

Kwalificatiestructuur Politieonderwijs

**Instrumenten en procedures voor
verdere ontwikkeling en onderhoud**

Karel Visser (CINOP)

Met medewerking van:
Henk Huisjes (Politieonderwijsraad)
Jan Prins (Politieacademie)



Colofon

De Politieonderwijsraad is een adviesorgaan waarvan de positie en taken zijn geregeld in de Wet op het LSOP en het politieonderwijs, welke in werking is getreden op 1 april 2003.

De Politieonderwijsraad adviseert de minister van BZK en de minister van Justitie (gevraagd en ongevraagd) over het regeringsbeleid met betrekking tot het Nederlandse politieonderwijs. Tevens fungeert de Raad als een afstemmingsorgaan tussen direct en indirect betrokkenen bij het Nederlandse politieonderwijs.

De aandacht in de Politieonderwijsraad gaat in het bijzonder uit naar de relatie tussen de kenmerken en ontwikkelingen van de politiepraktijk, de (politie)arbeidsmarkt en het politieonderwijs. Daarbij heeft de relatie met het reguliere beroepsonderwijs en het hoger onderwijs steeds de aandacht, evenals de internationale dimensie..

Adres

Politieonderwijsraad
Nassaulaan 9
2514 JS Den Haag
Postbus 219
2501 CE Den Haag
(070) 318 02 57 / 318 02 54

Ontwerp en opmaak: Total Identity, Den Haag

Drukwerk: Ando bv, Den Haag

© Politieonderwijsraad, Den Haag
Alle rechten voorbehouden. All rights reserved.

Kwalificatiestructuur Politieonderwijs

Instrumenten en procedures voor
verdere ontwikkeling en onderhoud

Karel Visser (CINOP)

Met medewerking van:

Henk Huisjes (Politieonderwijsraad)

Jan Prins (Politieacademie)

Ten geleide

In 2002 is een aanvang gemaakt met de uitvoering van vernieuwd politieonderwijs. Ten grondslag hieraan liggen beroepsprofielen en kernopgaven, vastgesteld door de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Deze zijn, onder regie van het LSOP (nu: Politieacademie), opgesteld als onderdeel van het constructieproces Politieonderwijs 2002 en vormen tezamen de kwalificatiestructuur van het politieonderwijs. Clusters van kernopgaven vormen opleidingen (initieel onderwijs) en leergangen (postinitieel onderwijs).

De Politieonderwijsraad maakt onderdeel uit van de vernieuwing van het politieonderwijs. De positie en taken van de Raad zijn geregeld in de Wet op het LSOP en het politieonderwijs (art. 14, 19, 20 en 21). Een van de taken betreft het adviseren over het onderhoud en de verdere ontwikkeling van de kwalificatiestructuur van het politieonderwijs.

Ter voorbereiding op de uitoefening van deze wettelijke taakopdracht heeft de Politieonderwijsraad eind 2003 een project uitgevoerd, waarvan hier de resultaten worden gepresenteerd. Enerzijds is het constructieproces dat aan het vernieuwde politieonderwijs ten grondslag lag gereconstrueerd, anderzijds is een vergelijking gemaakt met de werkwijzen die in het reguliere middelbare en hoger (beroeps)onderwijs zijn gevolgd bij het inrichten van de kwalificatiestructuur. Met deze rapportage zijn de hoofdlijnen gegeven van de procedures en de instrumenten die de Politieonderwijsraad zal volgen en hanteren, telkens wanneer de Raad zal adviseren over aanpassing van het politieonderwijs. Deze uitgangspunten zullen periodiek worden geëvalueerd en zonodig worden bijgesteld.

De Politieonderwijsraad dankt de heer drs. Karel Visser van het CINOP te 's-Hertogenbosch voor zijn ondersteuning bij de uitvoering van dit project.

Namens de Politieonderwijsraad,

Prof. dr. J.M.G. Leune, voorzitter

Inhoudsopgave

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1 • Inleiding | 5 |
| 2 • Kwalificatiestructuurontwikkeling | 6 |
| 2.1 • Fasering | 6 |
| 2.2 • Aspecten van kwalificatiestructuurontwikkeling | 7 |
| 2.3 • Lastige vraagstukken | 10 |
| 3 • Kwalificatiestructuurontwikkeling in de beroepsonderwijskolom en het beroepsonderwijs | 12 |
| 3.1 • Introductie | 12 |
| 3.2 • De sector 'zorg en welzijn' | 12 |
| 3.3 • ECABO: deelstructuur kwalificaties 'orde en veiligheid' | 13 |
| 4 • Reconstructie proces kwalificatiestructuurontwikkeling politieonderwijs | 14 |
| 4.1 • Project PO2002 | 14 |
| 4.2 • Beroepsprofielen van de politie | 14 |
| 4.3 • Transformatie naar kwalificatieprofielen en kernopgaven | 17 |
| 5 • Verdere ontwikkeling en onderhoud van de kwalificatiestructuur politieonderwijs | 19 |
| 5.1 • Analyse van de reconstructie | 19 |
| 5.2 • Instrumentarium | 19 |
| 5.3 • Procedures in relatie tot taken | 23 |
| 5.4 • Afstemming met regulier onderwijs | 24 |
| 5.5 • Internationalisering | 24 |
| Bijlagen | 25 |
| Bijlage 1 Interviews | 25 |
| Bijlage 2 Literatuur | 26 |

Inleiding

De wettelijke taakopdracht van de Politieonderwijsraad heeft onder meer betrekking op de verdere ontwikkeling en het onderhoud van de kwalificatiestructuur politieonderwijs. Op 14 november 2003 is voor de uitlijning van deze taak een projectbeschrijving door de Raad vastgesteld. Deze beschrijving luidt:

- inventariseren van relevante en beschikbare instrumenten waarmee ontwikkelingen in de politiepraktijk en op de politiewerksmarkt gevolgd kunnen worden, voorzover van betekenis voor de kwalificatiestructuur van het politieonderwijs en de kwalificatievereisten, waaronder de benaderingen en instrumenten welke toegepast zijn en worden door het LSOP;
- beschrijven en analyseren van instrumenten en procedures in het reguliere beroeps- en hoger onderwijs, voorzover van betekenis voor het onderhoud en de ontwikkeling van de betreffende kwalificatiestructuren;
- analyseren van het instrumentarium, zoals hierboven beoogd te beschrijven, in relatie tot de wettelijke taakopdracht van de Politieonderwijsraad;
- ontwikkeling van een samenhangend geheel van instrumenten en procedures waarmee de Politieonderwijsraad kan voldoen aan de wettelijke taakopdracht met betrekking tot het onderhoud en de verdere ontwikkeling van de kwalificatiestructuur politieonderwijs.

Het project is uitgevoerd door het secretariaat van de Politieonderwijsraad in nauwe samenwerking met het CINOP en het LSOP¹. Het CINOP droeg redactioneel en onderzoeksmatig bij aan het project. Het LSOP heeft informatie aangedragen over relevante praktijkervaringen in het project PO2002, het functioneren van expertgroepen en programmaraden en het functioneren van het LSOP als kenniscentrum en de perspectieven daaromtrent.

De uitvoering van het project was onderscheiden in twee fasen:

- een oriënterende fase waar in hoofdlijnen en modelmatig het proces van kwalificatiestructuurontwikkeling werd geschetst binnen MBO en HBO en daarnaast een kritische reconstructie van het proces van kwalificatiestructuurontwikkeling binnen de politiebranche;
- een uitwerkingsfase waarin de procedurele, infrastructurele en de variëteit aan instrumentele aspecten nader werden beschreven. Daarbij is zowel geput uit ervaringen binnen het politieonderwijs als binnen het door OCW bekostigde MBO en HBO.

Deze rapportage vormt de geïntegreerde uitwerking van beide fasen.

¹ In deze nota gebruiken we consequent nog de naam LSOP; vanaf eind april 2004 is deze naam gewijzigd in Politieacademie.

Kwalificatiestructuurontwikkeling

2.1 • Fasering

De totstandkoming van een kwalificatiestructuur met het oog op opleiden binnen het beroepsonderwijs is reeds in 1986 neergelegd in de ministeriële nota 'Beroepsprofiel- en leerplanontwikkeling' (OCW): in die nota gaat het om de stappen van beroepsprofiel naar beroepsopleidingsprofiel naar leerplan. De drie stappen die worden onderscheiden gelden nog steeds, hoewel de terminologie die gehanteerd wordt geleidelijk aan is veranderd: het denken in competenties, in handelingsbekwaamheid heeft de overhand gekregen. Die stappen zijn:

a Kijken in de beroepspraktijk en het monitoren van arbeidsmarktontwikkelingen

Deze eerste stap bestaat uit de articulatie van de vraag/vragen naar kwalificering die gesteld kunnen worden aan het beroepsonderwijs: kwalitatief (doeltreffendheid) en kwantitatief (doelmatigheid). Het gaat om het in kaart brengen en ordenen van beroepen, functiefamilies en functies, en het beschrijven van de noodzakelijke competenties waarover een vakvolwassen beroepsbeoefenaar dient te beschikken.

Zo is binnen de BVE-sector voor de beschrijving van beroepscompetentieprofielen onlangs een format vastgesteld met de volgende hoofdelementen: beroepstypering, kerntaken en -opgaven, succescriteria voor adequaat functioneren, bekwaamheidseisen². Met zo'n format wordt de benodigde informatie als input in het kwalificatiestructuurontwikkelingsproces gestandaardiseerd.

b Kwalificatiestructuurontwikkeling

De tweede stap behelst de opstelling en vaststelling van de structuur van aangeboden kwalificaties. Dat is te beschouwen als het antwoord op vragen vanuit arbeid/bedrijfsleven en samenleving aan het beroepsonderwijs, dat ook doorleermogelijkheden dient te bieden. De verantwoordelijkheid voor de op- en vaststelling is verschillend geregeld in het middelbaar en hoger beroepsonderwijs (zie hierna: infrastructureel aspect).

Het resultaat van deze stap wordt vastgesteld in beroepsopleidingsprofielen, eindtermendocumenten, opleidingskwalificaties (HBO), kwalificatieprofielen (MBO). Het verwoordt in principe de na te streven onderwijsoutput (onderwijsdoelen in de vorm van een optimum) voor een gekwalificeerde beginner op een bepaald beroepsfunctionerings- en daarmee corresponderend opleidingsniveau: wat is een startbekwame gediplomeerde? Ook deze beschrijving geschiedt veelal volgens een vastgesteld format teneinde vergelijkbaarheid tussen kwalificaties te vergemakkelijken.

De structuur zelf zal relatief breed dienen te zijn (een permanent discussiepunt overigens), hetgeen impliceert dat het gekwalificeerde individu zodanig wendbaar dient te zijn dat het mee kan bewegen met ontwikkelingen in de beroepspraktijk en op de arbeidsmarkt en dat deze employable blijft.

2 Dit is het product van onderlinge afstemming tussen betrokken actoren. Wettelijk geldt in de BVE-sector slechts de eis dat 'relevante, door sociale partners gelegitimeerde documentatie' verzameld dient te worden over de beroepspraktijk, om deze vervolgens te gebruiken in het proces van leerplanontwikkeling.

Daarnaast zijn er andere eisen die aan de structuur van kwalificaties gesteld kunnen worden:

- transparantie: doorzichtig, inzichtelijk en herkenbaar voor bedrijfsleven/werkveld, opleidingsdeelnemers, beroepsonderwijs en overheid;
- een zekere mate van duurzaamheid en toekomstbestendigheid, hetgeen met name gewaarborgd kan worden door niet te kiezen voor een grote mate van detaillering in de uitwerking. Dan is het ook mogelijk om aan de gang zijnde of toekomstige ontwikkelingen (wetgeving; politiek; technologisch; arbeidsorganisatorisch; en dergelijke) gemakkelijker te incorporeren in de op deze fase volgende leerplanontwikkeling en om regionale finetuning te realiseren;
- doelmatigheid door te kiezen voor een sobere differentiatie welke dekkend is voor de vraag vanuit de arbeidsmarkt en de beroepspraktijk naar –in eerste instantie– initieel opgeleiden; een daarmee corresponderend opleidingsaanbod dient efficiënt te exploiteren zijn.

c Leerplanontwikkeling en onderwijskundige inrichting

In de derde stap is het beroepsonderwijs – scholen en leerbedrijven als opleidingsuitvoerende organisaties – volledig aan zet door de definitieve vormgeving en inrichting van het beroepsonderwijs te ontwikkelen: curricula, leerwegen, begeleiding, toetsing, randvoorwaarden.

Uit de drie stappen blijkt dat vraagsturing vanuit de actuele en toekomstige beroepspraktijk het leidende beginsel is. De betrokkenheid en invloed van branches en bedrijven op het onderwijs is het grootst, indien het gaat over duale opleidingen.

2.2 • Aspecten van kwalificatiestructuurontwikkeling

a Relatieve – communicatief aspect

In de eerste plaats is een structuur van kwalificaties een communicatie-instrument. Het wil de dialoog tussen de wereld van arbeid en de wereld van opleidingen bevorderen. De structuur zelf is een schakel – zo men wil een interface – tussen de wereld van werken en leren. Zij valt dus niet per se samen met een beroepen- en functiestructuur en evenmin heeft ze dat te doen met een opleidingsstructuur (curricula plus leerwegen). Ze heeft een eigen functie door functie-/beroepenstructuur en opleidingsstructuur op elkaar te (kunnen) betrekken. De communicatie tussen beide genoemde werelden gaat over de bekwaamheidseisen die voor beroepsmatig handelen relevant geacht worden om aan te leren in opleidings- en kwalificeringstrajecten.

b Inhoudelijk aspect

Het benadrukken van de bekwaamheidseisen wil in de tweede plaats zeggen dat zo'n structuur een normatieve functie vervult. Kwalificaties en daarbinnen geformuleerde competenties zijn richtinggevendende uitspraken over het beroepsmatig handelen. Over een persoon met specifiek omschreven kwalificaties wordt voorspeld dat deze in de beroepspraktijk adequaat zal kunnen functioneren. Die voorspellende pretentie is gebaseerd op algemene standaarden voor adequaat functionerende beroepsbeoefenaren. Kwalificaties – gevuld met kernopgaven en competenties – zijn dan ook op te vatten als inhoudelijke, normatieve constructies die gebaseerd zijn op maatschappelijk erkende en geaccepteerde standaarden; kwalificaties verwijzen naar diploma's, getuigschriften, en dergelijke die het civiel effect voor de samenleving uitdrukken. Deze standaarden dienen zodanig geformuleerd te zijn dat vele (kleinere) veranderingen in de beroepspraktijk niet direct behoeven te leiden tot een wijziging van de structuur van kwalificaties.

c Instrumenteel aspect

Ten einde de inhoudelijk-normatieve en communicatieve, invalshoeken goed uit de verf te laten komen, is een benadering/aanpak nodig. Dit behelst:

- 1 Instrumenten om de arbeidsmarkt in zijn ontwikkeling(en) te kennen (veelal sterk kwantitatief gerichte monitoring mede met het oog op het realiseren van een macrodoelmatig opleidingsaanbod op nationaal niveau; soms ook scenarioachtige studies).
- 2 Beroepenstructuuronderzoek en ‘beroepenanalyse’, waarbij de veelal meer kwalitatieve methodes zich grofweg laten onderverdelen in twee groepen:
 - *Statistische profielconstructie*
Binnen deze methode vormt een schriftelijke enquête onder een veelal representatieve groep beroepsbeoefenaren de kern, waarbij gevraagd wordt naar beroepsactiviteiten en -taken en vereiste competenties. Deze survey kan worden aangevuld met een analyse van en expertbevraging over toekomstige ontwikkelingen. Het ‘meten’ staat in deze methodiek meer voorop. De kracht van deze methode is: representatieve gegevens; goed zicht op huidige beroepspraktijk en zo mogelijk de toekomstige beroepspraktijk. De zwakte van deze benadering kan de ‘technologische bias’ zijn tot uitdrukking komend in onder meer het leveren van weinig contextgegevens (bijvoorbeeld loopbaanontwikkeling; substitutiemogelijkheden) en veelal de nadruk op de actuele beroepspraktijk; dit behoeft echter niet per se het geval te zijn.
 - *Conferentieachtige methodes*
Hier gaat het om een beraad van geselecteerde deelnemers waarin rondom een informatiedocument en via inbreng van eigen kennis en ervaring (een voorstel voor) een beroeps(competentie)profiel wordt ontwikkeld of gelegitimeerd. Het ‘beslissen’ (valideren, legitimeren, et cetera) staat in deze methodiek meer voorop. De kracht van deze methode is: op voorhand toewerken naar draagvlak met het oog op het gebruik van resultaten in leerplanontwikkelingsactiviteiten. De zwakte is dat nogal eens vraagtekens geplaatst kunnen worden bij de representativiteit van de deelnemers (dominantie van ‘zwaargewichten’ uit een werkveld) en de empirische evidentie van ingebracht informatiemateriaal.

In de werkelijkheid wordt tegenwoordig dan ook een mix aan benadering en methodes gehanteerd: er is sprake van het incorporeren van elkaar’s sterke onderdelen en kenmerken in beide methodische benaderingen. Ook combinaties met instrumenten onder c (zie hierna) komen voor.

Daarbij gaat het om:

- de beschrijving van de context en inhoud (en daaraan gerelateerde competenties) van beroepen;
 - hetzij een eerste ijking van (een) beroep(en), hetzij een herijking;
 - de actuele situatie en/of toekomstige situatie van beroepen (meer re-actieve en/of meer toekomstgerichte benadering).
- 3 Instrumenten die vanuit de opleidingspraktijk zijn in te zetten en welke licht doen schijnen op de feitelijke waarde van kwalificeringstrajecten (bijvoorbeeld abiturienten en alumni-onderzoek; wijzigingen bijhouden in opleidingen, analyse van de inhoud van niet-gereguleerde, postinitiële trajecten).

- 4 Een instrumentarium om informatie over de arbeidsmarkt en vanuit de (actuele en toekomstige) beroepspraktijk te ‘vertalen’ naar kwalificaties en daarmee corresponderende opleidingen.

In paragraaf 5 over het onderhoud en de verdere ontwikkeling van de kwalificatiestructuur politieonderwijs komen we uitgebreider terug op dit instrumentele aspect. Hier willen we slechts aanstippen dat het van belang is om een dergelijk instrumentarium geregeld en/of structureel in te zetten met het oog op onderhoud, verdere ontwikkeling en vernieuwing van de kwalificatiestructuur.

d Infrastructureel en procedureel aspect

De infrastructuur voor de ontwikkeling van een kwalificatiestructuur verschilt in MBO en HBO van elkaar.

De regie in het MBO ligt bij de landelijke organen beroepsonderwijs (kenniscentra beroeps- onderwijs bedrijfsleven): platforms waar onderwijs en werkveld/bedrijfsleven (sociale partners) elkaar geïnstitutionaliseerd ontmoeten. Voor de oplevering van beroeps(competentie)profielen zijn de sociale partners primair verantwoordelijk. De transformatie naar kwalificatieprofielen – een (niet-logisch afleidbaar) vertaal-, keuze- en beslissingsproces – is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van sociale partners en onderwijs, terwijl het onderwijs (inclusief leerbedrijven) het primaat heeft bij de feitelijke inrichting van het onderwijs. Vraagsturing is het parool.

In het HBO hebben de hogescholen het stramien opleidingskwalificaties vastgesteld; principieel is hier dus sprake van ‘aanbodsturing’. In dit in 1997 vastgelegde stramien dragen de hogescholen zorg voor door de HBO-raad vast te stellen opleidingskwalificaties. Het landelijk gemeenschappelijk deel van de opleidingskwalificaties (70% van de studielast) wordt door de hogescholen die deze aanbieden in landelijke overlegorganen (loo’s en sectoradviescommissies) op- en zo nodig bijgesteld; dit geschiedt na overleg met het relevante werk- en beroepenveld (veelal beroepsgroepen) waarbij al dan niet gebruik wordt gemaakt van empirisch gefundeerde beroepanalyses. Dit stramien wordt momenteel gewijzigd in verband met de invoering van het accreditatiestelsel en om tegemoet te komen aan de individuele profilering van hogescholen die behoefte hebben aan het creëren van een meer flexibel opleidingsaanbod; daarnaast zullen binnen het HBO ‘domeincompetenties’ worden ontwikkeld waar hogescholen bij de opstelling van kwalificaties op vrijwillige basis gebruik van kunnen maken.

De overeenkomsten

De overeenkomsten tussen MBO en HBO wat betreft kwalificatiestructuurontwikkeling zijn:

- betrokkenheid van het werkveld;
- zo nodig rekening houden met bepalingen/regelingen buiten de onderwijswetgeving (bijvoorbeeld Wet BIG, gezondheidszorgberoepen; Wet BBO, onderwijsberoepen; internationaal STCW-verdrag, vaarvaardigheidsbewijs³);
- het vastleggen van gemeenschappelijke verplichtingen in de kwalificaties; de ‘vrije ruimte’ is aan de (hoge)school.

³ Standards for the Training of Competences in Watchkeeping.

De verschillen

De verschillen hebben met name betrekking op:

- een sterkere institutionalisering van kwalificatiestructuurontwikkeling in het MBO, inclusief de wettelijke verankering daarvan;
- in MBO staat een ketenbenadering centraal; in het HBO is eerder sprake van een netwerkbenadering (zie ook hierna);
- initiatiefnemers zijn verschillend in MBO en HBO (zie paragraaf 3.1).

Procedureel gezien kan kwalificatiestructuurontwikkeling en -onderhoud, inclusief de terminologie die daarbij wordt gebruikt, gekenschetst worden als een logistiek-lineair proces (ketenbenadering). Er zijn schakels in de keten (hiervoor fasen of stappen genoemd); in elke schakel wordt meer of minder waarde toegevoegd aan de producten/diensten uit de vorige schakel; er is sprake van (een) hoofdverantwoordelijke(n) binnen een schakel. Een dergelijke logistieke metafoor in relatie tot kwalificatiestructuurontwikkeling kan de aandacht afleiden van de fundamentele verbinding die er tussen de inhoudelijke en communicatieve dimensie van de ontwikkeling bestaat.

Kwalificatiestructuurontwikkeling dient daarnaast dan ook gezien te worden als een iteratief proces (met feedbackloops) waaraan in een netwerk van betrokkenen uit werkveld en onderwijs gestalte wordt gegeven.

Nadere uitwerking hiervan in relatie tot het politieonderwijs komt in de paragrafen 4 en 5 aan de orde.

2.3 • Lastige vraagstukken

De ontwikkeling van een kwalificatiestructuur binnen een meer of minder helder afgebakende branche zal ongetwijfeld aanlopen tegen de volgende vraagstukken, die van eminent belang zijn voor het eindresultaat. Die vraagstukken zijn:

a Het afbakeningsvraagstuk

Het afbakeningsvraagstuk van een branche ten opzichte van naastliggende branches, waarbij het onder meer gaat om vraagstukken van doelmatige of ondoelmatige overlap en om samenwerkingsperikelen tussen branches.

b Het differentiatievraagstuk

- 1 Het vraagstuk van de horizontale demarcatie: afbakening van kwalificaties op één en hetzelfde niveau ten opzichte van elkaar, waarbij de breedte van kwalificaties een belangrijk topic is;
- 2 het vraagstuk van de verticale demarcatie, waar niveauonderscheid primair qua beroepsuitoefening en vervolgens qua daarmee corresponderend opleidingsaanbod aan de orde is.

De te kiezen differentiatie zal niet te fijnmazig dienen te zijn, omdat dit leidt tot een versnipperd geheel van kwalificaties en daarmee corresponderende opleidingen. Grofmazigheid daarentegen kan leiden tot onherkenbaarheid van kwalificaties. Niveau en inhoud van kwalificaties zijn bij deze twee vormen van differentiatie onderwerp van communicatie en besluitvorming. De transformatie van beroeps(competentie)profiel(en) naar kwalificatieprofiel(en) kan één-op-één zijn of meer-op-één.

c De transformatie van beroepscompetentieprofielen

De transformatie van beroepscompetentieprofielen (voor vakvolwassenen) naar kwalificatieprofielen voor ‘beginners’ i.c. startbekwame gediplomeerden. Feitelijk wordt die stap nauwelijks gemaakt in de opstelling van een kwalificatieprofiel (dat profiel is veelal de uitdrukking van de vraag ‘wat streven we na als optimum of zo nodig maximum?’). Die vertaalslag vindt eerder plaats in de operationalisering van de toetsing en/of bij de daarbij behorende cesuur-bepaling tussen voldoende en onvoldoende van toetsresultaten en proeven van bekwaamheid (waarover zijn we tevreden?; in welke beheersingscriteria kunnen we voldoende vertrouwen hebben?; wat is het minimum aan te verwerven competenties?: het feitelijk absolute minimum is het voor alle certificeerbare onderdelen geven van een ‘genade-zesje’). Die stap wordt veelal gezet nadat de structuur van kwalificaties is vastgesteld; in het kwalificerings- en toetsings-/examineringsproces.

Zo is in de procedure voor de nieuwe kwalificatiestructuur in de BVE-sector wel voorzien in een toets naar de toetsbaarheid van een kwalificatie – uit te voeren door het Kwaliteitscentrum Examinering⁴ – alvorens de kwalificatie door het kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven wordt voorgelegd aan de minister ter vaststelling; met deze ‘toetsbaarheidstoets’ welke uiteindelijk gericht is op de kwaliteit van de examens, is echter tot op heden geen ervaring opgedaan.

d De reikwijdte van de kwalificatiestructuur: alleen voor initieel opleiden of ruimer?

Zowel in de BVE-sector als in het hoger onderwijs was/is de opstelling van erkende kwalificaties met name verbonden met initiële opleidingen (een enkele uitzondering daargelaten: bijvoorbeeld bekostigde HBO-masters in de sector voor verplegende beroepen; postinitiële opleidingen in de transport- en logistieksector, die ook de goedkeuring van het ministerie van Verkeer en Waterstaat behoeven; de specialistische opleidingen in de BVE-sector (niveau 4) zijn feitelijk veelal een voortzetting van het tertiair leerlingwezen en daarmee postinitieel van karakter).

e Integreren van een loopbaanconcept

Het integreren van een loopbaanconcept binnen de structurering en vulling van de kwalificatiestructuur. Daarbij gaat het niet alleen om de relatie initieel – para-initieel – postinitieel opleiden, maar tevens om transitiemogelijkheden naar al dan niet aanpalende branches en bedrijfstakken.

⁴ Het Kwaliteitscentrum Examinering (KCE) is een instelling die de examens binnen het middelbaar beroepsonderwijs toetst naar proces, inhoud en niveau. Daartoe worden audits georganiseerd waarin kritisch gekeken wordt naar zowel het product ‘examen’ (en daarbij behorende ‘toetsen’, ‘proeven van bekwaamheid’) als het proces van toetsen en examinering binnen afzonderlijke opleidingen van opleidingsaanbieders. Het KCE is daarmee een extern kwaliteitszorginstrument, dat taken van de onderwijsinspectie heeft overgenomen. Daarvoor is gekozen om aan de veel geuite kritiek op de kwaliteit van MBO-examens tegemoet te komen via een externe kwaliteitsbevorderingsimpuls.

Kwalificatiestructuurontwikkeling in de beroepsonderwijskolom en het beroepsonderwijs

3.1 • Introductie

Zoals reeds eerder gesteld verschilt de werkwijze van kwalificatiestructuurontwikkeling in het MBO en het HBO van elkaar.

In het MBO ligt de regie van deze ontwikkeling bij de branchegeoriënteerde kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven i.c. de paritaire commissies van sociale partners en onderwijsactoren die binnen deze centra de opstellers van de kwalificatiestructuur zijn. Vanuit het werkproces van kwalificatiestructuurontwikkeling gedacht vervullen deze commissies feitelijk een legitimerende en soms kritisch toetsende functie door informatiedocumenten aangedragen door de ontwikkelafdelingen van kenniscentra te bespreken.

In het HBO ligt het initiatief tot kwalificatiestructuurontwikkeling en -onderhoud in het algemeen bij de hogescholen uitmondend in de accreditatie van opleidingen.

Wanneer we dit vergelijken met de werkwijze in de politiebranche dan kan geconstateerd worden dat het proces van kwalificatiestructuurontwikkeling resulterend in PO2002 gelijkenis vertoont met de aanpak in het HBO: de regie ligt bij de opleidingsaanbieder.

Met de komst van de Politieonderwijsraad vindt een verschuiving plaats; het proces gaat wat betreft de regievorming meer gelijkenis vertonen met de MBO-werkwijze. Karakteristiek voor het politieonderwijs is dat gedacht wordt in termen van een beroepskolom (met een koppeling naar de functiestructuur) en een daarmee samenhangende beroepsonderwijskolom en tevens dat een verbinding wordt gelegd tussen initieel en postinitieel opleiden. Dit is tot nog toe weinig gebruikelijk in het door ocv bekostigde onderwijs, hoewel er initiatieven zijn die gaan in de richting van een denken in beroepsonderwijskolommen (bijvoorbeeld voor onderwijsberoepen; sector zorg en welzijn tot en met HBO-masters).

In de volgende paragraaf wordt kort ingegaan op het proces van kwalificatiestructuurontwikkeling in de sector Zorg en Welzijn; mogelijk kan hiervan geleerd worden met het oog op het politieonderwijs. Het belang van inhoudelijke afstemming en samenwerking wordt vervolgens kort geïllustreerd met kwalificaties op het gebied van orde en veiligheid.

3.2 • De sector 'zorg en welzijn'

Binnen de sector 'zorg en welzijn' is het 'Platform kwalificatiebeleid zorg en welzijn' actief sinds 1992; opgericht door werkgevers- en werknemersorganisaties en onderwijsactoren. Het platform bevordert dat beroepenveld en beroepsopleidingen zodanig op elkaar zijn afgestemd dat (aanstaande) beroepsbeoefenaren zo goed mogelijk zijn toegerust om in zorg en welzijn aan de slag te kunnen en te blijven. Feitelijk strekt de bemoeienis van het platform en de daarbinnen opererende Stuurgroep Beroepstructuur zich uit tot de eerste fase van het kwalificatiestructuurontwikkelingsproces: kijken in de beroepspraktijk. Dat komt tevens tot uitdrukking in de functies die de actoren spelen in de Stuurgroep Beroepstructuur: werkgevers en werknemers hebben een legitimerende functie; onderwijsactoren zijn adviseerende leden en het ministerie van vws is waarnemend lid in de Stuurgroep.

De bedoeling van het platform is om up to date en toekomstgerichte beschrijvingen te ontwikkelen voor de beroepen en functies in alle sectoren zorg en welzijn.

In de jaren negentig betrof dit vooral de sociaal-agogische beroepen; de domeinen verpleging en verzorging worden in de totstandkoming van een vernieuwde beroepstructuur – die

in 2004 gereed dient te zijn – nu ook meegenomen, zo meldt het eerder genoemde Platform. De output dient te zijn dat er referentiedocumenten komen, zodat de daarin opgenomen beroepscompetentiebeschrijvingen input leveren voor het opstellen van kwalificaties in MBO en HBO via de in deze onderwijssectoren gebruikelijke procedures.

De belangrijkste ontwerpeisen die aan de structuur gesteld worden, zijn:

- directe koppeling met alle functies in negen CAO's;
- kern van de structuur wordt gevormd door alle primaire (kern)beroepen in de verschillende sectoren;
- bij de indeling van de structuur zijn de vragen van burgers vertrekpunt, die omgezet worden in kerncompetenties van beroepsbeoefenaren;
- de structuur is pro-actief, toekomstgericht;
- van elk beroep wordt het niveau van beroepsuitoefening aangegeven (WEB-systematiek);
- de structuur dient loopbaanmogelijkheden in de sectoren te verhelderen;
- de beschrijving van beroepen dient ook bruikbaar te zijn voor HRM-beleid op instellingsniveau (multifunctionaliteit), en
- indeling en beschrijving dienen herkenbaar, aanvaardbaar en bruikbaar te zijn voor alle betrokkenen aan arbeids- en onderwijszijde.

Sterke punten bij de aanpak van kwalificatiestructuurontwikkeling binnen zorg en welzijn zijn:

- het structurele karakter van de infrastructuur: het genoemde platform;
- het geregeld (willen) reviseren van de gehele structuur: één keer om de zes à zeven jaar;
- het werken met één preferred supplier voor de opstelling van de beroepenstructuur (NIZW), zodat expertise niet alleen wordt opgebouwd maar ook behouden blijft.

De transformatieslag naar kwalificaties ligt in handen van hogescholen enerzijds en het landelijk orgaan beroepsonderwijs OVDB anderzijds.

3.3 • ECABO: deelstructuur kwalificaties 'orde en veiligheid'

Binnen het middelbaar beroepsonderwijs wordt op dit moment gewerkt aan de realisatie van een nieuwe, op competenties gebaseerde kwalificatiestructuur. In de (particuliere) beveiligingsbranche zijn daartoe beroeps(competentie)profielen ontwikkeld als input voor kwalificatiestructuurontwikkeling, die in het voorjaar van 2004 zijn vastgesteld. Vermoedelijk zal de verdere uitkomst zijn dat vier brede kwalificaties (al dan niet met differentiatie-/keuzemogelijkheden) worden ontwikkeld (op elk van de niveaus 1 tot en met 4 één). Daarnaast wordt gedacht aan een afzonderlijke kwalificatie (op niveau 3 van de allround vakman) 'digitale rechercheur'; aan de opstelling van een beroepscompetentieprofiel wordt momenteel gewerkt. Deze ontwikkeling binnen het MBO is voor de politiebranche van belang om te kennen met het oog op mogelijke afstemming en samenwerking.

Reconstructie proces kwalificatiestructuurontwikkeling politieonderwijs

4.1 • Project PO2002

Het project PO2002 is eind jaren negentig gestart. Nadat besloten was om het politieonderwijs niet onder te brengen bij OCW noch te denken in een stelsel van bedrijfsopleidingen, is voortvarend begonnen aan de realisatie van een nieuw branchegeoriënteerd stelsel van politieopleidingen, dat vanaf 2002 geïmplementeerd is. De ontwerpmethodiek die daarbij gehanteerd is, sluit naadloos aan op de inhoudelijke fasering, zoals die in paragraaf 2.1 is geschetst; de regie van het ontwikkelingsproces lag in handen van het LSOP.

Uitgangspunten (a priori) binnen het ontwikkelingstraject zijn geweest:

- a een nauwe afstemming met het regulier beroepsonderwijs (onder meer WEB-niveausystematiek; diploma-equivalentie; ACOA-begrippenkader rondom competenties hanteren; op contractbasis ROC's en hogescholen bij de ontwikkeling en uitvoering van het politieonderwijs betrekken). Wat de regie betreft is meer aangesloten bij het hoger onderwijs; wat betreft de wijze waarop de vulling van de kwalificatiestructuur gestalte krijgt meer bij de WEB-systematiek en uitwerkingen daarvan (bijvoorbeeld ACOA-advies). Deze afstemming dient in het bredere perspectief gezien te worden van de vermaatschappelijking van de politie, het politievak en het politieonderwijs;
- b een bij voorkeur vrij generieke vertaling van mogelijke beroepscompetentieprofielen naar kwalificaties: voor de initiële opleidingen naar één kwalificatie op een bepaald niveau;
- c in initiële opleidingen gaat het om 'brede' opleidingen; specialismen (eerst het politievak leren, dan specialiseren) en leidinggeven/coachen (doorgroeiperspectief via ervaring en additionele scholing) zijn voorbehouden aan postinitiële leergangen;
- d de beroepsgerichtheid staat centraal zowel in de leerweg ('werkend leren') als in de inhoud; ook tijdens de opleiding gaat het om 'meer blauw op straat'. Het zogenaamde WEB-concept van de meervoudige kwalificering (leren voor: beroep; burgerschap; doorstroming) wordt beroepsgerelateerd ingevuld;
- e het zo volledig mogelijk invullen van de horizontale en verticale differentiatie; (eventueel vooralsnog) met uitzondering van niveau 1;
- f het geven van een kwaliteitsimpuls aan en het maken van een kwaliteitslag betreffende het politieonderwijs.

Hierna gaan we in op de verschillende stappen die in het proces van kwalificatiestructuurontwikkeling zijn gezet.

4.2 • Beroepsprofielen van de politie

Er is een drietal acties geweest – vanaf 1998 – om tot beroepsprofielen voor de politie te komen, te weten:

- het werk van Van der Torre, dat overigens geen onderdeel uitmaakte van het project PO2002;
- beroepsprofielenonderzoek door het ITS; en
- het komen tot door de minister vast te stellen beroepsbeschrijvingen, waarbij de regie van de uitvoering bij het LSOP lag.

De resultaten van de werkzaamheden betreffende beroepsprofielontwikkeling zijn als volgt te typeren:

a Context van de beroepsuitoefening

Het werk van Van der Torre, e.a. legt een verbinding:

- tussen vijf werkdomeinen (rechtssysteem; maatschappij; politieorganisatie; werkvloer; veiligheidsnetwerk);
- de daarbij behorende vijf kernopgaven en bijbehorende dilemma's; en
- rollen van de uitvoerende politieagent (de 'diender').

Kijkend naar de beschrijving van de profielen vanuit een oogpunt van leerplanontwikkeling (bepaling van relevante leerplaninhouden), wordt vooral aandacht besteed aan de context van de beroepsuitoefening en minder aan de inhoud/activiteiten – geformuleerd in specifieke competenties – van de beroepsuitoefening. Voor leerplanontwikkelaars is het van belang om de context van beroepsuitoefening goed te kennen, maar van wellicht groter belang bij doel- en inhoudsbepaling van beroepsopleiding is het om ook goed zicht te hebben op de variëteit aan werkzaamheden, taken en opgaven en daarbij behorende competenties/competentie-elementen en op de wijze waarop deze competenties verworven kunnen worden.

b Beroepsprofielenonderzoek

In opdracht van het LSOP heeft het ITS in 1999 een onderzoek uitgevoerd naar beroepsprofielen in de politiebranche. Daarbij is gebruik gemaakt van een verkorte variant van het combi-model. In het combi-model worden naast het uitvoeren van literatuurstudie en desk-research gewoonlijk beroepsbeoefenaren ondervraagd die nog niet lang geleden een initiële opleiding hebben verlaten ('starters') en personen die maximaal acht jaar werkervaring achter de rug hebben; daarmee hoopt men leer- en loopbaanlijnen van deze beroepsbeoefenaren zichtbaar te maken. Die informatie wordt vervolgens strategisch gebruikt om via een aansluitings- en planningsfilosofie tussen onderwijs en arbeid tot een geëigende opleidingsaanbodstructuur te komen.

Gezien het feit dat er reeds materiaal voorhanden was over beroepsprofielen (onderzoek van Van der Torre) is gekozen voor een verkorte variant van het combi-model: een gespreksleidraad voor interviews met ruim twintig door het NPI gekozen sleutelpersonen en GDR-sessies (elektronisch vergaderen) met circa dertig vertegenwoordigers uit de politieorganisatie en maatschappelijke organisaties (keuze respondenten door LSOP). Abituriëntenonderzoek, dat normaliter deel uitmaakt van het combi-model, heeft niet plaatsgevonden.

De gespreksleidraad gaat in op een viertal aspecten: kerntaken van beroep/functie; vereiste kerncompetenties; verschillen in beroepsuitoefening rekening houdend met loopbanen en functieniveaus; omgevingskenmerken van de beroepsuitoefening. Daarmee wordt strategische informatie over de beroepspraktijk gegenereerd, die van belang is/kan zijn voor een verantwoorde, toekomstgerichte (her)inrichting van opleidingen, zo stellen de onderzoekers.

Het ITS komt tot een beschrijving van een gemeenschappelijk basisprofiel (vooral eigenschappen en houdingsaspecten die van belang zijn voor elke politiefunctionaris) en zeven beroeps(competentie)profielen voor politiemedewerkers op verschillende niveaus van beroepsuitoefening: vier voor uitvoerende taakuitoefening, waarvan één nog onvoldoende uitgekristalliseerd was; drie voor meer leidinggevende en coachende taakuitoefening. Daarnaast worden specialistische functionarissen onderscheiden en een profiel van de toezichthouder (niet-zijnde een politiemedewerker).

Het product beroepsprofielen van het ITS is te karakteriseren als een contextrijke beschrijving van beroeps(competentie)profielen, waarbij de competentiebeschrijvingen zelf een tentatief karakter hebben. Voor kwalificatiestructuurontwikkelaars biedt het rapport daarmee adequate aanknopingspunten om tot een structurering van kwalificaties en opleidingen te komen; in mindere mate echter om kwalificaties goed inhoudelijk te vullen.

c Opstelling en vaststelling beroepsprofielen

Als vervolg op het werk van het ITS is door het LSOP in de jaren 1999–2001 gewerkt aan de definitieve opstelling van beroeps(competentie)profielen. De werkwijze was het met behulp van expertgroepen en programmaraden, een overkoepelende regiegroep (later: begeleidingscommissie) en een Onderwijsadviesraad te komen tot (gevalideerde) beschrijvingen van de kerntaken van politiefunctionarissen op verschillende niveaus. In methodisch opzicht worden twee benaderingen gehanteerd:

- inhoudelijk: een ‘grounded theory’ benadering. Simpel gezegd komt deze benadering erop neer op dat een adequaat beeld van de taken van de politie is verkregen wanneer blijkt dat bij verdergaande discussie en bevraging geen nieuwe informatie meer wordt toegevoegd.
- vormtechnisch: conferentiemethodes, workshops, discussiebijeenkomsten.

Bij de opstelling van beroepsprofielen (gekoppeld aan initiële opleidingen) is geanticipeerd op een wenselijke uitkomst wat betreft de structurering van opleidingen; de geformuleerde uitgangspunten voor de vormgeving van het politieonderwijs zijn daarbij leidend geweest (zie paragraaf 4.1). De structurering (niveauonderscheidingen) lag daarmee op voorhand min of meer vast; centraal stond in deze fase van 2000–2002 de inhoudelijke vulling van beroepsprofielen met het oog op kwalificatiestructuurontwikkeling.

Gestart is met de beschrijving van taken van de allround politiemedewerker, die op niveau 4 is gezet (opwaardering van de POMB-opleiding die –grotendeels– op niveau 3 zou zitten). De functionarissen op niveau 3 en 5 zijn in zekere zin afgeleiden van de allround, breed inzetbare politiemedewerker. Het functioneringsniveau 3 van de politiemedewerker is via een vorm van selectie tot stand gekomen: meer routinematige arbeid dan niveau 4. Niveau 5 verschilt kwalitatief van niveau 4, omdat het een beroep doet op het vermogen tot abstraheren, analyseren, evalueren, multidisciplinair samenwerken. Vergeleken met het voormalige politieonderwijs kan gezegd worden dat sprake is van een combinatie van een beroeps- en een streefprofiel. Het streefprofielkarakter komt tot uitdrukking in het gegeven dat een niet-leidinggevende politiefunctionaris substantiële taken verricht/zou kunnen verrichten op beleidsmatig terrein: in de beroepstypering komt dit tot uitdrukking in zinsnedes als ‘regisseren van (...) veiligheidsarrangementen’, ‘managen van de context’, ‘mobiliseren van relevante actoren in de omgeving’. Op niveau 2 is het beroep van assistent politiemedewerker een optelsom van verschillendsoortige functies: surveillant, arrestantenbewaker, receptionist, en dergelijke.

De door LSOP opgestelde beroepsprofielen zijn vastgesteld door de minister en als input gebruikt voor de structurering en vulling van kwalificaties.

Samenvattend kan gesteld worden dat nauwelijks systematisch feitelijke informatie is verzameld in de beroepspraktijk onder (een –representatieve– steekproef van) beroepsbeoefenaren zelf, maar dat via interviews en conferenties met sleutelpersonen en andere betrokkenen een beeld is verkregen over de beroepspraktijk in het politievak. Communicatieve methoden hebben de overhand gehad binnen de keten van beroepspraktijk naar kwalificatietraject. Het is niet uit te sluiten dat als gevolg van de wijze waarop het werkveld werd betrokken vertekeningen zijn opgetreden ten opzicht van de feitelijke organisatiepraktijk in de korpsen. Dit geldt in sterkere mate wanneer deels sprake is van een toekomstgericht streefprofiel.

4.3 • Transformatie naar kwalificatieprofielen en kernopgaven

In de vertaalslag van beroeps(competentie)profielen naar kwalificaties is aangesloten bij de ordening van politiefuncties, zoals door het LSOP opgesteld. Enerzijds werden er uitvoerende functies onderscheiden en anderzijds leidinggevende en specialistische functies.

Deze functieafbakening (in hoofdlijnen) heeft geleid tot de vaststelling van vijf kwalificaties voor initiële opleidingen en vervolgens tot de vaststelling van postinitiële leergangen voor leidinggevend en enerzijds en specialisten anderzijds.

Wat betreft de opbouw van de kwalificatiestructuur maken we enige opmerkingen, die voor het verdere onderhoud van betekenis kunnen zijn:

a Geen kwalificatie op niveau 1

Er is geen kwalificatie op niveau 1 voor de 'operationeel assistent' (en de verscheidenheid daarbinnen) geformuleerd; deze was genoemd in het ITS-rapport. Een achterliggend vraagstuk is de reikwijdte van de 'operationeel assistent': zowel voorkomend in het publieke domein als in het semi-publieke en private domein. De redenen om bij aanvang van PO2002 niet over te gaan tot de opstelling van een kwalificatie op niveau 1 waren:

- de beelden over de feitelijke functie-uitoefening van deze functionarissen liepen tussen de gesprekspartners in de GDR-sessies, waarin men zich boog over de beroepsprofielen, nogal uiteen zodat er geen sprake was van een eenduidig geaccepteerd beroepsprofiel; en wellicht belangrijker;
- beduchtheid om het niveau 1 van de kwalificatiestructuur binnen het politieonderwijs (in) te vullen (drempelloze instroom), waarmee een categorie personeel in huis zou kunnen worden gehaald die de noodzakelijk geachte hoogwaardigheid van het politievak negatief zou kunnen beïnvloeden (een a priori! zie 4.1.f).

De mogelijke betekenis van beleidswijzigingen ten aanzien van (de financiering van) stadswachten en toezichthouders dateert van later datum; van gesubsidieerde arbeid naar reguliere arbeid.

b Initiële kwalificaties op de niveaus 5 en 6

Er zijn initiële kwalificaties op de niveaus 5 en 6 (HBO/WO-niveau) geformuleerd, die geen empirische basis kunnen vinden in de ordening van uitvoerende functies binnen het ITS-rapport. Hoogste niveau: gebiedsgebonden politiefunctionaris, die qua niveau van beroeps-uitoefening te plaatsen is op niveau 3 of 4 van de kwalificatiestructuur; denkbaar is een opleiding op niveau 5 wanneer gekozen wordt om het politievak ook aantrekkelijk te maken voor instromende havisten en vwo'ers. Hier ligt een fundamenteel keuzevraagstuk wat betreft niveautoewijzing aan kwalificaties, dat direct verband houdt met de voorgestane kwaliteitsimpuls. Die kwaliteitsimpuls heeft geleid tot een meer generalistische initiële opleiding, onder meer door het opnemen van opsporingscompetenties.

Dat impliceert voor de huidige niveaus 5 en 6 van de kwalificatiestructuur (voor zover deze betrekking hebben op initiële trajecten) dat de formulering van kernopgaven tenminste gedeeltelijk gebaseerd is op zogenaamde 'streefprofielen'. Een dergelijke werkwijze komt nogal eens voor in het hoger onderwijs; er wordt dan uitgegaan van het principe dat onderwijs niet alleen volgend is ten opzichte van de beroepspraktijk, maar ook leidend kan zijn wat betreft de toekomstige vormgeving van de beroepspraktijk. Het realiteitsgehalte van zulke streefprofielen kan op den duur vastgesteld worden via abituriëntenonderzoek. In welke functies komen de initieel gekwalificeerden op niveau 5 en 6 terecht?; is er sprake van (onder-) benutting van verworven competenties?; worden die competenties werkelijk benut die vooral

uitdrukking geven aan het streefprofielkarakter van een kwalificatie? En: wat betekenen de nog in de toekomst verborgen antwoorden op deze vragen voor het al dan niet anders (gaan) structureren van kwalificaties en opleidingen?

c Onderscheid initieel/postinitieel

In 2002 zijn kwalificaties gericht op leidinggevende en specialistische functies principieel in het postinitiële deel van de kwalificatiestructuur geplaatst. Het initiële onderwijs richt zich primair op uitvoerende functies in de basispolitiezorg en (eveneens uitvoerende) functies op het terrein van onderzoek en beleid. In de valideringsworkshops over de kernopgaven is de vraag gesteld waarom het leidinggevende aspect geen onderdeel uitmaakte van de kwalificaties op de hogere niveaus.

In het antwoord daarop is de vergelijking getrokken met de verpleegkundige die in het ziekenhuis aan de slag gaat; MBO- en HBO-verpleegkundigen worden opgeleid voor uitvoerende functies. De HBO-verpleegkundige heeft daarbij een andere doorgroeiperspectief in de richting van 'leiding gaan geven' dan de MBO'er.

Aan de andere kant is deze vergelijking, wellicht onbedoeld ook veelzeggend, wanneer men bedenkt dat MBO- en HBO-verpleegkundigen veelal in dezelfde startersfuncties met een nagenoeg gelijke bezoldiging terechtkomen.

Feitelijk betekent dit dat vraagtekens werden gezet bij de structurering van kwalificaties en dan met name bij de verhouding tussen niveau 3, 4 en 5: niveau 4 als kern; niveau 3 als een minvariant van 4 (minder-meer; een gradueel verschil); niveau 5 als een plusvariant van 4 (meer-anders vanwege het gedeeltelijke streefprofielkarakter op niveau 5; kwalitatief verschil).

d Kernopgaven

De kernopgaven sluiten aan bij:

- het Informatiemodel Nederlandse Politie (leefbaarheid, veiligheid, dienstverlening, maatschappelijke integriteit);
- de Ordeningsmethodiek Politie (toezicht, ordehandhaving, opsporing, dienstverlening);
- werkdomeinen wat betreft de specialistische functies en leidinggevendens: criminaliteit, openbare orde, verkeer, natuur en milieu, vreemdelingenzorg, interne organisatie.

De kernopgaven zijn door onderwijskundigen en materiedeskundigen in het politievak opgesteld, onder leiding van een centrale ontwikkelgroep van het LSOP. De kernopgaven zijn gevalideerd in een aantal bijeenkomsten en workshops en tenslotte gelegitimeerd door de politieberaden waarna vaststelling op ministerieel niveau kon plaatsvinden (maart 2001 voor de initiële trajecten; op een later tijdstip voor de postinitiële trajecten). De ordening van kernopgaven is niet direct afleidbaar uit de beroepsprofielen (met uitzondering van niveau 2); de ordening is vanuit onderwijskundige en herkenbaarheidsoverwegingen 'achteraf' aangebracht.

In procedureel opzicht kan gesteld worden dat onder regie van het LSOP onderwijs en werkveld gedurende het ontwikkelingstraject intensief hebben samengewerkt om een zo voldragen mogelijk product tot stand te brengen; naar schatting van het LSOP is circa tien procent van het politionele werkveld op één of andere wijze – meer of minder intensief – betrokken geweest bij het ontwikkelingstraject van de kwalificatiestructuur. Dat is overigens een aanzienlijk percentage, dat in veel branches niet wordt gerealiseerd. Voor de implementatie betekende dit echter wel dat bij de start van de uitvoering van het vernieuwde politieonderwijs nog veel werk gedaan moest worden betreffende draagvlakverbreding; dat is niet verwonderlijk gezien de fundamentele wijzigingen die zijn doorgevoerd.

Verdere ontwikkeling en onderhoud van de kwalificatiestructuur politieonderwijs

5.1 • Analyse van de reconstructie

In paragraaf 4 is aandacht besteed aan de totstandkoming van de kwalificatiestructuur van het politieonderwijs, zoals dat in het project PO2002 is geschied. Geconstateerd kan worden dat met veel elan in een relatief beperkte tijd binnen de politiebranche gewerkt is aan de realisatie van een nieuw opleidingsstelsel; de verdere implementatie daarvan heeft nog vele voeten in de aarde, mede omdat niet verwacht mag worden dat opleidingsuitvoerenden op het regionale niveau (altijd) zullen werken vanuit een getrouwheidsperspectief (slechts utopisten denken dat!). Deze waardering laat echter onverlet dat uit de reconstructie een aantal aangelegenheden zijn te destilleren die hetzij meer, hetzij (nog) betere aandacht verdienen. Deze punten zijn onder meer:

- a kwalificatiestructuurontwikkeling (nationaal) dient afgestemd te zijn op twee andere schaal-dimensies: regionaal en Europees/internationaal;
- b de apriori's die gehanteerd zijn bij de ontwikkeling van PO2002 kunnen op gespannen voet komen te staan met wat in de korpsen aan de hand is en mogelijk wordt verlangd, temeer vanwege de (soms grote) onderlinge verschillen tussen korpsen. Dit spitst zich vooral toe op de weerbarstige problematiek van de definiëring en toepassing van het begrip 'niveau' en op het bij voorkeur zo veel mogelijk willen vullen van de verschillende niveaus;
- c de afbakening van het beroependomein politie in relatie tot aanpalende sectoren in het publieke (en private) domein vraagt om permanente aandacht: wat is/doet de politie?; wat doen anderen? en: zit daar overlap in?
- d de afstemming met andere erkende of aangewezen opleidingen (bijvoorbeeld marechaussee; NIBRA (brandweer); opleidingen voor beveiligingsberoepen);
- e de feitelijke inzet van instrumenten om de kwalificatiestructuur te funderen kan evenwichtiger zijn dan in het project PO2002 is gebeurd. Er kan grofweg een tweedeling gemaakt worden tussen meer 'kwalitatief/kwantitatief gerichte, wetenschappelijke onderzoeksmethodes' en meer 'op communicatie gerichte methodes'. Hoewel beide categorieën gehanteerd zijn tot nu toe, heeft de nadruk vooral gelegen bij de tweede categorie van methodes. Bij de inzet en keuze van instrumenten gaat het zowel om vragen van:
 - 1 effectiviteit (validiteit van kwalificaties);
 - 2 efficiency, waarbij het vraagstuk van de macro-doelmatigheid een rol speelt en vervolgens de daarmee verbonden vraag naar de bekostigingsrationale van een opleidingsstelsel.
- f de wijze waarop belanghebbende actoren bijdragen aan de kwalificatiestructuurontwikkeling, in relatie tot de wettelijke taakopdracht van de Politieonderwijsraad.

5.2 • Instrumentarium

5.2.1 • Kwaliteitscriteria

Een rijker instrumentarium dat ingezet kan worden voor de fundering van de verdere ontwikkeling en het onderhoud van de kwalificatiestructuur wat betreft structurering en vulling (kernopgaven) dient als methodenmix aan een aantal criteria te voldoen. Deze criteria zijn:

- de in te zetten methodes dienen een goed zicht te kunnen geven op het politieone beroependomein en aanpalende domeinen;
- de informatie die verzameld wordt dient op een transparante, te expliciteren wijze geclusterd te kunnen worden tot beroepsprofielen, taakgebieden en gevraagde competenties, die herkenbaar zijn voor hen die in de beroepspraktijk werkzaam zijn;

- de methodes dienen niet alleen aandacht te besteden aan de actuele beroepspraktijk met als mogelijke consequentie dat ‘opgeleid wordt voor gisteren’, maar tevens aan mogelijk duurzame, toekomstige ontwikkelingen (bijvoorbeeld via bevraging van onafhankelijke sleutelfiguren met een helicopterview);
- de mix aan methodes wordt bij voorkeur ingezet binnen een systeem van kwalitatieve monitoring ten behoeve van het up to date houden van de inhoud en structurering van de kwalificatiestructuur. Vanuit praktische overwegingen kan de gehele structuur een keer in de zes jaar object zijn van evaluatie en bijstelling, omdat er dan qua tijdslijnen een verbinding kan worden gelegd met het accrediteringsstramien in het hoger onderwijs. Tussentijds kunnen minder omvangrijke activiteiten worden gedaan;
- naast kwalitatieve methodes kunnen kwantitatieve methodes ingezet worden met het oog op het bepalen van de macrodoelmatigheid van het opleidingsstelsel binnen het beroependomein politie en aanverwante branches.

5.2.2 • Keuze van instrument(en)⁵

Bij de keuze van instrumenten is het goed om ook te kijken naar wat anderen reeds doen en daar waar dit gewenst is bij aan te sluiten. Zonder uitpuittend te zijn, kan daarbij gedacht worden aan:

- systematische, veelal kwantitatieve gegevensverzameling over de politiebranche door BZK, het NPI en andere organisaties;
- monitoringactiviteiten (macrodoelmatigheid; marktwaarde van opleidingen) op aanpalende terreinen van de politiebranche en de branche zelf;
- het werk van het LSOP zoals dat in zijn kwaliteitsstelsel vorm heeft gekregen en verder vorm krijgt (waaronder in-, door- en uitstroomonderzoek, abiturienten- en loopbaanonderzoek);
- het gebruik maken van het kennisnetwerk –inclusief de te revitaliseren expertgroepen en programmaraden– van het LSOP op verschillende specifieke domeinen;
- het gebruik maken van bestaande databases (bijvoorbeeld in de Verenigde Staten) die een efficiencyslag kunnen inhouden met betrekking tot de verdere ontwikkeling en het onderhoud van de kwalificatiestructuur;
- het werk van het CWI, dat een database ontwikkelt om aanwezige competenties te vergelijken met gevraagde; ook het LDC is in dit verband vanuit een beroepskeuzeoptiek interessant.

Welk instrument op een bepaald moment wordt ingezet, is afhankelijk van een aantal overwegingen. Die overwegingen hebben van doen met de aard van benodigde informatie, de mate van volledigheid en actualiteit van beschikbare informatie, de complexiteit van het object van beschouwing, en tot slot met kosten. Hierna werken we dit verder uit.

⁵ Binnen CINOP start voor de zomervakantie van 2004 een studie naar instrumenten om kwalificatiestructuren beter te funderen. Eind 2004 zal dit leiden tot een publicatie in de EC-reeks CINOP. Daarbij zal worden ingegaan op diverse methodieken: verkenningen, scenario's, forecastingtechnieken, backcastingtechnieken, en dergelijke. Daarbij gaat het om een selectie uit diverse handboeken, waar gebruikers in de bve-sector denken mee uit de voeten kunnen.

a De aard van de benodigde informatie uit de beroepspraktijk in relatie tot het onderzoeksobject

Het object kan betrekking hebben op (1) een beroependomein, (2) beroepen, functies en werkgebieden en (3) taken en competenties:

1 *Het gehele beroependomein politie (ook in relatie tot naastliggende domeinen)*

In dit geval zal het veelal gaan om globale informatie die via verkenningen tot stand komt: desk research en het bevragen van experts en sleutelpersonen. Het valt te overwegen om dit gehele domein één keer in de zes jaar object van onderzoek te doen zijn.

Een bijzondere vorm van verkenning is de scenariomethodiek. Zo'n methodiek wordt bijvoorbeeld ingezet:

- wanneer minder duidelijk is wat de richting van een ontwikkeling zal zijn, en
- meer met een direct praktisch nut, wanneer vermoed wordt dat voldoende informatie voorhanden is, maar men moeilijk tot besluitvorming kan komen. Een aanpak met een scenariokarakter kan dan leiden tot de beschrijving van een aantal alternatieven aan de hand van dimensies en beschrijvings-elementen, opdat de strategische discussie over oplossingsrichtingen wordt gefocust en gevoed.

2 *Afzonderlijke beroepen, functies en (nieuwe) taakgebieden*

Hier gaat het om het identificeren en afbakenen van werkgebieden ten opzichte van verwante werkgebieden. Het te kiezen instrumentarium is vooral afhankelijk van de complexiteit van het werkgebied en van de (on)volledigheid en actualiteit van beschikbare informatie (zie punt b).

3 *Taken en competenties binnen werkgebieden*

Hier gaat het om een meer gedetailleerde uitwerking van taken en competenties binnen een ander punt a.2 geïdentificeerd werkgebied (beroep; functie; taakgebied): (kern)takenanalyse.

De mate van detaillering van de informatie neemt van a.1 tot en met a.3 geleidelijk toe.

b De (on)volledigheid, het actualiteitsgehalte of de obsoletie van beschikbare, relevante informatie

1 In situaties waar de beschikbare informatie in hoge mate actueel en volledig is, kan veelal worden volstaan met desk research van relevante bronnen en het zondig additioneel raadplegen van experts.

2 In het geval de beschikbare informatie minder actueel is, dan zal de bevraging van experts (interviews; conferenties) intensiever dienen te zijn.

3 Een rijker instrumentarium is noodzakelijk wanneer beschikbare informatie volledig noch actueel is. Dan kan niet worden volstaan met desk research en intensieve expertbevraging. Aanvullende informatie via een verscheidenheid aan methodes is dan gewenst.

c De complexiteit van het te onderzoeken domein

Er is sprake van een hogere mate van complexiteit wanneer tevens over de heg gekeken moet worden van de politiebranche. Indien dit het geval is, dan kan niet volstaan worden met het bevragen van experts en sleutelpersonen uit de politiebranche zelf, maar zal ook informatie van buitenaf dienen te worden verzameld. Het vraagstuk van de meer of minder heldere of hybride afbakening van de politiebranche is hierbij een permanent, dynamisch aandachtspunt.

d Kostenoverwegingen

Bovenstaande elementen en aandachtspunten dienen samenhangend in beschouwing te worden genomen om te komen tot een juiste mix van middelen bij een geformuleerde (onderzoeks)vraag.

5.3 • Procedures in relatie tot taken

De taakstelling van de Politieonderwijsraad is wettelijk vastgesteld. Wat betreft kwalificatiestructuurontwikkeling gaat het om afstemming op de politiepraktijk (paragraaf 5.2), om afstemming met naastliggend onderwijs (paragraaf 5.4) en om de internationale/Europese dimensie (paragraaf 5.5).

Deze taak voorzover die betrekking heeft op de verdere ontwikkeling van de kwalificatiestructuur kan uiteengelegd worden in een aantal rollen.

a Rollen

- 1 Een agenderingsrol: het op de agenda plaatsen van thema's die van belang zijn voor verdere ontwikkeling en onderhoud.
- 2 Een regierol: zorgdragen dat procedures, werkwijzen en activiteiten adequaat leiden tot goede informatievoorziening en uiteindelijk tot gedragen besluitvorming binnen de politiebranche.
- 3 Een kritisch toetsende rol: door (tussen)producten en te hanteren methodes te beoordelen op validiteit, betrouwbaarheid, consistentie, draagvlak en dergelijke.
- 4 Een afstemmingsrol tussen alle Raadsbetrokkenen, inclusief het naastliggende onderwijs.
- 5 Een legitimerende rol.
- 6 Een adviserende rol naar de minister(s).
- 7 Een evaluatieve rol, al dan niet in aanvulling op evaluaties van anderen.

De bemoeienis van de Politieonderwijsraad heeft betrekking op fase 1 en fase 2 (kijken in de beroepspraktijk en transformatie beroepscompetentieprofielen naar kwalificatieprofielen; zie hoofdstuk 2, paragraaf 1).

b Ontwikkelingsgang

De bovenstaande rollen zijn gekoppeld aan een ontwikkelingsgang. Die ziet er als volgt uit:

- 1 Attenderen en signaleren: het gaan oppakken van (nieuwe) thema's kan bij voorbeeld voortkomen uit:
 - signalen vanuit de politiebranche zelf;
 - monitoring van ontwikkelingen, trendstudies, en dergelijke die door LSOP-kenniskringen en anderen worden uitgevoerd;
 - uitgevoerde politiestudies;
 - geleidelijke wijzigingen die curricula ondergaan; procedureel is jaarlijkse melding van dergelijke wijzigingen aan de Politieonderwijsraad gewenst.
- 2 Agenderen: bij de agendering gaat het om het bepalen van de relevantie van het thema voor onderhoud en ontwikkeling van de kwalificatiestructuur en de wijze waarop het thema al dan niet zal worden aangepakt. Het secretariaat van de Raad dient hier een pro-actieve rol te vervullen.
- 3 Entameren van het ontwikkelings- en onderzoekswerk: in deze fase gaat het om het uitlijnen van activiteiten, om regievoering: wat wordt door wie wanneer uitgevoerd en aan welke kwaliteitseisen zal dat moeten voldoen?

- 4 Het volgen van de uitgezette ontwikkel- en onderzoeksactiviteiten door kritische toetsing van (tussen)producten en methodeninzet: wie worden bevestigd?; beoordelen van vragenlijsten en interviewleidraden; et cetera.
- 5 Het zorgdragen voor validering en legitimering van resultaten, zodat resultaten op draagvlak kunnen rekenen in de gehele politiebranche.
- 6 Advisering aan de minister over wijziging van de kwalificatiestructuur: kwalificatieprofielen en kernopgaven.
- 7 Evaluatie en effectmeting van de invoering van adviezen, in aansluiting op en met gebruikmaking van rapportages van IOOV.

De toepassing van deze ontwikkelingslijn zal in termen van af te spreken procedures per onderwerp (activiteit, project) nader dienen te worden verbijzonderd. Waar mogelijk dient hierbij naar standaardisatie te worden gestreefd.

De Politieonderwijsraad zal, waar relevant, voor de feitelijke uitvoering van onderzoeks- en ontwikkelingswerkzaamheden gebruik maken van de diensten van andere instanties, waaronder het LSOP. Indien het LSOP zich beweegt op het terrein van kwalificatiestructuurontwikkeling (fase 1 en 2 in de keten; zie hoofdstuk 2, paragraaf 1), wendt het zich tot de Raad en brengt deze zaken in, zodat de Raad zijn regierol kan waarmaken.

5.4 • Afstemming met regulier onderwijs

De afstemming met het regulier ocw-beroepsonderwijs is van belang met het oog op:

- diploma-equivalentie met erkende opleidingen. Die equivalentie blijkt onder meer uit (a) de erkenning dat het bij niveau 2 gaat om een zogenaamde ‘startkwalificatie’, (b) doorstroomrecht van op niveau 4 gekwalificeerden naar tenminste alle HBO-opleidingen waar aan gediplomeerde havisten geen vakspecifieke vooropleidingseisen worden gesteld, (c) adequate verwerking van het kwalificatie- en opleidingsstelsel in de SOI-systematiek, welke door het CBS voor statistische doelen wordt gehanteerd (SOI = Standaard Onderwijs Indeling). Vanzelfsprekend wordt er van uitgegaan dat beschrijvende statistische methodes volgend zijn ten opzichte van de werkelijkheid;
- harmonisatie van tijdslijnen voor onderhoud en ontwikkeling met procedures en tijdslijnen die bijvoorbeeld gelden binnen het accreditatiekader voor hoger onderwijs;
- instroom van anders opgeleiden. Het vraagstuk van de afbakening van politieonderwijs is daarbij een voortdurend aandachtspunt (bijvoorbeeld op niveau 1, maar ook op niveau 6; digitale recherche; mede via zij-instroom vanuit ICT-opleidingen?; ‘outsourcing’ van werkgebieden);
- samenwerking met andere organisaties die betekenisvolle informatie (kunnen) leveren voor de politiebranche;
- samenwerking en zo nodig afstemming met aanpalende opleidingsstelsels (bijvoorbeeld beveiligingsberoepen; marechaussee; brandweer-NIBRA).

5.5 • Internationalisering

De Politieonderwijsraad wordt geacht bij de uitvoering van zijn taken aandacht te besteden aan de internationale dimensie. Welke aspecten daarbij aandacht verdienen, verdient meer aandacht dan in het bestek van deze notitie mogelijk is. Daarbij zal ook aandacht gegeven moeten worden aan bestaande organisaties en netwerken gericht op de bevordering van internationale samenwerking, zoals CEPOL. Hier wordt volstaan met een eerste aanzet.

a Zicht op politieopleidingenstelsels in het buitenland

Het is van belang om van landen waarmee de politie (intensief) samenwerkt – bijvoorbeeld grensoverschrijdende samenwerking met buurlanden; internationale criminaliteitsbestrijding – te weten hoe het politieonderwijs georganiseerd is, wat de competenties van diverse politiefunctionarissen zijn. Daarbij gaat het niet in eerste instantie om harmonisatie van opleidingskaders (bijvoorbeeld in EU-kaders), maar veeleer om transparantie. Een overzicht van politieonderwijssystemen van nader te selecteren landen kan diverse aspecten bevatten, zoals:

- de politieorganisatie in een land;
- de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van politiefunctionarissen op verschillende niveaus; wettelijke eisen;
- de werving en selectie van personeel;
- de positionering van met kwalificaties/diploma's corresponderende opleidingstrajecten, bij voorkeur ook gekoppeld aan de Unesco Classificatiesystematiek ISCED (= International Standard for the Classification of Education);
- de contouren van kwalificeringstrajecten: bijvoorbeeld vooropleidingseisen, opleidingsduur, type leerweg(en);
- de kwaliteitszorg rondom examinering (intern/extern);
- de doelen en globale inhoud van kwalificeringstrajecten.

b De invloed van internationale regelgeving

Europese wetgeving houdt zich ook intensief bezig met de veiligheidsproblematiek. Wetgeving, richtlijnen die in dit kader tot stand komen zullen doorvertaald dienen te worden naar het nationale niveau. Deze doorvertaling kan voor de kwalificatiestructuur gevolgen hebben (bijvoorbeeld op het niveau van kernopgaven), maar evenzeer voor de feitelijke informatie die in het onderwijs dient te worden overgedragen; dit laatste is een uitdrukkelijke verantwoordelijkheid van de opleidingsaanbieder.

c Samenwerking van LSOP met opleidingsaanbieders in het buitenland

Hier kan het gaan om uitwisseling van studenten, curriculumvergelijkingen, samenwerking tussen opleidingen en dergelijke. Hierbij spelen ook talige en interculturele aspecten een rol.

Bijlage 1

Interviews

In de oriënterende fase zijn gesprekken gevoerd met:

- a LSOP: dhr. J. Prins en mevrouw E. Leloux
- b KBA: dhr. B. Hövels
- c Kessels en Smit: mw. A. Grotendorst
- d ECABO: dhr. W. Streumer en E. Wolf

In de uitwerkingsfase zijn gesprekken gevoerd met mevrouw I. Stam en de heer D. Hilarides van het LSOP.

Op 8 juni 2004 heeft te Utrecht een expertgroep zich met de drie auteurs gebogen over een concepttekst van deze nota. Deze experts zijn betrokken (geweest) bij de vormgeving van het politieonderwijs, te weten: mevrouw J. Brandsma (Universiteit Twente; nu: CINOP), mevrouw A. Grotendorst (Kessels en Smit) en de heren B. Hövels (KBA) en W.J. Nijhof (Universiteit Twente; Politieonderwijsraad).

De geanimeerde discussie heeft vervolgens geleid tot aanscherpingen en verbetering van tekstdelen.

Bijlage 2

Literatuur

- Boer, P. den en B. Hövels (1998). Methodenstudie fundering kwalificatiestructuur. Nijmegen: ITS.
- Brandsma, J. (1993). Beroepsprofiel- en leerplanontwikkeling. De koninklijke weg als naïef traject? Enschede: Universiteit Twente.
- Broere, M. en P. Westmeijer (1997). Marktmonitor en beroepsanalyse In: I2-'s-Hertogenbosch: CINOP.
- Buis, T., M. Verhoef en B. Hövels (1999). Beroepsprofielen van de politie. Nijmegen: ITS.
- Colo (2002). Samen werken aan leren. Zoetermeer: Colo.
- ECABO (2003). Model voor arbeidsmarktmonitoring. Amersfoort: ECABO.
ECABO (2002). MBO-beveiliging in verandering. Amersfoort: ECABO.
- Grotendorst, A. e.a. (2002). Leren in veiligheid. Apeldoorn: LSOP.
- Huisjes, H. (2003). Verandering onder druk. Den Haag: Politieonderwijsraad.
- Jansonius, W. en J. Kuiper (1997). Referentiekader resultaten politiewerk. Den Haag: ministerie van Binnenlandse Zaken.
- LSOP (2000). Nieuwsbrieven PO2002. Apeldoorn.
LSOP (2000). Kernopgaven; versie 4.0. Apeldoorn: LSOP.
LSOP (2003). Functioneel ontwerp politieonderwijs initieel/postinitieel. Apeldoorn: LSOP.
LSOP Diploma-equivalentie politieonderwijs-regulier beroepsonderwijs. Apeldoorn: LSOP.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken. (2000 en 2001). Beroepsprofielen politieonderwijs: initieel en postinitieel. Den Haag: ministerie van Binnenlandse Zaken.
- Nieuwenhuis, M. (2003). Bedrijfsarchitectuur politie; versie 2003.
- Nijhof, W. en K. Visser. (2001). Toetsingskader kwalificatiestructuur middelbaar beroeps-
onderwijs. Enschede/'s-Hertogenbosch: Universiteit Twente/CINOP.
- Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn (2003). Naar een nieuwe beroepenstructuur zorg en welzijn. Utrecht: NIZW.
- Onstenk, J. en K. Visser (2002). Kwalificatiestructuur: multifunctioneel? In: K. Visser en F. Blokhuis. Jaarboek kwalificatiestructuur 2002. 's-Hertogenbosch: CINOP.

- Politieonderwijsraad (2002–2003). Documentatie over niveau 1 en de politiebranche; diverse agendastukken van de POR.
- Politieonderwijsraad (2003). Werkprogramma 2003. Den Haag: POR.
- Politieonderwijsraad (2004). Werkprogramma 2004–2005 Den Haag: POR.
- Politieonderwijsraad (2004). Jaarverslag 2003 Den Haag: POR.
- Torre, E.J. van der, e.a. (1998). Beroepsprofielen politie-agenten. Deventer/Antwerpen: Gouda Quint/Kluwer.
- Verhoef, M. en B. Hövels (2003). Naar een programmatisch kader voor de Politieonderwijsraad. Den Haag: Politieonderwijsraad.
- Visser, K., R. Klarus en J. Kok (2003). Naar een kwalificatiestelsel voor onderwijsberoepen. Advies aan het ministerie van OCW. 's-Hertogenbosch: CINOP.

