

## Convenant professionalisering en begeleiding van onderwijspersoneel in PO en VO

De ondertekenende partijen:

1. De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, handelend als vertegenwoordiger van de Staat der Nederlanden, hierna te noemen: de minister;
2. De Werkgeversvereniging Primair Onderwijs gevestigd te Den Haag, hierna te noemen de WvPO;
3. De VO-raad, gevestigd te Utrecht;
4. De Algemene Centrale van Overheidspersoneel, gevestigd te Zoetermeer, hierna te noemen de ACOP;
5. De Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijspersoneel, gevestigd te Den Haag, hierna te noemen de CCOOP;
6. De Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen, gevestigd te Zeist, hierna te noemen de CMHF;
7. Het Ambtenarencentrum, gevestigd te Den Haag, hierna te noemen het AC.

Overwegende

dat de professionele ontwikkeling van het onderwijspersoneel, inclusief het management, bijdraagt aan de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs, van onderwijsinnovatie en van schoolontwikkeling en het daarom wenselijk is dat de ruimte voor de schoolbesturen om het onderwijspersoneel in staat te stellen te werken aan de eigen professionaliteit wordt vergroot;

dat de maximale betrokkenheid en inzet van het onderwijspersoneel één van de belangrijkste voorwaarden is voor onderwijsontwikkeling en innovatie in het primair en voortgezet onderwijs;

dat een verdere professionalisering van het onderwijspersoneel, inclusief het management, noodzakelijk wordt geacht, zodat de onderwijsprofessionals ook in de gelegenheid worden gesteld om een meer centrale rol te spelen in de onderwijsontwikkeling en beleidsvorming binnen de school en in het maatschappelijk debat over de inhoud en kwaliteit van het onderwijs en dat daarbij mede rekening moet

worden gehouden met professionaliseringsthema's die voortvloeien uit het interactieve traject 'Onderwijs aan het woord' ('Stroom') en met professionalisering in relatie tot het traject herijking leerlingenzorg;

dat de Wet op de Beroepen in het Onderwijs (Wet BIO), die op 1 augustus 2006 in werking treedt, bepaalt dat het onderwijspersoneel aan de in het Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel vastgestelde bekwaamheidseisen moet voldoen en de bekwaamheid moet onderhouden en dat het nodig is dat het onderwijspersoneel door het schoolbestuur in staat wordt gesteld om aan die onderhoudsplicht te voldoen;

dat schoolbesturen in moeten kunnen spelen op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en het daarom wenselijk is om de besturen meer ruimte te geven voor de professionalisering en begeleiding van het management en van (beginnend) onderwijspersoneel, voor het opleiden van onderwijspersoneel binnen de school (onder anderen van stagiairs, van leraren in opleiding en van zij-instromers) en voor het opstellen van een meerjarige personeelsplanning, als onderdeel van het integraal personeelsbeleid binnen de school;

dat het noodzakelijk is dat schoolbesturen voldoende stageplaatsen beschikbaar stellen voor studenten van opleidingen voor onderwijspersoneel en zorgen voor een goede begeleiding van deze stagiairs binnen de school;

dat gestreefd wordt naar een verdere reductie van regelgeving en naar een vermindering van de administratieve lasten voor de schoolbesturen; dat door het Kabinet substantiële middelen beschikbaar zijn en worden gesteld voor de realisatie van de in dit convenant genoemde streefdoelen; dat voor de verantwoordelijkheidsverdeling ten aanzien van de realisatie van de in dit convenant opgenomen doelen wordt uitgegaan van governance, van een lerende aanpak en van zelfevaluatie;

Komen overeen:

### Artikel 1 Begripsbepaling

In dit convenant wordt verstaan onder:

- a. *de minister*: de minister van OCW;
- b. *integraal personeelsbeleid (IPB)*: het regelmatig en systematisch afstemmen van de inzet, kennis en bekwaamheden van de medewerkers en de inhoudelijke en organisatorische doelen van de school, ingebed in de strategische positie in de eigen omgeving. Hierbij wordt professioneel gebruik gemaakt van een samenhangend geheel van instrumenten en middelen die gericht zijn op de ontwikkeling van de individuele medewerkers;
- c. *meerjarige strategische personeelsplanning*: een meerjarige personeelsplanning en een plan van aanpak gericht op de kwalitatieve en kwantitatieve personeelsvoorziening op de korte en langere termijn, gebaseerd op een visie op de onderwijskundige inrichting en op de organisatiedoelstellingen en op te verwachten personele mutaties;
- d. *partijen*: de in de considerans onder 2 t/m 7 bedoelde partijen.

### Artikel 2 Reikwijdte van het convenant

Dit convenant heeft betrekking op alle scholen voor primair en voortgezet onderwijs.

### Artikel 3 Doelen

Partijen bevorderen:

- dat schoolbesturen beleid voeren ten aanzien van de professionalisering van het management en de professionalisering en begeleiding van (beginnend) onderwijspersoneel en ten aanzien van het opleiden van onderwijspersoneel in de school, als onderdeel van integraal personeelsbeleid binnen de school. Dit convenant richt zich daarbij met name op de positie van de professionele beroepsbeoefenaar (leraren en het management). De hierbij relevante doelen zijn: het verminderen/voorkomen van de vroegtijdige uitstroom van (jong) onderwijspersoneel; de scholing en begeleiding van zij-instromers; de vermindering van het aantal onbevoegde leraren; het inrichten van een infrast-

ructuur voor opleiden van onderwijspersoneel in de school (opleidings-school); het inrichten van een infrastructuur voor de begeleiding van stagiairs en van leraren in opleiding (LIO's); het onderhouden van de bekwaamheid van het onderwijspersoneel; professionaliseringsthema's die voortvloeien uit het interactieve traject 'Onderwijs aan het woord' ('Stroom'); professionalisering in relatie tot innovatie en schoolontwikkeling; scholing in relatie tot herijking leerlingenzorg; de professionalisering van het management; de opscholing van onderwijspersoneel (bijvoorbeeld de opscholing van onderwijsassistenten of lerarenondersteuners naar een leraarsfunctie of de opscholing van (vrouwelijke) leraren naar een schoolleiders- of directiefunctie); overige bestuurs specifieke activiteiten gericht op professionalisering;

- dat schoolbesturen een meerjarige strategische personeelsplanning maken zodat beter kan worden ingespeeld op ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt.

#### *Artikel 4 Instrumenten*

Voor het bereiken van onder meer bovenstaande doelen zijn in het verleden budgetten beschikbaar gesteld. Voorts komen in het kader van dit convenant nieuwe middelen beschikbaar voor de professionalisering en begeleiding van het onderwijspersoneel, die in augustus 2006 herkenbaar worden toegevoegd aan het budget voor personeels- en arbeidsmarktbeleid (PO) c.q. aan de lumpsum (VO) van de scholen.

Partijen komen overeen te bevorderen dat deze middelen maximaal worden aangewend voor de in dit convenant genoemde doelen.

#### *Artikel 5 Resultaten*

De ondertekenende partijen komen het volgende overeen:

De minister zal het in artikel 6 genoemde budget toedelen aan de betreffende scholen.

#### **Streefdoelen**

##### *Scholing en begeleiding van zij-instromers.*

Partijen zijn van mening dat zij-instromers een kwalitatieve impuls geven aan de beroepsgroep en daarnaast ook voor de arbeidsmarkt van

belang kunnen zijn. Daarom zetten partijen zich er voor in, dat zij-instromers een zichtbaar onderdeel blijven van het personeelsbestand in het primair en voortgezet onderwijs.

Daarmee kan ook de infrastructuur voor het bepalen van de geschiktheid en voor de professionalisering van zij-instromers in stand worden gehouden en waar nodig verder worden verbeterd. Voor de realisatie van dit streefdoel wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de afspraken die zijn gemaakt in de regionale convenanten inzake het arbeidsmarktbeleid, het werkgelegenheidsbeleid en het opleidingsbeleid voor het primair en voortgezet onderwijs.

Voorts zetten partijen zich er voor in dat 100% van de zij-instromers binnen twee jaar voldoet aan de bekwaamheidseisen voor het werk dat zij verrichten (en daarmee bevoegd is).

##### *Begeleiding beginnend onderwijspersoneel.*

Uit een internationale studie die het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt in 2004 heeft laten verrichten naar de manier waarop startende leraren in het buitenland worden begeleid tijdens hun eerste beroepsjaar<sup>1</sup> blijkt, dat begeleidingsprogramma's een positief effect hebben op het welbevinden van nieuwe leraren en op het behoud van nieuwe leraren voor het beroep en voor de school waarop zij werken. De vierde meting van de Monitor Integraal Personeelsbeleid in het PO en VO<sup>2</sup> laat zien dat de wijze waarop nieuwe medewerkers worden begeleid, door de PMR's in het PO wordt gewaardeerd met een 6,4 en door de PMR's in het VO met een 6,9. Partijen vinden het daarom wenselijk dat de begeleiding van beginnend onderwijspersoneel binnen de scholen wordt verbeterd.

Partijen spreken als ambitie af, dat alle scholen in het PO en VO in 2008 beschikken over een begeleidingsprogramma voor beginnend onderwijspersoneel, dat aansluit bij de behoefte aan begeleiding die starters hebben.

Bij het opstellen van het begeleidingsprogramma en bij de keuze van begeleidingsvormen kan door de schoolbesturen gebruik worden gemaakt van de uitkomsten van een in opdracht van het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) uitgevoerd onderzoek naar de begeleiding

van startende leraren in het primair en voortgezet onderwijs<sup>3</sup> en van de uitkomsten van de door het SBO op 11 april 2006 gehouden conferentie 'Vliegende Start'.

##### *Vermindering aantal on(der)bevoegde leraren in het voortgezet onderwijs.*

Vertrekpunt daarvoor is het bepaalde in de Wet op het voortgezet onderwijs (o.m. artikel 33, 3e en 4e lid) zoals dat luidt na inwerkingtreding van de Wet op de beroepen in het onderwijs, te weten een maximale periode van on(der)bevoegd werken van twee jaren, in bijzondere gevallen te verlengen met maximaal twee jaren. Partijen zetten zich er voor in, dat bij de aanstelling van on(der)bevoegden net als bij zij-instromers afspraken worden gemaakt over de wettelijk verplichte scholingsinspanning, die er op zijn gericht dat 90% van de on(der)bevoegde leraren binnen twee jaar voldoet aan de bekwaamheidseisen voor het werk dat zij verrichten (en daarmee bevoegd is).

Bij leraren die geen deel uitmaken van een team, maar die op grond van artikel 33, vijfde lid onder c ten tweede (zoals dat luidt na 1 augustus 2006) worden belast met het verzorgen van een vakoverstijgend programmaonderdeel, gaat het in dat geval om het voorzien in de inhoudelijke of didactische kennis en vaardigheden van betrokkene voorzover daarin naar het oordeel van het bevoegd gezag, de opvattingen van het team in aanmerking nemend, nog moet worden voorzien.

##### *Onderhouden van de bekwaamheid en verdere professionalisering van het onderwijspersoneel.*

Partijen zetten zich er voor in dat:

- in 2007 de scholen in het primair onderwijs en voortgezet onderwijs in het schoolplan of kwaliteitszorgverslag duidelijk hebben beschreven welke maatregelen en instrumenten hiervoor worden ingezet;

- het schoolbestuur voldoende tijd en middelen ter beschikking stelt voor het kunnen onderhouden van de bekwaamheid en voor de verdere professionalisering van het onderwijspersoneel. Partijen spreken hiervoor in de CAO een regeling af, die moet leiden tot een verdieping van de huidige CAO-afspraken over scholing en persoonlijke ontwikkeling, in relatie tot

de invoering van de Wet op de beroepen in het onderwijs (Wet BIO) en het bekwaamheidsdossier.

- Voor het PO is deze convenantsafsprake al geconcretiseerd middels de CAO-artikelen over scholing en ontwikkeling die onderdeel vormen van het onderhandelaarsakkoord over de CAO-PO 2006-2008.

- Voor het VO wordt als volgt invulling gegeven aan de beoogde verdieping:

- de werkgever formuleert in overleg met de P(G)MR het meerjarenbeleid met betrekking tot de professionele ontwikkeling van de werknemers. Daarin wordt aandacht besteed aan de ontwikkelingsdoelen van de organisatie en die van de werknemers en de beschikbaar te stellen faciliteiten in tijd en/of geld.

- het persoonlijk ontwikkelingsperspectief van de werknemer wordt vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan (pop), waarin wederzijds afstemming plaatsvindt tussen de wensen van de werknemer met betrekking tot zijn professionele ontwikkeling en de ontwikkelingsdoelen van de organisatie. Daarbij worden afspraken gemaakt over de toekomstige inzetbaarheid van de werknemer, diens scholing en doorstroming naar andere interne of externe functies. In het pop worden tevens afspraken vastgelegd over de aard en omvang van de door de werkgever beschikbaar te stellen faciliteiten in tijd en/of geld. Daarbij dient uitgangspunt te zijn dat de werknemer tenminste kan voldoen aan de scholingsverplichting die de Wet BIO met zich meebrengt.

Voorts streven partijen er naar dat in 2007 in overleg met elk personeelslid dat werkzaamheden verricht waarvoor bekwaamheidseisen zijn vastgesteld, een bekwaamheidsdossier tot stand komt.

#### *Professionalisering directeuren primair onderwijs.*

Partijen bevorderen dat directeuren in het primair onderwijs zich verder kunnen professionaliseren. Hiervoor worden onder meer de budgetten ingezet voor de gesubsidieerde opleidingen voor schoolleiders in het PO, welke budgetten vanaf 1 augustus 2006 gefaseerd worden overgeheveld naar de scholen in het PO.

Partijen spreken in de CAO PO af

dat indien een directeur zich heeft geprofessionaliseerd tot registerdirecteur PO, hij in aanmerking komt voor een tegemoetkoming voor registerdirecteuren PO. Dit betreft de directeuren die feitelijk zijn belast met de dagelijkse gang van zaken van de school en op de school de feitelijke organisatorische en onderwijskundige leiding hebben. Hierbij is artikel C15 van de CAO PO onverkort van toepassing.

#### *Meer vrouwen in het management.*

In het PO is op de peildatum 1 oktober 2004 80% van het aantal leraren vrouw (op basis van fte's). Het aandeel van vrouwen in de functie van directeur bedraagt 21,5% en in de functie van adjunct directeur 45,5%. Voor de totale directie op schoolniveau bedraagt het aandeel van vrouwen 30%. Het aandeel van vrouwen in het bovenschools management bedraagt 17,9%.

In het VO is op de peildatum 1 oktober 2004 39% van het aantal leraren vrouw (op basis van fte's). Het aandeel van vrouwen in de functie van directeur bedraagt 13,2% en in de functie van adjunct directeur 17,9%. Voor de totale directie bedraagt het aandeel van vrouwen 17%.

Om een betere vertegenwoordiging van vrouwen in het management tot stand te brengen en in verband met de te verwachten uitstroom tot 2015 van leidinggevenden in het primair en voortgezet onderwijs, is het wenselijk dat meer vrouwelijke leraren doorstromen naar een managementfunctie. Partijen zetten zich er voor in, dat via opscholing van vrouwelijke leraren naar een managementfunctie, het aandeel van vrouwen in het management op 1 oktober 2009 in het PO op schoolniveau is gestegen naar 36% en op bovenschoolsniveau naar 22% en dat het aandeel van vrouwen in het management in het VO is gestegen naar 23%.

Om de geformuleerde doelstelling te kunnen realiseren kan door de scholen in het PO onder meer gebruik worden gemaakt van de resultaten uit de kweekvijverprojecten en uit het project duobanen, van de uitkomsten van het verdiepend onderzoek 'Vrouwen in de schoolleiding in het basisonderwijs'<sup>4</sup> en van de instrumenten (praktijkkaternen) die door de regiegroep schoolleiders ter beschik-

king worden gesteld. De regiegroep zal bezien of hiermee aan de scholen in het primair onderwijs voldoende handvatten worden geboden om de in het convenant geformuleerde streefdoelen te kunnen realiseren. Naast de convenantsmiddelen kunnen de scholen in het primair onderwijs voor de realisatie van de streefdoelen ook gebruik maken van andere financieringsbronnen, zoals de stimuleringsregeling beginnende directeuren.

Als mocht blijken dat het bestaande instrumentarium voor de scholen in PO en VO niet toereikend is om de genoemde streefdoelen te realiseren, zal gemeenschappelijk worden verkend welke mogelijk andere effectieve instrumenten hieraan zouden kunnen bijdragen.

#### *Innovatie in Primair en Voortgezet Onderwijs.*

Door partijen zal aandacht worden besteed aan de professionalisering van de leraar en van ander onderwijspersoneel die nodig is voor de vergroting van hun rol en betrokkenheid bij onderwijsinnovatie en schoolontwikkeling. Daar waar het de inzet van de bij dit convenant betrokken partijen in het primair onderwijs betreft, zal worden aangesloten bij afspraken die partijen in het kader van innovatie en schoolontwikkeling maken. Voor wat betreft de inzet van Schoolmanagers-VO in het voortgezet onderwijs, zal worden aangesloten bij de gemeenschappelijke afspraak tussen de minister van OCW en Schoolmanagers-VO van 8 juni 2005 over innovatie in het voortgezet onderwijs.

#### *Opleiden in de school.*

Partijen bevorderen dat in 2007 alle scholen in het PO en VO een vorm van begeleiden en deels mede opleiden van onderwijspersoneel binnen de school vormgeven. Het kan daarbij zowel gaan om het begeleiden en mede opleiden van stagiairs en LIO's, als om het fungeren als opleidingschool in de meest vergaande vorm. Dit houdt in dat er op alle scholen een infrastructuur aanwezig is voor mede opleiden en/of begeleiden van onderwijspersoneel in de school (als onderdeel van het integraal personeelsbeleid) en de school afspraken heeft gemaakt met opleidingen voor onderwijspersoneel over taak- en verantwoordelijkheidsverdeling bij mede

opleiden in de school en/of over begeleiding binnen de school.

#### *Meerjarige strategische personeelsplanning.*

Per eind 2005 beschikt 14% van de scholen in het PO over een meerjarenpersoneelsplanning voor tenminste de komende drie jaren, 54% heeft een personeelsplanning voor het huidige en komende jaar. In het VO beschikt circa 25% van de scholen over een meerjarenpersoneelsplanning voor tenminste de drie komende jaren, ruim 50% heeft een personeelsplanning voor het huidige en/of komende jaar.

Partijen bevorderen dat eind 2007 50% van de schoolbesturen in het PO en 100% van de schoolbesturen in het VO een meerjarige strategische personeelsplanning hebben opgesteld. In deze meerjarige strategische personeelsplanning wordt uitgegaan van een ontwikkelingsgericht personeelsbeleid in relatie tot de onderwijskundige visie met als doel de kwaliteit en de inzetbaarheid van het onderwijspersoneel te verbeteren. Ten behoeve van een meerjarige strategische personeelsplanning zal de IPTO-registratie worden gemoderniseerd.

Voor de opstelling van een meerjarige strategische personeelsplanning kunnen schoolbesturen gebruik maken van door het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) ontwikkelde instrumenten, zoals een methodiek 'Meerjaren strategische personeelsplanning'.

#### *Procesafspraken.*

De WvPO, de VO-raad en centrales spreken in de CAO-PO en de CAO-VO af dat schoolbesturen beleid formuleren en uitvoeren ten aanzien van de professionalisering en begeleiding van (beginnend) onderwijspersoneel en ten aanzien van het opleiden van onderwijspersoneel in de school, als onderdeel van integraal personeelsbeleid. Dit beleid zal in ieder geval zijn gericht op de realisatie van de hierboven genoemde streefdoelen. Voor het PO zijn de convenantsafspraken over de professionele ontwikkeling en begeleiding van onderwijspersoneel uitgewerkt in de CAO-artikelen over scholing en ontwikkeling, die onderdeel vormen van het onderhandelaarsakkoord over de CAO-PO 2006-2008.

Het bovenstaande laat onverlet dat

ook los van de totstandkoming van CAO-afspraken van de schoolbesturen in het kader van professioneel en goed werkgeverschap wordt verwacht dat zij beleid formuleren en uitvoeren ten aanzien van de professionalisering en begeleiding van (beginnend) onderwijspersoneel en ten aanzien van het opleiden van onderwijspersoneel in de school, als onderdeel van integraal personeelsbeleid.

Om de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad (GMR) in staat te stellen om een adequate rol te spelen in het besluitvormingsproces ten aanzien van de inzet van de convenantsmiddelen, spreken de WvPO en de VO-raad met hun leden af, dat de schoolbesturen de PMR uit eigen beweging een afschrift doen toekomen van de beschikking personeels- en arbeidsmarktbeleid (schoolbudget) c.q. de beschikking rijksbijdrage, waarin deze convenantsmiddelen als een herkenbaar budget zijn opgenomen.

De in de WvPO samenwerkende organisaties voor bestuur en management respectievelijk de VO-raad en zijn partners dragen zorg voor de ondersteuning van de schoolbesturen bij de formulering en uitvoering van het beleid op de in dit convenant genoemde terreinen, bijvoorbeeld in de vorm van begeleiding, scholing, instrumentontwikkeling, informatie-uitwisseling, benchmarking en overdracht van good-practices.

#### *Artikel 6 Financiële afspraken*

De minister stelt voor dit convenant de volgende budgetten beschikbaar.

bedragen x 1 mln euro

|               | 2006      | 2007 e.v.  |
|---------------|-----------|------------|
| <b>PO</b>     | 16,65     | 59         |
| <b>VO</b>     | 8,35      | 41         |
| <b>Totaal</b> | <b>25</b> | <b>100</b> |

Voor een gemiddelde basisschool (223 leerlingen) betekent dit een structureel extra budget van € 7310.

Een gemiddelde school in het VO (1435 leerlingen) ontvangt in het kader van dit convenant een structureel extra budget van € 62.600.

#### *Artikel 7 Verantwoording, evaluatie en monitoring*

De WvPO en de VO-raad bevorderen dat over de inzet van de convenants-

middelen door de schoolbesturen meervoudig publieke verantwoording wordt afgelegd in het (sociaal) jaarverslag. Het (sociaal) jaarverslag vervult een functie bij zowel de verticale verantwoording aan de interne en externe toezichthouders en de overheid als de horizontale verantwoording aan de (maatschappelijke) omgeving van de school. Zeker als het jaarverslag naast een financieel-technische verantwoording ook inzicht biedt in hoeverre de voorgenomen doelen door de school zijn gerealiseerd (beleidsinhoudelijke verantwoording). Het schoolbestuur specificeert in het (sociaal) jaarverslag per school de informatie die voor de stakeholders van de school en voor de overheid van belang is voor het horizontaal en verticaal toezicht en verantwoording.

Voorts is voor het horizontale toezicht en verantwoording vergelijkende, toegankelijke informatie een belangrijk instrument. Daarom zullen partijen de prestaties van de scholen ten aanzien van de in dit convenant genoemde thema's in 2007 en 2008 benchmarken en zorgdragen voor de verspreiding van good practice. Doel hiervan is dat scholen van zichzelf en van anderen leren. Voor deze benchmarking zal zoveel mogelijk gebruik worden gemaakt van de informatie uit bestaande instrumenten zoals de (sociale) jaarverslagen en de interne kwaliteitszorgsystemen van de scholen.

Ten behoeve van een systeem van benchmarking spannen partijen zich er voor in, om afspraken te maken over in het (sociale) jaarverslag en/of in het interne kwaliteitszorgsysteem van de scholen op te nemen uniforme indicatoren, die worden gemeten. Daarmee kan zowel worden voorzien in de eigen behoefte van de instellingen aan relevante managementinformatie als in de informatiebehoefte van derden.

De afspraken in het convenant, waaronder de afspraken over een regeling in de decentrale CAO met betrekking tot scholing en persoonlijke ontwikkeling in relatie tot de Wet BIO en het bekwaamheidsdossier, zullen in maart 2007 en medio 2008 in het tripartiet overleg worden geëvalueerd. Bij de evaluatie van de streefdoelen/resultaatafspraken zal gebruik worden gemaakt van informatie uit de benchmarking en van de

uitkomsten van monitoringinstrumenten (bijvoorbeeld de monitor budget voor personeels- en arbeidsmarktbeleid in het PO, de aandachtsgroepenmonitor<sup>5</sup>, de loopbaanmonitor<sup>6</sup> en de monitor professionele arbeidsorganisatie<sup>7</sup>).

Deze evaluatie kan gevolgen hebben voor de wijze van toekenning van de convenantsmiddelen vanaf 2009.

#### *Artikel 8 Naleving*

De afspraken uit dit convenant zijn niet in rechte afdwingbaar.

#### *Artikel 9 Publicatie in Staatscourant*

Binnen vier weken na ondertekening van dit convenant wordt de tekst daarvan gepubliceerd in de Staatscourant.

*Aldus overeengekomen en in achtvoud ondertekend op 30 juni 2006 te Den Haag.*

*De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,  
M.J.A. van der Hoeven.*

*Werkgeversvereniging Primair  
Onderwijs,  
te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd  
door mr. Hans J.J. van Willegen.*

*VO-raad,  
te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd  
door mw. Rineke D.A.G. van  
Meeteren.*

*Algemene Centrale van  
Overheidspersoneel,  
te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd  
door dhr. Walter T.G. Dresscher.*

*Christelijke Centrale van Overheids-  
en Onderwijspersoneel,  
te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd  
door mw. Marleen Barth.*

*Centrale van Middelbare en Hogere  
Functionarissen bij Overheid,  
Onderwijs, Bedrijven en Instellingen,  
te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd  
door mr. Harry K. Evers.*

*Ambtenarencentrum,  
te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd  
door mw. Carine C. Hulscher-Slot.*

<sup>1</sup> Rapport SBO 'Startende leraren in het buitenland. Begeleiding van beginnende leraren in Canada, Engeland, Frankrijk, de Verenigde Staten en Zwitserland'.

<sup>2</sup> Eindrapport van een in opdracht van de Inspectie van het Onderwijs door Research voor Beleid uitgevoerd onderzoek naar de stand van zaken ten aanzien van Integraal Personeelsbeleid in PO en VO (februari 2005).

<sup>3</sup> Research voor Beleid, Eerste Hulp bij Onderwijzen: Begeleiding van beginnende leraren in Nederland (november 2005).

<sup>4</sup> Door het bureau AStri in opdracht van OCW in het kader van de monitor Arbeid, Zorg en Levensloop gehouden verdiepend onderzoek 'Vrouwen in de schoolleiding in het basisonderwijs'.

<sup>5</sup> ITS, Aandachtsgroepenmonitor.

<sup>6</sup> ECORYS-NEI, Loopbaanmonitor.

<sup>7</sup> Onderzoek van SCO-Kohnstamm Instituut in opdracht van OCW naar stand van zaken m.b.t. opleiden in de school, bekwaamheidsdossiers en meerjarige personeelsplanning.