

PANORAMA

Beroepsonderwijs en -opleiding in Nederland

Een korte beschrijving
Herziene uitgave

Beroepsonderwijs en –opleiding in Nederland

Een korte beschrijving

Herziene uitgave

Martine Maes

Cedefop Panorama series; 97

Luxemburg: Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen, 2004

Meer gegevens over de Europese Unie vindt u op Internet via de Europaserver
(<http://europa.eu.int>).

Bibliografische gegevens bevinden zich aan het einde van deze publicatie.

Luxemburg: Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen, 2004

ISBN 92-896-0319-4

ISSN 1562-6180

© Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding, 2004
Overneming met bronvermelding toegestaan.

Printed in Belgium

Het **Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding** (Cedefop) is het referentiecentrum van de Europese Unie voor beroepsonderwijs en beroepsopleiding. Wij verstrekken informatie en analytische overzichten over stelsels voor beroepsonderwijs en -opleiding, en over beleid, onderzoek en praktijken op dit terrein.

Het Cedefop is in 1975 opgericht bij Verordening (EEG) Nr. 337/75 van de Raad.

Europe 123
GR-57001 Thessaloniki (Pylea)

Postadres:
PO Box 22427
GR-55102 Thessaloniki

Tel. (30) 23 10 49 01 11
Fax (30) 23 10 49 00 20
E-mail: info@cedefop.eu.int
Homepage: www.cedefop.eu.int
Interactieve website: www.trainingvillage.gr

Martine Maes
Centrum voor innovatie van opleidingen in het beroepsonderwijs – CINOP

Redactie:

Cedefop

J. Michael Adams,
Anne-France Mossoux,
Sylvie Bousquet, projectmanagers

Gepubliceerd onder verantwoordelijkheid van:
Johan van Rens, directeur
Stavros Stavrou, adjunct-directeur

Inleiding

Deze korte beschrijving van beroepsonderwijs en –opleiding in Nederland (BVE) maakt deel uit van een serie over beroepsopleiding in verschillende landen. Het verschijnen van deze beschrijving hangt samen met het Nederlandse voorzitterschap van de EU Raad. Daarnaast is het een onderdeel van de voortdurende activiteiten van Cedefop op het gebied van BVE systemen in EU lidstaten. Cedefop gaat daarbij geleidelijk over van gedrukte beschrijvingen van ieder nationaal stelsel op een elektronisch systeem.

De nieuwe Cedefop database, eKnowVet, biedt online informatie over initiële beroepsopleiding en scholing in partnerlanden. Het standaard invoerformat maakt het mogelijk te zoeken naar landspecifieke informatie en naar informatie over meerdere landen op 11 themagebieden in overzichten (thematische overzichten) en in detail. De database wordt regelmatig bijgewerkt door het Europese referentie- en expertisenetwerk (*ReferNet*).

Dit document is voorbereid door CINOP. Daarbij heeft CINOP gebruik gemaakt van de langere beschrijving van het BVE systeem die door Cedefop in het Engels is uitgegeven in 2002 ⁽¹⁾, de korte beschrijving die werd gepubliceerd in 2003 ⁽²⁾ en het thematische overzicht voor eKnowVet, alle eveneens voorbereid door CINOP. De tekst die daaruit ontstond was vervolgens het onderwerp van een kort overlegproces tussen CINOP en de sociale partners, de BVE Raad, de vereniging van Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (COLO) en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen. Bovendien leverden Cedefop medewerkers commentaar en suggesties.

⁽¹⁾ http://www2.trainingvillage.gr/etv/vetsystems/report/nl_0601_en.asp

⁽²⁾ http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/5142_en.pdf

De tekst mag niet te lang worden en daardoor is het niet mogelijk alle elementen van het Nederlandse BVE systeem op te nemen. We hebben daarom besloten ons meer te richten op onderwerpen over beleid en ontwikkeling dan op het geven van meer beschrijvende informatie over het functioneren van het systeem. Nadere details over dit laatste onderwerp zijn te vinden in eKnowVet ⁽³⁾. Informatie in meer detail over het onderwijsstelsel is te vinden in Eurybase, de website van Eurydice ⁽⁴⁾.

Stavros Stavrou
Adjunct-directeur
Cedefop

Jos Claessen
Algemeen Directeur
Centrum voor innovatie
van opleidingen (CINOP)

juli 2004

⁽³⁾ http://www.trainingvillage.gr/etv/Information_Resources/nationalvet/

⁽⁴⁾ http://www.eurydice.org/Eurybase/frameset_eurybase.html

Inhoudsopgave

1.	Algemene beleidscontext.....	9
1.1.	Politieke en bestuurlijke structuur.....	9
1.2.	Bevolking.....	9
1.3.	Economie, beroepsbevolking en werkloosheid.....	12
1.4.	Opleidingsniveau van de bevolking.....	14
2.	Beleidsontwikkelingen.....	15
2.1.	Doelstellingen en prioriteiten.....	15
2.2.	Actuele onderwerpen.....	17
2.2.1.	Kwalificatiestructuur op basis van competentie.....	17
2.2.2.	Soepele overstap binnen beroepsonderwijs.....	17
2.2.3.	Operatie Jong.....	18
2.2.3.1.	Plan van aanpak Jeugdwerkloosheid.....	18
2.2.3.2.	Voortijdig schoolverlaten.....	19
3.	Institutioneel kader.....	20
3.1.	Bestuurskader.....	20
3.1.1.	Nationaal niveau.....	20
3.1.2.	Sectoraal niveau.....	21
3.1.3.	Regionaal/lokaal niveau.....	22
3.2.	Wettelijk kader.....	23
3.2.1.	Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB).....	23
3.2.2.	Wet (Structuur Uitvoering) Werk en Inkomen.....	24
3.2.3.	Wet Werk en Bijstand (WWB).....	24
3.2.4.	Regionale Meld- en Coördinatiewet (RMC).....	24
3.3.	Rol van de sociale partners.....	25
4.	Initieel onderwijs en opleiding.....	27
4.1.	Overzicht.....	27
4.2.	Voorschools onderwijs.....	30
4.3.	Basisonderwijs.....	31
4.4.	Voortgezet onderwijs.....	31
4.5.	Middelbaar beroepsonderwijs.....	32
4.6.	Hoger onderwijs.....	34
4.6.1.	Wetenschappelijk onderwijs.....	35
4.6.2.	Hoger beroepsonderwijs.....	35

4.6.2.1.	Duaal leren	35
4.7.	Speciaal onderwijs.....	36
5.	Scholing voor volwassenen	37
5.1.	Beleidsoverzicht	37
5.1.1.	Volwasseneneducatie	37
5.1.2.	Overstap naar beroepsonderwijs	39
5.1.3.	Scholing voor werklozen.....	39
5.1.4.	Deeltijd beroepsonderwijs- en opleiding voor werkenden.....	39
5.2.	Plannen, organiseren en aanbieden van leren.....	40
5.2.1.	Volwasseneneducatie onder de WEB	40
5.2.2.	Scholing voor werklozen.....	40
5.2.3.	Deeltijd beroepsonderwijs en –opleiding voor werkenden.....	41
6.	Opleiding van docenten en opleiders.....	42
6.1.	Algemeen.....	42
6.1.1.	Herziening van de opleiding voor leraren en onderwijzend personeel	43
6.2.	Opleiding van leraren/opleiders in onderwijsinstellingen.....	43
6.3.	Lerarenopleiding in instellingen van beroepsonderwijs: concept van duaal leren	44
6.4.	Opleiders op de werkplek.....	46
7.	Ontwikkeling van vaardigheden en competenties	47
7.1.	Mechanismen voor anticipatie op vaardigheidsbehoefte	47
7.2.	Nieuwe leerwegen en nieuwe partnerschappen in het onderwijs.....	48
7.2.1.	Versterken van leren op de werkplek	49
7.2.2.	Competenties in de praktijk	49
8.	Valideren van leren.....	51
8.1.	Kwaliteitsborging	51
8.1.1.	Sectorale standaarden.....	52
8.2.	Bevorderen van erkenning van kwalificaties.....	52
8.3.	Valideren van Elders Verworven Competenties	53
9.	Begeleiding en advisering voor leren, loopbaan en werk.....	55
9.1.	Strategie en voorziening.....	55
9.2.	Structuur van de voorzieningen voor loopbaanbegeleiding.....	56
9.2.1.	Loopbaanoriëntatie binnen het onderwijssysteem	57
9.2.2.	Aanbod van loopbaanbegeleiding voor werklozen.....	57

9.2.3. Loopbaanbegeleiding voor werkenden	58
9.3. Loopbaanbegeleiders en -adviseurs.....	58
10. Financiering van investeren in mensen.....	59
10.1. Algemeen overzicht en financieringsbeleid	59
10.2. Financiering van de initiële beroepsopleiding.....	60
10.3. Overheidsfinanciering voor scholing van volwassenen	62
10.3.1. Deeltijd scholing	62
10.3.2. Volwasseneneducatie	62
10.4. Financiering van scholing voor werknemers vanuit andere bronnen.....	63
10.4.1. Nationaal niveau.....	63
10.4.2. Branche- en ondernemingsniveau	63
10.4.3. Individueel niveau	65
10.5. Financiering van opleiding voor werklozen en sociaal uitgesloten personen	65
11. Internationale dimensie: naar een Europees gebied van een leven lang leren	66
11.1. Nationale strategie in relatie tot beleid en programma-initiatieven op EU niveau	66
11.1.1. Een leven lang leren	66
11.2. Impact van internationalering op onderwijs en opleiding	68
Bijlage 1: Acroniemen/afkortingen	71
Bijlage 2: Bronnen voor nadere informatie	73
Bijlage 3: Belangrijke organisaties.....	76

Lijst van tabellen en afbeeldingen

Tabellen

Tabel 1:	Bevolking in absolute cijfers, voorspellingen voor 2010, 2020 en 2050.....	7
Tabel 2:	Jaarlijkse bevolkingsgroei en migratie (per 1000 inwoners)	8
Tabel 3:	Werkloosheid en arbeidsmarktparticipatie, naar etnische afkomst en onderwijsniveau, in%.....	9
Tabel 4:	Werkzame bevolking, als % van de totale bevolking, naar leeftijdsgroep, Nederland en de EU, 2002	10
Tabel 5:	Seizoensgecorrigeerde werkloosheidscijfers, personen jonger dan 25 jaar, EU en Nederland, in %	11
Tabel 6:	Opleidingsniveaus van de bevolking, 25-64 jaar, Nederland en geselecteerde landen, in %, 2001	12
Tabel 7:	Aantal studenten, naar onderwijsniveau, x 1000	27
Tabel 8:	Overstap naar hogere niveaus in de kolom beroepsonderwijs.....	28
Tabel 9:	Deelname aan MBO-opleidingen, in aantallen deelnemers, x 1000, 1998/99 tot 2002/03	32
Tabel 10:	Deelname aan MBO agrarische opleidingen, x 1000, 1998/99 tot 2002/03	32
Tabel 11:	Deelname aan HBO, x 1000, 1999/2000 tot 2003/04.....	33
Tabel 12:	Sterke en zwakke punten van het systeem voor loopbaanbegeleiding	52
Tabel 13:	Kosten van scholingscursussen als % van totale arbeidskosten, alle ondernemingen, Nederland en EU15 (1999)	61

Afbeeldingen

Afbeelding 1:	Werkloosheidscijfer van geselecteerde EU landen (in %), mei 2004.....	11
Afbeelding 2:	Opbouw van het onderwijs- en opleidingsstelsel	25
Afbeelding 3:	Financieringsstroom voor door de overheid gefinancierd beroepsonderwijs- en opleiding.....	56

Nederland, de provincies en belangrijkste steden



1. Algemene beleidscontext

1.1. Politieke en bestuurlijke structuur

Nederland is een constitutionele monarchie en kent sinds 1815 een parlementair stelsel met twee Kamers. De centrale regering is de hoogste bestuurslaag. Sinds de jaren zeventig van de vorige eeuw bestaat er een beleid van decentralisatie en privatisering. Taken en verantwoordelijkheden worden steeds meer overgedragen aan lagere overheden, zoals provincies, gemeenten en instellingen. Er is geen regionale bestuursstructuur, maar samenwerking op geografische basis is gebruikelijk.

Nederland heeft 12 provincies met eigen taken en verantwoordelijkheden, maar de provincies zijn nauwelijks betrokken bij het beleid voor onderwijs en opleiding. De 483 gemeenten zijn verantwoordelijk voor het bestuur van openbare scholen. Bovendien hebben zij een rol in het bestrijden van achterstanden in het onderwijs, in het voorkomen van voortijdig schoolverlaten en in de opleiding en reïntegratie van werklozen. Daarnaast hebben zij een rol in de planning van volwasseneneducatie en inburgeringscursussen. De verdeling van taken en financiën was een van de onderwerpen in de evaluatie van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) van 1996 (zie Hoofdstuk 2).

1.2. Bevolking

Oppervlakte van het land: 41 526 km²

Aantal inwoners (sinds 1 juni 2004): 16 271 373

Nederland is met een gemiddeld inwonersaantal van 479 per km² na Malta het land met de hoogste bevolkingsdichtheid in de Europese Unie. Het eerstvolgende land is België met 340 inwoners per km². De gemiddelde bevolkingsdichtheid in de Europese Unie is 116 inwoners per km².

Tabel 1: Bevolking in absolute cijfers, voorspellingen voor 2010, 2020 en 2025

Leeftijdsgroep	2003	2010	2020	2025
0-19	3 969 865	4 008 926	3 895 586	3 851 458
20-64	10 007 694	10 170 947	10 126 504	10 080 974
65+	2 224 275	2 487 258	3 189 830	3 503 710
Totaal	16 201 839	16 667 122	17 211 923	17 436 141

Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), Statline, februari 2003

Tabel 2: *Jaarlijkse bevolkingsgroei en migratie (per 1 000 inwoners)*

Jaar	Totale bevolkingsgroei relatief	Natuurlijke bevolkingsgroei relatief	Netto migratie relatief*
1991	7.9	4.6	3.3
1996	4.7	3.3	1.1
2001	7.4	3.9	3.2

* Immigratie minus emigratie inclusief netto administratieve correcties.

Bron: *Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), Statline, februari 2003*

Het aantal asielzoekers in Nederland is aanzienlijk gedaald sinds 2001, terwijl dit aantal binnen de Europese Unie als geheel tamelijk stabiel is gebleven. Een nieuwe immigratiewet en recente politieke ontwikkelingen waren verantwoordelijk voor de afname. In 2000 zochten 44 000 mensen asiel in Nederland, terwijl in 2002 dit aantal slechts 19 000 bedroeg (CBS, 2004).

Tabel 3: Werkloosheid en arbeidsmarktparticipatie, naar etnische afkomst en onderwijsniveau, in %

Jaar	Werkloosheidscijfer (in %)					Netto arbeidsmarktparticipatie (in %)				
	Totaal	Basisonderwijs*	vbo/mavo*	mbo/havo/vwo	hbo/wo*	Totaal	Basisonderwijs*	vbo/mavo*	mbo/havo/vwo*	hbo/wo*
2000										
Totaal	3.7	7.4	4.9	3.1	2.7	64.5	37.9	53.1	71.7	81.6
Autochtonen ⁽¹⁾	3	6	4	3	2	67	40	54	73	83
Etnische minderheden ⁽²⁾	11	14	13	8	9	48	30	47	62	73
2001										
Totaal	3.4	6.6	4.8	2.8	2.3	65.4	38.8	54.8	72.3	81.8
Autochtonen	3	5	4	2	2	67	41	56	73	73
Etnische minderheden	9	12	11	7	5	50	32	52	64	72
2002										
Totaal	4.1	7.6	5.6	3.3	3.2	65.7	38.2	53.2	72.8	81.9
Autochtonen	3	6	4	3	3	68	41	54	74	84
Etnische minderheden	10	11	13	7	10	50	32	47	66	66
<i>Bron: CBS, 2003</i>										

* Voor uitleg van de onderwijsniveaus, zie Afbeelding 3 en Hoofdstuk 4

⁽¹⁾ In Nederland geboren Nederlandse burgers.

⁽²⁾ Allen die in Nederland leven maar zijn geboren in Turkije, Marokko, Suriname, Nederlandse Antillen, Aruba, voormalig Joegoslavië of andere landen in Zuid- of Midden-Amerika, Afrika of Azië (uitgezonderd Japan en voormalig Nederlands-Indië). Hun kinderen zijn ook opgenomen in deze cijfers.

1.3. Economie, beroepsbevolking en werkloosheid

Het Nederlandse BBP per capita staat op de vijfde plaats van de EU ranglijst na Luxemburg, Denemarken, Ierland en Oostenrijk. Vanaf 2000 was het groeipercentage van het BBP echter veel lager dan het EU gemiddelde. In de eerste helft van 2003 was de groei van het BBP negatief (-0.7 %, EU gemiddelde 1.0 %).

Het BBP per capita in Luxemburg, uitgedrukt in termen van koopkrachtstandaarden (KKS), was meer dan twee keer het EU25 gemiddelde in 2003, terwijl Ierland ongeveer een derde boven het gemiddelde zat. Denemarken, Nederland, Oostenrijk en het Verenigd Koninkrijk zaten ongeveer 20% boven het gemiddelde zaten. België, Frankrijk en Zweden zaten ongeveer 15% boven het gemiddelde, en Duitsland, Italië en Finland rond 10% boven het EU25 gemiddelde. (Bron: Eurostat 2003/2004).

De totale werkzame beroepsbevolking in 2002 bedroeg 7 444 000. De tabel hieronder toont de werkzame beroepsbevolking als een percentage van de hele bevolking.

Tabel 4: *Werkzame beroepsbevolking, als % van de totale bevolking, naar leeftijdsgroep, Nederland en de EU, 2002*

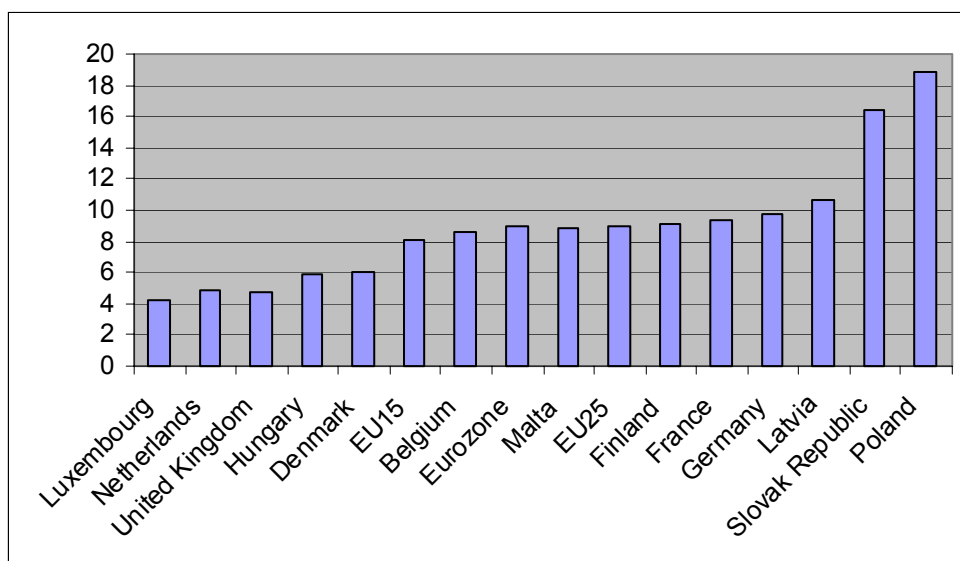
Leeftijdsgroep	Mannen		Vrouwen	
	NL	EU*	NL	EU*
15-24	74.5	51.0	68.0	43.6
25-49	94.4	93.2	75.5	73.4
50-64	70.4	66.0	36.4	40.9

Bron: CBS, Statistisch Jaarboek, 2004; * bron EU gegevens: Eurostat, Labour Force Survey

Opvallend is het veel hogere niveau van arbeidsmarktparticipatie in Nederland van zowel mannen als vrouwen in de leeftijdsgroep van 15-24.

Bij de wisseling van het millennium daalde de werkloosheid in Nederland aanzienlijk. In de eerste helft van 2003 had Nederland het laagste werkloosheidscijfer in de EU (3.6 % van de werkzame beroepsbevolking). Het gemiddelde van de Europese Unie (25) in dezelfde periode bedroeg 8.2 % voor mannen en 10.0 % voor vrouwen. De Nederlandse jeugdwerkloosheid was in de eerste helft van 2003 de laagste in de Europese Unie (6.8 %). De stijging (0.9 %) van de werkloosheid in de eerste helft van 2003 was echter veel hoger dan het EU gemiddelde.

Afbeelding 1: Werkloosheidscijfer van geselecteerde EU landen (in %), mei 2004



NB: De gegevens van Nederland en Denemarken dateren van april 2004.

De gegevens van het Verenigd Koninkrijk dateren van maart 2004.

Bron: Eurostat, 2004

Over het jaar april 2003 - april 2004 registreerden 12 Lidstaten een stijging in de werkloosheid en 11 een daling. In twee Lidstaten bleef de werkloosheid onveranderd. Nederland (3.6 % in april 2003 naar 4.9 % in april 2004), Luxemburg (3.5 % naar 4.2 %), Zweden (5.4 % naar 6.7 %) en Denemarken (5.4 % naar 6.0 %) registreerden de hoogste stijgingen, terwijl de grootste dalingen werden waargenomen in Estland (10.4 % naar 9.1 %), Litouwen (13.0 % naar 11.5 %) en Cyprus (4.5 % naar 4.2 %).

Tabel 5: Seizoensgecorrigeerde werkloosheidscijfers, personen jonger dan 25 jaar, EU en Nederland, in %

	april 2003	okt. 2003	jan. 2004	maart 2004	april 2004
Euro-zone (EU12)	17.1	17.1	17.2	17.3	17.3
EU25	18.4	18.2	18.1	18.2	18.1
EU15	15.8	15.7	15.8	15.9	15.9
NL	7.0	7.0	8.1	9.0	

Source: Eurostat, 2004

Uit gegevens van *Education at a Glance* (OESO, 2003) blijkt dat in Nederland, vergeleken met de buurlanden, een laag percentage 20- tot 24-jarigen onderwijs volgt. In 2001 ging slechts 35% van de Nederlandse jongeren naar school en de meerderheid had een baan gevonden. Minder dan 10% was werkloos of niet op de arbeidsmarkt. Een hoog percentage jonge vrouwen betrad de arbeidsmarkt. Meer dan 55% van de vrouwen had een baan, terwijl de meeste vrouwen in andere landen nog steeds onderwijs volgen.

In de afgelopen jaren heeft de trend van hoge arbeidsmarktparticipatie in deze leeftijdsgroep geleid tot een stijgend percentage van jeugdwerkloosheid (zie Par. 2.2.3.1).

1.4. Opleidingsniveau van de bevolking

Tabel 6 toont de opleidingsniveaus in Nederland en enkele geselecteerde EU landen. In vergelijking met buurlanden is het bevolkingspercentage met lager secundair onderwijs in Nederland betrekkelijk hoog. Een aandachtspunt in het beleid is het aantal laaggeschoolde personen. Het doel is een soepele en hogere overstap te bereiken van de lagere onderwijsniveaus naar hoger secundair of tertiair onderwijs (zie ook Par. 2.2.2).

Tabel 6: Opleidingsniveaus van de bevolking, 25-64 jaar, Nederland en geselecteerde landen, in %, 2001

	Basisonderwijs	Lager secundair onderwijs	Hoger secundair onderwijs	Tertiair onderwijs
België ⁽¹⁾	20	22	31	27
Denemarken	-	20	54	27
Frankrijk	18	18	41	23
Duitsland	2	16	60	23
Ierland	25	18	22	36
Nederland ⁽¹⁾	13	22	41	24
Portugal	68	12	11	9
Zweden	9	10	49	32
Verenigd Koninkrijk		17 ⁽²⁾	57	26
Verenigde Staten van Amerika	5	8	50	37

⁽¹⁾ Gegevens uit 2000.

⁽²⁾ Inclusief basisonderwijs.

Bron: *Education at a Glance*, 2002 (OESO)

2. Beleidsontwikkelingen

2.1. Doelstellingen en prioriteiten

In het begin van de jaren negentig van de vorige eeuw ontstond de noodzaak het onderwijs- en opleidingsstelsel integraler en nationaler te maken. Belangrijke factoren waren decentralisatie, integratie van verschillende onderwijs- en opleidingsstructuren in een nationale kwalificatiestructuur en het vormen van regionale kenniscentra in plaats van een enorm aantal kleine scholen. Deze prioriteiten werden ingevoerd door de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, WEB (zie Par. 3.2). Van 1999 tot 2001 werd een tweejarige evaluatie van de Wet uit 1996 uitgevoerd, zoals voorgeschreven in de Wet.

De centrale thema's van de studie zijn slagvaardigheid van het systeem, flexibiliteit, de kwaliteit van onderwijs- en leerprocessen, regulering van de output en de kwaliteit van zelfregulerende instellingen. Ofschoon de spelers in het veld veel autonomie en verantwoordelijkheid hebben gekregen voor het opzetten van een BVE-systeem met optimale flexibiliteit en doelmatigheid ziet de werkelijkheid tamelijk anders uit. (Nijhof en Van Esch (red.), 2004).

Ondanks bezuinigingen op andere gebieden is er de komende jaren (voorlopig) extra budget beschikbaar voor onderwijs en opleiding. De prioriteiten in BVE hebben onder andere betrekking op een grotere autonomie voor scholen, het verminderen van de bestuurslast en het aantal goedgekeurde kwalificaties. Een belangrijk onderwerp is het tegengaan van het lerarentekort, vooral door actie op regionaal niveau. In december 2002 stuurde de Minister van Onderwijs een Plan van Aanpak betreffende de Arbeidsmarkt en Personeelsbeleid aan de Tweede Kamer. Dit plan van aanpak bevatte onder meer voorstellen voor functiedifferentiatie, betere carrièreperspectieven voor leraren en het aantrekken van mensen uit andere sectoren (zie Par. 6.1). Verdere prioriteiten zijn het stroomlijnen van het systeem om de verticale overstap binnen BVE gemakkelijker te maken, het moderniseren van onderwijs- en leeromgevingen, en het benadrukken van de centrale rol van de leerder (zie Par. 2.2).

Een nieuw kabinet, dat in 2003 werd geïnstalleerd, voegde voor zijn regeringsperiode nog twee prioriteiten toe (2004-07). De eerste is vernieuwing en versteviging van de kennisinfrastructuur. Deze prioriteit kan worden gezien in het brede perspectief van ontwikkeling naar de kennismaatschappij waartoe een leven lang leren behoort. In 2003 werd een 'innovatieplatform' in het leven geroepen, met de minister-president als voorzitter en met leden uit vakgebieden als onderwijs, economie en wetenschap. De verwachting is dat dit platform een impuls zal geven aan de kennismaatschappij.

De tweede prioriteit is ernaar toe te werken dat mensen maximaal participeren in de maatschappij. Daarbij moeten onderwijs, cultuur en wetenschap een bindende factor vormen.

In juni 2004 publiceerde het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen een beleidsdocument (Koers BVE) dat een overzicht biedt van trends, agenda's en actieplannen in het Nederlandse beroepsonderwijs en in educatie. Regionale samenwerking is het hoofdthema en drie actiegebieden worden centraal gesteld voor het BVE beleid van de komende jaren:

- (a) ruimte voor innovatie;
- (b) ruimte voor de leerder;
- (c) ruimte voor onderwijsinstellingen.

Het Ministerie zal in 2005 een monitor (BVE-barometer) van BVE-indicatoren invoeren om de nieuw in te voeren bestuursmethoden te meten. De monitor gaat van start met een beperkte reeks (Europese) indicatoren. De eerste resultaten van het monitoren van de onderwijsinstellingen zullen in 2006 worden gepubliceerd.

Nederland heeft de conclusies van de top van Lissabon (2000) overgenomen en is actief betrokken bij de open coördinatiemethode en het gebruiken van richtpunten (benchmarks) op Europees niveau.

In 2003 werd de situatie in Nederland in relatie tot de Europese richtpunten beschreven door de Onderwijsraad. Voor de volgende vier richtpunten zal de situatie nauwgezet worden bewaakt en zal actie worden ondernomen:

- (a) verminderen van het percentage voortijdig schoolverlaters. Het doel is het cijfer van voortijdig schoolverlaten te verminderen met 50% in 2010 (ten opzichte van 2000);
- (b) verhogen van het percentage studenten met minimaal hoger voortgezet onderwijs;
- (c) verhogen van het opleidingsniveau van 15-jarigen. Nederland staat er goed voor, maar deze positie kan worden bedreigd door het tekort aan onderwijspersoneel;
- (d) verhogen van de deelname aan een leven lang leren. Ofschoon de deelname in Nederland twee keer zo hoog is als het EU gemiddelde, blijft voortdurende aandacht voor dit onderwerp vereist. Het motiveren van de meest kwetsbare groepen is het moeilijkste punt. Belangrijke onderwerpen zijn inzetbaarheid (employability), personeelsbeleid (HRM) en initiatieven zoals de persoonlijke ontwikkelingsrekening.

Het rapport van de Onderwijsraad vermeldde de noodzaak van gerichte aandacht voor het richtpunt voor opleiding van meer hooggeschoolde technische beroepsuitoefenaars, wetenschappers en ingenieurs (in het bijzonder vrouwen). Dit geldt niet alleen voor technische beroepen, maar ook voor gezondheidszorg en bedrijfsleven. Het is belangrijk de samenwerking tussen onderwijs en industrie te versterken.

2.2. Actuele onderwerpen

2.2.1. Kwalificatiestructuur op basis van competentie

De huidige dynamische kennismaatschappij en de arbeidsmarkt hebben behoefte aan beroepsuitoefenaars met meer dan alleen maar technische kennis. De manier van werken verandert, dus leren moet ook veranderen om toekomstige werknemers voor te bereiden op veranderende eisen, zoals samenwerken, plannen, ondernemerschap en probleemoplossing. Radicaal nieuwe onderwijsmethoden, programma's en examens zijn nodig om een nieuwe structuur te ontwikkelen die beter past bij de moderne samenleving. Centraal staat de overstap van denken in termen van kwalificaties naar denken in termen van competenties. Het concept van competenties is een samenhangend pakket van kennis, vaardigheden en attitudes. Een nieuwe kwalificatiestructuur is in ontwikkeling met competenties voor werk, leren en burgerschap als centrale onderwerpen. Deze structuur geeft onderwijsinstellingen meer vrijheid om innovatieve pedagogische en didactische methoden in te voeren (zie Par. 7.2).

Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft Colo (de vereniging van Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) gevraagd deze vernieuwing van de nationale kwalificatiestructuur (Kwalificatiestructuur Beroepsonderwijs – KSB) te coördineren. Een coördinatiegroep, voorgezeten door Colo, werkt samen met de Bve-raad en Paepon (zie Par. 3.1.1) voor de ontwikkeling en, in een later stadium, invoering van de nieuwe structuur. De Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven zijn verantwoordelijk voor het vaststellen van de competenties. Zij zullen hiervoor ook steeds nauwer samenwerken met onderwijsinstellingen. Het doel is vanaf 2005 een goed functionerende, heldere en transparante kwalificatiestructuur voor het middelbaar beroepsonderwijs in te voeren, die mogelijkheden biedt voor constante vernieuwing en een effectief instrument is voor zowel arbeidsmarkt als onderwijs. (zie Par. 7.2).

2.2.2. Soepele overstap binnen beroepsonderwijs

Een goed opgebouwde route voor beroepsonderwijs is noodzakelijk om te voldoen aan de eisen van de kennismaatschappij. Naast het stroomlijnen van formele vereisten, zijn speciale inspanningen verricht om de inhoud van de opleidingen te coördineren en doorlopende leerwegen te ontwikkelen om verticale vooruitgang gemakkelijk te maken. Verder zou een nieuwe pedagogisch-didactische aanpak voor alle sectoren in beroepsonderwijs ontwikkeld moeten worden om een soepele overstap te creëren. Een nieuwe pedagogisch-didactische aanpak zal worden ontworpen om tegemoet te komen aan deze nieuwe ontwikkeling (De Bruijn, 2003). De loopbaan van de leerling staat centraal in dit beleid en betere samenwerking tussen regeringsafdelingen die zich bezighouden met jeugd zouden een lager percentage voortijdig schoolverlaters moeten garanderen. De sector voorbereidend beroepsonderwijs heeft behoefte aan extra aandacht en ondersteuning om zijn kwaliteit en imago te verbeteren. De regering wil ook samenwerken met andere EU-landen om de transparantie in het

internationale beroepsonderwijs te vergroten, bijv. door een bijdrage te leveren aan de Europass transparantie van een kwalificatiekader en loopbaanbegeleiding (zie Par. 11).

2.2.3. Operatie Jong

Operatie Jong werd gestart in 2003. De Ministeries van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, van Justitie, van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, en van Binnenlandse Zaken werken in deze Operatie samen om de samenhang en de effectiviteit in het jeugdbeleid te verbeteren en om knelpunten in beleid en praktijk op te lossen. Een jeugdagenda werd opgezet om te werken aan oplossingen voor onderwerpen als het terugdringen van de jeugdwerkloosheid, voortijdig schoolverlaten, onderwijs- of taalachterstanden en jeugdcriminaliteit, en om integratie te stimuleren. De twee acties hieronder zijn onderdeel van de activiteiten van Operatie Jong.

2.2.3.1. Plan van aanpak Jeugdwerkloosheid

Ondanks de relatief lage werkloosheid in Nederland is er sprake van een snellere stijging dan het EU-gemiddelde, vooral in de jeugdwerkloosheid. Werkloosheid in de groep 15 tot 22-jarigen (studenten uitzonderd) is in 2002 gestegen naar 8.7%. Gezien de algemene vergrijzing van de bevolking gaat deze groep een essentiële rol spelen op de (toekomstige) arbeidsmarkt. Alle betrokken actoren zijn het erover eens dat schoolverlaters (met of zonder een basiskwalificatie) in de komende jaren geschikt moeten blijven voor de arbeidsmarkt. De Staatssecretarissen van Onderwijs en Sociale Zaken sloegen de handen ineen, formuleerden een plan van aanpak en riepen in november 2003 een Taskforce Jeugdwerkloosheid in het leven.

De doelstellingen van dit plan van aanpak zijn dat:

- Jeugdwerkloosheid niet meer dan het dubbele is van het gemiddelde werkloosheidspercentage;
- Iedere werkloze jongere binnen zes maanden een baan zou moeten vinden of terugkeren naar onderwijs of opleiding, om langdurige werkloosheid te voorkomen.

Deze doelstellingen liggen in de lijn van de doelstelling van Lissabon dat het aantal burgers onder de 24 jaar zonder basiskwalificatie in 2010 met 50% moet zijn verminderd ten opzichte van 2000.

De Taskforce Jeugdwerkloosheid ondersteunt de volgende doelstellingen:

- (a) 40 000 extra banen voor jongeren, d.w.z. stageplaatsen, leer-werkplekken, banen met een (tijdelijk) contract, moeten worden gegarandeerd en gerealiseerd voor het eind van 2007;
- (b) 10 000 extra banen voor jongeren moeten worden gemeld bij de Centra voor Werk en Inkomen aan het einde van 2004;

- (c) 7 500 jongeren moeten aan het eind van 2004 daadwerkelijk in een baan voor jongeren zijn begonnen.

2.2.3.2. Voortijdig schoolverlaten

Voortijdig schoolverlaten is een belangrijke bron van bezorgdheid in Nederland. In 2001 verlieten ongeveer 47 000 jongeren (onder 23 jaar) de school zonder een basiskwalificatie (een kwalificatie die equivalent is aan het succesvol afsluiten van een opleiding in beroepsonderwijs en –opleiding op Niveau II van de kwalificatiestructuur van middelbaar beroepsonderwijs (zie Par. 4.5) of aan een diploma van hoger voortgezet algemeen onderwijs (HAVO) of voorbereidend wetenschappelijk onderwijs (VWO) (zie Par. 4.4). Volgens een vergelijkende studie in *Education at a Glance* van de OESO, is het percentage voortijdig schoolverlaters teruggebracht van 17.6% in 1996 naar 15.3% in 2001.

In 1999 werd het Plan van Aanpak Voortijdig Schoolverlaten geïntroduceerd met als doel voortijdig schoolverlaters te stimuleren naar school terug te gaan en een basiskwalificatie te halen, of ze te begeleiden bij het vinden van een zo hoog mogelijke functie op de arbeidsmarkt. Een analyse en rapport over de stand van zaken in 2002 leverden de volgende resultaten op:

- (a) De melding van voortijdig schoolverlaters was aanzienlijk verbeterd na de invoering van de Meld- en Coördinatie Wet (zie Par. 3.2);
- (b) De capaciteit voor begeleiding en ondersteuning van de regionale meld- en coördinatiecentra had zijn maximum bereikt (20 100 jongeren in 2002);
- (c) Het aantal voortijdig schoolverlaters zonder enig diploma leek tamelijk stabiel (op dat moment);
- (d) Bijna alle belangrijke actoren leken deel uit te maken van de regionale netwerken die moesten samenwerken om voortijdig schoolverlaten tegen te gaan (onderwijsinstellingen en adviserende instellingen).

Prioriteiten in de komende jaren zijn het volgen van de werk- en leerloopbaan van leerlingen, de samenwerking in de regionale netwerken nog verder te versterken, onderwijsinstellingen meer vrijheid te geven voor het experimenteren met programma's op maat voor deze jongeren in overeenstemming met het plan van aanpak jeugdwerkloosheid, leerlingen betere ondersteuning te bieden en hun verantwoordelijkheid voor de eigen loopbaan te vergroten.

3. Institutioneel kader

3.1. Bestuurskader

Globaal zijn er drie organisatieniveaus in het Nederlandse systeem van beroepsonderwijs- en opleiding:

- (a) nationaal (ministeries, overkoepelende organisaties, ondersteunende en adviserende organisaties, exameninstellingen en nationale sociale-partner-organisaties);
- (b) sectoraal (sociale-partner-organisaties per sector, Kenniscentra Beroepsopleiding en het Bedrijfsleven);
- (c) regionaal/lokaal (scholen, particuliere opleidingscentra, gemeenten, regionaal georganiseerde sociale-partner-organisaties).

3.1.1. Nationaal niveau

De volgende ministeries spelen een rol in onderwijs en opleiding op centraal regeeringsniveau:

- (a) Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) is verantwoordelijk voor het totale onderwijssysteem, inclusief beroepsonderwijs en volwasseneneducatie;
- (b) Het Ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Voedselkwaliteit (LNV) is verantwoordelijk voor onderwijs en opleiding in de agrarische sector;
- (c) Het Ministerie van Economische Zaken (EZ) is betrokken bij een leven lang leren, validering van informeel en niet-formeel leren en initiatieven voor inzetbaarheid op de arbeidsmarkt;
- (d) Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) is verantwoordelijk voor het opleiden van werkzoekenden en werklozen, neemt deel aan interdepartementale initiatieven op het gebied van een leven lang leren en nieuwe voorzieningen voor het bereiken van een evenwicht tussen werk, gezin, zorgtaken en vrije tijd. Het Ministerie is tevens verantwoordelijk voor sociale insluiting en onderwerpen op het gebied van sociale verschillen tussen mannen en vrouwen (gender). Een speciaal agentschap dat verantwoording aflegt aan dit Ministerie is verantwoordelijk voor het beheer van de programma's van Equal en de Europese Structuurfondsen;
- (e) Sinds 2002 is het Ministerie van Justitie verantwoordelijk voor de inburgering van allochtonen. De Minister van Integratie en Immigratie in dit Ministerie heeft voor de onderwijsbegrotingen de voorheen gedeelde (begrotings-) verantwoordelijkheid

overgenomen van de Minister van Welzijn en de Minister van Onderwijs (zie ook Paragrafen 5.1.1 en 10.3);

- (f) financiële organisatie en controle, evenals kwaliteitscontrole van de invoering van onderwijsbeleid worden respectievelijk uitgevoerd door Centrale Financiën Instellingen (CFI) (zie Hoofdstuk 10) en de Onderwijsinspectie (zie Hoofdstuk 8);
- (g) het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft een beleid van decentralisatie van verantwoordelijkheden. Het financiert en monitort door de overheid gefinancierde instellingen. BVE-instellingen ontvangen een lump sum voor beroepsonderwijs en –opleiding en zijn vervolgens verantwoordelijk voor het algemene beheer van de instelling, inclusief personeelsbeleid.

Alle regionale opleidingscentra voor beroepsonderwijs en –opleiding (zie Par. 3.1.3 hieronder) zijn op nationaal niveau vertegenwoordigd door de Nederlandse Raad voor Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie (BVE Raad). Een gelijksoortige constructie bestaat in de agrarische sector, waar de AOC Raad regionale centra voor agrarische opleiding vertegenwoordigt (zie Par. 3.1.3 hieronder). Particuliere opleidingsinstellingen (zie 3.1.3 hieronder) zijn vertegenwoordigd in de overkoepelende organisatie Paepon.

Hogescholen (onderwijs op HBO-niveau, zie Par. 4.6) zijn op nationaal niveau vertegenwoordigd door de HBO Raad en de universiteiten door de VSNU (Vereniging van Universiteiten in Nederland). De Nationale Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (zie Par. 3.1.2 hieronder) zijn op nationaal niveau vertegenwoordigd door hun vereniging Colo.

3.1.2. Sectoraal niveau

De Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven zijn schakelorganisaties die zijn georganiseerd op basis van branche of sector. Ieder van de 10 kenniscentra heeft een bestuur dat bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers en (in de meeste gevallen) onderwijs. Deze kenniscentra zijn tamelijk uniek en in andere landen bestaan geen vergelijkbare instanties. De vereniging Colo werd opgericht in 1954 en de Wet Educatie en Beroepsonderwijs van 1996 verfiende de taken en het wettelijk kader van de voorgangers van de nationale kenniscentra.

Omdat intensieve samenwerking tussen de georganiseerde arbeidsmarkt en onderwijs van centraal belang is voor het concept van beroepsonderwijs en –opleiding in Nederland, vormen de kenniscentra de essentiële schakel tussen beide. De volgende taken zijn bij wet vastgelegd (Wet Educatie en Beroepsonderwijs):

- Ontwikkelen en handhaven van kwalificaties voor middelbaar beroepsonderwijs (MBO);
- Werven van voldoende (nieuwe) bedrijven die leerplekken aanbieden en bewaken van de kwaliteit van deze leerbedrijven (in het hoger beroepsonderwijs/HBO en sinds 2003 ook in het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs/VMBO).

Het doel van ieder kenniscentrum is het vergroten van de kwaliteit en professionaliteit in de betreffende branche door het verstrekken van advies, informatie en opleiding. Kenniscentra hebben ook een rol in de kwantitatieve bemensing in hun branche en in leerwerktrajecten in het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (zie Par. 7.2). Op mesoniveau bepalen de centra beroepsprofielen die ze in samenwerking met onderwijsvertegenwoordigers vertalen naar competentievereisten (zie Par. 2.2). De invoering van het Kwaliteitscentrum Examinering (zie Par. 8.1) veranderde de examineringsrol van de actoren. De kenniscentra zijn niet langer bij wet verantwoordelijk voor de kwaliteit van de examens. Alle 19 kenniscentra zijn nu echter, ieder op een andere manier, betrokken bij het garanderen van de kwaliteit van de examens. De kenniscentra zijn ook internationaal actief, bijvoorbeeld in projecten over de vergelijking van kwalificaties.

Werkgever- en werknemerorganisaties zijn georganiseerd naar sector en/of regio. De grootste werkgeverorganisaties zijn VNO-NCW en MKB-Nederland (zie Bijlage 1). De nationale vereniging VNO-NCW is de overkoepelende organisatie voor de grotere bedrijven. Deze vereniging bestaat uit vijf regionale afdelingen en ongeveer 170 (branche-) lidorganisaties in een breed gebied van economische sectoren. MKB-Nederland is een overkoepelende organisatie voor ongeveer 125 branche-organisaties in de sector midden- en kleinbedrijf.

De belangrijkste werknemersorganisaties zijn FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging), CNV (Christelijk Nationaal Vakverbond) en MHP (Vakcentrale voor Middengroepen en Hoger Personeel). Een aantal economische sectoren wordt vertegenwoordigd door gespecialiseerde afdelingen (bouw, overheid, transport, sport, horeca, politie, etc.). Deze afdelingen vertegenwoordigen hun leden soms ook op regionale basis.

3.1.3. Regionaal/lokaal niveau

In 2003/4 bestonden er 43 Regionale Opleidingscentra (ROC). Het aantal leerlingen in een regionaal opleidingscentrum liep uiteen van 2 000 naar meer dan 24 000 in de grotere instellingen. Het gemiddelde is 10 000.

In 2003/4 waren er 12 Agrarische Opleidingscentra (AOC), die opleidingen van voorbereidend en middelbaar beroepsonderwijs op het gebied van landbouw aanboden. Daaronder vallen natuurbeheer, milieu en voeding.

Daarnaast waren er 13 vakscholen, die opleidingen aanboden in gespecialiseerde vakgebieden, zoals scheepvaart en transport, grafische vormgeving, speciale instrumenten, creatieve beroepen of houtbewerking en interieurbouw. Het gemiddelde aantal deelnemers in een vakschool is 1 000.

Andere instellingen van BVE zijn onder andere een instituut voor MBO, dat is gefuseerd met een hogeschool en twee MBO-instituten voor dove studenten.

Op het niveau van hoger onderwijs (HO, zie Par. 4.6) zijn er 47 hogescholen (die opleiding op HBO-niveau aanbieden) en 13 universiteiten. Daarnaast is de Open Universiteit zonder enige specifieke kwalificatievereisten toegankelijk voor alle leerders ouder dan 18 jaar.

Er is een groot aantal particuliere opleidingscentra. Paepon, de overkoepelende organisatie, vertegenwoordigt ongeveer 100 van deze centra.

Werkgever- en werknemerorganisaties zijn ook gestructureerd en georganiseerd op regionaal niveau om ondersteuning te bieden aan de regionale arbeidsmarkten.

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het begrotingsbeheer en de kwaliteitsbewaking van het aanbod van volwasseneneducatie.

De taak van de regionale en lokaal gestructureerde Centra voor Werk en Inkomen (CWI) is om de opleiding van werkzoekenden aan te passen aan de behoeften van de regionale arbeidsmarkt.

3.2. Wettelijk kader

Deze paragraaf verschaft nadere informatie over de belangrijkste wetten die verschillende aspecten van beroepsonderwijs en –opleiding bepalen. Wetten bieden in Nederland vooral een breed kader dat de belangrijkste elementen omlijnt. Gezien het beleid van decentralisatie, roept de overheid de betrokken actoren op de mogelijkheden die door de wetgeving worden geboden op de best mogelijke manier te gebruiken. In Algemene Maatregelen van Bestuur, die gemakkelijker kunnen worden herzien, formuleren ministers bepalingen in meer detail.

3.2.1. Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB)

Op 1 januari 1996 trad de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) in werking. Dit was de eerste wet die alle vormen van voortgezet beroepsonderwijs en volwasseneneducatie samenbracht met het doel het systeem van initieel en postinitieel beroepsonderwijs en –opleiding te versterken en verder te integreren, en het te scheiden van algemeen onderwijs. De vorming van een klein aantal grote regionale opleidingscentra door samenvoeging van talloze kleinere scholen had een geweldige impact op het systeem van beroepsonderwijs. Een andere grote verdienste van deze Wet was de invoering van een nationale kwalificatiestructuur. Een nieuwe kwalificatiestructuur gebaseerd op competenties is nu echter in ontwikkeling (zie Par. 2.2 en Hoofdstuk 7).

Een recente verandering in de Wet is dat de begroting van Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap voor volwasseneneducatie vanaf 2006 alleen opleidingen Nederlands als Tweede Taal op de hogere niveaus kan financieren. De verantwoordelijkheid voor financiering van de cursussen op lagere niveaus is overgedragen aan de Minister van Integratie en Immigratie (Ministerie van Justitie) (zie ook Paragrafen 5.1.1 en 10.3).

3.2.2. Wet (Structuur Uitvoering) Werk en Inkomen

De Wet (Structuur Uitvoering) Werk en Inkomen (SUWI) werd aangenomen op 29 november 2001 en verschaft een kader voor de opleiding van werklozen. Een van de belangrijkste kenmerken van deze wet is de grotere nadruk op werk dan op inkomen. Een Raad van Werk en Inkomen is ingesteld om grotere betrokkenheid te garanderen van werkgevers, werknemers en gemeenten in het beleid voor werk en inkomen. Reorganisatie heeft geresulteerd in een nieuwe ondersteunende structuur waarin een groot aantal organisaties voor invoering en arbeidsbureaus zijn geherstructureerd in Centra voor Werk en Inkomen die regionaal en lokaal actief zijn.

De reïntegratiemarkt in Nederland is dynamisch en wordt door de regering gezien als het slotstuk van effectief reïntegratiebeleid. Privatisering is ingevoerd, maar de resultaten zijn nog niet tevredenstellend. Transparantie is nodig en daarvoor is een kwaliteitskeurmerk ontwikkeld. Verder heeft de coördinerende organisatie, de Uitvoering Werknemersverzekeringen (UWV), 100% 'no cure, no pay' contracten ingevoerd.

3.2.3. Wet Werk en Bijstand (WWB)

In 2003 werd de Wet Werk en Bijstand aangenomen en de invoering vond plaats op 1 januari 2004. Deze nieuwe Wet vervangt verschillende oudere wetten, zoals de wetten op het gebied van bijstand en het aannemen van werkzoekenden. De doelstelling ervan is mensen die een uitkering ontvangen intensiever te stimuleren om betaald werk te vinden. Een andere doelstelling is lokale overheden de centrale verantwoordelijkheid te geven voor het stimuleren van herintreding van deze groep. Uitgangspunt is dat burgers alles eraan doen om onafhankelijk te kunnen leven. Alleen in gevallen waarin dit onmogelijk is zal de overheid helpen en steun verlenen. Gemeenten zijn de verantwoordelijke ondersteunende instantie die ze naar werk begeleiden of een basisinkomen verschaffen.

De Wet wordt momenteel ingevoerd en de nieuwe overeenkomsten nemen geleidelijk de overeenkomsten van de oude vervangen over.

3.2.4. Regionale Meld- en Coördinatiewet (RMC)

Op 13 februari 2001 werd de Regionale Meld- en Coördinatiewet (RMC) aangenomen. Deze wet richt zich op mensen die jonger dan 23 jaar en niet meer schoolplichtig zijn. De wet wil de problemen van voortijdig schoolverlaten coördineren en aanpakken op regionaal niveau. Onderwijsinstellingen zijn bij wet verplicht de gemeente op de hoogte te brengen van alle voortijdig schoolverlaters, de namen van deze jongeren te registreren, verdere gegevens uit te zoeken en vervolgens te proberen deze jonge mensen terug in het onderwijs of aan het werk te krijgen. In de bijlage bij de wet wordt een lijst gegeven van de regio's (en gemeenten) die met dit doel moeten samenwerken. Gemeenten werken samen met de Centra voor Werk en Inkomen, afdelingen voor jeugdzorg, politie, openbare aanklager, etc.

3.3. Rol van de sociale partners

De betrokkenheid van de sociale partners bij onderwijs en opleiding kan worden gekenmerkt als een belangrijke adviserende en initiërende rol in vele netwerken, organisaties, raden en besturen van instellingen. Ze zijn betrokken bij belangrijke nieuwe ontwikkelingen, zoals bijvoorbeeld het pas ingestelde innovatieplatform dat de overstap naar de kennismaatschappij ondersteunt, zie Par. 2.1.

Op nationaal niveau is de Sociaal Economische Raad (SER) het belangrijkste adviesorgaan van de Nederlandse regering. Deze raad geeft gevraagd en ongevraagd advies over alle belangrijke sociale en economische onderwerpen. De positie van de SER is verankerd in de wet sinds 1950, toen de Wet Industriële Organisatie van kracht werd en de belangrijkste adviestaken van de Stichting van de Arbeid overnam. Als invloedrijk adviesorgaan vertegenwoordigt de SER de belangen van vakbonden en industrie. De Stichting van de Arbeid functioneert nog steeds als een platform van de drie belangrijkste werkgeverorganisaties en vakbonden.

Zowel overheid als sociale partners hebben hun eigen verantwoordelijkheden in onderhandelingen. Zij zijn echter onderling afhankelijk omdat zij beide toegang hebben tot een deel van de beleidsinstrumenten. De sociale partners onderhandelen bijvoorbeeld over loonbeleid en de resultaten daarvan hebben grote invloed op alle overheidsuitgaven en openbare lasten. Samenwerking is essentieel voor het bereiken van collectief vastgelegde doelstellingen.

Ieder jaar vindt in het voorjaar en in de herfst een vergadering op hoog niveau plaats tussen de sociale partners (verenigd in de Stichting van de Arbeid) en de regering. In het voorjaarsoverleg 2000 werd door de sociale partners een belangrijke impuls gegeven aan beroepsonderwijs en –opleiding. De Stuurgroep Impuls Beroepsonderwijs werd ingesteld om het beroepsonderwijs te versterken, om een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid voor onderwijs en opleiding tussen onderwijs en sociale partners vast te leggen en om initiatieven te nemen voor opleiding van werkenden en werklozen. In 2003 werd een overeenkomst getekend door de overheid, de Stichting van de Arbeid en het Platform Beroepsonderwijs met als doel gebruik te maken van de innovatieve rol van beroepsonderwijs om de kenniseconomie te bevorderen.

Op sectoraal niveau zijn de sociale partners vertegenwoordigd in het bestuur van Colo, de vereniging van Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven. Colo heeft een tripartiete bestuur dat bestaat uit een voorzitter en vertegenwoordigers van werkgevers (twee), werknemers (twee) en Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (vier). Er zijn commissies ingesteld voor iedere branche, waarin sociale partners en vertegenwoordigers van onderwijs gelijk vertegenwoordigd zijn (de zogenaamde paritaire commissies). Deze commissies leggen beroepsprofielen vast die vervolgens door onderwijsinstututen worden uitgewerkt tot onderwijsprofielen.

Op regionaal niveau hebben de meeste ROC's vertegenwoordigers van sociale partners (op regionaal niveau) in hun raad van toezicht.

Op het niveau van de onderneming of de branche, zijn de sociale partners betrokken bij onderhandelingen over collectieve arbeidsovereenkomsten. Opleidingsmaatregelen maken steeds vaker deel uit van overeenkomsten in termen van personeelsmanagement en een leven lang leren voor werknemers (zie Paragrafen 5.2.3 en 10.4.2).

De sociale partners zijn ook betrokken bij sectorale platforms om de kwaliteit van de examens in beroepsonderwijs en –opleiding te monitoren (zie Par. 8.1). Er bestaat een groeiende betrokkenheid en er worden steeds vaker initiatieven genomen op het niveau van branche of op lokaal niveau door het stimuleren van samenwerking tussen onderwijs en opleiding en handel en industrie. De hoofdgedachte is het verbeteren van de relatie tussen de vraag naar en het aanbod van arbeid en geschoold personeel (zie ook Par. 7.1).

4. Initieel onderwijs en opleiding

4.1. Overzicht

Onderwijs is in Nederland verplicht vanaf de leeftijd van vijf jaar tot het schooljaar waarin de leerling 16 jaar wordt. Leerlingen kunnen beginnen met basisonderwijs als ze vier jaar zijn (of, als de school het toestaat, twee maanden voor de vierde verjaardag). Volledige leerplicht wordt gevolgd door partiële leerplicht die studenten verplicht twee dagen per week naar school te gaan tot het schooljaar waarin zij de leeftijd van 17 jaar bereiken. Leerlingen die de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) volgen in het middelbaar beroepsonderwijs (MBO) (zie Par. 4.5 hieronder) hoeven maar één dag per week naar school.

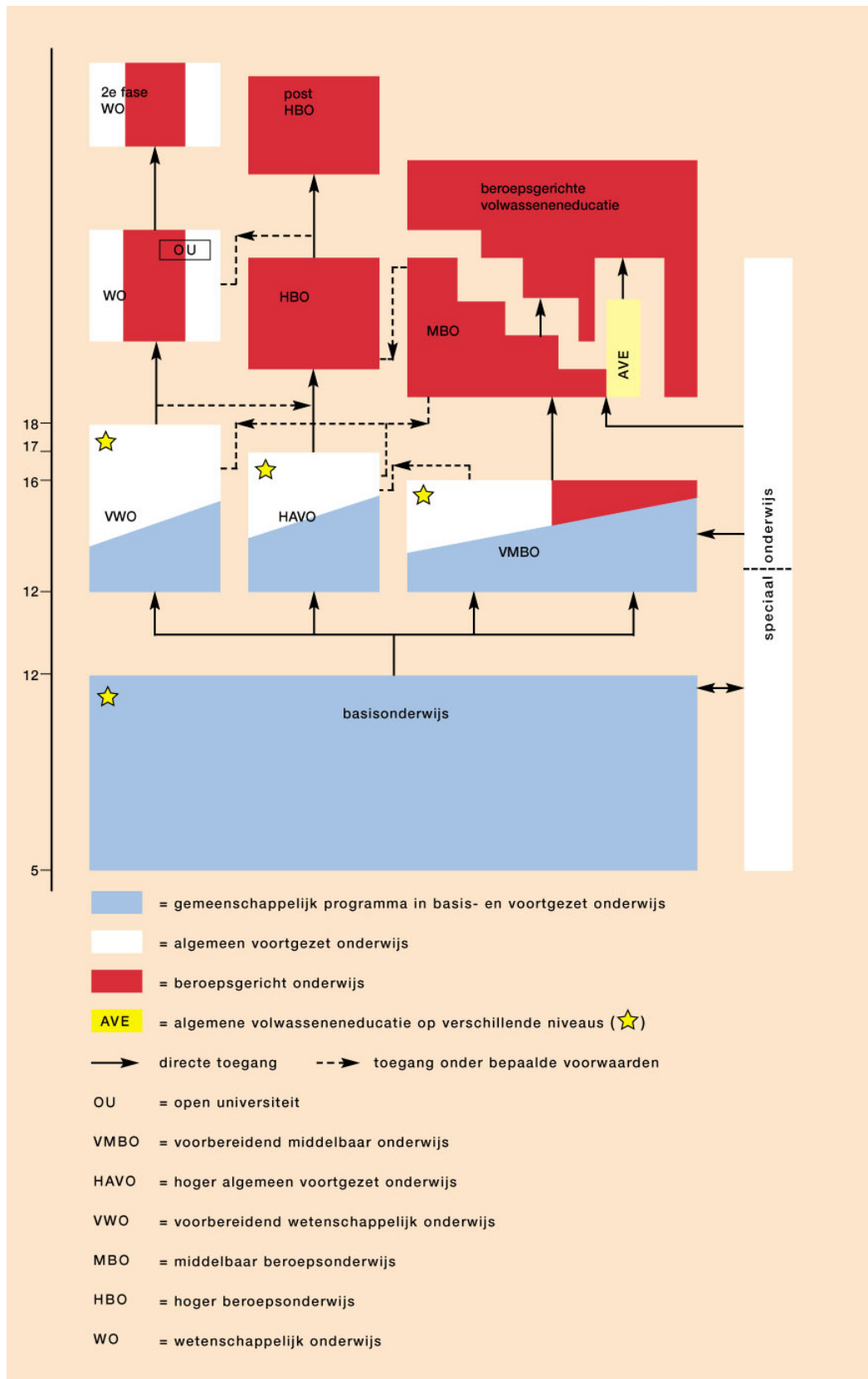
Een belangrijk kenmerk van het Nederlandse onderwijs is de vrijheid van onderwijskeuze. Dat wil zeggen de vrijheid scholen op te richten en onderwijs te geven naar eigen principe. Scholen die op deze basis zijn opgezet zijn particuliere scholen. Openbare scholen worden bestuurd door de lokale overheden, d.w.z. de gemeenten. Beide schooltypes worden door de overheid gesubsidieerd en moeten voldoen aan basiscriteria en regels die door het Ministerie van Onderwijs zijn vastgelegd.

Vijf hoofdelementen zijn te onderscheiden in het Nederlandse onderwijs- en opleidingsstelsel (zie Afbeelding 2):

- (a) basisonderwijs;
- (b) voortgezet onderwijs (VO) dat uit twee fasen bestaat;
- (c) middelbaar beroepsonderwijs (MBO) en volwasseneneducatie (AVE in Afbeelding 2);
- (d) hoger onderwijs, waaronder hoger beroepsonderwijs (HBO) en wetenschappelijk onderwijs (WO);
- (e) speciaal onderwijs.

Scholing voor werkzoekenden en werknemers wordt beschreven in Hoofdstuk 5.

Afbeelding 2: Opbouw van het onderwijs- en opleidingsstelsel



Bron: CINOP, 2004

Tabel 7: Aantal studenten, naar onderwijsniveau, x1000)

			1999-2000	2001/2	2003/4 ⁽¹⁾
Primair onderwijs (PO)	Totaal PO		1 638.8	1 652.3	1 653.7
Voortgezet onderwijs (VO) namelijk VMBO, HAVO en VWO	Totaal VO		891.0	904.5	924.9
Middelbaar beroepsonderwijs (MBO)	Totaal MBO		434.1	455.5	477.7
	BOL ⁽²⁾			297.0	317.1
	Waarvan:	<i>BOL deeltijd</i>		27.8	20.5
		<i>BOL-groen ⁽³⁾</i>		15.3	14.9
	BBL			158.5	160.6
	Waarvan:	<i>BBL-groen ⁽³⁾</i>		8.4	8.6
Hoger beroepsonderwijs (HBO)	Totaal HBO		302.5	320.8	334.5
	Voltijd HBO			248.0	260.3
	Deeltijd HBO			64.3	65.5
	HBO-groen ⁽³⁾			8.5	8.7
Wetenschappelijk onderwijs (WO)	Totaal WO		163.1	171.9	187.2
	WO			168.1	182.9
	WO-groen ⁽³⁾			3.8	4.3
Totaal			3 429.5	3 505.0	3 578.0

⁽¹⁾ Voorlopige cijfers 2003/04.

⁽²⁾ Voor het verschil tussen BOL en BBL leerweg, zie Par. 4.5

⁽³⁾ De agrarische ('groene') sector is de verantwoordelijkheid van het Ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit. Daarom wordt dit aantal studenten apart gerekend.

Bron: Kerncijfers 1999-2003, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Het onderwijssysteem is te verdelen in twee hoofdkolommen:

- (a) de kolom algemeen onderwijs loopt van het basisonderwijs via HAVO (hoger algemeen voortgezet onderwijs) en VWO (voorbereidend wetenschappelijk onderwijs) naar hoger onderwijs. Op hoger niveau krijgt het gedeeltelijk een beroepsgericht tintje;
- (b) de kolom beroepsonderwijs loopt van voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (VMBO) via middelbaar beroepsonderwijs (MBO) naar hoger beroepsonderwijs (HBO). Middelbaar beroepsonderwijs is de spil in deze kolom.

In het Nederlandse systeem wordt een duidelijke scheiding gemaakt tussen beroepsonderwijs enerzijds en algemeen onderwijs anderzijds. De keuze voor een van beide types onderwijs kan in verschillende fasen van het onderwijs worden gemaakt. Anders dan in andere Europese landen (bijvoorbeeld Frankrijk, Noorwegen, Zweden of het Verenigd Koninkrijk), wordt niet gestreefd naar integratie of op zijn minst een nauwere band tussen beroepsonderwijs en algemeen onderwijs. De scheiding tussen de twee kolommen is in de afgelopen jaren zelfs nog duidelijker geworden sinds het versterken van de het beroepsonderwijs een hoofddoelstelling in het beleid werd (zie Par. 2.2).

Tabel 8: Overstap naar hogere niveaus in de kolom beroepsonderwijs, x1000

		1996	1999	2001
VMBO naar MBO	Totaal	89.3	85.7	87.0
<i>waarvan:</i>	zonder diploma	3.7	6.6	9.9
	met diploma	85.6	79.1	77.1
MBO (niveaus III en IV) naar HBO	Totaal	17.7	18.1	17.9
<i>waarvan:</i>	zonder diploma	0.7	0.8	0.2
	met diploma	17.0	17.3	17.8

Bron: Kerncijfers 2003, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

4.2. Voorschools onderwijs

Er is geen formele onderwijsvoorziening en er bestaan geen openbare kleuterscholen voor kinderen jonger dan vier jaar. Er zijn echter wel opvangfaciliteiten voor jongere kinderen, zoals dagopvang, gastouderopvang, bedrijfsopvang, buitenschoolse opvang en peuterspeelzalen om de sociale vaardigheden van kinderen te bevorderen. In 2004 werd een specifieke wetgeving neergelegd in de Wet Kinderopvang. Deze wet verschaft kaders en doelstellingen voor het stimuleren van een zelfregulerende markt voor kinderopvang. De

kosten worden gedeeld door ouders, werkgevers en overheid, waarbij het aandeel van de ouders en het overheidsaandeel kan verschillen op basis van het inkomen van de ouders. In gevallen waar de werkgevers niet financieel bijdragen, biedt de overheid een vergoeding, maar alleen gedurende de komende drie jaar. De kwaliteitseisen in de Wet zijn slechts tijdelijk. In 2007 zullen geen kwaliteitseisen meer worden gesteld en moet de markt zichzelf reguleren.

In juni 2000 publiceerden het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en de Minister voor Grote Stedenbeleid en voor Integratie van Minderheden een beleidsbrief over voor- en vroegschoolse educatie. Deze brief geeft een overzicht van het overheidsbeleid en noemt concrete maatregelen. Voor- en vroegschoolse educatie is gericht op kinderen van twee tot vijf jaar die risico lopen op een onderwijsachterstand. Het doel is om dit beleid deels te integreren in het stedelijk en gemeentelijk beleid op het gebied van onderwijsachterstand.

4.3. Basisonderwijs

Basisonderwijs (ISCED niveau 1) duurt acht jaar en is bedoeld voor leerlingen in de leeftijd tussen vier en twaalf jaar. Het is verplicht vanaf de leeftijd van vijf jaar, maar bijna alle kinderen gaan met vier jaar naar de basisschool. De kerndoelstellingen geven een brede beschrijving van de kennis, de vaardigheden en het begrip die alle leerlingen moeten hebben verworven aan het eind van hun basisonderwijs. Leerlingen ontvangen geen certificaat of diploma aan het eind van het basisonderwijs, maar een verslag van hun onderwijsvoortgang op school en hun leercapaciteiten.

4.4. Voortgezet onderwijs

Voortgezet onderwijs (VO) is gericht op leerlingen in de leeftijd van 12 tot 16 of 18 jaar. Het bestaat uit twee fasen: lager voortgezet onderwijs en hoger voortgezet onderwijs. Het is verdeeld in drie schooltypen die allemaal een kerncurriculum hebben van ongeveer 15 vakken in de eerste twee jaren (basisvorming).

Vorbereidend wetenschappelijk onderwijs (VWO) duurt zes jaar en bereidt leerlingen voor op het wetenschappelijk onderwijs (WO) of hoger beroepsonderwijs (HBO). Het is ingedeeld op ISCED niveaus 2 en 3; de laatste drie schooljaren behoren tot de tweede fase van algemeen voortgezet onderwijs (ISCED niveau 3);

Hoger algemeen voortgezet onderwijs (HAVO) duurt vijf jaar. Het is erop gericht leerlingen voor te bereiden voor hoger beroepsonderwijs (HBO). Veel leerlingen stromen echter door naar middelbaar beroepsonderwijs (MBO) of stappen over naar het vijfde leerjaar van het VWO. HAVO is ingedeeld op ISCED niveaus 2 en 3; de laatste twee schooljaren vormen de tweede fase van het algemeen voortgezet onderwijs (ISCED niveau 3).

In de tweede fase van HAVO en VWO zijn recentelijk twee belangrijke vernieuwingen doorgevoerd. Tot voor kort hadden leerlingen een vrije keuze in het bepalen van hun examenvakken. Nu echter kiezen zij een van de vier inhoudelijke profielen: natuur en techniek, natuur en gezondheid, economie en maatschappij, cultuur en maatschappij. Daarnaast zijn de scholen gestimuleerd om de bovenbouw geleidelijk tot ontwikkelen tot een studiehuis, waarin de leerlingen in toenemende mate zelfstandig werken. Centraal staat daarbij de verwerving van kennis en vaardigheden door de leerlingen zélf. Het doel van beide vernieuwingen is een betere voorbereiding op het hoger (beroeps-)onderwijs (HO en HBO).

Voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (VMBO) duurt vier jaar en bereidt voor op een opleiding in het middelbaar beroepsonderwijs (MBO). Het curriculum bestaat uit algemene onderwerpen en in de laatste twee schooljaren kunnen in verschillende leerwegen beroepsgerichte vakken worden gevolgd. Dit schooltype is ingedeeld in ISCED niveau 2.

VMBO bestaat sinds augustus 2001 en is ontstaan doordat middelbaar algemeen vormend onderwijs (MAVO) en voorbereidend beroepsonderwijs (VBO) werden samengevoegd. Het doel was de positie van het VBO in het systeem te versterken en de beroepsvoorbereiding van leerlingen binnen de MAVO te verbeteren. Deze samenvoeging sluit aan bij het feit dat de meerderheid van MAVO-leerlingen doorstroomde naar het MBO (tweede fase).

VMBO bestaat uit vier leerwegen. Iedere leerweg biedt vier studierichtingen aan (techniek, zorg en welzijn, economie en landbouw):

- (a) Theoretische leerweg. Gediplomeerde leerlingen van de theoretische leerweg kunnen doorstromen naar het MBO (korte of lange opleiding) of hun onderwijs vervolgen in het vierde leerjaar van de HAVO;
- (b) Gemengde leerweg. Deze is vergelijkbaar met de theoretische leerweg, maar meer beroepsgericht;
- (c) Beroepsgerichte leerweg, bedoeld als voorbereiding op de lange MBO opleidingen;
- (d) Beroepsgerichte leerweg, bedoeld als voorbereiding op de korte MBO opleidingen.

Daarnaast bestaat er een speciale praktijkroute voor laag presterende leerlingen. Deze route bereidt voor op de arbeidsmarkt.

4.5. Middelbaar beroepsonderwijs

Het grootste deel van middelbaar beroepsonderwijs (MBO) wordt verzorgd door overheidsinstellingen (de regionale of agrarische opleidingscentra: ROC en AOC). Sinds de invoering van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs in 1996 kunnen ook particuliere onderwijsinstellingen onderwijs en opleiding aanbieden in relatie tot de nationale kwalificatiestructuur (zie onder).

De leeftijd van de deelnemers aan beroepsonderwijs loopt uiteen van 16 tot 64 jaar (inclusief beroepsgerichte volwasseneneducatie). 95% van de deelnemers in de belangrijkste leerweg (vakopleiding met theoretische en praktische opleiding) is echter jonger dan 22 jaar. De deelnemers betalen les- of cursusgeld en komen in aanmerking voor studiefinanciering als ze deelnemen aan een fulltime schoolopleiding (zie Hoofdstuk 10).

Middelbaar beroepsonderwijs (MBO) heeft een structuur die samenhangt met de verschillende economische sectoren. Opleidingsprogramma's worden aangeboden op vier verschillende vakgebieden: techniek, handel/administratie, dienstverlening/gezondheidszorg en landbouw. In de opleidingsprogramma's worden ook vaardigheden op het gebied van ondernemerschap aangeboden om de leerlingen voor te bereiden op het starten van een eigen bedrijf in om het even welke sector. Opleidingen worden binnen het kader van de kwalificatiestructuur beroepsonderwijs (KSB) aangeboden op vier niveaus:

- (a) niveau I assistentenopleiding, duurt maximaal 1 jaar. Bereidt deelnemers voor op eenvoudige uitvoerende taken (ISCED niveau 2);
- (b) niveau II basisberoepsopleiding, duurt twee tot drie jaar. Bereidt voor op het verrichten van uitvoerende taken (ISCED niveau 3);
- (c) niveau III vakopleiding, duurt twee tot vier jaar (twee na afronding van niveau II). Bereidt voor op het geheel zelfstandig uitvoeren van taken (ISCED niveau 3);
- (d) niveau IV middenkaderopleiding, duurt gewoonlijk vier jaar. Bereidt voor op het geheel zelfstandig uitvoeren van gespecialiseerde taken (ISCED niveau 3). Gediplomeerden van dit niveau kunnen doorstromen naar hoger beroepsonderwijs.

De specialistenopleiding (ISCED 4) is toegankelijk voor leerlingen van de vakopleiding. Deze opleiding duurt een tot twee jaar en bereidt leerlingen voor op het overbrengen op anderen van hun gespecialiseerde kennis.

In het MBO worden twee leerwegen onderscheiden: de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) en de beroepsopleidende leerweg (BOL).

BBL is een leerweg die bestaat uit minimaal 60% opleiding in een bedrijf en de rest op school. Leerlingen hebben een contract met het bedrijf waar zij praktijkopleiding krijgen. Deze leerwerkovereenkomst vermeldt dat de leerling zowel werkt als leert in het bedrijf. BBL is sterk gegroeid sinds het midden van de jaren vijftig en steeds meer vrouwen nemen eraan deel. Er is een sterke stijging in het aantal leerlingen dat ouder is dan 20 en vooral ouder dan 27 jaar. In 2003 daalde de deelname aan BBL echter als gevolg van het feit dat leerlingen de opleiding verlieten, soms zonder diploma, om vacatures op de arbeidsmarkt te vervullen. Deelname aan de BOL leerweg steeg echter.

BOL is een meer theoretische leerweg waarin het percentage van beroepspraktijkvorming (BPV) ligt tussen 20 en 60%. In principe is het mogelijk iedere opleiding in de kwalificatiestructuur via beide leerwegen te volgen. In de praktijk worden echter niet alle

(maar wel de meeste) opleidingen aangeboden in beide leerwegen. Er komen echter steeds meer mogelijkheden.

Tabel 9: *Deelname aan MBO opleidingen, in aantallen deelnemers, x1000, 1998/99 tot 2002/03*

	1998/99	2001/02	2002/2003*
MBO – BBL	131.9	155.9	152.0
MBO – BOL (voltijd)	255.0	264.5	281.7
MBO – BOL (deeltijd)	23.4	25.5	20.5
* (voorlopige cijfers)			

Bron: *Kerncijfers 1999-2003*, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Tabel 10: *Deelname aan MBO agrarische opleidingen, x1000, 1998/99 tot 2002/03*

	1998/99	2001/02	2002/03*
MBO – BBL agrarisch	8.1	8.6	8.6
MBO – BOL agrarisch	16.5	15.0	14.9
* (voorlopige cijfers)			

Bron: *Kerncijfers 1999-2003*, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Alle opleidingen uit de kwalificatiestructuur zijn opgenomen in het Centraal Register Beroepsopleidingen (CREBO).

4.6. Hoger onderwijs

Hoger onderwijs wordt aangeboden in twee soorten instellingen: onderzoeksinstituten die onderzoeksgerichte opleidingen aanbieden (wetenschappelijk onderwijs/WO), en hogescholen die opleidingen van hoger beroepsonderwijs (HBO) aanbieden. Sinds september 2002 is het hoger onderwijs georganiseerd rond een drie-fasen-stelsel dat bestaat uit de diploma's bachelor en master en het doctoraat. Tegelijkertijd werd het ECTS systeem van studiebelastingpunten aangenomen als een manier om studieperioden in getallen vast te leggen.

4.6.1. Wetenschappelijk onderwijs

Het wetenschappelijk onderwijs (ISCED niveau 5) kent twee fasen. De eerste fase duurt vier jaar en bereidt voor op een wetenschappelijke loopbaan of een beroep dat een academisch niveau vereist. De tweede fase, die een beperkte toelatingscapaciteit heeft, biedt een voortgezette opleiding tot wetenschappelijk onderzoeker.

Toelating tot een universiteit is mogelijk op basis van een VWO- diploma en in sommige gevallen een HBO-diploma.

De Open Universiteit daarentegen is als instituut voor hoger afstandsonderwijs zonder verdere toelatingseisen toegankelijk voor iedereen die ouder is dan 18 jaar. De Open Universiteit biedt ook volwasseneneducatie.

4.6.2. Hoger beroepsonderwijs

Het hoger beroepsonderwijs (HBO) is gericht op theoretische en praktische voorbereiding op het uitoefenen van een beroep. HBO wordt verzorgd door hogescholen.

Voltijds hoger beroepsonderwijs (ISCED niveau 5) is toegankelijk voor gediplomeerden van VWO, HAVO of de lange opleidingen van het MBO. Dit opleidingstype duurt in principe vier jaar en is gericht op de theoretische en praktische voorbereiding op de beroepspraktijk waarvoor een beroepsopleiding op hoog niveau vereist is. De opleidingen worden aangeboden op zeven vakgebieden: landbouw, techniek, economie, gezondheid, sociaal-agogisch, kunst, pedagogisch.

Tabel 11: Deelname aan HBO, x1000, 1999/2000 tot 2003/04

	1999/2000	2001/02	2003/04*
Landbouwopleidingen	8.5	8.3	8.7
Alle andere opleidingen	276.4	299.1	307.5
Totaal	293.9	307.4	315.9
* (voorlopige cijfers)			

Bron: Kerncijfers 1999-2003, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

4.6.2.1. Duaal leren

Alle HBO-opleidingen bevatten een gedeelte praktijkopleiding in de vorm van een stage. In de afgelopen jaren zijn duale leervormen ontwikkeld om de aansluiting tussen HBO en beroepspraktijk verder te verbeteren. Een voorbeeld hiervan is de leerweg in samenwerking met het MKB, waarin het laatste opleidingsjaar bestaat uit een combinatie van in het MKB.

Het aantal studenten in duale opleidingen is tamelijk beperkt, maar sinds de start in 1992/93 was in het aantal een aanzienlijke stijging te zien (van 200 in 1992/93 naar 2 200 in 2001/02).

4.7. Speciaal onderwijs

Speciaal onderwijs is toegankelijk voor kinderen van drie tot (maximaal) twintig jaar oud, afhankelijk van het type speciaal onderwijs en hun behoefte aan speciale behandeling. Binnen het speciale basisonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs worden elf verschillende onderwijstypen onderscheiden, nl. voor dove kinderen, slechthorende kinderen, kinderen met ernstige spraakstoornissen, visueel gehandicapte kinderen, lichamelijk gehandicapte kinderen, chronisch zieke kinderen, kinderen met ernstige leerproblemen, zeer moeilijk opvoedbare kinderen, kinderen in een pedologisch instituut, kleuters met ontwikkelingsproblemen en meervoudig gehandicapte kinderen. Er zijn ook opleidingsprogramma's voor kinderen jonger dan zeven jaar met ouders uit etnische minderheden. Het doel hiervan is het voorkomen van een onderwijsachterstand.

Het algemene doel van speciaal onderwijs (in alle onderwijssectoren) is dat zoveel mogelijk leerlingen terugkeren naar het 'gewone' onderwijs. Speciale scholen werken samen met reguliere scholen om een aantal voorzieningen te bieden voor de speciale behoeften. Een alternatief is dat leerondersteuning en praktische opleiding worden ingevoerd in reguliere scholen (basisonderwijs en voortgezet onderwijs). Meer informatie is te vinden in Eurydice (<http://www.eurydice.org>).

5. Scholing voor volwassenen

5.1. Beleidsoverzicht

Scholing is afgestemd op de behoeften van mensen ouder dan 18 jaar en erop gericht deze mensen te kwalificeren voor werk of voor te bereiden op verdere opleiding. Dat maakt dit gebied net zo breed en divers als de individuele mens. Ruwweg kan een onderscheid worden gemaakt tussen algemene volwasseneneducatie en scholing (voor werklozen of werkenden). Het grootste deel wordt gevormd door bedrijfsopleiding voor werkenden, maar deze sector is ook het moeilijkste te beschrijven (betrekkelijk weinig cijfers, onderzoek of financiële gegevens zijn beschikbaar).

In deze paragraaf wordt de volgende classificatie voor scholing en educatie gebruikt:

- (a) Educatie en voortgezet algemeen volwassenen onderwijs (VAVO) zijn de onderwijstypen die vallen onder de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) en worden aangeboden door regionale opleidingscentra;
- (b) Scholing voor werklozen;
- (c) Scholing voor werkenden (bedrijfsopleiding, particulier gefinancierde opleiding en deeltijd beroepsonderwijs).

De algemene beleidsstrategie is dat de overheid verantwoordelijk is voor algemeen volwassenenonderwijs dat valt onder de WEB en voor scholing van werklozen. De Ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zijn de belangrijkste actoren.

Sinds 2002 is de inburgering van immigranten (zowel van oudere generaties als van nieuwkomers) de verantwoordelijkheid van de Minister van Integratie en Immigratie, die ressorteert onder het Ministerie van Justitie.

5.1.1. Volwasseneneducatie

Volwasseneneducatie is primair gericht op mensen die werkloos zijn of weer terug willen op de arbeidsmarkt. Deelnemers moeten het verplichte onderwijs hebben afgerond om toegelaten te worden tot voortgezet algemeen volwassenen onderwijs (VAVO). Afhankelijk van het onderwijstype kunnen extra eisen worden gesteld. Er zijn geen toelatingseisen voor toegang tot basisopleidingen in de volwasseneneducatie of scholing.

Volwasseneneducatie heeft een aparte kwalificatiestructuur (Kwalificatiestructuur Educatie, KSE) die zes niveaus onderscheidt:

- (a) redzaamheidsniveau;
- (b) drempelniveau;
- (c) basisniveau;
- (d) start-1-niveau;
- (e) start-2-niveau;
- (f) voortgezet niveau.

Opleidingen op niveaus 1-3 (zelfredzaamheids-, drempel- en basisniveaus) zijn gericht op:

- bevorderen van zelfredzaamheid;
- verschaffen van breed basisonderwijs en sociale vaardigheden;
- het onderwijzen van Nederlands als Tweede Taal op vijf verschillende niveaus (die geen deel uitmaken van de kwalificatiestructuur educatie). Een voorbeeld van dit type opleiding is de onderwijscomponent van de (verplichte) inburgeringscursus voor nieuw aangekomen immigranten.

In het voortgezet algemeen volwassenenonderwijs worden opleidingen gegeven op initiële niveaus 1 en 2 en voortgezet niveau (zie bovenvermelde niveaus 4 -6) waarin deelnemers een diploma MAVO (nu onderdeel van VMBO), HAVO of VWO kunnen halen (zie Paragrafen 4.4 en 4.5).

De verdeling van de taken op het gebied van volwasseneneducatie onder de WEB werden bekeken in het kader van de evaluatie van de WEB in 2001. De resultaten van de evaluatie waren niet erg positief:

- samenwerking tussen gemeenten onderling en tussen gemeenten en regionale opleidingscentra is onvoldoende;
- het verschil tussen de financiering van volwasseneneducatie en van beroepsonderwijs is een hindernis voor het realiseren van gecombineerde leerwegen en goede verbindingen tussen de beide sectoren, hetgeen oorspronkelijk het doel was.

Tot nog toe waren gemeenten verplicht de inburgeringscursussen voor nieuwe immigranten uitsluitend uit te besteden aan ROC's. Nu de verantwoordelijkheid voor deze doelgroep (als gevolg van de WEB) is verschoven van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap naar het Ministerie van Justitie, zal dit veranderen. Voorgesteld is dat de beschikbare budgetten vanaf 2006 worden gegeven aan de grootste gemeenten in het kader van hun begrotingen voor sociaal beleid, integratie en veiligheid. Zij krijgen vervolgens meer vrijheid deze budgetten in te zetten in relatie tot de behoeften van hun burgers.

Uitbesteden aan ROC's zal waarschijnlijk wel gebruikelijk blijven, maar gemeenten zullen meer vrijheid hebben in de keuze van hun leverancier. Het budget voor de integratie van de oudere generatie immigranten (oudkomers) maakte nooit deel uit van de begroting van het Ministerie van Onderwijs, dus in dat opzicht vindt er geen verandering plaats.

5.1.2. Overstap naar beroepsonderwijs

De verschillende niveaus in volwasseneneducatie geven toegang tot verschillende opleidingen en niveaus in het beroepsonderwijs (als gevolg van de nationale kwalificatiestructuur, zie Par. 4.5). De 'drempelkwalificatie' geeft toegang tot de 'assistentenopleiding' (niveau I). De 'basiskwalificatie' geeft toegang tot de 'basisberoepsopleiding' (niveau II). 'Start-1-kwalificaties' geven toegang tot de 'vakopleiding' en de 'middenkaderopleiding' (niveaus III en IV). De 'start-2-kwalificaties' geven toegang tot hoger beroepsonderwijs (HBO). De 'gevorderde kwalificatie' geeft toegang tot het wetenschappelijk onderwijs.

5.1.3. Scholing voor werklozen

Scholing voor werklozen valt onder de verantwoordelijkheid van de gemeenten (kortdurende werkloosheid) en de Uitvoering Werknemersverzekeringen (UWV) die verantwoordelijk is voor de langdurig werklozen en andere groepen die zijn uitgesloten van de arbeidsmarkt. Dit soort scholing is een aspect van het bredere proces om werklozen te reïntegreren op de arbeidsmarkt. Reïntegratie wordt gefinancierd door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Centraal daarin staat erkenning door het (regionale) bedrijfsleven.

5.1.4. Deeltijd beroepsonderwijs- en opleiding voor werkenden

De belangrijkste vormen van door de overheid gesubsidieerd deeltijd beroepsonderwijs zijn deeltijd MBO en deeltijd HBO (zie Par. 4.5). Over het algemeen volgen de deelnemers deze opleidingen naast hun werk.

De meest gangbare vorm van beroepsgerichte volwasseneneducatie in Nederland is de bedrijfsopleiding. Deze opleiding kan de vorm aannemen van cursussen, on-the-job opleiding of andere activiteiten zoals banencarrousel, conferenties of afstandsonderwijs.

Bedrijfsopleiding in ondernemingen wordt niet op een of andere consequente manier georganiseerd. Leerroutes zijn zeer heterogeen en worden erkend door ondernemingen (niet nationaal). Een onderscheidend kenmerk van de Nederlandse scholing is dat werkgeversorganisaties en werknemers door middel van Collectieve Arbeidsovereenkomsten (CAO's) verantwoordelijkheid hebben genomen voor het verschaffen en financieren van scholing voor werknemers op relatief brede schaal en op vrijwillige basis. De overheid is wel betrokken, maar hoofdzakelijk op een indirecte manier. Scholing in Nederland wordt voor een groot deel particulier georganiseerd en gefinancierd (zie Par. 10.4).

5.2. Plannen, organiseren en aanbieden van leren

5.2.1. Volwasseneneducatie onder de WEB

Sinds 1996 is het wettelijk kader voor volwasseneneducatie de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB, zie Par. 3.2).

De regionale opleidingscentra (ROC's) verzorgen basiseducatie en Nederlands als Tweede Taal. Deze opleidingsprogramma's worden door de overheid gefinancierd en beheerd door de gemeenten. Meer en andere (particuliere) aanbieders van opleidingen betreden de markt voor het verzorgen van basiseducatie en Nederlands als Tweede Taal.

De meeste ROC's hebben ook een particuliere opleidingsinstelling of een commerciële poot waarmee zij opleidingen voor educatie aanbieden.

Sinds enige tijd bestaat er een tendens naar hogere deelname in de lagere niveaus van het systeem voor volwasseneneducatie. De prioriteiten zoals die zijn vastgesteld door de gemeentelijke overheden verklaren de nadruk op deelname van individuele personen die cursussen op de lagere niveaus nodig hebben. Met betrekking tot de (verplichte) inburgering van nieuwkomers ligt de nadruk ook op de opleidingen op deze niveaus.

In oktober 2003 namen 156 000 volwassenen deel aan opleidingen van volwasseneneducatie (zie Par. 5.1.1 voor de soorten opleidingen). De meesten volgden cursussen Nederlands als Tweede Taal (65 % hoofdzakelijk op de lagere niveaus), die onderdeel zijn van de inburgeringscursussen voor immigranten. Een andere tendens in de afgelopen jaren is dat het aantal deelnemers vanuit etnische minderheden gestaag stijgt.

Het aantal deelnemers in het voortgezet algemeen volwassenenonderwijs daalt langzaam en vormde in 2003 maar 10% van het totaal.

5.2.2. Scholing voor werklozen

De Wet Structuur Uitvoering Werk en Inkomen (SUWI) voorziet opleiding voor de werklozen (zie Par. 3.2).

Met de SUWI wet werd een andere organisatie van de uitvoeringsorganen ingevoerd. De Centra voor Werk en Inkomen (CWI) en de UWV (Uitvoeringsinstellingen Werknemersverzekeringen) werden in 1999 ingevoerd als nieuwe uitvoeringsorganen voor de lokale overheden en het Ministerie van Sociale Zaken. De lokale overheden zijn verantwoordelijk geworden voor reïntegratie van werklozen. De CWI's vormen het centrale loket voor registratie en adviseren de lokale overheden over stappen die moeten worden genomen voor reïntegratie en daarvan kan opleiding onderdeel zijn.

De UWV's zijn bij wet verantwoordelijk (WWB, zie Par. 3.2) voor langdurig werklozen en gehandicapten. De reïntegratie van deze groepen wordt aanbesteed en uitgevoerd door particuliere (door de overheid erkende) reïntegratiebedrijven. In theorie zouden ROC's ook kunnen inschrijven op reïntegratie, maar in praktijk heeft tot 2000 maar één ROC geprobeerd accreditatie te verkrijgen.

5.2.3. Deeltijd beroepsonderwijs en –opleiding voor werkenden

Deeltijd beroepsonderwijs vindt voornamelijk plaats in duale trajecten, waarbij het schoolgedeelte wordt verzorgd door de ROC's (of hogescholen).

Veel particuliere aanbieders van opleidingen zijn actief op het gebied van scholing voor werkenden. 200 daarvan zijn formeel erkende opleidingsinstellingen. Onder deze instellingen zijn commerciële afdelingen van de ROC's. Deze formeel erkende opleidingsinstellingen hebben het recht opleidingsprogramma's aan te bieden binnen het kader van de nationale kwalificatiestructuur, zodat deelnemers aan deze opleidingen een nationaal erkend diploma kunnen halen. Het merendeel van de opleidingen wordt echter alleen maar erkend door de onderneming of de sector.

Scholing wordt gekenmerkt door collectieve arbeidsovereenkomsten. Een belangrijke financieringsvorm voor bedrijfsopleidingen zijn de sectorale fondsen voor opleiding en ontwikkeling (zie Par. 10.4.2). Deze worden gefinancierd door werknemers en bedrijven met het doel de vaardigheden en competenties van het personeel in een bepaalde branche op hoog niveau te houden. Basiselementen in het opzetten van deze fondsen waren het vergroten van de inzetbaarheid (employability) van mensen, het stimuleren van een leven lang leren en het behouden van hoge kennisniveaus in de sector. De opleidingen worden vaak per sector verzorgd door sectorspecifieke opleidingsinstellingen en zijn gekoppeld aan een accreditatiesysteem voor opleidingsinstellingen.

Een andere maatregel om de opleiding van werknemers op individueel niveau te stimuleren is de Individuele Leerrekening (zie Par. 10.4.3).

6. Opleiding van docenten en opleiders

6.1. Algemeen

Iedere vijf jaar formuleert de overheid eisen van bekwaamheid voor alle docenten en, waar mogelijk, ander personeel in het onderwijs. Deze eisen zijn de basis voor de opleiding en nascholingsprogramma's voor docenten en ander personeel. De inspectie controleert de opleiding van onderwijzend personeel.

De opleiding van onderwijzend personeel en het tekort aan docenten is een hoofdprioriteit in het beleid. Het tekort aan onderwijzend personeel is vooral in het basisonderwijs en het voortgezet onderwijs een enorm probleem, maar het komt in mindere mate ook voor in het middelbaar beroepsonderwijs en educatie. In deze sector zijn jaarlijks 2 500 tot 3 500 extra docenten nodig. Deze zouden moeten worden geworven uit de reguliere docentenopleidingen, maar ook van buiten het onderwijsgebied (zgn. zij-instromers). Dit is al gebruikelijk in het beroepsonderwijs, maar slechts in mindere mate in het basisonderwijs en voortgezet onderwijs. Het Ministerie van Onderwijs heeft een interim-wet opgesteld voor het stimuleren van werving van onderwijzend personeel van buiten de onderwijsbranche (Interim-wet Zij-instromers). Het doel is de 'markt' voor werving van docenten open te breken door het formuleren van duidelijke eisen van bekwaamheid. Daardoor wordt het mogelijk de noodzakelijke vereisten zowel te bereiken via accreditatie van elders verworven competenties en op andere manieren als via de reguliere docentenopleidingen. In tegenstelling tot het voortgezet onderwijs hebben ROC's veel vrijheid in het aanstellen van hun eigen personeel. Docenten kunnen daar worden aangenomen op basis van hun bewezen capaciteiten en competenties als leraar en niet alleen omdat ze nu eenmaal de juiste diploma's hebben.

Regionale overeenkomsten zijn nodig om het personeelstekort aan te pakken, vooral in de grote steden. In april 2002 namen de sociale partners in de onderwijssector, verenigd in het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO), het initiatief een proces te starten om tekorten aan geschoold personeel te verkleinen en om de sector nieuw leven in te blazen. Dat was nodig om de ambitieuze op Europees niveau overeengekomen doelstellingen binnen bereik te brengen. Als er geen beleidsveranderingen komen, dan zal het aantal onvervulde vacatures in het voortgezet onderwijs in 2006 stijgen tot 6 000. In Agenda 2006 zullen de sectorale werkgevers- en werknemersorganisaties een agenda opstellen met acht hoofdpunten:

- (a) focus op professionaliteit van opleiders en leraren;
- (b) de ondernemende school;
- (c) professioneel management;
- (d) versterken van het HRM beleid;

- (e) opleiding van onderwijspersoneel;
- (f) concurrerende arbeidsvoorwaarden;
- (g) aantrekkelijke werkomgeving;
- (h) verbondenheid met andere sectoren om docenten aan te trekken.

Een landelijk informatiepunt is geopend voor mensen die in het onderwijs willen werken (in welke functie dan ook) en er is ook een website (<http://www.leraar.nl>) beschikbaar. In het kader van de decentralisatie van verantwoordelijkheden naar onderwijsinstellingen wordt meer belang gehecht aan de managementvaardigheden van de (vaak zeer grote) regionale onderwijscentra en onderwijsinstellingen. Een groot aantal korte bijscholingscursussen wordt aangeboden door diverse particuliere opleidingsaanbieders. Deze cursussen worden betaald uit de lumpsum budgetten van deze instellingen.

6.1.1. Herziening van de opleiding voor leraren en onderwijzend personeel

De competenties die van leraren worden verwacht veranderen snel in de onderwijspraktijk en dat maakt het noodzakelijk de opleiding van het onderwijzend personeel aan te passen. Het voorgestelde antwoord is een nieuwe structuur voor beroepen in het onderwijs die ook kan bijdragen aan het verminderen van het tekort aan onderwijzend personeel, zowel op korte als op lange termijn. In 2003 stelde de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap een nieuwe veelomvattende structuur voor met fundamentele kwaliteitsvoorwaarden voor de verschillende beroepen (leraren, onderwijsassistenten, onderwijsondersteuners, etc.). Verder wordt de opleiding binnen de school een meer structureel element van de (her-)scholing van leraren en van een modern beleid voor deskundigheidsontwikkeling. Scholen kunnen onder bepaalde voorwaarden een vergoeding krijgen voor de extra kosten als deze opleiding op de werkplek een substantieel onderdeel vormt van de scholing van (toekomstige) leraren.

6.2. Opleiding van leraren/opleiders in onderwijsinstellingen

Lerarenopleidingen maken deel uit van het hoger onderwijs en vallen onder de Wet op het Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek. Sinds september 2002 zijn de lerarenopleidingen ingericht volgens het bachelor/master systeem. Het nieuwe systeem is gebaseerd op het 'European Credit Transfer System' (ECTS: Europees systeem voor de overdracht en de accumulatie van studiebelastingpunten). Bestaande initiële opleidingen van hoger beroepsonderwijs (HBO) zijn omgezet in bachelor opleidingen. Gevorderde opleidingen die worden aangeboden door HBO instellingen zullen worden omgezet in master opleidingen, op voorwaarde dat zij geaccrediteerd zijn door de Nederlands-Vlaamse Accreditatie Organisatie.

Voor het voortgezet onderwijs kunnen de volgende soorten lerarenopleidingen worden onderscheiden:

- (a) Lerarenopleidingen aan hogescholen (HBO), in algemene vakken voor een tweedegraads en eerstegraads bevoegdheid in het voortgezet onderwijs. Tweedegraads leraren (duur van de opleiding: vier jaar voltijd, maar ook mogelijk in deeltijd) mogen lesgeven in de eerste drie leerjaren van HAVO en VWO en in alle leerjaren van VMBO en MBO. Eerstegraads leraren (duur van de opleiding: drie jaar in deeltijd na het halen van een tweedegraads bevoegdheid) mogen lesgeven in het hele voortgezet onderwijs;
- (b) Lerarenopleidingen in de technische vakken voor een tweedegraads bevoegdheid aan een van de vestigingen van de Fontys Pedagogische Technische Hogeschool Nederland (duur van de opleiding: vier jaar voltijd of vier tot zes jaar deeltijd);
- (c) Lerarenopleidingen in groene (agrarische) vakken aan de STOAS hogeschool;
- (d) Universitaire lerarenopleiding voor een eerstegraads bevoegdheid in een van de examenvakken HAVO/VWO (duur van de opleiding: een jaar). Dit soort opleiding wordt aangeboden door negen universiteiten (drie technische universiteiten en zes algemene universiteiten).

Voor leraren in het beroepsonderwijs op secundair niveau is een tweedegraads bevoegdheid vereist. In dit opzicht verschilt het beroepsonderwijs van het algemeen onderwijs op secundair niveau (onderwijs in leerjaren vier, vijf en zes), omdat hiervoor een eerstegraads bevoegdheid is vereist. In de praktijk van beroepspraktijkvorming (BPV, zie Par. 4.5) komen echter verschillende opgeleide leraren voor, waaronder ook leraren die een eerstegraads kwalificatie hebben behaald. Leraren voor de algemene vakken in het beroepsonderwijs, zoals talen of sociale vakken worden op dezelfde wijze opgeleid als docenten voor het algemeen onderwijs. De beroepsgerichte vakken worden over het algemeen gegeven door docenten die hiervoor een specifieke opleiding hebben gevolgd.

6.3. Lerarenopleiding in instellingen van beroepsonderwijs: concept van duaal leren

Er zijn speciale projecten voor duale opleiding opgezet door samenwerking tussen BVE instellingen en instituten voor lerarenopleiding voor mensen die in het onderwijs willen werken als leraren of in een andere functie. Dit project was een initiatief van 13 ROC's vanuit een drievoudige achtergrond:

- ROC's wilden dat lerarenopleidingen rekening hielden met de functiedifferentiatie in het onderwijsberoep. Voorheen leidden lerarenopleiding hun studenten op als tweedegraads leraren en was er geen mogelijkheid om te anticiperen op nieuwe functies;

- ROC's vrezen een massaal vertrek van hun onderwijzend personeel in de komende tien jaren, hoofdzakelijk vanwege (vervroegd) pensioen;
- De onderwijsvernieuwing die de ROC's hebben gepland zal effectiever en motiverender worden gemaakt door de nieuwe eisen in groepen te doceren, zodat nieuwe leraren niet hoeven te proberen individueel de onderwijsmethoden aan ROC's te vernieuwen.

Het doel van de duale aanpak is het ontwikkelen van een nieuw, vraaggericht opleidings- en onderwijssysteem, opgezet met een route van vier jaar die rekening houdt met (sub-) competenties in overeenstemming met de beroepsprofielen van de verschillende functies in de ROC's (onderwijsassistenten, opleiders, coaches en leraren). Deze voorziening is gebaseerd op competenties, en niet gericht op een curriculum, met een centrale rol voor leren op de werkplek. De leerling kan zijn/haar competenties ontwikkelen in een duale manier van leren, begeleid door zowel de coach van het instituut voor lerarenopleiding als de coach op de werkplek (het ROC). Leren door produceren is de belangrijkste methodologie. Dit betekent dat de leerling zijn/haar competenties ontwikkelt door te werken aan echte en nuttige producten. De dagelijkse taken in de werkomgeving van ROC leerlingen zijn het uitgangspunt. Gedurende de opleiding komen de leerlingen – een dag per week – bij elkaar in de opleidingsgroep bij de lerarenopleiding om te reflecteren en om ervaringen en onderwerpen over leren uit te wisselen. De ROC's en de lerarenopleiding zijn beide verantwoordelijk voor de kwaliteit en organisatie van de duale opleiding. Lerarenopleidingen moeten innovatieve vraaggerichte manieren van lesgeven en opleiden ontwikkelen. De behoefte van de ROC's is goed opgeleid onderwijzend personeel met actuele competenties en met functies op verschillende niveaus.

Leerlingen in dit duale systeem zijn een 'nieuwe' doelgroep. In het traditionele systeem zouden leerlingen die de opleiding onderwijsassistent, opleider of coach volgen waarschijnlijk niet de gelegenheid hebben aan een lerarenopleiding te beginnen omdat hun vooropleiding niet hoog genoeg was. Duale opleiding biedt een leerling echter de mogelijkheid over te gaan van, bijvoorbeeld, onderwijsassistent naar leraar. In de meeste gevallen hebben de leerlingen een brede beroepservaring en ook enige opleiding op tutorervaring op de werkplek.

Daarnaast worden specifieke projecten gefinancierd door de sociale partners in de onderwijssector (SBO-Sectorbestuur onderwijsarbeidsmarkt) gericht op speciale doelgroepen zoals etnische minderheden (<http://www.sboinfo.nl>).

6.4. Opleiders op de werkplek

De Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (zie Par. 3.1.2) hebben criteria opgesteld voor het accrediteren van bedrijven die praktische opleiding verzorgen. Een van deze criteria is dat de opleiders die verantwoordelijk zijn voor het begeleiden en opleiden van leerlingen in het bedrijf didactische vaardigheden moeten hebben en moeten weten hoe ze leerlingen kunnen instrueren, begeleiden, motiveren en beoordelen. Bijna alle Kenniscentra bieden regelmatig (commerciële) cursussen aan om deze opleiders in de verschillende branches op te leiden. Voor sommige sectoren (bijv. beveiliging) zijn verdere criteria opgesteld met betrekking tot de vaardigheden en kwalificaties van de opleider, zoals een minimaal opleidingsniveau of de verplichting een praktische cursus voor opleiders te hebben gevolgd.

7. Ontwikkeling van vaardigheden en competenties

7.1. Mechanismen voor anticipatie op vaardigheidsbehoefte

Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) is gespecialiseerd in het voorspellen van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en het anticiperen op de toekomstige vaardigheidsbehoefte. Het doel van de voorspellingen is om de transparantie te vergroten in de afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt en zo de kansen en risico's uit te kristalliseren die voortkomen uit waargenomen ontwikkelingen in het aanbod van en de vraag naar arbeidskrachten in de toekomst. Twee methoden kunnen worden onderscheiden: top-down en bottom-up. In de top-down aanpak worden een algemeen voorspellingsmodel voor de hele arbeidsmarkt en gegevens van landelijke bronnen gecombineerd om twee hoofdfuncties te dienen: beleid en informatie (Van Eijs, 1994). ROA publiceert een tweejaarlijks rapport over de arbeidsmarkt naar onderwijs en beroep. Dit rapport geeft ook analyses van verwachte arbeidsmarktontwikkelingen in het licht van afzonderlijke beleidsonderwerpen. De bottom-up aanpak maakt gebruik van partiële modellen van arbeidsmarktvoorspelling zoals geselecteerde sectoren of beroepen.

De vereniging van Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven Colo (zie Hoofdstuk 3) werkt samen met ROA ten behoeve een betere benutting van de beschikbare gegevens. Hun samenwerking is vastgelegd in een vierjarig contract. De respectievelijke Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven publiceren 'onderzoek onderwijs - arbeidsmarkt' voor hun eigen sector, waarbij ze gebruikmaken van informatie van ROA. Deze documenten bevatten informatie over de arbeidsmarkt per sector of branche (de landelijke organen zijn branchegericht), zoals verwachte vraag naar gekwalificeerd personeel en de verwachte beschikbaarheid van leerplekken in bedrijven (als onderdeel van opleidingen in het beroepsonderwijs). De onderwijsinstellingen zijn vervolgens verantwoordelijk voor het afstemmen van hun onderwijsaanbod met andere aanbieders, zowel nationaal als regionaal. De regionale opleidingscentra voeren soms hun eigen marktonderzoek uit om inzicht te krijgen in de verwachte regionale behoefte aan gekwalificeerde werknemers.

De Centra voor Werk en Inkomen (CWI, zie Par. 3.1.3) zijn ook betrokken bij de samenwerking tussen ROA en Colo voor het overeenstemmen van de informatie over vraag en aanbod op de arbeidsmarkt op sectoraal en regionaal niveau.

7.2. Nieuwe leerwegen en nieuwe partnerschappen in het onderwijs

De verschuiving van denken in kwalificaties naar denken in competenties is terug te vinden in alle aspecten van beroepsonderwijs en –opleiding (zie Par. 2.2). De ontwikkeling van een nieuwe kwalificatiestructuur op basis van competenties houdt verband met de volgende onderwerpen:

- (a) het bevorderen van de transparantie van de kwalificatiestructuur;
- (b) het bevorderen van de flexibiliteit in de kwalificatiestructuur;
- (c) vernieuwingen en veranderingen op de arbeidsmarkt en in de maatschappij vereisen voortdurende aanpassing van de kwalificatiestructuur;
- (d) versterken van het partnerschap tussen nationale expertisecentra en onderwijsinstellingen;
- (e) versterken van de dialoog tussen sociale partners en onderwijsinstellingen binnen de nationale expertisecentra.

Een groot hervormingprogramma wordt ingevoerd door CINOP (Centrum voor Innovatie van Opleidingen) voor het ontwikkelen van competentiegericht leren en opleiden en van nieuwe onderwijsmethoden in het middelbaar beroepsonderwijs. Daarbij wordt uitgegaan van twee kernboodschappen:

- competentiegericht onderwijs is uitdrukkelijk gericht op de kernonderwerpen of problemen in beroepen en loopbanen en bereidt de leerder voor om daarmee om te gaan;
- de nadruk is gelegd op een optimale competentieontwikkeling van de leerders, op maat gemaakt volgens hun eigen persoonlijke wensen en capaciteiten.

De ervaring heeft geleerd dat deze ontwikkeling alle verschillende aspecten raakt van onderwijsorganisatie en de relatie tussen school en bedrijf. Daarom is gekozen voor de integrale aanpak. Projecten worden uitgevoerd samen met regionale opleidingscentra, instellingen op het gebied van beroepsonderwijs en –opleiding, bedrijven die opleidingen op de werkplek aanbieden en andere partners. Het doel is ‘praktijk-theorie’ voorbeelden te ontwikkelen voor de diverse manieren waarop competentiegericht (beroeps-) onderwijs zou kunnen worden aangepakt. Te denken valt aan ICT, loopbaanbegeleiding, portfolio’s, rol van de leraren, etc.

7.2.1. Versterken van leren op de werkplek

In 2001 tekenden de sociale partners en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap een overeenkomst over leer-werk trajecten om het leren op de werkplek te versterken in het voorbereidend middelbaar (VMBO) en om een stevige basis te vormen voor beroepsonderwijs op middelbaar of hoger niveau. Een andere doelstelling is het verlagen van het percentage voortijdig schoolverlaters en het vergroten van de kansen van jongeren om een basiskwalificatie te halen met dit soort onderwijs dat meer nadruk legt op werken en leren in de praktijk. Deze ontwikkeling is het resultaat van nauwere samenwerking tussen regionale overheden op het gebied van de arbeidsmarkt, bedrijven en scholen voor voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs. In 2003 werd deze overeenkomst bij wet vastgelegd. De werkplek is de belangrijkste leeromgeving.

Vanwege hun rol als schakel tussen werkpraktijk, arbeidsmarkt en onderwijs zijn de Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven een belangrijke speler in dit innovatieve proces. Hun taken zijn:

- (a) Het accrediteren van bedrijven die plaatsen aanbieden voor leer-werk trajecten in het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (VMBO);
- (b) Het werven en accrediteren van nieuwe bedrijven die leerplekken aanbieden;
- (c) Het begeleiden en ondersteunen van opleiders op de werkplek;
- (d) Het tekenen en registreren van leer-werk overeenkomsten.

7.2.2. Competenties in de praktijk

Nieuwe leeromgevingen en nieuwe concepten worden voorgesteld en ingevoerd (in pilot fasen), zoals probleemgestuurd onderwijs en beroepstaakgestuurd leren.

Een recent nieuw didactisch ontwerp betreft een pilot project met beroepstaakgestuurd leren voor de technische sector, niveau 1 en 2 (zie Par. 4.5 voor kwalificatieniveaus in het Nederlandse onderwijssysteem). Dit concept is ontworpen om de motivatieproblemen van deze leerlingen op te lossen, het percentage voortijdig schoolverlaters te verlagen, het imago van werken in de technische sector te verbeteren, meer leerlingen aan te trekken en de opleidingen toe te spitsen op de eisen van de beroepspraktijk.

De grondgedachten achter dit concept zijn:

- (a) Leren is een actief proces;
- (b) Iemand kan leren van ervaringen;
- (c) Reeds bestaande kennis wordt geactiveerd;

- (d) Leren is afhankelijk van de context waarin iemand leert;
- (e) De motivatie van de leerder is essentieel.

Dit didactische concept is gericht op het verwerven en ontwikkelen van competenties en het stelt de leerder centraal. De beroepstaken vormen de basis van de opleiding en kunnen zowel op school als in een bedrijf worden gerealiseerd. Deze taken vormen een samenhangend en consequent kader van werkgerichte handelingen die van de praktijk zijn afgeleid. Verschillende vakken zijn geïntegreerd in de beroepstaken en leerlingen moeten leren samen te werken, net als in de praktijk op de werkplek.

8. Valideren van leren

8.1. Kwaliteitsborging

Kwaliteitsborging is een centrale prioriteit in het onderwijsbeleid omdat de overheid steeds meer verantwoordelijkheden overlaat aan de instellingen in het veld. BVE-instellingen hebben veel autonomie om hun eigen systeem van kwaliteitsborging te ontwikkelen. Zelfevaluatie door instellingen is het uitgangspunt voor externe kwaliteitsborging onder de verantwoordelijkheid van de Onderwijsinspectie. Toezicht en monitoring door de Inspectie vinden plaats door middel van jaarlijkse bezoeken en zijn proportioneel aan de zelfevaluatie; instellingen met een goed ontwikkeld kwaliteitssysteem worden minder intensief gemonitord. Het Onderwijsrapport 2003 (Onderwijsinspectie) laat zien dat kwaliteitsborging in BVE instellingen onvoldoende ontwikkeld is. De zelfcorrigerende functie van dit systeem moet verbeterd worden. Regionale opleidingscentra maken onvoldoende gebruik van de publieke verantwoording om hun kwaliteit te bepalen. Dit wordt gezien als een zaak die actie vereist in de totale context van BVE beleid.

De kwaliteit van de examens in de BVE sector was volgens de Inspectie onvoldoende en dit vormde een bedreiging voor de waarde van de diploma's. In reactie op deze kritische opmerkingen heeft een stuurgroep de examenprocessen en –procedures grondig bestudeerd. Het kernpunt in het advies aan de Minister is dat onderwijsinstellingen volledig verantwoordelijk zouden moeten zijn voor hun examens. De manier waarop zij deze taken vervullen zal extern worden getest. In augustus 2002 werd een landelijk Kwaliteitscentrum Examinering (KCE) in het leven geroepen door de BVE-raad, Colo en Paepon. In dit kwaliteitscentrum werken onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven samen om de kwaliteit van examens in het middelbaar beroepsonderwijs te controleren. Doel hiervan is het verbeteren van de kwaliteit van de examens van geaccrediteerde opleidingen en alle aspecten die daarmee samenhangen. De taken van het KCE zijn onder andere:

- Beschrijven en waarborgen van kwaliteitsnormen voor examinering;
- Externe validering van de kwaliteit van examens.

Het KCE is door de wet aangewezen als het enige instituut dat de kwaliteit van BVE examens beoordeelt. De rol van de Onderwijsinspectie is beperkt tot toezicht houden op het KCE.

Er zijn standaarden opgesteld op vijf gebieden:

- (a) Management en organisatie van het examen;
- (b) Samenwerking, inkoop en uitbesteding;
- (c) Examenproces;

- (d) Examenproducten;
- (e) Analyse en evaluatie.

Deze standaarden zijn van toepassing op alle elementen van examinering, inclusief praktijkopleiding op de werkplek, duaal leren of andere leermethoden. Tevens gelden dezelfde standaarden voor de erkenning van accreditatie van elders verworven competenties (EVC), maar de invoering ervan zal misschien worden afgestemd op de EVC procedures.

De toepassing van deze standaarden wordt tijdens een (proces- en productgerichte) audit in onderwijsinstellingen gecontroleerd door deskundigen. Het KCE biedt de leveranciers van examenmaterialen (onder andere Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) de mogelijkheid een verklaring te bemachtigen voor het volgende academische jaar dat hun materialen van goede kwaliteit zijn. Zij zullen worden gecontroleerd volgens min of meer dezelfde procedures als onderwijsinstellingen.

8.1.1. Sectorale standaarden

Op sectoraal niveau werkt het KCE met examenplatforms om optimaal gebruik te garanderen van bestaande kennis op dit gebied. Deze platforms zijn samengesteld uit deskundigen van onderwijsinstellingen en de sociale partners en zij volgen de verdeling in sectoren die door Colo en de Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven wordt gebruikt. Zie voor een lijst van de sectorale examenplatforms <http://www.kce.nl>.

Branches en sectoren kunnen, waar nodig, specifieke afspraken maken met onderwijsinstellingen over examinering. Als deze afspraken officieel zijn gemaakt, houdt het KCE rekening met deze maatregelen bij de kwaliteitscontrole.

8.2. Bevorderen van erkenning van kwalificaties

Op de werkplek verworven kwalificaties en competenties maken een steeds belangrijker deel uit van onderwijs- en opleidingsprogramma's. Niet alleen is praktische activiteit een verplicht opleidingsonderdeel (zie Hoofdstuk 4 voor de verschillende leerwegen) maar er worden ook nieuwe leer-werk trajecten en andere methodologieën ingevoerd (zie Par. 7.2). Om de erkenning van deze kwalificaties te bevorderen wordt de kwaliteit van de bedrijven die leerplekken aanbieden gecontroleerd en gegarandeerd door de Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven. Zij hebben een systeem opgezet voor het accrediteren van bedrijven die leerplekken aanbieden. Daarnaast verzorgen zij opleidingen voor praktijkopleiders en geven zij ondersteuning aan scholen voor het verbeteren van de onderdelen van hun opleidingen die op de werkplek plaatsvinden.

8.3. Valideren van Elders Verworven Competenties

Sinds de jaren tachtig is er aandacht besteed aan het vergroten van de mogelijkheden voor het beoordelen en erkennen van competenties die buiten het kader van regulier onderwijs zijn verworven. De toepassing van Erkenning van Elders Verworven Competenties (EVC) is in de tussenliggende jaren veranderd als gevolg van nieuwe inzichten en ontwikkelingen. Een paar jaar geleden stond de certificerende en kwalificerende functie centraal in EVC. Nu wordt meer aandacht besteed aan het toepassen van EVC in het perspectief van loopbaanontwikkeling, persoonlijke ontwikkeling en het versterken van de persoonlijke kwaliteiten van de leerder (empowerment). In de recent aangenomen Europese beginselen voor valideren van niet-formeel en informeel leren wordt dit onderscheid de formatieve en summatieve functie van EVC genoemd (Europese Commissie, 2004).

In april 2001 werd het Kenniscentrum EVC (Erkenning van Elders Verworven Competenties) opgericht. Het Centrum voor Innovatie van Opleidingen (CINOP), de Dienstverlenende organisatie voor Onderwijs en Bedrijfsleven (STOAS) en het Centraal Instituut voor Toetsontwikkeling (CITOGroep) werken samen in dit kenniscentrum. Het Kenniscentrum EVC is aanvankelijk opgezet voor een periode van vier jaar (2001-2004). Aan het eind van 2004 wordt een evaluatie uitgevoerd.

Het Kenniscentrum EVC wil de toepassing van de EVC methodologie in Nederland stimuleren en trends en nieuwe ontwikkelingen signaleren en verspreiden. Een andere doelstelling is het opzetten van een netwerk (nationaal en internationaal) om de brede invoering van EVC te bevorderen. Er is een EVC platform opgezet waarin 28 leden ervaringen uitwisselen en nieuwe ontwikkelingen stimuleren.

Pilot projecten zijn opgezet in diverse settings door diverse initiatiefnemers (zoals ROC's, branches of Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) en voor verschillende doelgroepen. Deelnemende sectoren zijn onder andere handel en industrie, gezondheid en welzijn, dienstverlening en techniek. Doelgroepen zijn werknemers, werkzoekenden, herintreders, gehandicapte werkenden, studenten en mensen die niet het Nederlands als moedertaal hebben. Verder kan EVC worden ingezet voor verschillende doelen zoals het werven voor een nieuwe branche, verkorten van (scholing en) opleidingsprogramma's op basis van eerder verworven competenties, mensen omscholen zodat ze in een andere branche kunnen beginnen (een goed voorbeeld is het omscholen van leraren), invoeren van een strategie om werkenden te beschermen tegen arbeidsongeschiktheid, scholing en het verbeteren van de kwalificaties van werknemers (human resource development).

De invoering van EVC in Nederland begon in een klein aantal sectoren en settings, maar EVC verbreidt zich snel. Er is steeds meer vraag vanuit het bedrijfsleven. De invoering van EVC en de introductie van competentiegericht onderwijs en brede kwalificaties sluiten goed bij elkaar aan en zullen voor steeds meer synergie zorgen. Nu ligt de nadruk op de rollen van de verschillende actoren in het EVC proces en in het scheppen van goede voorwaarden voor een brede introductie. De weg is gebaand voor een centrale plek voor competenties, meer

vraaggericht onderwijs en een individuele leerroute gedurende de hele loopbaan van leren en werken (een leven lang leren).

De grootste uitdaging van de komende jaren is de aard van EVC te veranderen van een proces dat hoofdzakelijk voorkomt in projecten met een korte tijdsduur naar een permanent proces dat stevig is ingebed in de relevante instellingen. Andere uitdagingen zijn het vergroten van de toegankelijkheid van EVC en het verbeteren van de kwaliteit van de beoordelaars.

9. Begeleiding en advisering voor leren, loopbaan en werk

9.1. Strategie en voorziening

Loopbaaninformatie en –begeleiding spelen een belangrijke rol in nationale strategieën voor het bevorderen van een leven lang leren en duurzame inzetbaarheid. De overheid koos de richting van decentralisatie en privatisering, maar de rol van de overheid was controversieel. De sociale partners vinden loopbaanbegeleiding erg belangrijk. Zij zijn van mening dat de overheid dit gebied actiever zou moeten reguleren en verantwoordelijkheden op zich zou moeten nemen, bijvoorbeeld door actief te zijn op terreinen van slechte marktwerking, door de kwaliteit van dienstverlening te garanderen voor de eindgebruikers en door de markt te stimuleren waar dat nodig is. (OECD, 2002).

Tabel 12: Sterke en zwakke punten van het systeem voor loopbaanbegeleiding

Sterke punten	Zwakke punten
Omvang en kwaliteit van arbeidsmarkt en consumentenvoorlichting	Beperkte aandacht voor loopbaanoriëntatie in algemeen onderwijs
Formele bevestiging van het belang van een loopbaanroute voor studenten	Het fragmentarische karakter van het loopbaanbegeleidingssysteem als geheel
Opkomende markt voor loopbaanbegeleiding	Gebrek aan verantwoording, monitoring en kwaliteitsborging
Netwerk van Centra voor Werk en Inkomen	Gebrek aan duidelijkheid t.a.v. de rol van de overheid

Bron: OECD, 2002

Een aantal instituten is actief in diensten op het gebied van loopbaaninformatie, loopbaanbegeleiding en -ondersteuning.

Het Expertisecentrum voor Loopbaanvraagstukken (LDC) heeft specifieke deskundigheid op het gebied van loopbaaninformatie. Het heeft een breed overzicht van de opleidingsmogelijkheden in Nederland en maakt dit in bepaalde gevallen beschikbaar via internet en Cd-rom's voor studiekeuze- en loopbaanoriëntatie. Daarnaast publiceert het centrum gedrukt materiaal voor loopbaanadviseurs, die het kunnen gebruiken om hun cliënten te adviseren bij hun loopbaankeuze. Hun databank is gratis toegankelijk (<http://www.schoolweb.nl>). Een tweede databank die niet rechtstreeks door het algemene publiek kan worden geraadpleegd wordt op verzoek toegankelijk gemaakt. Vragen kunnen via telefoon of e-mail worden gesteld.

CINOP is actief in BVE loopbaanoriëntatie en –ontwikkeling. Daarnaast is er het Kenniscentrum voor de Erkenning van elders Verworven Competenties dat is gespecialiseerd in het bevorderen van de erkenning van vaardigheden en competenties die een deelnemer buiten de onderwijscontext heeft verworven (zie Par. 8.3).

In de sector beroepsonderwijs zijn de ROC's en de AOC's de belangrijkste aanbieders van loopbaanbegeleiding (zie Par. 3.1.3).

De inkoop van loopbaanbegeleiding in het kader van programma's voor reïntegratie wordt uitgevoerd door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) voor mensen die werk hebben gehad of door de gemeenten (wanneer het sociale bijstand betreft).

Het aantal particuliere reïntegratiebedrijven is aanzienlijk gegroeid in de afgelopen jaren en werd in 2002 op meer dan 650 geschat (OECD, 2002). De verwachting is dat dit aantal zal worden verlaagd als de privatisering van deze sector volledig gereed is.

Evenals vele andere Europese landen heeft Nederland een Nationaal Centrum voor Studie- en Beroepskeuze (National Resource Centre for Vocational Guidance- NRCVG). Dit is een project op basis van partnerschap tussen Colo (de vereniging van Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven), LDC en CINOP. Het secretariaat is gevestigd bij CINOP. Het NRCVG is op zijn beurt onderdeel van het Europese Euroguidance netwerk (voor meer informatie, zie <http://www.euroguidance.org.uk>). Het doel van het NRCVG is de Europese dimensie van loopbaanoriëntatie te vergroten.

Voor opleidings- of loopbaanmogelijkheden in heel Europa en voor aanvullende informatie is de Ploteus databank toegankelijk voor alle Europese burgers (<http://europa.eu.int/ploteus>).

9.2. Structuur van de voorzieningen voor loopbaanbegeleiding

Loopbaanoriëntatie wordt aangeboden:

- (a) Binnen de onderwijsinstelling zelf;
- (b) Als onderdeel van de diensten die worden aangeboden aan werkzoekenden door de Centra voor Werk en Inkomen (eerstehands informatie en advies);
- (c) Door sommige werkgevers en vakbonden of door een reeks organisaties uit de particuliere sector.

9.2.1. Loopbaanoriëntatie binnen het onderwijssysteem

Loopbaanoriëntatie begint met groepsmentoren en schooldecanen in het basisonderwijs en voortgezet onderwijs. Soms is het geïntegreerd in opleidingsvakken. De keuze voor een bepaalde vorm van onderwijs is over het algemeen niet gebaseerd op een beroepskeuze, maar op prestaties in het basisonderwijs en de uitkomst van de CITO-toets (de eindtoets basisonderwijs van het Centraal Instituut voor Toetsontwikkeling, CITO).

De aandacht voor loopbaanoriëntatie lijkt toe te nemen in het middelbaar voortgezet beroepsonderwijs (MBO). In de afgelopen jaren is veel nadruk gelegd op het bewerkstelligen van een soepele overstap tussen de verschillende sectoren van het beroepsonderwijs. De loopbaan van de individuele leerling is het centrale punt binnen het onderwijsproces. Steeds grotere aandacht krijgt ook een meer competentiegerichte aanpak met minder fijnmazige kwalificaties en met erkenning van elders verworven competenties (zie Hoofdstuk 8). Dit geeft leerlingen een bredere basis voor hun loopbaan.

Tegenwoordig heeft ieder ROC een centraal centrum voor studentenvoorzieningen, waar loopbaaninformatie en –oriëntatie worden aangeboden door een loopbaanspecialist en/of andere medewerkers. Loopbaanoriëntatie kan ook worden gegeven bij aanvang van de studie of als de student wil overstappen tussen de leerwegen.

Portfoliosystemen worden binnen sommige programma's ingevoerd om leerlingen in staat te stellen de ontwikkeling van hun competenties vast te leggen. ROC's (in samenwerking met gemeenten) doen ook hun uiterste best om voortijdig schoolverlaters te volgen en te ondersteunen en ze, indien mogelijk, weer naar school te krijgen of aan werk te helpen.

ROC's zijn (nog steeds) de hoofdaanbieders van lopende verplichte programma's voor nieuwe immigranten onder de Wet Inburgering Nieuwkomers. Loopbaanoriëntatie, inclusief een portfolio en actieplan, maakt deel uit van deze cursussen.

9.2.2. Aanbod van loopbaanbegeleiding voor werklozen

In 2002 werd een nieuwe Centrale Organisatie voor Werk en Inkomen opgezet, waarbij 131 centra voor werk en inkomen werden gevestigd in het hele land om initiële 'one-stop-shops' aan te bieden waar informatie over banen werd verstrekt maar ook diensten werden verleend aan aanvragers van een sociale uitkering. Mensen die in aanmerking komen voor diensten op het gebied van 'reïntegratie', waar enige loopbaanbegeleiding bij te pas kan komen, worden vervolgens via de gemeenten of UWV doorgestuurd naar particuliere reïntegratiebedrijven waar de reïntegratiediensten worden ingekocht.

Werklozen en werkzoekenden kunnen het CWI raadplegen. Het CWI heeft een intakefaciliteit en biedt, indien nodig, toegang tot reïntegratiediensten. Assessment, loopbaanbegeleiding, opleiding en ondersteuning bij het zoeken naar werk kunnen daar onderdeel van zijn. Loopbaanbegeleiding zal waarschijnlijk het meest worden aangeboden aan mensen die de arbeidsmarkt voor het eerst betreden of herintreden na langdurige werkloosheid. In de praktijk

blijken loopbaanbegeleiding en opleiding als reïntegratiemiddelen nog niet zoveel te worden ingezet als mogelijk zou zijn.

9.2.3. Loopbaanbegeleiding voor werkenden

De voornaamste diensten op dit gebied zijn outplacement activiteiten of mobiliteitscentra in grote bedrijven of overheidsinstellingen (om mobiliteit tussen ministeries te ondersteunen). Particuliere centra voor loopbaanoriëntatie zijn actief op dit gebied.

Op sectoraal niveau spelen fondsen voor opleiding en ontwikkeling een belangrijke rol in opleidingsprogramma's (vooral voor MKB). Loopbaanmaatregelen kunnen ook onderdeel zijn van collectieve arbeidsovereenkomsten (zie Par. 10.4.2).

Bij de start van de privatisering van diensten voor loopbaanbegeleiding werden regionale bureaus voor loopbaanbegeleiding opgezet om vraaggerichte loopbaanbegeleiding te bieden. Het bleek voor deze bureaus echter te moeilijk om nieuwe commerciële markten te openen en te ontwikkelen, met als gevolg dat bijna al deze bureaus langzamerhand zijn gesloten. Veel van hun diensten zijn nu gericht op psychologische testen die vooral zijn ontworpen om te voldoen aan de institutionele vraag en niet zozeer aan de individuele behoeften. Het gaat dus hoofdzakelijk om screenen en selecteren en minder om loopbaanbegeleiding.

Bepaalde (grotere) bedrijven gebruiken persoonlijke ontwikkelingsplannen of investeren op andere manieren in de inzetbaarheid van hun personeel (zie ook Par. 5.2.3). Steeds meer bedrijven hebben het kwaliteitskeurmerk 'Investeerder in Mensen' gehaald.

De bouwsector heeft een speciaal project voor loopbaanbegeleiding. Het doel ervan is werknemers die om verschillende redenen niet tevreden zijn in hun huidige banen binnen de sector te houden en naar beter passende functies te begeleiden.

9.3. Loopbaanbegeleiders en -adviseurs

Sinds een paar jaar bestaan er speciale opleidingen voor loopbaanadviseurs. Tegenwoordig kunnen deze opleidingen worden gevolgd op ISCED niveau 5 aan de Fontys hogeschool in Tilburg, het Saxion College in Deventer, de Hogeschool Windesheim in Zwolle en aan de Christelijke hogeschool Noord Nederland in Leeuwarden. In het onderwijs worden deze opleidingen vooral gegeven door docenten die speciaal voor dit doel aanvullende kortdurende (duale) opleidingen hebben gevolgd.

10. Financiering van investeren in mensen

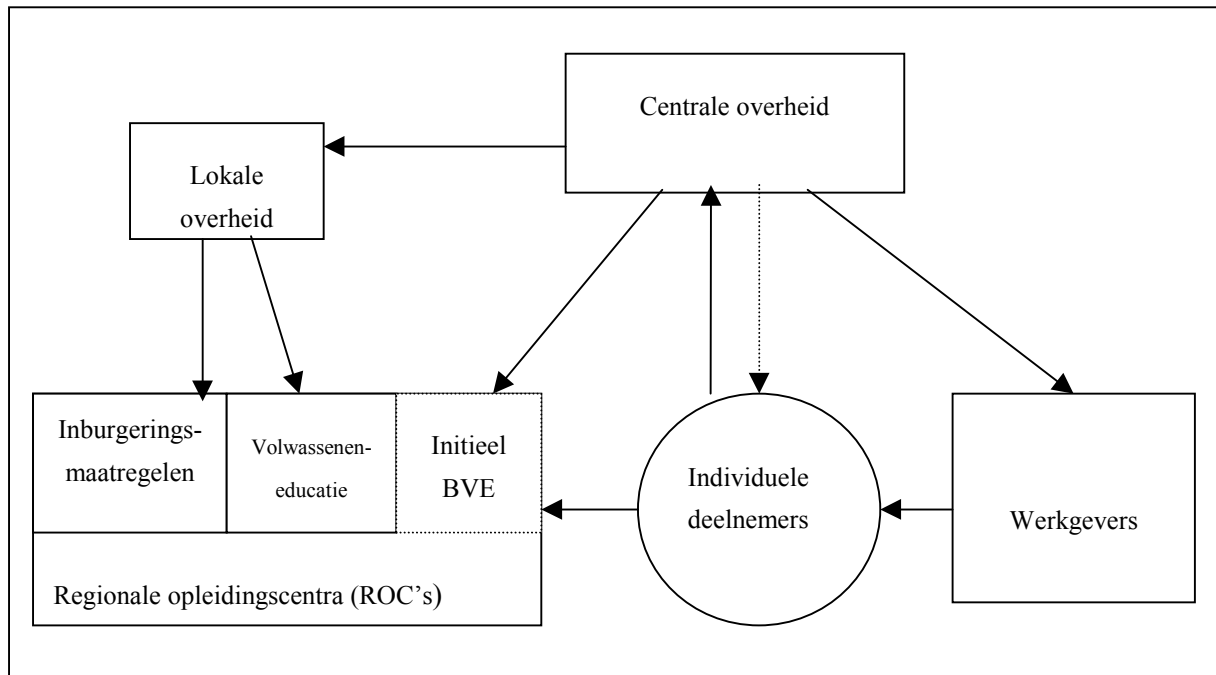
10.1. Algemeen overzicht en financieringsbeleid

Verdere decentralisatie is algemeen beleid van de ministeries en daarom zal de verdeling van verantwoordelijkheden en verantwoording in de komende jaren blijven verschuiven. Enerzijds wil het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap het aantal regels, voorschriften en registratiemaatregelen verminderen. Anderzijds betekent grotere verantwoordelijkheid voor de onderwijsinstellingen dat meer belang wordt gehecht aan resultaten en uitkomsten, samengaan met scherpere bewaking van de kwaliteit en nadruk op handhaving van de regels.

De uitgaven voor algemeen onderwijs en beroepsonderwijs en –opleiding (inclusief studiefinanciering en onderzoek) van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap stegen van 4.5 % van het BBP in 1999 naar 5.0 % in 2003. (Kerncijfers 2003, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap).

De afbeelding hieronder toont de kanalen voor overheidsfinanciering van beroepsonderwijs en –opleiding. Lokale overheden krijgen geld van de centrale overheid voor het financieren van volwasseneneducatie en inburgeringsmaatregelen, die hoofdzakelijk worden verzorgd door regionale opleidingscentra (ROC's). De financieringsstroom voor inburgeringsmaatregelen zal waarschijnlijk vanaf 2005 worden veranderd (zie Paragrafen 5.1.1 en 10.3). De ROC's krijgen rechtstreeks geld van de overheid voor hun opleidingen van initieel beroepsonderwijs en –opleiding. Daarnaast is er een geldstroom tussen overheid en individuele leerlingen via lesgeelden en studiefinanciering. Tenslotte ondersteunt de centrale overheid werkgevers door middel van fiscale maatregelen voor initieel onderwijs (zie Par. 10.4.1).

Afbeelding 3: Financieringsstroom voor door de overheid gefinancierd beroepsonderwijs en -opleiding



Bron: *Kerncijfers 2003*, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Daarnaast zijn er talrijke overeenkomsten tussen de particuliere en publieke sectoren die leiden tot diverse modellen met een publiekprivate samenwerking. Dit heeft geleid tot een aantal ontwikkelingen waaronder het opzetten van opleidingsnetwerken, speciale fondsen en mechanismen voor het bewaken van opleidingsvraag en -aanbod. Op het gebied van scholing zijn er veel voorbeelden van dergelijke samenwerking tussen de particuliere sectoren (werkgevers en werknemers, vakbonden en sectorale organisaties, opleidingsaanbieders, etc.) en publieke sectoren (landelijke en lokale overheden, leveranciers, instituten voor monitoring, etc.). Een typisch kenmerk van de Nederlandse maatschappij zijn de gedeelde verantwoordelijkheid voor opleiding en het zoeken naar consensus over ieder controversieel onderwerp tussen partijen met conflicterende belangen (zoals werkgevers en werknemers). Geen specifieke wet of wettelijk kader is van toepassing op scholing voor werknemers.

10.2. Financiering van de initiële beroepsopleiding

De financiering van initieel BVE is een publieke verantwoordelijkheid die valt onder het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en het Ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit (LNV) voor de agrarische sector. De AOC's worden rechtstreeks gefinancierd door het Ministerie van LNV.

De Centrale Financiën Instellingen (CFI) binnen het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen spelen een sleutelrol in het beheren en financieren van initieel BVE. Er bestaat een complexe, maar rechtstreekse financieringsrelatie tussen de CFI en de ROC's.

Eerst wordt het macrobudget voor alle ROC's jaarlijks vastgesteld door de centrale overheid. Bedragen kunnen variëren op basis van actuele beleidsprioriteiten. In 2002 werd 2 miljard euro uitgegeven. Vervolgens wordt een percentage van het macrobudget toegekend aan ieder ROC in de vorm van een lumpsum budget. Het totale budget per ROC wordt op basis van vier factoren berekend:

- (a) Budget op basis van aantal ingeschreven deelnemers (input);
- (b) Budget op basis van aantal gediplomeerden (output);
- (c) Budget voor Voorbereidende en Ondersteunende Activiteiten (VOA), voor leerlingen met een achterstand en ter voorkoming van voortijdig schoolverlaten;
- (d) Budget voor huisvesting.

Het input budget maakt 80% uit van het totale budget van een ROC. Het aantal leerlingen wordt berekend door het toekennen van gewichten aan de twee verschillende opleidingsleerwegen. De Beroepsbegeleidende leerweg (BBL) krijgt een lager gewicht dan de BOL, die voor een groter deel op school plaatsvindt (zie Par. 4.5). De verschillende opleidingen in elk van beide leerwegen krijgen ook een zekere waarde toegekend. Bedrijfsopleidingen krijgen bijvoorbeeld een lager gewicht dan technische opleidingen omdat voor de laatste hogere kosten worden gemaakt voor onderwijsmaterialen. Het output budget wordt berekend op basis van het aantal behaalde diploma's, gewogen naar de gevolgde opleiding en leerweg (zie Par. 4.5). De output en de betekenis daarvan voor samenleving en arbeidsmarkt worden steeds belangrijker. Het budget voor leerlingen met achterstanden is gerelateerd aan het aantal leerlingen met lagere onderwijsniveaus.

Het bedrag dat per leerling wordt besteed in het middelbaar beroepsonderwijs is verhoogd van EUR 5 490 in 1999 naar EUR 6 250 in 2003.

De beroepsbegeleidende leerweg (BBL) (zie Par. 4.5) bestaat uit een deel dat op school plaatsvindt (een dag per week) en uit een deel dat bestaat uit praktijkopleiding (vier dagen per week). Als gevolg daarvan heeft deze leerweg een gecombineerde financieringsstructuur. Het schoolgedeelte wordt rechtstreeks gefinancierd uit overheidsfondsen door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Het praktijkgedeelte wordt gedeeltelijk ook gefinancierd door de centrale overheid (Ministerie van Financiën) door middel van fiscale maatregelen die in 1996 werden ingevoerd: ondernemers die leerlingen aannemen kunnen een vermindering van de ondernemersbelasting krijgen. Daarnaast zijn er bijdragen van werkgevers in de vorm van salaris of zakgeld voor leerlingen die leerwerkactiviteiten uitoefenen.

Leerlingen die ouder zijn dan 16 jaar moeten lesgeld betalen. Dit lesgeld wordt centraal geïnd door de Informatie Beheer Groep. De hoogte van het lesgeld wordt jaarlijks aangepast en hangt af van het type onderwijs (voltijd of deeltijd, of volwasseneneducatie). Anderzijds krijgen leerlingen (en hun ouders) geld. Tot hun kind 18 jaar is, krijgen ouders kinderbijslag. Vanaf 18 jaar krijgen leerlingen individuele tegemoetkomingen in de studiekosten.

Aanvullende toelagen kunnen worden verkregen afhankelijk van het inkomen van de ouders van de leerling.

10.3. Overheidsfinanciering voor scholing van volwassenen

De twee belangrijkste typen scholing zijn:

- (a) Deeltijd scholing;
- (b) volwasseneneducatie.

Deze onderwijs- en opleidingstypen vallen onder de verantwoordelijkheid van de overheid en worden daarom hoofdzakelijk gefinancierd met overheidsgelden. De belangrijkste verantwoordelijke actoren zijn het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de gemeenten. Dat is vastgelegd in het wettelijk kader van de WEB (zie Par. 3.2). Het Ministerie is verantwoordelijk voor deeltijd scholing die wordt verzorgd door de ROC's. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor volwasseneneducatie in het kader van inburgeringsprogramma's voor immigranten en van hun sociaal beleid. In de praktijk worden de meeste opleidingen geleverd door ROC's.

10.3.1. Deeltijd scholing

Deeltijd scholing wordt hoofdzakelijk gevolgd door mensen die hun positie op de arbeidsmarkt willen verbeteren en door mensen die voortijdig gestopt zijn met initieel onderwijs, maar later toch een diploma willen halen. De beschikbare opleidingen en kwalificaties zijn identiek aan de voltijd initiële opleidingen in beroepsonderwijs en – opleiding (zie Hoofdstuk 4). Dezelfde twee verschillende leerroutes zijn beschikbaar als in het initiële onderwijs, nl. BOL (Beroepsondersteunende leerweg) en BBL (beroepsbegeleidende leerweg) (zie Par. 4.5). De laatste is populair onder leerlingen die niet meer in aanmerking komen voor tegemoetkoming in de studiekosten.

De financiering verloopt volgens de hoofdregels van de initiële beroepsopleiding. De leerlingen die deelnemen aan deeltijd scholing worden meegeteld in het totale aantal leerlingen dat deelneemt aan opleidingen van initieel beroepsonderwijs en de ROC's ontvangen op basis daarvan financiering.

10.3.2. Volwasseneneducatie

Volwasseneneducatie binnen het kader van de WEB wetgeving (zie Par. 3.2) wordt aangeboden op zes niveaus. De eerste drie niveaus omvatten inburgeringscursussen voor immigranten en algemene cursussen ter verbetering van de zelfredzaamheid en de beheersing

van het Nederlands. De niveaus 4-6 bieden voortgezet algemeen volwassenenonderwijs (zie Par. 5.1.1).

De gemeenten ontvangen geld van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap voor volwasseneneducatie. Het bedrag hangt af van het totale aantal volwassen inwoners, het aantal allochtonen en het aantal volwassenen met kwalificaties op laag niveau. In 2001 gaven de gemeenten EUR 316.3 miljoen uit voor deze opleidingen.

Vanaf 2005 zal EUR 75 miljoen worden overgeheveld van het budget voor volwasseneneducatie van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap naar het Ministerie van Justitie voor de cursussen op lager niveau voor Nederlands als Tweede Taal (niveaus 1 tot 3). Het resterende budget op dit gebied van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap zal uitsluitend worden gebruikt voor cursussen Nederlands als Tweede Taal op de hogere niveaus.

10.4. Financiering van scholing voor werknemers vanuit andere bronnen

10.4.1. Nationaal niveau

De particuliere sector heeft de hoofdrol in scholing voor werknemers. De overheid neemt enige verantwoordelijkheid op zich door opleidingen in bedrijven financieel te stimuleren. Sommige van de fiscale maatregelen voor werkgevers (zoals belastingaftrek voor het opleiden van werknemers) zijn echter onlangs afgeschaft. Bedrijven kunnen nog steeds profiteren van belastingverlagingen als zij hun werknemers beroepsopleiding bieden en wanneer zij leerlingen aannemen in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (zie Par. 4.5).

Op centraal overheidsniveau draagt niet alleen het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap bij aan het financieren van scholing maar voor specifieke opleidingsgebieden ook de Ministeries van Landbouw, van Economische Zaken en van Volksgezondheid en Welzijn.

10.4.2. Branche- en ondernemingsniveau

Afspraken over bedrijfsopleidingen worden vaak gemaakt in de context van collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's). Deze afspraken worden binnen iedere industriële sector gemaakt na onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers. Ze gelden voor een bepaalde tijd, meestal twee jaar. Sommige van deze sectorafspraken bevatten extra voorzieningen om tegemoet te komen aan specifieke regionale behoeften of omstandigheden. Financiële afspraken in CAO's die specifiek verband houden met scholing worden gemaakt door middel van reserveringsfondsen voor opleiding en/of onderzoek en ontwikkeling. Hiervan zijn de Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen het bekendst. Deze worden gefinancierd door middel van een heffing op de bruto loonrekening van de bedrijven in de individuele sector. Het

percentage van de bijdragen aan de fondsen verschilt, maar ligt gewoonlijk tussen 0.1 % en 0.64 %. Volgens een studie door Waterreus bedroegen de reserves van deze fondsen in 1999 gemiddeld EUR 1 miljoen.

De fondsen werden opgezet om een stevigere basis te creëren voor opleiding en om te garanderen dat opleiding werd ingebed in de verschillende economische sectoren en in de individuele bedrijven binnen deze sectoren. De invoering van sectorale opleidingsafspraken is echter vaak moeilijk, vooral voor kleinere bedrijven, hoewel het in 1999 erop leek dat opleidingsinitiatieven van het sectorale niveau deze bedrijven vaker bereikten dan voorheen (Waterreus, 2002).

Ongeveer 40 % van de Nederlandse ondernemingen is aangesloten bij een van de opleidings- en ontwikkelingsfondsen. Bedrijven in de landbouw, verwerkende industrie en horeca zijn het vaakst aangesloten en ongeveer tweederde hiervan kreeg subsidie uit de fondsen. In sommige sectoren zijn speciale afspraken gemaakt ten behoeve van specifieke doelgroepen, zoals vrouwen, werknemers met een laag opleidingsniveau en migranten.

Bedrijven in de financiële sector en in de bedrijfsconsultancy vormen een uitzondering in het gebruik van de Opleiding en Ontwikkelingsfondsen. Deze bedrijven organiseren hun eigen bedrijfsopleidingen waarvoor zij naar schatting EUR 1.2 miljoen per jaar uitgeven.

De volgende tabel geeft een indicatie van de uitgaven per onderneming met betrekking tot scholing voor hun werknemers.

Tabel 13: Kosten van scholingscursussen als % van totale arbeidskosten, alle ondernemingen, Nederland en EU15 (1999)

	Totale kosten ⁽¹⁾	Directe kosten ⁽²⁾	Arbeidskosten van deelnemers
EU 15	2.3	1.4	0.8
Nederland	2.8	1.7	1.1

⁽¹⁾ Totale kosten: som van directe kosten, kosten voor personeelstijd en balans van bijdragen aan nationale of regionale opleidingsfondsen en inkomsten van nationale of andere afspraken over financiering.

⁽²⁾ Directe kosten: kosten van scholingscursussen.

Bron: Eurostat, Newcronos, 2nd Continuing Vocational Training Survey in enterprises (CVTS).

10.4.3. Individueel niveau

Particuliere opleiding wordt per definitie particulier gefinancierd door bijdragen van de individuele deelnemers.

Een door de overheid (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) gefinancierd programma dat was gericht op het ondersteunen van de employability en de niet-werkgerelateerde opleiding van individuele personen is het subsidieprogramma van de individuele leerrekening (ILR). Het pilot project duurde van 2000 tot 2004 met een budget van bijna EUR 1.2 miljoen. De gedachte is dat werknemers hun eigen fondsen voor (verder) onderwijs gebruiken, waarbij het Ministerie EUR 450 beschikbaar stelt voor iedere rekening. Van de gevolgde opleiding was 59% gerelateerd aan het beroep van de leerder, terwijl de overige fondsen werden besteed aan aspecten als computer- of taalcursussen. Het pilot project werd positief geëvalueerd door zowel individuele personen als bedrijven.

De pilot organisaties in de projecten waren verantwoordelijk voor het aanwijzen van rekeninghouders voor de ILR's. Totaal werden 2 500 rekeningen geopend in twee fasen door werknemers of werkzoekenden, met deelname van 223 bedrijven in diverse sectoren en branches.

10.5. Financiering van opleiding voor werklozen en sociaal uitgesloten personen

Lokale overheden en de Uitvoeringsinstituten Werknemersverzekeringen (UWV's) delen de verantwoordelijkheid voor reïntegratie van werklozen en andere groepen die zijn uitgesloten van de arbeidsmarkt. De UWV's zijn uitvoeringsorganen van het Ministerie van Sociale Zaken (zie Hoofdstuk 5 voor gedetailleerde informatie).

De financiering van reïntegratie van de twee groepen werklozen (langdurig werklozen plus gehandicapten en kortdurig werklozen) wordt geregeld door twee wetten: Wet (Structuur Uitvoering) Werk en Inkomen (SUWI) en de Wet Werk en Bijstand (WWB) (zie Par. 3.2). De eerste regelt de financiering van de reïntegratie die door de UWV's wordt geïnitieerd, de tweede reguleert de financiering van reïntegratieactiviteiten van lokale overheden. Het Ministerie van Sociale Zaken financiert beide soorten activiteiten. Onderdeel van deze reïntegratieactiviteiten kunnen onderwijs en opleiding zijn, maar er is geen overzicht van de hoeveelheid geld die daadwerkelijk wordt uitgegeven aan onderwijs en opleiding in dit perspectief.

In het kader van werkloosheidsbestrijding heeft de regering ook nieuwe fiscale maatregelen ingevoerd voor werkgevers, vooral voor het aannemen van werknemers zonder startkwalificatie.

11. Internationale dimensie: naar een Europees gebied van een leven lang leren

11.1. Nationale strategie in relatie tot beleid en programma-initiatieven op EU niveau

In het kader van meer Europese samenwerking op het gebied van beroepsonderwijs en – opleiding ondersteunt het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap actief Europese initiatieven, zoals het werken met internationale richtpunten, de doelstellingen van Lissabon, de ontwikkeling van een Europees gebied van een leven lang leren en een Europees kader voor het erkennen van kwalificaties.

In de vergelijking met Europese richtpunten staat Nederland als vijfde op de ranglijst voor deelnemers aan postinitiële opleiding. Voortdurende aandacht en inspanningen blijven echter noodzakelijk.

Specifieke hindernissen op de arbeidsmarkt zijn:

- Te veel mensen hebben het onderwijs verlaten zonder basiskwalificaties;
- De dreiging van een structureel tekort aan hoogopgeleide beroepsuitoefenaars (met name in de technische sector);
- Een laag percentage van deelname aan werk en opleiding door vrouwen en oudere werknemers;
- Stijgende jeugdwerkloosheid.

11.1.1. Een leven lang leren

Een leven lang leren en employability staan nog steeds hoog op de agenda van de sociale partners. In 2003, een economisch moeilijk jaar, werd duidelijk dat lager gekwalificeerde werknemers erg kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt. De sociale partners gingen door met het toevoegen en verbeteren van randvoorwaarden voor leren in hun collectieve overeenkomsten.

De nationale strategie voor een leven lang leren wil het kennisniveau van de bevolking behouden en verhogen. De strategie wordt gezien als een belangrijke sleutel in het verhogen van de productiviteit en het verbeteren van de sociale cohesie. De beleidsagenda Een Leven Lang Leren (april 2002) en het adviesrapport van de Sociaal Economische Raad over een leven lang leren (juni 2002) zijn belangrijke publicaties op dit gebied. In 2004 wordt een agenda voor een leven lang leren opgezet met specifieke acties voor het bereiken van meetbare resultaten en het versterken van de voorwaarden voor een leven lang leren. Verder

wordt een platform voor een leven lang leren opgezet; over de functies daarvan wordt onderhandeld.

De onderzoeksmodule voor een Leven Lang Leren van de Eurobarometer uit 2003 (in opdracht van Cedefop in samenwerking met DG EAC) laat een algemeen antwoordpatroon zien dat zou kunnen aanduiden dat Nederlanders de mogelijkheden en beperkingen van een leven lang leren realistisch benaderen. Zij zien het als een belangrijke manier om zich aan te passen aan de uitdagingen van de huidige economische en sociale verandering, maar zij verwachten niet dat het de oplossing is voor alle problemen waarmee individuen, samenlevingen en economieën worden geconfronteerd (Chisholm, 2004). Meer dan in veel andere EU-landen is Nederland het thuis van goed opgeleide actieve lerende burgers die met grotere flexibiliteit bewegen tussen werk, onderwijs en opleiding, en activiteiten in de context van gemeenschap en familie.

Acties die zijn gestart ter ondersteuning van de invoering van een leven lang leren zijn onder andere:

- (a) De stuurcommissie ‘Impuls Beroepsonderwijs’, in het leven geroepen door de sociale partners in 2000, zet de activiteiten voort (zie Par. 3.3);
- (b) Vernieuwende initiatieven op regionaal of sectoraal niveau vanuit onderwijs en industrie om het percentage voortijdig schoolverlaters te verlagen en samenwerking tussen de verschillende actoren te stimuleren. De overheid investeerde EUR 10 miljoen in 2003;
- (c) Verdere invoering van erkenning van elders verworven competenties (EVC). Het Kenniscentrum EVC is opgezet om dit te ondersteunen (zie Hoofdstuk 8);
- (d) combinaties van leren en werken voor verschillende doelgroepen. Het doel is deze groepen te begeleiden naar het behalen van een basiskwalificatie. Ondersteuning vanuit drie ESF maatregelen is beschikbaar;
- (e) experimenten met individuele leerrekeningen (zie Par. 10.4.3);
- (f) het plan van aanpak Jeugdwerkloosheid, gericht op het realiseren van 40 000 extra banen voor jongeren en praktische opleidingsplaatsen voor werkloze jongeren (zie Par. 2.2).

Andere acties willen het aantal volwassenen met een basiskwalificatie en het aantal hoogopgeleide beroepsuitoefenaars verhogen, informeel en niet-formeel leren stimuleren, verdergaan met erkennen van elders verworven competenties en duaal leren bevorderen. Het algemene doel is meer en effectiever te investeren in een leven lang leren.

11.2. Impact van internationalisering op onderwijs en opleiding

Met betrekking tot internationaliseringsbeleid werd de beleidsnotitie Onderwijs voor wereldburgers gepubliceerd in januari 2002.

Voor onderwijsbeleid in een internationaal perspectief worden drie hoofddoelstellingen vastgesteld:

- Stimuleren van mogelijkheden voor internationale oriëntatie van leerders;
- Versterken van het profiel van Nederlandse onderwijsinstellingen op de internationale markt voor onderwijs en opleiding;
- Stimuleren van actoren om van elkaar te leren van en met elkaar samen te werken in een internationaal kader.

Bilaterale overeenkomsten betreffen onder andere langdurige samenwerking met Vlaanderen in het kader van de GENT overeenkomsten. Momenteel wordt de GENT 6 overeenkomst gerealiseerd.

Bilaterale overeenkomsten zijn getekend met Noord-Rein-Westfalen en Nedersaksen. Verder werd een Nederlands-Duitse overeenkomst voor intensieve samenwerking op het gebied van onderwijs en wetenschappen vernieuwd in september 2001 door de respectievelijke ministers van onderwijs. In 2002 namen twee landen in het kader van deze overeenkomst het initiatief tot een congres over mobiliteit in beroepsonderwijs en –opleiding. Oostenrijk, Denemarken en Vlaanderen namen deel. Dit congres vond plaats in Aken, Duitsland en vormt een uitstekend voorbeeld van een bottom-up multilateraal initiatief voor grotere samenwerking tussen Lidstaten zoals voorzien in het proces van Brugge en de overeenkomst van Kopenhagen.

De buurlanden hebben prioriteit, maar er wordt ook gestreefd naar samenwerking op overheidsniveau met de landen die bij de EU zijn gekomen in mei 2004 en met landen als Marokko, Suriname en Turkije. Veel (ouders van) BVE-leerlingen hebben namelijk hun culturele oorsprong in deze regio's. De combinatie van interculturalisatie en internationalisatie zal met het oog hierop worden gestimuleerd.

De raden die de BVE sector vertegenwoordigen hebben een groot belang in dit proces: de Nederlandse Raad voor Beroepsonderwijs en –Opleiding (BVE Raad), de Vereniging van Agrarische Onderwijscentra (AOC Raad), de vereniging van kenniscentra onderwijs en arbeidsmarkt (Colo) en adviesorganisaties zoals CINOP. De sociale partners zijn betrokken bij het nationale Leonardo da Vinci agentschap en zij houden zich bezig met diverse activiteiten met betrekking tot internationaal beleid en mobiliteit.

Specifieke doelstellingen voor BVE zijn actieve samenwerken en bevorderen van Europese samenwerking, vaststellen van internationale dimensies in kwalificaties, garanderen van synergie tussen initiatieven op het gebied van erkenning van kwalificaties en diploma's of accreditatie van elders verworven competenties op Europees niveau en verder ontwikkelen

van het Europese kader op dit gebied. Een algemeen doel is het stimuleren en vergroten van de internationale mobiliteit voor alle studenten in de BVE sector.

Initiatieven zoals de Europass, het Europees computertijbewijs en het Europese curriculum vitae format worden ingevoerd. In 2001 werd het taalportfolio aangepast aan de nationale situatie (inclusief de BVE sector) en erkend door de Raad van Europa als een van de eerste nationale portfolio's.

Op brancheniveau zijn enkele instrumenten ontwikkeld om de transparantie van kwalificaties te vergroten in internationaal perspectief, bijv. Eurocertificaten, modules die in verschillende landen zijn ingevoerd. Een specifiek voorbeeld in de metaalsector is de ontwikkeling van de *EMU Berufspass*. Dit initiatief werd genomen door de werkgeversorganisatie Metaalunie en is erkend door de metaalsector in meerdere Europese landen. De persoonlijke *Berufspass* bevat informatie over het niveau van competenties en vaardigheden van de werknemer en kan worden aangepast in de loop van het hele werkzame leven.

Een paar initiatieven zijn of worden genomen in de grensregio met Duitsland voor het ontwikkelen van bilaterale modules waarvoor de leerlingen twee nationale diploma's krijgen (bi-diplomerig). Een regionaal opleidingscentrum in het zuiden van Nederland ontwikkelde bijvoorbeeld een bilaterale module in de branche laboratoriumtechniek en kwam overeen met de Kamer van Koophandel en Industrie in Aken (*Industrie- und Handelskammer zu Aachen*) dat de leerlingen zowel een Nederlands als een Duits diploma kregen. Een klein aantal leerlingen heeft geprofiteerd van dit initiatief, maar er is nog geen vervolg aan gegeven. Andere initiatieven worden momenteel ontwikkeld in de Euregio (die delen van België, Duitsland, Frankrijk, Luxemburg en Nederland beslaat), maar deze zijn nog in de eerste stadia van ontwikkeling.

Bijlage 1: Acroniemen/afkortingen

AOC	Agrarisch OpleidingsCentrum
BBL	Beroepsbegeleidende leerweg
BOL	Beroepsopleidende leerweg
BPV	Beroepspraktijkvorming
BVE	Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie
CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst
CBS	Centraal bureau voor de statistiek
CFI	Centrale Financiering Instellingen
CINOP	Centrum voor innovatie van opleidingen
CITO	Centraal instituut voor toetsontwikkeling
Colo	Vereniging van kenniscentra voor beroepsonderwijs bedrijfsleven
CREBO	Centraal register beroepsopleidingen
CV(E)T	Continuing vocational (education and) training
CWI	Centrum voor Werk en Inkomen
ECTS	European Credit Transfer System
ESF	European Social Fund
EVC	Erkenning van verworven competenties
EZ	(Ministerie van) Economische Zaken
HAVO	Hoger algemeen voortgezet onderwijs
HBO	Hoger beroepsonderwijs
HO	Hoger onderwijs
Hogeschool	University of professional education
ISCED	International Standard Classification on Education
IV(E)T	Initial vocational (education and) training
Kenniscentrum	Kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven
KCE	Kwaliteitscentrum examinering
KSB	Kwalificatiestructuur beroepsonderwijs
KSE	Kwalificatiestructuur educatie
LDC	Expertisecentrum voor Loopbaanvraagstukken
LNV	(Ministerie van) Landbouw, Natuurbeheer en Voedselkwaliteit
MBO	Middelbaar beroepsonderwijs
MHP	(Vakcentrale voor) Middengroepen en Hoger Personeel
MKB- Nederland	Midden- en Klein Bedrijf Nederland
NRCVG	National Resource Centre for Vocational Guidance
OCW	(Ministerie van) Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
Paepon	Platform van Erkende Particuliere Onderwijsinstellingen in Nederland
ROA	Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt
SBO	Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt
SME	Small and medium sized enterprises
SZW	(Ministerie van) Sociale Zaken en Werkgelegenheid
STOAS	Dienstverlenende organisatie voor onderwijs en bedrijfsleven
SUWI	(Wet) Structuur Uitvoering Werk en Inkomen
VMBO	Vorbereidend middelbaar beroepsonderwijs
UWV	Uitvoering Werknemersverzekeringen
VAVO	Voortgezet algemeen volwassenen onderwijs
VNO-NCW	Vereniging VNO-NCW
VWO	Vorbereidend wetenschappelijk onderwijs
WEB	Wet educatie en beroepsonderwijs
WWB	Wet Werk en Bijstand
WO	Wetenschappelijk onderwijs

Bijlage 2: Bronnen voor nadere informatie

A. Wetgeving

De volledige teksten van alle Wetten is beschikbaar en te downloaden op de website <http://wetten.overheid.nl> of via de betreffende ministeriële websites.

Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB)

Brochure met de hoofdpunten van de Wet: <http://www.minocw.nl/web/brochure1/index.html>

Regionale Meld- en Coördinatiewet (RMC)

Nota van toelichting bij de tekst van de Wet Regionale Meld- en Coördinatiewet: <http://www.minocw.nl/brief2k/2002/doc/30657b.pdf>

Wet Werk en Bijstand (WWB)

Tekst over de Wet Werk en Bijstand: http://docs.szw.nl/pdf/35/2003/35_2003_3_3679.pdf

Nota van toelichting bij de wettekst: http://docs.szw.nl/pdf/35/2003/35_2003_3_3806.pdf

Wet Structuur Uitvoering Werk en Inkomen (SUWI)

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid:
http://docs.szw.nl/pdf/35/2004/35_2004_3_5006.pdf

B. Bibliografische selectie

Centraal Bureau voor de Statistiek. *Nederland langs de Europese meetlat*. Voorburg/Heerlen: CBS, 2004.

Chisholm, L. (red.). *Dutch citizens and lifelong learning*. Luxemburg: Cedefop, 2004.

De Bruijn, E. *The pedagogical-didactical approach in vertical streaming in vocational education and training: building blocks for a redesign*. 's-Hertogenbosch: CINOP, 2003.

Doets, C. Geertsma, A., Groenenberg, R., Jansen, S., Westerhuis, A. *Experimenting with individual learning accounts: Making up the balance*. 's-Hertogenbosch: CINOP, 2004.

Eimers, T., Nieuwenhuis, L., Westerhuis, A. *Een leven lang leren: de leervraag centraal?* Jaarboek 2004. 's-Hertogenbosch: CINOP, 2004.

Europese Commissie. DG Onderwijs en Cultuur. *Common European principles for validation of non-formal and informal learning* – Eindvoorstel. Brussel: 2004.

Eurydice. *The education system in the Netherlands 2003*. Den Haag, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2004.

Raad voor Werk en Inkomen. *Naar een werkende arbeidsmarkt Beleidskader Werk en Inkomen*, De Haag, 2004.

Onderwijsraad. *Europese richtpunten voor het Nederlandse onderwijs*. Den Haag, 2003. Beschikbaar op internet: <http://www.minocw.nl/brief2k/2003/doc/15940a.pdf> [geciteerd 15.7.2004].

Onderwijsinspectie. *Onderwijsverslag 2002/2003*. Utrecht, 2004.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. *Budget 2004*. Den Haag, 2003.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. *Een samenhangend opleidingsstelsel voor de onderwijsberoepen*. Den Haag, oktober 2003.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. *Koers BVE: het regionale netwerk aan zet*. Den Haag, 2004. Beschikbaar op internet: <http://www.minocw.nl/koersbve/index.html>. [geciteerd 15.7.2004].

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. *Onderwijs voor wereldburgers*. Den Haag, 2002. Beschikbaar op internet: <http://www.minocw.nl/onderwijs/wereldburgers/> [geciteerd 15.7.2004].

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. *Voortgangsrapportage RMC 2002*. Den Haag, 2003. Beschikbaar op internet: <http://www.voortijdigschoolverlaten.nl> [geciteerd 15.7.2004].

Nijhof, W.J., Van Esch, W. *Unravelling policy, power, process and performance: the formative evaluation of the Dutch Adult and Vocational Education Act*. 's-Hertogenbosch: Cinop, 2004.

Nuffic. *The education system in the Netherlands*. Den Haag, 2004.

Organisation for Economic Co-operation and Development - OECD. *Review of career guidance policies: the Netherlands: country note*. Parijs: OECD, 2002. Beschikbaar op internet: <http://www.oecd.org/dataoecd/21/41/1934479.pdf> [geciteerd 15.7.2004.]

Van Eijs, P. *Manpower forecasting in the western world: the current state of the art*. Maastricht, ROA, 1994.

Van Schijndel, P. *Duale trajecten Bve*. Eindhoven: PTH, 2003.

Waterreus J.M. *O+O fondsen op herhaling: stand van zaken scholingsfondsen 2002*. Amsterdam, Max Goote Kenniscentrum, 2002.

Wooning, C.; Van Der Ree, R. *The education system in the Netherlands 2003*. Den Haag, Nederlandse Eurydice Unit/Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2004. Beschikbaar op internet: http://www.minocw.nl/onderwijs/doc/2004/eurydice_en.pdf [geciteerd 15.7.2004].

C. Statistieken

Centraal Bureau voor de Statistiek - CBS. *Yearly updates in Statistical Yearbooks and up-to-date information via Statline*. Beschikbaar op internet: <http://www.cbs.nl> [geciteerd 15.7.2004].

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. *Yearly updates in key figures 200x series*. Den Haag, 2000-. Beschikbaar op internet: <http://www.minocw.nl> [geciteerd op 15.7.2004].

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. *Kerncijfers: 1999-2003*. Den Haag, 2004. Beschikbaar op internet: <http://www.minocw.nl/begroting/kerncijfers9903/kerncijfers9903.pdf> [geciteerd 15.7.2004.]

Organisation for Economic Co-operation and Development - OECD. *Education at a glance*. Parijs: OECD, 2004. Beschikbaar op internet: http://www.oecd.org/department/0,2688,en_2649_34515_1_1_1_1_1,00.html [geciteerd 15.7.2004.]

Statistical Office of the European Communities – Eurostat. *Statistics*. Brussel: Eurostat, 2004. Beschikbaar op internet: <http://europa.eu.int/comm/eurostat/> [geciteerd 15.7.2004.]

D. Websites – met (korte) Engelse onderdelen

MKBnet. Beschikbaar op internet: <http://www.mkbnet.nl> [cited 15.7.2004.]

Max Goote BVE Kenniscentrum. Beschikbaar op internet: <http://www.maxgoote.nl> [geciteerd 15.7.2004.]

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Beschikbaar op internet: <http://www.minocw.nl> [geciteerd 15.7.2004.]

Kennisnet. Beschikbaar op internet: <http://www.kennisnet.nl> [geciteerd 15.7.2004.]

Bijlage 3: Belangrijke organisaties

I. Relevante ministeries

Ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit

Postbus 20401
NL-2500 EK Den Haag
Tel. (31 70) 378 68 68
Fax (31 70) 378 61 00
<http://www.minlnv.nl>

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Postbus 16375
NL-2500 BJ Den Haag
Tel. (31 70) 412 34 56
Fax (31 70) 412 34 50
<http://www.minocw.nl>

Ministerie van Justitie

Postbus 20301
NL-2500 EH Den Haag
Tel. (31 70) 370 79 11
Fax (31 70) 370 75 94
<http://www.justitie.nl>

Ministerie van Economische Zaken

Postbus 20101
NL-2500 EC Den Haag
Tel. (31 70) 379 89 11
<http://www.minez.nl>

Ministerie van Buitenlandse Zaken

Postbus 20061
NL-2500 EB Den Haag
Tel. (31 70) 348 64 86
Fax (31-70) 348 48 48
<http://www.minbuza.nl>

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Postbus 90801
NL-2509 LV Den Haag
Tel. (31 70) 333 44 44
Fax (31 70) 333 40 33
<http://www.minszw.nl>

II. Adviserende/overkoepelende organisaties

AOC Raad

Postbus 458
NL-6710 BL Ede
Tel. (31 318) 64 89 00
Fax (31 318) 64 11 84
<http://www.aocraad.nl>

Contact opnemen met deze organisatie voor een lijst van alle agrarische opleidingscentra

Colo – Vereniging van kenniscentra voor beroepsonderwijs bedrijfsleven

Postbus 7259
NL-2701 AG Zoetermeer
Tel. (31 79) 352 30 00
Fax (31 79) 351 54 78
<http://www.colo.nl>

Contact opnemen met deze organisatie voor een lijst van alle nationale kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven

Paepon - Platform van Erkende Particuliere Onderwijsinstellingen in Nederland

Prins Hendriklaan 72
NL-3721 AT Bilthoven
Tel. (31 30) 225 95 27
Fax (31 30) 225 03 62
<http://www.paepon.nl>

Contact opnemen met deze organisatie voor een lijst van alle particuliere opleidingscentra die lid zijn

Bve Raad

Postbus 196
NL-3730 AD De Bilt
Tel. (31 30) 221 98 11
Fax (31 30) 220 25 06
<http://www.bveraad.nl>

Contact opnemen met deze organisatie voor een lijst van alle regionale opleidingscentra en andere instellingen voor beroepsonderwijs

HBO-raad – landelijke vereniging van hogescholen voor beroepsonderwijs

Postbus 123
NL-2501 CC Den Haag
Tel. (31 70) 312 21 21
Fax (31 70) 312 21 00
<http://www.HBO-raad.nl>

Contact opnemen met deze organisatie voor een lijst van alle hogescholen

VSNU – Vereniging van Universiteiten

Leidseveer 35
Postbus 19270
NL-3501 DG Utrecht
Tel. (31 30) 236 38 88
Fax (31 30) 233 35 40
<http://www.vsnu.nl>

Contact opnemen met deze organisatie voor een lijst van alle universiteiten

III. Sociale partnerorganisaties

Christelijk nationaal vakverbond

Postbus 2475
NL-3500 GL Utrecht
Tel. (31 30) 291 39 11
Fax (31 30) 294 65 44
<http://www.cnv.nl>

FNV – Federatie Nederlandse vakverenigingen

Postbus 8456
NL-1005 AL Amsterdam
Tel. (31 20) 581 63 00
Fax (31 20) 684 45 41
<http://www.fnv.nl>

MHP – Vakcentrale voor Middengroepen en Hoger Personeel

Postbus 575
NL-4100 AN Culemborg
Tel. (31 345) 85 19 00
Fax (31 345) 85 19 15
<http://www.vakcentralemhp.nl>

MKB-Nederland

Postbus 5096
NL-2600 GB Delft
Tel. (31 15) 219 12 12
Fax (31 15) 219 14 14
<http://www.mkb.nl>

Vereniging VNO-NCW

Postbus 93002
NL-2509 AA Den Haag
Tel. (31 70) 349 03 49
Fax (31 70) 349 03 00
<http://www.vno-ncw.nl>

IV. Diversen

APS

Postbus 85475
NL-3508 AL Utrecht
Tel. (31 30) 285 66 00
Fax (31 30) 285 68 88
<http://www.aps.nl>

Centraal bureau voor de statistiek – CBS

Prinses Beatrixlaan 428
NL-2273 XZ Voorburg
Tel. (31 70) 337 38 00
Fax (31 70) 387 74 29
<http://www.cbs.nl>

Centrum voor innovatie van opleidingen in het beroepsonderwijs - CINOP

Postbus 1585
NL-5200 BP Den Bosch
Tel. (31 73) 680 08 00
Fax (31 73) 612 34 25
<http://www.cinop.nl>

CPS

Postbus 1592
NL-3800 BN Amersfoort
Tel. (31 33) 453 43 43
Fax (31 33) 453 43 53
<http://www.cps.nl>

Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs - JOB

Postbus 17061
NL-1001 JB Amsterdam
Tel. (31 20) 330 26 14
Fax (31 20) 638 89 69
<http://www.job-site.nl>

Centraal instituut voor toetsontwikkeling – Cito

Postbus 1034
NL-6801 MG Arnhem
Tel. (31 26) 352 11 11
Fax (31 26) 352 11 35
<http://www.citogroep.nl>

Centrum voor werk en inkomen (CWI)

CWI Hoofdkantoor
Naritaweg 1245
NL-1043 BP Amsterdam
Tel.(31 20) 75 50 00
Fax (31 20) 75 15 099
<http://www.cwinet.nl>

KPC groep

Kooikersweg 2
NL-5223 KA 's-Hertogenbosch
Tel. (31 73) 624 72 47
Fax (31 73) 624 72 94
<http://www.kpcgroep.nl>

Max Goote kenniscentrum BVE

Wibautstraat 4
NL-1091 GM Amsterdam
Tel. (31 20) 525 12 45
Fax (31 20) 525 12 70
<http://www.maxgoote.nl>

**Researchcentrum voor Onderwijs en
Arbeidsmarkt (ROA)**

Postbus 616

NL-6200 MD Maastricht

Tel. (31 43) 388 36 47

Fax (31 43) 388 49 14

E-mail: secretary@roa.unimaas.nl

<http://www.fdewb.unimaas.nl/roa/>

Stichting Leerplan Ontwikkeling (SLO)

Postbus 2041

NL-7500 CA ENSCHEDE

Tel. (31 53)484 08 40

Fax (31 53) 430 76 92

<http://www.slo.nl>

Sociaal Economische Raad (SER)

Postbus 90405

NL-2509 LK Den Haag

Tel. (31 70) 349 94 99

Fax (31 70) 383 25 35

<http://www.ser.nl>

Stichting van de Arbeid (Labour Foundation)

Hetzelfde adres als SER

<http://www.stvda.nl>

Cedefop (Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding)

**Beroepsonderwijs en –opleiding in Nederland: Een korte beschrijving.
Herziene uitgave**

Martine Maes

Luxemburg: Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen

2004 – VI, 80 blz. – 21 x 29,7 cm

(Cedefop Panorama series; 97 – ISSN 1562-6180)

ISBN 92-896-0319-4

Cat. No: TI-62-04-341-NL-C

Free of charge – 5142 NL –

Nederland wordt vaak genoemd als een van de Europese landen die het succesvolste zijn omgegaan met de uitdagingen van globalisering. Het Nederlandse model, waarin de regering, de sociale partners en andere organisaties gezamenlijk werken aan een consensus, heeft gezorgd voor een kader waarin de arbeidsmarkt flexibeler is gemaakt en waarin tegelijkertijd de behoeften van achterstandsgroepen zijn erkend en vervuld. De onderwijs- en opleidingsniveaus van de bevolking zijn relatief hoog in vergelijking met andere landen. Er bestaat echter bezorgdheid over het aantal volwassenen met lage kwalificatieniveaus.

Een van de onderscheidende kenmerken van beroepsonderwijs- en opleiding in Nederland is het bewuste beleid om BVE te ontwikkelen als een afzonderlijke en op zichzelf staande leerweg naar kwalificaties op hoog niveau. Een ander kenmerk is een hoge mate van regionalisering en decentralisering, met het resultaat dat onderwijs- en opleidingsinstellingen veel vrijheid en verantwoordelijkheid krijgen in het beheer van hun personeel en financiën. Tevens wordt een uitgebreide competentiegerichte kwalificatiestructuur ingevoerd.

In dit korte document is het niet mogelijk alle details te beschrijven van een complex systeem dat sterk verschilt van andere EU lidstaten. Het rapport bevat echter wel bijlagen die gedetailleerde bronnen geven voor nadere informatie.

Beroepsonderwijs en -opleiding in Nederland

Een korte beschrijving

Herziene uitgave



Europees Centrum voor de
ontwikkeling van de beroepsopleiding

Europe 123, GR-570 01 Thessaloniki (Pylea)
Postadres: PO Box 22427, GR-551 02 Thessaloniki
Tel. (30) 23 10 49 01 11, Fax (30) 23 10 49 00 20
E-mail: info@cedefop.eu.int
Homepage: www.cedefop.eu.int
Interactive website: www.trainingvillage.gr

Op verzoek gratis verkrijgbaar bij het Cedefop

5142 NL



Publicatiebureau
Publications.eu.int

ISBN 92-896-0319-4



9 789289 603195

PANORAMA