakbonden en opleidingen voor schoolleiders. Deze groep maakt afspraken over de uitvoering van concrete activiteiten die bijdragen aan het halen van de doelstellingen van het beleidsplan inzake de schoolleiders. Onder auspiciën van de regiegroep zullen praktijkkaternen over diverse thema's verschijnen, zoals handreikingen op het gebied van coaching en begeleiding van beginnende directeuren, het anders organiseren van het management en het opzetten en uitvoeren van kweekvijvertrajecten.

6 Beleidsevaluatie en financiën

6.1 Beleidsevaluatie

De onderstaande overzichten geven weer welke evaluatieactiviteiten zijn ondernomen en per wanneer de eerste resultaten daarvan beschikbaar zijn (gekomen).

<i>Programmadoel</i>	<i>Indicator</i>	<i>Monitor</i>	<i>Beschikbaar</i>
Meer schoolleiders PO.	Vacature intensiteit	Arbeidsmarktbarometer, Regioplan.	september 2005 (Nota WIO 2006)
	Resultaten project duobanen.	Projectverantwoording duobanen, Interstudie.	najaar 2006
	Resultaten kweekvijvertrajecten bij Opleiding Schoolleiders PO.	Projectverantwoording kweekvijvertrajecten, OCW.	zomer 2005
	Aanwezigheid kweekvijvertrajecten in PO en VO.	Inventarisatie door IVA.	december 2005
	Percentage bazen van buiten.	Aandachtsgroepenmonitor 2005, ITS.	september 2005 (Nota WIO 2006)
	Aantal gediplomeerde directeuren, adjuncten en aspirant-directeuren van Opleiding Schoolleiders PO.	Verslag van activiteiten van Opleiding Schoolleiders PO.	november 2005

<i>Programmadoel</i>	<i>Indicator</i>	<i>Monitor</i>	<i>Beschikbaar</i>
Betere afstemming tussen vraag en aanbod in de regio.	Resultaten plannen risicoregio's.	Projectverantwoording risico-regio's, SenterNovem.	oktober 2005
	Situatie arbeidsmarkt per regio.	Monitor regionale aanpak, aanbesteding volgt.	voorjaar 2006
	Vacature intensiteit.	Arbeidsmarktbarometer, Regioplan.	september 2005 (Nota WIO 2006)
	Prognose arbeidsmarkt.	Mirror prognose, Ecorys NEI.	september 2005 (Nota WIO 2006)
	Verhouding onbevoegden en bevoegden.	Onderwijsverslag, inspectie.	april 2005

<i>Programmadoel</i>	<i>Indicator</i>	<i>Monitor</i>	<i>Beschikbaar</i>
Meer scholen zijn een professionele organisatie.	Bekendheid, gebruik en samenhang van meerjaren personeelsplanning, bekwaamheidsdossier en opleiden in de school.	Monitor professionele arbeidsorganisatie, aanbesteding loopt.	najaar 2005
	Resultaten projecten onderwijs anders organiseren.	Projectverantwoording Deltaplan, Platform Bèta-techniek. Projectverantwoording (T)OM, MHR.	eind 2005 december 2005

<i>Programmadoel</i>	<i>Indicator</i>	<i>Monitor</i>	<i>Beschikbaar</i>
Meer samenhang in de kwalificatiestructuur en het opleidingsstelsel.	Resultaten projecten opleiden in de school.	Projectverantwoording tweede tranche, SenterNovem.	december 2005
	Resultaten dieptepilot (academische) opleidingsscholen.	Projectverantwoording (academische) pilotscholen, aanbesteding volgt.	oktober 2006
	Kritische factoren en randvoorwaarden (academische) opleidingsscholen.	Monitor (academische) opleidingsscholen.	voorjaar 2007
	Zicht op tevredenheid van studenten.	Enquêtes onder studenten en visitatierapporten, HBO-instellingen.	september 2005 (Nota WIO 2006)
	Zicht op tevredenheid van afnemende scholen.	Aandachtsgroepenmonitor 2006, ITS.	september 2006 (Nota WIO 2007)
	Beschikbaarheid van EVC-procedures.	Inventarisatie/ nulmeting door KBA i.s.m. CINOP.	juni 2005
	Omvang van de instroom en gediplomeerde uitstroom lerarenopleidingen.	CRIHO-gegevens, OCW en managementsrapportages, HBO-raad. Evaluatie kopopleiding, HBO-raad. Monitor Full Color II, EIM.	september 2005 (Nota WIO 2006) voorjaar 2005 oktober 2005
	Uitstroom van leraren jonger dan 30 jaar.	Loopbaanmonitor, Ecorys NEI.	september 2005 (Nota WIO 2006)
	Realisatie masteropleidingen.	Verslag op www.nvao.nl , NVAO.	permanent
	Aanwezigheid en waarborging van opleidingstrajecten.	Evaluatie convenant, inspectie en Auditdienst OCW. Monitoring <i>Beleidsagenda Lerarenopleidingen</i> , aanbesteding volgt.	17 maart 2005 najaar 2006

6.2 Financiën

Van de middelen in 2004 is € 30,1 miljoen niet besteed in 2004. Dit heeft twee oorzaken. Ten eerste was er sprake van een onderuitputting in de regeling zij-instroom van € 19,4 miljoen. Ten tweede bleek er meer tijd nodig te zijn voor afstemming met de betrokken partijen bij de inrichting van het Landelijk Platform en bij de aanbesteding van de uitvoering van de projecten meerjaren personeelsplanning en opleiden in de school (€ 10,7 miljoen). De hierdoor niet bestede middelen zijn voor € 16,7 miljoen ingezet voor tegenvallers binnen de OCW-begroting en voor € 13,4 miljoen doorgeschoven voor besteding in 2005. Deze besteding worden aangewend ter dekking van de motie Verhagen (€ 8 miljoen) en verlenging van de aanvraagtermijn voor de regeling opleiden in de school (€ 5,4 miljoen) om meer scholen in staat te stellen goede projectplannen in te dienen.

Het aandeel van de enveloppe voor het groene onderwijs (€ 1,1 miljoen in 2004) is overgeboekt naar de begroting van het ministerie van LNV.

Middelen (x € 1.000)

	2004	2005	2006	2007
Hoofdstuk 3				
Afstemming in de regio	-	7,90	8,60	-
Hoofdstuk 4				
De school als professionele arbeidsorganisatie	5,26	7,39	16,09	33,50
Hoofdstuk 5				
Kwalificatiestructuur	0,20	3,00	3,00	5,00
Opleiden in de school	2,87	20,90	19,48	17,40
Lerarenopleidingen	7,40	13,90	23,70	30,50
Begeleiding nieuwe instroom	1,53	16,25	25,17	72,12
Hoofdstuk 6				
Schoolleiders PO	11,85	11,42	11,0	8,4
Totaal	29,10	80,70	107,00	167,00