

Vergaderjaar 1995–1996

**23 328**

**Arbeidsmarktbeleid onderwijs**

**Nr. 20**

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAPPEN**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Zoetermeer, 29 november 1995

Met deze brief bericht ik u, mede namens staatssecretaris Netelenbos, over de stand van zaken van het beleid met betrekking tot de **positie van de leraar**.

Daarmee komen wij de toezegging na jaarlijks over de stand van zaken van het lerarenbeleid te rapporteren. Een vergelijkbare rapportage is op 8 december 1994 onderwerp van algemeen overleg geweest (kamerstuk 23 328 nr. 12, vergaderjaar 1994–1995).

Op 29 mei ontving u de notitie Vitale Lerarenopleidingen. De voornemens voor het vervolgtraject daarvan ontvangt u separaat.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen,  
J. M. M. Ritzen

<b>INHOUDSOPGAVE</b>		<b>blz.</b>
<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Het woord aan het onderwijsveld, de overheid draagt bij aan goede voorwaarden</b>	<b>4</b>
2.1	Leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid	4
2.2	Jonge leraren: opvang en begeleiding	5
2.3	Ervaren leraren: taakbeleid, functiewaardering, functioneringsgesprekken, mobiliteit, sabbatsverlof	5
2.3.1	Taakbeleid	5
2.3.2	Functievorming en -waardering	5
2.3.3	Cursusprogramma functioneringsgesprekken en beoordelen	6
2.3.4	Wisselwerk	6
2.3.5	Bestuursbenoeming en afvloeiingsregeling	6
2.3.6	Sabbatsverlof	7
2.4	Oudere leraren: maatwerk voor senioren	7
2.5	Communicatie en voorlichting: Forum Vitaal Leraarschap	8
2.6	Evaluatie	9
2.6.1	Evaluatie schoolprofielbudget	9
2.6.2	Evaluatie nieuwe bekostigingssystematiek nascholing	11
2.6.3	Evaluatie mobiliteit	11
<b>3</b>	<b>Beroepskwalificatie van leraren</b>	<b>11</b>
3.1.	Beroepsprofielen en startbekwaamheidseisen	11
3.2	Beoordelingsstelsel	13
3.3	Leraar-in-opleiding	13
3.4	Eerstegraads lerarenopleidingen	14
<b>Bijlage</b>	<b>Notitie ten behoeve van projecten leraar-in-opleiding</b>	<b>16</b>

## 1 Inleiding

Het Convenant ter verbetering van de positie van het onderwijspersoneel (Convenant II), het rapport van de Commissie Toekomst Leraarschap (CTL, naar zijn voorzitter ook wel genoemd de commissie Van Es) en de beleidsreactie Vitaal Leraarschap gaven begin 1993 richting aan het lerarenbeleid voor de komende jaren. Het rapport van de CTL en de reactie van het kabinet ontvingen in het algemeen overleg op 15 november en 13 december 1993 de steun van de Kamer. Hetzelfde gold voor het activiteitenprogramma dat is gebaseerd op de kabinetsreactie en dat op 8 december 1994 in algemeen overleg tussen de Kamer en bewindslieden van OCenW is besproken. Bij die gelegenheden is toegezegd dat er jaarlijks een rapportage over de stand van zaken van het lerarenbeleid zal komen. Deze rapportage vloeit uit die toezegging voort.

Het beleid gericht op vitaal leraarschap kent drie hoofdlijnen.

De belangrijkste hoofdlijn is de uitdaging aan het onderwijsveld om zelf het initiatief te nemen als het gaat om de voortgaande professionalisering van leraren. Een voorwaarde daarvoor is dat schoolorganisaties zich ontwikkelen in de richting van moderne arbeidsorganisaties.

Een dergelijke verandering kan uit de aard van de zaak niet vanuit Zoetermeer worden «geregeld», maar de overheid kan wel bijdragen aan gunstige voorwaarden. Dat is de tweede hoofdlijn. Voorbeelden van de randvoorwaarden waaraan de overheid direct een bijdrage levert, zijn de introductie van meer globale bekostigingssystemen (zoals het formatie-budgetsysteem en lump-sum-financiering) en de decentralisatie van arbeidsvoorwaardenvorming. Scholen krijgen daarmee meer vrijheid in het aanwenden van hun middelen. En natuurlijk zijn ook de materiële omstandigheden van belang waaronder de scholen hun beleid kunnen ontplooien. Het schoolprofielbudget legt daarvoor een goede basis. In deze kabinetsperiode zijn daaraan nieuwe impulsen toegevoegd: de verbetering van de schoolleidersformatie en de voornemens rond de invoering van onderwijsassistenten in het basisonderwijs, de gelden beschikbaar voor onderwijskundig leiderschap in het voortgezet onderwijs en de gelden die in het kader van de bve-beleidsagenda beschikbaar kwamen voor leraarschap in de ROC-setting.

Nu aldus de randvoorwaarden ten aanzien van de beleidsruimte van scholen verbeteren, richt het programma zich op versterking van het beleidsvoerend vermogen van scholen. Een belangrijk actiepunt is daarbij: scholen in de gelegenheid stellen om kennis te nemen van de instrumenten voor modern beleid op het terrein van personeel en organisatie en om daarbij veel van elkaar te leren. Er is veel te winnen bij onderlinge informatie-uitwisseling en deskundigheidsbevordering.

De derde hoofdlijn heeft betrekking op de verantwoordelijkheid van de overheid voor de kwaliteit van de leraar en voor de lerarenopleidingen. Ook op dat terrein zijn de afgelopen periode initiatieven tot ontwikkeling gekomen.

Deze rapportage valt uiteen in twee hoofdonderdelen.

Paragraaf 2 rapporteert over de stand van zaken van de twee eerstgenoemde hoofdlijnen, het woord aan het onderwijsveld en het verbeteren van de voorwaarden voor decentraal beleid. Het concept van leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid levert de lijn waarlangs dat deel van de rapportage verloopt. Bij de implementatie van het lerarenbeleid kan dat een inspirerend gedachtengoed zijn. Versterking van de schoolorganisatie in de richting van een meer moderne arbeidsorganisatie blijft daarbij een belangrijk aangrijpingspunt voor de voortgaande professionalisering van leraren.

Uiteindelijk gaat het daarbij om maatwerk dat alleen op het niveau van het schoolbestuur of de school kan worden gerealiseerd. De taak van de overheid is daarbij het mede zorgdragen voor optimale omstandigheden waaronder dit decentrale beleid zich kan ontwikkelen.

Paragraaf 3 beschrijft de stand van zaken van die activiteiten waarvoor de overheid een rechtstreekse verantwoordelijkheid draagt: bekwaamheidseisen voor leraren en de lerarenopleidingen. Dit laatste voorzover een en ander niet aan de orde komt in het kader van de nota Vitale Lerarenopleidingen. Daarover gaat een separate rapportage naar de Kamer.

## **2 Het woord aan het onderwijsveld; de overheid draagt bij aan goede voorwaarden**

### *2.1 Leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid*

De nota van toelichting op de begroting 1996 bevat een ruime passage die de contouren van *leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid* beschrijft. Dat is een beleid dat twee aspecten in zich verenigt.

Het eerste aspect is dat van *leeftijdsbewust personeelsbeleid*. Dat gaat uit van het besef dat elke leeftijdsfase in het werkzame leven eigen kenmerken heeft waarmee het personeelsbeleid zou moeten rekening houden. De discussie over leeftijdsbewust personeelsbeleid is aangewakkerd door de vergrijzing die in veel sectoren van de maatschappij plaatsvindt. Maar idealiter gaat het verder dan «ouderenbeleid» of «seniorenbeleid» waarbij meestal de nadruk ligt op maatregelen met een curatief karakter, zoals taakvermindering voor oudere werknemers. De meerwaarde van leeftijdsbewust beleid ligt in het preventieve karakter, het is erop gericht zo veel mogelijk te voorkomen dat burn out-verschijnselen zich voor doen.

Het tweede aspect van leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid richt zich op de *voortgaande professionalisering* van leraren. De belangrijkste hulpbron voor scholen is hun «human capital». Het verder ontwikkelen van de talenten van het personeel is daarmee een essentieel onderdeel van het kwaliteitsstreven van scholen. Wellicht meer nog dan in andere sectoren, is «blijven leren» een kenmerk van de beroepen in het onderwijs en de wetenschappen.

Beide elementen – het leeftijdsbewust personeelsbeleid en het beleid gericht op de voortgaande professionalisering – zouden elkaar zo moeten versterken dat vitale beroepskwaliteit is gewaarborgd gedurende de gehele loopbaan.

Een gerichte verkenning zal in de komende periode duidelijk moeten maken hoe een dergelijk beleid vorm zou kunnen krijgen.

In eerste aanleg gaat het er dan natuurlijk om een succes te maken van de mogelijkheden die er zijn. En die zijn niet gering. Op basis van het schoolprofielbudget, het nascholingsbudget en de ontstane beleidsruimte van scholen zijn er volop kansen. De activiteiten en projecten waarover het vervolg van deze rapportage handelt, vormen een waardevolle aanzet. De verkenning zal duidelijk moeten maken welke mogelijkheden er zijn om dit nog te versterken.

In dit verband zij gewezen op het onderhandelaarsakkoord over de CAO voor de sector Onderwijs en Wetenschappen. Die bevat de afspraak om ter voorbereiding van het overleg over de CAO vanaf 1 juni 1996 de mogelijkheden te verkennen van een aantal loopbaanfasen voor het leraarsberoep met daaraan gekoppelde afzonderlijke (norm)functies. Daarbij vindt onderzoek plaats naar de mogelijkheid om aan deze functies zodanig salarisschalen te koppelen dat een logischer ervarings-salaris-

profiel ontstaat. Onderwerp van de verkenning is tevens de vraag hoe een beoordelingssysteem de overgang tussen de fasen kan markeren. In samenhang met deze onderwerpen wordt tevens nagegaan welke mogelijkheden er zijn voor een op het onderwijs toegesneden functie-waarderingssysteem.

Naar verwachting zal een rapportage in het voorjaar kunnen verschijnen.

## *2.2 Jonge leraren: opvang en begeleiding*

Bij brief van 28 november 1994 is aan de Kamer bericht dat de Stichting Schooladviescentrum (SAC) te Utrecht de opdracht heeft gekregen een instrumentarium te ontwikkelen voor de begeleiding van beginnende leraren in het primair onderwijs. In het schooljaar 1995/1996 zullen enkele basisscholen in een proeffase de reeds ontwikkelde produkten testen op bruikbaarheid in de praktijk; de rapportage over de resultaten hiervan wordt verwacht rond het voorjaar van 1996. Dat betekent dat de definitieve versie van het begeleidingsinstrumentarium voor de scholen beschikbaar zal zijn vóór het schooljaar 1996/1997.

Aan het SAC is gevraagd zorg te dragen voor afstemming van dit begeleidingsinstrumentarium op de projecten met de leraar-in-opleiding. Deze projecten zijn met ingang van het cursusjaar 1995/1996 verspreid over het land van start zijn gegaan. Tevens zal er afstemming plaatsvinden met de activiteiten die FORUM ontplooit in het kader van het Platform Beginnend Leraarschap.

Voor wat betreft het voortgezet onderwijs zij korthedshalve verwezen naar de brief van staatssecretaris Netelenbos (kenmerk VO/JP-95022045 van 5 september jongstleden) over het inspectierapport over de begeleiding en beoordeling van beginnende leraren.

## *2.3 Ervaren leraren: taakbeleid, functiewaardering, functionerings-gesprekken, mobiliteit, sabbatsverlof*

### *2.3.1 Taakbeleid*

Vanaf 1 augustus 1995 geldt voor het primair en voortgezet onderwijs een normjaartaak van 1710 uur. Uitgaande van deze normjaartaak geven scholen zelf invulling aan de feitelijke weektaak van het personeel. Taakbeleid – het zo evenwichtig mogelijk verdelen van de werkzaamheden over het personeel – kan daarbij een belangrijke functie vervullen.

Voor het voortgezet onderwijs zijn al verschillende methodieken voor taakbeleid beschikbaar; voor het primair onderwijs ontwikkelt het IVA een dergelijke methodiek die vóór het eind van 1995 gereed zal zijn.

De overheid zal stimuleren dat scholen van de ontwikkelde methodieken gebruik weten te maken. Dit gebeurt door ondersteuning van voorlichtingsbijeenkomsten voor schoolondersteunende instellingen, zoals schoolbegeleidingdiensten en landelijke pedagogische centra. Ook in FORUM-verband vinden regelmatig bijeenkomsten plaats die taakbeleid (mede) als onderwerp hebben.

### *2.3.2 Functievorming en -waardering*

Eind vorig jaar is aan de werkgevers- en werknemersorganisaties een voorstel gedaan voor activiteiten gericht op de geleidelijke versterking van het functiewaarderingselement in het beloningstelsel. Hierbij is de prioriteit gelegd bij een aantal actuele aandachtspunten in de huidige functie- en beloningsstructuur in het primair en voortgezet onderwijs, het secundair beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie. De aandachtspunten zijn de taak-, functie-, en beloningsdifferentiatie.

In het voorjaar van 1995 is overleg gevoerd met de werknemers- en werkgeversorganisaties. Dit heeft geleid tot de gezamenlijke conclusie dat een start zal worden gemaakt met de ontwikkeling van een nieuwe functiestructuur voor het bve-veld gericht op de roc-vorming. De ontwikkeling van een nieuwe functiestructuur is een onderdeel van de tussen werkgevers- en werknemersorganisaties afgesloten cao-bve. Deze organisaties hebben dan ook het voortouw in deze activiteit. De overheid zal de ontwikkeling financieel ondersteunen.

Onderdeel 2.1 van deze rapportage maakt melding van de afspraken in de CAO sector OenW om in samenhang met het verkennen van loopbaanfasen in het leraarsberoep de mogelijkheden te onderzoeken van een op het onderwijs toegesneden functiewaarderingssysteem.

### 2.3.3 Cursusprogramma functioneringsgesprekken en beoordelen

Zoals afgesproken in Convenant II hebben de besturen- en vakorganisaties een cursusprogramma verzorgd voor de bevordering van de deskundigheid van leidinggevendenden in het beoordelen van personeel en het voeren van functionerings- en beoordelingsgesprekken.

De gegevens over de aanlooperperiode leren dat er meer dan voldoende belangstelling bestaat voor het programma: het aantal cursisten bedroeg bijna 6500.

Het komende jaar zullen de activiteiten dan ook worden voortgezet.

### 2.3.4. Wisselwerk

In het cursusjaar 1994/1995 is onder de naam Wisselwerk de mogelijkheid van «interim-functievervulling» in het onderwijs geïntroduceerd: de mogelijkheid om tijdelijk van werkgever te veranderen met een garantie om terug te keren naar de oorspronkelijke baan.

Over het gehele land verspreid is voorzien in een structuur van 20 contactpunten met een landelijk bureau bij FORUM.

De intermediairs bij de contactpunten bemiddelen tussen aanbodzijde en vraagzijde. In augustus 1995 bedroeg het aantal door de contactpunten afgesloten wisselwerkcontracten 43. Daarnaast heeft het project Wisselwerk bijgedragen aan het besef van het belang van mobiliteit in het onderwijs. Daarmee zijn op zichzelf ook weer aanzetten tot mobiliteit gegeven.

Het landelijk bureau fungeert als coördinatiepunt en vraagbaak voor de contactpunten. De informatie van het landelijke bureau heeft geleid tot aanpassing van regelgeving op het gebied van detachering. In het blad uitleg is informatie hierover aan alle scholen bekend gemaakt.

In de komende periode zal in het project Wisselwerk het accent gelegd worden op de schoolbesturen. Zij zullen worden gestimuleerd om zelfstandig het instrument interim functievervulling in te zetten als onderdeel van hun personeelsbeleid.

### 2.3.5 Bestuursbenoeming en afvloeiingsregeling

Met de invoering op 1 augustus 1995 van de verplichte bestuursbenoeming zijn de mogelijkheden toegenomen om de mobiliteit van personeelsleden te bevorderen. Overplaatsing van personeelsleden naar andere scholen binnen het bevoegd gezag hoeft niet meer gepaard te gaan met een ontslag. In het decentraal georganiseerd overleg kunnen eventueel afspraken worden gemaakt over de voorwaarden waaronder tot overplaatsing wordt overgegaan. Deze afspraken kunnen betrekking hebben op bijvoorbeeld de maximale reisafstand tussen de scholen en het maximum aantal scholen waaraan men werkzaamheden binnen de bestuursbenoeming kan verrichten.

De verplichte bestuursbenoeming is geformaliseerd in de verschillende onderwijswetten bij Wet van 9 maart 1995 (Stb. 1995, 155). Bij de behandeling van het desbetreffende wetsontwerp (budgettering wacht-gelden en instelling participatiefonds) in de Tweede Kamer is het amendement Liemburg c.s. ingediend, dat gericht was op het expliciet doen vervallen van de afvloeiingsprotocollen per school. Naar aanleiding van de aanvaarding van dit amendement is vervolgens intensief overleg gevoerd met de centrales van overheids- en onderwijspersoneel over de implicaties van dit amendement. Dit overleg heeft geresulteerd in de afspraak nader overleg te voeren over de gevolgen van de verplichte bestuursbenoeming voor de werkgelegenheid en de afvloeiing, met respectering van de verantwoordelijkheden van de werkgevers en werknemers terzake. De centrales van overheids- en onderwijspersoneel hebben hierbij een koppeling aangebracht met de in de beleidsreactie Vitaal Leraarschap aangekondigde intrekking van de verplichting tot het hebben van een afvloeiingsregeling (neergelegd in hoofdstuk I-G van het RPBO). Dit betekent dat het voorstel tot intrekking van hoofdstuk I-G tot het najaar is aangehouden.

#### 2.3.6 Sabbatsverlof

In de afgelopen periode heeft een werkgroep van werkgevers, werknemers en ambtenaren een analyse gepleegd van de arbeidsvoorwaardelijke, financiële en fiscale gevolgen van de invoering van sabbatsverlof. Het verslag van het tripartiete overleg bevat een lijst van onderwerpen waarover nader (cao-)overleg moet worden gevoerd. Het onderhandelaarsakkoord over de CAO sector OenW bevat de afspraak dat partijen – in het kader van de uitwerking van leeftijdsbewust taakbelastingsbeleid en arbeidsduur – uitwerking zullen geven aan sabbatsverlof voor de sectoren PO, VO en BVE. De te creëren faciliteit zal in beginsel op vergelijkbare wijze beschikbaar komen voor de overige subsectoren. Een regeling voor vergelijkbare vormen van verlof kan daar aan de decentrale overlegtafels worden besproken.

Het verslag van de tripartiete werkgroep wordt parallel aan deze rapportage aan de Kamer aangeboden. Over knelpunten in de fiscale sfeer (belastingheffing) en de sociale zekerheid (vermindering rechten en referte-eisen) is overleg gevoerd met het Ministerie van Financiën en met Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

De knelpunten in de sociale zekerheid zijn overigens inmiddels ook gesignaleerd in de nota «Om de kwaliteit van Arbeid en Zorg, investeren in verlof» die op 5 september door de minister van sociale zaken en werkgelegenheid aan de Tweede Kamer is aangeboden. Met deze nota wil het kabinet een bijdrage leveren aan de oplossing van belemmeringen voor verlofspaarregelingen in wet- en regelgeving. Studie naar maatregelen die de mogelijkheden verbeteren om arbeid- en zorgtaken te combineren in de sector OenW is eveneens een afspraak in het onderhandelaarsakkoord over de CAO sector OenW.

#### 2.4. Oudere leraren: maatwerk voor senioren

Eind 1994 is het project «Van klacht naar kracht» aanbesteed. Doel van het project is, waar het beleid van de overheid erop is gericht de participatie van ouderen te bevorderen, scholen in staat te stellen daartoe organisatorische en op het individu toegesneden voorzieningen te treffen. Het kernpunt is dat wordt uitgegaan van de specifieke kwaliteiten van de oudere leraar. Voor het primair onderwijs ligt er nu een resultaat, waarin de problematiek van ouderen en mogelijke oplossingen in beeld zijn gebracht. Het rapport is voor inzage beschikbaar bij de afdeling Parlementaire Documentatie van de Kamer.

De volgende stap is het verbreiden van dit gedachtengoed en het verder uitwerken en toepasbaar maken van de gesuggereerde oplossingen. FORUM zal dit in zijn programma verwerken.

Voor de sectoren vo en bve bestaat een vergelijkbaar ontwikkelings-traject waarvan de resultaten in 1996 beschikbaar komen.

### *2.5 Communicatie en voorlichting: Forum Vitaal Leraarschap*

Forum Vitaal Leraarschap ging in maart 1994 van start, ontstaan uit een initiatief van een aantal actieve participanten in de debatten die de Commissie van Es heeft georganiseerd bij de voorbereiding van haar advies.

De missie van Forum is, samengevat, het debat over het leraarschap levend houden, zowel in het onderwijs als daarbuiten.

Binnen die missie passen taken als het zorgen voor de overdracht van kennis en informatie tussen scholen, en het op verzoek van het ministerie initiëren en/of uitvoeren van projecten, zoals Wisselwerk. Ook kan Forum zelf het initiatief nemen voor projecten.

Het voorzitterschap van Forum wordt bekleed door de heer D. de Vries.

#### *Activiteiten van FORUM*

##### *a. verspreiden good practice*

Een van de doelstellingen van Forum, de informatieuitwisseling tussen scholen en onderlinge deskundigheidsbevordering, wordt gerealiseerd door het instellen van een databank van projecten.

Informatie over projecten die in de databank zijn opgenomen wordt gegeven via publikaties, zoals het nieuwsblad Dynamo van FORUM.

##### *b. regionale en landelijke bijeenkomsten*

Zowel voor het primair onderwijs als voor het voortgezet onderwijs heeft FORUM bijeenkomsten georganiseerd over diverse onderwerpen zoals personeelsbeleid, intervisie en taakbeleid.

##### *c. speerpunten*

Binnen zijn werkzaamheden identificeert FORUM als speerpunten de volgende onderwerpen: kwaliteitszorg, leeftijdsbewust personeelsbeleid (met in het bijzonder aandacht voor seniorenbeleid), klankbordgroepen schoolleiders, beginnende leraren, Wisselwerk, thematische katernen en «schoolmodellering».

##### *c.1 kwaliteitszorg*

Dit project is in het voorjaar van 1995 gestart. Er wordt gewerkt volgens het algemene FORUM-principe: zoeken naar goede projecten, organiseren van bijeenkomsten met deze projecten als voorbeeld, verzamelen en bewerken van de gegevens en uitgeven in een katern.

##### *c.2. seniorenbeleid*

FORUM gaat in een aantal pilot-projecten in samenwerking met schoolbegeleidingsdiensten een aantal onderdelen van leeftijdsbewust personeelsbeleid, in het bijzonder seniorenbeleid, verder uitwerken. Uit een grotere groep belangstellenden hebben zes begeleidingsdiensten zich bereid getoond binnenkort met deze pilot te starten.



### c.3. klankbordgroepen schoolleiders

FORUM heeft groepen schoolleiders uit het primair en voortgezet onderwijs en de bve-sector uitgenodigd voor bijeenkomsten waarin enerzijds is gewerkt aan begripsvorming rond het beroep van leraar en waarin anderzijds ideeën zijn gegenereerd gericht op vergroting van de vitaliteit van het beroep. Deze ideeën vinden hun uitwerking in het FORUM-programma.

### c.4. beginnende leraren

FORUM treedt op als penvoerder van een platform beginnend leraarschap.

Het doel van het platform is activiteiten ten behoeve van beginnende docenten te coördineren en te initiëren.

In het platform zijn diverse organisaties vertegenwoordigd waaronder ook van werkgevers- en werknemerszijde.

### c.5. Wisselwerk

Zie 2.3.4 voor een verslag van het eerste jaar.

### c.6. thematische katernen

Naast het verschenen katern «Beroepsprofiel Leraar PO» zullen binnenkort katernen het licht zien over onder meer kwaliteitszorg en seniorenbeleid. De katernen zijn bedoeld als handreiking aan en inspiratiebron voor scholen.

### c.7 schoolmodellering

Gewerkt wordt aan een handzame beschrijvingsmethode om scholen zo te portretteren dat andere scholen de voor hen relevante gegevens kunnen opsporen en desgewenst kunnen inbrengen in de eigen praktijk.

#### *d. debatten beroepsprofiel primair onderwijs*

In februari 1995 is de praktijkversie van het beroepsprofiel primair onderwijs ten doop gehouden. Deze versie is aan alle scholen in het primair onderwijs toegestuurd. FORUM is op verzoek van besturen- en werknemersorganisaties vervolgens vanaf maart gestart met een serie debatten over dit beroepsprofiel die tot doel hebben het nadenken en discussiëren over de kern van het beroep onder de leraren te stimuleren. Na een wat aarzelende start mogen deze bijeenkomsten zich verheugen in een toenemende belangstelling.

## *2.6 Evaluatie*

Het meten en wegen van de effecten van beleid vormt een onmisbare bron van informatie voor verdere beleidsontwikkeling.

Na de omvangrijke evaluatie van de invoering van het formatiebudgetsysteem staat de evaluatie van convenant II op de rol. Momenteel wordt gewerkt aan een onderzoeksprogrammering daarvoor. In het voorjaar 1996 zal deze gereed zijn. Voor een belangrijk onderdeel van dat convenant – het schoolprofielbudget – is een eerste meting verricht.

### 2.6.1 Evaluatie schoolprofielbudget

Met ingang van het schooljaar 1995–1996 is het totale budget voor personeelsbeleid, innovatie en kwaliteitsverbetering verhoogd tot f 367

miljoen gulden. Structureel is een bedrag van f 385 miljoen gulden beschikbaar voor het schoolprofielbudget. De instellingen zelf bepalen de feitelijke besteding van dit budget. Hiermee kan de aanwending worden afgestemd op de specifieke behoeften van de organisatie. Ter ondersteuning van de beleidsvorming op instellingsniveau is in het voorjaar van 1995 opnieuw een Uitleg Extra verschenen met ervaringen van instellingen met de inzet van het schoolprofielbudget.

Inmiddels zijn de uitkomsten bekend van de eerste meting die Regioplan heeft uitgevoerd naar de inzet van het schoolprofielbudget in het primair en voortgezet onderwijs in het schooljaar 1994–1995. Het onderzoeksrapport (Werken aan het schoolprofiel, Regioplan, mei 1995) is voor inzage beschikbaar op de afdeling Parlementaire Documentatie van de Kamer.

Samengevat geeft het onderzoek de volgende resultaten te zien.

De meerderheid van de instellingen heeft het voor het schooljaar 1994–1995 beschikbare schoolprofielbudget volledig ingezet; een minderheid van de instellingen heeft (een gedeelte van) het budget gespaard. De directie van de instelling neemt veelal het voortouw bij het maken van een keuze van de besteding van het schoolprofielbudget. Meestal zijn het bevoegd gezag, de medezeggenschapsraad en de leraren betrokken bij de besluitvorming over de besteding.

Taak- en functiedifferentiatie is de meest gekozen bestemming; ook het grootste deel van het budget wordt hiervoor bestemd. Voorbeelden van bestedingen op dit terrein zijn: leerlingbegeleiding, remedial teaching, interne begeleiding van collega's, leerlingenzorg, middenkaderfuncties en begeleiding van beginnende docenten.

Deze uitkomst sluit aan bij de normatieve onderbouwing van het schoolprofielbudget waarin eveneens het belangrijkste deel van het budget is gekoppeld aan taak- en functiedifferentiatie.

Binnen het terrein van taak- en functiedifferentiatie wordt prioriteit gegeven aan taakdifferentiatie. Naar verwachting hangt de voorkeur van de scholen voor taakdifferentiatie ondermeer samen met het gegeven dat veel instellingen zich wat betreft het personeels- en organisatiebeleid nog in de aanloopfase bevinden. Deze veronderstelling wordt bevestigd in de rapportage van de inspectie van het onderwijs over de ontwikkeling van taak- en functiedifferentiatie in het basisonderwijs (Panelrapportage taak- en functiedifferentiatie, december 1994).

Uit het onderzoek van Regioplan blijkt verder dat in het voortgezet onderwijs ook de begeleiding van jonge docenten vaak als bestedingsmogelijkheid wordt genoemd. De overige bestedingsmogelijkheden zijn zeer divers. Een onderwerp dat eveneens veelvuldig door instellingen wordt genoemd, is het aanvullen van een formatietekort.

Een kleine meerderheid van de instellingen heeft zich uitgesproken voor het loslaten van de selectieve bestedingsbeperkingen. Het gaat hier om de bepaling dat het budget moet worden besteed aan personeelsbeleid, kwaliteitsverbetering of innovatie en de bepaling dat de besteding niet mag leiden tot kosten van werkloosheid.

Tenslotte blijkt dat bij de instellingen behoefte bestaat aan informatie over het gebruik van het schoolprofielbudget. De instellingen stellen vooral prijs op informatie over de inzet van het schoolprofielbudget in samenhang met de inzet van het reguliere formatiebudget.

Aangezien het schooljaar 1994–1995 het eerste schooljaar is waarin instellingen over een budget voor personeelsbeleid, kwaliteitsverbetering of innovatie beschikken, kan op basis van het onderzoek van Regioplan nog geen definitief oordeel worden gegeven. Wel laten de resultaten van het onderzoek duidelijk zien dat het schoolprofielbudget een belangrijke stimulans vormt voor de instellingen om invulling te geven aan de

beleidsruimte die in 1992 is gecreëerd met de invoering van het formatie-budgetsysteem.

Eind van dit jaar zal Regioplan een onderzoek starten naar de besteding van het schoolprofielbudget in het schooljaar 1995–1996. Op basis van beide onderzoeken zal – overeenkomstig de in 1993 gemaakte afspraken in het kader van Convenant II – vervolgens overleg met de sociale partners worden gevoerd over het al of niet handhaven van de selectieve bestedingsverplichting.

## 2.6.2 Evaluatie nieuwe bekostigingssystematiek nascholing

Met u is afgesproken dat de eindevaluatie van de bekostigings-systematiek van de nascholing in het jaar 2000 zal worden opgeleverd, omdat pas na een aantal jaren het effect van de werking van vraag en aanbod duidelijk wordt.

Om inzicht te krijgen in het veranderingsproces is gekozen voor een longitudinale evaluatie, met tussen-rapportages.

In april 1994 is een rapportage verschenen van SCO-Kohnstamm Instituut over de beginsituatie, een nulmeting, die de basis vormt voor de eerste evaluatierapportage.

De eerste evaluatierapportage (juni 1995) geeft aan dat er nog weinig veranderingen zijn in de wijze waarop afstemming plaats vindt tussen vraag en aanbod. Beide rapportages zijn voor inzage beschikbaar bij de afdeling Parlementaire Documentatie van de Kamer.

Het onderzoek geeft nog geen inzicht in het spaargedrag van scholen en de afstemming tussen verzorgingsinstellingen en nascholingsinstellingen, onderwerpen die vooral van belang zijn voor de reguliere nascholingsinstellingen en waarvoor de HBO-Raad de aandacht heeft gevraagd.

De verdere evaluatie zal plaatsvinden in nauwe samenwerking met de Inspectie van het Onderwijs. Daarbij zal ook aandacht zijn voor de kwaliteit van de nascholing.

De concrete uitwerking van de evaluatieonderwerpen in een onderzoeks-opzet vindt in overleg plaats tussen de inspectie en het ministerie, zonodig met advies van de HBO-Raad en ondersteuning van een onderzoeksbureau. De uitvoering van het onderzoek zal in 1996 plaatsvinden.

## 2.6.3 Evaluatie mobiliteit

Mobiliteit is in het lerarenbeleid bij voortduring een thema van belang geweest. Dit vanuit de gedachte dat mobiliteit een bijdrage kan leveren aan afwisseling in de loopbaan, aan de voortgaande professionalisering van leraren en aan het voorkomen van burn out-verschijnselen. Verschillende initiatieven zijn inmiddels genomen. In het voorgaande is daarover gerapporteerd. Mobiliteit onder het lerarenkorps is eveneens een onderwerp waarover in de afgelopen periode het nodige onderzoek is verschenen.

Het is gewenst de verschillende initiatieven en onderzoeksresultaten in samenhang te beoordelen om te bezien tot welke conclusies dat leidt voor de beleidsontwikkeling. De resultaten van die verkenning zult u in het voorjaar van 1996 tegemoet kunnen zien.

## **3 Beroepskwalificatie leraren**

### *3.1 Beroepsprofielen en startbekwaamheidseisen*

Het beroepsprofiel en de nog te ontwikkelen startbekwaamheidseisen zullen voor de lerarenopleidingen fundamenteel zijn voor het inrichten van de opleiding en het opstellen van een opleidingsprofiel. Zij dienen ervoor

te zorgen dat de beginnende leraar over voldoende startbekwaamheden beschikt om zich tot een professionele leraar te ontwikkelen. Het beroepsprofiel, dat niet een statisch maar een dynamisch document moet zijn, bepaalt de richting waarin een startbekwame leraar zich kan ontwikkelen tot een ervaren-bekwame leraar. Het bereiken van een grotere mate van bekwaamheid dan de startbekwaamheid is een eerste verantwoordelijkheid van de scholen zelf; de overheid faciliteert hier slechts. Het beroepsprofiel heeft niet tot doel het beroep van leraar te standaardiseren; het kan voor de scholen een basis zijn voor differentiatie in functies en taken.

#### *Primair onderwijs*

In oktober 1994 is een conferentie gehouden om, uitgaande van het beroepsprofiel dat in april 1994 was gereed gekomen, een goede start te kunnen maken met het traject van de startbekwaamheidseisen voor de leraar primair onderwijs. Over de resultaten van deze conferentie en de voornemens voor het traject van de startbekwaamheidseisen is de Kamer in de vorige voortgangsbrief (november 1994) bericht.

Begin 1995 is aan de Vereniging van Samenwerkende Landelijke Pedagogische Centra (VSLPC) de opdracht verstrekt de startbekwaamheidseisen voor de leraar primair onderwijs te ontwikkelen en het eindresultaat uiterlijk 1 november 1995 op te leveren. Die opdracht is zo goed als afgerond. De eerstvolgende stap is nu het verzorgen van een veldconsultatie door de inspectie. Daarin zal worden nagegaan of de startbekwaamheidseisen werkbaar zijn voor de scholen (m.a.w. kunnen afgestudeerden van de lerarenopleiding basisonderwijs die over deze startbekwaamheden beschikken, inderdaad zelfstandig een aanvang maken met het leraarschap) en of ze haalbaar zijn voor de opleidingen (m.a.w. kunnen de studenten in 4 jaar tijd tot deze startbekwaamheden worden opgeleid). Het resultaat van deze veldraadpleging zal de inspectie vastleggen in een rapport; mede op basis van dit rapport zal de inspectie aan advies uitbrengen over de startbekwaamheidseisen voor de leraar primair onderwijs. Te verwachten valt dat de inspectie begin 1996 met zijn rapportage en adviezen zal komen.

Mocht blijken – bijvoorbeeld op basis van het advies van de inspectie – dat de ontwikkelde startbekwaamheidseisen nog niet voldoen, dan zal de VSLPC opdracht krijgen de startbekwaamheidseisen op bepaalde punten bij te stellen.

Als laatste stap in het proces start daarna het wetgevingstraject.

#### *Voortgezet onderwijs, beroepsonderwijs en volwasseneneducatie*

Een stuurgroep bestaande uit vertegenwoordigers van de besturen- en vakorganisaties en waarnemers van de VSNU en de HBO-raad heeft in juli 1995 een beroepsprofiel voor de leraar secundair onderwijs opgeleverd. Dit document is voor inzage beschikbaar op de afdeling Parlementaire Documentatie van de Kamer.

Momenteel verzorgt de stuurgroep een legitimeringsronde, waarbij tevens denominatieve versies van het beroepsprofiel worden samengesteld.

Een opdracht voor vormgeving van de bekwaamheidseisen zal zo spoedig mogelijk worden gegeven. Procedureel zal het ontwikkeltraject dat voor het primair onderwijs is gevolgd, richtinggevend zijn. Om te komen tot een heldere opdrachtformulering zal een groep van deskundigen van advies dienen. In ieder geval zullen er onderscheiden sets van startbekwaamheidseisen komen voor de leraar eerste fase, voor de leraar tweede fase voortgezet onderwijs. Ook voor de bve-sector zullen er startbekwaamheidseisen dienen te komen die richtinggevend zijn voor de

lerarenopleidingen. Daarnaast dient bij de ontwikkeling van de startbekwaamheidseisen rekening te worden gehouden met de uitgangspunten van de nota «Vitale Lerarenopleidingen».

### *3.2 Beoordelingsstelsel*

Op basis van de vastgestelde startbekwaamheidseisen kan indien mogelijk en gewenst een beoordelingsstelsel worden ontwikkeld. Een beoordelingsstelsel moet onderdeel uit gaan maken van het stelsel van instrumenten (beroepsprofiel-bekwaamheidseisen-beoordelingsstelsel) waarmee de aard en inhoud van het leraarsberoep en de minimumeisen ten aanzien van de beroepsbeoefenaar kunnen worden vastgesteld. Een beoordelingsstelsel zou in ieder geval dienst moeten doen ter toetsing van de pedagogische en (vak)didactische bekwaamheden van zij-instromers aan de startbekwaamheidseisen. Een beoordelingsstelsel kan ook een rol spelen bij de modernisering van het bevoegdhedenstelsel. Een andere reden voor de opzet van een beoordelingsstelsel of in ieder geval een onderdeel daarvan, is de positieve werking die ervan uitgaat naar lerarenopleidingen. Een beoordelingsstelsel concretiseert de toetsbaarheid van bekwaamheidseisen.

De tijd is echter nog niet rijp voor de start van de opzet van een beoordelingsstelsel. Een periode van verkenning, draagvlakverbreding, bekendmaking, gewenning, uitwerken van voorbeelden lijkt eerst nodig. Ook als uiteindelijk niet tot een beoordelingsstelsel besloten zou worden, dan nog zal de beschikbaarheid van goede assessments gericht op de bekwaamheidseisen en gedragen door beroepsbeoefenaren een positief effect hebben.

Een vooronderzoek is verricht door prof. N. Verloop (Rijksuniversiteit Leiden). Dat heeft geleid tot het rapport «Oriënterende studie naar de mogelijkheid tot ontwikkeling van een beoordelingsstelsel voor docenten». Dat rapport is voor inzage beschikbaar op de afdeling Parlementaire Documentatie van de Kamer. In algemene zin concludeert het rapport, dat het ontwikkelen van een beoordelingsstelsel onder voorwaarden haalbaar is.

Om meer duidelijkheid te krijgen over wat belangrijk is bij de ontwikkeling van een beoordelingsstelsel zijn twee pilot-projecten uitgezet. Het is de bedoeling binnen deze projecten, gericht op het vak Engels en het vak Elektrotechniek, te verkennen welke problemen zich voordoen bij het ontwikkelen van een betrouwbaar en valide beoordelingsinstrumentarium. Bij de ontwikkeling van de beoordelingsinstrumenten voor andere vakken kan dan gebruik worden gemaakt van de opgedane ervaringen.

### *3.3 Leraar-in-opleiding*

In het algemeen overleg met de Kamer op 8 december 1994 is groen licht gegeven voor het uitvoeren van projecten met de leraar-in-opleiding.

De projecten lopen in twee schooljaren (1995/1996 en 1996/1997), waarna het mogelijk is vanaf het schooljaar 1997/1998 de leraar-in-opleiding breed in te voeren.

Zeventien projecten zijn van start gegaan. Een kaderstellende notitie voor de projecten gaat als bijlage bij deze rapportage. Zoals uit de notitie blijkt, zijn er twee varianten te onderscheiden:

Bij variant 1 heeft de school een vacature en is bereid voor maximaal 0,5 fte de leraar-in-opleiding daarop te benoemen. De leraar-in-opleiding heeft de werknemersstatus en ontvangt een salaris.

In variant 2 wordt de leraar-in-opleiding niet op een vacature benoemd, maar worden wel alle bedoelingen met de figuur van leraar-in-opleiding

zo dicht mogelijk benaderd. De leraar-in-opleiding heeft in deze variant nog de status van een stagiair en ontvangt geen salaris, maar een (onkosten)vergoeding.

In het lopende schooljaar zijn er alleen projecten op basis van variant 2. Voor een goede beoordeling van alle modaliteiten is het gewenst in het tweede projectjaar ook ervaring op te doen met variant 1. Om dat te kunnen realiseren lijkt aanpassing van regelgeving nodig die voorzover het rechtspositionele aspecten betreft in het georganiseerd overleg moet worden besproken.

Voor wat betreft de toekenning van de projecten is uitgegaan van een verdeling over de verschillende onderwijssectoren. De aantallen leraren-in-opleiding verschillen per project. In het totaal gaat het voor het eerste projectjaar om circa 900 leraren-in-opleiding. De projecten vertonen voldoende variëteit in de manier waarop de leraar-in-opleiding en de begeleiding daaromheen worden vormgegeven. De projectfase zal duidelijkheid moeten verschaffen over de voorwaarden waaronder tot de optimale invulling van het leraar-in-opleiding-model kan worden gekomen.

### *3.4 Eerstegraads lerarenopleidingen*

De uitvoering van het convenant inzake de universitaire lerarenopleidingen van juli 1994, verloopt voorzover thans kan worden vastgesteld in de meeste gevallen naar wens. De door de VSNU ingestelde accrediteringscommissie rapporteert met enige regelmaat over het proces van definitieve dan wel tijdelijke accreditering van de instellingen die daar krachtens het convenant voor in aanmerking komen. Op twee na zijn alle instellingen, die daar krachtens het convenant voor in aanmerking kunnen komen, volledig geaccrediteerd. Dit betekent dat zij voldoen aan de in het convenant geformuleerde voorwaarden inzake institutionele vormgeving, versterking van de onderwijscomponent, samenwerking met het hoger beroepsonderwijs en met scholen. De Rijksuniversiteit Leiden en Technisch Universiteit Eindhoven werken op basis van een tijdelijke accreditering.

Helaas moet worden geconstateerd dat twee instellingen – Economische Universiteit Rotterdam en Technische Universiteit Delft – ondanks herhaald aandringen hun lerarenopleidingen niet hebben afgebouwd zoals was overeengekomen in het convenant. Dit heeft geleid tot het voornemen in het ontwerp-HOOP 1996 om aan deze opleidingen met ingang van het cursusjaar 1997/1998 de rechten te ontnemen.

Een belangrijk onderdeel van het convenant is het streven naar een jaarlijkse instroom van 800 studenten – de bekostiging is daarop afgestemd – en naar een voldoende aantal studenten per vakkencluster. De instroom in de universitaire lerarenopleidingen is inmiddels fors gegroeid; ten opzichte van 1993 (teldatum december) is de instroom in 1994 met 40% gestegen (totaal 746), met een evenredige groei in de zogenoemde tekortvakken.

Een ander belangrijk onderdeel van het convenant, de samenwerking wetenschappelijk onderwijs- hoger beroepsonderwijs, lijkt op het niveau van de instellingen goed te verlopen. Op het niveau van de VSNU en de HBO-raad is men er evenwel tot nu toe niet in geslaagd tot bestuurlijke afspraken te komen ten aanzien van de eerstegraads lerarenopleidingen.

Het convenant dat loopt tot en met het studiejaar 1996–1997, zal in februari 1997 worden geëvalueerd op de gestelde kwalitatieve en getalsmatige doelstellingen. Deze evaluatie zal zich mede baseren op de

door de inspectie hoger onderwijs uitgevoerde evaluaties van de bestuurlijke hantering van de visitaties van de eerstegraads lerarenopleidingen die in 1992 (ulo's) en 1993 (DAV1) zijn uitgevoerd, alsook op de visitatie van de universitaire lerarenopleidingen die in 1996 zal plaatsvinden.

Onderwijskundige vernieuwing van de universitaire lerarenopleidingen is in gang gezet met vernieuwing en bijstelling van het raamplan voor de universitaire lerarenopleidingen; het concept-raamplan werd in juni dit jaar door de VSNU gepresenteerd. Onderdeel daarvan is een aantal modelmatige varianten van het ulo-programma als antwoord op de in Vitaal Leraarschap bedoelde flexibilisering van opleidingswegen.

In dit verband zij gewezen op de passage die in het ontwerp HOOP 1996 is opgenomen onder paragraaf 4.6.1. waar een eventuele verdere flexibilisering en verkorting van opleidingstrajecten voor bepaalde categorieën – gelet op de blijvende behoefte aan universitair geschoolde leraren – nadrukkelijk aan de orde wordt gesteld.

**Notitie voor de opleidingen die in het schooljaar 1995–1996 gaan starten met een project «de Leraar in opleiding (LIO)»****1 Inleiding***1.1 Verminderen praktijkschok*

In het algemeen ervaren beginnende leraren in het eerste jaar dat zij werken aan een school een abrupte overgang van de opleiding naar de alledaagse werkelijkheid van het leraarschap: de praktijkschok. In de onderwijssector wordt dit veel sterker gevoeld dan in andere sectoren van de arbeidsmarkt.

Er zou sprake moeten zijn van een meer geleidelijke overgang van het onder begeleiding stage lopen op een school naar het onder volledige verantwoordelijkheid zelf uitoefenen van het beroep. Zo'n geleidelijke overgang kan vormgegeven worden in het leraar-in-opleiding-model (lio-model). De lio kan gezien worden als de eerste fase van het leraarschap. Vervolgens moet ook de fase van de leraarscarrière direct na het afronden van de opleiding aandacht krijgen. Activiteiten die zich daarop richten, blijven in dit verband buiten beschouwing.

*1.2 Praktijkvoorbereiding: grotere zelfstandigheid + breed takenpakket*

Bij het lio-model wordt gekozen voor een verdeling van de theorie en de praktijk over de opleiding die elders in het hoger onderwijs heel gebruikelijk is, nl. een afronding van de opleiding in de vorm van een praktijkcomponent die al veel weg heeft van de beroepsuitoefening zoals die er na de studie uitziet. Dit betekent onder meer dat de lio, onder begeleiding, de taken moet kunnen uitoefenen die horen bij het (beginnend) leraarschap. In vergelijking met de huidige stagiair werkt de lio niet alleen zelfstandiger, maar heeft hij ook een breder takenpakket.

Wil de student deze zelfstandigheid en dat bredere takenpakket ook daadwerkelijk aankunnen, dan moeten de eerste drie jaren van de opleiding zodanig zijn ingericht, dat de student zich een zekere zelfstandigheid heeft eigen gemaakt.

De lio-periode zal – zoals overigens ook nu al het geval is – in ieder geval worden voorafgegaan door een aantal stages in de eerste drie jaren van de opleiding; deze moeten ervoor zorgen dat de student zich tijdig een goed beeld weet te vormen van de praktijk van het leraarschap en zich goed kan voorbereiden op het afsluitende praktijkgedeelte, het lio-schap. De lio-periode betekent derhalve niet per definitie een uitbreiding van de beroepsvoorbereidende component van de lerarenopleidingen, maar veeleer een andere inrichting daarvan.

*1.3 Eén schooljaar*

Uitgangspunt bij het lio-model is dat de student een heel schooljaar meemaakt gedurende ten minste één dag in de week (totaal zo'n 40 dagen ofwel 8 weken). In de loop van dat schooljaar gaat de student geleidelijk aan steeds zelfstandiger opereren in allerlei aspecten van het leraarschap (lesgeven en alles wat daarbij komt kijken, gesprekken met leerlingen en ouders, overleg met collega's, organiseren van klas/vakoverstijgende activiteiten). De inzetbaarheid van de lio neemt daarmee gedurende het schooljaar toe, hetgeen ook de school ten goede komt.

*1.4 Versterking relatie opleidingen – scholen*

Een tweede belangrijk voordeel van het lio-model is dat er een versterking plaatsvindt van de relatie tussen de opleidingen en het



afnemend veld (de scholen). De lerarenopleidingen kunnen hun kwaliteit vergroten door directe en continue afstemming van het opleidingsprogramma op de praktijk; de scholen krijgen een directere betrokkenheid bij de opleidingen.

De relatie komt tot uiting in een contract dat gesloten wordt tussen de opleiding, de school en de lio. Hiermee nemen de school en de opleiding een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het opleidingstraject van de lio. Door de wederzijdse verplichtingen vast te leggen in een contract, verdwijnt de vrijblijvendheid die nu nog vaak de relaties tussen opleidingen en scholen kenmerkt.

## **2 De LIO-projecten**

### *2.1 De aanpak*

OC en W wil de LIO-projecten als volgt faseren.

In de eerste fase, projecten voor het schooljaar '95/'96, wordt een beperkt aantal lerarenopleidingen benaderd met het verzoek een projectvoorstel in te dienen. Die voorstellen toetst OC en W vervolgens op de mate waarin zij beantwoorden aan de huidige ideeën over de vormgeving van het LIO-schap, waarop hieronder wordt ingegaan. Na toetsing kent OC en W de projecten toe. Daarbij wordt uitgegaan van een evenredige verdeling over de verschillende onderwijssectoren.

In de tweede fase, het schooljaar '96/'97, wordt een open uitnodiging gedaan aan alle lerarenopleidingen om projecten te starten.

In het schooljaar '97/'98, zal de LIO – rekening houdend met de resultaten van de projecten – daadwerkelijk ingevoerd worden.

### *2.2 Vormgeving projecten*

Gedurende in ieder geval het eerste projectjaar zijn uiteraard nog niet alle omstandigheden zodanig dat het LIO-schap – zoals dat in Vitaal leraarschap is omschreven – in zijn volle omvang beoefend kan worden. De lerarenopleidingen hebben nog niet het curriculum volledig op het LIO-schap kunnen inrichten.

Voorts is het zo dat het uiteindelijke model (of modellen) nog beïnvloed worden door de uitkomsten van de projecten.

Deze beschouwing leidt ertoe aan te geven aan welke essentialia de projecten moeten voldoen en welke bandbreedten daarbij kunnen gelden.

#### *2.2.1 Inhoud LIO-schap*

Het is de bedoeling dat de LIO tijdens zijn LIO-schap in het vierde jaar van de opleiding of tijdens het ULO-jaar kennismaakt met het volledige schoolgebeuren. Het spreekt vanzelf dat de LIO intensief begeleid wordt. Niet alleen door (zijn praktijkbegeleider van) zijn opleiding maar tevens door een ervaren leerkracht van de school.

De projecten zullen moeten uitwijzen wat de optimale omvang van het LIO-schap zal moeten zijn. Voor de projectfase zal de onder- en bovengrens van die omvang liggen tussen minimaal één dag per week tot maximaal tweeënhalve dag per week op jaarbasis.

In de projectfase kan van meerdere LIO-vormen sprake zijn, met dien verstande dat de hierna beschreven variant 1 nog niet kan worden gerealiseerd in het eerste projectjaar (schooljaar 1995/1996). Voor het tweede projectjaar (schooljaar 1996/1997) wordt ernaar gestreefd projecten van zowel variant 1 als variant 2 te hebben.

#### Variant 1:

De school waar de lerarenopleiding mee samenwerkt heeft een vacature (van maximaal 0,5 fte) en is bereid de LIO daarop te benoemen. In dat geval gaat de school over tot benoeming. Het salaris van de LIO wordt door de school betaald uit het FBS of de lump sum.

Deze variant komt het meest overeen met het eindbeeld LIO waarin de LIO als beginnend leraar functioneert, zoals geschetst in Vitaal leraarschap.

Deze variant is vooralsnog alleen bruikbaar voor het voortgezet onderwijs (vo) en de sector beroepsonderwijs en volwasseneneducatie (bve). OC en W zal met de inspectie regelen dat in de sector vo ontheffing van de bevoegdheidsregeling wordt verkregen. In de sector bve kan, onder specifieke voorwaarden, de nog onbevoegde LIO in tijdelijke dienst worden benoemd. In het primair onderwijs (po) verzet de huidige benoembaarheidsregeling zich nog tegen deze variant.

De benoeming van een LIO op een vacature kan niet worden gerealiseerd binnen de huidige rechtspositieregelingen. Voor een aantal aspecten, b.v. het LIO-salaris, is een wijziging van deze rechtspositieregelingen noodzakelijk. Een voorstel tot wijziging van de rechtspositie wordt voorbereid in het kader van de komende CAO-onderhandelingen met de centrales van overheids- en onderwijspersoneel. Om deze reden is voor het eerste projectjaar (1995–1996) alleen onderstaande variant 2 bruikbaar.

#### Variant 2:

In tegenstelling tot variant 1 wordt in variant 2 de LIO niet benoemd op een vacature.

De lerarenopleiding en de leraar die de LIO gaat begeleiden, formuleren de opdracht voor de LIO. De leraar draagt onder zijn verantwoordelijkheid een aantal lessen/werkzaamheden op aan de LIO. De LIO verricht de activiteiten nadrukkelijk onder de verantwoordelijkheid van de bevoegde leraar. Aangezien het hierbij gaat om een vorm van scholing in de praktijksituatie en niet om het verrichten van arbeid, is er geen sprake van een werknemersstatus en daarmee evenmin van een arbeidsrechtelijke gezagsverhouding tussen de school en de LIO.

Vanwege de hierboven aangegeven verantwoordelijkheidsverdeling kan ook in het po de LIO onder de huidige wetgeving functioneren.

Zoals in punt 1.4 reeds gesteld sluiten partijen (opleiding, school en LIO) een contract, waarin zij hun wederzijdse verplichtingen vastleggen. Een ander belangrijk onderdeel van het contract is de vormgeving van de intensieve begeleiding die de LIO krijgt.

In variant 2 krijgt de LIO geen salaris, maar ontvangt de LIO een (onkosten)vergoeding van de opleiding.

#### 2.2.2 De schoolorganisatie

De projecten zullen van invloed zijn op de schoolorganisatie van de school waar de LIO werkzaam is.

De LIO voert onder begeleiding werkzaamheden van een zittende leraar uit. Dit betekent voor de school dat een leraar gedurende een heel schooljaar enigszins wordt ontlast. Behalve de begeleiding van de LIO kan hij ook andere werkzaamheden ten behoeve van de school verrichten.

De school zal haar invloed op de opleiding door de directe betrokkenheid en geleidelijke introductie van nieuwe leraren aanmerkelijk versterken.

Die versterking zal ook indirect leiden tot een verbetering van de kwaliteit van de lerarenopleiding, omdat de LIO een krachtige feed-back zal betekenen. Indien – bijvoorbeeld – opleiding en praktijk onvoldoende

op elkaar zijn afgestemd zullen de LIO en de school waar deze werkzaam is naar verwachting daarover krachtige signalen afgeven naar de lerarenopleiding.

Daarnaast heeft de versterking van de relatie tussen de opleiding en de ontvangende scholen een gunstig effect op de kwaliteit van de begeleiding door de school van zowel studenten bij de stages in de eerste drie jaar van de opleiding als beginnende leraren.

### 2.2.3 Neutraliteit

De projecten vinden neutraal plaats voor wat betreft opleidingsduur en bekostiging. De opleidingsduur en de reguliere bekostiging worden als gevolg van de projecten niet gewijzigd. De projecten betekenen evenwel anderzijds geen vrijwaring van mogelijke ontwikkelingen terzake in het kader van de (discussie) stelselherziening hoger onderwijs.