

Evaluatie Wet op de Beroepen in het Onderwijs

Eindrapport

Opdrachtgever: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Rotterdam, 22 april 2011



Evaluatie Wet op de Beroepen in het Onderwijs

Eindrapport

Opdrachtgever: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Ruud van der Aa
Jos Lubberman
Susan van de Vlasakker
Mirjam Stuivenberg
Karel Kans

Rotterdam, 22 april 2011

Over Ecorys

Met ons werk willen we een zinvolle bijdrage leveren aan maatschappelijke thema's. Wij bieden wereldwijd onderzoek, advies en projectmanagement en zijn gespecialiseerd in economische, maatschappelijke en ruimtelijke ontwikkeling. We richten ons met name op complexe markt-, beleids- en managementvraagstukken en bieden opdrachtgevers in de publieke, private en not-for-profit sectoren een uniek perspectief en hoogwaardige oplossingen. We zijn trots op onze 80-jarige bedrijfsgeschiedenis. Onze belangrijkste werkgebieden zijn: economie en concurrentiekracht; regio's, steden en vastgoed; energie en water; transport en mobiliteit; sociaal beleid, bestuur, onderwijs, en gezondheidszorg. Wij hechten grote waarde aan onze onafhankelijkheid, integriteit en samenwerkingspartners. Ecorys-medewerkers zijn betrokken experts met ruime ervaring in de academische wereld en adviespraktijk, die hun kennis en best practices binnen het bedrijf en met internationale samenwerkingspartners delen.

Ecorys Nederland hecht aan een duurzame bedrijfsvoering. Daarom printen wij standaard op FSC-gecertificeerd papier.

ECORYS Nederland BV
Watermanweg 44
3067 GG Rotterdam'
Postbus 4175
3006 AD Rotterdam Nederland

T 010 453 88 00
F 010 453 07 68'
E asb@ecorys.com

K.v.K. nr. 24316726

W www.ecorys.nl

Ecorys Arbeid & Sociaal Beleid
T 010 453 88 05
F 010 453 88 34



Inhoudsopgave

Voorwoord	5
Samenvatting	7
1 Inleiding	13
1.1 Aanleiding voor de evaluatie	13
1.2 Doel van de evaluatie	13
1.3 Reikwijdte van de evaluatie	14
1.4 Onderzoeksaanpak en representativiteit	14
1.5 Leeswijzer	15
2 Achtergrond Wet BIO	17
2.1 Inleiding	17
2.2 Aanleiding tot de Wet	17
2.3 Doel van de Wet	19
2.4 Inhoud van de Wet	20
2.4.1 Invoering van bekwaamheidseisen	20
2.4.2 Bekwaamheidsonderhoud	21
2.4.3 Zelfregulering	22
2.4.4 Benoembaarheid	22
2.5 Veronderstelde werking van de wet	24
3 Effecten van de Wet BIO	27
3.1 Inleiding	27
3.2 Algemeen oordeel over de Wet BIO	27
3.3 Invoering bekwaamheidseisen	29
3.3.1 Bekwaamheidseisen voor onderwijsgevend	30
3.3.2 Bekwaamheidseisen voor schoolleiders en onderwijsondersteuners	30
3.4 Curriculum en kwalificatiestructuur	32
3.4.1 Inrichting lerarenopleidingen	32
3.4.2 Samenhangende kwalificatiestructuur	34
3.4.3 Toegang tot het beroep	35
3.5 Bekwaamheidsonderhoud	36
3.5.1 Inleiding	36
3.5.2 Aandacht voor bekwaamheidsonderhoud in personeelsbeleid	37
3.5.3 Gebruik van bekwaamheidsdossiers	40
3.5.4 Verantwoording door de scholen	44
3.6 Aanstellings- en benoemingsbeleid	46
3.6.1 Benoembaarheid	46
3.6.2 Bevoegdheden in de praktijk	46
3.6.3 Vermeldingen getuigschrift	47
3.6.4 Afsluitend	47
3.7 Toezicht	48
3.7.1 Toezicht op de invoering van bekwaamheidseisen	48
3.7.2 Toezicht op bekwaamheidsonderhoud	49
3.8 Zelfregulering	51

4	Doeltreffendheid	53
4.1	Inleiding	53
4.2	Waarborging van beroepskwaliteit	53
4.2.1	Inleiding	53
4.2.2	Waarborging beroepskwaliteit via lerarenopleidingen	54
4.2.3	Waarborging beroepskwaliteit via geschiktheidsonderzoek	54
4.2.4	Waarborging beroepskwaliteit via bekwaamheidsonderhoud	54
4.2.5	Concluderend	55
5	Conclusies	57
5.1	Inleiding	57
5.2	Effecten	57
5.3	Doeltreffendheid	60
5.4	Slot	61
	Geraadpleegde literatuur	63
	Bijlagen	65
	Methodologie en responsverantwoording	67
	Uitkomsten TCL-enquête	71
	Casestudies po	83
	Case studies vo	99
	Case studies bve	115

Voorwoord

De Wet op de Beroepen in het Onderwijs (Wet BIO) is in augustus 2006 van kracht geworden, met als doel de beroepskwaliteit van het onderwijspersoneel beter te waarborgen. Of dit daadwerkelijk het geval is, is met de voorliggende evaluatie onderzocht. Hiermee voldoet de minister aan de evaluatiebepaling in de Wet (artikel XIX) over de doeltreffendheid en de effecten van de Wet in de praktijk.

De voorliggende evaluatie van de Wet Beroepen in het Onderwijs (BIO) is uitgevoerd door Ecorys met de welwillende medewerking van vele partijen in het onderwijsveld, die wij hiervoor zeer erkentelijk zijn.

Namens het ministerie is het onderzoek begeleid door een begeleidingscommissie bestaande uit de volgende personen van de directie Leraren: Sandra Guarino-De Waart, Annerie Hesseling, Brigitte Lentz en Jantine Flapper. Joop de Vries (eveneens OCW) heeft de onderzoekers nuttige informatie gegeven over de totstandkoming en achtergronden van de Wet. Wij bedanken hen voor hun deskundige en geduldige begeleiding.

Naast het kernteam van onderzoekers is vanuit Ecorys ook bijgedragen aan de uitvoering van het onderzoek door Onno Vos en Christa Kompier, die een belangrijk aandeel hadden in de werving en organisatie van de casestudies. Ria Groenendijk en Natascha van Zelst hebben de vormgeving voor hun rekening genomen.

Wij bedanken allen die hebben bijgedragen aan de uitvoering van deze evaluatie en hopen dat de uitkomsten bijdragen aan de verdere beleidsontwikkeling van het ministerie.

Ruud van der Aa
(projectleider Ecorys)

Samenvatting

Aanleiding

Op 1 augustus 2006 is de *Wet tot wijziging van onder meer de Wet op het primair onderwijs, de Wet op de expertisecentra, de Wet op het voortgezet onderwijs, de Wet educatie en beroeps- onderwijs en de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, ter waarborging van de bekwaamheid tot het uitoefenen van beroepen in het onderwijs (Wet op de Beroepen in het Onderwijs)* in werking getreden. Artikel XIX van de Wet bepaalt dat de minister binnen vijf jaar na de inwerkingtreding van de Wet aan de Staten-Generaal een verslag zendt over de doeltreffendheid en de effecten die de Wet BIO in de praktijk heeft. Na een aanbestedingsprocedure heeft het ministerie van OCW aan Ecorys opdracht gegeven de evaluatie uit te voeren.

Doel van de evaluatie

Voor de evaluatie zijn de volgende centrale onderzoeksvragen geformuleerd:

1. Effecten van de wet

- a) Welke gevolgen heeft de Wet BIO (gehad) op de wijze waarop in het onderwijsveld (in het bijzonder door de beroepsgroep en de werkgevers) wordt omgegaan met benoembaarheid, bekwaamheidseisen, het bekwaamheidsonderhoud en de vastlegging van bekwaamheid in bekwaamheidsdossiers?
- b) Welke andere (bedoelde en onbedoelde) gevolgen heeft de Wet BIO gehad voor het onderwijsveld?

2. Doeltreffendheid van de wet:

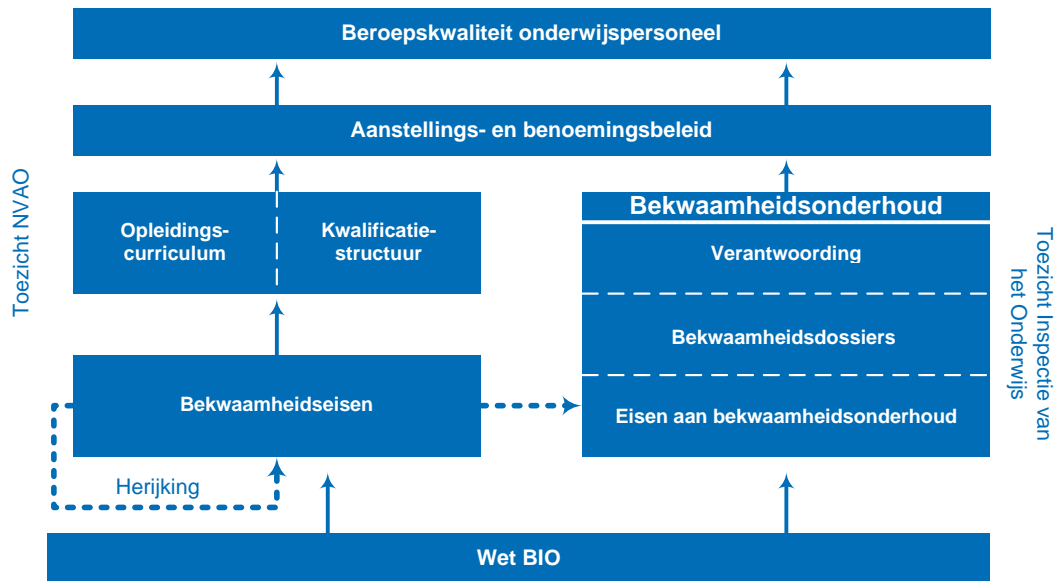
- a) Op welke wijze draagt de Wet BIO bij aan het waarborgen van de kwaliteit van leraren en ander onderwijspersoneel (schoolleiders, onderwijsondersteunend personeel) dat direct bij het primaire proces betrokken is?
- b) Welke rol vervullen de bekwaamheidseisen, het bekwaamheidsonderhoud en de vastlegging van bekwaamheid in bekwaamheidsdossiers hierin?

Onderzoeksaanpak

In aansluiting op de wens van het ministerie van OCW, is voor de evaluatie gekozen voor een overwegend kwalitatieve onderzoeksaanpak, bestaande uit (i) documentenanalyse, (ii) interviews met ruim 20 intermediaire organisaties in het onderwijsveld, waaronder adviesraden, vakbonden, besturenraden en lerarenopleidingen) en (iii) casestudies in po (9), vo (8) en bve (6) waarvoor is gesproken met bestuurders, directie, leraren en onderwijsondersteuners. Daarnaast is (iv) gebruik gemaakt van enquêtegegevens uit de Tussenmeting van het Convenant LeerKracht waaraan ten behoeve van deze evaluatie een aantal specifieke vragen is toegevoegd. De gehanteerde mix van verschillende onderzoeksinstrumenten geven naar onze mening een evenwichtig en betrouwbaar beeld van de wijze waarop de Wet BIO in de praktijk wordt toegepast.

Om de wet te kunnen evalueren is een schema opgesteld, dat de (veronderstelde) werking van de wet weergeeft (zie figuur S.1) en dat richtinggevend is geweest voor de uitvoering van de evaluatie.

Figuur S.1 Werking van de Wet BIO



Bron: Ecorys, 2010.

De Wet BIO is erop gericht de beroepskwaliteit van onderwijspersoneel beter te borgen. De Wet bestaat daarvoor uit twee 'pijlers':

1. de invoering van *bekwaamheidseisen* waaraan het onderwijspersoneel minimaal dient te voldoen;
2. het invoeren van een plicht voor scholen om hun personeel tot *bekwaamheidsonderhoud* in staat te stellen.

Effecten van de Wet BIO

Een belangrijke voorwaarde voor een effectieve invoering van een wetswijziging, wat de wet BIO is, is dat er in het veld voldoende draagvlak is om aan de voorschriften uit de Wet opvolging te geven. Hoewel wij dit niet in kwantitatieve zin hebben onderzocht, concluderen wij op basis van interviews met intermediaire organisaties en de casestudies dat er voor de bekwaamheidseisen en het werken aan bekwaamheidsonderhoud een redelijk tot goed draagvlak bestaat. Bovendien wordt er in het onderwijs al veel aan bekwaamheidsonderhoud gedaan in de vorm van scholing, hoewel er vaak geen relatie lijkt te zijn met bekwaamheidseisen of een bekwaamheidsdossier.

De effectiviteit van de Wet BIO hebben wij op de volgende onderdelen geëvalueerd:

- (invoering van) bekwaamheidseisen;
- gevolgen voor opleidingscurriculum en kwalificatiestructuur;
- personeelsbeleid;
- verplichting tot bekwaamheidsonderhoud;
- aanstellings- en benoemingsbeleid;
- toezicht op de uitvoering van de wet.

Invoering van bekwaamheidseisen

Bekwaamheidseisen voor zowel leraren, schoolleiders als onderwijsondersteuners zijn tot stand gekomen in nauwe samenwerking met de betreffende beroepsgroepen (SBL, NSA en Calibris). Alleen voor leraren zijn de bekwaamheidseisen bij AMvB vastgesteld. Op basis van de evaluatie concluderen wij dat er ook behoefte bestaat aan duidelijkheid omtrent de bekwaamheidseisen die aan schoolleiders en onderwijsondersteuners gesteld moeten worden.

Curriculum en kwalificatiestructuur

Ten aanzien van de inrichting van lerarenopleidingen stellen we vast dat de bekwaamheidseisen voor het leraarsberoep richtinggevend zijn voor de opleiding van nieuwe leraren. Met andere woorden, nieuwe leraren worden opgeleid conform de bekwaamheidseisen. De bekwaamheidseisen zijn door ons overigens niet inhoudelijk geëvalueerd. Hierover zijn eerder door het LPBO op basis van onderzoek kritische uitspraken gedaan, die door onze evaluatie worden bevestigd.

Personeelsbeleid

Wij concluderen dat de Wet BIO op veel scholen een impuls heeft gegeven aan het personeelsbeleid, vooral door de gesprekkencyclus beter te structureren op basis van de bekwaamheidseisen. Er bestaat echter veelal geen inhoudelijke relatie tussen het functioneringsgesprek, het persoonlijk ontwikkelingsplan en de verdere bekwaamheidsontwikkeling. Hoewel er in het onderwijs veel aan bekwaamheidsonderhoud wordt gedaan, is de inhoudelijke relatie met de bekwaamheidseisen vaak impliciet of niet aanwezig.

Bekwaamheidsdossiers

Ten aanzien van de feitelijke bekwaamheidsdossiers voor leraren en ander onderwijspersoneel concluderen wij het volgende:

- Op veel scholen is een begin gemaakt met de invoering van bekwaamheidsdossiers, maar deze zijn in veel gevallen (nog) geen 'levend' document dat richtinggevend is voor het bekwaamheidsonderhoud en dat ook regelmatig wordt bijgesteld op basis van gevolgde scholing of andere vormen van bekwaamheidsonderhoud. Uitzondering hierop vormen de leraren die in het kader van de functiemix promotie willen maken en daarvoor hun bekwaamheden hebben gedocumenteerd en ontwikkelingsplannen hebben opgesteld.
- Van de leraren in het primair onderwijs is een kwart (23%) *niet bekend met het bekwaamheidsdossier*, in het voortgezet onderwijs en de bve-sector is dat ruim een derde (respectievelijk 38% en 41%).
- Een ruime meerderheid van de leraren (in po, vo en bve) beschikt nog niet over een bekwaamheidsdossier (voorjaar 2010). Ruim een derde van de leraren in het po (38%) *beschikt over een bekwaamheidsdossier*, tegenover een vijfde van de leraren in het vo en de bve. Voor directieleden is dit aandeel hoger en voor onderwijsondersteuners lager.

Het blijkt dat scholen in hun schoolplan of kwaliteitszorgverslag vaak wel verantwoording afleggen over het beleid aangaande bekwaamheidsonderhoud, maar dat vervolgens niet vertalen naar concrete maatregelen en instrumenten voor het bekwaamheidsonderhoud. Wel wordt er veel aan scholing gedaan, maar hiervan is onduidelijk of deze op een *gerichte en systematische* wijze bijdraagt aan het bekwaamheidsonderhoud van leraren.

Aanstellings- en benoemingsbeleid

Hoewel het lastig is om over dit onderdeel harde uitspraken te doen, hebben wij op verschillende plaatsen in onze evaluatie signalen gekregen die erop wijzen dat de Wet BIO voor lerarenopleidingen en leraren tot 'enige intransparantie' heeft geleid wat betreft de benoembaarheid van leraren. Met name de één op één relatie tussen getuigschrift en schoolvak als maatgevend voor de bevoegdheid, leidt in de praktijk voor sommige vakken tot onduidelijkheden. De voorgenomen wetswijziging van de WVO zou dit moeten oplossen.

Toezicht

Vanwege het ontbreken van een expliciete sanctiebepaling en vormvoorschriften voor de bekwaamheidsdossiers heeft de Inspectie de afgelopen jaren feitelijk geen toezicht uitgeoefend op

het niet-onderhouden van de bekwaamheidsdossiers. Met de wetwijziging WOT, waarin toezicht is opgenomen op de beroepskwaliteit van het personeel, zal dit veranderen.

Doeltreffendheid

Met het oog op de waarborging van de beroepskwaliteit van leraren concluderen wij dat de Wet BIO op de volgende punten doeltreffend is:

- gebruik van de bekwaamheidseisen als richtinggevend in de opleidingen van aanstaande leraren, inclusief de voorgenomen herijking van de bekwaamheidseisen; door diverse partijen worden overigens kanttekeningen geplaatst bij de wijze waarop de bekwaamheidseisen zijn geformuleerd; dit valt evenwel buiten de evaluatie;
- definitief wettelijke verankering van het geschiktheidsonderzoek van zij-instromers.

Minder doeltreffend is de Wet (vooralsnog) in het tot stand brengen van systematisch en gestructureerd bekwaamheidsonderhoud van leraren. Bekwaamheidseisen zijn gemiddeld genomen slechts in beperkte mate richtinggevend voor het bekwaamheidsonderhoud; het beleid dienaangaande dient door de scholen nog in belangrijke mate te worden geconcretiseerd in maatregelen en instrumenten. Ook de vastlegging van afspraken over bekwaamheidsonderhoud in bekwaamheidsdossiers komt tot op heden onvoldoende tot stand. Het feit dat een meerderheid van de leraren nog niet over een bekwaamheidsdossier beschikt, is hiervoor illustratief.

Het ontbreken van toezicht door de Inspectie in de afgelopen jaren (vanwege de afwezigheid van een sanctiebepaling) is niet bevorderlijk geweest voor de naleving, en daarmee waarborging, van het bekwaamheidsonderhoud. De aanstaande wijziging van de WOT zal hierin naar verwachting verandering brengen.

Tot slot

De Wet BIO heeft op veel scholen een impuls gegeven aan het personeelsbeleid, vooral door de gesprekkencyclus beter te structureren op basis van de bekwaamheidseisen. Er bestaat echter veelal geen inhoudelijke relatie tussen het functioneringsgesprek, het persoonlijk ontwikkelingsplan en de verdere bekwaamheidsontwikkeling. Hoewel er in het onderwijs veel aan bekwaamheids- onderhoud wordt gedaan, is de inhoudelijke relatie met de bekwaamheidseisen vaak impliciet of niet aanwezig. Het feit dat de meeste leraren nog geen bekwaamheidsdossier hebben, draagt hier ook niet aan bij.

De vraag is hoe het komt dat, ondanks de overwegend positieve beeldvorming in het veld over bekwaamheden en bekwaamheidsonderhoud, bekwaamheidsdossiers tot op heden weinig tot stand komen. Hierbij spelen volgens ons de volgende zaken een rol.

- Schoolbesturen slagen er onvoldoende in om aan deze wettelijke verplichting invulling te geven door gerichte afspraken te maken met hun personeel.
- Samenhangend met het voorgaande constateren wij dat het denken over en het beoordelen van onderwijspersoneel in termen van bekwaamheden, een relatief nieuwe ontwikkeling is die nog verder moet indalen in het personeelsbeleid van de scholen.
- Het feit dat vooral leraren die in aanmerking komen voor bevordering over een bekwaamheidsdossier beschikken, toont aan dat een op prestatie en professionalisering gerichte gespreks- cyclus (dan wel de koppeling van het dossier aan concrete doelen/incentives voor de leraar) de ontwikkeling van bekwaamheidsdossiers bevordert. Daar is bij de overige leraren minder of vooralsnog geen sprake van.
- Het toezicht van de Inspectie op het gebruik van bekwaamheidseisen, bekwaamheids- onderhoud en bekwaamheidsdossiers is tot op heden vooral verkennend van aard geweest. Hier is dan ook geen structurele impuls vanuit gegaan op het bijhouden van

bekwaamheidsdossiers door de scholen en de leraren. Zoals aangegeven, zal hier met de wijziging van de WOT verandering in komen.

In aanvulling op het voorgaande concluderen wij dat de beoogde zelfregulering van het bekwaamheidsonderhoud door het veld vooralsnog niet goed tot zijn recht komt. Opvallend is wel dat het in het kader van de functiemix vaak wel mogelijk blijkt om tussen schoolleiding en personeel bindende afspraken te maken over bekwaamheidsonderhoud. Wellicht dat de discussie over prestatiebeloning of de ontwikkelingen rondom het Lerarenregister hiervoor een nieuwe impuls kan zijn. De grote belangstelling voor de Lerarenbeurs toont ook aan dat veel leraren de bereidheid hebben om aan hun bekwaamheid te werken, hoewel dat in het geval van de Lerarenbeurs niet in overleg met de schoolleider gebeurt. Ook de aanstaande wijziging van de WOT kan, in die gevallen waar de kwaliteit van het onderwijs in het geding is, bijdragen aan een concrete en meer 'dwingende' invulling van het bekwaamheidsonderhoud.

1 Inleiding

1.1 Aanleiding voor de evaluatie

De kwaliteit van het onderwijs wordt in belangrijke mate bepaald door de kwaliteit en professionaliteit van het onderwijspersoneel. Deze kwaliteit en professionaliteit worden op hun beurt, in ieder geval aan de basis, voor een groot deel bepaald door wettelijke eisen aan bekwaamheid van onderwijspersoneel en eisen aan de onderhoudsplicht van die bekwaamheid. Deze zijn in Nederland vastgelegd in de Wet op de Beroepen in het onderwijs, welke per 1 augustus 2006 in werking is getreden.

De formele naam van de Wet op de Beroepen in het Onderwijs is: *Wet tot wijziging van onder meer de Wet op het primair onderwijs, de Wet op de expertisecentra, de Wet op het voortgezet onderwijs, de Wet educatie en beroepsonderwijs en de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, ter waarborging van de bekwaamheid tot het uitoefenen van beroepen in het onderwijs (Wet op de Beroepen in het Onderwijs)*¹. In het vervolg van deze evaluatie spreken wij over de Wet BIO.

De twee belangrijkste wijzigingen in de Wet BIO zijn de invoering van bekwaamheidseisen en de plicht voor schoolbesturen om het personeel in de gelegenheid te stellen hun bekwaamheid te onderhouden. Deze twee zaken staan centraal in de evaluatie.

1.2 Doel van de evaluatie

Artikel XIX van de Wet BIO bepaalt dat de minister binnen vijf jaar na de inwerkingtreding van de wet aan de Staten-Generaal een verslag zendt over de doeltreffendheid en de effecten die de Wet BIO in de praktijk heeft. Ten behoeve van deze evaluatie zijn deze beide thema's vertaald naar de volgende centrale onderzoeksvragen:

1. Effecten van de wet

- a) Welke gevolgen heeft de Wet BIO (gehad) op de wijze waarop in het onderwijsveld (in het bijzonder door de beroepsgroep en de werkgevers) wordt omgegaan met benoembaarheid, bekwaamheidseisen, het bekwaamheidsonderhoud en de vastlegging van bekwaamheid in bekwaamheidsdossiers?
- b) Welke andere (bedoelde en onbedoelde) gevolgen heeft de Wet BIO gehad voor het onderwijsveld?

2. Doeltreffendheid van de wet:

- a) Op welke wijze draagt de Wet BIO bij aan het waarborgen van de kwaliteit van leraren en ander onderwijspersoneel (schoolleiders, onderwijsondersteunend personeel) dat direct bij het primaire proces betrokken is?
- b) Welke rol vervullen de bekwaamheidseisen, het bekwaamheidsonderhoud en de vastlegging van bekwaamheid in bekwaamheidsdossiers hierin?

¹ Tweede Kamer, vergaderjaar 2001–2002, 28 088, nrs. 1–2.

1.3 Reikwijdte van de evaluatie

De effectiviteit en doeltreffendheid van de Wet BIO staan in deze evaluatie centraal. Hierbij bestaat vooral aandacht voor de invoering en het gebruik van de bekwaamheidseisen (vastgelegd bij AMvB) en bekwaamheidsonderhoud. In de evaluatie vindt geen inhoudelijke beoordeling plaats van de bekwaamheidseisen, maar wel van het stelsel van het werken met bekwaamheidseisen en de verplichting tot het onderhouden van de bekwaamheid. Inhoudelijk zullen de bekwaamheidseisen in 2012 worden herijkt door de beroepsgroep zelf.

Een ander belangrijk punt van aandacht in de evaluatie is de handhaafbaarheid. De rol van de Inspectie van het Onderwijs op het gebied van handhaafbaarheid is daarmee onderdeel van de evaluatie. Hierbij wordt rekening gehouden met de aanstaande wijziging van de Wet op het onderwijstoezicht (WOT)² en de daarmee samenhangende ontwikkeling van een toezichtkader op het leraarschap. De inspectie kan met het nieuwe toezichtkader een school meer expliciet aanspreken op het bekwaamheidsonderhoud.

Eén specifiek onderwerp valt buiten de scope van de evaluatie. Met de wet BIO zijn de voorschriften van de Interimwet zij-instroom leraren primair en voortgezet onderwijs (Interimwet) opgenomen in de desbetreffende sectorwetten. De wet BIO is gebruikt om deze wetgeving een 'definitieve' plek te geven. Aangezien het hier geen nieuwe wetgeving betreft, wordt deze geïncorporeerde Interimwet uit 2000 voor de zij-instroom in deze evaluatie niet meegenomen.

1.4 Onderzoeksaanpak en representativiteit

Onderzoeksaanpak

De onderzoekers hebben bij het opstellen van de onderzoeksaanpak rekening gehouden met de wens van het ministerie van OCW voor een kwalitatief onderzoek, waarbij de werking van de wet in de praktijk voorop staat. Dit impliceerde voor de aanpak dat de nadruk zou liggen op interviews met betrokkenen en gebruikmaking van bestaande informatie (rapporten en adviezen). Daarnaast werd het onderzoeksbureau gevraagd gebruik te maken van enquêtegegevens uit de Tussenmeting Convenant Leerkracht. Aanvullend hierop zijn door ons casestudies uitgevoerd.

Tegen deze achtergrond zijn door ons de volgende onderzoeksinstrumenten ingezet (in de bijlage geven wij een uitgebreide toelichting op de gebruikte onderzoeksinstrumenten):

- werkbijeenkomst met OCW;
- documentenanalyse;
- enquête onder ongeveer 14.000 leraren, directeuren en onderwijsondersteuners;
- interviews met intermediaire organisaties in het onderwijsveld, waaronder adviesraden, besturenraden, vakbonden en lerarenopleidingen;
- 23 aselect gekozen casestudies in respectievelijk primair onderwijs (9), voortgezet onderwijs (8) en bve (6). Per casus zijn 4 tot 5 interviews gehouden met bestuursleden, directeuren, docenten, onderwijsondersteuners.

² *Wijziging van de Wet op het onderwijstoezicht en enige andere wetten in verband met de invoering van geïntegreerd toezicht en de gewijzigde rol van de Inspectie van het onderwijs bij het toezichtproces*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2009–2010, 32 193, nr. 1.

Representativiteit

De gehanteerde mix van verschillende onderzoeksinstrumenten geven naar onze mening een evenwichtig en betrouwbaar beeld van de wijze waarop de Wet BIO in de praktijk wordt toegepast. Wij onderbouwen deze mening als volgt:

- De enquêtegegevens geven een representatief beeld van de bekendheid met en het gebruik van bekwaamheidsdossiers en de invulling van het bekwaamheidsonderhoud in po, vo en bve.
- De geïnterviewde intermediaire organisaties zijn in belangrijke mate dekkend voor het onderwijsveld en derhalve representatief voor de visie en meningen op dit niveau.
- Eerder uitgevoerd onderzoek naar de werking van de Wet BIO (onder andere van LPBO en de Inspectie van het Onderwijs) zijn - voor zover bekend bij ons - als bouwstenen in de evaluatie meegenomen.
- De casestudies zijn (per definitie) niet representatief, maar geven een verdieping aan de inzichten over het gebruik van bekwaamheidseisen en het bekwaamheidsonderhoud op de scholen, zoals dat uit de TCL-enquête en overige interviews naar voren komt. Hoewel wij veel scholen hebben moeten benaderen voor het verkrijgen van de 21 cases (6% effectieve respons), hebben wij gezien de breedte van praktijkervaringen die wij zijn tegengekomen geen reden te veronderstellen dat de cases een eenzijdig of vertekend beeld van de werkelijkheid geven. De vrij forse interviewlast (gemiddeld 4 á 5 personen per school) was voor veel scholen reden om terughoudend te zijn in hun medewerking aan de evaluatie.

Al met al geeft de evaluatie naar onze mening een betrouwbaar en representatief beeld van de bekendheid met en toepassing van bekwaamheidseisen en bekwaamheidsdossiers in po, vo en bve. De wijze waarop scholen hiermee omgaan en de knelpunten die zij hierbij ervaren, zijn aan de hand van casestudies nader geanalyseerd.

1.5 Leeswijzer

Na dit inleidende hoofdstuk schetsen wij in hoofdstuk 2 de aanleiding en achtergrond van de Wet BIO. In hoofdstuk 3 wordt uitgebreid ingegaan op de effecten van de Wet. Hoofdstuk 4 geeft antwoord op de doeltreffendheid van de Wet. Hoofdstuk 5 bevat de synthese en conclusies van de evaluatie. De bijlagen bevatten de methodologische verantwoording en gedetailleerde tabellen bij de hoofdstukken. Tevens zijn beknopte verslagen opgenomen van de 21 casestudies die wij hebben verricht in po, vo en bve.

2 Achtergrond Wet BIO

2.1 Inleiding

Op 1 augustus 2006 is de Wet op de beroepen in het onderwijs (BIO) inwerking getreden. De Wet BIO is een wijzigingswet, die de Wet op het primair onderwijs (WPO), Wet op de expertisecentra (WEC), Wet op het voortgezet onderwijs (WVO), de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) en de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW) heeft gewijzigd. De twee belangrijkste wijzigingen die voortvloeien uit de Wet BIO zijn:

1. de invoering van bekwaamheidseisen;
2. de plicht voor schoolbesturen om het personeel in de gelegenheid te stellen hun bekwaamheid te onderhouden.

In dit hoofdstuk komen achtereenvolgens aan de orde: aanleiding tot de Wet BIO (paragraaf 2.2), doel van de Wet (paragraaf 2.3), inhoud van de Wet (paragraaf 2.4), en de veronderstelde werking van de Wet (paragraaf 2.5).

2.2 Aanleiding tot de Wet

De aanleiding voor de Wet BIO moet gezien worden tegen de achtergrond van een combinatie van ontwikkelingen en factoren zoals die in de jaren negentig aan de orde waren. Belangrijk hierin waren: een terugtrekkende overheid, spanningen op de onderwijsarbeidsmarkt en een toenemende functiedifferentiatie. Het streven van de overheid naar meer decentralisatie en zelfregulering in de verschillende sectoren had voor het onderwijs (i.c. de scholen) meer beleidsruimte tot gevolg. Daarnaast was het een periode van oplopende spanningen op de onderwijsarbeidsmarkt (lerarentekorten onder andere als gevolg van beperkte toestroom tot het beroep) en een daaraan gelieerd streven van de overheid naar een meer open onderwijsarbeidsmarkt (zie onder meer de Nota 'Maatwerk voor Morgen: het perspectief van een open onderwijsarbeidsmarkt'³). Ook deden zich veranderingen voor in de arbeidsorganisatie van de school; zo deed de onderwijsassistent zijn intrede.

De genoemde ontwikkelingen droegen ertoe bij dat de overheid de juiste randvoorwaarden wilde creëren om haar belangrijkste verantwoordelijkheden ten aanzien van het onderwijs waar te kunnen blijven maken (te weten het niveau van het onderwijs, de kwaliteit van de leraren en de bekostiging van het onderwijs). Er bestond behoefte aan een wet die enerzijds de kwaliteit van het onderwijspersoneel waarborgt en anderzijds de eigen verantwoordelijkheid van het onderwijsveld tot uiting laat komen. De Wet BIO moest hierin voorzien.

De Wet BIO geeft invulling aan de eisen die aan de beroepskwaliteit van leraren worden gesteld en doet dit vanuit een beleidsvisie waarin het scholenveld zelf (bevoegd gezag samen met het personeel) zorg draagt voor het onderhouden en zondig uitbreiden van de bekwaamheid van het personeel.⁴

³ Ministerie van OCW, *Maatwerk voor Morgen: het perspectief van een open onderwijsarbeidsmarkt*, Den Haag, 1999.

⁴ De Wet BIO integreert ook de Interimwet Zij-instroom in het beroep die vooruitlopend op de Wet BIO al in 2000 in werking was getreden.

Langs deze weg beoogt de wetgever de kwaliteit en professionaliteit van het personeel te waarborgen. Het is niet zo dat de kwaliteit van het Nederlandse onderwijs op het moment van de invoering van de Wet BIO ter discussie stond. De Wet BIO moest echter de juiste randvoorwaarden creëren waaronder scholen in staat worden gesteld om kwalitatief hoogwaardig onderwijs op maat te (blijven) verzorgen, waarop ook de overheid aanspreekbaar is.

Ontstaansgeschiedenis

Het tweede kabinet Kok sprak in het Regeerakkoord 1998 af dat er een wet op het leraarschap zou moeten komen. Deze keuze houdt “direct verband met de bijzondere verantwoordelijkheid die de overheid heeft voor de waarborging van en verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs van het funderend, leerplichtig onderwijs en de wens ook voor beroepsonderwijs en educatie bekwaamheidseisen vast te stellen.” (Memorie van Toelichting, p. 4).⁵ Hiermee sloot het kabinet aan bij het begin jaren negentig uitgebrachte advies van de Commissie Van Es⁶ over de beroepsvereisten van leraren en de verantwoordelijkheden die de school (werkgever) daarin had.

Aanvankelijk was het doel een Wet op het leraarschap te maken waarvan een register deel zou uitmaken. Als gevolg van ontwikkelingen in het onderwijsberoep (zoals de voortschrijdende functiedifferentiatie) is begin 2001 gekozen voor een wet die niet alleen over het leraarschap handelt, maar alle beroepen betreft die direct van belang zijn voor het onderwijsproces (leraren, onderwijsassistenten en directeuren). In deze wet, de Wet BIO, zou niet langer een register worden geregeld, maar werden bekwaamheidsdossiers geïntroduceerd.

De bekwaamheidseisen geven richting aan de bekwaamheid en de opleiding die tot die bekwaamheid moet leiden. Voordat de bekwaamheidseisen werden geïntroduceerd, waren het in feite de lerarenopleidingen die een zwaar stempel drukten op het profiel van de leraar en de wijze waarop de leraar tot bekwaamheid werd gebracht. De leraar (i.c. de beroepsgroep) werd met de wet BIO zelf nadrukkelijk betrokken bij het opstellen van de beschrijving en voorwaarden van het beroep als leraar.

De invoering van de Wet BIO moet worden gezien als onderdeel van een nieuw kwaliteitsstelsel voor het onderwijs, zoals geschetst in de Onderwijsbeleidsbrief *Onderwijs in stelling* (OCW, november 2000). In dit nieuwe kwaliteitsstelsel zijn scholen primair verantwoordelijk voor het verzorgen van kwalitatief hoogwaardig onderwijs op maat. Zij moeten daarvoor de ruimte krijgen binnen zekere randvoorwaarden waarop ook de overheid aanspreekbaar is. De overheid ordent het stelsel en schept waarborgen voor kwaliteit. Hiervoor stelt de overheid heldere kwaliteitsnormen vast die ruimte laten voor scholen en betrekking hebben op:

1. inhoudelijke kwaliteitseisen (minimumnormen van gewenste resultaten);
2. algemene beginselen van behoorlijke onderwijskwaliteit (ruimte voor scholen om zelf in te vullen wat zij onder kwalitatief goed onderwijs verstaan);
3. eisen aan beroepskwaliteit (bekwaamheidseisen voor leraren en voor bepaalde onderwijsgerelateerde werkzaamheden van ander onderwijspersoneel);
4. onafhankelijk en stimulerend toezicht.

⁵ *Wijziging van onder meer de Wet op het primair onderwijs, de Wet op de expertisecentra, de Wet op het voortgezet onderwijs, de Wet educatie en beroepsonderwijs en de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, ter waarborging van de bekwaamheid tot het uitoefenen van beroepen in het onderwijs (Wet op de beroepen in het onderwijs, Memorie van Toelichting, Tweede kamer der Staten Generaal, Vergaderjaar 2001-2002, 28 088, nr3.*

⁶ *Een beroep met perspectief. Advies van de Commissie Toekomst Leraarschap (1993).*

2.3 Doel van de Wet

Het doel van de Wet BIO is het waarborgen van de kwaliteit van leraren en ander onderwijspersoneel (schoolleiders, onderwijsondersteunend personeel) dat direct bij het primaire proces betrokken is. Het opstellen van bekwaamheidseisen, het bekwaamheidsonderhoud en de vastlegging van bekwaamheid in bekwaamheidsdossiers vervullen hierin een centrale rol. Voor de implementatie hiervan is een belangrijke rol weggelegd voor het onderwijsveld. Vooral de combinatie van kwaliteitsbevordering én zelfregulering karakteriseert de wet.

Meer specifiek wordt met de invoering van bekwaamheidseisen getracht de volgende zaken te bewerkstelligen:

- richting geven aan de bekwaamheden van afgestudeerden van lerarenopleidingen en opleidingen tot andere onderwijsberoepen (zoals onderwijsondersteuners);
- vergroten van de toegang tot beroepsuitoefening (andere wegen naar leraarschap, gebruik van EVC-procedures⁷);
- richting geven aan permanente scholing van zittende beroepsbeoefenaren om bekwaamheid op peil te houden.

Naast deze 'brede' doelstellingen van de wet worden in de Memorie van Toelichting nog andere aspecten genoemd die een aanvulling op of nadere uitwerking van de doelen van de Wet zijn:

- Door het richtinggevende karakter van de bekwaamheidseisen voor de lerarenopleidingen draagt de Wet BIO bij aan een *nieuwe (samenhangende) kwalificatiestructuur* van pedagogisch-didactische bekwaamheidseisen en de beoordeling ervan.
- Door het centraal stellen van (sets van) bekwaamheidseisen (voor het primaire onderwijsproces) in po, vo en bve, worden de *doorstroommogelijkheden* van het onderwijspersoneel vergroot.
- De invoering van bekwaamheidseisen draagt bij aan de mogelijkheden voor het *anders organiseren van het onderwijsproces*. Door de invoering van functiedifferentiatie zal de leraar meer en meer worden ondersteund door verschillende onderwijsondersteunende functionarissen. Het formuleren van kwaliteitswaarborgen voor dergelijke werkzaamheden, en daarmee het zichtbaar maken van de elementen waarin het beroep van leraar zich onderscheidt van andere beroepen, geeft een betere garantie dat functiedifferentiatie niet zal leiden tot uitholling van het leraarsberoep.
- Het centraal stellen van bekwaamheden in plaats van bevoegdheden draagt bij aan een *meer open onderwijsarbeidsmarkt* waar ook andere wegen naar beroepen in het onderwijs mogelijk zijn, overigens zonder aan de geldende bekwaamheidseisen te tornen. Dit argument heeft de afgelopen jaren aan kracht gewonnen onder invloed van de toegenomen personeelstekorten als gevolg van een groeiende vervangingsvraag, die op zijn beurt in belangrijke mate wordt bepaald door de vergrijzing van het lerarencorps (meer in vo en bve dan in po).
- Om het beroep van leraar aantrekkelijker te maken beoogt de Wet door middel van functiedifferentiatie de *carrièreperspectieven* van leraren te vergroten. In het kader hiervan moet de schoolleiding voldoende ruimte krijgen om bij de beoordeling de prestaties (o.a. niveau van de bekwaamheden) van leraren mee te laten tellen.

⁷ EVC staat voor Erkenning van Verworven Competenties. Een EVC-procedure geeft een beeld van de talenten, kennis en vaardigheden (competenties) van iemand. Deze kan hij verworven hebben op school, op het werk, thuis of door het beoefenen van hobby's. Bron: <http://www.kenniscentrumevc.nl/wat-is-etc>.

2.4 Inhoud van de Wet

De Wet BIO is een wijzigingswet waarmee wijzigingen worden aangebracht in de WPO, WEC, WVO, WEB en WHW. De twee belangrijkste wijzigingen die met de Wet BIO zijn geëffectueerd, betreffen:

- de invoering van bekwaamheidseisen;
- de plicht voor schoolbesturen om het personeel in de gelegenheid te stellen hun bekwaamheid te onderhouden.

In de volgende subparagrafen lichten we beide aspecten van de wet kort toe. Daarna gaan we in op één van de belangrijkste uitgangspunten van de wet, zelfregulering door het veld, en ten slotte wordt beknopt ingegaan op de belangrijkste uitvoeringswijzigingen ten opzichte van de benoembaarheid van leraren in het vo.

2.4.1 Invoering van bekwaamheidseisen

De Wet BIO regelt bij algemene maatregel van bestuur (AMvB) dat bekwaamheidseisen worden vastgesteld (artikel 32a WPO, artikel 32a WEC, artikel 36 WVO, artikel 4.2.3 WEB) voor onderwijsgevendend in het primair onderwijs (po), voortgezet onderwijs (vo) en beroepsonderwijs- en volwasseneneducatie (bve). Deze door de Stichting Beroepskwaliteit Leraren en ander onderwijspersoneel (SBL) ontwikkelde bekwaamheidseisen voor leraren zijn op 1 augustus 2006, tegelijk met de Wet BIO in werking getreden.⁸ Het gaat daarbij om bekwaamheidseisen voor leraren po, vo/bve en vho⁹. Elke onderwijsgevende die op die datum in het bezit was van een getuigschrift van een lerarenopleiding, voldeed in de ogen van de wet aan de opgestelde bekwaamheidseisen. De lerarenopleidingen moeten er voor zorgen dat nieuw afgestudeerden van de lerarenopleiding ook voldoen aan de bekwaamheidseisen.

Naast bekwaamheidseisen voor onderwijsgevend personeel, stelt de Wet dat ook bekwaamheidseisen *worden* opgesteld voor onderwijsondersteunend personeel in de verschillende sectoren en voor leidinggevendend in het primair onderwijs. Bovendien wordt de mogelijkheid voor het opstellen van bekwaamheidseisen voor andere functies opengehouden. In de verschillende onderwijswetten is dat als volgt opgenomen:

- In po, vo en bve *worden* bekwaamheidseisen voor onderwijsondersteuners opgesteld bij algemene maatregel van bestuur (WPO en WEC, art. 32a, lid 3, WVO art. 36, lid 3 en WEB, art. 4.2.3, lid 2).
- In het po *worden* bekwaamheidseisen opgesteld voor werkzaamheden van leidinggevende aard die nauw verband houden met het pedagogisch-didactische klimaat op de school of die onderwijskundige leiding omvatten (WPO en WEC, art. 32a, lid 2).
- In het po en vo *kunnen* bekwaamheidseisen worden vastgesteld voor andere werkzaamheden van leidinggevende aard (WPO en WEC, art. 32a, lid 2, WVO art. 36, lid 2).

Het Landelijk Platform Beroepen in het Onderwijs (LPBO) heeft de minister per brief voorstellen gedaan voor bekwaamheidseisen van ondersteuners en leidinggevendend, op basis van de door de vertegenwoordigers van de beroepsgroep zelf opgestelde eisen.¹⁰ Voor de leidinggevendend in het primair onderwijs gaat het om de door NSA ontwikkelde bekwaamheidseisen en bij de onderwijsassistenten om de door Calibris en SBL gezamenlijk ontwikkelde eisen. Beide zijn tot op heden niet

⁸ Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel, *Staatsblad* 2005, nr. 460.

⁹ Vho staat voor voorbereidend hoger onderwijs en betreft de bovenbouw van havo en vwo.

¹⁰ Zie de LPBO-brieven *Bekwaamheidseisen schoolleiders PO* van 28 maart 2006 en de brief *Competenties en bekwaamheidseisen onderwijsondersteuners niveau 1 en 2* van 24 september 2009 (www.lpbo.nl).

vastgelegd in een AMvB¹¹ of op andere wijze officieel bekrachtigd. De eisen kunnen uiteraard wel door het veld worden opgepakt/toegepast.

Herijking

De bekwaamheidseisen die met de Wet BIO per AMvB zijn vastgesteld zijn niet statisch, maar moeten steeds aansluiten bij de ontwikkelingen in het onderwijs en op deze wijze een afspiegeling zijn van wat de samenleving verlangt van het onderwijs en van het onderwijspersoneel (MvT, p. 7). Om die reden kan regelmatig worden bezien of de bekwaamheidseisen nog voldoende actueel zijn en of aanpassing moet worden bevorderd op die onderdelen waar dat niet of onvoldoende het geval is. In de Memorie van Toelichting is aangegeven deze herijking van de bekwaamheidseisen elke zes jaar te laten plaatsvinden (een cyclus die vergelijkbaar is met de accreditatiecyclus voor opleidingen in het hoger onderwijs). De eerste herziening van de bekwaamheidseisen voor leraren is voorzien in 2012. Daarbij is het overigens niet de bedoeling deze eisen volledig te herschrijven, maar het scheidt wel de mogelijkheden om met de bekwaamheidseisen de ontwikkelingen in het onderwijs te volgen.

2.4.2 Bekwaamheidsonderhoud

Met de Wet BIO wil de overheid de kwaliteit van het onderwijspersoneel beter waarborgen. Om daar echt werk van te maken, kan niet worden volstaan met het vaststellen van bekwaamheidseisen voor de verschillende onderwijsberoepen. De invoering van de Wet BIO is dan ook bedoeld om meer aandacht te geven aan bekwaamheidsonderhoud wanneer leraren eenmaal benoemd zijn. De gedachte is dat “wie bekwaam is, ook bekwaam moet blijven” en het daarom noodzakelijk is om aan de professionele ontwikkeling te werken. De wet geeft hiervoor een duidelijke opdracht aan de onderwijsinstelling. Deze moet met behulp van maatregelen en instrumenten waarborgen, dat het personeel zijn bekwaamheid onderhoudt (o.a. Art. 12c, Wet op het Primair Onderwijs). De Memorie van Toelichting stelt met nadruk dat bekwaamheidsonderhoud een verantwoordelijkheid is van het onderwijsveld, “en niet van de centrale overheid” (MvT, p. 11). Onderwijsinstellingen en personeel moeten hier gezamenlijk afspraken over maken, waarbij de werkgever het personeel in staat moet stellen de bekwaamheid daadwerkelijk te onderhouden. Met de Wet wordt het bevoegd gezag verplicht om geordende gegevens bij te houden van elk personeelslid waarvoor bekwaamheidseisen gelden (artikel 32b WPO, artikel 32b WEC, artikel 37a WVO en artikel 4.2.3a WEB). In dit bekwaamheidsdossier is informatie opgenomen over de bekwaamheid en het onderhouden daarvan. Het bekwaamheidsdossier geeft als het ware de stand van zaken weer wat betreft de bekwaamheid van de betreffende leraar en de wijze waarop deze bekwaamheid in stand is en wordt gehouden. Er gelden geen nadere eisen voor het bekwaamheidsdossier, maar de wetgever houdt de mogelijkheid open voor het bij ministeriële regeling vaststellen van nadere voorschriften over de inrichting en wijze van ordening van de gegevens.

Dat het bekwaamheidsonderhoud geen verantwoordelijkheid is van de overheid, komt ook naar voren in de wijze waarop omgegaan moet worden met personeel dat zijn bekwaamheid niet kan of wil onderhouden. Hier zegt de wet niets over, maar in de Memorie van Toelichting (p.14) staat: “Het kan zijn dat een individueel personeelslid zich niet aan de aldus gemaakte afspraken kan of wil houden en dat mogelijk ten aanzien van hem kan worden geconstateerd dat hij niet of niet meer voldoende bekwaam is voor de taak waarvoor hij is ingezet. Indien dat past binnen de afspraken die in de school gelden (en die centraal of decentraal zijn gemaakt), kan dat leiden tot gevolgen in rechtspositionele zin. Over dat onderwerp zijn geen wettelijke regels.”

¹¹ Dit hangt onder meer samen met de wens om het juridisch vastleggen van bekwaamheidseisen nog eens goed te bekijken, onder andere als gevolg van het bij de Wet BIO behorende Advies van de Raad van State (KST57022), waarin de Raad zich afvraagt of het vaststellen van *alle* bekwaamheidseisen voor onderwijsgevendende voldoende is afgewogen.

Hoewel de verantwoordelijkheid voor het feitelijke bekwaamheidsonderhoud dus op het niveau van de onderwijsinstelling is belegd en is overgelaten aan de eigen verantwoordelijkheid van het veld, is het onderwerp “wel zó essentieel dat het een ankerpunt in regelgeving rechtvaardigt”(MvT, p. 13). In de wet is daarom opgenomen dat onderwijsinstellingen in de schoolplannen (po, vo) en kwaliteitszorgverslagen (mbo) -waarover de medezeggenschapsraad instemmingsrecht heeft- het beleid aangaande bekwaamheidsonderhoud door het personeel moeten opnemen (artikel 12.4 WPO, artikel 21.4 WEC, artikel 24.4 WVO en artikel 1.3.6 WEB). “Daarmee wordt uitdrukking gegeven aan de nadrukkelijke wens dat het personeel zijn bekwaamheid onderhoudt en uitbreidt, maar ook aan het feit dat het daarbij gaat om een gezamenlijke verantwoordelijkheid, passend in het beleid van de school” (MvT, p. 13).

2.4.3 Zelfregulering

De Wet BIO gaat sterk uit van zelfregulering door het onderwijsveld, waarbij de overheid de juiste randvoorwaarden schept. Deze zelfregulering zien we zowel terug bij het opstellen van bekwaamheidseisen als bij het onderhoud van de bekwaamheidseisen. Voor beide niveaus maakt de wet expliciet duidelijk dat de verantwoordelijkheid bij het veld ligt. Zo is het onderhoud en verdere professionalisering bij uitstek een taak van werknemer en werkgever. De werkgever moet de werknemer in staat stellen zijn bekwaamheid te onderhouden en houdt hiervoor ook een geordend geheel van gegevens (bekwaamheidsdossier) bij. Meer in het bijzonder kent de wet een belangrijke rol toe aan de beroepsgroep zelf voor het opstellen van de bekwaamheidseisen en de ontwikkeling van instrumenten die bijdragen aan het onderhoud van deze bekwaamheid. De bekwaamheidseisen zoals die in 2006 bij AMvB zijn geregeld, zijn gebaseerd op het voorstel van Stichting Beroepskwaliteit Leraren en ander onderwijspersoneel (SBL). Na de inwerkingtreding van de Wet BIO heeft SBL het onderwijsveld ondersteund in het gebruik van bekwaamheidseisen.

2.4.4 Benoembaarheid

De invoering van bekwaamheidseisen en de plicht om die bekwaamheid te onderhouden betekende een verandering ten opzichte van de bestaande situatie aangaande de benoembaarheid van leraren (met name in het vo).

Om als leraar aan de slag te mogen in het onderwijs, moet aan een aantal voorwaarden worden voldaan. Zo dient de leraar op het moment van aanstellen te beschikken over een verklaring omtrent het gedrag én mag men niet bij gerechtelijke uitspraak uitgesloten zijn van het geven van onderwijs. Daarnaast dient de leraar ‘bekwaam’ te zijn. In de praktijk houdt dit in dat de leraar moet beschikken over een getuigschrift van een lerarenopleiding dat aantoonde dat hij of zij aan de bekwaamheidseisen heeft voldaan (zie o.m. artikel 33.1 WVO).

Voor de inwerkingtreding van de Wet BIO was per sector per besluit geregeld aan welke bewijzen van bekwaamheid een bevoegdheid tot het geven van onderwijs in de betreffende sector was verbonden (o.a. het Bevoegdhedenbesluit WPO en het Besluit onderwijsbevoegdheden WVO/OWVO). Met de invoering van de Wet BIO zijn deze besluiten en regelingen aangaande de bekwaamheid van onderwijspersoneel afgeschaft. Zo ook de Regeling bewijzen van bekwaamheid WVO/OWVO waarin per getuigschrift was aangegeven voor welk (vo-)vak de gediplomeerde bevoegd was. Sindsdien zijn het de lerarenopleidingen die op hun getuigschrift vermelden aan welke bekwaamheidseisen de pas afgestudeerde voldoet, inclusief de vermelding van het vak waarvoor de leraar benoembaar is (zie onderstaand kader voor een overzicht van de getuigschriften per onderwijssector). Overigens is in Artikel XI van de Wet BIO wel overgangsrechtelijk bepaald dat leraren die in het bezit zijn van een voor inwerkingtreding van de wet BIO behaald *getuigschrift* (zoals bedoeld in het bevoegdhedenbesluit WPO, Besluit onderwijsbevoegdheden

WVO/OWVO en regeling bewijzen van bekwaamheid WVO/OWVO), worden "aangemerkt als aan de van toepassing zijnde bekwaamheidseisen te voldoen".

Getuigschriften per onderwijssector¹²

- Voor het *basisonderwijs*, het *speciaal en voortgezet speciaal onderwijs* geldt dat als iemand een getuigschrift aan de lerarenopleiding basisonderwijs (pabo, pedagogische academie, kweekschool) heeft behaald, zij of hij daarmee voldoet aan de bekwaamheidseisen om te kunnen worden benoemd als groepsleerkracht. De leraar mag dan alle vakken geven, behalve lichamelijke oefening aan groep 3 tot en met 8. Hiervoor kunnen leraren een speciaal diploma halen. Verder moeten vakleerkrachten in het primair onderwijs (denk aan muziek, handvaardigheid en tekenen) een bevoegdheid voor het voortgezet onderwijs hebben.
- Voor de vakken in het *voortgezet onderwijs* moet de leraar voor het vak waarin hij/zij lesgeeft een diploma hebben van de lerarenopleiding voor hetzij de tweedegraads lerarenopleiding (voor het vmbo, de eerste drie leerjaren havo en vwo, het praktijkonderwijs en educatie en beroepsonderwijs; het gebied vo/bve), hetzij de eerstegraads lerarenopleiding (voor de bovenbouw havo en vwo; het gebied vho). Deze richtlijn gelden vanaf 2005.
- Voor de vakken in het *middelbaar beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie* moeten leraren voor het vak waarin ze lesgeven een diploma hebben van de tweedegraads- of eerstegraads lerarenopleiding. Een instelling in het middelbaar beroepsonderwijs kan een leraar in elk vak benoemen als deze voldoet aan de bekwaamheidseisen, wat blijkt uit het bezit van a) een getuigschrift van een lerarenopleiding voortgezet onderwijs van een hogeschool of een universitaire lerarenopleiding, of b) een door het bevoegd gezag afgegeven geschiktheidsverklaring en getuigschrift pedagogisch didactische scholing WEB (ook wel pedagogisch-didactische aantekening genoemd).

Scholen kunnen onder bepaalde voorwaarden ook leraren benoemen als zij nog niet bevoegd zijn. Het gaat dan om een leraar in opleiding (LIO), een zij-instromer of iemand die volgens de wet tijdelijk onbevoegd mag werken. De WVO kent daarnaast nog een aantal relevante uitzonderingsbepalingen om een leraar te kunnen benoemen. In onderstaand tekstkader zijn deze op een rij gezet.

Belangrijkste uitzonderingsbepalingen benoemingsvereisten voortgezet onderwijs

In de WVO zijn de volgende voorwaarden opgenomen waarmee iemand die nog niet bevoegd is, toch kan worden benoemd¹³:

- Leraren in opleiding die in de laatste fase van hun studie dual worden opgeleid (artikel 33.9 WVO).
- Mensen van buiten het onderwijs met een getuigschrift Hoger Onderwijs die op basis van een geschiktheidsverklaring een aanstelling kunnen krijgen als leraar voor maximaal twee jaar. Tegelijkertijd volgen zij een opleidings- en begeleidingstraject als zij-instromer. Dat traject moet binnen twee jaar na aanstelling worden afgesloten met een getuigschrift van de lerarenopleiding. Er kan in bijzondere gevallen nog twee jaar uitstel worden verleend (artikel 33.14 WVO).
- Leraren die een ander vak geven (dan waarvoor zij bevoegd zijn). Dan kan dat voor ten hoogste twee jaar. Daarbij geldt de eis dat de leraar scholing gaat volgen om binnen twee jaar alsnog de passende bevoegdheid te gaan halen. Ook hier kan in bijzondere gevallen nog twee jaar uitstel worden verleend (artikel 33.4 WVO).
- Tweedegraders in eerstegraads gebied. Een leraar met een tweedegraads bevoegdheid mag voor maximaal 1 jaar ook in de bovenbouw van havo en vwo zijn vak geven. Dat mag voor maximaal de helft van zijn betrekkingsovervang. Leraren met een tweedegraads bevoegdheid mogen op een school maximaal maar 5% van het totale aantal lessen geven in de bovenbouw van havo en vwo. De school is verplicht dit te melden aan de Inspectie van het Onderwijs (artikel 35a WVO).

¹² Bron: <http://bevoegd.minocw.nl/Uitleg.aspx>.

¹³ Idem en WVO.

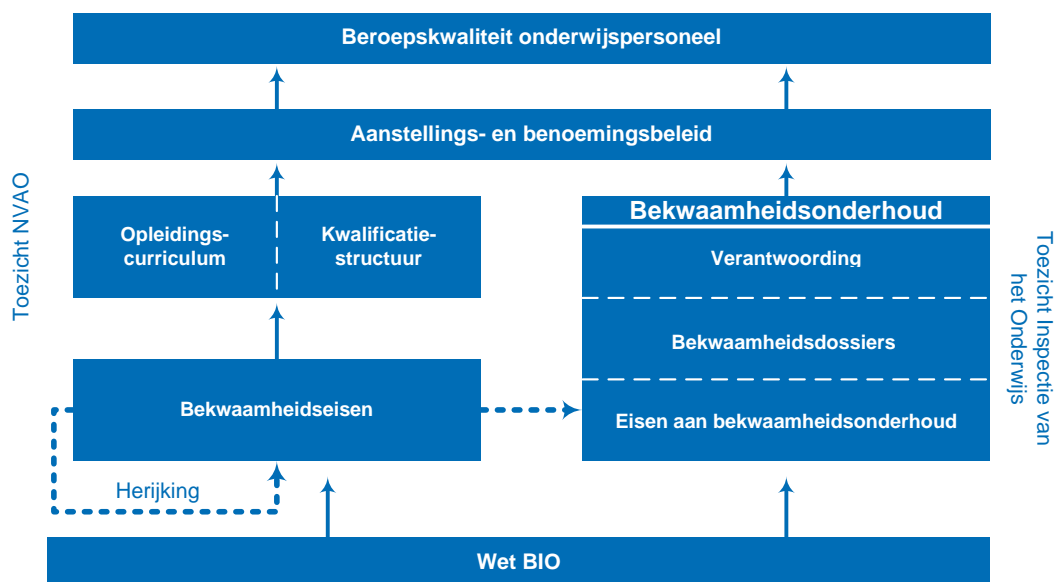
- Scholen kunnen in de eerste twee leerjaren werken met kernteams voor combinaties van vakken. Voor elk van de met elkaar gecombineerde vakken is een bevoegde leraar aangesteld binnen het kernteam. De vakoverstijgende programmaonderdelen mogen door alle bekwame leraren van het team gegeven worden. De werkzaamheden worden altijd verricht onder verantwoordelijkheid van het team (artikel 33.5 WVO).
- Als een vak wordt gegeven waarvoor geen lerarenopleiding bestaat, kan de minister van OCW aan een leraar, voor een vak of een programmaonderdeel waarvoor geen lerarenopleiding bestaat, een verklaring afgeven dat hij/zij bij de benoeming als leraar geacht wordt aan de bekwaamheidseisen te voldoen (artikel 33.16 WVO).
- Wanneer voor een vacature of ter vervanging van een tijdelijk afwezige leraar geen bevoegde leraar kan worden aangetrokken mag telkens voor ten hoogste 1 jaar een onbevoegde leraar worden benoemd of aangesteld (artikel 33.3 WVO).

In vergelijking met de situatie voor de invoering van de Wet BIO houden deze bepalingen in dat om meer duidelijke regels te stellen ten aanzien van (onbevoegd) lesgeven, artikel 33.4, 33.14 en 33.15 zijn ingevoerd. De werking van het reeds bestaande artikel 33.3 is op deze manier ingeperkt, maar overeind gehouden om in 'noodgevallen' in een personeelsbehoefte te kunnen voorzien.

2.5 Veronderstelde werking van de wet

In het voorgaande is de achtergrond van de Wet BIO beschreven. Daarbij is niet alleen ingegaan op de achtergrond, maar ook op de doelstelling en inhoud van de wet zelf. Om de wet goed te kunnen evalueren is op grond van deze informatie een schema opgesteld, dat de veronderstelde werking van de wet verduidelijkt (zie figuur 2.1) en dat richtinggevend is geweest voor de uitvoering van de evaluatie.

Figuur 2.1 Veronderstelde werking van de wet



Bron: Ecorys, 2010.

De wet BIO is erop gericht de beroepskwaliteit van onderwijspersoneel beter te borgen. De wet bestaat daarvoor uit twee 'pijlers':

1. de invoering van *bekwaamheidseisen* waaraan het onderwijspersoneel minimaal dient te voldoen;
2. het invoeren van een plicht voor scholen om hun personeel tot *bekwaamheidsonderhoud* in staat te stellen.

De 'pijlers' uit de figuur worden hieronder toegelicht.

Bekwaamheidseisen

De bekwaamheidseisen zijn bedoeld als richtinggevend voor aanpassingen in het curriculum van de lerarenopleidingen, aangezien zij de eisen moeten inbedden in de opleiding zodat nieuwe leraren voldoen aan de geldende bekwaamheidseisen. De vastgelegde bekwaamheidseisen worden zesjaarlijks herijkt ten einde actualiteit van de bekwaamheidseisen te waarborgen. De NVAO¹⁴ moet er als gevolg van artikel 7.6 eerste lid van de WHW¹⁵ op toezien dat een opleiding zodanig is ingericht dat studenten aan eventuele beroepsvereisten kunnen voldoen. In dit geval houdt dat dus in dat de lerarenopleidingen de studenten in staat moeten stellen zich de bekwaamheidseisen eigen te maken.

De Memorie van Toelichting veronderstelt dat "met het geheel van bekwaamheidseisen die, uitgaand van brede kerncompetenties waar mogelijk, en verbijzonderingen waar gewenst, in termen van competenties worden geformuleerd voor de verschillende werkzaamheden in de po-, vo- en bve-sector" een samenhangende *kwaliificatiestructuur* tot stand komt (MvT, p. 7). De competentiegerichte aanpassingen in het curriculum en de kwalificatiestructuur zouden tot een betere aansluiting met de beroepspraktijk moeten leiden. Dit zou via het *aanstellings- en benoemingsbeleid*¹⁶ van de instellingen een belangrijke impuls moeten geven aan (de borging van) de *beroepskwaliteit* van beginnende leraren.

Bekwaamheidsonderhoud

De Wet BIO schrijft voor dat het bevoegd gezag het personeel in de gelegenheid stelt hun bekwaamheid te onderhouden (eis van bekwaamheidsonderhoud). Op welke wijze dit gebeurt, wordt door de Wet niet voorgeschreven, hoewel de Memorie van Toelichting veronderstelt dat scholing hiervan een belangrijk onderdeel is (p.12). Wel verplicht de Wet het bevoegd gezag om geordende gegevens bij te houden van elk personeelslid waarvoor bekwaamheidseisen gelden. In dit *bekwaamheidsdossier* is informatie opgenomen over de bekwaamheid en het onderhouden daarvan.¹⁷ Het bekwaamheidsdossier geeft als het ware de stand van zaken weer wat betreft de bekwaamheid van de betreffende leraar en de wijze waarop deze bekwaamheid in stand is en wordt gehouden.

Verantwoording en toezicht

De *Inspectie van het Onderwijs*¹⁸ is belast met het toezicht op de kwaliteit van het onderwijs en de naleving van wettelijke voorschriften die voortvloeien uit de Wet BIO. De inspectie beoordeelt

¹⁴ Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO).

¹⁵ Dit artikel luidt: "Indien een instelling een opleiding aanbiedt, gericht op een bepaald beroep, en bij of krachtens de wet vereisten zijn gesteld ten aanzien van de kennis, het inzicht en de vaardigheden die betrokkenen zich op grond van de opleiding tot dat beroep moeten hebben verworven, draagt het instellingsbestuur er zorg voor dat degenen die deze opleiding volgen, ten minste in de gelegenheid zijn aan die vereisten te voldoen."

¹⁶ Het aanstellings- en benoemingsbeleid heeft ook betrekking op de toewijzing van vakken aan reeds in dienst zijnd personeel.

¹⁷ Er gelden geen nadere eisen voor het bekwaamheidsdossier. Wel houdt de wetgever de mogelijkheid open voor het bij ministeriële regeling vaststellen van nadere voorschriften over de inrichting en wijze van ordening van de gegevens.

¹⁸ Ten tijde van de invoering van de Wet BIO werd ook een nieuwe Wet op het Onderwijstoezicht van kracht (20 juni 2002). De Wet op het Onderwijstoezicht is het toezichtkader voor de Wet BIO. De feitelijke basis voor het toezicht bestaat uit de Kwaliteitswet van 18 juni 1998 (Stb. 398) die in po en vo instrumenten heeft geïntroduceerd als schoolplan en schoolgids (zie Memorie van toelichting, p.23).

daarbij de kwaliteit van het resultaat van het onderwijs aan de scholen aan de hand van standaarden en geeft een oordeel dat openbaar wordt gemaakt. Scholen dienen de manier waarop ze het onderhouden van bekwaamheden hebben geregeld te beschrijven (*verantwoorden*) in het schoolplan of kwaliteitszorgverslag (artikel 12.4 WPO, artikel 21.4 WEC, artikel 24.4 WVO en artikel 1.3.6 WEB). Aangezien de voorschriften van de Wet BIO over de bekwaamheidseisen, het schoolplan en het geschiktheidsonderzoek regels zijn “voor het openbaar onderwijs en bekostigingsvoorwaarden voor het bijzonder onderwijs”, staat op het niet naleven daarvan “de sanctie van gehele of gedeeltelijke inhouding van de bekostiging” aldus de Memorie van Toelichting (p.24). Het schoolplan en kwaliteitszorgverslag zijn dan ook belangrijke instrumenten voor scholen om hun beleid te beschrijven en dienen als basis voor het afleggen van verantwoording aan de ouders en leerlingen, alsmede het handhavingstoezicht van de Inspectie. De aanstaande wijziging van de Wet op het Onderwijstoezicht (WOT) laten we op deze plek buiten beschouwing, aangezien de daarin aangekondigde veranderingen in de afgelopen jaren nog niet van kracht waren. Op verschillende andere plaatsen in dit rapport besteden we hier overigens wel aandacht aan.

Zelfregulering

Werkgever en werknemer moeten gezamenlijk afspraken maken over de wijze waarop de werknemer zijn bekwaamheid onderhoudt. De verwachting is dat via deze vorm van zelfregulering bekwaamheidsonderhoud op scholen tot stand komt en daarmee een integraal onderdeel wordt van het *aanstellings- en benoemingsbeleid* van de scholen. Dit draagt bij aan een betere borging van de *beroepskwaliteit van onderwijspersoneel*.

3 Effecten van de Wet BIO

3.1 Inleiding

In het vorige hoofdstuk zijn de inhoud en achtergrond van de Wet BIO weergegeven. In dit hoofdstuk gaan wij na of de gewenste effecten van de Wet BIO in de praktijk zijn gerealiseerd. Wij beschrijven deze effecten aan de hand van de schematische weergave zoals wij die in paragraaf 2.5 hebben gepresenteerd. Hierbij bestaat achtereenvolgens aandacht voor:

- effecten op het curriculum van de lerarenopleidingen, de kwalificatiestructuur en de toegang tot het beroep;
- effecten op het bekwaamheidsonderhoud (inclusief gebruik van het bekwaamheidsdossier, en verantwoording door de scholen);
- effecten op het aanstellings- en personeelsbeleid van de onderwijsinstellingen.

Naast deze effecten gaan we in dit hoofdstuk ook in op het toezicht dat op de handhaving van de Wet wordt uitgeoefend.

Volgorde in de presentatie van de uitkomsten

Bij de presentatie van onze uitkomsten volgen wij waar mogelijk en van toepassing de volgende structuur. Tegen de achtergrond van de relevante wetsartikelen of passages uit de Memorie van Toelichting geven wij per thema/paragraaf allereerst weer wat uit eerder verricht onderzoek bekend is, gevolgd door de uitkomsten uit de interviews met de intermediaire organisaties, de casestudies en de lerarenenquête (TCL). De intermediaire organisaties of onderwijssectoren worden door ons niet afzonderlijk benoemd, tenzij evident is dat bepaalde geledingen een duidelijk afwijkend oordeel hebben dat van belang is voor de evaluatie van de Wet.

3.2 Algemeen oordeel over de Wet BIO

Voordat we in dit hoofdstuk ingaan op de specifieke effecten van de Wet BIO geven we eerst op hoofdlijnen weer welke mening er leeft over de Wet bij de intermediaire organisaties en in het scholenveld. Hoewel meningen er feitelijk minder toe doen dan wat in de praktijk tot stand komt, kunnen zij wel als een belangrijke factor worden gezien voor het draagvlak van de Wet en daarmee ook voor de handhaving ervan.

Eerder onderzoek

Begin 2010 heeft het LPBO een onderzoek afgerond naar de werking van de bekwaamheidseisen in de praktijk van het onderwijs.¹⁹ Het onderzoek bestond uit de bestudering van een negental good practices (3 in respectievelijk po, vo en mbo) en een werkconferentie met een groot aantal deelnemers uit de onderwijspraktijk. Doel van het onderzoek was in beeld te brengen hoe scholen werken met bekwaamheidseisen, vandaar ook de focus op scholen die daar concrete ervaringen mee hebben. Vanwege deze aanpak geeft het onderzoek wel inzicht in de wijze waarop in de praktijk met bekwaamheidseisen wordt omgegaan, de effecten die dat op de betreffende scholen

¹⁹ LPBO, *Bekwaamheidseisen in de school. Op weg naar versterking beroepskwaliteit leraren*, Utrecht, januari 2010. Over de casestudies is afzonderlijk gerapporteerd in: Kuijk, J. van, Gennip, H. van & Vrieze, G. *De werking van bekwaamheidseisen. Casestudies in drie onderwijssectoren*. Nijmegen: ITS, 2009.

heeft en ervaringen met het gebruik van bekwaamheidseisen in de scholen, maar geeft het onderzoek geen representatief beeld van deze zaken in het onderwijsveld.

Het LPBO concludeert in zijn rapport dat de invoering van de Wet Beroepen in het Onderwijs de aandacht voor de bekwaamheidseisen van de leraar een duidelijke impuls heeft gegeven. In het bijzonder verheugend vindt het LPBO het grote enthousiasme voor en de acceptatie van het instrument van bekwaamheidseisen als zodanig bij de geraadpleegde leraren en leidinggevenden. Tegelijkertijd worden verschillende kanttekeningen bij de Wet geplaatst. Deze verwijzen bijvoorbeeld naar de mate van concreetheid van de bekwaamheidseisen, de verschillende vormen en doeleinden waarmee ze in de school worden gebruikt en de rol van de schoolleiding. Ook diverse aspecten die verbonden zijn met bekwaamheidseisen als instrument voor professionele ontwikkeling en bekwaamheidseisen als instrument voor de beoordeling van beroepskwaliteit komen hierbij aan de orde. Samenvattend constateert het LPBO het volgende (p. 35):²⁰

- Scholen hebben belangrijke stappen gezet om bekwaamheidsontwikkeling van leraren vorm te geven. Dit doen ze vooral via hun personeelsbeleid.
- Bekwaamheidseisen hebben de scholen structuur en stimulans geboden voor professionalisering van leraren.
- Leraren zijn nog weinig eigenaar van de bekwaamheidseisen.
- De bekwaamheidseisen functioneren niet als beroepsvereisten, maar als instrument voor ontwikkeling met veel vrijheidsgraden voor leraren en scholen.
- Het gebruik en de werking van de bekwaamheidseisen dienen verder te worden versterkt. Dit vereist verschillende activiteiten van scholen maar ook van anderen, buiten de school.”

Interviews en cases

In de door ons gehouden interviews constateren wij op hoofdlijnen een breed draagvlak voor het werken met bekwaamheidseisen en het werken aan bekwaamheidsonderhoud zoals door de Wet BIO wordt voorgeschreven. Over het algemeen staan de geïnterviewde intermediaire organisaties en het scholenveld hier positief tegenover, zij het dat kanttekeningen worden geplaatst. Positieve punten volgens de geïnterviewden zijn:

- Een impuls voor het personeelsbeleid en de gesprekscyclus.
- Een kader waarmee de lerarenopleidingen de opleiding kunnen inrichten.
- Een gemeenschappelijke taal over het opleiden en functioneren van leraren.

Over de invulling en uitvoering van de Wet en de bekwaamheidseisen is men kritischer. Meest genoemde bezwaren of kanttekeningen zijn:

- Ontbreken van hiërarchie tussen de competenties, terwijl die er in de ogen van de respondenten wel zou moeten zijn (met name aandacht voor vakinhoudelijke competenties).
- Afwezigheid van onderscheid in niveaus voor de beginnende en gevorderde leraar. Een normering ontbreekt.
- Onduidelijkheden rondom het eigenaarschap van enerzijds de bekwaamheidseisen en anderzijds het bekwaamheidsdossier. Schoolbesturen zijn wel verantwoordelijk voor maar geen eigenaar van bekwaamheden.
- Sanctiemogelijkheden ontbreken om naleving van de wet af te dwingen.
- Problemen met het (objectief) beoordelen van bekwaamheden door schoolleiders.
- Onvoldoende visie bij schoolleiders op professionalisering en bekwaamheidsonderhoud van leraren.
- Tijdsgebrek voor bekwaamheidsonderhoud.

²⁰ LPBO, *Bekwaamheidseisen in de school. Op weg naar versterking beroepskwaliteit leraren*, Utrecht, januari 2010.

Uit de door ons uitgevoerde casestudies blijkt dat de Wet BIO bekend is bij besturen en directies. De praktische betekenis van de bekwaamheidseisen verschilt echter sterk per school. De meeste van de door ons bezochte scholen zien in de Wet BIO een richtlijn hoe ze kunnen werken met competenties en bekwaamheden. Veel scholen hebben de wet aangegrepen om de gespreks-cyclus goed aan te pakken en/of te structureren rond de bekwaamheidseisen.

Belangrijker dan het kennen van de Wet, is dat vrijwel alle geïnterviewde leraren onderkennen dat bekwaamheidsonderhoud belangrijk is. Zij onderschrijven dat veranderingen in hun vakgebied moeten worden bijgehouden om een goede leraar te blijven. Voor veel leraren was dat overigens al gebruik voor de invoering van de Wet BIO.

TCL-enquête

Ook een groot deel van de geïnterviewde leraren en onderwijsondersteuners is bekend met de Wet. Dit wordt ten dele bevestigd door de TCL-enquête waarin ten behoeve van onze evaluatie enkele vragen over het bekwaamheidsdossier zijn opgenomen. Hieruit blijkt dat driekwart van de leraren aangeeft op de hoogte te zijn van bekwaamheidsdossiers, maar dat er op hun school niet mee wordt gewerkt. Tevens blijkt dat een ruime meerderheid van de leraren (nog) geen bekwaamheidsdossier heeft. In het po, vo en bve beschikt respectievelijk 38, 21 en 18 procent wel over een bekwaamheidsdossier. In paragraaf 3.5.2 gaan wij hier nader op in.

Concluderend

Al met al concluderen wij dat er voor het principe van het werken met bekwaamheidseisen en het werken aan bekwaamheidsonderhoud zoals door de Wet BIO wordt voorgeschreven, een redelijk tot goed draagvlak bestaat bij intermediaire organisaties en bij de direct betrokkenen in het onderwijsveld. Vooral het richtinggevende karakter voor het curriculum en de kwalificatiestructuur van de lerarenopleidingen en het structurerende karakter voor het personeelsbeleid van de scholen, in het bijzonder de gesprekkencyclus, worden als positief gezien. Tegelijkertijd is het vanuit een oogpunt van effectiviteit teleurstellend dat een ruime meerderheid van de leraren, vier jaar na invoering van de Wet BIO, nog geen bekwaamheidsdossier heeft.

De belangrijkste kanttekeningen die vanuit de onderwijssectoren worden geplaatst bij de Wet BIO betreffen het ontbreken van hiërarchie tussen de onderscheiden competenties en het ontbreken van differentiatie in bekwaamheidseisen tussen de beginnende en ervaren leraar. Vanuit het oogpunt van het ministerie is dit ook verklaarbaar, aangezien de Wet BIO alleen de basis legt "voor bekwaamheidseisen die passen bij de verantwoordelijkheid van de overheid. Het gaat om eisen waaraan in ieder geval moet worden voldaan" (MvT, p.30). In die zin is het niet de verantwoordelijkheid van de overheid om hiërarchie aan te brengen. De Onderwijsraad beschouwt de eisen echter wel als startbekwaamheden (MvT, p. 30) en in de praktijk ervaren veel respondenten dat ook zo.

3.3 Invoering bekwaamheidseisen

Een belangrijk doel van de Wet BIO was het opstellen van bekwaamheidseisen waaraan onderwijs-personeel zou moeten voldoen, om zo normen te formuleren voor de kwaliteit van de verschillende onderwijsberoepen. Hiervoor zagen we al dat er in het veld voldoende draagvlak lijkt te zijn voor het werken met bekwaamheidseisen. In deze paragraaf staan we kort stil bij de totstandkoming en landelijke invoering van deze bekwaamheidseisen. Eerst komen de onderwijsgegenden aan de orde (paragraaf 3.3.1), daarna de (eventuele) uitbreiding naar schoolleiders en onderwijs-ondersteuners (paragraaf 3.3.2).

3.3.1 Bekwaamheidseisen voor onderwijsgeevenden

Zoals in hoofdstuk twee aangegeven, is met de Wet BIO geregeld dat bij algemene maatregel van bestuur (AMvB) bekwaamheidseisen worden vastgesteld (artikel 32a WPO, artikel 32a WEC, artikel 36 WVO, artikel 4.2.3 WEB) voor onderwijsgeevenden in het primair onderwijs (po), voortgezet onderwijs (vo) en beroepsonderwijs en volwasseneneducatie (bve). Deze AMvB met bekwaamheidseisen voor leraren po, vo/bve en vho²¹ is tegelijk met de Wet BIO in werking getreden en kan gezien worden als een eerste (initieel) effect van de Wet.²²

De kern van de bekwaamheidseisen bestaat uit zeven competenties, ook wel bekend als 'de SBL-competenties'. In de AMvB staan ze als volgt benoemd (artikel 2.1, Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel):

1. interpersoonlijke competentie;
2. pedagogische competentie;
3. vakinhoudelijke en didactische competentie;
4. organisatorische competentie;
5. competentie in het samenwerken met collega's;
6. competentie in het samenwerken met de omgeving;
7. competentie in reflectie en ontwikkeling.

De gedetailleerde inhoud van de competenties laten we hier achterwege, aangezien een inhoudelijke beoordeling buiten de scope van onze evaluatie valt. Vanuit een oogpunt van evaluatie is het wel interessant om na te gaan hoe deze bekwaamheidseisen tot stand zijn gekomen en of deze voldoen aan de eis van voldoende draagvlak waar in de Memorie van Toelichting (p.14) nadrukkelijk aandacht voor wordt gevraagd. Tevens geven wij een indruk van de wijze waarop scholen met de bekwaamheidseisen omgaan.

In de voornoemde wetsartikelen over de bekwaamheidseisen is vastgesteld dat een beroepsorganisatie, die de minister representatief acht voor het onderwijspersoneel, in de gelegenheid wordt gesteld een voorstel te doen voor de eisen (bv. artikel 32a zesde lid WPO). De huidige set van bekwaamheidseisen is gebaseerd op het voorstel van SBL²³, die (in ieder geval ten tijde van de invoering van de Wet) in principe de enige organisatie was die namens de beroepsgroep van leraren opereerde.²⁴ In onze ogen is daarmee in ieder geval in essentie voldaan aan het betrekken van de beroepsgroep bij het opstellen van de bekwaamheidseisen, hoewel kan worden beargumenteerd dat er ten tijde van het opstellen van de bekwaamheidseisen feitelijk (nog) geen sprake was van een beroepsvereniging voor de leraren als beroepsgroep.²⁵

3.3.2 Bekwaamheidseisen voor schoolleiders en onderwijsondersteuners

Voor leraren zijn de bekwaamheidseisen opgesteld én bij AMvB vastgelegd. Zoals in hoofdstuk 2 aangegeven, biedt de Wet de mogelijkheid om ook bekwaamheidseisen op te stellen voor:

²¹ Onderwijs aan het voorbereidend hoger onderwijs (vho; bovenbouw havo/vwo) mocht voorheen alleen worden verzorgd door zogenoemde eerstegraads leraren. Met de Wet BIO is het verschil tussen deze eerste- en tweedegraads leraren vervangen door de genoemde sets van bekwaamheidseisen.

²² Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel, *Staatsblad* 2005, nr. 460.

²³ Zie ook <http://www.lerarenweb.nl/lerarenweb-bekwaamheid.html?sbl&artikelen&45>.

²⁴ De herijking van bekwaamheidseisen die eens in de zes jaar plaats dient te vinden, wordt momenteel ook door SBL als vertegenwoordiger van de doelgroep uitgevoerd. Evenals het opstellen van de bekwaamheidseisen destijds, gebeurt dit in nauwe samenspraak met het veld.

²⁵ Coonen, H.W.A.M., *Professional governance door leraren*. In: R. Klarus en F. de Vijlder (red). *Wat is goed onderwijs?* Bestuur en regelgeving. Boom/Lemma, Den Haag 2010, 135-155.

- werkzaamheden van leidinggevende aard in het primair onderwijs die nauw verband houden met het pedagogisch-didactisch klimaat op de school of die onderwijskundige leiding omvatten.
- de taken van onderwijsondersteuners die rechtstreeks verband houden met het onderwijsleerproces.

Voor onderwijsondersteuners op het eerste en tweede niveau zijn deze bekwaamheidseisen ontwikkeld. In een brief aan de minister van 24 september 2009 adviseerde het LPBO om de ontwikkelde eisen voor onderwijsondersteuners vast te leggen. Door NSA waren al voor de invoering van de Wet BIO bekwaamheidseisen opgesteld voor schoolleiders in het primair onderwijs. Deze eisen zijn door LPBO beoordeeld in een brief aan de minister van 28 maart 2006. De eisen voor zowel de onderwijsondersteuners als de schoolleiders in het po zijn tot op heden niet formeel vastgelegd. Wel kan worden geconstateerd dat voor het opstellen van bekwaamheidseisen voor zowel schoolleiders als voor onderwijsondersteuners, de betreffende beroepsgroepen nauw betrokken zijn geweest, respectievelijk NSA, en SBL en Calibris.

Eerder onderzoek

In het voorjaar van 2009 verrichtte de Inspectie van het Onderwijs een onderzoek naar de stand van zaken rond de invoering van de Wet BIO in instellingen voor mbo. Uit dit onderzoek komt naar voren dat het zowel door docenten als door instellingen wordt betreurd dat het Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel zich beperkt tot de docentfunctie; ook andere functionarissen die een rol vervullen in het onderwijs zouden in het Besluit opgenomen moeten worden. Met de wet BIO zijn ook vereisten voor onderwijsondersteunde werkzaamheden in de WEB opgenomen. Er is evenwel nog geen nadere regelgeving voor deze andere functies opgesteld. Los van de concrete inhoud van de voorstellen die door het LPBO zijn worden ontwikkeld, voorzien competentieprofielen voor onderwijsondersteuners kennelijk in een duidelijke behoefte.

Interviews en cases

Zowel in de interviews als de casestudies zijn de meeste respondenten van mening dat het wenselijk is dat voor onderwijsondersteunend personeel en voor schoolleiders met onderwijsgerelateerde taken ook bekwaamheidseisen worden vastgelegd. Het merendeel van de intermediaire organisaties geeft aan dat het wenselijk is dat dit bij AMvB gebeurt.

Redenen die worden genoemd voor het vastleggen van de bekwaamheidseisen voor onderwijsondersteunend personeel zijn:

- benadrukken van het belang van het beroep;
- verhogen van de kwaliteit van het onderwijs;
- verbeteren van de kwalificatiestructuur en doorstroommogelijkheden.

Uit de casestudies komt naar voren dat vooral voor onderwijsondersteunend personeel nog maar weinig is vastgelegd en vanuit zowel de leiding als de onderwijsondersteuners zelf wordt de wens geuit om hierin meer duidelijkheid te scheppen. In het mbo, waar verreweg de meeste onderwijsondersteuners werkzaam zijn, ziet men het minst vaak een reden om de bekwaamheidseisen voor ondersteunend personeel vast te leggen.

Het vaststellen van bekwaamheidseisen voor schoolleiders, zal niet alleen een positief effect hebben op de (voorbeeld)positie van de directeur in de scholen, maar volgens sommige intermediaire organisatie ook een positief effect hebben op de registratie in het NSA-register. Belangrijkste reden die hiervoor wordt gegeven, is het belang van de schoolleider in het gehele onderwijsproces. De NSA-competenties en het NSA-register zouden hierin volgens de geïnterviewden een rol kunnen spelen. Respondenten zijn daar over het algemeen positief over, zo

geven de scholen in het (speciaal) basisonderwijs aan gebruik te maken van de NSA-competenties voor schoolleiders.

De meningen verschillen over de noodzaak en wenselijkheid deze competenties ook wettelijk vast te leggen. Veruit de meeste respondenten willen vooral dat er eisen worden opgesteld, maar die hoeven dan niet bij wet/AMvB vastgelegd te worden. Voor de schoolleider in het vo zijn door de VO-raad basiscompetenties opgesteld.²⁶

Concluderend

Een belangrijk doel van de Wet BIO was het invoeren van bekwaamheidseisen voor onderwijspersoneel, in samenspraak met het veld, hetgeen bij de indiening van het wetsvoorstel als wenselijk werd gezien. Concluderend kan worden gesteld dat de bekwaamheidseisen voor zowel leraren, schoolleiders als onderwijsondersteuners tot stand zijn gekomen in nauwe samenwerking met de betreffende beroepsgroepen (SBL, AVS en Calibris),

Voorts zijn wij nagegaan of het wenselijk is om de eisen voor ondersteuners en schoolleiders formeel vast te leggen. Op grond van onze gesprekken met intermediaire organisaties én scholen, concluderen wij dat er behoefte bestaat aan duidelijkheid omtrent de eisen aan schoolleiders en onderwijsondersteuners. Dit kan de positie van met name de ondersteuners binnen de scholen versterken. Voor schoolleiders met taken die nauw verband houden met het pedagogisch-didactische klimaat op de school of die onderwijskundige leiding omvatten lijkt het ook goed duidelijkheid te geven over de eisen. Over de vraag of dit bij AMvB zou moeten, zijn de meningen in het veld verdeeld. Aangezien voor onderwijsondersteuners en schoolleiders po een wettelijke verplichting geldt voor het opstellen van bekwaamheidseisen én het feit dat de reeds geformuleerde bekwaamheidseisen nog onvoldoende worden toegepast, ligt naar onze mening formalisering van de eisen door het ministerie voor de hand.

3.4 Curriculum en kwalificatiestructuur

Zoals in de Wet BIO wordt gesteld dienen de bekwaamheidseisen voor het leraarsberoep richtinggevend te zijn voor de bekwaamheid van afgestudeerden van lerarenopleidingen en opleidingen tot andere onderwijsberoepen. Lerarenopleidingen zijn hiermee een belangrijke partij voor de vertaling van bekwaamheidseisen voor het leraarsberoep naar het opleidingsprogramma voor beginnende leraren. Naast de opleiding van nieuwe leraren kunnen de lerarenopleidingen ook een rol spelen in het bekwaamheidsonderhoud en de professionele ontwikkeling van zittende leraren. De evaluatievraag die met betrekking tot de lerarenopleidingen voorligt, is welke gevolgen de invoering van de Wet BIO heeft gehad voor de inrichting van lerarenopleidingen? Hieraan gerelateerd is er de vraag in hoeverre er met de invoering van bekwaamheidseisen een samenhangende kwalificatiestructuur po, vo en bve tot stand is gekomen? Beide vragen komen in deze paragraaf aan de orde.

3.4.1 Inrichting lerarenopleidingen

Eerder onderzoek

In onderzoek van het LPBO naar *Bekwaamheidseisen in de lerarenopleiding* is aandacht besteed aan de wijze waarop in de lerarenopleidingen met bekwaamheidseisen is omgegaan. LPBO is daarover in grote lijnen positief, om de volgende redenen:

²⁶ Zie ook <http://www.vo-raad.nl/publicaties/brochures/basiscompetenties-schoolleider>.

- lerarenopleidingen gebruiken de bekwaamheidseisen bij de vormgeving van curriculum, de toetsing en bij de verantwoording hierover in het kader van de kwaliteitszorg.
- bekwaamheidseisen vormen een bruikbaar referentiekader voor het beroep van leraar en voor het curriculum van de lerarenopleidingen.

Alleen met betrekking tot de richtinggevendheid van de bekwaamheidseisen voor de programmering van de lerarenopleidingen heeft LPBO enkele voorbehouden. LPBO oordeelt dat de bekwaamheidseisen wel als richtinggevend worden ervaren, maar of ze daadwerkelijk richtinggevend zijn voor het curriculum en de toetsing is niet te zeggen.²⁷

Uit het onderzoek van LPBO (p. 40 e.v.) blijkt verder dat, hoewel de lerarenopleidingen zelf positief zijn over de bekwaamheidseisen, zij wel zorgen uiten over de werking ervan. Positief is dat dankzij de bekwaamheidseisen de lerarenopleidingen beter expliciteren wat zij willen bereiken met studenten en dat de eisen een bijdrage leveren aan het competentiegericht onderwijs en de kwaliteitszorg. LPBO constateert daarbij echter dat in de praktijk bekwaamheidseisen lastig hanteerbaar en uitvoerbaar blijken voor de opleidingen. Zo wordt een goede beoordeling van bekwaamheid op basis van de bekwaamheidseisen als problematisch gezien. Het beoordelen van bekwaamheden is namelijk een complexe aangelegenheid en het gaat om een brede set aan bekwaamheidseisen. Daar komt bij dat de invoering op lerarenopleidingen doorkruist wordt door nieuwe maatregelen die tijd en aandacht vragen. Het naast elkaar bestaan van verschillende referentiekaders voor curriculum en toetsing met weinig onderlinge samenhang beperkt de uitvoerbaarheid.²⁸ Onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs bevestigt dat lerarenopleidingen intensief gebruik maken van de bekwaamheidsomschrijvingen uit de Wet BIO.²⁹

Interviews en cases

Ook uit onze interviews komt naar voren dat het merendeel van de partijen (h)erkent dat de lerarenopleidingen de bekwaamheidseisen concreet hebben gemaakt en in de opleiding hebben verwerkt. Dit komt onder andere tot uiting in de curricula, de eindtermen en de uitstroomprofielen. Hierdoor heeft er stroomlijning plaatsgevonden van de curricula van de verschillende lerarenopleidingen wat de transparantie van de lerarenopleidingen ten goede is gekomen. Van verschillende kanten is opgemerkt dat er met de invoering van de bekwaamheidseisen een gemeenschappelijke opleidingstaal tussen de lerarenopleidingen is ontstaan. Dit laat onverlet dat de bekwaamheidseisen ruimte laten aan de lerarenopleidingen voor een eigen invulling. Enkele intermediaire partijen geven aan dat de bekwaamheidseisen te weinig operationeel zijn.

Volgens een deel van de respondenten is een positief effect van de bekwaamheidseisen geweest dat de lerarenopleidingen nadrukkelijker dan vroeger kijken wat de scholen nodig hebben, onder andere in relatie tot nascholing. Dit neemt niet weg dat er ook geluiden zijn dat de afstemming tussen lerarenopleidingen en beroepspraktijk nog onvoldoende is.

Concluderend

In de Wet BIO wordt gesteld dat de bekwaamheidseisen voor het leraarsberoep richtinggevend dienen te zijn voor de bekwaamheid van afgestudeerden van lerarenopleidingen en opleidingen tot andere onderwijsberoepen. De evaluatie laat zien dat dit het geval is; concreet komt dit tot uitdrukking in de organisatie van het curriculum en de geformuleerde eindtermen. Met andere woorden, nieuwe leraren worden opgeleid conform de bekwaamheidseisen. Op dit punt kan de Wet BIO als doeltreffend worden beschouwd. Echter, in navolging van LPBO concluderen wij tevens dat

²⁷ LPBO, Bekwaamheidseisen in de lerarenopleiding. Referentiekader voor curriculum en toetsing. Utrecht, mei 2010.

²⁸ Het gaat om bijvoorbeeld Dublin-descriptoren.

²⁹ Inspectie van het Onderwijs, De Staat van het onderwijs. Onderwijsverslag 2008/2009, Utrecht, 2010.

in de praktijk bekwaamheidseisen lastig hanteerbaar en uitvoerbaar blijken voor de opleidingen. Een goede beoordeling van bekwaamheid op basis van de bekwaamheidseisen blijkt vaak problematisch.

3.4.2 *Samenhangende kwalificatiestructuur*

“Met het geheel van bekwaamheidseisen die, uitgaand van brede kerncompetenties waar mogelijk, en verbijzonderingen waar gewenst, in termen van competenties worden geformuleerd voor de verschillende werkzaamheden in de po-, vo- en bve-sector, komt een samenhangende kwalificatiestructuur tot stand.” (Memorie van Toelichting, p. 7). Deze structuur zou niet alleen moeten leiden tot een verbeterde onderlinge doorstroom van de onderwijsberoepen *binnen* een onderwijssector (ondersteuner, leraar en leidinggevende), maar ook tot meer mogelijkheden voor mobiliteit *tussen* de onderwijssectoren (po, vo, bve). De wens hiertoe komt volgens de Memorie van Toelichting voort uit de toenemende functiedifferentiatie begin deze eeuw, waarbij men de verwachting had dat dit de komende jaren toe zou nemen. Daarnaast wilde de overheid zoveel mogelijk drempels om tot het beroep toe te treden (en door te stromen) wegnemen. De vraag voor deze evaluatie is in hoeverre zo'n samenhangende kwalificatiestructuur tot stand is gekomen.

Eerder onderzoek

Een belangrijke informatiebron is het rapport dat het LPBO in februari 2009 heeft overhandigd aan de staatssecretaris van OCW over de mate van samenhang in de kwalificatiestructuur.³⁰ Daarbij hanteert het LPBO als definitie voor de kwalificatiestructuur onderwijsberoepen: “een geordend en samenhangend geheel van competentieprofielen en daarop gebaseerde bekwaamheidseisen voor alle verschillende onderwijsberoepen binnen primair onderwijs, voorgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs” (LPBO, 2009, p. 10). Deze definitie sluit naar onze mening goed aan bij de manier waarop in de Memorie van Toelichting over de kwalificatiestructuur wordt gesproken. Het LPBO constateert in zijn rapport dat de huidige kwalificatiestructuur onvoldoende samenhang vertoont (zie ook onderstaand tekstkader). In 2010 constateert het LPBO bovendien dat de huidige bekwaamheidseisen slechts in geringe mate bijdragen aan de samenhang binnen de kwalificatiestructuur van de onderwijsberoepen³¹. Het gaat dan overigens niet zozeer over de samenhang met de andere onderwijsberoepen, maar over de samenhang tussen de verschillende sets van bekwaamheidseisen voor leraren en over de doorstroom binnen (de verschillende fasen van) het leraarsberoep.

Conclusies LPBO ten aanzien van samenhangende kwalificatiestructuur (LPBO, 2009, p. 29)

“1 Er is onvoldoende mate van samenhang in de huidige kwalificatiestructuur onderwijsberoepen, omdat niet alle onderwijsberoepen erin zijn opgenomen en er geen beroepsniveaus worden onderscheiden.

2 [...] Volgens het LPBO bevat een samenhangende kwalificatiestructuur onderwijsberoepen de beroepen van onderwijsondersteuner, leraar, schoolleider en bestuurder. Deze onderwijsberoepen representeren ieder een eigen type van werkzaamheden binnen onderwijsorganisaties. Voor de onderwijsondersteuner, leraar en schoolleider worden twee verschillende beroepsniveaus onderscheiden; de werkzaamheden zijn op beide beroepsniveaus van gelijke aard, maar verschillen in de mate van complexiteit en verantwoordelijkheid. Het onderscheiden van beroepsniveaus komt ten goede aan de doorstroom.

³⁰ LPBO, Onderwijsberoepen in Nederland. Schets van een samenhangende kwalificatiestructuur, Utrecht, 2009.

³¹ LPBO, Bekwaamheidseisen in de lerarenopleiding. Referentiekader voor curriculum en toetsing, Utrecht, 2010.

3 Indien de overheid het voorstel van het LPBO overneemt, dient zij er zorg voor te dragen dat nieuwe competentieprofielen en bekwaamheidseisen worden ontwikkeld voor de leraar op het tweede niveau, voor de schoolleider op beide niveaus en voor de bestuurder.”

Interviews en cases

Het beeld dat het LPBO schetst ten aanzien van de kwalificatiestructuur komt ook naar voren in onze interviews met de verschillende intermediaire organisaties. De respondenten geven aan dat weliswaar een goede start is gemaakt met de kwalificatiestructuur, onder andere door het aanbrenge van meer transparantie ten aanzien van niveauverschillen en het duidelijk hanteren van een gemeenschappelijk kader, maar dat volgens hen nog geen sprake is van één samenhangende kwalificatiestructuur, zoals met de Wet wordt beoogd.

Concluderend

Wat is nu de bijdrage geweest van de Wet BIO aan het tot stand brengen van een samenhangende kwalificatiestructuur? Wij zijn van mening dat hiervan in beperkte mate sprake is. Weliswaar biedt de Wet theoretisch gezien meer mogelijkheden voor doorstroming binnen een sector (onderwijsberoepen) of tussen de onderwijssectoren, bijvoorbeeld in de vorm van EVC- en zij-instroomtrajecten, maar in de praktijk komt dit vooralsnog weinig tot stand.

3.4.3 Toegang tot het beroep

Het centraal stellen van bekwaamheden in plaats van bevoegdheden draagt bij aan een *meer open onderwijsarbeidsmarkt*, waar ook andere wegen naar beroepen in het onderwijs mogelijk zijn, overigens zonder aan de geldende bekwaamheidseisen zelf te tornen. Onder invloed van de toegenomen personeelstekorten heeft dit argument de afgelopen jaren aan kracht gewonnen, met name als gevolg van de uitreding van oudere leraren uit het arbeidsproces. De bekwaamheidseisen moeten ervoor zorgen dat er ruimte wordt gecreëerd voor meer wegen naar het leraarschap en dienen volgens de Memorie van Toelichting (p. 6) ook te bewaken dat geen uitholling van het beroep plaatsvindt. Een van de vragen in deze evaluatie is dan ook of de wet (en dan met name de bekwaamheidseisen) de ruimte voor toegang tot het beroep heeft vergroot. Naast deze toegang tot de verschillende beroepen is ook nagegaan of de invoering van bekwaamheidseisen de doorstroommogelijkheden tussen de onderwijsfuncties heeft vergroot.

Met de wet BIO zijn de voorschriften van de Interimwet zij-instroom leraren primair en voortgezet onderwijs (Interimwet) opgenomen in de desbetreffende sectorwetten. De wet BIO is gebruikt om deze wetgeving een ‘definitieve’ plek te geven. De mogelijkheden voor zij-instroom, en dus de toegang tot het beroep, zijn daarmee nadrukkelijker dan voorheen het geval was, wettelijk verankerd. Aangezien het hier geen nieuwe wetgeving betreft, is deze geïncorporeerde Interimwet uit 2000 voor de zij-instroom in deze evaluatie niet meegenomen. Het is evenwel een feitelijkheid die hier in relatie tot de toegang tot het beroep niet onvermeld mag blijven.

Interviews en cases

Als het gaat om de vraag of met het gebruik van bekwaamheidseisen de toegang tot het beroep makkelijker en veelsoortiger is geworden, geeft de overgrote meerderheid van de geïnterviewde intermediaire organisaties aan dat dit niet het geval is. Onder meer de Interimwet Zij-instroom bood in hun ogen deze ruimte al en daar heeft de Wet BIO niets in veranderd. Verder geven de intermediaire organisaties aan dat als je bekwaam bent voor het vak van leraar, je nog steeds een getuigschrift nodig hebt, dat je bevoegdheid aantoont.

Wat betreft de doorstroommogelijkheden tussen onderwijsfuncties, is een klein deel van de intermediaire organisaties van mening dat het gebruik van bekwaamheidseisen de transparantie van de functie- en opleidingsstructuur weliswaar heeft vergroot, maar dat dit de doorstroommogelijkheden vooralsnog niet heeft verbeterd. Dit wordt onder andere geweten aan het geringe normstellende karakter van de bekwaamheidseisen en het daardoor weinig operationele karakter. Bovendien merken enkele respondenten op dat de opleidingen niet flexibel genoeg zijn en dat EVC-procedures niet of nauwelijks worden toegepast.

Dat de Wet BIO nauwelijks effect heeft gehad op de toegang tot het beroep, blijkt ook uit onze casestudies. Vrijwel alle scholen geven aan dat bij sollicitaties vooral naar de benoembaarheid van de leraar wordt gekeken, zoals dat blijkt uit het getuigschrift of een pedagogisch didactische aantekening. De bekwaamheidseisen of competenties komen wel in het sollicitatiegesprek aan de orde, maar worden veelal “niet afgevinkt”, zoals sommige scholen het noemen. Een expliciete beoordeling van competenties vindt soms wel plaats als iemand in beeld is voor een vaste aanstelling.

Ook de bijdrage van de Wet BIO aan het vergemakkelijken van doorstroom tussen sectoren en functies lijkt gering. Scholen vinden wel dat bij de doorstroom meer naar bekwaamheden gekeken zou moeten worden, maar spreken hierover vooral in toekomstige tijd. Op dit moment gebeurt er op dit vlak nog weinig. Wel gebruiken scholen competentie(s)(profielen) voor het aanstellen van leraren in verschillende salarisschalen (ook als gevolg van de functiemix) of voor het aanstellen van mensen in specifieke (leidinggevende) functies.

Concluderend

Wij hebben de vraag onderzocht of de introductie van bekwaamheidseisen heeft bijgedragen aan een ruimere toegang tot het leraarsberoep, bijvoorbeeld door op basis van bekwaamheden andere wegen naar leraarschap mogelijk te maken. Wij concluderen op basis van de interviews en cases dat het gebruik van bekwaamheidseisen de transparantie van de functie- en opleidingsstructuur weliswaar heeft vergroot, maar dat dit de toegangs- en doorstroommogelijkheden voor de onderwijsberoepen vooralsnog niet heeft vergroot.

3.5 Bekwaamheidsonderhoud

3.5.1 Inleiding

Samenhangend met de bekwaamheidseisen regelt de wet dat elk bevoegd gezag beleid ontwikkelt omtrent bekwaamheidsonderhoud van het personeel en dat scholen het personeel daadwerkelijk in de gelegenheid stellen de bekwaamheid te onderhouden. In formele zin vervult het schoolplan hierin een belangrijke functie, aangezien de school hierin verantwoording aflegt van het beleid dat betrekking heeft op de bewaking en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Conform de Wet BIO worden hiertoe ook gerekend de maatregelen en instrumenten om te waarborgen dat het personeel zijn bekwaamheid onderhoudt.

Voor de evaluatie van de Wet BIO besteden we onderstaand aan drie aspecten van het bekwaamheidsonderhoud aandacht, namelijk:

- aandacht voor bekwaamheidsonderhoud in het personeelsbeleid;
- gebruik van bekwaamheidsdossiers;
- verantwoording door de scholen van bekwaamheidsonderhoud.

3.5.2 Aandacht voor bekwaamheidsonderhoud in personeelsbeleid

Bekwaamheidseisen dienen volgens de Memorie van Toelichting richtinggevend te zijn voor de permanente scholing van zittende beroepsbeoefenaren om hun bekwaamheid op peil te houden (MvT, p.7, en p.11-12). Hier ligt een relatie met het personeelsbeleid van de school: de werkgever moet waarborgen treffen zodat het personeel zijn bekwaamheid onderhoudt (MvT, p.7). De vraag die ten behoeve van deze evaluatie is gesteld is of de Wet BIO heeft geleid tot ander (personeels)beleid waarvan bekwaamheidsonderhoud, en in het bijzonder een gerichte inzet van scholing, deel uitmaakt.

Eerder onderzoek

Voorafgaande aan de invoering van bekwaamheidseisen voor leraren heeft de minister van OCW in 2006 met werkgevers- en werknemersorganisaties uit het primair en voortgezet onderwijs een *Convenant 'Professionalisering en begeleiding van onderwijspersoneel'* afgesloten. Dit convenant diende schoolbesturen te stimuleren en mogelijkheden te geven om de professionaliteit van het personeel (leraren en management) te vergroten.³² Doelen op het terrein van het onderhouden van bekwaamheid van leraren maakten hiervan deel uit. In 2008 heeft ITS verslag gedaan over de voortgang van de realisatie van de in het convenant opgenomen streefdoelen.³³ Hieruit komt naar voren dat het merendeel van de scholen in primair en voortgezet onderwijs beleid voert op het onderhouden van bekwaamheid van leraren, hier meerjarenbeleidsplannen voor opstelt en financiële middelen voor inzet. In veel gevallen wordt er hierbij - volgens de directeuren - een koppeling gelegd tussen de functioneringsgesprekken en het bekwaamheidsdossier, en tussen het bekwaamheidsdossier en het persoonlijke ontwikkelingsplan van de leraar.³⁴

In 2009 deed de Inspectie van het Onderwijs een verkennend onderzoek naar de stand van zaken rond de invoering van de Wet Beroepen in het onderwijs (BIO) in zeven mbo-instellingen. De belangrijkste resultaten van dit onderzoek zijn.³⁵

- De bekwaamheidseisen uit het Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel zijn vooral bekend bij P&O-medewerkers en bij lerarenopleidingen die zij-instromers begeleiden. Bij leraren zelf zijn ze veel minder bekend.
- De bekwaamheidseisen worden nauwelijks gebruikt bij honorering, sollicitaties, reorganisaties, interne mobiliteit en taaktoedeling. Als ze al gebruikt worden, is dat vooral bij het scholingsbeleid en bij functioneringsgesprekken.
- Alle instellingen zeggen zich bewust te zijn van hun plicht tot dossiervorming en willen daar ook invulling aan geven. Vaak zijn instellingen echter nog bezig met de vormgeving van instrumenten, zowel voor het dagelijkse gebruik als voor de inpassing in de geautomatiseerde (personeels)systemen.

Uit dit onderzoek van de inspectie komt eveneens naar voren dat de Wet BIO volgens de geïnterviewden (in het mbo) sterk heeft bijgedragen aan een intensivering van de deskundigheidsbevordering binnen de meeste mbo-instellingen. Tevens blijkt uit het onderzoek van de Inspectie dat het tempo van doorvoering van veranderingen in het beleid ten aanzien van het leraarschap sterk verschilt tussen en binnen mbo-instellingen. Die verschillen worden voor een deel verklaard door de rol van de direct leidinggevende.³⁶

³² Voor dit convenant stelde de minister voor het jaar 2006 25 miljoen euro en voor 2007 en verder 100 miljoen euro beschikbaar.

³³ J. van Kuijk, G. Vrieze en T. Marx, *Monitor Convenant Professionalisering en begeleiding onderwijspersoneel in primair en voortgezet onderwijs. Nulmeting bij besturen en directeuren*, ITS, januari 2008.

³⁴ Het onderzoek van Van Kuijk, Vrieze en Marx is gebaseerd op een representatieve respons van scholen in het primair en voortgezet onderwijs.

³⁵ Inspectie van het Onderwijs, *De staat van het onderwijs. Onderwijsverslag 2008/2009*, Utrecht, april 2010.

³⁶ Inspectie van het Onderwijs, *Verslag onderzoek Onderwijsinspectie naar de toepassing van de Wet Bio in het mbo, april 2011*.

TCL-enquête

In de TCL-enquête die in het voorjaar van 2010 is uitgezet onder personeel in po, vo en bve is gevraagd naar de onderwerpen die tijdens het functionerings- of beoordelingsgesprek aan de orde komen met betrekking tot bekwaamheidsonderhoud en in hoeverre hier concrete afspraken over worden gemaakt.³⁷ Hiervoor is een aantal instrumenten voor bekwaamheidsontwikkeling aan de respondenten voorgelegd. Uit tabel 3.1 valt het volgende af te lezen:

- Bijscholing is voor de leraren in po, vo en bve verreweg het meest besproken instrument voor bekwaamheidsonderhoud; daar worden ook het vaakst concrete afspraken over gemaakt; dit betekent nog niet dat dit daarmee ook het belangrijkste instrument is. Opvallend is dat voor de meeste leraren een meerjarenscholingsplan niet expliciet aan de orde komt in de gesprekken.
- Deelname aan observatiebezoeken en deelname aan intervisie en coaching zijn twee andere veelvoorkomende vormen van bekwaamheidsonderhoud.
- Ook is opvallend dat veel leraren bespreken of zij extra tijd kunnen krijgen voor het onderhouden van hun bekwaamheden.

Ook de loopbaanontwikkeling wordt vaak besproken, maar is geen concreet instrument voor verdere bekwaamheidsontwikkeling.

Tabel 3.1 Aspecten van bekwaamheidsonderhoud die aan de orde komen en waarover afspraken worden gemaakt in functionerings- of beoordelingsgesprekken (met leraren)³⁸

Aspecten	Po		Vo		Bve	
	Besproken	W.v concrete afspraak	Besproken	W.v concrete afspraak	Besproken	W.v concrete afspraak
Bij- of nascholing	86%	61%	71%	50%	76%	57%
Loopbaanontwikkeling	68%	48%	56%	44%	54%	48%
Deelname observatiebezoek bij andere docenten	54%	57%	43%	53%	23%	54%
Deelname aan intervisie/coaching	52%	66%	51%	62%	48%	65%
Extra tijd bekwaamheidsonderhoud	32%	54%	26%	49%	32%	58%
Meerjaren scholingsplan	32%	63%	20%	54%	17%	53%
Financiële vergoeding voor bekwaamheidsonderhoud	17%	59%	14%	60%	14%	54%
Andere manieren van bekwaamheidsonderhoud	35%	57%	28%	50%	30%	51%

Bron: Tussenmeting Convenant Leerkrachten 2010.

Wij constateren dat er in het po meer aandacht lijkt te bestaan voor bekwaamheidsonderhoud dan in het vo en de bve-sector. Daarnaast zijn er enkele verschillen tussen de onderwijssectoren in de mate waarin de genoemde instrumenten een rol spelen in het bekwaamheidsonderhoud; dit geldt bijvoorbeeld voor observatiebezoeken die in het po meer voorkomen dan in het vo en de bve (zie bijlage voor gedetailleerde uitkomsten).

³⁷ Deze enquête is in 2010 uitgevoerd door ResearchNed ten behoeve van de Tussenmeting Convenant Leerkrachten (TCL). Zie de bijlage voor een gedetailleerd overzicht van de uitkomsten van de enquête.

³⁸ Het percentage "concrete afspraken" is een subcategorie van het percentage "besproken".

Zoals eerder opgemerkt kent de MvT voor het bekwaamheidsonderhoud een belangrijke rol toe aan bij- en nascholing. In de TCL-enquête is expliciet gevraagd naar de mate waarin directieleden, leraren en onderwijsondersteuners in de afgelopen twee jaar een bij- of nascholingscursus hebben gevolgd. Hieruit komt naar voren dat scholing in het po vaker voorkomt (92%), dan in het vo (85%) of de bve (76%). Voorts nemen leraren vaker deel aan scholing dan onderwijsondersteuners (niet gevraagd aan leidinggevendenden).

De hier gepresenteerde gegevens van de TCL-enquête geven weliswaar een informatief beeld van de invulling die er in de periode 2008-2010 aan het bekwaamheidsonderhoud is gegeven, maar bieden weinig houvast om een relatie te leggen met de wet BIO en de bekwaamheidseisen, en zijn voor deze evaluatie derhalve van beperkte waarde. De interviews en casestudies bieden in dit opzicht nuttige aanvullende informatie.

Interviews en cases

Uit de gesprekken met de lerarenopleidingen komt naar voren dat zij vooralsnog geen stijgende vraag naar scholing van leraren hebben ervaren. Daarnaast zien zij in de door hen uitgevoerde bij- en nascholing ook geen inhoudelijke 'link' met de bekwaamheidseisen. Professionalisering in het algemeen en scholing in het bijzonder houden wel verband met andere ontwikkelingen in het onderwijsveld zoals onderwijsinhoudelijke veranderingen, de functiemix, de (academische) opleidingsschool en de lerarenbeurs. Volgens sommigen zijn het juist deze ontwikkelingen die als een aanjager werken voor het scholingsbeleid en de deelname aan scholing door leraren, en veel minder de Wet BIO.

Uit de door ons uitgevoerde casestudies blijkt dat de Wet BIO goed bekend is bij besturen en directies. Veel scholen hebben de wet aangegrepen om de gesprekscyclus goed aan te pakken en/of te structureren rond de bekwaamheidseisen. De praktische betekenis van de bekwaamheidseisen verschilt echter sterk per school. Voor scholen die reeds een integraal personeelsbeleid hadden, heeft de Wet BIO een beperkte toegevoegde waarde gehad, die waarschijnlijk vooral cosmetisch was (gebruik van de terminologie uit de bekwaamheidseisen). Voor scholen die een weinig actief personeelsbeleid hadden, heeft de Wet BIO in eerste aanzet wel een initiërende rol gespeeld, maar kan worden betwijfeld of dit heeft geleid tot een daadwerkelijke verbetering van het personeelsbeleid. Overigens zijn wij in onze cases wel een geval tegengekomen van een zeer zwakke school die de bekwaamheidseisen heeft aangegrepen voor kritische beoordelingsgesprekken en gerichte ontwikkelingstrajecten, overigens nadat de directie van de school was vervangen.

Belangrijker dan het kennen van de Wet, is dat vrijwel alle geïnterviewde leraren onderkennen dat bekwaamheidsonderhoud belangrijk is. Zij onderschrijven dat veranderingen in hun vakgebied moeten worden bijgehouden om een goede leraar te blijven, hoewel dat voor veel leraren al gebruik was voor de invoering van de Wet BIO.

Volgens de meeste door ons geïnterviewde intermediaire organisaties heeft het personeelsbeleid een impuls gekregen met de invoering van de Wet BIO en de daaraan verbonden bekwaamheidseisen. Echter, de veronderstelde gerichte inzet van scholing die een gevolg zou moeten zijn van het gebruik van de bekwaamheidseisen is vooralsnog nauwelijks van de grond gekomen. Volgens de meeste geïnterviewden staat gerichte, competentiegeoriënteerde scholing van leraren, dan ook nog in de kinderschoenen. Hiervoor worden verschillende redenen genoemd:

- Schoolleiders zijn niet in staat om in samenspraak met de leraar de uitkomsten van de functionerings- en beoordelingsgesprekken te vertalen naar een competentiegerichte invulling van het bekwaamheidsonderhoud.

- Veel scholing vindt plaats in teamverband, waardoor het individuele competentiegerichte element goeddeels afwezig is.
- Beslissingen over het volgen van scholing worden ook vaak in teamverband genomen, waarbij de ontbrekende kennis en vaardigheden in het team centraal staan.

Ter verbetering van het scholingsbeleid moet zowel een cultuuromslag als een professionaliseringslag worden gemaakt. Wij hebben in onze casestudies scholen aangetroffen (in ongeveer een kwart van de cases) waar scholing op een zeer gestructureerde en gerichte wijze werd georganiseerd, vaak op basis van specifieke competentieprogramma's waarin met behulp van uiteenlopende instrumenten(360 graden feedback, zelfreflectie e.d.) een nulmeting van de competenties van de leraren heeft plaatsgevonden. Aan de hand hiervan werd bepaald welke scholing gewenst is om specifieke competenties verder te ontwikkelen. Het werken met dergelijke "beoordelingstools" is voor veel leraren een moeizame en moeilijke weg gebleken, hoewel de meerwaarde ervan wordt onderkend. Het gebruik van dergelijke instrumenten biedt structuur en duidelijkheid, en de inzet van scholing wordt minder vrijblijvend.

Concluderend

De vraag die ten behoeve van deze evaluatie is gesteld is of de Wet BIO heeft geleid tot ander (personeels)beleid waarvan bekwaamheidsonderhoud, en in het bijzonder een gerichte inzet van scholing, deel uitmaakt. Wij concluderen op basis van de interviews en de cases dat de Wet BIO op veel scholen een impuls heeft gegeven aan het personeelsbeleid, vooral door de gesprekkencyclus beter te structureren op basis van de bekwaamheidseisen. Dit biedt de betrokkenen structuur en transparantie voor hun functioneren. Er bestaat echter veelal geen inhoudelijke relatie tussen het functioneringsgesprek, het persoonlijk ontwikkelingsplan en de verdere bekwaamheidsontwikkeling. Hoewel er in het onderwijs veel aan bekwaamheidsonderhoud wordt gedaan, is de inhoudelijke relatie met de bekwaamheidseisen vaak impliciet of soms geheel afwezig.

3.5.3 Gebruik van bekwaamheidsdossiers

De Wet BIO schrijft voor dat het bevoegd gezag ten aanzien van elk personeelslid dat een functie of werkzaamheden verricht waarvoor bekwaamheidseisen zijn vastgesteld, beschikt over geordende gegevens met betrekking tot de bekwaamheid en het onderhouden van de bekwaamheid. Hieraan stelt de Wet geen vormvereisten.

Eerder onderzoek

In 2009 onderzocht de Inspectie van het Onderwijs hoe mbo-instellingen invulling geven aan de verplichting omtrent benoembaarheid en bekwaamheid van het onderwijzend personeel na wijzigingen in de WEB. Uit dit onderzoek kwam naar voren dat alle instellingen de plicht kennen tot dossiervorming en er invulling aan geven, al zoeken ze nog naar een definitieve vorm.³⁹ In een vergelijkbaar (verkenkend) onderzoek naar het bekwaamheidsdossier in het voortgezet onderwijs concludeert de Inspectie dat het bevoegd gezag van de scholen tot nu toe onvoldoende invulling geeft aan de eisen die artikel 37a WVO stelt.⁴⁰ "De wil is er op zichzelf wel in de scholen (met name bij schoolleiders), maar de praktijk blijkt weerbarstig." (IvhO, 2011, p. 24). Meer specifiek constateert de inspectie dat bijna alle scholen op de een of andere manier de bekwaamheid van hun leraren bijhouden, maar dat de overgrote meerderheid van de scholen niet beschikt over een systematiek die in alle opzichten voldoet aan de intenties van de wetgever. Zo heeft ongeveer de helft van de scholen geen 'bekwaamheidsprofiel'⁴¹ van de leraar vastgesteld waarbij naar de sterke

³⁹ Inspectie van het Onderwijs, *De staat van het onderwijs. Onderwijsverslag 2008/2009*. Utrecht, april 2010 (p. 121).

⁴⁰ Inspectie van het Onderwijs, *Het bekwaamheidsdossier in het voortgezet onderwijs*, Utrecht: februari 2011.

⁴¹ In een bekwaamheidsprofiel is weergegeven hoe de leraar 'presteert' op de verschillende bekwaamheidseisen.

en zwakke kanten op de zeven competenties wordt gekeken, of heeft zo'n profiel beperkt tot een enkele competentie. Cv's, diploma's, lesobservaties, verslagen van functionerings- en beoordelingsgesprekken, het persoonlijk ontwikkelingsplan en specifieke bekwaamheden (EVC) maken volgens de inventarisatie veelal wel structureel deel uit van het bekwaamheidsdossier. De inspectie constateert verder dat het ontwikkelen van het dossier in het voortgezet onderwijs er meestal nog niet toe heeft geleid dat "het werken met het bekwaamheidsdossier integraal deel uitmaakt van een volwaardig personeelsbeleid en van een professionele cultuur" (IvhO, 2011, p. 2).

Het ITS constateert in 2008 op basis van een representatief onderzoek onder directies en besturen van scholen in het po en vo dat een derde van de leraren in zowel het primair als voortgezet onderwijs over een bekwaamheidsdossier beschikt, een kwart van de leraren heeft een portfolio ten behoeve van de bekwaamheid.⁴²

TCL- enquête

De TCL-enquête die in het voorjaar van 2010 is uitgezet onder personeel in po, vo en bve geeft een representatief beeld van de mate waarin directieleden, leraren en onderwijsondersteuners bekend zijn met en beschikken over een bekwaamheidsdossier.⁴³

Ruim een kwart van de directieleden geeft aan dat er op hun school niet wordt gewerkt met bekwaamheidsdossiers (in po 29%; vo 33% en bve 28%), ondanks het feit dat ze hiervan op de hoogte zijn. Dat is opmerkelijk omdat dit vanaf 2006 met de invoering van de Wet BIO verplicht is.

Tabel 3.2 geeft voor de leraren een samenvattend overzicht van de belangrijkste uitkomsten van de enquête. Voor een gedetailleerd overzicht van de uitkomsten verwijzen wij naar de bijlage. Uit de enquête blijkt het volgende:

- Van de leraren in po, vo en bve geeft ongeveer 40 procent aan *goed op de hoogte te zijn van de bekwaamheidseisen*; de helft van de leraren heeft er wel eens van gehoord, maar kent ze niet; de overige 10 procent van de leraren is niet op de hoogte met de bekwaamheidseisen.⁴⁴
- Van de leraren in het po is een kwart (23%) *niet bekend met het bekwaamheidsdossier*, in het vo en de bve-sector is dat ruim een derde (respectievelijk 38% en 41%).
- Ruim een derde van de leraren in het po (38%) *beschikt over een bekwaamheidsdossier*, tegenover een vijfde van de leraren in het vo en de bve. Voor directieleden is dit aandeel hoger en voor onderwijsondersteuners lager (zie bijlage). Een ruime meerderheid van de leraren in po, vo en bve heeft dus geen bekwaamheidsdossier (voorjaar 2010).

Tabel 3.2 In hoeverre bent u bekend met en beschikt u over een bekwaamheidsdossier? (antwoorden van leraren)

Leraren	PO	VO	BVE
Ik ben goed op de hoogte met de bekwaamheidseisen	43%	37%	39%
Ik heb een bekwaamheidsdossier	38%	21%	18%
Ik ben niet bekend met bekwaamheidsdossiers	23%	38%	41%
Aantal respondenten	5.702	3.550	1.270

Bron: Tussenmeting Convenant Leerkrachten 2010 (bewerking Ecorys).

⁴² J. van Kuijk, G. Vrieze en T. Marx, *Monitor Convenant Professionalisering en begeleiding onderwijspersoneel in primair en voortgezet onderwijs. Nulmeting bij besturen en directieleden*, ITS, januari 2008.

⁴³ Deze enquête is in 2010 uitgevoerd door ResearchNed ten behoeve van de Tussenmeting Convenant Leerkrachten (TCL). Zie de bijlage voor een gedetailleerd overzicht van de uitkomsten van de enquête.

⁴⁴ Voor het po is dit ook onderzocht onder schoolleiders en onderwijsondersteuners. Hieruit blijkt dat 76% van de schoolleiders en 35% van de onderwijsondersteuners aangeeft goed op de hoogte te zijn van de bekwaamheidseisen.

Aan de leraren die beschikken over een dossier is gevraagd wat hierin is vastgelegd dan wel hiervan deel uitmaakt (zie tabel 3.3). Samengevat zijn de belangrijkste uitkomsten hiervan:

- Het bekwaamheidsdossier bevat volgens een ruime meerderheid van de leraren diploma's en getuigschriften, het persoonlijk ontwikkelingsplan, verslagen van functioneringsgesprekken en een overzicht van gevolgde cursussen, opleidingen en workshops.
- In ongeveer de helft van de gevallen bevat het bekwaamheidsdossier een beschrijving van de professionele ontwikkeling van de leraar en verslagen van beoordelingsgesprekken.
- Een beschrijving van de competenties van de betreffende leraar maakt in minder dan de helft van de gevallen deel uit van het bekwaamheidsdossiers, hetgeen in ruimere mate te verwachten zou zijn als het dossier de basis zou moeten zijn voor het bekwaamheidsonderhoud zoals de Wet dat voorschrijft (met de bekwaamheidseisen als richtinggevend). Ook het relatief lage aantal dossiers waarin afspraken over toekomstige scholing staan, is in dit opzicht opmerkelijk.

Tussen de onderwijssectoren (po, vo en bve) bestaan beperkte verschillen in de vulling van de bekwaamheidsdossiers. De bekwaamheidsdossiers voor directieleden en voor onderwijsondersteuners bevatten, voor zover beschikbaar, op hoofdlijnen dezelfde bestanddelen als die voor de leraren. Wel constateren wij dat de bekwaamheidsdossiers voor directieleden, in vergelijking met die van de leraren, wat beter gevuld lijken dan die voor de onderwijsondersteuners (zie gedetailleerde overzichten in de bijlage).

Tabel 3.3 Zaken die deel uitmaken van het bekwaamheidsdossier, volgens de leraren die een bekwaamheidsdossier hebben

Leraren	PO	VO	BVE
Diploma's en getuigschriften	87%	80%	92%
Persoonlijk ontwikkelingsplan	85%	69%	58%
Verslag(en) functioneringsgesprek(ken)	84%	70%	67%
Gevolgde cursussen - opleidingen - workshops	83%	69%	75%
Beschrijving van mijn professionele ontwikkeling - schoolloopbaan	65%	60%	71%
Verslag(en) beoordelingsgesprek(ken)	54%	48%	58%
Beschrijving van competenties	48%	46%	46%
Afspraken over toekomstige bij- of nascholing	37%	31%	21%
Lerarenportfolio	20%	22%	17%
Verslag(en) loopbaangesprek(ken)	18%	23%	21%
Aantal respondenten	2.142	3.550	1.270

Bron: Tussenmeting Convenant Leerkrachten 2010 (bewerking Ecorys).

Op basis van de hier gepresenteerde enquête-uitkomsten concluderen wij dat het gebruik van bekwaamheidsdossiers vooralsnog beperkt is tot een minderheid van de leraren. Of zich daarin de afgelopen jaren een trend heeft voorgedaan, kan op basis van de beschikbare gegevens niet worden vastgesteld. Tegelijkertijd kunnen er bij de vulling van de bekwaamheidsdossiers kanttekeningen worden geplaatst; hoewel uiteenlopende functie- en competentiegerelateerde zaken deel uitmaken van het dossier, kan niet worden vastgesteld dat dit een "geordend geheel van gegevens met betrekking tot de bekwaamheid en het onderhouden van de bekwaamheid" is.

Interviews en cases

Ook in de casestudies hebben wij aandacht besteed aan het gebruik van bekwaamheidsdossiers en waar mogelijk hebben wij per school enkele voorbeelden van bekwaamheidsdossiers mogen inzien (soms in geanonimiseerde vorm). Op de meeste door ons bezochte scholen (23 in totaal)

heeft men een begin gemaakt met het gebruik van bekwaamheidsdossiers, hoewel er tussen de scholen een grote diversiteit bestaat in de mate waarin en de manier waarop ze worden gebruikt.

Onderstaand geven wij kort onze belangrijkste bevindingen uit de casestudies weer, waarbij wij vooral hebben gekeken naar de aanvullende waarde ervan op de enquête-uitkomsten.

- Op de meeste door ons bezochte scholen zijn bekwaamheidsdossiers geïntroduceerd, maar worden niet altijd actief gebruikt; vaak zijn extra activiteiten nodig en soms ook in gang gezet om ze actueel te houden.
- De vormgeving van het bekwaamheidsdossier verschilt per school; door schoolbesturen ontwikkelde of aangekochte formats blijken vaak een effectief hulpmiddel om het bekwaamheidsdossier te vullen en bij te houden. Om de 'administratieve rompslomp' voor leraren beperkt te houden, blijkt het effectief om gebruik te maken van standaardformulieren waarop bijvoorbeeld de uitkomsten van een intercollegiale consultatie weergegeven kunnen worden.
- Bekwaamheidsdossiers worden vooral actief gebruikt op die scholen die een bewust personeelsbeleid voeren waarin veel waarde wordt gehecht aan professionaliteit en bekwaamheidsontwikkeling. Het systematisch aandacht geven aan het bekwaamheidsdossier, bijvoorbeeld aan het einde van een teamvergadering, werkt bevorderlijk voor het blijvend actualiseren van het dossier.
- De indruk bestaat dat op kleinere scholen minder actieve aandacht bestaat voor de bekwaamheidsdossiers vanuit de gedachte dat men "toch wel weet wie wat kan en wie welke cursus heeft gevolgd".
- Er zijn signalen dat het bijhouden van het bekwaamheidsdossier vooral gebeurt door leraren die uit zichzelf al actief bezig zijn met het bijhouden en ontwikkelen van hun bekwaamheden. Tegelijkertijd zijn er leraren die de nodige reserves hebben (en zich soms zelfs verzetten) tegen het werken met bekwaamheidseisen en de competentiegerichte aanpak die dit voor hen impliceert. In samenhang hiermee zijn er twijfels over de 'meetbaarheid' van competenties. Voor veel schoolleiders is het duidelijk dat zij een heldere visie op de bekwaamheidsontwikkeling van het personeel dienen te hebben en deze actief dienen uit te dragen.
- Het gebruik van bekwaamheidsdossiers beperkt zich op sommige scholen tot de leraren die in het kader van de functiemix promotie willen maken naar een LB- of LC-functie. Het bekwaamheidsdossier en de bekwaamheidseisen bieden dan een kader om bekwaamheden aan te tonen en een ontwikkelingsplan op te stellen om voor promotie in aanmerking te komen.
- Al dan niet in combinatie met het promotiebeleid hebben scholen er soms voor gekozen om bekwaamheidsdossiers gefaseerd in te voeren, waarbij aan bepaalde groepen leraren prioriteit is gegeven.
- Voor docenten is niet altijd duidelijk wie de eigenaar is van het bekwaamheidsdossier en bij wie de verantwoordelijkheid ligt om het actueel te houden. Voor hen is tevens het onderscheid tussen personeelsdossier en bekwaamheidsdossier niet altijd duidelijk.⁴⁵
- Veel van de door ons geïnterviewden zijn van mening dat het bijhouden van een bekwaamheidsdossier en het werken met bekwaamheidseisen, in ieder geval in theorie, zou kunnen bijdragen aan de kwaliteit van het onderwijs, wanneer dit het inzicht in de eigen bekwaamheden vergroot en leidt tot gerichte verbeteringen daarvan, bijvoorbeeld door scholing.

Concluderend

Ten behoeve van het bekwaamheidsonderhoud moet het bevoegd gezag volgens de Wet BIO een bekwaamheidsdossier bijhouden van ieder personeelslid waarvoor bekwaamheidseisen gelden. In

⁴⁵ NB: Volgens het eerder geciteerde onderzoek van ITS zou op drie van de vijf scholen (in het po) duidelijk zijn wie de eigenaar is van het bekwaamheidsdossier. Zie: J. van Kuijk, G. Vrieze en T. Marx, 2008.

hoeverre houden scholen zich aan deze verplichting? Een eerste conclusie is dat op ruim een kwart van de scholen (in het vo zelfs 33%) in het geheel nog niet met bekwaamheidsdossiers wordt gewerkt (voorjaar 2010). Op de (meerderheid van de) scholen waar wel met bekwaamheidsdossiers wordt gewerkt, is het gebruik van bekwaamheidsdossiers geen gemeengoed. De meerderheid van de leraren beschikt dan ook nog niet over een bekwaamheidsdossier (in po 35%, vo 21% en bve 18%). Voor zover leraren wel over een bekwaamheidsdossier beschikken, bestaat op basis van de interviews en casestudies de indruk dat de dossiers in veel gevallen (nog) geen 'levend' document zijn dat richtinggevend is voor het bekwaamheidsonderhoud en dat ook regelmatig wordt bijgesteld op basis van gevolgde scholing of andere vormen van bekwaamheidsonderhoud. Uitzondering hierop vormen de leraren die in het kader van de functiemix promotie willen maken en daarvoor hun bekwaamheden hebben gedocumenteerd en ontwikkelingsplannen hebben opgesteld.

3.5.4 Verantwoording door de scholen

Samenhangend met de bekwaamheidseisen regelt de wet dat elk bevoegd gezag beleid ontwikkelt omtrent bekwaamheidsonderhoud van het personeel en dat scholen het personeel daadwerkelijk in de gelegenheid stellen de bekwaamheid te onderhouden. In het schoolplan (in po en vo) en het kwaliteitszorgverslag (in bve) dient de school verantwoording af te leggen van het beleid dat betrekking heeft op maatregelen en instrumenten om te waarborgen dat het personeel zijn bekwaamheid onderhoudt.

Om na te gaan in hoeverre en op welke wijze de scholen deze verplichting nakomen, hebben wij in de uitgevoerde casestudies een analyse gemaakt van de schoolplannen en kwaliteitszorgverslagen. Bij wijze van uitzondering presenteren wij de uitkomsten van deze analyse per onderwijssector.

Analyse schoolplannen po

In het po hebben zeven scholen in totaal veertien verslagen toegezonden, waaronder zes schoolplannen. De overige documenten zijn, onder andere door het van kracht worden van de Wet BIO, eenmalig opgestelde beleidsstukken zoals een professionaliseringsplan, (na)scholingsplan of IPB-beleidsplan. De uitkomsten van de analyses voor het po zijn als volgt:

- Alle verslagen bevatten een uiteenzetting van de *ideale* personeelssituatie waar de school naartoe werkt, alleen staat de manier waarop de school dit wil realiseren niet altijd beschreven.
- In alle schoolplannen wordt gesproken over competenties, competentieprofielen, bekwaamheden en persoonlijke ontwikkeling van leraren.
- In drie verslagen wordt de Wet BIO letterlijk genoemd en in twee plannen staat een aantal SMART geformuleerde doelen met betrekking tot het borgen van bekwaamheidsonderhoud. Een voorbeeld hiervan is dat aan het eind van het jaar 'ten minste 80 procent van alle medewerkers voldoet aan de opgestelde schoolprofielen'.
- Eén schoolplan gaat ook in op de NSA-competenties voor schoolleiders.

De eenmalige beleidsdocumenten bevatten over het algemeen meer detail dan de schoolplannen omtrent scholing, bekwaamheidsonderhoud en competenties. Er wordt uitgebreider beschreven welke (schoolspecifieke) competenties er ontwikkeld zijn, welke instrumenten er voor bekwaamheidsonderhoud gebruikt worden en welke doelen de school zich gesteld heeft voor de aankomende periode. Eén (na)scholingsplan bevat een opsomming van alle (individuele) scholing zoals die gepland staat voor het schooljaar 2010-2011. Heel specifiek staat omschreven welke cursussen en opleidingen er het voorgaande jaar zijn aangeboden en welke middelen er beschikbaar zijn voor scholing in het aankomende schooljaar. In slechts één plan is niets te lezen over competenties, bekwaamheden of de Wet BIO. In twee gevallen is het strategische beleidsplan

opgesteld voor de periode 2006/2007 – 2011 en zal er in het huidige schooljaar een nieuw beleid geschreven worden. Genoemde focuspunten daarbij zijn het herzien van het competentieprofiel en het (her)introduceren van bekwaamheidsdossiers.

Analyse schoolplannen vo

Als onderdeel van de casestudies is van vijf vo-scholen een schoolplan ontvangen. Verder zijn er drie eenmalige beleidsstukken toegezonden, te weten een strategisch HR-plan, een beleidsnotitie over de gesprekkencyclus en een scholingsplan. In vier van de vijf schoolplannen wordt gesproken over competenties en bekwaamheden, in twee plannen is de Wet BIO letterlijk genoemd. Eén schoolplan bevat geen verwijzing naar de Wet BIO, competenties of bekwaamheidsonderhoud.

Evenals in het po, wordt ook in de eenmalige beleidsdocumenten van het vo dieper op scholing en bekwaamheidsonderhoud ingegaan dan in de schoolplannen. Er staat bijvoorbeeld beschreven wat de voorwaarden zijn waaraan een leraar moet voldoen op basis van de SBL-competenties en met gebruik van welke middelen en instrumenten wordt vastgesteld of de leraar bekwaam is.

Ondanks dat er wel gesproken wordt over bekwaamheid, competenties en de Wet BIO bevatten de meeste plannen in het po en vo geen toelichting van de manier waarop in de praktijk omgegaan wordt met de uitvoering van de benodigde scholing van leerkrachten. De bekwaamheidseisen dienen in dergelijke plannen meer als handvat voor de functieprofielen, als basis waarmee de missie van de school vastgesteld is en als inhoud voor het bekwaamheidsdossier. De koppeling tussen theorie en (scholings)praktijk wordt vaak niet gelegd.

Analyse van kwaliteitszorgverslagen mbo

Voor de casestudies uit de mbo-sector zijn twee kwaliteitszorgverslagen, een HRM-gids, een professionaliseringsnotitie en een deskundigheidsbevorderingsplan geanalyseerd.

- Alle vijf de documenten bevatten verwijzingen naar de Wet BIO en beschrijvingen van bekwaamheidseisen en competenties.
- In één van de documenten is een overzicht opgenomen van de scholing die dat schooljaar heeft plaatsgevonden.
- In drie van de vijf documenten zijn SMART-doelen beschreven omtrent het onderhouden van bekwaamheden.

Concluderend

In het schoolplan (in po en vo) en het kwaliteitszorgverslag (in bve) dient de school verantwoording af te leggen van het beleid dat betrekking heeft op maatregelen en instrumenten om te waarborgen dat het personeel zijn bekwaamheid onderhoudt, zoals de Wet BIO dat voorschrijft. Op basis van een analyse van schoolplannen en kwaliteitszorgverslagen van de (21) scholen in onze case studies, concluderen wij dat de meeste scholen zich aan deze verantwoordingsplicht houden. Hiermee voldoen zij aan de wettelijke eis hun beleid in de schoolplannen en kwaliteitszorgverslagen te beschrijven. Deze beschrijving blijft in veel gevallen echter steken op het niveau van beleidsdoelen en de relevantie van bekwaamheidsonderhoud, zonder te worden vertaald in concrete maatregelen en instrumenten waarmee het bekwaamheidsonderhoud gestalte moet krijgen. De bezochte ROC's lijken in dit opzicht verder te zijn dan de scholen in het po en vo. De vraag lijkt gerechtvaardigd in hoeverre het schoolplan en kwaliteitszorgverslag effectieve instrumenten zijn om in detail verantwoording af te leggen over het gevoerde beleid inzake bekwaamheidsonderhoud van leraren.

3.6 Aanstellings- en benoemingsbeleid

Het invoeren van bekwaamheidseisen en het daaraan gekoppelde bekwaamheidsonderhoud en aanpassingen van het opleidingscurriculum en de kwalificatiestructuur zijn belangrijk voor het waarborgen van de beroepskwaliteit van onderwijspersoneel. In hoofdstuk 2 lieten we zien dat er nog een stap is die hierin van belang is, te weten het aanstellings- en benoemingsbeleid van de school. Hierbij gaat het niet alleen om het aannemen van nieuw personeel, maar ook om de toewijzing van vakken aan reeds in dienst zijnd personeel. De vraag daarbij is of de beoogde leraren ook daadwerkelijk de van hen gevraagde lessen mogen verzorgen. In deze paragraaf kijken we daarom naar de gevolgen van de Wet BIO voor de benoembaarheid van het personeel.

3.6.1 Benoembaarheid

In hoofdstuk 2 is beschreven waaraan een leraar moet voldoen om benoemd te kunnen worden. Daaruit blijkt dat scholen die een leraar willen benoemen, eerst na moeten gaan of de leraar aan de bekwaamheidseisen voor het betreffende vak voldoet. Indien dit niet het geval is, kunnen ze terugvallen op de genoemde uitzonderingen. Er zijn echter signalen dat dit in het voortgezet onderwijs niet altijd even eenvoudig is. Zo constateert het Informatiecentrum Onderwijs (ICO; onderdeel van DUO) dat het sinds de invoering van de Wet BIO voor sommige vakken lastiger is geworden de bevoegdheid van leraren te bepalen. Volgens de WVO is een leraar alleen bevoegd voor het vak dat op zijn of haar getuigschrift staat. Er is een zogenaamde één op één relatie tussen het getuigschrift en de bevoegdheid. Als een vak van naam verandert, of wordt samengevoegd met andere vakken en dit staat niet zo benoemd op het getuigschrift⁴⁶, dan is de leraar formeel niet meer bevoegd deze vakken te geven. Ook komt het voor dat lerarenopleidingen op getuigschriften een algemene benaming zetten, waardoor voor betrokkenen (afgestudeerden en werkgevers) onduidelijk is voor welke vakken iemand bevoegd is. In dit onderzoek hebben we kunnen vaststellen dat het probleem zich wel voordoet, maar zich tot uitzonderingsgevallen lijkt te beperken (wat overigens niet wegneemt dat het voor de afgestudeerden wel tot behoorlijke problemen kan leiden, zoals het niet kunnen krijgen van een aanstelling of het moeten volgen van een extra/andere lerarenopleiding). Op dit moment voorziet de WVO wel in mogelijkheden voor het bevoegd gezag om mensen zonder de juiste bevoegdheid toch aan te stellen (zie hoofdstuk 2).

3.6.2 Bevoegdheden in de praktijk

Het Informatiecentrum Onderwijs ontvangt voornamelijk vragen van afgestudeerden van na 1 augustus 2006 die willen weten of ze bevoegd zijn voor een verwant vak met een andere benaming. In de meeste situaties is dit niet het geval. Vanuit scholen worden weinig vragen over de bevoegdheid en daarmee benoembaarheid gesteld, terwijl men dit wel zou verwachten op grond van voornoemde mogelijke situaties. Ook bij de Inspectie van het Onderwijs komen dergelijke vragen niet of nauwelijks binnen. Scholen dienen een lijst bij te houden van de vakken die onbevoegd worden gegeven. In de onlangs verschenen inventarisatie naar bekwaamheidsdossiers in het voortgezet onderwijs⁴⁷, constateert de Inspectie dat 60 procent van de onderzochte scholen in het bekwaamheidsdossier van onbevoegde leraren geen afspraken heeft opgenomen over het verwerven van de bevoegdheid (artikel 33.4 WVO). De inspectie kondigt aan handhavend te gaan optreden ten aanzien van dit artikel, "gezien het belang van de vakinhoudelijke deskundigheid als startbekwaamheid die door deze bepaling wordt gewaarborgd." (IvhO, 2011, p. 26).

⁴⁶ Dit geldt vrijwel alleen voor getuigschriften en wijzigingen na 1 augustus 2006. Leraren die voor deze datum bevoegd waren voor bepaalde vakken (al of niet op grond van de *Regeling bewijzen van bekwaamheid WVO/OWVO*), zijn dit overgangsrechtelijk nu ook nog.

⁴⁷ Inspectie van het Onderwijs, *Het bekwaamheidsdossier in het voortgezet onderwijs*, Utrecht, februari 2011.

Een andere constatering betreft de inzet van artikel 33.5 WVO om onderbevoegde leraren vakoverstijgende programmaonderdelen te kunnen laten verzorgen. Zestig procent van de scholen die hiervan gebruik maken, zet de leraren uiteindelijk in voor volledige vakken in plaats van de vakoverstijgende programmaonderdelen. De inspectie wijt dit aan de gewijzigde formulering van dit artikel, waardoor scholen dit niet correct interpreteren. Men acht hiervoor “gerichte communicatie naar de scholen toe”(p. 26) noodzakelijk. Voor de volledigheid wijzen wij erop dat de wijzigingen van artikel 33.5 geen direct verband hebben met de Wet BIO, en dat de constatering van de inspectie hierover derhalve slechts in de context van onze evaluatie van belang zijn.

Interviews en cases

Ook in onze casestudies zijn vrijwel geen knelpunten geconstateerd over de bevoegdheid van het personeel. Een praktijkschool geeft aan er moeite mee te hebben dat mensen met een pabo-diploma van na 1 augustus 2006 niet meer bevoegd zijn voor het praktijkonderwijs. De school zoekt daar echter een oplossing voor. De overige scholen zien geen echte vakspecifieke problemen rond de bevoegdheden en daarmee benoembaarheid, ook niet rond eventuele naamswijzigingen van vakken. Meer in het algemeen merken de scholen op dat ze zoveel mogelijk leraren met een bevoegdheid aanstellen en anders afspreken dat ze de bevoegdheid gaan halen.

3.6.3 Vermeldingen getuigschrift

Strikt genomen beschikt een leraar (afgestudeerd sinds 1 augustus 2006) niet over een bevoegdheid van een vak, als dit vak niet op het getuigschrift staat vermeld. De lerarenopleidingen merken daarover op, dat ze veelal de naam van de opleiding (conform CROHO) op het getuigschrift zetten. Deze naam komt bij het merendeel van de opleidingen overeen met het schoolvak (bijvoorbeeld lerarenopleiding Duits, Wiskunde, Frans, Natuurkunde) en geeft dan ook de juiste bevoegdheid weer. Enkele lerarenopleidingen melden wel dat er bij bepaalde vakken knelpunten zijn met het bepalen van de bevoegdheid. Zo noemt een opleiding het vakgebied algemene natuurwetenschappen als voorbeeld waarvoor het lastig is aan te geven welke lerarenopleiding (of geheel van opleidingen) daarvoor een bevoegdheid geeft. Voorts lijken de lerarenopleidingen geen problemen tegen te komen over bevoegdheden die niet meer geldig zouden zijn. Bij de benaderde opleidingen is één vraag bekend van iemand die niet meer bevoegd zou zijn als gevolg van wijziging in vakbenamingen.

3.6.4 Afsluitend

OCW heeft het wetsvoorstel Bevoegdheden VO in voorbereiding om twee onbedoelde effecten van de Wet BIO (door het wegvallen van de Regeling bewijzen van bekwaamheid) te repareren.⁴⁸ Zo is door de invoering van de Wet BIO “onbedoeld komen vast te staan dat de leraar in het praktijkonderwijs moet voldoen aan de bekwaamheidseisen voor het tweedegraads gebied van het voortgezet onderwijs (bekwaamheidseisen po/bve).” In de praktijk blijkt dat tweederde van de leraren in het praktijkonderwijs een pabo-diploma heeft. Dit is dan ook het eerste voorstel van OCW omtrent reparatie. Het tweede voorstel betreft een deel van het hiervoor geconstateerde probleem omtrent de vernieuwing van vaknamen die daardoor niet langer overeenkomen met het schoolvak op het getuigschrift. Het ministerie stelt voor een nieuwe conversietabel te ontwikkelen die het “voor die vakken of programmaonderdelen waarvoor geen specifieke onderwijsbevoegdheid kan worden

⁴⁸ Wijziging van de Wet op het voortgezet onderwijs in verband met het uitbreiden en verduidelijken van de mogelijkheden tot benoeming of tewerkstelling van leraren in het voortgezet onderwijs. Voorstel van wet. WP3841.K-1. Naar verwachting wordt het wetsvoorstel medio 2011 in de Tweede Kamer besproken.

behaald via een opleiding, inzichtelijk [maakt] welke getuigschriften daarvoor een onderwijsbevoegdheid geven.” Dit zou meer duidelijkheid moeten geven over de benoembaarheid van leraren.

Al met al lijkt het erop dat de Wet BIO voor lerarenopleidingen en leraren tot ‘enige intransparantie’ heeft geleid over de toekenning van de exacte bevoegdheid en daarmee benoembaarheid van leraren voor bepaalde vakken. Harde conclusies zijn hierover evenwel moeilijk te trekken. Met name de één op één relatie tussen getuigschrift en schoolvak als maatgevend voor de bevoegdheid, leidt in de praktijk soms tot problemen of onduidelijkheden. Het ontbreken van een lijst met bevoegdheden per getuigschrift, zoals de ‘oude’ *Regeling bewijzen van bekwaamheid WVO/OWVO* maakt het voor de overheid ook onmogelijk hierop snel te anticiperen. De voorgenomen wetswijziging van de WVO zou dit moeten oplossen.

3.7 Toezicht

Invoering van bekwaamheidseisen en de plicht voor schoolbesturen om het personeel in de gelegenheid te stellen hun bekwaamheid te onderhouden vormen tezamen de kern van de Wet BIO. Het toezicht op de handhaving van deze twee wetsonderdelen berust bij twee verschillende partijen, respectievelijk de NVAO en de Inspectie van het Onderwijs.

3.7.1 Toezicht op de invoering van bekwaamheidseisen

De invoering van bekwaamheidseisen, zoals gesteld in de Wet BIO, heeft gevolgen gehad voor de kwalificatie- en de opleidingsstructuur van de lerarenopleidingen. Formeel betekende dit dat studenten die na 1 augustus 2006 afstuderen aan een lerarenopleiding een diploma krijgen dat aangeeft aan welke bekwaamheidseisen ze voldoen. Lerarenopleidingen hebben daarmee de taak ervoor te zorgen dat studenten tijdens de opleiding de vereiste bekwaamheden verwerven en hier ook op worden beoordeeld. De verantwoordelijkheid voor toezicht op de naleving hiervan berust bij de NVAO.

De rol van de NVAO

De NVAO is het orgaan dat nieuwe en bestaande opleidingen in het hoger onderwijs accreditatie geeft, dat wil zeggen de basiskwaliteit beoordeelt door vast te stellen of aan bepaalde kwaliteitsaspecten wordt voldaan. Een Visiterende en Beoordelende Instantie (VBI) voert, in opdracht van een opleidingsinstelling, een beoordeling uit. De VBI's baseren hun beoordeling op grond van aangeleverde informatie door de opleidingen (zelfevaluatie of informatiedossiers) en op grond van een visitatie (site visit). Zij leggen dit vast in een visitatierapport. De NVAO toetst en valideert het oordeel van de VBI. Ter beoordeling van de kwaliteit van opleidingen hanteert de NVAO een wettelijk vastgesteld accreditatiekader. In dit accreditatiekader is opgenomen aan welke kwaliteitsaspecten opleidingen moeten voldoen en welke beoordelingscriteria worden gehanteerd. Elke opleiding wordt beoordeeld aan de hand van zes onderwerpen: (i) doelstellingen opleiding; (ii) programma; (iii) inzet van personeel; (iv) voorzieningen; (v) interne kwaliteitszorg; (vi) resultaten. Deze onderwerpen zijn onderverdeeld in facetten en daarbij horende criteria. Bij het beoordelen van de facetten wordt een vierpunts beoordelingsschaal toegepast. De verschillende onderwerpen moeten, om voor accreditatie in aanmerking te komen, alle afzonderlijk met een voldoende beoordeeld zijn (zie verder www.nvao.net).

Eerder onderzoek

In het onderzoek dat LPBO in 2010, in samenwerking met de NVAO, heeft afgerond naar de uitwerking van de bekwaamheidseisen in de programmering van de lerarenopleidingen, wordt over de taak van de NVAO in relatie tot de bekwaamheidseisen het volgende gesteld:

“Het visitatieprotocol en de beoordelingskaders van de NVAO schrijven niet expliciet voor dat de wettelijke bekwaamheidseisen voor leraren moeten worden aangehouden. De NVAO zal hierover evenwel oordelen gelet op artikel 7.6 van de WHW die stelt dat indien er wettelijke eisen worden gesteld aan de uitoefening van het beroep, de opleiding de student in de gelegenheid moet stellen om aan die eisen te voldoen.” (p. 15)⁴⁹

Het toezicht van de NVAO op het gebruik van de bekwaamheidseisen door de lerarenopleidingen is derhalve een afgeleide van de eisen die de wet stelt aan de (minimale) bekwaamheid van de beroepsbeoefenaar.

In lijn met deze bevoegdheid heeft de NVAO de mogelijkheid om een accreditatie in te trekken dan wel niet te verstrekken wanneer een lerarenopleiding haar studenten in onvoldoende mate in de gelegenheid stelt om aan de wettelijke bekwaamheidseisen voor leraren te voldoen. Het opleiden van studenten conform de gestelde bekwaamheidseisen is daarmee een belangrijk kwaliteitscriterium voor de NVAO dat als zodanig deel uitmaakt van het accreditatiekader.

Voor de accreditatie moeten opleidingen in hun zelfevaluatie rapport aangeven hoe ze aan de verschillende kwaliteitsaspecten uit het accreditatiekader van de NVAO voldoen. In het door het LPBO uitgevoerde onderzoek naar de werking van de bekwaamheidseisen in de lerarenopleidingen, wordt geconstateerd dat alle lerarenopleidingen de bekwaamheidseisen gebruiken in de verantwoording van hun opleiding bij de aspecten ‘doelstellingen van de opleiding’ en ‘programma’ (p.25). Daarmee tonen zij (volgens het LPBO) aan dat zij aansluiten bij de eisen die door vakgenoten en de beroepspraktijk aan de opleiding tot leraar worden gesteld én bij de vigerende beroepscompetenties voor het beroep van leraar. Ook tonen de lerarenopleidingen in hun zelfevaluaties met behulp van de bekwaamheidseisen aan welke relatie er is tussen het doel en de inhoud van de opleiding en welke samenhang het programma vertoont. In het algemeen laten de lerarenopleidingen zich (in het LPBO-rapport) positief uit over het gebruik van de bekwaamheidseisen als verantwoordingskader voor het eigen curriculum en de daarin gemaakte keuzes. “De bekwaamheidseisen geven als zodanig een zeker houvast voor verantwoording over de inrichting van het opleidingscurriculum.”(p. 27).

Interviews en cases

De door ons gehouden interviews met de intermediaire organisaties en een drietal lerarenopleidingen geven geen aanleiding om de bevindingen in het LPBO-rapport aan te vullen of te nuanceren.

3.7.2 Toezicht op bekwaamheidsonderhoud

Samenhangend met de bekwaamheidseisen regelt de wet dat elk bevoegd gezag beleid ontwikkelt omtrent *bekwaamheidsonderhoud* van het personeel en dat scholen het personeel daadwerkelijk in de gelegenheid stellen hun bekwaamheid te onderhouden. Zij moeten dit in het schoolplan (po en vo) of kwaliteitszorgverslag (mbo) beschrijven. Tevens moet het bevoegd gezag voor elk

⁴⁹ LPBO, *Bekwaamheidseisen in de lerarenopleiding. Referentiekader voor curriculum en toetsing*, Den Haag, mei 2010.

personeelslid waarvoor bekwaamheidseisen gelden beschikken over geordende gegevens met betrekking tot zijn bekwaamheid en het onderhoud daarvan (een bekwaamheidsdossier).⁵⁰ Zowel het gebruik van bekwaamheidsdossiers (paragraaf 3.5.3) als het gebruik van schoolplannen (paragraaf 3.5.4) zijn in dit hoofdstuk eerder aan bod gekomen.

Eerder onderzoek

In 2010 heeft de inspectie een onderzoek uitgevoerd naar de bekwaamheidsdossiers in het vo. Dit is reeds kort beschreven in paragraaf 3.5.3 waar werd ingegaan op het verplicht aanleggen van bekwaamheidsdossiers. Een belangrijke conclusie hieruit is dat het bevoegde gezag van de scholen tot nu toe onvoldoende invulling geeft aan de eisen die artikel 37a WVO stelt.⁵¹ Meer specifiek constateert de inspectie dat bijna alle scholen op de een of andere wijze de bekwaamheid van hun leraren bijhouden, maar dat de overgrote meerderheid van de scholen niet beschikt over een systematiek die in alle opzichten voldoet aan de intenties van de wetgever. Zo heeft ongeveer de helft van de scholen geen 'bekwaamheidsprofiel' van de leraar vastgesteld of heeft zo'n profiel beperkt tot een enkele competentie.

Gezien de fase van beginnende implementatie waarin de scholen zich nu bevinden acht de inspectie het niet zinvol dat zij op de korte termijn in handhavende zin toezicht houdt op de naleving van de wet- en regelgeving betreffende de bekwaamheidsdossiers.⁵² Als reden voert de inspectie aan dat het toezicht er niet toe moet leiden dat scholen het bekwaamheidsdossier als bureau-cratistische ballast gaan ervaren. Daarom zullen scholen volgens de inspectie eerst de tijd moeten krijgen om inhoud te geven aan de intenties van de wettelijke bepalingen die de kwaliteit van leraren beogen te verbeteren.

In 2009 onderzocht de Inspectie van het Onderwijs hoe mbo-instellingen invulling geven aan de verplichting omtrent benoembaarheid en bekwaamheid van het onderwijzend personeel na wijzigingen in de WEB. Uit dit onderzoek kwam naar voren dat alle instellingen de plicht kennen tot dossiervorming en er invulling aan geven, al zoeken ze nog naar een definitieve vorm.⁵³ Het onderzoek geeft aanwijzingen voor de wijze waarop het toezicht op het leraarschap in het mbo nader uitgewerkt moet worden. Daarbij zal in ieder geval gekeken moeten worden of er gericht beleid is ontwikkeld voor de instandhouding en uitbreiding van deskundigheden van docenten, naar de wijze waarop ontwikkelde instrumenten feitelijk worden ingezet, en op welke wijze deze inzet wordt ondersteund in de vorm van deskundigheidsbevordering en faciliteren van leidinggevend. Daarnaast zal het toezicht zich richten op de naleving van de voorschriften van de wet, ondermeer op het gebied van de dossiervorming.⁵⁴

Interviews en cases

Het toezicht op de kwaliteit van het onderwijs en, als onderdeel daarvan naleving van de voorschriften van de Wet BIO, is een taak van de Inspectie van het Onderwijs. Uit gesprekken met de Inspectie is naar voren gekomen dat de inspectie de afgelopen jaren feitelijk geen toezicht heeft uitgeoefend op het niet-onderhouden van de bekwaamheidsdossiers. Het toezicht van de Inspectie op het gebruik van de bekwaamheidseisen en de verplichtingen omtrent bekwaamheidsonderhoud heeft zich tot op heden beperkt tot verkennende onderzoeken. In de wijziging van de Wet op het Onderwijstoezicht (WOT) is expliciet opgenomen dat de Inspectie ook toezicht heeft op de kwaliteit van het onderwijspersoneel. Als deze wijziging van kracht wordt, kan volgens de Inspectie een

⁵⁰ Artikel 32b WPO; artikel 32b WEC; artikel 37a WVO; artikel 4.2.3a WEB.

⁵¹ Inspectie van het Onderwijs, *Het bekwaamheidsdossier in het voortgezet onderwijs*, Utrecht, februari 2011.

⁵² Idem.

⁵³ Inspectie van het Onderwijs, *De staat van het onderwijs. Onderwijsverslag 2008/2009*. Utrecht, april 2010 (p. 121).

⁵⁴ Inspectie van het Onderwijs, *Verslag onderzoek Onderwijsinspectie naar de toepassing van de Wet Bio in het mbo*, april 2011.

toezichtkader op het leraarschap ontwikkeld worden, waarmee effectiever toezicht kan worden uitgeoefend op de kwaliteit van het onderwijspersoneel, onder meer conform de Wet BIO.

Ook in de interviews met de intermediaire organisaties en de betrokkenen in de scholen is er regelmatig op gewezen dat de effectiviteit van de Wet BIO wordt gehinderd door het ontbreken van sanctiebepalingen op het niet nakomen van verplichtingen door zowel de school (in de vorm van bekwaamheidsdossiers en verantwoording van beleid in schoolplannen en kwaliteitszorgverslagen) als de docent (op peil houden van bekwaamheid).

Concluderend

Het toezicht van de Inspectie op het gebruik van de bekwaamheidseisen en de verplichtingen omtrent bekwaamheidsonderhoud heeft zich tot op heden beperkt tot verkennende onderzoeken. Met de wijziging van de WOT, waarin toezicht is opgenomen op de beroepskwaliteit van het personeel, zal dit veranderen.

3.8 Zelfregulering

Een belangrijk uitgangspunt voor de Wet BIO is de uitvoering grotendeels te laten rusten op zelfregulering door het onderwijsveld, waarbij de overheid de juiste randvoorwaarden schept. Hiervoor kijken wij naar twee onderdelen van de Wet:

1. het opstellen van bekwaamheidseisen door het onderwijsveld;
2. het onderhouden van bekwaamheden binnen de arbeidsorganisatie (school of bestuur).

Opstellen bekwaamheidseisen

De Wet BIO regelt bij algemene maatregel van bestuur (AMvB) dat bekwaamheidseisen worden vastgesteld (artikel 32a WPO, artikel 32a WEC, artikel 36 WVO, artikel 4.2.3 WEB) voor onderwijsgevenden in het primair onderwijs (po), voortgezet onderwijs (vo) en beroeps- en volwassenen-educatie (bve).

De verschillende bekwaamheidseisen voor onderwijzend, ondersteunend en leidinggevend personeel zijn opgesteld door vertegenwoordigende beroepsgroeporganisaties en met draagvlak van het onderwijspersoneel.⁵⁵ De bekwaamheidseisen voor leraren zijn opgesteld door de Stichting Beroepskwaliteit Leraren (SBL) in nauwe samenspraak met het veld. Hoewel SBL wellicht geen beroepsvereniging van leraren is in de feitelijke zin van het woord, kan SBL wel als zodanig worden gezien.⁵⁶ Deze door SBL ontwikkelde bekwaamheidseisen voor leraren zijn op 1 augustus 2006, tegelijk met de Wet BIO in werking getreden.⁵⁷ Hoewel de sector een belangrijk eigen verantwoordelijkheid heeft gehad in de totstandkoming van de bekwaamheidseisen, kan niet worden gesteld dat hier sprake is geweest van zelfregulering, aangezien de bekwaamheidseisen bij AMvB zijn vastgesteld.

Ook voor leidinggevenden in het primair onderwijs (NSA) en onderwijsondersteunend personeel (SBL samen met Calibris) zijn, in samenspraak met de betreffende beroepsgroepen, bekwaamheidseisen ontwikkeld. Deze zijn echter (nog) niet wettelijk vastgelegd.

⁵⁵ Onderwijsraad (2005). *Briefadvies AMvB Bekwaamheidseisen onderwijspersoneel*, Den Haag, 7 januari 2005.

⁵⁶ Zie ook: Coonen, H.W.A.M. (2010). *Professional governance door leraren*. In: R. Klarus en F. de Vijlder (red). *Wat is goed onderwijs?* Bestuur en regelgeving. Boom/Lemma, Den Haag 2010, 135-155.

⁵⁷ Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel, *Staatsblad* 2005, nr. 460.

Bekwaamheidsonderhoud

De zelfregulering van het bekwaamheidsonderhoud binnen de arbeidsorganisatie, kunnen we afmeten aan het daadwerkelijk tot stand komen van bekwaamheidsonderhoud binnen de scholen. Een noodzakelijke, maar niet voldoende voorwaarde hiervoor is, zoals ook in de Memorie van Toelichting wordt aangegeven, dat er draagvlak onder de beroepsgroep bestaat voor de bekwaamheidseisen en het principe van het onderhouden van de bekwaamheidseisen. Eerder constateerden we dat dit draagvlak lijkt te bestaan.

Naast het aanwezige draagvlak, hebben we ook geconstateerd dat de bekwaamheidseisen ervoor hebben gezorgd dat de gesprekkencyclus (functionerings- en beoordelingsgesprekken) op scholen een impuls hebben gekregen. Dit levert een positieve bijdrage aan het systematisch reflecteren op de bekwaamheid van de leraar, maar wil nog niet zeggen dat ook sprake is van systematisch bekwaamheidsonderhoud op scholen door individuele leraren. Zoals in dit hoofdstuk geconstateerd, hebben wij de indruk dat bekwaamheidsonderhoud in de zin van de Wet nog maar weinig voorkomt. Daarvoor beschikken te weinig leraren over een bekwaamheidsdossier. Wel wordt er veel aan scholing gedaan, maar hiervan is onduidelijk of deze op een *gerichte en systematische* wijze bijdraagt aan de bekwaamheidsontwikkeling van leraren. De scholen slagen er vooralsnog dan ook onvoldoende in om (de plicht tot) bekwaamheidsonderhoud handen en voeten te geven. Anders geformuleerd: scholen slagen er niet in om de bekwaamheidseisen zelfstandig te operationaliseren naar een praktijk van gericht bekwaamheidsonderhoud.

4 Doeltreffendheid

4.1 Inleiding

Zoals reeds eerder opgemerkt bepaalt artikel XIX van de Wet BIO dat de minister binnen vijf jaar na de inwerkingtreding van de wet aan de Staten-Generaal een verslag toestuurt over “de doeltreffendheid en de effecten van de door de Wet BIO geïnitieerde wijzigingen van de Wet op het primair onderwijs, de Wet op de expertisecentra, de Wet op het voortgezet onderwijs, de Wet educatie en beroepsonderwijs en de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek zoals gewijzigd door deze wet, in de praktijk”. De effecten die de Wet BIO teweeg heeft gebracht, zijn in hoofdstuk 3 beschreven. In dit hoofdstuk gaat het om de doeltreffendheid van de wet. Wij vatten dit op als de vraag om te bepalen of de Wet BIO zijn (hoofd)doel heeft bereikt, dat wil zeggen het waarborgen van de bekwaamheid van leraren en ander onderwijspersoneel (schoolleiders, onderwijsondersteunend personeel) dat direct bij het primaire proces betrokken is.

De centrale vraag bij doeltreffendheid van de wet is in hoeverre de onderscheiden elementen uit de wet, in het bijzonder de invoering van bekwaamheidseisen, de plicht van schoolbesturen tot bekwaamheidsonderhoud en het gebruik/vastlegging van bekwaamheid in bekwaamheidsdossiers (op termijn) bijdragen aan het waarborgen van de kwaliteit van leraren en ander onderwijspersoneel (schoolleiders, onderwijsondersteunend personeel) dat direct bij het primaire proces betrokken is. Tevens besteden wij aandacht aan het aspect van zelfregulering door het veld, dat ook een belangrijk onderdeel is van de waarborging van de beroepskwaliteit.

4.2 Waarborging van beroepskwaliteit

4.2.1 Inleiding

De invoering van de Wet BIO houdt direct verband met de verantwoordelijkheid die de overheid heeft voor de waarborging van en verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs van het funderend, leerplichtig onderwijs en de wens ook voor beroepsonderwijs en educatie bekwaamheidseisen vast te stellen.⁵⁸

De waarborging van de beroepskwaliteit in het onderwijs heeft in hoofdzaak betrekking op de volgende zaken:

- de kwaliteit van de lerarenopleidingen, daar waar het de bekwaamheden van nieuwe leraren betreft;
- de kwaliteit van het geschiktheidsonderzoek, daar waar het zij-instromers betreft en de voor deze groep noodzakelijk geachte scholing en begeleiding.⁵⁹
- De kwaliteit van bekwaamheidsonderhoud, daar waar het de bekwaamheden van zittende leraren betreft. De verantwoordelijkheid voor diens kwaliteit ligt bij de werkgever, werknemer én lerarenopleiding, waarbij de lerarenopleiding verantwoordelijk is voor het afgeven van het getuigschrift. De inspectie houdt hier toezicht op.

⁵⁸ Memorie van toelichting, p. 4, Tweede Kamer der Staten-Generaal, Vergaderjaar 2001–2002, 28 088, nr. 3.

⁵⁹ Zie de wijzigingen van artikel 176i Wet op het Primair Onderwijs; artikel 38a lid 2 en artikel 162i van de Wet op de Expertisecentra; artikel 38 en artikel 118o van de Wet op het Voortgezet Onderwijs.

De verantwoordelijkheid voor het nemen van maatregelen en instrumenten ten behoeve van bekwaamheidsonderhoud ligt bij de werkgever, die daarmee waarborgen biedt aan het personeel om zijn bekwaamheid te onderhouden. Deze verantwoordelijkheid komt in formele zin tot uiting in de plicht van de school om een bekwaamheidsdossier te hebben van elk personeelslid dat een functie of werkzaamheden verricht waarvoor bekwaamheidseisen zijn vastgesteld, en de plicht aan de school om in het schoolplan (po en vo) of kwaliteitszorgverslag (mbo) te beschrijven wat aan bekwaamheidsonderhoud van het personeel is gedaan.

4.2.2 *Waarborging beroepskwaliteit via lerarenopleidingen*

Met de Wet BIO zijn bekwaamheidseisen van kracht geworden voor onderwijsgevenden in het primair onderwijs (po), voortgezet onderwijs (vo) en beroepsonderwijs- en volwasseneneducatie (bve). Deze bekwaamheidseisen zijn als richtinggevend gebruikt voor aanpassingen in het curriculum van de lerarenopleidingen. Aangezien dit voor alle lerarenopleidingen geldt, kan de Wet wat dit betreft als doeltreffend worden gezien. De voorgeschreven periodieke herijking van de bekwaamheidseisen zorgt ervoor dat de kwaliteit van de lerarenopleidingen, in termen van bekwaamheidseisen, ook in de toekomst gewaarborgd blijft. Wij onthouden ons hier van een inhoudelijke beoordeling van de bekwaamheidseisen, aangezien deze buiten de scope van de evaluatie vallen. Onze evaluatie heeft zich beperkt tot het stelsel van het werken met bekwaamheidseisen. Wel merken wij op dat er in zowel eerder uitgevoerd onderzoek door LPBO als in de door ons uitgevoerde interviews diverse kanttekeningen zijn geplaatst bij het beperkt operationele karakter van de bekwaamheidseisen, waar ook het ontbreken van een niveau-aanduiding deel van uitmaakt. Een nadere definiëring van de beroepskwaliteit lijkt wenselijk om te kunnen bepalen of de kwaliteit van lerarenopleidingen daadwerkelijk gewaarborgd is.

4.2.3 *Waarborging beroepskwaliteit via geschiktheidsonderzoek*

De waarborging van de beroepskwaliteit via geschiktheidsonderzoek heeft betrekking op de zij-instromers en de voor deze groep noodzakelijk geachte scholing en begeleiding.

Met de Wet BIO zijn de voorschriften van de (eind jaren negentig ingevoerde) Interimwet zij-instroom leraren primair en voortgezet onderwijs (Interimwet) opgenomen in de desbetreffende sectorwetten. De Wet BIO is gebruikt om deze wetgeving een 'definitieve' plek te geven. De mogelijkheden voor zij-instroom, en dus de toegang tot het beroep, zijn daarmee nadrukkelijker dan voorheen het geval was, wettelijk verankerd en dus gewaarborgd. Aangezien het hier geen nieuwe wetgeving betreft, is deze geïncorporeerde Interimwet uit 2000 voor de zij-instroom in deze evaluatie niet meegenomen.

4.2.4 *Waarborging beroepskwaliteit via bekwaamheidsonderhoud*

Daar waar bekwaamheidseisen de toegangsnorm stellen voor het beroep, dient het bekwaamheidsonderhoud ter waarborging van de verdere ontwikkeling van de bekwaamheden van zittende leraren. Deze waarborging moet vooral tot uiting komen in de maatregelen en instrumenten die de school gebruikt om het personeel in de gelegenheid te stellen zijn bekwaamheid te onderhouden. Daarbij zouden de bekwaamheidseisen een gerichte inzet van scholing moeten bevorderen. Om de volgende redenen zijn wij van mening dat de Wet op het punt van bekwaamheidsonderhoud tot dusver slechts beperkt doeltreffend is geweest:

- Hoewel de Wet BIO in veel gevallen een impuls heeft gegeven aan het personeelsbeleid op de scholen, worden de bekwaamheidseisen veelal niet gebruikt voor een gerichte inzet van scholing en andere vormen van bekwaamheidsonderhoud. Hiermee bestaat het risico dat bekwaamheidsonderhoud vooral op ad hoc basis plaatsvindt en geen duidelijke plaats heeft in

de bekwaamheidsontwikkeling van de leraar. Het feit dat veel leraren deelnemen aan scholing en andere vormen van bekwaamheidsonderhoud kan naar onze mening niet zonder meer worden geïnterpreteerd als een doeltreffend gevolg van de Wet BIO, in de zin van gestructureerd en doelgericht onderhoud van bekwaamheden.

- De meerderheid van de leraren heeft nog geen bekwaamheidsdossier, hetgeen de waarborging van de beroepskwaliteit ondergraaft. Hoewel op veel scholen wel een begin is gemaakt met het gebruik van bekwaamheidsdossiers, blijkt het dossier voor veel leraren nog geen 'levend document' dat dient als basis voor bekwaamheidsontwikkeling.
- Het door de scholen gevoerde beleid omtrent bekwaamheidsonderhoud, zoals dat tot uiting komt in schoolplannen en kwaliteitszorgverslagen, is vaak zeer algemeen geformuleerd. Veel scholen moeten de stap nog zetten van beleidsontwikkeling naar beleidsimplementatie. De waarborging van de beroepskwaliteit op het niveau van de leraar, wordt in belangrijke mate bepaald door de wijze waarop deze implementatie plaatsvindt.

4.2.5 Concluderend

Met het oog op de waarborging van de beroepskwaliteit van leraren concluderen wij dat de Wet BIO op de volgende punten doeltreffend is:

- Gebruik van de bekwaamheidseisen als richtinggevend in de opleidingen van aanstaande leraren, inclusief de voorgenomen herijking van de bekwaamheidseisen. Door diverse partijen worden kanttekeningen geplaatst bij de wijze waarop de bekwaamheidseisen zijn geformuleerd. Dit valt evenwel buiten de evaluatie.
- Definitief wettelijke verankering van het geschiktheidsonderzoek van zij-instromers.

Minder doeltreffend is de Wet vooralsnog in het tot stand brengen van systematisch en gestructureerd bekwaamheidsonderhoud van leraren. Bekwaamheidseisen zijn gemiddeld genomen slechts in beperkte mate richtinggevend voor het bekwaamheidsonderhoud en het beleid dienaangaande dient door de scholen nog in belangrijke mate te worden geconcretiseerd in maatregelen en instrumenten. Het ontbreken van toezicht door de inspectie in de afgelopen jaren (vanwege de afwezigheid van een sanctiebepaling) is niet bevorderlijk geweest voor de naleving, en daarmee waarborging, van het bekwaamheidsonderhoud. De aanstaande wijziging van de WOT zal hierin verandering brengen.

5 Conclusies

5.1 Inleiding

Sinds augustus 2006 is de Wet op de Beroepen in het Onderwijs (BIO) van kracht. De Wet BIO geeft invulling aan de eisen die aan de beroepskwaliteit van leraren worden gesteld en doet dit vanuit een beleidsvisie waarin het scholenveld zelf (bevoegd gezag samen met het personeel) zorg draagt voor het onderhouden en zonodig uitbreiden van de bekwaamheid van het personeel. Langs deze weg beoogt de wetgever de kwaliteit en professionaliteit van het personeel, en daarmee de onderwijskwaliteit, te borgen. De twee belangrijkste wijzigingen met de Wet zijn (i) de invoering van bekwaamheidseisen en (ii) de plicht voor schoolbesturen om het personeel in de gelegenheid te stellen hun bekwaamheid te onderhouden.

De wettelijke evaluatiebepaling (artikel XIX) in de Wet BIO geeft de verplichting te kijken naar doeltreffendheid en de effecten die de desbetreffende door de Wet BIO gewijzigde wetten in de praktijk hebben. De volgende onderzoeksvragen stonden centraal in de evaluatie:

1. Effecten van de wet

- a. Welke gevolgen heeft de Wet BIO (gehad) op de wijze waarop in het onderwijsveld (in het bijzonder door de beroepsgroep en de werkgevers) wordt omgegaan met benoembaarheid, bekwaamheidseisen, bekwaamheidsonderhoud en vastlegging van bekwaamheid in bekwaamheidsdossiers?
- b. Welke andere (bedoelde en onbedoelde) gevolgen heeft de Wet BIO gehad voor het onderwijsveld?

2. Doeltreffendheid van de wet:

- c. Op welke wijze draagt de Wet BIO bij aan het waarborgen van de kwaliteit van leraren en ander onderwijspersoneel (schoolleiders, onderwijsondersteunend personeel) dat direct bij het primaire proces betrokken is?
- d. Welke rol vervullen de bekwaamheidseisen, het bekwaamheidsonderhoud en de vastlegging van bekwaamheid in bekwaamheidsdossiers hierin?

5.2 Effecten

Draagvlak voor de Wet BIO

Een belangrijke voorwaarde voor een effectieve invoering van een wetswijziging, wat de wet BIO is, is dat er in het veld voldoende draagvlak is om aan de voorschriften uit de Wet opvolging te geven. Hoewel wij dit niet in kwantitatieve zin hebben onderzocht, concluderen wij op basis van interviews met intermediaire organisaties (vakbonden, werkgeversorganisaties, lerarenopleidingen, adviesraden, beroepsorganisaties) dat er voor de bekwaamheidseisen en het werken aan bekwaamheidsonderhoud een redelijk tot goed draagvlak bestaat. Het draagvlak vanuit het veld betreft vooral het richtinggevende karakter van de bekwaamheidseisen voor curriculum en kwalificatiestructuur van de lerarenopleidingen én het structurerende karakter voor het personeelsbeleid op de scholen. Dat dit draagvlak nog niet overal tot concrete acties heeft geleid, blijkt uit het feit dat een kwart tot een derde van de directies aangeeft dat op hun school nog niet met bekwaamheidsdossiers wordt gewerkt. Een meerderheid van de leraren beschikt (voorjaar 2010) nog niet over een bekwaamheidsdossier.

De effectiviteit van de Wet BIO hebben wij op de volgende onderdelen geëvalueerd:

- (invoering van) bekwaamheidseisen;
- gevolgen voor opleidingscurriculum en kwalificatiestructuur;
- personeelsbeleid;
- verplichting tot bekwaamheidsonderhoud;
- aanstellings- en benoemingsbeleid;
- toezicht op de uitvoering van de wet.

Invoering van bekwaamheidseisen

Een belangrijk doel van de Wet BIO was het invoeren van bekwaamheidseisen voor onderwijspersoneel, in samenspraak met het veld, hetgeen bij de indiening van het wetsvoorstel als wenselijk werd gezien.

Concluderend kan worden gesteld dat de bekwaamheidseisen voor zowel leraren, schoolleiders als onderwijsondersteuners tot stand zijn gekomen in nauwe samenwerking met de betreffende beroepsgroepen (SBL, AVS en Calibris). Alleen voor leraren zijn de bekwaamheidseisen bij AMvB vastgesteld. Op basis van de evaluatie concluderen wij dat er ook behoefte bestaat aan duidelijkheid omtrent de bekwaamheidseisen die aan schoolleiders en onderwijsondersteuners gesteld moeten worden. Dit kan de positie van met name de ondersteuners binnen de scholen versterken. Voor schoolleiders met taken die nauw verband houden met het pedagogisch-didactische klimaat op de school of die onderwijskundige leiding omvatten lijkt het ook goed duidelijkheid te geven over de eisen. Over de vraag of dit bij AMvB zou moeten, zijn de meningen in het veld verdeeld.

Een deel van de scholen ervaart de bekwaamheidseisen als weinig operationeel vanwege het ontbreken van hiërarchie tussen de onderscheiden competenties en het ontbreken van differentiatie in bekwaamheidseisen tussen de beginnende en ervaren leraar. Het is bij het wetsontwerp door het ministerie overigens nadrukkelijk niet de bedoeling geweest om aan deze zaken een nadere concretisering te geven, gezien de verhouding van verantwoordelijkheden tussen overheid, beroepsgroep en onderwijsveld. Dat neemt niet weg dat een nadere concretisering van de bekwaamheidseisen door sommigen wordt gemist.

Curriculum en kwalificatiestructuur

Zoals de Wet BIO stelt, dienen de bekwaamheidseisen voor het leraarsberoep richtinggevend te zijn voor de minimale bekwaamheid van afgestudeerden van lerarenopleidingen en opleidingen tot andere onderwijsberoepen. Daarnaast was de verwachting dat de Wet BIO zou bijdragen aan een samenhangende kwalificatiestructuur, waarbij de toetreding tot het leraarsberoep zou worden verbreed.

Ten aanzien van de inrichting van lerarenopleidingen stellen we vast dat de bekwaamheidseisen voor het leraarsberoep richtinggevend zijn voor de opleiding van nieuwe leraren. Met andere woorden, nieuwe leraren worden opgeleid conform de bekwaamheidseisen. Echter, in navolging van het LPBO concluderen wij tevens dat in de praktijk bekwaamheidseisen lastig hanteerbaar en uitvoerbaar blijken voor de opleidingen. De bekwaamheidseisen zijn door ons overigens niet inhoudelijk geëvalueerd.

Ten aanzien van de samenhangende kwalificatiestructuur constateren we dat hiervan in de praktijk beperkt sprake is. Weliswaar biedt de Wet, op basis van bekwaamheidseisen, meer mogelijkheden voor doorstroming binnen een sector (onderwijsberoepen) of tussen de onderwijssectoren, bijvoorbeeld in de vorm van EVC- en zij-instroomtrajecten, maar in de praktijk komt dit weinig van de grond. Ook de ontwikkeling van andere wegen naar leraarschap heeft, buiten de reeds

bestaande mogelijkheden voor zij-instroom, weinig extra impuls gekregen. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat met de Wet BIO de voorschriften van de (eind jaren negentig ingevoerde) Interimwet zij-instroom leraren primair en voortgezet onderwijs (Interimwet) zijn opgenomen in de desbetreffende sectorwetten. De mogelijkheden voor zij-instroom, en dus de toegang tot het beroep, zijn daarmee nadrukkelijker dan voorheen het geval was, wettelijk verankerd en dus gewaarborgd.

In meer algemene zin concluderen wij dat het gebruik van bekwaamheideisen de transparantie van de functie- en opleidingsstructuur weliswaar heeft verbeterd, maar dat dit de toegangs- en doorstroommogelijkheden voor de onderwijsberoepen vooralsnog niet heeft vergroot.

Personeelsbeleid

De vraag is of de Wet BIO heeft geleid tot ander (personeels)beleid waarvan bekwaamheidsonderhoud, en in het bijzonder een gerichte inzet van scholing, deel uitmaakt.

Wij concluderen dat de Wet BIO op veel scholen een impuls heeft gegeven aan het personeelsbeleid, vooral door de gesprekkencyclus beter te structureren op basis van de bekwaamheidseisen. Dit biedt de betrokkenen (zowel leidinggevenden als leraren) structuur en transparantie voor hun functioneren. Er bestaat echter veelal geen inhoudelijke relatie tussen het functioneringsgesprek, het persoonlijk ontwikkelingsplan en de verdere bekwaamheidsontwikkeling. Hoewel er in het onderwijs veel aan bekwaamheidsonderhoud wordt gedaan, is de inhoudelijke relatie met de bekwaamheidseisen vaak impliciet of niet aanwezig.

Bekwaamheidsonderhoud

De Wet BIO schrijft voor dat elk bevoegd gezag beleid ontwikkelt omtrent bekwaamheidsonderhoud van het personeel en dat scholen het personeel daadwerkelijk in de gelegenheid stellen de bekwaamheid te onderhouden. Over het schoolbeleid hieromtrent dienen de scholen verantwoording af te leggen in de schoolplannen (po en vo) en kwaliteitszorgverslagen (mbo).

Het blijkt dat de meeste scholen - in onze casestudies - in hun schoolplan of kwaliteitszorgverslag verantwoording afleggen over het beleid aangaande bekwaamheidsonderhoud. Hiermee voldoen zij aan hun verantwoordingsplicht. De beschrijving blijft in veel gevallen echter steken op het niveau van beleidsdoelen, zonder concrete maatregelen en instrumenten voor het bekwaamheids- onderhoud te noemen. De bezochte ROC's lijken in dit opzicht verder te zijn dan de scholen in het po en vo.

Ten aanzien van het feitelijke bekwaamheidsonderhoud door leraren en ander onderwijspersoneel concluderen wij dat:

- op veel scholen een begin is gemaakt met de invoering van bekwaamheidsdossiers, maar dat deze in veel gevallen (nog) geen 'levend' document zijn dat richtinggevend is voor het bekwaamheidsonderhoud en ook regelmatig wordt bijgesteld op basis van gevolgde scholing of andere vormen van bekwaamheidsonderhoud. Uitzondering hierop vormen de leraren die in het kader van de functiemix promotie willen maken en daarvoor hun bekwaamheden hebben gedocumenteerd en ontwikkelingsplannen hebben opgesteld;
- de meeste leraren nog niet beschikken over een bekwaamheidsdossier; het po scoort met 38 procent het hoogste aandeel leraren met een bekwaamheidsdossier;
- veel leraren in het vo (38%) en de bve (41%) nog onbekend zijn met het bekwaamheidsdossier.

Aanstellings- en benoemingsbeleid

Het aanstellings- en benoemingsbeleid van de school is een belangrijke factor in de waarborging van de kwaliteit van het onderwijspersoneel. Het is dan ook van belang om na te gaan of de Wet BIO gevolgen heeft gehad voor de benoembaarheid van het personeel.

Hoewel het lastig is om hierover harde uitspraken te doen, hebben wij op verschillende plaatsen in onze evaluatie signalen gekregen die erop wijzen dat de Wet BIO voor lerarenopleidingen en leraren tot 'enige intransparantie' heeft geleid wat betreft de benoembaarheid van leraren. Met name de één op één relatie tussen getuigschrift en schoolvak als maatgevend voor de bevoegdheid, leidt in de praktijk voor sommige vakken tot onduidelijkheden. Het ontbreken van een lijst met bevoegdheden per getuigschrift, zoals de 'oude' *Regeling bewijzen van bekwaamheid WVO/OWVO* maakt het voor de overheid ook onmogelijk hierop snel te anticiperen. De voorgenomen wetswijziging van de WVO zou dit moeten oplossen.

Toezicht

Invoering van bekwaamheidseisen en de plicht voor schoolbesturen om het personeel in de gelegenheid te stellen hun bekwaamheid te onderhouden, vormen samen de kern van de Wet BIO. Het toezicht op de handhaving van deze twee wetsonderdelen berust bij twee verschillende partijen, respectievelijk de NVAO en de Inspectie van het Onderwijs.

Wij concluderen dat de bekwaamheidseisen door de lerarenopleidingen feitelijk worden gehanteerd bij de vormgeving van curriculum en toetsing en bij de verantwoording hierover in het kader van de kwaliteitszorg. Het toezicht van de Inspectie op het gebruik van de bekwaamheidseisen en de verplichtingen omtrent bekwaamheidsonderhoud hebben zich tot op heden beperkt tot verkennende onderzoeken. Vanwege het ontbreken van een expliciete sanctiebepaling en vormvoorschriften voor de bekwaamheidsdossiers heeft de Inspectie de afgelopen jaren feitelijk geen toezicht uitgeoefend op het niet-onderhouden van de bekwaamheidsdossiers. Met de wijziging van de WOT, waarin toezicht is opgenomen op de beroepskwaliteit van het personeel, zal dit veranderen.

5.3 Doeltreffendheid

De doeltreffendheid van de Wet heeft betrekking op de mate waarin de Wet BIO erin slaagt om de bekwaamheid van leraren en ander onderwijspersoneel (schoolleiders, onderwijsondersteunend personeel) dat direct bij het primaire proces betrokken is, te waarborgen. In het verlengde hiervan hebben wij gekeken naar het aspect van zelfregulering door het veld, dat uiteindelijk een belangrijke voorwaarde is voor de waarborging van de beroepskwaliteit.

De beroepskwaliteit van onderwijspersoneel wordt in hoofdzaak langs de volgende lijnen gewaarborgd:

- kwaliteit van de lerarenopleidingen, daar waar het bekwaamheden van nieuwe leraren betreft;
- kwaliteit van het geschiktheidsonderzoek, daar waar het zij-instromers betreft en de voor deze groep noodzakelijk geachte scholing en begeleiding;⁶⁰
- kwaliteit van bekwaamheidsonderhoud, daar waar het bekwaamheden van zittende leraren betreft.

⁶⁰ Dit onderdeel van de Wet BIO is door ons niet expliciet onderzocht.

Met het oog op de waarborging van de beroepskwaliteit van leraren concluderen wij dat de Wet BIO op de volgende punten doeltreffend is:

- gebruik van de bekwaamheidseisen als richtinggevend in de opleidingen van aanstaande leraren, inclusief de voorgenomen herijking van de bekwaamheidseisen. Door diverse partijen worden overigens kanttekeningen geplaatst bij de wijze waarop de bekwaamheidseisen zijn geformuleerd; dit valt evenwel buiten de evaluatie.
- definitief wettelijke verankering van het geschiktheidsonderzoek van zij-instromers.

Minder doeltreffend is de Wet (vooral nog) in het tot stand brengen van systematisch en gestructureerd bekwaamheidsonderhoud van leraren. Bekwaamheidseisen zijn gemiddeld genomen slechts in beperkte mate richtinggevend voor het bekwaamheidsonderhoud; het beleid dienaangaande dient door de scholen nog in belangrijke mate te worden geconcretiseerd in maatregelen en instrumenten. Ook de vastlegging van afspraken over bekwaamheidsonderhoud in bekwaamheidsdossiers komt tot op heden onvoldoende tot stand. Het feit dat een meerderheid van de leraren nog niet over een bekwaamheidsdossier beschikt, is hiervoor illustratief. De beoogde zelfregulering van het bekwaamheidsonderhoud door het veld komt vooral nog niet goed tot zijn recht.

Het ontbreken van toezicht door de Inspectie in de afgelopen jaren (vanwege de afwezigheid van een sanctiebepaling) is niet bevorderlijk geweest voor de naleving, en daarmee waarborging, van het bekwaamheidsonderhoud. De aanstaande wijziging van de WOT zal hierin naar verwachting verandering brengen.

5.4 Slot

Daar waar de Wet BIO doeltreffend is (geweest) met de invoering van bekwaamheidseisen en het daarmee inhoudelijk richting geven aan de lerarenopleidingen, is de Wet minder doeltreffend in het realiseren van bekwaamheidsonderhoud door de leraren, en daarmee de waarborging van de beroepskwaliteit van zittende leraren. Onderstaand geven wij hierop, tot slot, een korte nadere reflectie.

De evaluatie laat zien dat er in het veld draagvlak is voor het werken met bekwaamheidseisen en bekwaamheidsonderhoud. De Wet BIO heeft op veel scholen een impuls gegeven aan het personeelsbeleid, vooral door de gesprekkencyclus beter te structureren op basis van de bekwaamheidseisen. Er bestaat echter veelal geen inhoudelijke relatie tussen het functioneringsgesprek, het persoonlijk ontwikkelingsplan en de verdere bekwaamheidsontwikkeling. Hoewel er in het onderwijs veel aan bekwaamheidsonderhoud wordt gedaan, is de inhoudelijke relatie met de bekwaamheidseisen vaak impliciet of niet aanwezig. Het feit dat de meeste leraren nog geen bekwaamheidsdossier hebben, draagt hier ook niet aan bij.

De vraag is hoe het komt dat, ondanks de overwegend positieve beeldvorming in het veld over bekwaamheden en bekwaamheidsonderhoud, bekwaamheidsdossiers tot op heden weinig tot stand komen. Hierbij spelen volgens ons de volgende zaken een rol.

- De formele verplichting voor het bekwaamheidsonderhoud en het (hebben van) bekwaamheidsdossier gelden voor het schoolbestuur, en niet voor de individuele leraar. Schoolbesturen slagen er onvoldoende in om aan deze wettelijke verplichting invulling te geven door gerichte afspraken te maken met hun personeel.
- Samenhangend met het voorgaande constateren wij dat het denken over en het beoordelen van onderwijspersoneel in termen van bekwaamheden, een relatief nieuwe ontwikkeling is die nog verder moet indalen in het personeelsbeleid van de scholen.

- Het feit dat vooral leraren die in aanmerking komen voor bevordering over een bekwaamheidsdossier beschikken, toont aan dat een op prestatie en professionalisering gerichte gesprekscyclus (dan wel de koppeling van het dossier aan concrete doelen/incentives voor de leraar) de ontwikkeling van bekwaamheidsdossiers bevordert. Daar is bij de overige leraren minder of vooralsnog geen sprake van.
- Het toezicht van de Inspectie op het gebruik van bekwaamheidseisen, bekwaamheidsonderhoud en bekwaamheidsdossiers is tot op heden vooral verkennend van aard geweest. Hier is dan ook geen structurele impuls vanuit gegaan op het bijhouden van bekwaamheidsdossiers door de scholen en de leraren. Zoals aangegeven, zal hier met de wijziging van de WOT verandering in komen.

In aanvulling op het voorgaande concluderen wij dat de beoogde zelfregulering van het bekwaamheidsonderhoud door het veld nog niet goed tot zijn recht komt. Opvallend is wel dat het in het kader van de functiemix vaak wel mogelijk blijkt om tussen schoolleiding en personeel bindende afspraken te maken over bekwaamheidsonderhoud. Wellicht dat de discussie over prestatiebeloning of de ontwikkelingen rondom het Lerarenregister hiervoor een nieuwe impuls kunnen zijn. De grote belangstelling voor de Lerarenbeurs toont ook aan dat veel leraren de bereidheid hebben om aan hun bekwaamheid te werken, hoewel dat in het geval van de Lerarenbeurs niet in overleg met de schoolleider gebeurt. Ook de aanstaande wijziging van de WOT kan, in die gevallen waar de kwaliteit van het onderwijs in het geding is, bijdragen aan een concrete en meer 'dwingende' invulling van het bekwaamheidsonderhoud.

Geraadpleegde literatuur

- Advies van de Commissie Toekomst Leraarschap, *Een beroep met perspectief*, 1993.
- Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel, *Staatsblad* 2005, nr. 460.
- Commissie Toekomst leraarschap, *Een beroep met perspectief*, Leiden 1993.
- Coonen, H.W.A.M., 'Professional governance door leraren'. In: R. Klarus en F. de Vijlder (red). *Wat is goed onderwijs? Bestuur en regelgeving*. Boom/Lemma, Den Haag, 2010, 135-155.
- Inspectie van het Onderwijs, *Verslag onderzoek Onderwijsinspectie naar de toepassing van de Wet Bio in het mbo*, april 2011.
- Inspectie van het Onderwijs, *Het bekwaamheidsdossier in het voortgezet onderwijs*, februari 2011.
- Inspectie van het Onderwijs, *De Staat van het onderwijs. Onderwijsverslag 2008/2009*, Utrecht, 2010.
- Kuijk, J. van, H. van Gennip, en G. Vrieze, *De werking van bekwaamheidseisen. Casestudies in drie onderwijssectoren*, Nijmegen, 2009.
- Kuijk, J. van, G. Vrieze en T. Marx, *Monitor Convenant Professionalisering en begeleiding onderwijspersoneel in primair en voortgezet onderwijs. Nulmeting bij besturen en directeuren*, Nijmegen, 2008.
- LPBO, *Bekwaamheidseisen in de lerarenopleiding. Referentiekader voor curriculum en toetsing*, Utrecht, mei 2010.
- LPBO, *Bekwaamheidseisen in de school. Op weg naar versterking beroepskwaliteit leraren*, Utrecht, 2010.
- LPBO, *Onderwijsberoepen in Nederland. Schets van een samenhangende kwalificatiestructuur*, Utrecht, 2009.
- LPBO-brieven *Bekwaamheidseisen schoolleiders PO* van 28 maart 2006 en *Competenties en bekwaamheidseisen onderwijsondersteuners niveau 1 en 2* van 24 september 2009 (www.lpbo.nl).
- Memorie van toelichting*, Tweede Kamer der Staten Generaal, Vergaderjaar 2001–2002, 28 088, nr. 3.
- Ministerie van OCW, *Maatwerk voor Morgen: het perspectief van een open onderwijsarbeidsmarkt*, Den Haag, 1999.
- Onderwijsraad, *Briefadvies AMvB Bekwaamheidseisen onderwijspersoneel*, Den Haag, 7 januari 2005.
- Wet van 30 juni 2004 tot wijziging van onder meer de Wet op het primair onderwijs, de Wet op de expertisecentra, de Wet op het voortgezet onderwijs, de Wet educatie en beroepsonderwijs en de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, ter waarborging van de bekwaamheid

tot het uitoefenen van beroepen in het onderwijs (Wet op de beroepen in het onderwijs). *Staatsblad van het Koninkrijk der Nederlanden*, Jaargang 2004 nummer 344.

Wijziging van de Wet op het onderwijstoezicht en enige andere wetten in verband met de invoering van geïntegreerd toezicht en de gewijzigde rol van de Inspectie van het onderwijs bij het toezichtproces. *Tweede Kamer, vergaderjaar 2009–2010*, 32 193, nr. 1.

Wetsartikelen

Artikel 12, lid 4/onderdeel c van de Wijzigingen Wet op het Primair Onderwijs (betrekking hebbend op de Bevoegdheid onderwijsondersteunende werkzaamheden).

Artikel 21, vierde lid/onderdeel c van de Wijzigingen van de Wet op de Expertisecentra (betrekking hebbend op de Bevoegdheid onderwijsondersteunende werkzaamheden).

Artikel 24, vierde lid/onderdeel c van de Wijzigingen van de Wet op het Voortgezet Onderwijs.

Artikel 1.3.6, eerste lid van de Wijzigingen Wet Educatie en Beroepsonderwijs.

Artikel 32b WPO; artikel 32b WEC; artikel 37a WVO; artikel 4.2.3a WEB.

Wijzigingen artikel 176i Wet op het Primair Onderwijs.

Wijziging artikel 38a lid 2 en artikel 162i van de Wet op de Expertisecentra.

Wijziging artikel 38 en artikel 118o van de Wet op het Voortgezet Onderwijs.

Websites

<http://bevoegd.minocw.nl/Uitleg.aspx>

<http://www.vo-raad.nl/publicaties/brochures/basiscompetenties-schoolleider>.

<http://www.lerarenweb.nl/lerarenweb-bekwaamheid.html?sbl&artikelen&45>

Bijlagen

Methodologie en responsverantwoording

Onderstaande geven wij een toelichting op de gebruikte onderzoeksinstrumenten.

Werkbijeenkomst met OCW

Bij de start van het onderzoek heeft een werkbijeenkomst bij OCW plaatsgevonden met medewerkers die betrokken zijn geweest bij de totstandkoming van de Wet BIO. Deze bijeenkomst was gericht op het verkrijgen van een zo zuiver mogelijk inzicht in achtergronden en doelen van de Wet.

Documentenanalyse

Ten einde zoveel mogelijk gebruik te maken van reeds verworven inzichten en duplicatie van informatieverzameling te voorkomen, zijn relevante documenten geïnventariseerd en bestudeerd. Naast de wetsdocumenten, gaat het om rapporten en adviezen van uiteenlopende organisaties en instanties. Zie voor een overzicht de geraadpleegde literatuur.

Enquête onder leraren

Om een meer kwantitatief inzicht te krijgen in de ervaringen met bekwaamheidsonderhoud en de bekendheid en het gebruik van bekwaamheidsdossiers onder leraren, is een enquête gehouden onder leraren. Hiervoor zijn enkele specifieke vragen toegevoegd aan de Tussenmeting van het Convenant Leerkrachten (TCL) die tijdens de looptijd van de evaluatie in uitvoering was.⁶¹ Aan de enquête is door circa 14.000 leraren, directeuren en onderwijsondersteuners in het onderwijs deelgenomen. De respons is representatief voor de onderwijssectoren primair onderwijs, voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs.

Toelichting op de TCL:

In het voorjaar van 2010 zijn (aselect) 50.000 onderwijsmedewerkers schriftelijk via de Algemene Pensioen Groep (APG) benaderd.⁶² In de brief werd men uitgenodigd deel te nemen aan de Tussenmeting Convenant Leerkracht. De verdeling van benaderd onderwijspersoneel en het uiteindelijke aantal respondenten over de verschillende onderwijssectoren staat weergegeven in onderstaande tabel. In totaal heeft ongeveer een derde van het uitgenodigde onderwijspersoneel meegedaan aan het onderzoek.

Tabel 2 Steekproef en netto respons Tussenmeting Convenant Leerkracht

TCL 2010	Steekproef	Netto respons	%
Primair onderwijs	24.146	7.234	30
Voortgezet onderwijs	13.420	4.743	35
Middelbaar beroepsonderwijs	6.818	1.880	28
Hoger beroepsonderwijs	5.616	1.492	27
Totaal	50.000	15.349	31

Bron: Tussenmeting Convenant Leerkracht 2010.

⁶¹ Deze TCL is in het voorjaar van 2010 uitgevoerd door ResearchNed.

⁶² De APG is als enige in het bezit van NAW- gegevens van al het onderwijspersoneel.

Tabel B3 In welke onderwijssector werkt u en tot welke functiecategorie behoort u?

Onderwijscategorie	Directie	Onderwijzer	Ondersteuner	Totaal
Primair onderwijs	578	5.703	603	6.884
Voortgezet onderwijs	267	3.550	508	4.325
Middelbaar beroepsonderwijs	76	1.270	210	1.556
N				12.765

Interviews met intermediaire organisaties in het onderwijsveld

Om een zo breed mogelijk inzicht te krijgen in de mening en visie van de betrokken geledingen in het onderwijsveld zijn 28 interviews gehouden met intermediaire organisaties in het onderwijsveld, verspreid over:

- Algemeen: Onderwijsraad, DUO-Cfi, Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO), SBL, Calibris, LPBO, Inspectie van het onderwijs;
- Besturenorganisaties: PO-raad, VO-raad, WEC-raad, MBO-raad, AOC-raad;
- Vakbonden: AOB, CNV Onderwijs, Abvakabo, CMHF;
- Overige belangenorganisaties: NSA, AVS⁶³, LOBO, ADEF, ICL, VELON, Platform VVVO, LBOOP;
- Lerarenopleidingen: Windesheim, Pabo Hogeschool Arnhem/Nijmegen; IVLOS;

Onderstaand geven wij een overzicht van de geïnterviewde personen.

Organisatie	Contactpersoon
CFI/ICO	Dhr. W. Duenk
Inspectie van het onderwijs	Dhr. D. van Dongen
Stichting van het onderwijs	Dhr. C. van Dam
Onderwijsraad	Mevr. G. ten Dam
SBL	Dhr. F. Jansma
Calibris	Mevr. H. Vroom
NSA (Nederlandse Schoolleiders Academie)	Dhr. Jager
LPBO	Dhr. H. Coonen
AVS (Algemene Vereniging van Schoolleiders)	Dhr. T. Duif
AOB	Dhr. W. van der Schaaf, Mevr. M. van Es Dhr. F. Brekelmans
CNV Onderwijs	Mevr. M. Lieskamp
Abvakabo	Mevr. de Goede
CMHF	Dhr. J. Veenstra
PO-raad	Mevr. S. Walvisch Mevr. M. van den Bel
VO-raad	Dhr. F. Mentjox
WEC-raad	Dhr. A. Boelen
MBO-raad	Dhr. L. Bochem en mevr. J. van der Meer
AOC-raad	Mevr. A. Jansen en dhr. R. Westerhof

⁶³ Met NSA en AVS is zowel vanuit hun rol als belangenorganisatie als vanuit hun ontwikkelingsrol voor de bekwaamheidseisen van schoolleiders po (en het daaraan gekoppelde register voor schoolleiders) gesproken.

Organisatie	Contactpersoon
LOBO (landelijk overleg lerarenopleidingen basisonderwijs)	Dhr. D. Hoozemans
ADEF	Mevr. A. Buys (Voorzitter ADEF & Directeur Fontys Tilburg)
ICL	Dhr. J. Dengerink
VELON	Dhr. M. Snoek
Platform VVVO	Mevr. J. Hommel
LBOOP	Dhr. Quakernaat
Windesheim	Mevr. M. van der Vegt
Pabo Hogeschool Arnhem/Nijmegen	Mevr. Y. Visser
IVLOS	Mevr. E. Laroes

Casestudies

Om inzicht te krijgen in de wijze waarop in de praktijk met de voorschriften uit de Wet BIO aangaande bekwaamheidseisen en bekwaamheidsonderhoud wordt omgegaan, zijn in totaal 23 casestudies uitgevoerd in de drie onderwijssectoren waar de wet BIO betrekking op heeft (9 in po, 8 in vo en 6 in bve). De casestudies bestonden uit:

- Interviews op verschillende niveaus in de organisatie (bestuur, directie, medezeggenschapsraad, leraren en onderwijsondersteuners). Per school zijn 4 à 5 personen geïnterviewd.
- Bestudering van schoolplannen (po en vo) en kwaliteitszorgverslagen (mbo) om na te gaan op welke wijze de scholen met de in de Wet BIO gestelde verplichting tot verantwoording over bekwaamheidsonderhoud omgaan.
- Inzage in (geanonimiseerde) bekwaamheidsdossiers van personeel om inzicht te krijgen in de in de Wet BIO gestelde verplichting voor het bevoegd gezag om voor elk personeelslid dat een functie heeft of werkzaamheden verricht waarvoor bekwaamheidseisen zijn vastgesteld, te beschikken over geordende gegevens met betrekking tot de bekwaamheid en het onderhouden van de bekwaamheid.

De scholen zijn door ons aselect benaderd, waarbij wij ernaar hebben gestreefd om een zo breed mogelijk samengestelde selectie van scholen te krijgen naar omvang (leerlingpopulatie), regio, denominatie, type basisonderwijs (regulier en speciaal), brede of smalle scholengemeenschap (in het vo). In totaal zijn voor de casestudies 95 interviews gehouden (overwegend face to face), verdeeld over bestuur/directie (38), MR-leden (9), leraren (35), onderwijsondersteuners (13).

Voor het verkrijgen van medewerking van 21 scholen, zijn in totaal 350 scholen benaderd (6% effectieve respons). De vrij forse interviewlast (gemiddeld 4 à 5 personen per school) is hier waarschijnlijk mede debet aan. Ondanks de aselecte benadering van scholen kan enige selectiviteit in de bestudeerde cases niet volledig worden uitgesloten, in die zin dat vooral scholen die actief met bekwaamheidseisen en –onderhoud bezig zijn, aan het onderzoek hebben deelgenomen. Echter, de grote variatie aan praktijksituaties en meningen over de onderdelen van de Wet BIO, die wij in de cases hebben aangetroffen, geven naar onze mening geen aanleiding om deze veronderstelling te bevestigen. Wij zijn dan ook van mening dat de casestudies in aanvulling op de kwantitatieve gegevens uit de TCL een goed kwalitatief beeld geven van de wijze waarop scholen in de praktijk omgaan met bekwaamheidseisen en bekwaamheidsonderhoud.

Tabel B4 Overzicht van aantal onderzochte cases (naar sector, schooltype, aantal leerlingen en provincie)

Onderzochte cases	Schooltype	Aantal leerlingen	Provincie
Primair onderwijs	Speciaal onderwijs	93	Overijssel
	Speciaal onderwijs	100	Noord-Holland
	Regulier basisonderwijs	166	Gelderland
	Regulier basisonderwijs	337	Drenthe
	Regulier basisonderwijs	112	Noord-Holland
	Regulier basisonderwijs	336	Noord-Holland
	Regulier basisonderwijs	265	Flevoland
	Regulier basisonderwijs	200	Flevoland
	Regulier basisonderwijs	152	Flevoland
Voortgezet onderwijs	Vmbo	315	Zuid-Holland
	Vmbo/mavo/havo/vwo	2.200	Overijssel
	Vwo	1.091	Zuid-Holland
	Mavo/havo/vwo	1.630	Noord-Brabant
	Praktijkonderwijs	240	Noord-Holland
	Vakcollege	269	Utrecht
	Mavo/havo/vwo	632	Utrecht
	Vbo/mavo/havo	932	Gelderland
Middelbaar beroepsonderwijs	ROC	18.945	Zuid-Holland
	ROC	22.325 *	Zuid-Holland
	ROC	22.325 *	Zuid-Holland
	ROC	10.685 **	Noord-Brabant
	ROC	10.685 **	Noord-Brabant
	AOC	2.911	Gelderland

*) verschillende opleidingssectoren binnen hetzelfde ROC

**) idem.

Tabel B5 Casestudies: overzicht van geïnterviewde respondenten naar onderwijssector en functie van de respondent

Cases	Bestuurders	Directie	MR-lid	Leraren	Ondersteuners
Primair onderwijs	7	9	2	11	3
Voortgezet onderwijs	4	8	7	14	6
Middelbaar beroepsonderwijs	1	9*		10	4
Totaal	12	26	9	35	13

*Inclusief HMR medewerkers.

Uitkomsten TCL-enquête

Primair onderwijs

Tabel B6 Bent u op de hoogte van de bekwaamheidseisen die binnen uw sector voor [schoolleiders / leraren / ondersteunend personeel] gelden?

Primair onderwijs	Directie	Onderwijzer	Ondersteuner
Ja, zeker	76%	43%	35%
Ja, wel eens van gehoord, maar ken ze niet precies	22%	50%	45%
Nee	3%	7%	21%
N	578	5.702	603

Tabel B7 In hoeverre bent u bekend met bekwaamheidsdossiers?

Primair onderwijs	Directie	Onderwijzer	Ondersteuner	Totaal
Ik weet van het bestaan van bekwaamheidsdossiers, maar er wordt op mijn school niet mee gewerkt	29%	26%	15%	25%
Er wordt op mijn school gewerkt met bekwaamheidsdossiers, maar ik heb zelf niet zo'n dossier	21%	14%	18%	15%
Ik heb zelf een bekwaamheidsdossier	46%	38%	26%	37%
Ik ben niet bekend met bekwaamheidsdossiers	4%	23%	41%	23%
N	578	5702	603	6883

*sig. bij 0.001.

Tabel B8 Wat is er vastgelegd in uw bekwaamheidsdossier? Meerdere antwoorden mogelijk

Primair onderwijs	Directie	Onderwijzer	Ondersteuner
Diploma's en getuigschriften	98%	87%	85%
Beschrijving van mijn professionele ontwikkeling - schoolloopbaan	76%	65%	58%
Persoonlijk ontwikkelingsplan	83%	85%	74%
Lerarenportfolio	15%	20%	8%
Verslag(en) functioneringsgesprek(ken)	86%	84%	81%
Verslag(en) beoordelingsgesprek(ken)	44%	54%	45%
Verslag(en) loopbaangesprek(ken)	30%	18%	15%
Beschrijving van competenties	58%	48%	52%
Gevolgd cursussen - opleidingen - workshops	92%	83%	83%
Afspraken over toekomstige bij- of nascholing	38%	37%	40%
N	268	2142	157

*sig. bij 0.001.

Tabel B9 Komen in een formeel gesprek met uw leidinggevende (functionerings- of beoordelingsgesprek) de volgende aspecten van bekwaamheidsonderhoud aan de orde?

Primair onderwijs	Directie	Onderwijzer	Ondersteuner	Totaal
Bij- of nascholing*				
Besproken nee	8%	10%	12%	10%
Besproken ja	89%	86%	78%	86%
Besproken nvt	3%	4%	10%	5%
Deelname observatiebezoek bij andere docenten*				
Besproken nee	28%	38%	36%	37%
Besproken ja	55%	54%	24%	51%
Besproken nvt	18%	8%	40%	12%
Deelname aan intervisie-coaching*				
Besproken nee	22%	39%	31%	37%
Besproken ja	71%	52%	45%	53%
Besproken nvt	7%	9%	24%	10%
Extra tijd voor bekwaamheidsonderhoud*				
Besproken nee	45%	58%	47%	56%
Besproken ja	42%	32%	28%	33%
Besproken nvt	13%	10%	25%	12%
Financiële vergoeding voor bekwaamheidsonderhoud*				
Besproken nee	58%	71%	53%	68%
Besproken ja	27%	17%	21%	18%
Besproken nvt	15%	12%	26%	14%
Loopbaanontwikkeling*				
Besproken nee	18%	26%	29%	25%
Besproken ja	77%	68%	56%	68%
Besproken nvt	5%	6%	16%	7%
Meerjaren scholingsplan*				
Besproken nee	46%	58%	53%	57%
Besproken ja	43%	32%	21%	32%
Besproken nvt	11%	10%	27%	12%
Andere manieren van bekwaamheidsonderhoud*				
Besproken nee	39%	50%	45%	49%
Besproken ja	44%	35%	26%	35%
Besproken nvt	17%	16%	30%	17%
N	578	5.703	603	6.884

Sig. bij 0.001.

Tabel B10 En worden daar concrete afspraken over gemaakt?

Primair onderwijs	Directie	Onderwijzer	Ondersteuner	Totaal
Bij- of nascholing*				
Concrete afspraken nee	24%	34%	35%	33%
Concrete afspraken ja	73%	61%	58%	62%
Concrete afspraken nvt	3%	5%	7%	5%
N	516	4.913	469	5.898
Deelname observatiebezoek bij andere docenten*				
Concrete afspraken nee	17%	40%	28%	38%
Concrete afspraken ja	80%	57%	67%	60%
Concrete afspraken nvt	3%	3%	6%	3%
N	317	3.079	144	3.540
Deelname aan intervisie-coaching*				
Concrete afspraken nee	20%	30%	24%	29%
Concrete afspraken ja	78%	66%	73%	68%
Concrete afspraken nvt	2%	4%	4%	4%
N	411	2.967	272	3.650
Extra tijd voor bekwaamheidsonderhoud*				
Concrete afspraken nee	27%	40%	32%	38%
Concrete afspraken ja	69%	54%	61%	56%
Concrete afspraken nvt	4%	6%	7%	5%
N	245	1.822	171	2.238
Financiële vergoeding voor bekwaamheidsonderhoud*				
Concrete afspraken nee	21%	35%	30%	32%
Concrete afspraken ja	77%	59%	65%	62%
Concrete afspraken nvt	3%	7%	5%	6%
N	156	942	129	1.227
Loopbaanontwikkeling*				
Concrete afspraken nee	35%	47%	42%	45%
Concrete afspraken ja	61%	48%	50%	49%
Concrete afspraken nvt	4%	6%	8%	6%
N	443	3.883	335	4.661
Meerjaren scholingsplan**				
Concrete afspraken nee	26%	32%	29%	31%
Concrete afspraken ja	72%	63%	63%	64%
Concrete afspraken nvt	2%	5%	8%	5%
N	246	1.807	124	2.177
Andere manieren van bekwaamheidsonderhoud**				
Concrete afspraken nee	28%	37%	28%	35%
Concrete afspraken ja	68%	57%	65%	59%
Concrete afspraken nvt	4%	6%	6%	6%
N	255	1.975	156	2.386

*Sig. bij 0.001

**Sig. bij 0.005.

Tabel B11 In welke van de volgende richtingen heeft u in de afgelopen twee jaar een bij- of nascholingscursus/ workshop gevolgd? Meerdere antwoorden mogelijk

Primair onderwijs	Onderwijzer	Ondersteuner
Pedagogisch	43%	33%
Vakdidactisch	39%	20%
Vakinhoudelijk	38%	32%
Taalonderwijs	26%	19%
Klassenmanagement (omgang met moeilijke kinderen)	26%	20%
Rekenonderwijs	18%	13%
ICT (bijv. ICT-vaardigheden, elektronische leeromgeving)	26%	16%
Persoonlijke ontwikkeling (bijv. planmatig werken, effectiviteit, communicatie etc.)	26%	20%
(School)organisatie en management	11%	8%
Ik heb in de afgelopen twee jaar geen bij- of nascholingscursus/ workshop gevolgd	8%	18%
N	5703	603

*Sig. bij 0.001.

Tabel B12 Hoeveel dagen heeft u in de afgelopen twee jaar in totaal aan bij- of nascholing besteed?

Primair onderwijs	Onderwijzer	Ondersteuner	Totaal
Minder dan 1 dag	1%	2%	1%
1 of 2 dagen	7%	11%	7%
3 tot en met 5 dagen	24%	24%	24%
6 tot en met 10 dagen	30%	29%	30%
10 tot en met 20 dagen	20%	17%	20%
Meer dan 20 dagen	18%	18%	18%
N	4.928	420	5.348

Niet sig.

Voortgezet onderwijs

Tabel B13 Bent u op de hoogte van de bekwaamheidseisen die binnen uw sector voor [schoolleiders / leraren / ondersteunend personeel v11] gelden?

Voortgezet onderwijs	Directie	Onderwijzer	Ondersteuner
Ja, zeker	-	37%	-
Ja, wel eens van gehoord, maar ken ze niet precies	-	52%	-
Nee	-	11%	-
N	-	3.550	-

Tabel B14 In hoeverre bent u bekend met bekwaamheidsdossiers?

Voortgezet onderwijs	Directie	Onderwijzer	Ondersteuner	Totaal
Ik weet van het bestaan van bekwaamheidsdossiers, maar er wordt op mijn school niet mee gewerkt	33%	24%	9%	23%
Er wordt op mijn school gewerkt met bekwaamheidsdossiers, maar ik heb zelf niet zo'n dossier	33%	17%	18%	18%
Ik heb zelf een bekwaamheidsdossier	30%	21%	13%	21%
Ik ben niet bekend met bekwaamheidsdossiers	4%	38%	60%	39%
N	267	3550	508	4325

*sig. bij 0.001.

Tabel B15 Wat is er vastgelegd in uw bekwaamheidsdossier? Meerdere antwoorden mogelijk

Voortgezet onderwijs	Directie	Onderwijzer	Ondersteuner
Diploma's en getuigschriften	93%	80%	73%
Beschrijving van mijn professionele ontwikkeling - schoolloopbaan	79%	60%	64%
Persoonlijk ontwikkelingsplan	78%	69%	76%
Lerarenportfolio	10%	22%	6%
Verslag(en) functioneringsgesprek(ken)	86%	70%	73%
Verslag(en) beoordelingsgesprek(ken)	58%	48%	53%
Verslag(en) loopbaangesprek(ken)	29%	23%	21%
Beschrijving van competenties	50%	46%	44%
Gevolgde cursussen - opleidingen - workshops	88%	69%	70%
Afspraken over toekomstige bij- of nascholing	41%	31%	30%
N	267	3550	508

*sig. bij 0.001.

Tabel B16 Komen in een formeel gesprek met uw leidinggevende (functionerings- of beoordelingsgesprek) de volgende aspecten van bekwaamheidsonderhoud aan de orde?

Voortgezet onderwijs	Directie	Onderwijzer	Ondersteuner	Totaal
Bij- of nascholing*				
Besproken nee	8%	23%	21%	21%
Besproken ja	88%	71%	64%	71%
Besproken nvt	5%	7%	15%	8%
Deelname observatiebezoek bij andere docenten*				
Besproken nee	26%	47%	34%	45%
Besproken ja	51%	43%	11%	40%
Besproken nvt	23%	9%	56%	16%
Deelname aan intervisie-coaching*				
Besproken nee	21%	41%	33%	39%
Besproken ja	66%	51%	26%	49%
Besproken nvt	13%	9%	42%	13%
Extra tijd voor bekwaamheidsonderhoud*				
Besproken nee	44%	63%	44%	59%
Besproken ja	41%	26%	18%	26%
Besproken nvt	15%	12%	38%	15%

Voortgezet onderwijs	Directie	Onderwijzer	Ondersteuner	Totaal
Financiële vergoeding voor bekwaamheidsonderhoud*				
Besproken nee	56%	73%	48%	69%
Besproken ja	25%	14%	13%	14%
Besproken nvt	19%	13%	39%	17%
Loopbaanontwikkeling*				
Besproken nee	13%	36%	30%	34%
Besproken ja	79%	56%	46%	56%
Besproken nvt	9%	9%	24%	10%
Meerjaren scholingsplan*				
Besproken nee	51%	68%	50%	64%
Besproken ja	35%	20%	15%	20%
Besproken nvt	15%	13%	36%	15%
Andere manieren van bekwaamheidsonderhoud*				
Besproken nee	35%	58%	44%	55%
Besproken ja	43%	28%	20%	28%
Besproken nvt	22%	15%	36%	18%
N	267	3550	508	4325

Sig. bij 0.001.

Tabel B17 En worden daar concrete afspraken over gemaakt?

Voortgezet onderwijs	Directie	Onderwijzer	Ondersteuner	Totaal
Bij- of nascholing*				
Concrete afspraken nee	30%	44%	42%	42%
Concrete afspraken ja	68%	50%	51%	52%
Concrete afspraken nvt	2%	9%	7%	6%
N	235	2.505	323	3.063
Deelname observatiebezoek bij andere docenten*				
Concrete afspraken nee	24%	44%	24%	42%
Concrete afspraken ja	72%	53%	67%	55%
Concrete afspraken nvt	4%	4%	9%	4%
N	135	1.534	55	1.724
Deelname aan intervisie-coaching**				
Concrete afspraken nee	26%	34%	28%	33%
Concrete afspraken ja	72%	62%	69%	63%
Concrete afspraken nvt	2%	5%	4%	4%
N	176	1.794	131	2.101
Extra tijd voor bekwaamheidsonderhoud*				
Concrete afspraken nee	36%	44%	24%	42%
Concrete afspraken ja	61%	49%	69%	52%
Concrete afspraken nvt	4%	7%	7%	6%
N	110	916	171	1.117
Financiële vergoeding voor bekwaamheidsonderhoud				
Concrete afspraken nee	27%	34%	19%	32%
Concrete afspraken ja	69%	60%	75%	62%
Concrete afspraken nvt	5%	6%	6%	6%
N	67	482	68	617

Voortgezet onderwijs	Directie	Onderwijzer	Ondersteuner	Totaal
Loopbaanontwikkeling*				
Concrete afspraken nee	33%	51%	49%	49%
Concrete afspraken ja	63%	44%	43%	45%
Concrete afspraken nvt	4%	6%	8%	6%
N	210	1.980	233	2.423
Meerjaren scholingsplan				
Concrete afspraken nee	29%	39%	32%	37%
Concrete afspraken ja	67%	54%	59%	55%
Concrete afspraken nvt	3%	8%	8%	7%
N	92	709	74	875
Andere manieren van bekwaamheidsonderhoud				
Concrete afspraken nee	35%	42%	43%	42%
Concrete afspraken ja	61%	50%	51%	51%
Concrete afspraken nvt	3%	8%	6%	7%
N	116	977	102	1.195

*Sig. bij 0.001

**Sig. bij 0.005.

Tabel B18 In welke van de volgende richtingen heeft u in de afgelopen twee jaar een bij- of nascholingscursus / workshop gevolgd? Meerdere antwoorden mogelijk

Voortgezet onderwijs	Onderwijzer	Ondersteuner
Pedagogisch	36%	25%
Vakdidactisch	34%	12%
Vakinhoudelijk	41%	25%
Taalonderwijs	9%	3%
Klassenmanagement (omgang met moeilijke kinderen)	19%	12%
Rekenonderwijs	4%	1%
ICT (bijv. ICT-vaardigheden, elektronische leeromgeving)	28%	18%
Persoonlijke ontwikkeling (bijv. planmatig werken, effectiviteit, communicatie etc.)	15%	14%
(School)organisatie en management	8%	2%
Ik heb in de afgelopen twee jaar geen bij- of nascholingscursus/ workshop gevolgd	15%	32%
N	3.550	508

*Sig. bij 0.001.

*Anders namelijk 17 en 18 %.

Tabel B19 Hoeveel dagen heeft u in de afgelopen twee jaar in totaal aan bij- of nascholing besteed?

Voortgezet onderwijs	Onderwijzer	Ondersteuner	Totaal
Minder dan 1 dag	3%	5%	3%
1 of 2 dagen	17%	27%	18%
3 tot en met 5 dagen	32%	28%	32%
6 tot en met 10 dagen	24%	18%	23%
10 tot en met 20 dagen	12%	10%	11%
Meer dan 20 dagen	13%	12%	13%
N	2.823	295	3.118

Sig. bij 0.001.

Middelbaar beroepsonderwijs

Tabel B20 Bent u op de hoogte van de bekwaamheidseisen die binnen uw sector voor [schoolleiders / leraren / ondersteunend personeel v11] gelden?

Middelbaar beroepsonderwijs	Directie	Onderwijzer	Ondersteuner
Ja, zeker	-	39%	-
Ja, wel eens van gehoord, maar ken ze niet precies	-	49%	-
Nee	-	12%	-
N	-	1.270	-

Tabel B21 In hoeverre bent u bekend met bekwaamheidsdossiers?

Middelbaar beroepsonderwijs	Directie	Onderwijzer	Ondersteuner	Totaal
Ik weet van het bestaan van bekwaamheidsdossiers, maar er wordt op mijn school niet mee gewerkt	28%	23%	12%	22%
Er wordt op mijn school gewerkt met bekwaamheidsdossiers, maar ik heb zelf niet zo'n dossier	46%	18%	21%	20%
Ik heb zelf een bekwaamheidsdossier	17%	18%	11%	17%
Ik ben niet bekend met bekwaamheidsdossiers	9%	41%	55%	41%
N	76	1.270	210	1.556

*sig. bij 0.001.

Tabel B22 Wat is er vastgelegd in uw bekwaamheidsdossier? Meerdere antwoorden mogelijk

Middelbaar beroepsonderwijs*	Directie	Onderwijzer	Ondersteuner
Diploma's en getuigschriften	92%	86%	92%
Beschrijving van mijn professionele ontwikkeling - schoolloopbaan	77%	60%	71%
Persoonlijk ontwikkelingsplan	77%	71%	58%
Lerarenportfolio	8%	27%	17%
Verslag(en) functioneringsgesprek(ken)	77%	77%	67%
Verslag(en) beoordelingsgesprek(ken)	62%	47%	58%
Verslag(en) loopbaangesprek(ken)	15%	26%	21%
Beschrijving van competenties	46%	55%	46%
Gevolgd cursussen - opleidingen - workshops	62%	81%	75%
Afspraken over toekomstige bij- of nascholing	39%	42%	21%
N	76	1270	210

**sig. bij 0.005

Tabel B23 Komen in een formeel gesprek met uw leidinggevende (functionerings- of beoordelingsgesprek) de volgende aspecten van bekwaamheidsonderhoud aan de orde?

Middelbaar beroepsonderwijs	Directie	Onderwijzer	Ondersteuner	Totaal
Bij- of nascholing				
Besproken nee	21%	19%	18%	19%
Besproken ja	71%	76%	72%	75%
Besproken nvt	8%	5%	10%	6%
Deelname observatiebezoek bij andere docenten*				
Besproken nee	45%	67%	46%	63%
Besproken ja	15%	23%	13%	21%
Besproken nvt	41%	10	41%	16%
Deelname aan intervisie-coaching*				
Besproken nee	29%	45%	37%	43%
Besproken ja	58%	48%	42%	48%
Besproken nvt	13%	7%	21%	9%
Extra tijd voor bekwaamheidsonderhoud*				
Besproken nee	49%	60%	43%	57%
Besproken ja	26%	32%	33%	32%
Besproken nvt	25%	8%	23%	11%
Financiële vergoeding voor bekwaamheidsonderhoud*				
Besproken nee	56%	75%	57%	72%
Besproken ja	22%	14%	17%	15%
Besproken nvt	22%	11%	26%	14%
Loopbaanontwikkeling**				
Besproken nee	24%	38%	28%	36%
Besproken ja	68%	54%	61%	56%
Besproken nvt	8%	8%	11%	8%
Meerjaren scholingsplan*				
Besproken nee	62%	72%	59%	70%
Besproken ja	24%	17%	17%	17%
Besproken nvt	15%	11%	25%	13%
Andere manieren van bekwaamheidsonderhoud*				
Besproken nee	43%	57%	48%	55%
Besproken ja	34%	30%	25%	30%
Besproken nvt	22%	13%	27%	15%
N	76	1.270	210	1.556

Sig. bij 0.001.

Tabel B24 En worden daar concrete afspraken over gemaakt?

Middelbaar beroepsonderwijs	Directie	Onderwijzer	Ondersteuner	Totaal
Bij- of nascholing				
Concrete afspraken nee	30%	40%	34%	39%
Concrete afspraken ja	65%	57%	63%	58%
Concrete afspraken nvt	6%	3%	3%	3%
N	54	961	152	1.167
Deelname observatiebezoek bij andere docenten				
Concrete afspraken nee	18%	43%	43%	43%
Concrete afspraken ja	82%	54%	54%	55%
Concrete afspraken nvt	0%	3%	4%	3%
N	11	286	28	325
Deelname aan intervisie-coaching				
Concrete afspraken nee	30%	33%	26%	32%
Concrete afspraken ja	71%	65%	72%	66%
Concrete afspraken nvt	0%	3%	2%	3%
N	44	603	89	736
Extra tijd voor bekwaamheidsonderhoud				
Concrete afspraken nee	35%	39%	41%	40%
Concrete afspraken ja	60%	56%	51%	56%
Concrete afspraken nvt	5%	5%	7%	5%
N	20	404	70	494
Financiële vergoeding voor bekwaamheidsonderhoud				
Concrete afspraken nee	24%	41%	33%	38%
Concrete afspraken ja	71%	54%	64%	57%
Concrete afspraken nvt	6%	5%	3%	5%
N	17	175	36	228
Loopbaanontwikkeling				
Concrete afspraken nee	40%	48%	40%	46%
Concrete afspraken ja	58%	48%	54%	49%
Concrete afspraken nvt	2%	5%	6%	5%
N	52	687	127	866
Meerjaren scholingsplan				
Concrete afspraken nee	44%	41%	34%	40%
Concrete afspraken ja	50%	53%	63%	54%
Concrete afspraken nvt	7%	6%	3%	6%
N	18	217	35	270
Andere manieren van bekwaamheidsonderhoud				
Concrete afspraken nee	31%	43%	44%	43%
Concrete afspraken ja	65%	51%	52%	52%
Concrete afspraken nvt	4%	6%	4%	5%
N	26	385	52	463

*Sig. bij 0.001

**Sig. bij 0.005.

Tabel B25 In welke van de volgende richtingen heeft u in de afgelopen twee jaar een bij- of nascholingscursus / workshop gevolgd? Meerdere antwoorden mogelijk

Middelbaar beroepsonderwijs	Onderwijzer	Ondersteuner
Pedagogisch	27%	19%
Vakdidactisch	28%	15%
Vakinhoudelijk	40%	29%
Taalonderwijs	10%	5%
Klassenmanagement (omgang met moeilijke kinderen)	12%	9%
Rekenonderwijs	4%	1%
ICT (bijv. ICT-vaardigheden, elektronische leeromgeving)	21%	20%
Persoonlijke ontwikkeling (bijv. planmatig werken, effectiviteit, communicatie etc.)	22%	20%
(School)organisatie en management	7%	9%
Ik heb in de afgelopen twee jaar geen bij- of nascholingscursus/ workshop gevolgd	234%	29%
N	385	52

*Sig. bij 0.001.

*Anders namelijk 24 en 20 %.

Tabel B26 Hoeveel dagen heeft u in de afgelopen twee jaar in totaal aan bij- of nascholing besteed?

Middelbaar beroepsonderwijs	Onderwijzer	Ondersteuner	Totaal
Minder dan 1 dag	3%	4%	3%
1 of 2 dagen	13%	14%	13%
3 tot en met 5 dagen	30%	34%	31%
6 tot en met 10 dagen	27%	17%	26%
10 tot en met 20 dagen	15%	11%	14%
Meer dan 20 dagen	12%	21%	13%
N	997	127	1124

Sig. bij 0.001.

Casestudies po

School: A

Achtergrondgegevens

Locatie: midden van het land

Schooltype: primair onderwijs

Aantal leerlingen: <150

Aantal leerlingen onder schoolbestuur: >6.000

Algemene karakteristiek

De school was voorheen een 'volledige' Jenaplanschool; maakt nu nog slechts gebruik van enkele kenmerken van Jenaplan.

Algemeen oordeel over bekwaamheidseisen en –onderhoud

Op deze school wennen de leraren langzamerhand aan het idee dat ze moeten voldoen aan bepaalde minimumeisen en dat ze daar ook op af gerekend kunnen worden.

Praktische betekenis van bekwaamheidseisen

- Tot vier jaar geleden werd het personeel niet erg gestructureerd geschoold. Mede door de komst van de Wet BIO worden er nu, onder andere, enquêtes uitgezet onder ouders, leraren en leerlingen. Door middel van de resultaten uit deze enquêtes wordt ieder jaar een aantal zaken vastgesteld waar de school zich op zal focussen.
- De SBL competenties worden als basiscompetenties gebruikt. Tevens is er aan de hand van de SBL competenties een aantal schoolspecifieke competenties opgesteld. Deze schoolspecifieke competenties wegen zwaarder dan de SBL competenties bij het aannemen of beoordelen van personeel.
- Vooral bij het beoordelingsgesprek van tijdelijke aanstellingen wordt heel specifiek naar de competenties gekeken.
- Voor het vaste personeel vinden er per jaar in principe drie gesprekken plaats; een functioneringsgesprek, een voortgangs-POP-gesprek en beoordelings-POP-gesprek. De competenties zijn indirect opgenomen in de functioneringsgesprekken. Voorafgaand aan ieder gesprek vindt er een (onverwacht) klassenbezoek plaats waarin de competenties beoordeeld worden.
- Het op peil houden van de bekwaamheid van leraren wordt als een gezamenlijke verantwoording gezien; de school faciliteert de scholing maar de leraren moeten gemotiveerd zijn om zich te blijven ontwikkelen.
- De leraren worden betrokken bij de ontwikkeling en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs op deze school.
- De school acht het van belang dat er ook bekwaamheidseisen voor Intern Begeleiders worden opgesteld. En hoewel de NSA-competentie voor schoolleiders reeds gebruikt worden, lijkt het de school nuttig dat deze ook bij wet vast worden vastgelegd (inclusief de verplichting van een bekwaamheidsdossier voor schoolleiders).
- Bovenschools wordt overigens aangegeven dat er geen behoefte is aan het bij wet vastleggen van bekwaamheidseisen voor schoolleiders en onderwijsondersteuners.

Gebruik van bekwaamheidsdossiers

- Iedere leraar heeft een bekwaamheidsdossier. Niet iedere leraar ziet echter het nut van een bekwaamheidsdossier in en het actualiseren van het dossier wordt als tijdrovend ervaren. Het management van de school probeert, door bijvoorbeeld de leraren tijdens schooltijd de mogelijkheid te bieden om hun dossier op te schonen, deze weerstand te verkleinen. Ook wordt getracht om de administratieve verplichtingen zo veel mogelijk in te perken.
- De leraar is eigenaar van het bekwaamheidsdossier. Het dossier wordt op school bewaard zodat bijvoorbeeld de Inspectie van het Onderwijs de dossiers te allen tijde in kan zien.
- Volgens deze school leidt het bekwaamheidsdossier niet direct tot kwalitatief beter onderwijs. Het feit dat het gesprek aangegaan wordt tussen docent en leidinggevende en dat leraren zich bewust zijn van hun sterktes en zwakten draagt wel bij aan een verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Het dossier wordt door deze school gezien als een hulpmiddel (en bewijsvoering) en minder als een doel.

Verantwoording door de school

In het Schoolplan zijn de volgende activiteiten opgenomen:

- De SKOFV sluit op personeelsgebied aan bij de nieuwste trends, ontwikkelingen en inzichten, zoals de competenties van de wet BIO: 'Beroepen in het onderwijs'.
- De inzet, kennis en bekwaamheid van de medewerkers wordt regelmatig en systematisch afgestemd op de inhoudelijke en organisatorische doelen van de organisatie.
- De individuele carrière- en scholingswensen worden gekoppeld aan de ontwikkeling van de school.

Uit het Handboek IPB van de school blijkt verder:

- De kern van IPB zit in de afstemming van de individuele doelen met de doelen van de organisatie en de systematische en planmatige manier waarop dat plaatsvindt.
- Hierbij is het werken op basis van (schoolspecifieke) competenties, competentieprofielen en persoonlijk ontwikkelingsplannen (POP's) een hulpmiddel.
- De volgende instrumenten staan de school ter beschikking; gesprekscyclus, loopbaangesprek, quickscan, feedbackscan, checklist, lerarencompetenties, bekwaamheidsdossier, lerarenportfolio, het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP), systematische scholing en training van leerkrachten op basis van een planmatige aanpak. Nog te ontwikkelen instrumenten zijn: bij kort frequent ziekte verzuim ontwikkelen van verzuimgesprekken, personeelsbegeleidingsplan voor nieuwe collega's, systematische beschikbaarheid van protocollen in het kader van personeelsbeleid, beschrijving schoolspecifieke competenties t.a.v. katholieke identiteit, beschrijving schoolspecifieke competenties t.a.v. Jenaplanonderwijs.
- Het IPB bevat een overzicht van de inhoud van het bekwaamheidsdossier en lerarenportfolio.

Conclusie

De Wet BIO heeft er op deze school voor gezorgd dat er meer gestructureerd met professionalisering van het personeel wordt omgegaan. Door middel van elementen uit de Wet BIO, zoals het bekwaamheidsdossier en de competenties, wordt getracht de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. In het Schoolplan en het Handboek IPB wordt specifiek ingegaan op de wet en de SBL-competenties.

School: B ⁶⁴

Achtergrondgegevens

Locatie: midden van het land

Schooltype: primair onderwijs

Aantal leerlingen: <300

Aantal leerlingen onder schoolbestuur: ruim 6000

P&O-afdeling: nee

Algemene karakteristiek

Katholieke Jenaplanschool.

Algemeen oordeel over bekwaamheidseisen en –onderhoud

- Op deze school wordt vooral gekeken naar overeenkomsten in plaats van verschillen tussen leraren. Het beoordelen van mensen op niet-subjectieve criteria is volgens de school onmogelijk. Er wordt uitgegaan van een positieve kijk op het onderwijs en een positieve ontwikkeling van leerlingen en van leerkrachten waarbij het bezitten van bepaalde sociale eigenschappen belangrijk wordt geacht. Benodigde competenties per functie worden besproken, maar uiteindelijk wordt er in overleg met elkaar besloten wat goed is voor de school.
- Er is veel discussie (geweest) rond het invoeren van competenties en bekwaamheden. Niet alle directeuren zien het nut hier van in waardoor de uitvoering lijkt te stagneren

Praktische betekenis van bekwaamheidseisen

- De Wet BIO biedt voor deze school geen meerwaarde; alle veranderingen op het gebied van scholing zouden er ook zonder de Wet zijn gekomen zijn. De Wet BIO zet, volgens deze school, ook niet aan tot actie omdat er geen geld beschikbaar gekomen is om de veranderingen mee te verwezenlijken.
- Vanuit de school worden leerkrachten gestimuleerd om bijvoorbeeld de Jenaplan- en de gympleiding te volgen. De school faciliteert (na)scholing, maar het is niet verplicht. Als de leraren zich willen scholen, doen zij dit voor zichzelf en voor de school en hebben er daarom zeggenschap over.
- De bekwaamheidseisen zouden, volgens de school, wel kunnen bijdragen aan het ontwikkelen van bekwaamheden van leraren mits de leraar er de meerwaarde van inziet en zich wil blijven ontwikkelen.
- Er vindt één keer per jaar een functioneringsgesprek plaats. Voorafgaand aan het gesprek wordt een POP geschreven. Tijdens het functioneringsgesprek wordt het POP niet specifiek besproken maar worden er naar aanleiding van het plan wel bepaalde afspraken gemaakt voor het daaropvolgende jaar, bijvoorbeeld met betrekking tot scholing.
- De NSA-competenties voor schoolleiders worden door de school gebruikt. Het bij wet vastleggen van bekwaamheidseisen voor schoolleiders en/of voor onderwijsondersteuners acht de school niet noodzakelijk.

Gebruik van bekwaamheidsdossiers

- Het bekwaamheidsdossier (zowel fysiek als digitaal) is ongeveer 3 jaar geleden ingevoerd. Sinds de invoering ervan is er echter weinig aandacht meer aan het dossier besteed.
- De leraar is eigenaar van het dossier. Het digitale dossier staat op de server van de school maar omdat de leraar eigenaar is, kan hij bepaalde documenten met een wachtwoord voorzien.

⁶⁴ Valt onder zelfde schoolbestuur als School A. van de casestudies.

- Zowel door het management als door de leraren wordt aangegeven dat ze geen meerwaarde hechten aan het bekwaamheidsdossier. De leraren weten van elkaar welke cursussen en opleidingen ze gevolgd hebben en wat er op school verbeterd dient te worden.
- De leraren verwachten dat het aangaan van een gesprek tussen docent en leidinggevende van grotere invloed op de kwaliteit van het onderwijs dan het bijhouden van een bekwaamheidsdossier.

Verantwoording door de school

- In het Schooljaarplan staat vermeld dat leraren sinds 2006 een bekwaamheidsdossier hebben. Documenten die hierin voor dienen te komen zijn:
 - het persoonlijk ontwikkelingsplan volgens JAS (Jenaplan, advies en scholing);
 - bekwaamheideisen p.o. (competenties);
 - functioneringsgesprek (SKOFV);
 - pedagogisch klimaat (JAS-map).
- In het jaarplan is een overzicht opgenomen met de aangeboden scholing van voorgaand en aankomend jaar.

Conclusie

Op deze school heeft de Wet BIO slechts voor geringe veranderingen gezorgd. Het bekwaamheidsdossier is geïntroduceerd maar er wordt niet mee gewerkt. Vanuit de school wordt voldoende scholing aangeboden om de leraren bekwaam te houden. Het is voor leraren echter niet verplicht om zich te blijven scholen waardoor sommige leraren zich sterker zullen ontwikkelen dan anderen.

School: C

Achtergrondgegevens

Locatie: oosten van het land

Schooltype: Basisschool

Aantal leerlingen: circa 300

Aantal leerlingen onder schoolbestuur: circa 5.000

P&O-afdeling: Nee, P&O wordt verzorgd door de directeur en de adjunct

Algemene karakteristiek

School voor Daltononderwijs.

Algemeen oordeel over bekwaamheidseisen en –onderhoud

- Het bestuur en de scholen waren al bekend met het fenomeen functioneringsgesprekken en klassenbezoeken en daar is met de Wet BIO het beoordelingsgesprek bijgekomen. Verder zijn nu duidelijke verbindingen aangebracht tussen de gesprekken. De Wet BIO is vooral aangegrepen als aanleiding om de cyclus goed aan te pakken.
- Niet alleen vanuit de Wet BIO zijn de competenties belangrijk, maar ook vanuit professionalisering, tussen beide thema's ziet men grote samenhang.
- Door de snelheid van ontwikkelingen op onderwijsgebied wordt bekwaamheidsonderhoud als noodzakelijk gezien.
- Tijdgebrek wordt gezien als knelpunt bij het onderhouden van de bekwaamheid.

Praktische betekenis van bekwaamheidseisen

- Nieuwe leerkrachten kunnen instromen door eerst invalwerk te doen. Na een half jaar invalwerk wordt getoetst of zij voldoen aan de bekwaamheidseisen, zodat dit bij definitieve instroom geen onderwerp van gesprek meer is.
- Speciaal voor de functiemix zijn extra competenties ontwikkeld voor senior leerkrachten en generieke functies zoals de IB'er. De bekwaamheidseisen van SBL worden gezien als starteseisen.
- Alle leerkrachten hebben een aantal jaar geleden competentielijsten ingevuld en besproken. Op basis hiervan zijn actiepunten opgesteld en in het POP verwerkt.
- De invoering van het beoordelingsgesprek biedt de mogelijkheid om consequenties te verbinden aan het niet voldoen aan de bekwaamheidseisen.
- Bekwaamheidsonderhoud wordt gezien als verantwoordelijkheid van het personeel, waarbij de school de leraren stimuleert en scholing aanbiedt op punten die de leraren (verder) kunnen ontwikkelen. Voor de school ligt de nadruk meer op schoolontwikkeling dan persoonlijke ontwikkeling. Leraren houden verder zelf de onderwijsontwikkelingen en vernieuwingen bij en voeren deze door in hun werkzaamheden.
- De laatste 1,5 jaar is het bestuur nadrukkelijk bezig geweest met een management development programma gezien de regierol die men ziet voor de directeur bij het onderhouden van de bekwaamheid.
- Het vastleggen van bekwaamheidseisen voor schoolleider en onderwijsondersteunend personeel is wenselijk, omdat dit voor de professionalisering van iedere medewerker een goede zaak is. Elke medewerker moet een goed zelfbeeld hebben wat zijn kwaliteiten betreft.

Gebruik van bekwaamheidsdossiers

- Alle leerkrachten hebben een pop-map, die door de directeur in een gesloten kast wordt bewaard. In de map staat de structuur van de gesprekscyclus, verslagen van gesprekken en klassenbezoeken, informatie over gevolgde scholing, taakbeleid wordt beschreven en ook

verzuim- en verlofinformatie wordt hierin bijgehouden. Er vindt een pilot plaats om het dossier te digitaliseren met behulp van een softwaresysteem.

- Tot nu toe lijkt vooral de schoolleiding de map te vullen, maar de verantwoordelijkheid voor het onderhouden van het dossier moet bij de leerkracht komen te liggen. Een deel van de leerkrachten is hier ook al mee bezig. De invoering van de functiemix maakt het bijhouden voor leerkrachten extra interessant.
- Het eigenaarschap van de dossiers ligt bij de leerkrachten zelf en het kunnen meenemen van het dossier bij mobiliteit wordt benadrukt.

Verantwoording door de school

- In het schoolplan heeft de school opgenomen welke acties de school wil ondernemen om de schoolontwikkeling te waarborgen, wie daarbij betrokken zijn en wat de planning is. Er wordt in het schoolplan niet op individuele scholing ingegaan.

Conclusie

Alle leerkrachten hebben een bekwaamheidsdossier en leerkrachten zien het belang van het onderhouden van dit dossier in. De school stuurt via de gesprekscyclus op verdere ontwikkeling van bekwaamheden, waarbij de nadruk ligt op de bekwaamheden die voor de schoolontwikkeling van belang zijn.

School: D

Achtergrondgegevens

Locatie: midden van het land

Schooltype: primair onderwijs

Aantal leerlingen: < 200

Aantal leerlingen onder schoolbestuur: circa 2.000

P&O-afdeling: 1 medewerker bovenschols

Algemeen oordeel over bekwaamheidseisen en –onderhoud

Op deze school heerst de opvatting dat door te werken met competenties en bekwaamheidseisen iedereen zich er van bewust wordt waar je samen naar toe werkt en dat vooral de bewustwording van invloed is op de kwaliteit van het onderwijs.

Praktische betekenis van bekwaamheidseisen

- Voor de invoering van de Wet BIO werd er op deze school al gewerkt met competenties en was er al een kwaliteitsbeleid opgesteld.
- De kwaliteitskaarten (WMK-PO) worden gebruikt om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. Deze kaarten zijn gebaseerd op de Wet. Ieder schooljaar worden enkele kwaliteitskaarten behandeld bijvoorbeeld 'leertijd' of 'contact met ouders'. Door middel van een vragenlijst onder alle betrokkenen, 360 graden feedback en klassenbezoek wordt geëvalueerd wat de verbeterpunten van de school zijn.
- Dit schooljaar wordt een volledig driejaarlijkse cyclus functionerings- en beoordelingscyclus ingevoerd. In het eerste jaar vindt er een nulmeting plaats, in het tweede jaar een functioneringsgesprek en in het derde jaar een beoordelingsgesprek. In de cyclus beoordeelt de leraar zichzelf en anderen op basis van competenties. Sinds vorig schooljaar is het POP ingevoerd. In leerteams (groep van ongeveer 3 leraren) worden POP en de scores op de kwaliteitskaarten besproken en wordt feedback gegeven op persoonlijke ontwikkeling.
- De bekwaamheidseisen komen ook terug in het aannamebeleid en personeelsbeleid. Tijdens ieder sollicitatiegesprek wordt er aan de hand van bekwaamheidseisen bekeken of iemand voldoende bekwaam is.
- Per jaar is er een bepaald aantal uur verplichte (na)scholing. Voor het onderhouden van bekwaamheden is de leraar zelf voor 50 procent verantwoordelijk. De scholing die de school aanbiedt is vaak collectieve scholing. Onder andere naar aanleiding van de kwaliteitskaarten wordt besloten welke scholing aangeboden wordt. Wat betreft de individuele scholing is de school vrij flexibel. Aan de hand van het POP, de wensen van de leraar en het beleid van de school wordt besloten welke scholing er gevolgd kan worden.
- Het aanstellen van managementpersoneel gebeurt reeds op basis van bekwaamheden en de NSA-competenties. De school acht het wenselijk dat bekwaamheidseisen voor het management en onderwijsondersteunend personeel ook bij wet vastgelegd zouden worden. Voor zowel de school als voor de ondersteuner zelf is het van belang te beschikken over een duidelijk eisen- en takenpakket.

Gebruik van bekwaamheidsdossiers

- Alle personeelsleden, ook de managers, beschikken over een bekwaamheidsdossier. In theorie wordt bij ieder functioneringsgesprek de map meegenomen zodat deze aangevuld kan worden en dat er teruggekeken kan worden op gemaakte afspraken. In de praktijk is de map bij veel personeelsleden onvolledig en bevat slechts een aantal diploma's.

- Eén van de redenen hiervan is dat niet iedere leraar het bekwaamheidsdossier noodzakelijk acht. Het is een kleine school waardoor iedereen van elkaar weet welke cursussen en opleidingen er gevolgd zijn.
- Het bekwaamheidsdossier heeft op deze school vooralsnog weinig effect op de kwaliteit van het onderwijs. Door het gebruik van de kwaliteitskaarten verwacht de school de kwaliteit van het onderwijs wel te verbeteren.

Verantwoording door de school

- Er is een beleidsstuk 'Competentiemanagement' geschreven. Het beleidsstuk is nog in ontwikkeling, maar gaat vooralsnog in op de Wet BIO, het bekwaamheidsdossier en de bekwaamheidseisen. Per onderwijsfunctie zijn de bekwaamheidseisen opgesteld en is iedere bekwaamheidseis uitgewerkt in verschillende competenties waarover de medewerker moet beschikken.

Conclusie

Ondanks dat het gebruik van de bekwaamheidsdossiers nog niet optimaal is en het gewenste resultaat nog niet bereikt is, is deze school bewust bezig met de kwaliteit van haar personeel en het onderwijs. De Wet BIO zelf heeft niet zozeer invloed gehad op het beleid van de school aangezien er voor het van kracht gaan van de wet al gewerkt werd met competenties. Door het gebruik van instrumenten zoals de kwaliteitskaarten heeft de wet indirect wel gezorgd voor een meer gestructureerde manier om de professionaliteit van leraren en de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren.

School: E

Achtergrondgegevens

Locatie: westen van het land

Schooltype: primair onderwijs

Aantal leerlingen: <150

Aantal leerlingen onder schoolbestuur: circa 4.500

Algemene karakteristiek

School is sterk gericht op taalontwikkeling. Afgelopen jaar was een chaotisch jaar door veel personele wisselingen, ziekte, en een verbouwing. Daardoor is de werkdruk momenteel erg hoog en is er door vervangingsproblemen weinig ruimte voor scholing.

Algemeen oordeel over bekwaamheidseisen en –onderhoud

- Competenties bieden volgens deze school een denkmodel waaraan de ontwikkeling van de school opgehangen kan worden waardoor een bijdrage aan de kwaliteit van het onderwijs geleverd wordt.
- Bewustwording van eigen kunnen en mogelijkheden is van groot belang. Door persoonlijke ambitie en ontwikkeling op papier te zetten, wordt er iets tastbaars gecreëerd waar door de school en de leraar later aan gerefereerd kan worden.
- Door middel van de bekwaamheidseisen kan door de school heel specifiek vastgesteld worden wat er verbeterd moet worden, waarop daarna heel gericht geschoold kan worden.

Praktische betekenis van bekwaamheidseisen

- Tien jaar geleden werd er op deze school al gewerkt aan professionele ontwikkelingsplannen; met de komst van de Wet BIO bleken de SBL competenties hier een goede richtlijn voor te zijn. De ontwikkelingen van de school staan dus niet helemaal los van de Wet BIO. Mede door CAO primair onderwijs en vanuit de eigen visie op het onderwijs zijn veel aanpassingen gedaan. De SBL competenties hebben daarbij als meetlat gefungeerd en de Wet als steun in de rug.
- Sinds 2008 wordt op de school de zogenaamde Keiwijzer gebruikt en wordt er gewerkt met competenties. Iedere werknemer dient aan een basisset van competenties te voldoen. Door de Keiwijzer is de meetlat duidelijk gesteld waardoor er gericht over zaken gesproken kan worden. Dit was voorheen op deze school onuitgesproken en nu heel tastbaar.
- De SBL-competenties worden gebruikt als kapstok voor de gesprekkencyclus.
- Bij het aannemen van nieuw personeel, het opleiden in de school, de doorstroom van leraren naar hogere functies et cetera worden de SBL competenties als maatstaf gebruikt.
- Ieder jaar schrijft iedereen (ook de schoolleiding) een POP en vindt er een POP-gesprek en voortgangsgesprek plaats.
- In de gesprekscyclus en ook in de POP's wordt uitgegaan van de SBL competenties. Voorafgaand aan het voortgangsgesprek vindt er (onverwacht) klassenbezoek plaats, waarin aan de hand van de Keiwijzer competenties worden gescoord. Daarnaast vinden er vaak klassenconsultaties plaats.
- De leraar is verantwoordelijk voor het op peil houden van zijn/haar bekwaamheid. Er is een stukje schoolontwikkeling en een stukje vrije ontwikkeling en wanneer de schoolontwikkeling voldoende is, zal de hoeveelheid zelfontwikkeling toenemen. Het initiatief voor zelfontwikkeling ligt bij de leraar. Er is veel mogelijk op het gebied van scholing mits het ook in het belang van de school is en er zich geen problemen voordoen met vervanging.
- Het opstellen van bekwaamheidseisen voor management en ondersteunend personeel is wenselijk. Er wordt door de school momenteel een profiel opgesteld voor ondersteuners en het zou functioneel kunnen zijn wanneer dit wettelijk verplicht wordt. Voor schoolleiders is het ook

noodzakelijk. En hoewel er weerstand is bij de schoolleiders dienen zij allemaal te voldoen aan de NSA competenties.

Gebruik van bekwaamheidsdossiers

- Er is een POP-map geïntroduceerd inclusief (schoolspecifieke) competenties waarmee de leraar heel gericht scholing aangeboden wordt. Vanuit de school is er de wens dat iedere medewerker een bekwaamheidsdossier bijhoudt (is al sinds 2009 geïntroduceerd), dit is in de praktijk nog niet van de grond gekomen. Om een goed gevuld en actueel dossier te krijgen zullen er momenten hiertoe tijdens schooltijd vrijgemaakt moeten worden.
- Wanneer leraren solliciteren naar een LB-functie behoort het maken van een portfolio of bekwaamheidsdossier tot de standaardprocedure.

Verantwoording door de school

In het Schoolplan wordt uitgebreid aandacht besteed aan de bekwaamheidseisen:

- Binnen IPB moet elke medewerker een bekwaamheidsdossier opbouwen waarin de persoonlijke professionele ontwikkeling zichtbaar wordt. De school wil werken met competentieprofielen om de professionalisering van medewerkers vast te stellen en te ontwikkelen. Deze meer structurele toepassing van de POP's moet binnen IPB vorm krijgen zoals aangegeven door de Wet BIO.
- De school beschikt over een IPB-beleidsplan, waarin o.a. het beleid en de procedures t.a.v. professionalisering zijn vastgelegd en vastgesteld door het bestuur.
- Het schoolteam werkt met bekwaamheidsdossiers, waarin de competenties van de leraren zijn aangegeven. Elke leraar is verantwoordelijk voor de eigen professionalisering.
- Competentieprofielen voor de leraren zijn samengesteld ten behoeve van het onderwijs in de basisvaardigheden en het omgaan met verschillen. Daarmee is vastgesteld aan welke kwaliteitseisen het pedagogisch/didactisch handelen van de groepsleraren moet voldoen.
- Het schoolteam heeft een competentieprofiel samengesteld voor de directie van de school, het middenmanagement (intern begeleider, coördinatoren) en andere medewerkers in de school dat gericht is op de uitvoering van de taken.
- De competentieprofielen vormen het uitgangspunt voor de scholing en begeleiding/coaching van de medewerkers die in een jaarlijks scholingsplan wordt opgenomen.
- De competentieprofielen en het bekwaamheidsdossier spelen een rol bij werving en selectie.
- Het bekwaamheidsdossier wordt per periode van het Schoolplan geëvalueerd en eventueel bijgesteld.

Conclusie

Deze school is al langer gefocust op professionele ontwikkeling van haar personeel en de kwaliteit van het onderwijs. De Wet BIO heeft er voor gezorgd dat veranderingen in de school meer gestructureerd aangepakt worden en dat er makkelijker draagvlak voor veranderingen gecreëerd kan worden door de verplichting ervan. Door grote veranderingen in de school is er nog weinig aandacht besteed aan het bekwaamheidsdossier: dit zal in de nabije toekomst opgepakt worden.

School: F

Achtergrondgegevens

Locatie: westen van het land

Schooltype: primair onderwijs

Aantal leerlingen: <400

Aantal leerlingen onder schoolbestuur: circa 6.000

Algemeen oordeel over bekwaamheidseisen en –onderhoud

- De kwaliteit van de leerkrachten is bepalend voor de visie en om die reden worden de besluiten op deze school 'zoveel mogelijk bottom up genomen'.
- Volgens de school ontstaat er inzicht en bewustwording bij leraren door de eigen ontwikkeling, verbeterpunten en ambities op papier te zetten wat de leraar stimuleert om verder te ontwikkelen.

Praktische betekenis van bekwaamheidseisen

- De Wet BIO heeft er op deze school voor gezorgd dat er meer naar presteren en vaardigheden gekeken wordt waardoor er beter beloond kan worden. Zonder de wet BIO zou deze ontwikkeling ook plaatsgevonden hebben, alleen zou er minder prioriteit aan gegeven zijn.
- De gesprekkencyclus is gestructureerd en gestandaardiseerd waarbij de competenties voor leerkrachten, IB'ers en directeuren leidend zijn. Er wordt op deze school gebruik gemaakt van een vierjarige cyclus met voortgangsgesprek, functioneringsgesprek en beoordelingsgesprek en een rustjaar.
- Aan de hand van de Bardokit schrijft een leraar zijn POP. De Bardokit is opgebouwd aan de hand van de competenties en is toegespitst op deelcompetenties. Iedereen kiest een aantal competenties waaraan hij of zij wil werken en schrijft hieromtrent een zelfevaluatie.
- De school is positief over het werken met de Bardokit omdat er in kleine, realistische stappen gewerkt wordt, waardoor er regelmatig successen geboekt worden. De school verwacht dat een schoolbrede focus op een aantal competenties positieve invloed heeft op de ontwikkeling van bekwaamheden en op de kwaliteit van het onderwijs.
- Vanuit de bovenschoolse stichting wordt de teamscholing grotendeels aangestuurd en gefaciliteerd. Alle personeelsleden krijgen dit schooljaar scholing in gedrag in verband met passend onderwijs. In de toekomst zal iedere 2 jaar een onderwerp gekozen worden waarop geschoold wordt.
- Wanneer er bij het aannemen van nieuw personeel keus is uit meerdere kandidaten zal het onderscheid aan de hand van specialisaties en competenties gemaakt worden. Het gaat dan om specifieke verschillen; de basisvoorwaarden zijn altijd hetzelfde.
- De leraar is verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkeling. Op het gebied van individuele scholing is veel mogelijk, de leraar kan zelf scholingsvoorstellen indienen.
- De school vindt het wenselijk dat er bekwaamheidseisen voor onderwijsondersteuners en schoolleiders opgesteld worden, ondanks dat de schoolleiders al professionaliteitsbevorderende scholing genoten hebben.
- De vernieuwde gesprekkencyclus is nog niet doorgevoerd onder ondersteuners aangezien de ontwikkeling van de competentieprofielen nog niet afgerond is. Ondersteuners worden steeds belangrijker voor het onderwijs, daarom vindt de school het belangrijk om (ook) aan hen voorwaarden te stellen.
- Het bij wet vaststellen van bekwaamheidseisen geeft handvatten en biedt een standaard, bijvoorbeeld wanneer leraren willen doorstromen.

Gebruik van bekwaamheidsdossiers

- Op deze school heeft nog niet iedereen een bekwaamheidsdossier. Vanuit de stichting is nog geen vast format voor een bekwaamheidsdossier ontwikkeld daarom wordt er nog gewacht met het invoeren van het dossier.
- Het eigenaarschap van het bekwaamheidsdossier ligt bij de leraar.
- Vooral nog is er te veel sprake van sturing vanuit de school waardoor het effect van het bekwaamheidsdossier nog niet zo groot zal zijn.

Verantwoording door de school

- De competenties en bekwaamheden staan aan de basis van het personeelsbeleid. Het personeelsplan staat nog in de kinderschoenen, tot nu toe werd er vooral ad hoc met het personeelsbeleid omgegaan.

Conclusie

De Wet BIO heeft de professionalisering van personeel op deze school een impuls gegeven. Er wordt nu meer gekeken naar presteren en vaardigheden door middel van competenties. Het strategisch personeelsplan is echter nog in ontwikkeling en het bekwaamheidsdossier is nog niet volledig ingevoerd. Zodra deze ontwikkelingen afgerond zijn, zal het proces rond competenties en bekwaamheden meer gestructureerd zijn.

School: G

Achtergrondgegevens

Locatie: oosten van het land

Schooltype: katholiek speciaal basisonderwijs

Aantal leerlingen: circa 100

Aantal leerlingen onder schoolbestuur: circa 4.000

Algemene karakteristiek

Leerlingen met leerproblemen, autisme en uit zwakke sociale milieus. Dalend leerlingenaantal

Algemeen oordeel over bekwaamheidseisen en –onderhoud

- De wet BIO en SBL-competenties worden expliciet genoemd in het schoolplan 2007-2011, maar hebben in de praktijk volgens zowel directeur als docenten weinig betekenis. Als oorzaak wordt gewezen op een weinig structureel personeelsbeleid in de afgelopen jaren. Dit is veranderd sinds er een nieuwe directeur is die aan het begin van het huidige schooljaar is gestart. Medewerkers geven aan dat meer werk wordt gemaakt van personeelsbeleid, o.a. met behulp van POP's en functioneringsgesprekken.
- Docenten en directie zijn overtuigd van de meerwaarde van structureel personeelsbeleid, bekwaamheidsonderhoud wordt daarbij belangrijk gevonden. Ondanks het weinig structurele karakter van het personeelsbeleid in de afgelopen jaren heeft de school een goede beoordeling van de inspectie gehad. Dit wordt verklaard door te wijzen op het commitment en de ruime ervaring van de docenten.

Praktische betekenis van bekwaamheidseisen

- School wil invulling geven aan de wettelijke verplichting om de wet BIO te implementeren. Wet BIO is een hulpmiddel om inhoud te geven aan functies en in kaart te brengen wat er in het team ontbreekt.
- Er worden veel cursussen gedaan en er wordt bij elkaar in de klas gekeken. Dit wordt meer als een gevolg van het beleid van de nieuwe directeur gezien dan van de wet BIO, maar voor de directeur is de wet BIO hierbij wel een leidraad.
- Voor de doorgroei naar LC-functies wordt scherp gekeken naar de SBL-bekwaamheden.
- Er bestaat een sterke relatie tussen de wet BIO en het integraal personeelsbeleid (IP) van de school. De GMR heeft het IP goedgekeurd, op die indirecte wijze is wet BIO in de GMR aan de orde geweest.
- School faciliteert docenten in het op peil houden van hun bekwaamheden door er voor te zorgen dat iedereen een POP heeft en door scholing aan te bieden. De IB'er heeft hierin een centrale rol. Docenten geven aan zich hierin ook gestimuleerd te voelen.
- Bestuur heeft voor onderwijsondersteuners zelf profielen ontworpen. Voor landelijke profielen wordt de noodzaak niet gezien. Voor de schoolleiders zijn er de landelijk erkende NSA-profielen, waarvan gebruik wordt gemaakt.

Gebruik van bekwaamheidsdossiers

- Van docenten zijn personeelsdossiers aanwezig waarbij de vulling sterk per docent verschilt. Alleen de beter gevulde dossiers hebben verslagen van functioneringsgesprekken en kopieën van diploma's. Docenten hebben geen bekwaamheidsdossiers in de zin van de wet BIO.
- Personeelsdossiers zijn aanwezig op school. Eigenaarschap ligt bij de school. Bestuur geeft aan dat de bekwaamheidsdossiers er in principe wel zouden moeten zijn en dat daarvan het eigenaarschap ligt bij de docent.
- Bij interne sollicitaties naar LB-functies wordt door het bestuur gevraagd naar een bekwaamheidsdossier.

Verantwoording door de school

In het Schoolplan komt de wet BIO aan de orde.

- De functieprofielen uit het schoolplan zijn gebaseerd op de wet BIO.
- De verantwoording naar het bestuur vindt op dit moment plaats doordat directeuren rapporteren over het aantal functioneringsgesprekken dat zij gevoerd hebben. In de toekomst komt hiervoor een integrale managementrapportage in de plaats waarin meer aandacht zal bestaan voor de inhoud.

Conclusie

De wet BIO is op deze school in het beleid verankerd. De functieprofielen zijn op de wet BIO gebaseerd. Dit wordt aangegeven door het bestuur en blijkt duidelijk uit het schoolplan. In de afgelopen jaren is er echter weinig structureel personeelbeleid gevoerd, waardoor personeelsdossiers slecht gevuld zijn en er geen bekwaamheidsdossiers zijn. Het is de inzet van het bestuur om docenten bekwaamheidsdossiers te laten samenstellen en deze te gebruiken bij interne sollicitaties. De bekwaamheden uit de Wet BIO zijn een belangrijke meetlat voor het versterken van de functiemix.

School: H

Achtergrondgegevens

Locatie: westen van het land

Schooltype: sbo

Aantal leerlingen: circa 100

Aantal leerlingen onder schoolbestuur: circa 2.000

P&O-afdeling: Nee, ook niet op bestuursniveau

Algemene karakteristiek

Het is een speciale school waarvoor kinderen een indicatie nodig hebben. Zij hebben onderwijsbelemmeringen vanuit een chronisch ziektebeeld. Er zijn kleine groepen met 12-13 leerlingen per groep. De leerlingen worden begeleid door een leerkracht en een verpleegkundige. In totaal is er ca. 40 man personeel, waarvan ca 12 met lesgevende taken.

Algemeen oordeel over bekwaamheidseisen en –onderhoud

- Er was sprake van achterstallig onderhoud van personeel, een extern bureau heeft hier onderzoek naar gedaan. Een van de resultaten daarvan is dat er nu meer aandacht is voor scholingstrajecten van personeel. Er is geen directe relatie met de Wet BIO, behalve dat de Wet is gebruikt om het personeel te overtuigen van de noodzaak van de veranderingen.
- Er is aandacht en motivatie voor het onderhoud van de bekwaamheid. Risicofactor is de werkdruk, waardoor leraren niet altijd voldoende mogelijkheden hebben om hun motivatie om te zetten in concrete acties.

Praktische betekenis van bekwaamheidseisen

- De school heeft een nulmeting gehouden om te bepalen in welke mate de individuele leerkrachten voldoen aan de bekwaamheidseisen. De eisen zijn ook bij het personeel bekend. In het kader van de pop-gesprekken is de nulmeting gebruikt om afspraken te maken over ontwikkeling en daarbij benodigde scholing.
- Bij doorstroming naar bijvoorbeeld de functie van bouwcoördinator is al een relatie gelegd met de bekwaamheidseisen. Ook bij de indeling van de functiemix, die tot nu toe nog gebrekkig wordt toegepast binnen de school, worden de bekwaamheidseisen gebruikt.
- Door mogelijkheden te bieden in zowel tijd als geld worden leraren door de school gefaciliteerd om zich te ontwikkelen.
- De persoonlijke ontwikkeling wordt in relatie tot de schoolontwikkeling bepaald. Hieraan wordt gewerkt door deels teamontwikkeling te bewerkstelligen en aanvullend waar nodig individueel te scholen. De teamscholing is verplicht, individuele scholing is op initiatief van de docent.
- Het bestuur heeft een taakfunctieboek opgesteld met daarin ook de functie onderwijsassistent. Deze beschrijving moet ook binnen de school worden toegepast op de assistenten, ook al hebben zij in hun werk meer een medische focus. De directeur is voor ondersteunend personeel daarom nu zelf bezig met de ontwikkeling van een beoordelingskader.

Gebruik van bekwaamheidsdossiers

- Het bestuur heeft een beleidsdocument opgesteld waarin de inhoud van het bekwaamheidsdossier wordt beschreven. Alle documenten waaruit blijkt dat de medewerker zijn/haar professionaliteit onderhoudt moeten worden opgenomen in het dossier. Op de school wordt een start gemaakt met het vullen van dit dossier.
- De leraar is zelf primair verantwoordelijk voor het onderhoud van het dossier.

Verantwoording door de school

- In het Schoolplan wordt aandacht besteed aan de wijze waarop de school omgaat met de verplichting tot verantwoording over bekwaamheidsonderhoud. Hieraan wordt volgens het Schoolplan door alle personeelsleden gewerkt door de uitvoering van hun Persoonlijk Ontwikkelingsplan. Zij geven hierin aan welke competenties zij verder willen ontwikkelen om optimaal bij te kunnen dragen aan de missie en visie van de school.
- De school beschikt over een nascholingsplan, waarin is aangegeven welke keuzes door de school zijn gemaakt over de financiering van scholing. Dit plan wordt jaarlijks opgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met de individuele wensen van werknemers en de belangen van de school.
- De *Regeling omgang personeelsgegevens voor het onderwijspersoneel*, onderdeel van het personeelsbeleidsplan van het bestuur, gaat in op de verplichting tot het bijhouden van het bekwaamheidsdossier. Een bekwaamheidsdossier wordt verlangd op het moment dat een leerkracht solliciteert. Bij een sollicitant die net van de pabo komt volstaat het portfolio.

Conclusie

Op deze school is er veel aandacht voor bekwaamheidsonderhoud en het ontwikkelen van competenties. De Wet BIO is gebruikt om iedereen binnen de school te overtuigen van de noodzaak hiervan. Naast de individuele bekwaamheidsdossiers heeft de school een jaarlijks nascholingsplan, waarmee de school voor het gehele team in kaart brengt welke scholing collectief, maar ook individueel noodzakelijk is, om bekwaamheden te onderhouden.

Case studies vo

School: I

Achtergrondgegevens

Locatie: midden van het land

Schooltype: vmbo-t, havo, vwo

Aantal leerlingen: circa 700

Aantal leerlingen onder schoolbestuur: circa 1.500

P&O-afdeling: Binnen de school niet, bovenschools wel.

Algemene karakteristiek

Het gaat om een evangelische school, daarom zijn in de competentieprofielen ook 3 zaken toegevoegd: bijbelgetrouw, integriteit en discipline.

Algemeen oordeel over bekwaamheidseisen en –onderhoud

- Bevoegdheid blijft voor de school het belangrijkste in het personeelsbeleid. Indien mensen wel bekwaam zijn, maar niet binnen de vastgestelde periode bevoegd raken, kunnen ze niet op de school blijven werken.
- Door de Wet BIO krijgen docenten meer inzicht in hun zwakke punten, maar vervolgens ontbreekt de tijd om deze punten echt te verbeteren.

Praktische betekenis van bekwaamheidseisen

- De gedragsindicatoren van de Wet BIO zijn gebruikt om een indeling te maken voor de functiemix.
- De school gaat uit van de bekwaamheden waarop docenten goed scoren en probeert die verder te verbeteren. Er wordt minder ingezet op het verbeteren van bekwaamheden die de docenten minder goed beheersen.
- De gesprekscyclus is de afgelopen jaren wel meer gestructureerd, maar dit is geen direct gevolg van de invoering van de Wet BIO. Wel worden de bekwaamheidseisen expliciet besproken in de functioneringsgesprekken.
- De school stimuleert docenten niet actief bij het op peil houden van hun bekwaamheden, al ziet de schoolleiding hier wel een gedeelde verantwoordelijkheid. Docenten moeten zelf het initiatief nemen bij individuele scholing en houden verder zelf de ontwikkelingen in hun vakgebied bij. Collectieve scholing vindt wel plaats op initiatief van de school.
- De schoolleiding is niet van mening dat het nodig is om bekwaamheidseisen voor onderwijsondersteunend personeel en schoolleiders vast te leggen.

Gebruik van bekwaamheidsdossiers

- Bekwaamheidsdossiers zijn in de school alleen verplicht voor docenten die promotie willen maken van LB naar LC.
- De bekwaamheidsdossiers zijn nog niet volledig gevuld bij de betreffende docenten. 360 graden feedback zou onderdeel moeten zijn van het dossier, maar tot nu toe ontbreekt de feedback van leerlingen nog.
- Docenten worden zelf verantwoordelijk gesteld voor vulling van hun dossier.

Verantwoording door de school

In het Schoolplan staan de volgende passages opgenomen met betrekking tot bekwaamheidsontwikkeling en –onderhoud van het personeel:

- Er wordt werk gemaakt van Integraal Personeelsbeleid, waarin onder meer competentie management, een scholingsplan en een gesprekscyclus zijn ingevoerd.
- In de komende jaren zal moeten worden bewaakt dat deze gesprekken regelmatig doorgang vinden en dat zodoende de ontwikkeling en training van medewerkers worden gewaarborgd.
- Het personeelsbeleid is integraal qua opzet, wat betekent dat kennis, vaardigheden en attitudes van de medewerkers, aan de hand van competentieprofielen, regelmatig en systematisch worden afgestemd op de inhoudelijke en organisatorische doelen van de school.

Conclusie

Op deze school zijn de Wet BIO en de onderliggende bekwaamheidseisen vooral een hulpmiddel voor de indeling van de functiemix. De bekwaamheidseisen worden gebruikt bij de functioneringsgesprekken. Het gebruik van bekwaamheidsdossiers blijft vooralsnog beperkt; alleen de docenten die voor LC in aanmerking willen komen worden door de school verplicht een dossier aan te leggen. Het afstemmen van kennis, vaardigheden en attitudes van medewerkers zoals dit in het schoolplan is opgenomen, heeft in de praktijk vrijwel alleen betrekking op collectieve scholing.

School: J

Achtergrondgegevens

Locatie: westen van het land

Schooltype: vmbo

Aantal leerlingen: circa 300

Aantal leerlingen onder schoolbestuur: circa 15.000

P&O-afdeling: geïntegreerd in functiebouwwerk

Algemene karakteristiek

Zeer zwakke school; door de Inspectie inmiddels als zwak aangemerkt. Directie is in 2009 weggestuurd, waarna een nieuwe directie is aangetreden. Plan van aanpak is op verzoek van de Inspectie ontwikkeld. Dalend leerlingaantal als gevolg van lage instroom door slecht imago.

Algemeen oordeel over bekwaamheidseisen en –onderhoud

- Als de werking van de Wet BIO eerder was toegepast binnen de school was de school, naar het oordeel van de huidige directeur, waarschijnlijk niet afgezakt tot een "zeer zwakke school".
- Door de wet BIO is het MT anders gaan nadenken over het personeel. Door de wet BIO zijn binnen deze school de functioneringsgesprekken ingevoerd.
- De invoering van de Wet BIO heeft geleid tot extra kosten (aanschaf software), extra administratieve lasten, voorlichting. Het legt al met al een extra druk op de organisatie, die overigens niet als negatief wordt ervaren.
- Wet BIO is gericht op het onderhouden van bekwaamheden, maar daarmee is nog niet voorzien in het onderhouden van de motivatie van de docenten.

Praktische betekenis van bekwaamheidseisen

- De Wet BIO heeft een belangrijke rol gespeeld bij de invoering en structurering van de functioneringsgesprekken.
- Hoewel bekwaamheidsdossiers alleen een rol spelen in de functioneringsgesprekken van docenten die promotie kunnen maken, speelt het reflecteren op bekwaamheden voor de andere docenten een rol in de functioneringsgesprekken. Video-interactiebegeleiding speelt hierbij een belangrijke rol. Als uit de video blijkt dat een docent in een bepaalde bekwaamheid tekortschiet dan kan hij "op cursus worden gestuurd". Ook zonder Wet BIO had de school dit toegepast. Er is met de Wet BIO naar de mening van de directeur meer gereedschap beschikbaar gekomen om dit soort acties te ondernemen.
- De school is niet actief in het op peil houden van de vakinhoudelijke bekwaamheden van de docenten. Docenten moeten dit zelf doen, onder andere door het bijhouden van hun vakliteratuur. De school speelt wel een rol als er intra-sectorale of intersectorale ontwikkelingen zijn voor een vak(gebied). Dan moet de docent onderwijskundige aanpassingen in zijn vak doorvoeren, al dan niet na het volgen van scholing.
- Dit schooljaar is er voor de onderwijsondersteunende functies een competentiekit beschikbaar gekomen. De onderwijsondersteuners worden steeds meer als een volwaardige kracht binnen de school gezien. De bekwaamheden zoals die in de wet BIO staan en nader zijn geoperationaliseerd in de competentiekit bieden een goede basis om het OOP verder te verbeteren.
- Ook met teamleiders vinden tegenwoordig gesprekken plaats op basis van bekwaamheden.

Gebruik van bekwaamheidsdossiers

- Bekwaamheidsdossiers zijn in de school in ontwikkeling en spelen feitelijk alleen een rol voor leraren die promotie willen maken van LB naar LC of van LC naar LD. Docent wordt dan gevraagd om aan te geven wat zijn sterktes en zwakheden zijn en hoe hij zich kan verbeteren.

Dit wordt vervolgens gebruikt als basis voor het functioneringsgesprek waarin de promotie aan de orde komt.

- Voorgaande betekent dat niet elke docent een bekwaamheidsdossier heeft. Docenten waarvoor promotie niet aan de orde is, ervaren weinig incentives om hun bekwaamheidsdossier te ontwikkelen dan wel bij te houden.
- School maakt gebruik van een softwareapplicatie om bekwaamheidsdossiers bij te houden. Dit systeem wordt als weinig gebruiksvriendelijk ervaren; verschillende docenten zijn zelfs al een keer hun hele dossier kwijtgeraakt.
- Leraar moeten hun eigen bekwaamheidsdossier op peil houden. Als zij dat niet doen, dan is het de taak van het management om hem daar op aan te spreken. NB: Leraren geven te kennen dat zij niet weten dat zij zelf hun bekwaamheidsdossier moeten bijhouden.

Verantwoording door de school

In het Schoolplan wordt op verschillende plaatsen aandacht besteed aan de wijze waarop de school omgaat met de in de Wet BIO gestelde verplichting tot verantwoording over bekwaamheidsonderhoud: De volgende citaten uit het Schoolplan illustreren dit:

- Scholen stellen hun medewerkers in staat zich te professionaliseren en stimuleren dit.
- De persoonlijke ontwikkeling [van leraren] wordt aangestuurd in de gesprekscyclus van de school. Het betreft daarbij voor alle medewerkers de functionerings-, beoordelings- en ontwikkelingsgesprekken. De weerslag ervan is onderdeel van het kwaliteitsdossier.
- Scholing, ontwikkeling en onderhoud van de deskundigheid van de docenten is een belangrijk onderdeel van het beleid.
- Met iedere medewerker worden gesprekken gevoerd over hun verdere talentontwikkeling en welbevinden enerzijds en de missie en de doelen van de school anderzijds. De gesprekken vinden plaats in het kader van het integraal personeelsbeleid.
- Docenten voldoen aan de eisen in de wet BIO.

Conclusie

Op deze school heeft de Wet BIO een impuls gegeven aan de functioneringscyclus. De bekwaamheden uit de Wet worden gebruikt voor een kritische reflectie op de kwaliteiten van de leraren en de beoogde kwaliteitsslag die men wil maken. Het gebruik van bekwaamheidsdossiers is vooralsnog beperkt tot de promotiekandidaten in het kader van de functiemix. Het generieke professionaliseringsbeleid zoals dat in het Schoolplan wordt verantwoord, heeft nog niet voor elke docent dezelfde betekenis.

School: K

Achtergrondgegevens

Locatie: westen van het land

Schooltype: gymnasium

Aantal leerlingen: circa 1.000.

Aantal leerlingen onder schoolbestuur: circa 10.000

P&O-afdeling: Geen aparte afdeling

Algemene karakteristiek

De afgelopen 5 jaar zijn gekenmerkt door problemen tussen directie en docenten en wisselingen in de leiding. Hierdoor zijn veel zaken op het gebied van personeelsbeleid blijven liggen. Onder de nieuwe rector wordt nu de draad weer opgepakt, maar is er wel een achterstand.

Algemeen oordeel over bekwaamheidseisen en –onderhoud

- De ontwikkeling waarbij men naar bekwaamheden kijkt was al langer bezig. De school is nog niet gericht bezig met de Wet BIO, wel worden de bekwaamheidseisen gebruikt bij het inrichten van de gesprekscyclus en de functiemix.
- Ondanks de aandacht voor bekwaamheid zal bevoegdheid leidend blijven. Iemand die bekwaam is, maar niet bevoegd, zal niet in aanmerking komen voor een contract voor onbepaalde tijd.
- Er zit frictie tussen het willen en mogen volgen van scholing om de bekwaamheidseisen op peil te houden en de problemen voor de school om de scholing vervolgens in te plannen in het lesrooster.

Praktische betekenis van bekwaamheidseisen

- Door problemen in de organisatie heeft de school nog geen prioriteit kunnen geven aan het werken met de bekwaamheidseisen. Op bestuursniveau is een set gedragsindicatoren opgesteld op basis van de bekwaamheidseisen.
- De school zal in overleg met de MR een selectie maken van de gedragsindicatoren die het bestuur heeft opgesteld. Deze indicatoren worden vervolgens gebruikt in de gesprekscyclus die momenteel in gang wordt gezet en ook bij de indeling van de functiemix.
- Het bijhouden van bekwaamheidsdossiers zou in de toekomst moeten leiden tot eenvoudiger mobiliteit binnen en tussen scholen.
- De schoolleiding ziet het op peil houden van de bekwaamheden van de docenten als een gedeelde verantwoordelijkheid. Docenten houden via zelfstudie en het bijhouden van ontwikkelingen in hun vakgebied hun bekwaamheid op peil. Bovendien wordt via onder andere klassenbezoeken de bekwaamheid van docenten in de gaten gehouden. Wanneer verbetering mogelijk is, wordt de docent gestimuleerd de bekwaamheden (weer) op peil te brengen.
- Voor onderwijsondersteunende functies gelden andere regels dan voor docenten. Zij hebben wel functioneringsgesprekken, maar in een andere vorm dan de docenten. Het OOP voelt zich niet gestimuleerd om de bekwaamheden op peil te houden.
- Van schoolleiders en jaarleiders wordt door het bestuur verwacht dat zij zich verder scholen in hun persoonlijk en onderwijskundig leiderschap.

Gebruik van bekwaamheidsdossiers

- De school heeft nog geen bekwaamheidsdossiers ontwikkeld voor het personeel. Vanuit het bestuur wordt hier wel richting alle scholen op aangedrongen.
- De personeelsdossiers bevatten grotendeels de informatie die in een bekwaamheidsdossier aanwezig horen te zijn. Voor al het personeel zijn verslagen van functioneringsgesprekken

opgenomen in het dossier. In die gesprekken wordt ingegaan op de mate waarin men voldoet aan de bekwaamheidseisen.

- Leerling-enquêtes zijn ook onderdeel van het dossier, maar vinden nog plaats op vrijwillige basis. Daarom bevatten nog niet alle dossiers de resultaten hiervan.
- Eigenaarschap van het dossier lijkt nog bij de school te liggen, al hebben docenten wel de mogelijkheid zelf stukken toe te voegen.

Verantwoording door de school

- In het schoolplan is aandacht voor het stimuleren van ontwikkeling en reflectie door meer betekenis te geven aan de gesprekscyclus. Dit lijkt vooral gericht op het gebruik van nieuwe didactische middelen.
- In het strategisch HR-plan van het bestuur wordt expliciet verwezen naar de bekwaamheidsdossiers. Als reden voor het bijhouden van het bekwaamheidsdossier wordt niet de Wet BIO genoemd, maar de mobiliteit tussen scholen.
- Om medewerkers te stimuleren zich te blijven ontwikkelen, wordt hen elke 5 jaar een mobiliteitsvraag gesteld. Uitgangspunt is geformuleerd in het HR-plan dat langdurige stilstand in ontwikkeling, functie-inhoud of werkplek niet past in een professionele cultuur. Het plaatsvinden van het gesprek en de uitkomsten ervan worden opgenomen in het personeelsdossier.

Conclusie

Op deze school heeft de Wet BIO nog weinig invloed gehad. Wel wordt gebruik gemaakt van de gedragsindicatoren die op bestuursniveau zijn opgesteld op basis van de bekwaamheidseisen. Bekwaamheidsdossiers worden binnen de school nog niet opgebouwd, in ieder geval niet onder die naam. Wel wordt gewerkt met elementen uit het bekwaamheidsdossier, zoals feedback van leerlingen.

School: L

Achtergrondgegevens

Locatie: noorden van het land

Schooltype: Vmbo/mavo/havo/vwo

Aantal leerlingen: circa 2.000

Aantal leerlingen onder schoolbestuur: circa 3.000

P&O-afdeling: geïntegreerd in functiebouwwerk

Algemene karakteristiek

Door een reorganisatie is er in het management van de scholengemeenschap veel veranderd. De Wet BIO is mede door de reorganisatie niet geland in de school.

Algemeen oordeel over bekwaamheidseisen en –onderhoud

- De school acht het werken met een bekwaamheidsdossier van belang aangezien het kennis en kunde 'aantoonbaar' maakt, niet alleen voor leraar en management, maar ook bijvoorbeeld voor de Inspectie van het Onderwijs waardoor de link met de kwaliteit van het onderwijs gelegd kan worden.
- De school verwacht dat de kwaliteit van het onderwijs zal toenemen wanneer een leraar zijn eigen functioneren serieus neemt, zich willen blijven ontwikkelen en de ontwikkeling van de school van belang acht.
- Door de invoering van de functiemix maakt deze school een inhaalslag wat betreft het ontwikkelen van personeelsbeleid. De Wet BIO heeft weinig invloed gehad op deze veranderingen.
- In het nieuwe beleidsplan zijn de zeven SBL-competenties opgenomen, plus een schoolgerelateerde competentie; identiteit.
- Wanneer alle leerlingen eenmaal een portfolio hebben, zal ook de leraarportfolio haar doorgang in de school vinden.

Praktische betekenis van bekwaamheidseisen

- In het nieuwe personeelsplan zijn de bekwaamheidseisen van de Wet BIO niet zozeer beschreven maar er wordt wel ruchtbaarheid gegeven aan competenties. De functiemix speelt hierin een belangrijke rol. Er is onderscheid gemaakt tussen competenties van een basis, ervaren en excellente leraar. Door middel van het instrument 'Keimaat' wordt per competentie naar drie verschillende terreinen gekeken; attitude, bekwaamheid en toewijding. Aan de hand van de Keiwijzer kan daarmee gericht bepaald worden welke vorm van scholing de leraar nodig heeft om bekwaam te blijven. Er wordt onder andere gebruik gemaakt van 360 graden feedback, zelfevaluatie, leerling-enquêtes en videointeractiebegeleiding.
- Beoordelingsgesprekken vinden er op deze school nog niet plaats, dit zal onderdeel gaan uitmaken van het nieuwe beleid rond de functiemix. Sinds een aantal jaar worden er, in principe 1 keer per 2 jaar, functioneringsgesprekken gevoerd.
- Door het invoeren van de functiemix zal het bekwaamheidsonderhoud van Wet BIO een "boost" krijgen. Leraren zullen gemotiveerd worden om hun bekwaamheidsdossier actueel te houden.
- Er wordt voldoende scholing door de school aangeboden maar niet iedere leraar ziet hier de noodzaak van in wanneer hij goed functioneert. Wanneer een leraar individuele scholing wil, dient hij daar zelf het initiatief voor te nemen.
- Over het algemeen vinden de leraren het belangrijk om bekwaam te blijven, maar niet als dat ten koste gaat van lestijd. Het bijhouden van vakliteratuur en deelname aan conferenties kan volgens hen in veel gevallen voldoende zijn.
- Het bijhouden van een bekwaamheidsdossier wordt door een aantal leraren gezien als verplichting zonder meewaarde.

- Er vindt momenteel weinig begeleiding van onderwijsassistenten plaats. Wanneer er bekwaamheidseisen voor deze groep ontwikkeld worden, zal dit in de eerste plaats duidelijkheid scheppen wat betreft de werkzaamheden van een ondersteuner.

Gebruik van bekwaamheidsdossiers

- In het verleden is er op deze school een format ontwikkeld voor het opstellen van portfolio's, weinig leraren hebben hier echter gebruik van gemaakt. In Keimaat is het ook mogelijk om een portfolio te schrijven. Het werken met een portfolio zal dus nieuw leven in geblazen moeten worden.
- Door vanuit het management meer aandacht te besteden aan het belang van bekwaamheidsonderhoud wordt verwacht dat ook het onderwijspersoneel meer waarde zal hechten aan het vastleggen van eigen bevoegdheden, bekwaamheden en ambities. Door de leraar meer te betrekken in de besluitvorming wordt verwacht dat het draagvlak onder leraren groter zal zijn dan voorheen het geval was.

Verantwoording door de school

- Het nieuwe beleidsplan is op het moment van onderzoek nog niet goedgekeurd en nog niet openbaar.

Conclusie

Door een reorganisatie heeft de Wet BIO geen prioriteit gehad op deze school. Met de versterking van de functiemix is wel een aantal elementen uit de Wet in het beleid opgenomen. Met het nieuwe personeelsbeleid zal gebruik gemaakt worden van competenties van leraren en de scholing daaromtrent. Het werken met een instrument zoals Keimaat lijkt de school en de leraren meer structuur en duidelijkheid te bieden omtrent (persoonlijke) ontwikkeling. Om het nieuwe beleid te laten slagen, worden de leraren meer betrokken bij de besluitvorming en implementatie dan voorheen.

School: M

Achtergrondgegevens

Locatie: zuiden van het land

Schooltype: vmbo-t, havo, vwo (atheneum en gymnasium)

Aantal leerlingen: circa 1.500

Aantal leerlingen onder schoolbestuur: circa 60.000

P&O-afdeling: Nog niet, hier is men wel mee bezig.

Algemene karakteristiek

- Het voorgaande schooljaar was de aandacht vooral gevestigd op een lopende reorganisatie, het huidige schooljaar kan weer naar de mensen binnen de organisatie zelf gekeken worden.
- Met de komst van nieuwe mensen in de leiding is de verwachting dat een aantal gewenste veranderingen sneller kunnen worden doorgevoerd.

Algemeen oordeel over bekwaamheidseisen en –onderhoud

- De invoering van de Wet BIO is op bestuursniveau als katalysator gebruikt voor de inbedding van de gesprekscyclus. Het bestuur heeft de invoering van de Wet en daarmee de bekwaamheidseisen richting alle docenten gecommuniceerd, zodat iedereen hiervan op de hoogte is.
- Er worden meer gesprekken gevoerd over bekwaamheidsontwikkeling, mede door de invoering van de Wet BIO. Voor de gesprekscyclus en het werken met competenties zijn instrumenten beschikbaar gekomen, zoals collegiale consultatie en de 360 graden feedback. Dit laatste instrument is naar aanleiding van de bekwaamheidseisen ingevoerd.
- Het gebruik van bekwaamheidseisen en de aandacht voor het onderhoud hiervan zouden moeten leiden tot bewustwording en professionalisering.
- Om op de school te mogen starten is bekwaamheid voldoende, zolang men maar bereid is om bevoegd te raken. Er zijn nu binnen de school vrij veel on(der)bevoegden, het streven is meer mensen bevoegd te krijgen.

Praktische betekenis van bekwaamheidseisen

- De school moet de gesprekscyclus nog grotendeels invoeren. Door verdeling van de functioneringsgesprekken onder leidinggevenden zal er tijdens de gesprekken meer tijd zijn om in te gaan op de bekwaamheden van docenten. Op bestuursniveau zijn de bekwaamheidseisen zoveel mogelijk geïntegreerd in de gesprekscyclus.
- Bij de versterking van de functiemix zijn de bekwaamheidseisen gebruikt. De school staat nog aan het begin van de toepassing hiervan.
- Docenten voelen zich gestimuleerd door de schoolleiding om bijvoorbeeld op te scholen van 2e naar 1e graads en houden verder zelf de ontwikkelingen op hun vakgebied bij.
- De school biedt via een eigen trainingsinstituut ook collectieve scholing aan. Docenten die ergens goed in zijn, worden ingezet om een trainingsmodule op dat gebied te ontwikkelen, zodat anderen van hen kunnen leren.
- Nieuwe docenten krijgen een begeleidingstraject waarin aandacht wordt besteed aan het op peil brengen van de bekwaamheden. Er wordt daarbij gekeken naar de lessen vanuit pedagogisch en didactisch perspectief, en waar nodig coaching gegeven op zwakke punten.
- De school wil het ontwikkelen van eisen voor schoolleiders en onderwijsondersteunend personeel liefst in eigen hand houden, zodat eisen goed toepasbaar zijn.

Gebruik van bekwaamheidsdossiers

- Er is een digitaal format voor de bekwaamheidsdossiers op de school aanwezig, maar de dossiers zijn nog niet voldoende gevuld. Een aantal jaar geleden heeft men een start gemaakt

met het aanmaken van de dossiers door elke docent om een CV te vragen. Actualisatie van de cv's en verdere vulling van de dossiers moet nu in gang gezet worden.

Verantwoording door de school

- In het Schoolplan wordt aangegeven dat een persoonlijk ontwikkelplan gebaseerd moet zijn op de bekwaamheidseisen voor onderwijspersoneel in de wet BIO. De docent spreekt samen met de afdelingsleider af 'wat' er ontwikkeld moet worden en bepaalt vervolgens zelf 'hoe'.
- Over de bekwaamheidsdossiers meldt het Schoolplan:
Vanaf schooljaar 2011 zal gebruik worden gemaakt van een digitaal systeem waarin het bekwaamheidsdossier van medewerkers kan worden opgeslagen. In dit systeem komen verslagen van gesprekken, metingen BIO-competenties, overzichten van gevolgde scholing/ deskundigheidsbevordering, enz. Het zichtbaar maken van de kwaliteit van de school is een continu proces van planning, uitvoering (doen), controle en aanpassing

Conclusie

De Wet BIO lijkt goed bekend binnen de school ondanks dat het werken met de bekwaamheidseisen en bekwaamheidsdossiers nog goeddeels gestart moet worden. Aan bekwaamheids- onderhoud wordt al wel gewerkt door collectieve scholing en het stimuleren van individuele scholing. De aandacht voor bekwaamheidseisen tijdens de gesprekscyclus en het gebruik van bekwaamheidsdossiers moet leiden tot verdere professionalisering van de docenten.

School: N

Achtergrondgegevens

Locatie: noordwest

Schooltype: pro

Aantal leerlingen: circa 200

Aantal leerlingen onder schoolbestuur: CIRCA 500

P&O-afdeling: geïntegreerd in functiebouwwerk

Algemene karakteristiek

Vanwege de gedragskenmerken van de doelgroep van de school moet personeel beter worden uitgerust dan op reguliere scholen. Bepaalde vaardigheden zijn belangrijker dan op andere vso's en mbo's.

Algemeen oordeel over bekwaamheidseisen en –onderhoud

- Er wordt vooral gewerkt met groepsleerkrachten en niet met vakleerkrachten. Alle docenten moeten een onderwijsbevoegdheid hebben. Bij de theoretische vakken AVO is er een streng beleid omtrent diploma's en is het erg gewenst dat leraren bijvoorbeeld bereid zijn hun master SEN te halen. Voor de praktijkdocenten is het echter een ander verhaal. Wanneer er zich kandidaten melden zonder diploma's, die bereid zijn zich tot leermeester om te scholen dan is de kans aanwezig dat ze onbevoegd aangenomen worden en daarna omgeschoold worden. Zeker in tijden van schaarste van goede praktijkmensen wordt er flexibeler omgegaan met bevoegdheden.
- Er wordt op deze school een traject gestart waarin het team een soort swot-analyse van zichzelf maakt aan de hand van de competenties. Per school ontstaat er dan een zogeheten 'zorgprofiel', zodat aan de hand van leerlingprofielen bepaald kan worden welke leerling waar het beste past.
- Het creëren van bewustzijn over eigen presteren in relatie tot het presteren van de school moet tot een verbetering van de kwaliteit van het onderwijs leiden.

Praktische betekenis van bekwaamheidseisen

- De Wet BIO heeft handvatten geboden bij de invoering van de drie-jarige gesprekkencyclus. Er worden minder vrijblijvende gesprekken gevoerd en belangrijke zaken komen meer gestructureerd aan bod.
- Voorafgaand aan een gesprek schrijft iedere leraar een POP aan de hand van een aantal gekozen competenties, welke worden besproken tijdens het functioneringsgesprek. Tijdens het eerste BIO-gesprek is er van iedere leraar een quick-scan gemaakt (zelfevaluatie). Later dit jaar zullen de eerste beoordelingsgesprekken plaatsvinden.
- De bekwaamheidseisen worden als te globaal bestempeld, ze hebben geen betrekking op speciaal onderwijs. Daarom zijn alle teamleiders op cursus geweest om competentieprofielen op te stellen. De ontwikkelde profielen zijn toegespitst op de praktijkschool en sluiten heel goed aan op hetgeen een leraar moet kunnen en weten. Indirect wordt er gebruik gemaakt van competenties, er wordt niet bewust op gestuurd.
- Er worden veel cursussen (in samenwerking met andere scholen) aangeboden. Aangezien ook het ondersteunend personeel in aanraking komt met de leerlingen, krijgen zij ook alle cursussen aangeboden. Naast het volgen van opleidingen vindt er veel reflectie van het team en van collega's plaats.
- De professionalisering van personeel is deels strategisch, maar vindt vooral op initiatief van de leraar plaats. De school moet prikkelen, motiveren en faciliteren, maar de leraar moet gemotiveerd zijn en een zekere mate van initiatief en bewustzijn van eigen kunnen tonen. Door

het personeel te scholen, leren leraren hun leerlingen beter te begrijpen en zal het onderwijs van een betere kwaliteit zijn.

Gebruik van bekwaamheidsdossiers

- Alleen degenen die intern solliciteren (bijvoorbeeld voor een LC-functie) en pas-afgestudeerden zijn momenteel verplicht een portfolio te maken.
- Hoeveel toegevoegde waarde een portfolio of POP heeft, is erg docentafhankelijk. Het bekwaamheidsdossier wordt nu nog vooral vergeleken met een personeelsdossier. Wel is daarin opgenomen wat de leraar belangrijk vindt, waaraan hij wil werken en wat zijn ambities zijn.

Verantwoording door de school

- In het schoolplan 2010-2014 wordt niet verwezen naar (bekwaamheden uit) de Wet BIO. Het scholingsplan 2010-2011 beschrijft de scholing per groep en welke individuele opleidingen er per periode gevolgd zullen worden.
- In een apart beleidsstuk wordt wel gerelateerd aan de Wet BIO op basis van vier rollen. Daarnaast staat beschreven hoe gerichte professionele ontwikkeling in het kader van de Wet BIO gerealiseerd zal worden door (na)scholing.

Conclusie

De Wet BIO heeft in deze school een aantal veranderingen teweeg gebracht. Er is een gesprekken-cyclus ingevoerd, er wordt met competentieprofielen gewerkt en langzamerhand zal het portfolio ingevoerd worden. Zowel onderwijzend als onderwijsondersteunend personeel krijgen veel cursussen aangeboden.

School: O

Achtergrondgegevens

Locatie: midden van het land

Schooltype: vakcollege

Aantal leerlingen: circa 300

Aantal leerlingen onder schoolbestuur: circa 4.000

P&O-afdeling: nee

Algemene karakteristiek

Dalend leerlingaantal als gevolg van slecht imago en veel concurrentie

Algemeen oordeel over bekwaamheidseisen en –onderhoud

- Voor het van kracht gaan van de Wet BIO was er op deze school al een gesprekkencyclus. De wet BIO heeft de cyclus wel gestructureerd, maar de verschillende ontwikkelingen waren al eerder in gang gezet.
- Voor de is het moeilijker bekwame mensen te vinden dan voor een havo of vwo. Daardoor is het, in het geval van krapte op de arbeidsmarkt, soms noodzakelijk wat soepeler met het personeelsbeleid om te gaan. Voor deze school is het pedagogisch en didactisch onderlegd zijn in eerste instantie van groter belang dan te beschikken over een bevoegdheid.
- Het beoordelen op competenties en daaruit voortvloeiende scholing heeft volgens deze school effect op de kwaliteit van het onderwijs.
- Het is goed dat er dossiervorming plaatsvindt, hierdoor kunnen leraar en management gericht met elkaar in gesprek blijven en kan er gerefereerd worden aan eerder gemaakt afspraken. Door continu de kwaliteit van leraren te monitoren zal er een positief effect op het onderwijs optreden.

Praktische betekenis van bekwaamheidseisen

- Op deze school wordt gebruik gemaakt van een driejarige cyclus; 1e jaar ontwikkelingsgesprek, 2e jaar voortgangsgesprek, 3e jaar beoordelingsgesprek. Na ieder gesprek wordt het POP aangepast en wordt gekeken in hoeverre de plannen gerealiseerd zijn. Er wordt gebruik gemaakt van 360 graden feedback, zelfevaluatie en cirkelanalyse. In deze tools zijn de SBL competenties zichtbaar aanwezig.
- De school is nog erg in ontwikkeling. De competenties zoals ze zes jaar geleden zijn ontwikkeld, worden momenteel herijkt tot meer specifieke, concrete competenties die meetbaar zijn. Ook dagelijkse bezigheden zullen beoordeeld worden, zoals op tijd komen of contact met de ouders. De school heeft de cirkelanalyse aangepast, zodat deze beter aansluit op de kwaliteit van het onderwijs en de mogelijkheden van leraren ten opzichte van de doelgroep. De cirkelanalyse zal tot meer genuanceerde beoordelingen leiden waarmee meer gerichte vervolgstappen genomen kunnen worden.
- Ieder jaar is er ruimte voor individuele scholing en wordt er teamscholing aangeboden. In de periode na afronding van de teamscholing vindt er consultatie, intervisie en bezoek aan elkaars lessen plaats om te kijken of de scholing effectief is geweest.
- Het onderhouden van bekwaamheden is deels de verantwoordelijkheid van de leraar. Om als school te kunnen blijven ontwikkelen, dienen de leraren mee te groeien en is enige vorm van scholing verplicht.
- Voorafgaand aan een functionerings- of beoordelingsgesprek schrijft iedere leraar een POP-formulier. Wanneer de scholing die de leraar wenst aansluit bij het beleid van de school wordt de aanvraag in principe gehonoreerd. Het aanvragen van individuele scholing kan alleen door middel van het POP en niet op ieder willekeurig moment tijdens het schooljaar.

- Binnen de scholengemeenschap wordt gebruik gemaakt van de NSA-competenties en een gesprekkencyclus voor management en het ondersteunend personeel.

Gebruik van bekwaamheidsdossiers

- Het bekwaamheidsdossier/ portfolio wordt dit jaar in 2010 ingevoerd. Het dossier dient mede als bewijsvoering van de ontwikkeling die de leraar heeft doorgemaakt. Er zal een inlooppreekuur komen waarin de leraren met vragen omtrent het dossier terecht kunnen. Hoe het dossier er precies uit zal zien is nog niet bekend.

Verantwoording door de school

- In het zogenaamde koersplan van de school staat op welke manier de professionalisering van de leerkrachten behouden blijft. De competenties zijn verweven in de hele structuur van de cyclus die zes jaar geleden al geïmplementeerd is. Er wordt gebruik gemaakt van 360 feedback voor de onderwijskundige ontwikkeling van de individuele werknemer op basis van competenties. Concrete doelen zijn: het geven van een eigen gezicht aan Wet BIO en aan dossiervorming.

Conclusie

Op deze school heeft de Wet BIO een impuls gegeven aan de gesprekkencyclus, maar veel van de ontwikkelingen op het gebied personeelsbeleid waren al eerder in gang gezet. De verandering van een reguliere vmbo naar een vakcollege is het startsein geweest om het personeelsbeleid, het professionaliseringsbeleid en de tools om competenties en bekwaamheden te toetsen en waar nodig te verbeteren. Het werken met een bekwaamheidsdossier wordt in 2011 ingevoerd.

School: P

Achtergrondgegevens

Locatie: Oosten van het land

Schooltype: vmbo basis + kader

Aantal leerlingen: circa 200

Aantal leerlingen onder schoolbestuur: circa 1300

P&O-afdeling: op hoofdlocatie van de school

Algemene karakteristiek

Relatief kleine school met een sterke zorgcultuur, met veel aandacht voor de individuele leerling.

Veel ruimte voor levensbeschouwelijke, culturele en sportieve vorming.

Algemeen oordeel over bekwaamheidseisen en –onderhoud

- In het algemeen wordt onderhoud van bekwaamheden als noodzakelijk gezien, mede als gevolg van veroudering van de gevolgde lerarenopleiding. Dit geldt concreet voor ict-vaardigheden (denk aan smartboard), maar is ook van toepassing op andere kennis en vaardigheden.
- Het bekwaamheidsonderhoud kent uiteenlopende dimensies: volgen van cursussen, klassenvisitaties (vooral om nieuwe ideeën opdoen, minder om feedback te geven); Maar ook door toepassing van nieuwe lesmethoden. En altijd weer zoeken naar materialen die de lessen aantrekkelijk houden en maken voor zowel de leerlingen als voor de docenten.
- Deskundigheidsbevordering heeft bij sommige docenten een lage prioriteit. Deskundigheidsbevordering wordt niet altijd gezien als tijd die beschikbaar is voor scholing, maar vaak besteed wordt aan een goede voorbereiding van de lessen.

Praktische betekenis van bekwaamheidseisen

- De SBL-competenties worden gebruikt om nieuwe leraren de eerste drie jaar op een gerichte manier te begeleiden.
- In verschillende teamvergaderingen zijn de 7 competenties van de Wet BIO besproken; er is daarbij gebruik gemaakt van een website waarop docenten konden zien hoe goed zij scoren op bepaalde competenties en waar hun valkuilen zitten. Dit was destijds op initiatief van de teamleider; circa 2-3 jaar geleden. De gevolgen van deze activiteit waren niet bindend; leraren konden zelf bezien of ze er iets mee wilden doen. Tussen de verschillende vaksecties lijken op dit punt duidelijk verschillen te bestaan, waarbij de docent vooral zelf verantwoordelijk is om zijn bekwaamheden op peil te houden.
- Elk jaar is er een evaluatiegesprek met de teamleider waarin de verschillende werkvelden van het docentschap terugkomen (zowel vakdidactiek, omgang met leraren, omgang met leerlingen e.d.). Op basis van dit gesprek wordt een handelingsplan opgesteld met eventuele verbeterpunten. Rol van de POP wordt groter nu met de invoering van de functiemix.

Gebruik van bekwaamheidsdossiers

- Gebruik van POP's wordt gestimuleerd, maar lang niet iedere docent heeft een POP.
- Het bijhouden van de POP is de eigen verantwoordelijkheid van de docent. School zou een stimulerende rol moeten hebben, maar feitelijk is het vooral de verantwoordelijkheid van de docent.

Verantwoording door de school

In het Schoolplan 2007-2011 wordt op summiere wijze aandacht besteed aan de wijze waarop de school omgaat met de in de Wet BIO gestelde verplichting tot verantwoording over bekwaamheidsonderhoud. Mogelijk dat dit verband houdt met het feit dat het Schoolplan kort na de introductie van de Wet BIO in 2006 is opgesteld. De meest concrete verwijzingen naar bekwaamheidsonderhoud en het bekwaamheidsdossier zijn:

- Invoeren van een gesprekscyclus (wet BIO en bekwaamheidsdossier) bestaande uit functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken;
- Naar aanleiding van het functioneringsgesprek kan met de afdelingsleider individuele scholing worden afgesproken.
- Om het pedagogisch-didactisch repertoire verder te ontwikkelen, streeft de school naar een cultuur waarin 'we willen leren van elkaar'. Daarvoor wordt het gewoon bij elkaar in de lessen te komen kijken en te leren van en aan elkaar. Een coach kan een grote rol spelen als het gaat om het bieden van steun bij zelf geformuleerde leerpunten. Op deze wijze wil de school gestalte geven aan het 'bekwaamheidsdossier'.

Conclusie

Op deze school heeft de Wet BIO een voorzichtige impuls gegeven aan de gesprekscyclus. Er wordt wel gebruik gemaakt van POP's, maar deze lijken nog niet de status van bekwaamheidsdossier te hebben. Bekwaamheidseisen worden gebruikt om nieuwe leraren te coachen en te begeleiden. In het Schoolplan bestaat summiere aandacht voor het bekwaamheidsonderhoud en de rol die scholing hierin speelt.

Case studies bve

School: Q

Achtergrondgegevens

Locatie: westen van het land

Schooltype: technisch middelbaar beroepsonderwijs

P&O-afdeling: Ja centraal

Algemene karakteristiek

Mbo-opleiding techniek die deel uitmaakt van een ROC.

Algemeen oordeel over bekwaamheidseisen en –onderhoud

- Instelling vindt de gedragsindicatoren uit de wet BIO teveel geënt op het vo en te weinig op mbo. SBL competenties zijn te algemeen geformuleerd.
- Het goede van de wet is dat een school een stok achter de deur heeft, maar tot feitelijke veranderingen in het onderwijs heeft de wet nog niet geleid. De verplichting tot bekwaamheidsonderhoud is positief, maar als nadeel wordt gezien dat een school er nauwelijks consequenties aan kan verbinden als afspraken hierover niet worden nageleefd.
- Instelling heeft parallel aan de invoering van de wet BIO eigen competenties ontwikkeld, gebaseerd op de eigen onderwijsvisie. De wet bleek hier mooi op aan te sluiten.
- Instelling is nog druk met implementatie van andere zaken die prioriteit krijgen, zoals assessorentraining, opleiden SLB'ers, het garanderen van 850 lesuren. Op teamniveau wordt nu bepaald welke competenties nodig zijn. In een later stadium wordt dit op individueel niveau bekeken, en is het de bedoeling dat er meer aandacht komt voor bekwaamheidsontwikkeling op docentniveau.
- Bij docenten is de wet BIO nauwelijks bekend.

Praktische betekenis van bekwaamheidseisen

- Het zijn niet de SBL-competenties maar de door de instelling ontwikkelde competenties waarmee wordt gewerkt. Daarbij komt dat de ambitie is dat iedere docent ook als SLB'er kan werken.
- Indirect speelt de wet BIO ook een rol, namelijk via een vorm van 360-graden feedback waarin de wet BIO verwerkt is.
- Bekwaamheidseisen spelen op dit moment geen rol bij de functiemix, omdat de instelling een te groot aandeel docenten in LC-schaal heeft, terwijl hun functie-inhoud dit eigenlijk niet rechtvaardigt. Hierdoor kunnen goede LB'ers niet doorstromen terwijl zij dit wel zouden verdienen.
- Het bekwaam blijven wordt door het management beoordeeld in een cyclus van een keer per jaar een ontwikkelgesprek en een keer per drie jaar een functioneringsgesprek.

Gebruik van bekwaamheidsdossiers

- Docenten hebben geen bekwaamheidsdossiers, er zijn alleen personeelsdossiers bij de centrale HRM-afdeling. HRM wijst op de noodzakelijke sturing vanaf centraal niveau om dit voor elkaar te krijgen. Management geeft aan dat er nu andere prioriteiten zijn. Er wordt gezocht naar methoden voor een digitaal bekwaamheidsdossier.

- De verantwoordelijkheid hiervoor lag bij de docenten, maar het gebeurde te weinig waardoor men hier van is teruggekomen. De school is daarom meer instrumenten beschikbaar gaan stellen, zoals 360-gradenfeedback en POP's.
- Bij het aannemen van nieuw personeel wordt vooral gelet op bevoegdheid. Voor onbevoegden is er een route om de bevoegdheid te behalen. Bekwaamheidsdossiers spelen bij het aannemen van nieuw personeel geen rol.

Verantwoording door de school

- Verantwoordelijkheden liggen laag in de organisatie. Verantwoording vindt plaats op basis van branchebeleidsplannen. Branchedirecteuren hebben een managementcontract waarin onder andere doelen zijn opgenomen over het aantal te voeren functioneringsgesprekken.

Conclusie

De bekwaamheidseisen die in de functieprofielen van de instelling worden gesteld komen inhoudelijk overeen met die in de wet BIO. In de praktijk spelen bekwaamheidseisen en bekwaamheidsdossiers nog geen grote rol. De school heeft prioriteit gegeven aan andere veranderingen, waardoor het implementeren van de wet BIO in het onderwijsteam nog niet aan de orde is. Bij docenten is de wet BIO nauwelijks bekend.

School: R

Achtergrondgegevens

Locatie: midden van het land

Schooltype: AOC

P&O-afdeling: Ja centraal

Algemene karakteristiek

Deze mbo-opleiding, gericht op landbouw en voeding, heeft sterk geleden onder teruglopende deelnemeraantallen. De prioriteit in de afgelopen jaren was te overleven.

Algemeen oordeel over bekwaamheidseisen en –onderhoud

- Wet BIO is bekend bij het CvB, HRM en teamleider. Bij docenten en onderwijsondersteuner niet of veel minder.
- De instelling heeft de competenties uit de wet BIO vertaald naar eigen instellingscompetenties.
- Doordat weinig functioneringsgesprekken zijn gevoerd is het samenstellen van dossiers nog niet van de grond gekomen. Docenten zelf zeggen in principe de meerwaarde in te zien van het bijhouden van bekwaamheidsdossiers. Leidinggevenden en HRM zien soms koudwatervrees bij docenten voor gesprekken en voor het vastleggen van ontwikkeldoelen. Met de wet in hand is het makkelijker dit voor elkaar te krijgen.

Praktische betekenis van bekwaamheidseisen

- De instellingscompetenties zouden een leidraad in de school moeten zijn, maar dit is nog niet het geval. Er zijn pilots uitgevoerd, maar het beleid is nog niet breed uitgezet. Er wordt aangegeven dat sturing door het management op bekwaamheidsonderhoud onvoldoende is geweest waardoor er geen leercultuur is. Docenten zouden niet alert zijn op bekwaamheidsonderhoud.
- Er is scholingsbudget, er zijn POP's en er is gebruik gemaakt van 360-gradenfeedback. Functioneringsgesprekken worden nog lang niet altijd gevoerd. Aan scholing ligt lang niet altijd een ontwikkelplan ten grondslag.
- Van nieuwe docenten die onbevoegd zijn, wordt verwacht dat zij binnen twee jaar een bevoegdheid halen.
- Er hebben lang niet altijd functioneringsgesprekken plaatsgevonden. Dit wordt onder meer geweten aan de personeelwisselingen. Bij de gesprekken die wel hebben plaatsgevonden, is het ontwikkelen van competenties geen uitgangspunt geweest.
- Ook bij de versterking van de salarismix spelen bekwaamheidseisen en bekwaamheidsdossiers geen rol. Het probleem is van een andere aard: de instelling heeft weinig functies op LC-niveau.

Gebruik van bekwaamheidsdossiers

- Docenten hebben geen bekwaamheidsdossiers. Wel worden nieuwe medewerkers "getoetst" met behulp van het functieprofiel van de instelling, waar de bekwaamheden uit de Wet BIO in verwerkt is.
- Het eigenaarschap van het bekwaamheidsdossier zou volgens het management bij de docent moeten liggen; zij behoren hun bekwaamheid te kunnen aantonen.
- Docenten en leidinggevenden zien wel een relatie tussen kwalificatiedossiers en de verbetering van het onderwijs, maar daarvoor zouden POP's een dwingend karakter moeten krijgen.

Verantwoording door de school

- In de functieprofielen van de instelling is de wet BIO verwerkt. Verantwoordelijkheden zijn diep in de organisatie gelegd. Teamleiders zijn integraal verantwoordelijk. Dit bevordert maatwerk, maar verlaagt de bestuurbaarheid. Teamleiders leggen

verantwoording af aan het bestuur. Hieruit blijkt dat het competentie management nog verder moet worden geïmplementeerd in de organisatie.

Conclusie

De wet BIO is verwerkt in de functieprofielen van de instelling. In de praktijk wordt er nog weinig gedaan met bekwaamheidseisen en bekwaamheidsdossier. Dit heeft te maken met het feit dat de opleiding in zijn voortbestaan werd bedreigd en met veel personele wisselingen in het management van de opleiding. Hierdoor hebben weinig functioneringsgesprekken plaatsgevonden, waardoor er geen aanzet is geweest om bekwaamheidsdossiers te ontwikkelen. Docenten verwachten initiatief van het management om hiermee aan de slag te gaan. Zolang functioneringsgesprekken met daaruit volgende POP's uitblijven, lijkt er weinig aanleiding te zijn om te starten met bekwaamheidsdossiers.

School: S

Achtergrondgegevens

Locatie: zuiden van het land

Schooltype: technisch middelbaar beroepsonderwijs

P&O-afdeling: Ja centraal

Algemene karakteristiek

Het gaat om een school voor technisch middelbaar beroepsonderwijs die deel uitmaakt van een breed ROC. Binnen het ROC heeft de school een grote beleidsvrijheid. Wel is er een overkoepelende HRM-afdeling.

Algemeen oordeel over bekwaamheidseisen en –onderhoud

- De wet BIO is bij docenten en instructeurs niet bekend, bij HRM en management wel.
- De wet BIO is geïmplementeerd via het eigen competentie management. Al voor de wet BIO van kracht werd is bij het ROC een ontwikkeling in gang gezet van het ontwikkelen van functieprofielen. SBL-competenties komen niet direct terug in de functieprofielen, maar zijn er wel in verwerkt. Wet BIO is tamelijk basaal vergeleken met wat de instelling zelf heeft ontwikkeld. Het door de instelling ontwikkelde competentiebeleid gaat verder in op het gebied van beroepshouding.
- Er bestaan grote verschillen voor tussen de scholen van het ROC. Veel hangt af van het management van een school. De inhaalslag die de school heeft gemaakt op het gebied van ontwikkeling van competenties is niet het gevolg van de wet BIO; deze ontwikkeling was al ingezet. Competentieprofielen van de instelling zijn in 2007 ontwikkeld, maar de contouren waren in 2002 al geschetst.

Praktische betekenis van bekwaamheidseisen

- Docenten zien de SBL-competenties niet direct terug in het personeelsbeleid. De relatie is er volgens HRM wel via de instellingscompetenties.
- Het personeels- en scholingsbeleid is structureler dan in het verleden. Via een cyclus van drie ontwikkelgesprekken per jaar wordt tegenwoordig invulling gegeven aan de ambities. Dit zijn ambities over de ontwikkeling van teams gebaseerd op de instellingscompetenties. Medewerker agendeert eigen gesprek en maakt eigen verslagen.
- Om invulling te geven aan ontwikkelplannen is er een scholingsplan en –kalender. Vroeger was dit er alleen voor praktijkdocenten, tegenwoordig ook voor AVO-docenten.
- Bij het aannemen van personeel worden bij de beoordeling van de kandidaten de instellingscompetenties gebruikt. HRM is hier niet bij betrokken, de teams doen het zelf.
- Al in 2005/06 zijn interne begeleiders ingevoerd die docenten ondersteunen in hun ontwikkeling. Deze intern begeleiders hebben ook een lestaak.
- Vooral scholing op didactisch vlak wordt door docenten belangrijk gevonden. Veel docenten komen uit de praktijk en missen daardoor didactische vaardigheden. Ook gaat het om de coachende rol van de docent in het CGO. Vakkennis zeggen zij voldoende te hebben. Dat wordt ook bijgehouden via literatuur en contacten met collega's bij andere instellingen.
- Het opstellen van bekwaamheidseisen voor ondersteuners en schoolleiders wordt niet als een meerwaarde gezien. Er moeten eisen gesteld worden aan de kwaliteit van het onderwijs, hoe daaraan wordt vormgegeven kunnen instellingen zelf bepalen.

Gebruik van bekwaamheidsdossiers

- Er zijn dossiers van de docenten op school aanwezig, waarbij de format van het ROC wordt gevolgd. Dit is niet voor alle teams het geval, het is sterk afhankelijk van de directeur van de school.
- Hierin staan zaken als POP/PAP/verslagen van intercollegiale consultatie en smart-geformuleerde ontwikkeldoelen.

Verantwoording door de school

- In het schoolplan staan de functieprofielen duidelijk omschreven. Er wordt in het Schoolplan geen directe relatie gelegd met de bekwaamheidseisen uit de Wet BIO.

Conclusie

De school heeft een inhaalslag geslagen in het personeelsbeleid. Er wordt nu structureel gewerkt aan ontwikkeling van medewerkers. Hierbij wordt gebruikt gemaakt van een gesprekscyclus van 3 gesprekken per jaar en van het bijhouden van dossiers. Docenten doen dit zelf, de dossiers zijn aanwezig op de school. De competenties zoals ze in de wet BIO zijn verwoord, komen hierbij niet direct aan de orde. Aan de basis liggen wel de functieprofielen en competenties zoals ze door de instelling zijn geformuleerd. Aangegeven wordt dat competenties, zoals verwoord in de Wet BIO, hiermee zijn 'afgedekt'.

School: T

Achtergrondgegevens

Locatie: zuiden van het land

Schooltype: technisch middelbaar beroepsonderwijs

P&O-afdeling: Ja centraal

Algemene karakteristiek

Het gaat om een school voor technisch middelbaar beroepsonderwijs die deel uitmaakt van een breed ROC. Binnen het ROC heeft de school een grote beleidsvrijheid. Wel is er een overkoepelende HRM-afdeling.

Algemeen oordeel over bekwaamheidseisen en –onderhoud

- Al voor de wet BIO van kracht werd is bij het ROC een ontwikkeling in gang gezet van het ontwikkelen van functieprofielen. SBL-competenties komen niet direct terug in de functieprofielen, maar zijn er wel in verwerkt. Wet BIO wordt tamelijk basaal gevonden vergeleken met wat de instelling zelf heeft ontwikkeld. Het door de instelling ontwikkelde competentiebeleid gaat verder in op het gebied van beroepshouding.
- Het onderhouden van bekwaamheden wordt als belangrijk ervaren door medewerkers op alle functieniveaus. Het onderhouden van bekwaamheden wordt onder andere geplaatst in het licht van onderwijsvernieuwingen zoals het CGO en de veranderde rol van de docent daarin.

Praktische betekenis van bekwaamheidseisen

- Er wordt competentie management gevoerd waarin er aandacht is voor persoonlijke ontwikkeling. Er is een cyclus van drie gesprekken per jaar waarin de vraag centraal staat hoe competent de docent is. Dat werkt door in scholing, coaching, intervisie, POP, PAP. Aan de basis hiervan liggen de functieprofielen van de instelling. Het is niet zo dat de SBL-competenties allen worden nagelopen.
- Er is actief personeelbeleid waarbij regelmatig afspraken worden gemaakt over het onderhoud van competenties. Medewerkers worden er op aangesproken indien zij afspraken niet nakomen. Volgens HRM kan dit in principe zelfs een reden zijn voor ontslag.
- Het team is zelf verantwoordelijk voor het aannemen van personeel; dat gaat niet via HRM. De functieprofielen en bekwaamheidseisen van de instelling zelf worden daarbij gebruikt.
- Zowel docenten als de instelling zien het onderhouden van de bekwaamheden als een gedeelde verantwoordelijkheid, waarbij de rol van de instelling faciliterend is.

Gebruik van bekwaamheidsdossiers

- Er is geen bekwaamheidsdossier dat centraal beheerd wordt of inzichtelijk is voor HRM.
- POP, PAP en verslagen van intercollegiale consultatie worden wel door docenten zelf bijgehouden. Eigenaarschap ligt bij de docent. Voorafgaand aan ontwikkelgesprekken behoort een docent zich degelijk voor te bereiden, waar gebruik wordt gemaakt van deze documenten.
- Er zijn geen bekwaamheidsdossiers in de strikte betekenis van de Wet BIO.

Verantwoording door de school

- In het schoolplan staan de functieprofielen duidelijk omschreven. Er wordt geen directe melding gemaakt van de wet BIO in het schoolplan. Iedere school binnen het ROC heeft een hoge mate van beleidsvrijheid, de ontwikkelde competenties staan de teams ten dienste.

Conclusie

De wet BIO heeft voor deze school geen directe veranderingen tot gevolg gehad, maar er wordt wel gehandeld in "de geest van de wet". Er is kort voordat de ontwikkeling van de wet BIO startte en deze van kracht werd binnen de instelling al ingezet op het zelf ontwikkelen van competentie-management. Er zijn geen tegenstrijdigheden gevonden tussen de instellingscompetenties en de competenties zoals ze in de wet BIO worden omschreven. Er is een actief personeelbeleid waarbij er met docenten wordt gesproken over hun competenties. Scholingsplannen, POP'en PAP's en zaken als intercollegiale visitatie moeten bijdragen aan het geven van invulling aan de wensen om competenties te ontwikkelen. Docenten houden hiervoor het nodige zelf bij, maar er zijn geen bekwaamdossiers.

School: U

Achtergrondgegevens

Locatie: westen van het land

Schooltype: middelbaar beroepsonderwijs zorg en welzijn

P&O-afdeling: Ja centraal

Algemene karakteristiek

Mbo-opleiding gezondheidszorg die deel uitmaakt van een ROC.

Algemeen oordeel over bekwaamheidseisen en –onderhoud

- Instelling vindt de gedragsindicatoren teveel geënt op het vo, te weinig op mbo. SBL competenties zijn te algemeen geformuleerd.
- Instelling heeft parallel aan de invoering van de Wet BIO eigen competenties ontwikkeld, gebaseerd op de eigen onderwijsvisie. De Wet BIO bleek hier mooi op aan te sluiten.
- Bij docenten is de wet BIO goed bekend. Er wordt een vergelijking gemaakt met de wet BIG. Docenten die op niveau 4 in de gezondheidszorg lesgeven hebben een BIG-registratie. Voor herregistratie is ook bekwaamheidsonderhoud noodzakelijk. De bekendheid hiermee kan een verklaring zijn waarom verschillende docenten bij deze opleiding wel een bekwaamheidsdossier hebben, in tegenstelling tot andere opleidingen.
- De docenten met een bekwaamheidsdossier geven aan dat het opstellen van het dossier veel werk is, maar ook waardevol is.
- Invloed van de Wet BIO wordt vooral gezien in de introductie van POP's in de gesprekkencyclus.

Praktische betekenis van bekwaamheidseisen

- Het werken met de zeven SBL-competenties wordt gekoppeld aan het invoeren van CGO. Bij de opleidingen op niveau 1, 2 en 3 is men daar al ver mee. Niveau 4 opleiding is complexer en daarom minder ver. Relatie tussen CGO en BIO zit hem in de het op orde brengen van POP's ten behoeve van functioneringsgesprekken.
- De rollen waarvoor men wordt geschoold zijn niet de traditionele docentrollen. Volgens de functieprofielen van de instelling zou in principe iedere docent ook als SLB'er moeten kunnen werken. De teamrollen en onderwijsrollen zijn verwerkt in de formats voor de functioneringsgesprekken. Op basis hiervan worden ontwikkeldoelen opgesteld. Deze formats bestaan nog maar kort.
- De instelling geeft aan een vorm van 360-graden feedback te hebben waarin de wet BIO verwerkt is. Het gebruik hiervan moet in de toekomst toenemen.
- Het bekwaam blijven wordt door het management beoordeeld in een cyclus van een keer per jaar een ontwikkelgesprek en een keer per drie jaar een functioneringsgesprek.

Gebruik van bekwaamheidsdossiers

- De docent is verantwoordelijk voor het maken van een bekwaamheidsdossier. Het maken van dossiers gebeurt volgens HRM in de instelling als geheel onvoldoende. HRM wijst op de noodzakelijke sturing vanaf centraal niveau om dit voor elkaar te krijgen. Er wordt gezocht naar methoden voor een digitaal bekwaamheidsdossier.
- Ten behoeve van het bekwaamheidsonderhoud heeft de school meer instrumenten beschikbaar gesteld, zoals 360-gradenfeedback en POP's.
- Bekwaamheidsdossiers worden heel concreet gebruikt bij de invoering van de salarismix. Er zijn verscheidene functies op LC niveau gecreëerd. Voor sollicitaties hiernaar is een portfolio vereist. De bewijslast voor de geschiktheid voor een LC-functie moet in het portfolio te vinden

zijn. Het zijn vooral docenten die naar een LC-functie hebben gesolliciteerd die een bekwaamheidsdossier hebben.

- Bij het aannemen van nieuw personeel wordt vooral gelet op bevoegdheid. Voor onbevoegden is er een route om de bevoegdheid te behalen. Bekwaamheidsdossiers spelen bij het aannemen van nieuw personeel geen rol.
- In de portfolio worden niet alleen cursussen maar ook extra werkervaring opgenomen, zoals ervaring in de praktijk. Documenten die er in staan, zijn onder andere diploma's van trainingen, POP, smart geformuleerde leerdoelen, verslagen van functioneringsgesprekken. Er bestaat in de school nog geen format voor een bekwaamheidsdossier.

Verantwoording door de school

- Verantwoordelijkheden liggen laag in de organisatie. Functioneringsgesprekken worden door teamleiders gevoerd, niet door de onderwijsmanagers. Verantwoording vindt plaats op basis van branchebeleidsplannen. Branchedirecteuren hebben een managementcontract waarin onder andere doelen zijn opgenomen over het aantal te voeren functioneringsgesprekken.

Conclusie

De instelling heeft zelf functieprofielen opgesteld met daarin bekwaamheidseisen die inhoudelijk overeen komen met die in de wet BIO. Het werken met bekwaamheidseisen en –dossiers gebeurt vaak in relatie tot andere wet- en regelgeving, zoals het cgo, de functiemix en de wet BIG. Als gevolg van cgo verandert de rol van de docent, dat maakt bekwaamheidsonderhoud en het gebruik van functieprofielen noodzakelijk. Voor promotie in het kader van de salarismix worden bekwaamheidsdossiers verlangd. Docenten op niveau vier in de opleidingen gezondheidszorg zijn gewend aan het onderhouden en aantonen van bekwaamheid. Docenten beschouwen het bekwaamheidsdossier als bewerkelijk maar waardevol.

School: V

Achtergrondgegevens

Locatie: westen van het land

Schooltype: middelbaar beroepsonderwijs zorg en welzijn

P&O-afdeling: Ja centraal

Algemene karakteristiek

Mbo-opleiding uiterlijke verzorging die onderdeel uitmaakt van een ROC.

Algemeen oordeel over bekwaamheidseisen en –onderhoud

- De instelling heeft eigen bekwaamheden opgesteld, gebaseerd op de wet BIO. Het HRM-beleid dat hieruit moet volgen staat volgens de manager nog in de kinderschoenen, dat wordt nu uitgezet.
- Docenten zien de wet BIO als een goed instrument om bekwaamheden te onderhouden, ook voor docenten met lange werkervaring. Competenties van docenten moeten passen bij het cgo.
- Docenten en management vinden het moeilijk aan te geven welke veranderingen de wet BIO in de school teweeg heeft gebracht. Docenten zien onder meer verscherpte eisen aan nieuwe instructeurs. Niet alleen de praktijkkennis telt, ook wordt tegenwoordig meer gelet op de link die iemand met onderwijs heeft. Of dit een direct gevolg is van de wet BIO is onduidelijk.
- Docenten zien tijd als een knelpunt bij het bekwaamheidsonderhoud, maar het management geeft aan dat hiervoor in de normjaartaak tijd is vrijgemaakt.

Praktische betekenis van bekwaamheidseisen

- De bekwaamheidseisen vormen een referentiekader bij scholing en training van personeel.
- Cyclus met POP en PAP-gesprekken heeft stilgelegen en wordt nu herstart. Voor het eind van het schooljaar moet met alle docenten een ontwikkel- en beoordelingsgesprek zijn gevoerd. In principe wordt jaarlijks met iedere docent een gesprek gevoerd. De competenties die door de instelling zijn geformuleerd worden in deze gesprekken niet expliciet aan de orde gesteld.
- Docenten geven aan dat als afspraken over ontwikkeling niet worden nagekomen (met name het halen van een bevoegdheid) de consequentie kan zijn dat docenten hierdoor geen vaste aanstelling krijgen aangeboden.
- Op het gebied van de samenstelling van het ideale team zijn zaken nog in ontwikkeling. Het ontbreekt volgens het management nog aan beleid.
- Er is nog geen gecentraliseerd beleid voor het toepassen van de functiemix en het laten doorstromen van personeel. In hoeverre bekwaamheidseisen en –dossiers hierbij een rol spelen verschilt per onderwijsmanager.

Gebruik van bekwaamheidsdossiers

- Docenten zeggen te worden gemotiveerd om een bekwaamheidsdossier aan te leggen en te onderhouden. Wanneer docenten nieuwe taken op zich nemen, zoals die van EVC-assessor of bepaalde specialisaties in het vakgebied, wordt de noodzaak voor het aantonen van bekwaamheid actueel, en daarmee de relevantie van het bijhouden van een dossier. De voortgang in de opbouw van de dossiers verschilt sterk per docent.
- Dossiers worden nog niet structureel bijgehouden. Er is ook geen format voor. Sommige docenten doen het digitaal, anderen schriftelijk. Niet alleen cursussen maar ook zaken als docentstages worden in de dossiers opgenomen.
- Het management verwacht dat door eventuele prestatiebeloning de relevantie van het bekwaamheidsdossier zal toenemen.

Verantwoording door de school

- De instelling heeft bekwaamheidseisen vastgelegd. Er wordt hierover echter nog niet teruggerapporteerd. Verantwoordelijkheden liggen laag in de organisatie: bij onderwijsmanagers en teamleiders. Er is nog weinig gecentraliseerd beleid. Dit beleid is wel in ontwikkeling.

Conclusie

De instelling heeft competenties geformuleerd die gebaseerd zijn op de wet BIO. Er is echter nog weinig beleid geformuleerd dat moet leiden tot structureel onderhoud van bekwaamheden door docenten. Er wordt niet structureel teruggekoppeld over het competentie management. Dat betekent niet dat docenten hun bekwaamheden niet onderhouden. Er zijn docenten die bekwaamheidsdossiers bijhouden. Dit gebeurt veelal als nieuwe taken daartoe aanleiding geven. In de praktijk hangt veel af van de onderwijsmanager.

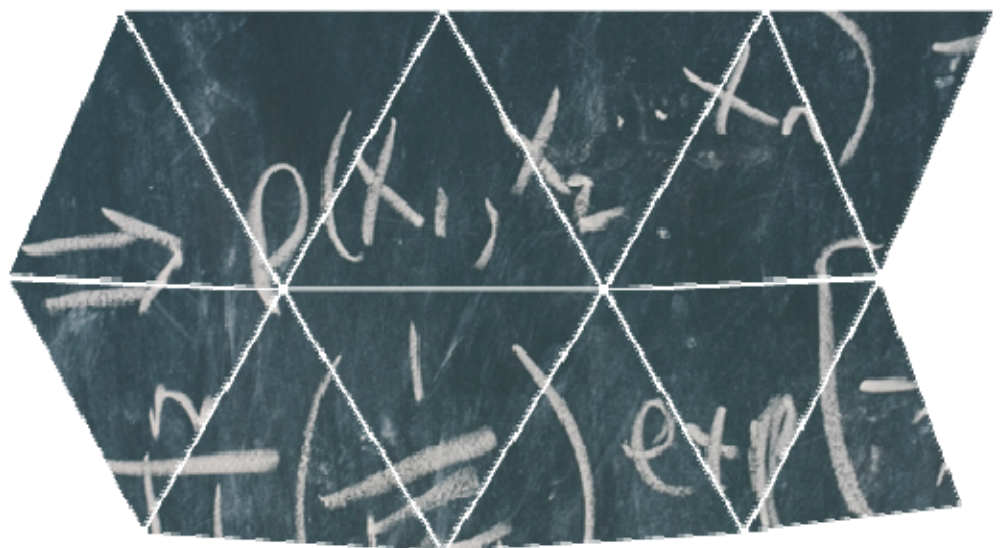


Postbus 4175
3006 AD Rotterdam
Nederland

Watermanweg 44
3067 GG Rotterdam
Nederland

T 010 453 88 00
F 010 453 07 68
E netherlands@ecorys.com

W www.ecorys.nl



Sound analysis, inspiring ideas