

Werken aan werkend leren

# Werken aan werkend leren

Advies met betrekking tot een normenset  
voor de periode van werkend leren

Den Haag, juli 2006





# Werken aan werkend leren

Advies met betrekking tot een normenset  
voor de periode van werkend leren

## Voorwoord

Eén van de belangrijkste uitgangspunten van het in 2002 ingevoerde samenhangend stelsel van politieonderwijs is dualisering. Vanuit een aanstelling als politieambtenaar bij een korps leren studenten alternerend op het onderwijsinstituut en in de beroepspraktijk. Gezien de substantiële omvang van het werkend leren is het van groot belang dat de periode van werkend leren in de korpsen goed verloopt en dat er een goede aansluiting is tussen het instituutsdeel van de opleiding en het praktijkdeel in de korpsen.

Het externe toezicht op de kwaliteit van het onderwijs, inclusief de periode van werkend leren, is in handen van de Inspectie Openbare Orde en Veiligheid (IOOV). Vanuit deze taakstelling heeft de IOOV in 2004 een onderzoek<sup>1</sup> uitgevoerd naar de wijze waarop de korpsen en de Politieacademie de periode van werkend leren vormgeven en de mate waarin dit bijdraagt aan een optimaal leerproces van de student<sup>2</sup>. De resultaten van dit onderzoek waren voor de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) begin april 2005 aanleiding tot het richten van een adviesvraag aan de Politieonderwijsraad. De adviesvraag betreft de wijze waarop invulling gegeven kan worden aan de normen voor de kwaliteit van de periode van werkend leren, leidend tot een door de Politieacademie en het veld gedragen normenset voor dit bestanddeel van de politieopleiding (zie bijlage 1).

Dit verzoek aan de Politieonderwijsraad sluit aan bij het wettelijke takenpakket van de Raad, waarin ten aanzien van het werkend leren is opgenomen dat de Raad de minister adviseert ‘omtrent de eisen die moeten worden gesteld aan de plaatsen waar het praktische opleidingsdeel wordt uitgevoerd, en omtrent het aantal plaatsen in de regionale politiekorpsen en het Korps landelijke politiediensten waar het praktische opleidingsdeel wordt uitgevoerd.’<sup>3</sup>

In reactie op diens verzoek biedt de Politieonderwijsraad hierbij de minister van BZK zijn advies aan met betrekking tot een normenset voor de periode van werkend leren. Deze normenset richt zich, in overeenstemming met de reikwijdte van het IOOV-onderzoek, op de niveaus van assistent-politiemedewerker, politiemedewerker en allround-politiemedewerker. De Politieonderwijsraad gaat er vanuit dat de normenset ook zal bijdragen aan de kwaliteit van werkend leren voor het bachelor- en masterniveau en het postinitiële onderwijs, maar zal nog onderzoeken in hoeverre voor deze niveaus aanpassingen van de normenset nodig zijn.

*Prof. dr. J.M.G. Leune*  
Voorzitter Politieonderwijsraad

<sup>1</sup> Inspectie oov. (2005). Eindrapport Onderzoek naar de Periode van Werkend Leren. Den Haag, IOOV.

<sup>2</sup> Over dit laatste zijn alleen uitspraken gedaan in termen van uitval.

<sup>3</sup> Artikel 20, lid 3, Wet op het LSOP en Het Politieonderwijs

## Advies

De Politieonderwijsraad adviseert de minister als derde partij in het partnership rondom het politieonderwijs onderhavig advies en bijbehorende normenset vast te stellen en inzet te maken van meerjarige landelijke afspraken tussen ministerie, korpsen en Politieacademie. Hiermee wordt de normenset daadwerkelijk de standaard waaraan het werkend leren afgemeten wordt.

Het advies omvat de volgende onderdelen:

- 1 Het werkend leren wordt binnen korpsen benoemd als bedrijfsproces en in elk korps wordt een proceseigenaar aangewezen.
- 2 Het werkend leren wordt als proces verankerd binnen de bestaande interne kwaliteitszorgcyclus.
- 3 Leerwerkplaatsen worden gecertificeerd.
- 4 Bij het werkend leren betrokken functionarissen worden gecertificeerd en dit wordt binnen het samenhangend stelsel van politieonderwijs verankerd.
- 5 De faciliterende rol van de Politieacademie wordt verder uitgebouwd.
- 6 Afspraken worden duidelijk vastgelegd.

Deze zes onderdelen van het advies zijn in de normenset vertaald naar normen en indicatoren.

De implementatie en toepassing van de normenset in de praktijk is de verantwoordelijkheid van de Politieacademie en de korpsen. De Politieonderwijsraad gaat hier in het voorliggende advies kort op in.

## Leeswijzer

Deze adviestekst bestaat uit drie delen, namelijk:

- Deel I • Werkend leren bij de politie: definitie en probleemstelling.
- Deel II • Toelichting op het advies en op de implementatie van het advies.
- Deel III • Normenset voor de periode van werkend leren.

In deel I wordt afgebakend wat precies wordt bedoeld met ‘werkend leren’ en wordt een analyse gemaakt van de problematiek rondom werkend leren bij de politie. De aanleiding tot het verzoek van de minister en de door de Politieonderwijsraad gevolgde procesgang worden toegelicht.

In deel II worden de in de voorafgaande pagina genoemde zes onderdelen van het advies, die de basis vormen van de normenset, nader toegelicht. Ook wordt kort aandacht besteed aan de implementatie van de normenset.

Ten slotte is in deel III de normenset, ontwikkeld door Franck Blokhuis van CINOP, opgenomen.

# Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Advies	4
Leeswijzer	5
<b>Deel I</b>	
<b>Werkend leren bij de politie: definitie en probleemstelling</b>	9
1 • Definiëring van het begrip – wat is ‘werkend leren’?	10
2 • Werkend leren bij de politie	12
3 • Aanleiding tot de ontwikkeling van een normenset	15
4 • Uitgangspunten en positionering	18
5 • Totstandkoming van de normenset	20
6 • Probleemanalyse	21
6.1 • Werkend leren onvoldoende gepositioneerd	21
6.2 • Samenwerking korpsen en Politieacademie onvoldoende ontwikkeld	22
<b>Deel II</b>	
<b>Toelichting op het advies en implementatie</b>	23
1 • Werkend leren als bedrijfsproces en als onderdeel van kwaliteitszorgcyclus	24
2 • Certificering van leerwerkplaatsen	25
3 • Certificering van functionarissen	27
4 • Uitbouw van faciliterende rol Politieacademie	29
5 • Vastleggen van afspraken	31
6 • Implementatie van de normenset	32
<b>Deel III</b>	
<b>Normenset voor de periode van werkend leren</b>	35
<b>Bijlagen</b>	43
Bijlage 1: Adviesaanvraag	44
Bijlage 2: Werkend leren in het Functioneel Ontwerp	45
Bijlage 3: Opleiding voor praktijkcoaches	46
Bijlage 4: Toezichtskader IOOV	47
Bijlage 5: Ideaaltypische beschrijving periode van werkend leren (IOOV)	48
Bijlage 6: Vergelijking normenset met Functioneel Ontwerp en Toezichtskader IOOV	50
Bijlage 7: Overzicht van relevante aspecten uit rapporten	53
Bijlage 8: Geraadpleegde literatuur	55
Bijlage 9: Geraadpleegde deskundigen	56

# Deel I

## Werkend leren bij de politie: definitie en probleemstelling

In dit eerste deel van de notitie wordt achtereenvolgens aandacht besteed aan:

- 1 Definiëring van het begrip – wat is 'werkend leren'?
- 2 Werkend leren bij de politie.
- 3 Aanleiding voor het ontwikkelen van een normenset.
- 4 Uitgangspunten en positionering.
- 5 Totstandkoming van de normenset.
- 6 Probleemanalyse.

# Definiëring van het begrip – wat is ‘werkend leren’?

Werkend leren is één van de pijlers waarop het vernieuwde politieonderwijs rust.

Zowel in het initieel als in het postinitieel politieonderwijs wordt een belangrijk deel van de opleiding in de beroepspraktijk (het korps) gevolgd. Alvorens te spreken over een normenset voor de periode van ‘werkend leren’ is het noodzakelijk om scherp te hebben wat binnen het politieonderwijs bedoeld wordt met deze term.

Werkend leren wordt in de literatuur op diverse manieren gedefinieerd. De verschillende definities hebben gemeen dat het werkend leren wordt onderscheiden van schools leren, ook wel benoemd als leren in een ‘natuurlijke omgeving’ respectievelijk ‘onnatuurlijke omgeving’ (Boekaerts & Simons, 1995). Een ander onderscheid dat vaak gemaakt wordt, is het verschil tussen gestuurd of intentioneel leren, respectievelijk met vooraf gestelde leerdoelen of min of meer toevallig, incidenteel leren, waarbij het leereffect een bijproduct is van een andere activiteit, bijvoorbeeld werken. Gestuurd leren wordt doorgaans formeel leren genoemd, terwijl het incidentele leren aangeduid wordt als informeel leren. Zowel formeel als informeel leren kan plaatsvinden in een werksetting en op school.

Boekaerts & Simons combineren deze beide dimensies (omgeving en formaliteit) tot vier soorten leren, namelijk

- 1 Intentioneel – onnatuurlijk (bijv. wetkennis leren op school).
- 2 Intentioneel – natuurlijk (bijv. communicatieve vaardigheden leren door op straat voorbijgangers aan te spreken).
- 3 Incidenteel – onnatuurlijk (bijv. tijdens een les over wetkennis Nederlandse spelling leren).
- 4 Incidenteel – natuurlijk (bijv. bewoners leren herkennen door regelmatig in een woonwijk te patrouilleren).

Politiestudenten zullen door de opzet in alternerende kwartielen op school en de werkplek met al deze soorten leren in aanraking komen.

Koot & den Dekker (1999) maken binnen de omgeving van de werplek onderscheid tussen ‘werkpleklernen’ en ‘werkplekopleiden’. Onder werkpleklernen verstaan zij het informeel leren op de werkplek, dat niet gestructureerd is door een professionele onderwijsinstelling, maar uitgaat van de praktijk van alledag. Het betreft leren door het werk gewoon te doen.

Zij onderscheiden daarbij drie benaderingen, ontleend aan Onstenk (1997):

- 1 Zelfstandig leren: het individu stuurt zelf zijn leerproces.
- 2 Gesitueerd leren: het leren van bepaalde, situatiegebonden vaardigheden door doen.
- 3 Arbeidssocialisatie: het ervaren van bedrijfscultuur, machtsverhoudingen in het bedrijf en beroepshouding.

Bij werkplekopleiden daarentegen is sprake van formeel leren op de werkplek, waarbij doelbewust een leerproces georganiseerd wordt op basis van een opleidingsplan of curriculum. Ook hierbij onderscheiden zij drie hoofdvormen, namelijk:

- 1 Het bieden van gestructureerde leermogelijkheden op de werkplek.
- 2 Gestructureerd opleiden op de werkplek (on-the-job training).
- 3 Participatie in innovatie en kwaliteitscirkels.

De eerste vorm van werkplekopleiden omvat het zodanig inrichten van de werkplek, dat de werknemer de competenties kan verwerven die hij nodig heeft om naar tevredenheid (te blijven) functioneren. Te denken valt aan jobrotation of het opzetten van een gericht opleidingsprogramma. Het leren maakt onderdeel uit van een beleid gericht op verdere kwalificatie en personeelsontwikkeling. Volgens Koot & den Dekker (1999) is dit type werkplekopleiden vooral geschikt wanneer medewerkers nieuwe functies of taken gaan uitoefenen of competenties bij zittende medewerkers opgefrist of geactualiseerd moeten worden. Voor de initiële opleidingen van het samenhangend stelsel van politieonderwijs is geen sprake van het verder uitbouwen van competenties bij zittende medewerkers, maar van het aanleren van het beroep.

De tweede manier van werkplekopleiden die Koot & den Dekker onderscheiden, is het meest vergelijkbaar met het object waarvoor de normenset ontwikkeld wordt, namelijk de initiële opleidingen tot en met het niveau van allround-politiemedewerker van het politieonderwijs. Kenmerkend voor het gestructureerd opleiden op de werkplek of on-the-job training is dat het opleiden plaats vindt op de huidige of toekomstige werkplek van de werknemer-in-opleiding, dat er wordt gewerkt volgens een gestructureerd plan, dat de leerresultaten getoetst worden aan te voren bepaalde doelen en dat de werknemer begeleid wordt door zijn chef of een ervaren collega.

Varianten van on-the-jobtraining zijn volgens Koot & den Dekker werkplekcoaching, werkplekcoaching, werkplek(zelf)studie en werkpleksupervisie. Al deze varianten zijn voor de politiestudenten bekend.

Bovenstaande redenering maakt duidelijk dat we in het kader van de normenset spreken over intentioneel, gestructureerd leren en opleiden in een natuurlijke omgeving. Met behulp van Blokhuis (2003) kan deze definitie nog wat verder aangescherpt worden. Op grond van een literatuurstudie concludeert Blokhuis dat er een aantal dimensies onderscheiden kan worden, waarop werkend leren geplaatst kan worden. Het gaat om:

- de eenheid die leert (individueel leren of sociaal leren);
- sturing (intern of extern gestuurd);
- motief (intern of extern motief om te leren);
- status (gepland of ongepland leren);
- bewustzijn (bewust van leren of niet bewust van leren);
- leeromgeving (wel of niet ontworpen);
- leerproces (universeel of uniek, individueel van aard);
- doel (verwerving competenties of participatie).

Het werkend leren binnen het initiële politieonderwijs kan op basis van het bovenstaande getypeerd worden als individueel leren dat gepland en bewust verloopt in een niet-ontworpen leeromgeving op de werkplek, dat meer en meer intern gestuurd moet verlopen en gericht is op zowel het verwerven van competenties als het participeren in de politieorganisatie.



# Werkend leren bij de politie

Bij het ontwerpen van de normenset is zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij de praktijk, zodat de normen passen binnen de bestaande structuur. In deze paragraaf wordt daarom in kaart gebracht hoe het werkend leren binnen het politieonderwijs is opgezet.

Het samenhangend stelsel van het huidige politieonderwijs is in 2002 ingevoerd en omvat zowel initiële als postinitiële opleidingen. Het is duaal van opzet, wat betekent dat werkend leren een groot deel van de opleiding uitmaakt en afgewisseld wordt met leren op het onderwijsinstituut. Dit geldt zowel voor studenten in het initiële als in het postinitiële onderwijs. Het verschil is dat initiële studenten in een vast ritme instituuts- en praktijkleren afwisselen, terwijl postinitiële opleidingen geen vaste verhouding tussen leren op het instituut en in de praktijk kennen. Daar kan het praktijkleren per kernopgave een verschillend aandeel hebben. Voor de opleidingen in het initiële onderwijs geldt dat studenten die de opleiding tot assistent-politiemedewerker en politiemedewerker volgen 60% van hun opleidingstijd aan werkend leren besteden, voor allround-politiemedewerker of bachelor is dat 50% en op masterniveau is dat 40%. Voor het merendeel van de initiële politiestudenten bestaat dus minimaal de helft van hun opleiding uit werkend leren<sup>4</sup>.

Verantwoordelijk voor beleid en bekostiging van het politieonderwijs zijn de ministeries van BZK en Justitie. Verantwoordelijk voor de uitvoering van het onderwijs zijn de Politieacademie en de korpsen. De Politieonderwijsraad adviseert de ministeries over het te voeren beleid.

Het werkend leren bij de politie is volgens een aantal uitgangspunten, vastgelegd in het Functioneel Ontwerp, ingericht. Deze uitgangspunten worden in deze paragraaf kort toegelicht.

## Rollen en verantwoordelijkheden tijdens het werkend leren<sup>5</sup>

In het initieel onderwijs leren studenten in een kwartielensysteem. Dat wil zeggen dat studenten afwisselend gemiddeld twaalf weken (een kwartiel) op het instituut leren en twaalf weken werkend leren in de korpsen. De student heeft altijd een aanstelling bij een politiekorps, waardoor het korps de rechtspositionele verantwoordelijkheid over de student als werknemer heeft en onder meer beslist over salariering en ontslag. Daarnaast is het korps verantwoordelijk voor de kwaliteit van leerwerkplaatsen. De Politieacademie is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs, inclusief toetsing en examinering. De Politieacademie kan bijvoorbeeld beslissingen nemen over voortzetting of beëindiging van de opleiding. Besluiten van de Politieacademie kunnen de verantwoordelijkheid van een korps raken, maar niet overnemen. Omgekeerd geldt hetzelfde.

Binnen het korps wordt de student begeleid door een praktijkcoach en een trajectbegeleider. De praktijkcoach is een uitvoerende politiefunctaris, die tijdens de uitvoering van

de reguliere taak begeleiding geeft aan de student en de student ondersteunt bij de verwerving van competenties. Voor de praktijkcoach is de begeleiding van studenten een taakaccent. De trajectbegeleider is verantwoordelijk voor de bewaking van de voortgang van het werkend leren tijdens de opleiding, zorgt voor de inroosting, begeleidt de samenwerking tussen de student en de praktijkcoach en is aanspreekpunt bij problemen. Ook onderhoudt de trajectbegeleider de contacten met het onderwijsinstituut, specifiek met de leerprocesbegeleider. De leerprocesbegeleider bewaakt de algehele voortgang van de student tijdens de hele opleiding en tijdens de periode van werkend leren in samenspraak met de trajectbegeleider in het korps.

## De organisatie van werkend leren in het korps

Hoewel de Politieacademie eindverantwoordelijk is en blijft voor de opleiding, dragen de korpsen de verantwoordelijkheid voor de inrichting van de periode van het werkend leren. In de operationele bedrijfsvoering van het korps zullen leerwerkplaatsen<sup>6</sup> gecreëerd moeten worden, gekoppeld aan de kernopgaven. Het uitgangspunt is dat er voldoende variëteit aan leerwerkplaatsen moet zijn (bijvoorbeeld achter de balie, op straat etc.) en dat studenten volgens een vooraf bepaald leertraject langs deze leerwerkplaatsen rouleren. De studenten voeren leeractiviteiten uit, die gerelateerd zijn aan de kernopgaven en de proeven van bekwaamheid. Korpsen dienen er voor te zorgen dat de leerwerkplaatsen voldoende kwaliteit bieden om de student in de gelegenheid te stellen zijn leeractiviteiten uit te voeren en competenties te ontwikkelen. In het Functioneel Ontwerp wordt aan korpsen een kader met richtlijnen gegeven voor de organisatie van werkend leren (zie ook bijlage 2):

- Studenten maken deel uit van een team, waarbij tijd voor reflectie wordt gereserveerd (gemiddeld vier uur per week).
- Op de leerwerkplaats zijn mogelijkheden om te communiceren via Internet.
- Er is voldoende variatie aan werkaanbod om vruchtbaar aan de betreffende kernopgaven te werken.
- Er zijn voldoende praktijkcoaches.
- Studenten worden op de juiste manier ingezet en het is duidelijk wie daarvoor verantwoordelijk zijn.
- In de teams die de leerwerkplaats vormen heerst een goed leerklimaat, wat blijkt uit voldoende materiedeskundigheid, voldoende probleemoplossend vermogen, een sfeer van rust en stabiliteit en aanwezigheid van voldoende reflectieve- en sociaal-communicatieve vaardigheden bij teamleden.

## Kwaliteit en kwantiteit van de begeleiding

Een belangrijk aandeel in de kwaliteit van leerwerkplaatsen wordt geleverd door de begeleiders in het korps, met name de praktijkcoach en de trajectbegeleider, maar ook door bijvoorbeeld de lijnchef. Vaak heeft de laatste de beheersmatige verantwoordelijkheid over het werkend leren, hoewel er ook korpsen zijn, die het werkend leren laten beheren in een speciaal daartoe gevormde structuur in plaats van binnen de lijn van operationele eenheden. Korpsen bepalen dit zelf.

Wat betreft de inzet van praktijkcoaches en trajectbegeleiders is in het Functioneel Ontwerp een richtlijn gegeven voor de belasting van deze medewerkers. Het taakaccent van praktijk-

<sup>4</sup> Percentages zijn vastgelegd in het Functioneel Ontwerp.

<sup>5</sup> Zoals vastgelegd in het Functioneel Ontwerp.

<sup>6</sup> In het Functioneel Ontwerp wordt geen definitie gegeven van een leerwerkplaats, maar uit de tekst kan opgemaakt worden dat met 'leerwerkplaats' de feitelijke werkomgeving wordt bedoeld waar de student aan een bepaalde kernopgave werkt, bijvoorbeeld achter de balie.

coach is begroot op een extra belasting van één tot drie uur per week. In deze tijd begeleidt de coach één tot drie studenten, grotendeels tijdens de taakuitvoering. Voor trajectbegeleiders is uitgegaan van een belasting van gemiddeld twee uur per student per week.

Om in staat te zijn studenten goed te begeleiden, hebben praktijkcoaches en trajectbegeleiders bepaalde competenties nodig. Om deze competenties te verwerven biedt de Politieacademie duale trajecten aan (zie bijlage 3).

## Aanleiding tot de ontwikkeling van een normenset

Gezien het belang van werkend leren in het politieonderwijs, heeft de IOOV in 2004 een onderzoek uitgevoerd naar de manier waarop korpsen en de Politieacademie het werkend leren vormgeven en de mate waarin dit bijdraagt aan een optimaal leerproces van de student. De Inspectie heeft het moment van onderzoek – kort na het van start gaan van het nieuwe politieonderwijs – zo gekozen, dat de bevindingen nog tijdens het implementatieproces gebruikt kunnen worden en als zodanig een stimulans vormen voor de verdere inrichting van de periode van werkend leren.

Op grond van de onderzoeksresultaten is de IOOV van mening dat de kwaliteit van de leerwerkplaatsen en voorzieningen voor studenten ruim voldoende is. Ook constateert de IOOV dat studenten over het algemeen redelijk tevreden zijn over de begeleiding door de traject-begeleider en de praktijkcoach en de hoeveelheid contact met hen. Gelet op gehanteerde kwaliteitscriteria constateert de IOOV echter ook een aantal knelpunten. Deze worden hieronder weergegeven. Daarbij is een aantal nuanceringen opgenomen die door de Politieacademie zijn geplaatst in reactie op de bevindingen van de IOOV. Voor de volledige inhoud van de reactie van de Politieacademie wordt verwezen naar het IOOV-rapport<sup>7</sup>.

- *Inhoudelijke voorbereiding en aansluiting theorie-praktijk onvoldoende*  
Studenten ervaren, zo blijkt uit het onderzoek, een gebrek aan inhoudelijke kennis over de periode van werkend leren. Bovendien constateren zowel korpsen als studenten een gebrek aan parate (wets)kennis bij studenten en verschillen de werkwijzen in de praktijk nogal eens van hetgeen op het instituut wordt aangeleerd. Dit alles wijst er volgens de IOOV op dat studenten onvoldoende zijn toegerust voor het werkend leren. Dat heeft als gevolg dat een veel groter beroep wordt gedaan op de praktijkcoach dan voorzien was in het Functioneel Ontwerp. De Politieacademie wijst er op dat ook niet verwacht mag worden van studenten dat zij reeds over alle benodigde kennis beschikken. Korpskwartiel en instituutskwartiel dienen een eenheid te vormen, wat betekent dat studenten ook tijdens het korpskwartiel nog de gelegenheid hebben om aan hun competenties te werken. Bovendien, als studenten een gebrek aan kennis ervaren, is het ook een eigen verantwoordelijkheid van de student om hier aan te werken. Een ander knelpunt dat de Politieacademie constateert is dat een substantieel deel van de studenten wordt ingeschreven voor een lager opleidingsniveau dan bij hun vooropleiding (in het reguliere onderwijs) passend is. Dit kan leiden tot motivatieproblemen in de opleiding.
- *Praktijkcoaches voelen zich op meerdere punten onvoldoende toegerust*  
Praktijkcoaches hebben te weinig tijd beschikbaar voor voldoende begeleiding, zijn ontevreden over de cursus voor praktijkcoaches van de Politieacademie en beschikken over te weinig informatie, met name door het ontbreken van toegang tot Blackboard.

<sup>7</sup> IOOV. (2005). Eindrapport Onderzoek naar de Periode van Werkend Leren. Den Haag, IOOV.

De Politieacademie wijst in haar reactie op de verschillen in visie van de korpsen op de rol van de huidige coach en het verschil met de vroegere praktijkbegeleider, die een andere rol en taakomschrijving had dan de praktijkcoach. Een en ander leidt tot rolonduidelijkheid, wat een deel van de ontevredenheid kan verklaren.

- *Inzet van studenten niet altijd juist*  
Het komt volgens de bevindingen van de IOOV incidenteel voor dat studenten activiteiten verrichten waar zij, gezien de fase van de opleiding waarin zij zich bevinden, nog niet aan toe zijn. Niet iedereen in het korps is altijd op de hoogte van de inzetbaarheid van studenten en de trajectbegeleider of praktijkcoach bewaakt de inzet van de student soms pas achteraf. Studenten bepalen vaak zelf welke activiteiten zij verrichten. De Politieacademie constateert in aanvulling hierop nog dat productieve inzet belemmerend zou kunnen zijn voor het verrichten van leeractiviteiten. De verhouding tussen productieve inzet en het verrichten van leeractiviteiten dient scherp in de gaten gehouden te worden.
- *Voortgangsinformatie niet structureel vastgelegd*  
Het vastleggen van informatie over de voortgang van studenten is nu vaak nog afhankelijk van het initiatief van verschillende functionarissen en de overdracht tussen Politieacademie en korpsen laat te wensen over.
- *Uitval op niveau van assistent-politiemedewerker hoog*  
De uitval uit de opleiding tot assistent-politiemedewerker is beduidend hoger dan uit de opleidingen tot (allround)-politiemedewerker. De IOOV constateert dat er daarnaast signalen zijn dat studenten op het niveau van assistent-politiemedewerker veel meer begeleiding nodig hebben dan studenten van hogere niveaus. De Politieacademie is van mening dat uitval zo veel mogelijk voorkomen moet worden, maar dat in vergelijking met het reguliere beroepsonderwijs de aantallen nog meevallen.
- *Geen Onderwijsovereenkomst*  
De wettelijke verplichting tot het afsluiten van een Onderwijsovereenkomst tussen korpsen en de Politieacademie wordt niet nagekomen, zo blijkt uit het onderzoek van de IOOV.
- *Grote verschillen tussen korpsen*  
De IOOV constateert een opvallende variatie tussen en binnen de korpsen wanneer het gaat om werkend leren. Dit betreft zowel de wijze waarop de student begeleid wordt, de hoeveelheid tijd die beschikbaar is voor begeleiding als de inzet van studenten en de mate waarin de student verantwoordelijk wordt geacht voor het bepalen van de activiteiten die hij/zij tijdens het werkend leren verricht. Ook gaan korpsen verschillend om met de geconstateerde kennislacune bij studenten en verschilt de beschikbaarheid van internet in de korpsen.
- *Visie en sturing verschillen*  
Korpsen verschillen sterk in de visie die zij hebben op werkend leren, met name waar het gaat om de mate van zelfverantwoordelijkheid van de student. De verschillende visies verklaren voor een groot deel de hiervoor genoemde verschillen in de praktijk. De IOOV heeft de indruk dat een dergelijke variëteit aan visies en daarmee samenhangende praktijken veroorzaakt wordt door een gebrek aan centrale sturing op de implementatie en uitvoering van het politieonderwijs. Ook is het werkend leren niet opgenomen in het kwaliteitszorgsysteem en is er geen structureel overleg tussen lijnchefs en praktijkcoaches en trajectbegeleiders. De organisatie van het politieonderwijs is volgens de IOOV vooral technisch goed geregeld, in de zin van het aanwijzen van verantwoordelijken en het selecteren van mensen en werkplekken. Op enkele korpsen na is er echter nauwelijks bemoediging vanuit strategisch niveau met de wijze waarop het korps invulling geeft aan het werkend leren.

Voor de IOOV zijn deze bevindingen aanleiding geweest om een aanbeveling aan de minister van BZK te doen om de regie te voeren bij de totstandkoming van normen voor de kwaliteit van de periode van werkend leren en in dit proces de korpsen, de Politieacademie en de Politieonderwijsraad te betrekken, zodanig dat er begin 2006 een door de Politieacademie en het veld gedragen normenset is voor de periode van werkend leren. Ook de Politieacademie constateert in haar reactie een 'lacune van weinig landelijke normen op het gebied van werkend leren'. De minister heeft de aanbeveling overgenomen en de Politieonderwijsraad verzocht een normenset te ontwikkelen. Het feit dat er knelpunten zijn geconstateerd en dat de noodzaak tot concretere afspraken (normen) gevoeld wordt, betekent niet dat er geen goede dingen gedaan worden. Ook de IOOV constateert dat in veel korpsen de zaken goed lopen, maar om een stap verder te komen is een kwaliteitsimpuls nodig. De normenset beoogt deze kwaliteitsimpuls te zijn.

## Uitgangspunten en positionering

Bij het ontwikkelen van de normenset is uitgegaan van twee belangrijke principes:

- de normenset dient bij te dragen aan de kwaliteit van de periode van werkend leren,
- de normenset dient in de praktijk bruikbaar te zijn en
- de normenset sluit aan bij bestaande criteria.

### Verbetering van de kwaliteit

De normenset is bedoeld als een instrument, waarmee de kwaliteit van de periode van werkend leren vergroot kan worden. De normenset wil korpsen en Politieacademie (opnieuw) bewust maken van het belang van een kwalitatief goede inrichting van de periode van werkend leren, met het oog op de competentieontwikkeling van studenten. De normenset is een concreet, gemeenschappelijk referentiekader voor het maken van kwaliteitsbevorderende afspraken over het werkend leren en vertegenwoordigt een scherpe definitie van wat bereikt en/of nagestreefd wordt voor wat betreft de kwaliteit van werkend leren. Het gaat daarbij niet om vrijblijvende indicaties voor kwaliteit of richtinggevende verbeterpunten, maar om eisen waaraan voldaan moet worden.

De normenset is niet bedoeld als een herdefiniëring van wat onder de kwaliteit van werkend leren wordt verstaan, maar vormt een stap verder in een reeds lopend proces van verbetering. Met het Functioneel Ontwerp is bij aanvang van het politieonderwijs in 2002 de basis gelegd voor de inrichting van een kwalitatief hoogwaardige periode van werkend leren.

De normenset moet niet gezien worden als een vervanging van het Functioneel Ontwerp, maar wel als een aanvulling hierop en een nadere concretisering hiervan. Zoals gezegd is het Functioneel Ontwerp op bepaalde onderdelen, met name als het gaat om de richtlijnen aan korpsen voor de organisatie van het werkend leren, onvolledig en niet concreet, en dus voor meerdere uitleg vatbaar. De normenset is gericht op het nader preciseren en concretiseren wat bedoeld wordt met kwaliteit van werkend leren.

Daarbij is het belangrijk in het oog te houden dat het gaat om de periode van werkend leren, dus inclusief voorbereiding, organisatie, toerusting van praktijkcoaches, overleg etc. De praktische faciliteiten die voor een bepaalde kernopgave op de werkplek aanwezig moeten zijn, zoals bijvoorbeeld een internetaansluiting of een fiets, vormen slechts een onderdeel van de inrichting van de periode van werkend leren. Hoewel wezenlijk – zonder de aanwezigheid van bepaalde faciliteiten zullen studenten niet altijd in staat zijn hun leeractiviteiten uit te voeren – is het zorgen voor faciliteiten niet voldoende om een kwalitatief goede periode van werkend leren te creëren. Daarnaast zijn zaken als visie op coaching, kwaliteit van begeleiding, toerusting van praktijkcoaches, communicatie binnen het korps en met de Politieacademie en verantwoorde inzet van studenten in de praktijk van groot belang.

### Praktische bruikbaarheid

De set is in de eerste plaats bedoeld om gehanteerd te worden in het stelsel van kwaliteitszorg van de korpsen en de Politieacademie. Hiertoe is naast de normenset een afzonderlijke handreiking ontwikkeld, waarin per norm een aantal indicatoren zijn gegeven. Naast de normen kunnen deze indicatoren gebruikt worden bij het proces van zelfevaluatie en verbetering.

In de tweede plaats kan de normenset door de IOOV als verbijzondering van het eigen toezichtskader gebruikt worden. In het Toezichtskader staan twaalf indicatoren vermeld, die weliswaar een beeld geven van de kwaliteit van de periode van werkend leren binnen de korpsen, maar niet normstellend zijn (zie bijlage 4). De ontwikkelde normenset biedt het IOOV een toevoeging op het eigen toezichtskader. Aan een dergelijke toevoeging is behoefte, zoals blijkt uit het IOOV-onderzoek naar de periode van werkend leren. Naast het toezichtskader heeft de IOOV gebruik gemaakt van een zogenaamde ‘ideaaltypische beschrijving’ (zie bijlage 5) om de indicatoren nader te concretiseren. Ook deze beschrijving biedt aanknopingspunten voor het stellen van normen.

### Aansluiting bij bestaande criteria

De normenset voor de periode van werkend leren is geen geïsoleerde beschrijving van kwaliteitseisen aan het politieonderwijs en moet dat ook niet worden. Aan het politieonderwijs ligt het zogeheten Functioneel Ontwerp ten grondslag dat een aantal ontwerp-eisen omvat. Daarnaast is er een Toezichtskader dat de IOOV gebruikt om de kwaliteit van het politieonderwijs periodiek vast te stellen.

Op basis van een vergelijking tussen de normenset en het Functioneel Ontwerp (zie bijlage 6), kan geconcludeerd worden dat het Functioneel Ontwerp en de normenset zich laten verbinden. Het Functioneel Ontwerp richt zich op meer onderwerpen dan de normenset. Dat is niet verwonderlijk gelet op de focus van de normenset: de periode van werkend leren. Omgekeerd voegt de normenset ten opzichte van het Functioneel Ontwerp geen nieuwe onderwerpen of invalshoeken toe. De meerwaarde van de normenset in vergelijking met het Functioneel Ontwerp ligt besloten in de verdergaande operationalisering van de kwaliteit van werkend leren. Een vergelijking van de normenset met het Toezichtskader IOOV laat zien dat ook hier sprake is van aansluiting. Het Toezichtskader richt zich vooral op het inrichten en verrichten, minder op het richten. Binnen het Toezichtskader komt het belang van begeleiding, beoordeling en programmering sterk naar voren. De normenset bevat aanvullend normen gekoppeld aan het richten (visie en evaluatie) en een norm gekoppeld aan het inrichten (proceseigenaar). Daarnaast wordt in de normenset expliciet en apart het belang van de informatievoorziening genoemd. Door de indicatoren is de normenset ten slotte verder geoperationaliseerd dan het Toezichtskader.

## Totstandkoming van de normenset

Om tot de normenset te komen zoals die nu voorligt, is een aantal stappen doorlopen.

Als eerste stap is een aantal onderzoeken over het politieonderwijs verzameld en geanalyseerd. Deze onderzoeken waren gericht op de kwaliteit van het politieonderwijs in het algemeen en de kwaliteit van de periode van werkend leren in het bijzonder. De analyse was erop gericht zicht te krijgen op wat gangbare kwaliteitsaspecten zijn. De kwaliteitsaspecten zijn vervolgens op basis van samenhang geclusterd tot twaalf categorieën (zie bijlage 7).

Als tweede stap zijn de categorieën uit stap één geoperationaliseerd naar taken en normen. Om tot een volledige uitwerking per categorie te komen, zijn taken en normen beschreven die zich richten op de input, het proces en de output van een categorie. Anders gezegd wat moet vooraf, wat moet tijdens de periode van werkend leren en wat na afloop gedaan en gerealiseerd zijn. Dat leverde een uitgebreide uitwerking op.

Als derde stap is het beschrijvingsmodel verrijkt met bevindingen uit nationaal en internationaal onderzoek naar de effectiviteit van werkplekleren. Deze stap is uitgevoerd, omdat onderzoek naar het politieonderwijs (begrijpelijkerwijs, gelet op de invoering per 2002) weinig tot geen gegevens en conclusies bevatte over die effectiviteit.

Om tot een overzichtelijke en hanteerbare normenset te komen, is als vierde stap uit het beschrijvingsmodel een beperkt aantal normen geselecteerd. Deze set is in verschillende bijeenkomsten en besprekingen ter reactie voorgelegd aan vertegenwoordigers van belanghebbende partijen waaronder korpsen, Politieacademie, Inspectie oov en ministerie van BZK. De reacties zijn gebruikt om tot verdere aanscherping van de normen en de onderliggende indicatoren te komen.

Als vijfde en laatste stap is een vergelijking gemaakt tussen de normenset, het Functioneel Ontwerp van het politieonderwijs en het toezichtskader van de Inspectie oov. Deze stap is uitgevoerd om zichtbaar te maken waar raakvlakken liggen en wat de eigenheid van elk van de beschrijvingen is. Het resultaat hiervan is opgenomen in bijlage 6.

Uiteindelijk is een normenset ontstaan die bestaat uit twaalf normen en bijbehorende indicatoren. De normen zijn zo eenduidig en de indicatoren zo meetbaar mogelijk beschreven. De focus is het realiseren van effectief werkend leren waarbij studenten competenties verwerven die nodig zijn om adequaat te kunnen handelen in hun beroepspraktijk. De normenset is ontwikkeld door CINOP, in de persoon van Franck Blokhuis, in samenwerking met het Bureau van de Politieonderwijsraad.

Vooralsnog is de normenset uitsluitend bedoeld voor de initiële opleidingen tot assistent-politiemedewerker, politiemedewerker en allround-politiemedewerker. Deze keuze is gemaakt omdat het IOOV-onderzoek, dat immers de aanleiding vormt voor het ontwikkelen van de normenset, zich tot deze niveaus beperkte. In een later stadium zal de Politieonderwijsraad onderzoeken of de ontwikkelde normenset ook van toepassing kan zijn voor de bachelor- en masteropleidingen en de postinitiële opleidingen, of dat er aanscherpingen danwel wijzigingen noodzakelijk zijn.

## Probleemanalyse

De gegeven richtlijnen rondom werkend leren worden in de praktijk wisselend en fragmentarisch toegepast, zo blijkt uit het IOOV-onderzoek (zie paragraaf 3).

Op grond van deze bevindingen in combinatie met de gesprekken en bijeenkomsten die rondom het opstellen van de normenset georganiseerd zijn, kan geconcludeerd worden dat hieraan twee belangrijke oorzaken ten grondslag lijken te liggen.

Enerzijds lijkt het werkend leren niet sterk genoeg gepositioneerd te zijn bij de ontwikkeling en implementatie van het politieonderwijs (zie paragraaf 6.1). Dit blijkt volgens betrokkenen uit een drietal factoren. Ten eerste is er sprake van een te grote vrijblijvendheid als het gaat om het maken van afspraken rondom werkend leren tussen korpsen en Politieacademie. Ten tweede is het Functioneel Ontwerp zelf erg algemeen en weinig operationeel geformuleerd en ten derde lijkt het implementatieproces van het politieonderwijs in de korpsen te vroeg beëindigd. De ontwikkeling van de normenset en de uiteindelijke invoering ervan in de praktijk kunnen worden beschouwd als een voortzetting van dit implementatieproces.

Anderzijds blijkt de beoogde samenwerking tussen Politieacademie en korpsen als het gaat om opleiden, nog onvoldoende van de grond gekomen. Dit blijkt uit een gebrek aan eenheid als het gaat om visie op werkend leren, maar ook uit het gemak waarmee korpsen prioriteit geven aan het werkproces boven opleiden (paragraaf 6.2).

### 6.1 • Werkend leren onvoldoende gepositioneerd

Werkend leren maakt in het duale systeem van het politieonderwijs gemiddeld de helft van de opleidingstijd uit en is daarmee een belangrijk onderdeel van de opleiding van toekomstige generaties politiemedewerkers. Er is echter sprake van een grote mate van vrijblijvendheid, het Functioneel Ontwerp biedt te veel vrijheid en het implementatieproces is in de beleving van betrokkenen te vroeg gestopt. Het werkend leren heeft daardoor nog niet de positie en status gekregen binnen de politieorganisatie die past bij het belang ervan.

#### Een te grote vrijblijvendheid

In de wet op het LSOP en het politieonderwijs is sprake van het afsluiten van een onderwijs-overeenkomst tussen de korpsbeheerder van het regionale politiekorps waarbij de student is aangesteld en het College van Bestuur van de Politieacademie. De IOOV heeft geconstateerd dat deze wettelijke verplichting in de praktijk niet nagekomen wordt<sup>8</sup>. Wel is er in 2002 een meerjarige Onderwijsovereenkomst<sup>9</sup> met alle korpsen afgesloten met betrekking tot samenwerkingsafspraken over de korpsimplementatie van het politieonderwijs. Hierin staan echter geen afspraken over zaken als de precieze omvang van de periode van werkend leren, de begeleiding van de student, het deel van de competentiegerichte eindtermen dat de student tijdens de betreffende periode dient te realiseren en de beoordeling van de student.

<sup>8</sup> IOOV. (2005). Eindrapport Onderzoek naar de Periode van Werkend Leren.

<sup>9</sup> Convenant Implementatie Politieonderwijs 2002.

**Een op sommige punten sterk algemeen geformuleerd Functioneel Ontwerp**

De richtlijnen voor het werkend leren die in het Functioneel Ontwerp zijn gegeven, zijn voor een groot deel weinig concreet geformuleerd (zie bijlage 2), waardoor er veel interpretatieruimte over blijft. Korpsen hebben daarom ieder voor zich het wiel uitgevonden en hebben een eigen manier van omgaan met werkend leren gevonden.

**Onvoldoende afgeronde implementatie**

Het niet toepassen van bepaalde richtlijnen lijkt ten slotte gedeeltelijk ook voort te komen uit een te vroege beëindiging van de implementatie van het politieonderwijs in de korpsen. Korpsen zijn niet altijd voldoende op de hoogte van de inrichting van het politieonderwijs en met name hun eigen rol en (grote) verantwoordelijkheid daarbinnen, zoals omschreven in het Functioneel Ontwerp.

**6.2 • Samenwerking korpsen en Politieacademie onvoldoende ontwikkeld**

Bij de opzet van het politieonderwijs is uitgegaan van een partnership tussen Politieacademie en korpsen. Beide partijen dragen gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor de (kwaliteit van) de opleiding, waarvan het werkend leren een wezenlijk onderdeel is. In werkelijkheid is er (nog) geen sprake van een daadwerkelijk partnership. Partijen zijn gericht op hun eigen werkprocessen en er is geen sprake van een gedeelde visie op opleiden en de plaats van werkend leren daarin. Ook geldt voor korpsen dat werkend leren geen prioriteit is.

**Gebrek aan eenheid in de visie op werkend leren**

Tussen de korpsen en de Politieacademie is een gemeenschappelijke visie op werkend leren geen vanzelfsprekende zaak. Weliswaar zijn de benodigde functionarissen en werkplekken aangewezen, maar vanuit het strategisch niveau in veel korpsen ontbreekt het nog te veel aan visie en sturing ten aanzien van het werkend leren. Zo blijkt de kwaliteit van de begeleiding van studenten sterk samen te hangen met de toevallige inzet van individuele coaches. Ook zit het werkend leren lang niet in alle korpsen 'tussen de oren'. Ideeën van de korpsleiding of lijnchefs komen lang niet altijd overeen met de dagelijkse praktijk en opvattingen van praktijkcoaches en trajectbegeleiders. Korpsen hebben onderling verschillende visies, terwijl er sprake zou moeten zijn van een landelijke, tussen korpsen en Politieacademie gedeelde visie.

**Praktijkdilemma productie versus leren**

Een andere belangrijke factor is verder het voortdurende spanningsveld tussen de eisen die de praktijk van alledag aan het korps stelt en de zorg voor de studenten. Waar het gaat om het werkend leren zullen korpsen voortdurend naar een balans moeten zoeken tussen de doelen van het eigen primaire proces – het voldoen aan de gestelde prestatienormen – en de begeleiding van studenten die hun leerdoelen moeten halen. Studenten zijn deels inzetbaar voor productiviteitsdoeleinden, maar dit is niet altijd een reële verwachting. Zeker in het begin van de opleiding is de feitelijke inzetbaarheid nog minimaal, korpsen dienen hiermee rekening te houden bij de planning. Later in de opleiding neemt de inzetbaarheid in uren toe, maar wat betreft de aard van de werkzaamheden is de inzet afhankelijk van de competenties en bevoegdheden die de student inmiddels heeft verworven. Het werkend leren is door de korpsen niet aangemerkt als een van hun reguliere bedrijfsprocessen en heeft daarom onvoldoende prioriteit.

# Deel II

## Toelichting op het advies en implementatie

In dit deel van de tekst worden de zes onderdelen van het advies toegelicht.

Deze onderdelen zijn:

- 1 Het werkend leren wordt binnen korpsen benoemd als bedrijfsproces en in elk korps wordt een proceseigenaar aangewezen.
- 2 Het werkend leren wordt als proces verankerd binnen de bestaande interne kwaliteitszorgcyclus en is onderdeel van het HRM-beleid van het korps.
- 3 Leerwerkplaatsen worden gecertificeerd.
- 4 Bij het werkend leren betrokken functionarissen worden gecertificeerd en dit wordt binnen het samenhangend stelsel van politieonderwijs verankerd.
- 5 De faciliterende rol van de Politieacademie wordt verder uitgebouwd.
- 6 Afspraken worden duidelijk vastgelegd.

Daarna wordt kort ingegaan op de implementatie van de normenset.

## Werkend leren als bedrijfsproces en als onderdeel van kwaliteitszorgcyclus

Om te garanderen dat het werkend leren de benodigde aandacht krijgt, adviseert de Politieonderwijsraad om het werkend leren expliciet als bedrijfsproces binnen het korps aan te merken. Daaraan gekoppeld dient in elk korps een persoon aangewezen te worden, die voor het volledige proces van de implementatie, uitvoering en evaluatie van het politieonderwijs verantwoordelijk is – een zogeheten proceseigenaar. Hiermee worden niet de voormalige portefeuillehouders en kwartiermakers bedoeld die specifiek zijn aangewezen om het proces van ontwikkeling en invoering van het nieuwe onderwijs in goede banen te leiden. De door de Politieonderwijsraad beoogde proceseigenaar heeft een permanente verantwoordelijkheid, die ook voorbij het stadium van ontwikkeling en implementatie verantwoordelijk blijft voor het werkend leren. Dit sluit aan bij de huidige focus bij de politie op processturing.

Tevens adviseert de Politieonderwijsraad om de normenset te verankeren in de interne kwaliteitszorgcyclus van de korpsen en de Politieacademie. Korpsen werken volgens het INK-model, dat door de indeling in een feedbackloop uitdaagt om na te gaan wat op bepaalde organisatiegebieden moet worden verbeterd en vernieuwd. Het benoemen van het werkend leren als aandachtspunt in het INK-model zorgt er voor dat een cyclus van zelfbeoordeling en bijstelling geborgd kan worden. Door middel van het doorlichten van een werkplek (bijvoorbeeld een team) aan de hand van de normenset, kan bekeken worden welke werkplekken binnen een korps geschikt zijn voor welke opleidingen en/of kernopgaven (zie ook 'certificering van leerwerkplaatsen').

De Politieonderwijsraad wijst er op dat het belangrijk is om in het oog te houden dat de periode van werkend leren, waar in dit advies de aandacht op gericht is, onderdeel uitmaakt van de initiële politieopleidingen. Echter ook in allerlei postinitiële opleidingen binnen of buiten het samenhangend stelsel van politieonderwijs, maar ook in werksituaties waar leren niet het doel is, komt 'werkend leren' voor (zie paragraaf 1). Het wordt daarom van belang geacht dat de periode van werkend leren, zoals hier bedoeld, niet alleen als afzonderlijk bedrijfsproces herkend wordt en onderdeel van de kwaliteitszorgcyclus gaat vormen, maar dat werkend leren in het algemeen onderdeel vormt van het opleidings- of HRM-beleid van het korps.

## Certificering van leerwerkplaatsen

Zoals in het vorige punt beschreven, adviseert de Politieonderwijsraad de normenset binnen de bestaande kwaliteitszorgcyclus op te nemen. Dit zorgt ervoor dat de kwaliteit van het werkend leren binnen het korps een blijvend aandachtspunt wordt, maar garandeert nog niet de kwaliteit van elke afzonderlijke werkplek. Een manier om de kwaliteit van de leerwerkplaats te borgen is certificering.

In het reguliere beroepsonderwijs is het een gangbare werkwijze om bedrijven via een certificaat aan te merken als leerbedrijf, om leerlingen in een bepaalde opleiding te mogen begeleiden. Bij het niet naleven van de aan het leerbedrijf gestelde normen kunnen leerbedrijven hun certificaat weer verliezen. Voor de politie is een dergelijke situatie echter niet wenselijk. De korpsen kunnen niet, zoals in het reguliere onderwijs, vrijwillig kiezen of zij als leerbedrijf aangemerkt willen worden, maar zijn gezien de opzet van het politieonderwijs automatisch partner in het onderwijs. Het ontnemen van deze rol als partner aan een bepaald korps zou grote gevolgen hebben, niet alleen voor het betreffende korps, maar ook voor (het op peil houden van de sterkte van) de politie in het algemeen. Het is dus van belang dat alle korpsen hun aandeel in het politieonderwijs kunnen blijven leveren en zich blijvend verder ontwikkelen als opleidingskorps.

De Politieonderwijsraad is daarom vooralsnog van mening dat certificering op het niveau van korpsen onwenselijk is. Wel ziet de Raad voordelen in een certificeringssysteem op het niveau van leerwerkplaatsen, gedifferentieerd naar opleidingen en kernopgaven. In een dergelijk systeem zijn werkeenheden (bureaus, wijkteams, e.d.) binnen korpsen gecertificeerd op een aantal kwaliteitscriteria. Dit impliceert dat het werkend leren-deel voor bepaalde opleidingen en kernopgaven kan worden verzorgd op een bepaalde werkplek, maar niet (altijd) voor alle.

De Politieonderwijsraad acht het niet wenselijk om van buitenaf certificaten te gaan (laten) toekennen door een afzonderlijke organisatie. Dit zou onnodige bureaucratie opleveren. Certificering van werkplekken in korpsen zou daarom volgens de mening van de Politieonderwijsraad niet opgevat moeten worden als een procedure, waarbij een externe instantie op grond van een beoordeling certificaten toekent, maar meer als een werkwijze, waarbij door korpsen zelf inzichtelijk gemaakt wordt welke werkplekken voor welke kernopgaven geschikt zijn. Voorwaarde hiervoor is dat de Politieacademie in een voor alle korpsen toegankelijk overzicht per kernopgave expliciteert waaraan de leerwerkplaats moet voldoen. Op grond daarvan kan het korps dan zelf per leerwerkplaats een beoordeling maken en aangeven welke kernopgaven daar behaald kunnen worden en welk niet.

Voor een goede aansluiting tussen korpsen en Politieacademie is het van belang dat de Politieacademie op de hoogte is van deze beoordeling. De Politieonderwijsraad adviseert de Politieacademie op grond van de gegevens van de korpsen een matrix te maken, waarin kernopgaven aan werkplekken gekoppeld zijn. Deze matrix kan via intranet inzichtelijk gemaakt worden voor de totale politieorganisatie. Uiteraard is het van belang dat een dergelijke matrix up-to-date gehouden wordt. Aangenomen wordt dat korpsen wijzigingen in leerwerkplaatsen doorgeven en dat de Politieacademie communiceert over wijzigingen in kernopgaven, die gevolgen hebben voor de inrichting van leerwerkplaatsen.

Daarnaast is het raadzaam dat de Politieacademie binnen de bestaande periodieke onderzoeken naar het werkend leren aandacht besteedt aan (het onderhoud van) de matrix en hierover rapporteert. Deze rapportages kunnen desgewenst onderwerp van bespreking zijn in de Politieonderwijsraad.

## Certificering van functionarissen

Ervaringen uit zowel het politieonderwijs als het regulier onderwijs leren dat duaal opleiden valt of staat met een goede begeleiding van studenten. In het politieonderwijs wordt de student zowel binnen het korps als op de Academie door verschillende functionarissen begeleid. In het korps zijn dat de praktijkcoach en de trajectbegeleider en op de Politieacademie zijn dat de docent en de leerprocesbegeleider. Om een zeker kwaliteitsniveau te borgen, adviseert de Politieonderwijsraad om begeleidende functionarissen te certificeren.

De Politieacademie zal daarbij de instantie zijn die certificaten toekent. In veel gevallen zullen medewerkers al over een geschikt diploma of werkervaring beschikken en daarom automatisch gecertificeerd zijn. Voor medewerkers die in de praktijk goed functioneren, zonder de juiste opleidingsachtergrond, kan op grond van een EVC-procedure een certificaat toegekend worden. Om op een goede wijze certificaten te kunnen toekennen, zijn echter twee voorafgaande stappen nodig, namelijk het expliciteren van rollen, waarbij extra aandacht voor de praktijkcoach en de lijnchef nodig is, en het herzien van de opleidingsmogelijkheden.

Wat betreft het expliciteren van rollen is uit de ervaringen tot nu toe gebleken dat voor korpsen nog niet altijd duidelijk is wat precies de rol en verantwoordelijkheden van de bij de begeleiding betrokken functionarissen zijn. Ook is uit het onderzoek van de IOOV naar voren gekomen dat met name praktijkcoaches zich onvoldoende voor hun taak uitgerust voelen (zie paragraaf 3). De Politieonderwijsraad stelt daarom voor om de in het Functioneel Ontwerp beschreven rollen en verantwoordelijkheden van de genoemde functionarissen nader te expliciteren. Het is daarbij van belang helder en concreet te maken welke taken elke functionaris heeft en welke competenties daarvoor nodig zijn. De Politieonderwijsraad beveelt aan om voor elk van deze functionarissen een landelijk gedragen en erkend competentieprofiel op te stellen. Daarbij blijkt in de praktijk sterke behoefte aan aandacht voor de rol van de lijnchef bij het werkend leren. De lijnchef speelt vaak een rol in de beoordeling van een proeve, maar ontbeert de daarvoor benodigde kennis. Om toekomstige leidinggevendenden op hun rol als beoordelaar voor te bereiden, zou hiervoor een kernopgave in de opleidingen voor leidinggevendenden moeten worden opgenomen. Om tegemoet te komen aan de professionaliseringsbehoefte van zittende leidinggevendenden dient deze kernopgave los afgenomen te kunnen worden.

Wat betreft de praktijkcoach is in het Functioneel Ontwerp de aanname gedaan dat iedere medewerker in het korps moet kunnen coachen. De Politieonderwijsraad deelt dit standpunt niet, coachen is een vaardigheid die niet iedereen automatisch bezit. Een inhoudelijk deskundige medewerker is niet vanzelfsprekend in staat om zijn expertise op anderen over te brengen of anderen in hun leerproces te coachen. Er zou onderscheid gemaakt moeten worden tussen medewerkers die voor langere tijd gekoppeld zijn aan studenten en daadwerkelijk coachende taken hebben en medewerkers die incidenteel aan studenten gekoppeld worden in verband met een specifieke deskundigheid. Alleen de eerste medewerker zou aangeduid moeten worden als 'praktijkcoach' en als zodanig gecertificeerd moeten worden.



De aanname dat iedereen moet kunnen coachen, zou vervangen moeten worden door de aanname dat van iedere collega geleerd kan worden. Deze collega's hoeven uiteraard niet gecertificeerd te worden, dat zou dan namelijk gelden voor iedereen. Het onderscheid ligt in het al dan niet moeten kunnen beschikken over coachingsvaardigheden.

Naast het verder expliciteren van de rollen en taken van de bij de begeleiding en beoordeling betrokken functionarissen, dient daarnaast geïnvesteerd te worden in een adequate toerusting van deze functionarissen. Met name praktijkcoaches blijken zich volgens het onderzoek van de IOOV onvoldoende toegerust te voelen voor hun functie. De bestaande opleidingsmogelijkheid die de Politieacademie aanbiedt, is niet afdoende gebleken. De Politieonderwijsraad adviseert om een aparte kwalificatie of kernopgave voor praktijkcoaches, trajectbegeleiders en leerprocesbegeleiders te ontwerpen en deze beide op te nemen in het samenhangend stelsel. Dit om een landelijke standaard te creëren.

## Uitbouwning faciliterende rol Politieacademie

Voor de Politieacademie, die eindverantwoordelijk is voor de opleiding, biedt implementatie van de normenset een grotere zekerheid op een goede invulling van de periode van werkend leren door de korpsen (waarbij uiteraard ook de implementatie van de normenset binnen de Politieacademie zelf van belang is). Door naleving van de normenset ontstaat een bepaalde mate van eenduidigheid binnen de korpsen, waardoor studenten, ongeacht bij welk korps zij werkzaam zijn, kunnen rekenen op een aantal zekerheden die zorgen voor een kwalitatief goede periode van werkend leren.

De Politieacademie kan een gerichte visie, een grote gedrevenheid en doortastendheid waar het gaat om het werkend leren niet ontzegd worden. Toch is een actievere en meer faciliterende rol van de Politieacademie naar de korpsen toe gewenst. De Politieacademie is immers eindverantwoordelijk voor het opleiden. De situatie in de praktijk ligt echter wat genuanceerder. Korpsen dragen zelf de verantwoordelijkheid voor de inrichting van de werkplek en zijn bovendien verantwoordelijk voor de student in zijn functie als werknemer. Ze zijn voor een deel verplicht opleidingen af te nemen bij de Politieacademie, maar hebben daarnaast ook de bevoegdheid en de financiële mogelijkheden om bij andere aanbieders af te nemen. Dit maakt dat de korpsen enerzijds klant zijn van de Politieacademie, maar anderzijds ook opdrachtgever en – waar het de uitvoering van het onderwijs betreft – partner. Deze vermenging van rollen maakt het voor de Politieacademie vrijwel onmogelijk om sancties op te leggen aan korpsen die zich niet aan de afspraken houden. De Politieacademie kan daarom haar eindverantwoordelijkheid niet ondersteunen met de inzet van middelen. Korpsen moeten zelf bewust zijn van hun verantwoordelijkheid en het werkend leren als prioriteit beschouwen.

De Politieacademie kan korpsen hierbij ondersteunen door gericht te communiceren over het politieonderwijs. Voor een deel gebeurt dit al via schriftelijke informatie, voorlichtingsbijeenkomsten, workshops en professionaliseringsdagen, maar daarnaast lijken meer concrete handvatten noodzakelijk. In de praktijk blijkt dat voor de gemiddelde collega in het korps de structuur en inhoud van het in 2002 ingevoerde onderwijssysteem niet vanzelfsprekend bekend verondersteld mogen worden. Collega's en chefs hebben vaak weinig beeld van hetgeen de student moet en mag doen en welke rol zij daar zelf bij spelen.

Meer informatie op verschillende niveaus in het korps is nodig. Daarbij kan gedacht worden aan het ontwikkelen van tools waarmee praktijkcoaches, teamchefs en eventuele andere functionarissen concreet ondersteund worden in hun werkzaamheden. De in deze normenset geformuleerde indicatoren, kunnen als basis dienen voor het ontwikkelen van dergelijke, specifiek op bepaalde functionarissen gerichte tools. De normenset kan in de communicatie tussen korpsen en Politieacademie een hulpmiddel zijn voor de Politieacademie om bepaalde voorwaarden binnen korpsen te creëren. Immers, de normenset zal het gemeenschappelijke referentiekader gaan vormen waar het gaat om de kwaliteit van de periode van werkend leren.

Voortkomend uit de actieve, faciliterende rol van de Politieacademie, zoals de Raad deze voor zich ziet, kan de Politieacademie de eenheid in de opleiding bevorderen en de samenwerking met de korpsen sterker benadrukken, waarbij beide partijen hun verantwoordelijkheid nemen en gezorgd wordt voor een optimale onderlinge samenwerking.

## Vastleggen van afspraken

De normenset zal een belangrijke rol gaan spelen in de samenwerking tussen korpsen en Politieacademie met betrekking tot het politieonderwijs. Dat heeft als gevolg dat partijen vanuit een gelijkwaardige houding en verantwoordelijkheidsbesef onderlinge afspraken moeten maken, zowel op beleidsniveau als rondom de concrete uitvoering<sup>10</sup>.

In de Wet op het LSOP en het politieonderwijs staat in artikel 13, lid 9 beschreven dat het praktisch opleidingsdeel wordt verzorgd op basis van een standaard onderwijs-overeenkomst, gesloten door het College van Bestuur en de korpsbeheerder van het regionale politiekorps (of het KLPD) waarbij de student is aangesteld. De afspraken in deze overeenkomst betreffen 'de precieze omvang van de periode van het praktische opleidingsdeel, de begeleiding van de student, dat deel van de competentiegerichte eindtermen dat de student tijdens het praktische opleidingsdeel dient te realiseren, en de beoordeling van de student tijdens het praktische opleidingsdeel.' In de memorie van toelichting op dit artikel wordt gesteld dat de onderwijsovereenkomst wordt beschouwd als waarborg dat het praktisch opleidingsdeel een volwaardig deel uitmaakt van de opleiding. De Politieonderwijsraad dringt er op aan dat korpsen en Politieacademie deze wettelijke verplichting na gaan komen.

Met betrekking tot afspraken op uitvoeringsniveau is de Politieacademie reeds bezig met de ontwikkeling van het Leerwerkplan, een overeenkomst waarin voor elke student afzonderlijk afspraken worden vastgelegd over de kernopgaven die in het betreffende korpskwartiel centraal staan, leerdoelen, leeropdrachten die vervuld moeten worden, de benodigde begeleiding, etc. De Politieonderwijsraad beschouwt het Leerwerkplan in potentie als een belangrijk instrument dat de positie van de student versterkt.

<sup>10</sup> Afspraken in het kader van het jaarlijkse verdeelvraagstuk, waarin opleidingsplaatsen aan korpsen worden toegekend en startdata van opleidingen worden vastgelegd, worden hier niet bedoeld. De afspraken rondom het verdeelvraagstuk hebben betrekking op de klant-leverancier verhouding tussen korpsen en Politieacademie en daar staat de normenset los van.

# Implementatie van de normenset

Indien de minister een positieve beleidsreactie formuleert en besluit het voorliggende advies en de bijbehorende normenset over te nemen, dan dringt zich de vraag op hoe dit in de praktijk gestalte moet krijgen.

Een eerste stap en een voorwaarde voor een succesvolle implementatie van de normenset is een gedeeld probleembewustzijn bij korpsen en Politieacademie. Het besef dat het werkend leren van groot belang is, moet bij elk van de partijen doorgedrongen zijn en daarmee het belang van de normenset als instrument om geconstateerde knelpunten te helpen oplossen. Gezien de betrokkenheid van verschillende betrokkenen vanuit de korpsen en de Politieacademie bij de ontwikkeling van de normenset, lijken hier al belangrijke stappen in genomen te zijn.

Vervolgens is het van belang om de normenset planmatig en stapsgewijs in te voeren binnen een van te voren bepaald tijdsbestek. Het is niet reëel te verwachten dat Politieacademie en korpsen reeds op dit moment aan alle normen voldoen, de voorliggende normenset moet opgevat worden als een streefniveau. In het kader van de in de normenset genoemde landelijke afspraken kunnen gezamenlijk keuzes gemaakt worden om aan onderdelen van de normenset landelijk prioriteit te geven. Daarnaast kunnen op basis van de individuele, huidige situatie in een korps lokale prioriteringen gesteld worden. Bij het maken van landelijke en lokale afspraken is het cruciaal dat helder geformuleerd wordt welke doelen binnen welke termijn gerealiseerd moeten zijn. De Politieonderwijsraad vindt het raadzaam om ernaar te streven de normenset binnen twee jaar volledig geïmplementeerd te hebben, dat wil zeggen dat over twee jaar alle normen toegepast zijn. Gelet op het belang van werkend leren stelt de Raad voor om het implementatieproces nauwgezet te laten monitoren, zodat tijdig bijgestuurd kan worden als dat nodig is.

De toepassing van de normenset in de praktijk zal uiteraard enkele operationele gevolgen hebben voor korpsen en Politieacademie. Daarbij kan voor korpsen gedacht worden aan:

- Het vrijmaken van tijdelijk extra tijd en geld voor de inrichting van werkend leren als bedrijfsproces, borging in het stelsel van kwaliteitszorg inclusief de nadere uitwerking van intern toezicht (zie hieronder), explicitering van het proceseigenaarschap en interne organisatie.
- Zorgen voor certificering van bij de begeleiding betrokken personeel, waar nodig tijd en geld vrijmaken voor EVC-procedures of het volgen van (extra) opleiding.
- Zelfcertificering van leerwerkplaatsen door korpsen.
- Uitvoeren van een nulmeting met betrekking tot de normenset en waar nodig verbeterplannen opstellen en uitvoeren. Op grond van de verbeterplannen kan structureel extra tijd of geld nodig zijn, bijvoorbeeld voor de proceseigenaar.
- Er voor zorgen dat in de gebruikelijke evaluatiecyclus expliciet aandacht besteed wordt aan het proces werkend leren.

Voor de Politieacademie moet gedacht worden aan:

- Het (verder) ontwikkelen van kernopgaven/opleidingen voor leidinggevendenden in hun rol als beoordelaar.
- Tijd en geld vrijmaken voor het verder uitdragen van de principes van het politieonderwijs op verschillende niveaus in de korpsen.
- Tijd vrijmaken voor het maken van een overzicht van eisen die aan leerwerkplaatsen gesteld worden per kernopgaven.
- Tijd vrijmaken voor het opstellen van een matrix waarin kernopgaven gekoppeld worden aan gecertificeerde leerwerkplaatsen.

De Politieonderwijsraad constateert met genoegen dat de Vakgroep Hoofden P&O het op zich genomen heeft om te onderzoeken onder welke condities de normenset het best geïmplementeerd kan worden en met welke factoren rekening gehouden moet worden. De Vakgroep doet dit naar aanleiding van een verzoek dat de Board-P van de Raad van Hoofdcommissarissen gedaan heeft op aanraden van de korpsvertegenwoordigers in de Politieonderwijsraad. De Vakgroep zal voor 6 september 2006 de Board-P hierover adviseren.

Na afronding van de implementatie dient gezorgd te worden voor naleving van de normen. De normenset bestaat niet uit vrijblijvende richtlijnen en er zal op toegezien moeten worden dat de normen inderdaad nageleefd worden. Daarbij gaat het om de vraag hoe beoordeeld moet worden of aan de normen wordt voldaan en wat er moet gebeuren wanneer (op onderdelen) niet aan de beoogde normen voldaan wordt. De Politieonderwijsraad maakt daarbij onderscheid tussen intern en extern toezicht. Met het interne toezicht verwijst de Raad naar de verantwoordelijkheden van de korpsen en de Politieacademie zelf; met extern toezicht refereert de Raad aan de Inspectie Openbare Orde en Veiligheid.

Intern toezicht binnen de eigen organisatie begint bij het signaleren van gebreken op het gebied van het werkend leren. Deze signalen dienen in het kader van de interne kwaliteitszorgcyclus opgepikt te worden en vermeld te worden in zelfevaluatie rapportages en vervolgens aandacht te krijgen bij audits. Vervolgens is het de verantwoordelijkheid van de korpsleiding zelf om werkplekken die in gebreke blijven, niet langer toestemming te geven om studenten op te leiden of bindende voorwaarden te stellen om te mogen blijven opleiden (zie ook de eerdere passage over certificering).

Het externe toezicht wordt uitgeoefend door de IOOV. De Inspectie kan op basis van kwaliteitszorg rapportages van Politieacademie én korpsen – met gebruikmaking van de normenset en bijbehorende indicatoren – constateren dat bepaalde werkplekken binnen een korps of een korps als geheel wel of niet voldoet aan één of meerdere normen en de afspraken daaromtrent. De IOOV zal hierover, zoals gebruikelijk, rapporteren aan het ministerie van BZK. De IOOV dient zelf aan de hand van de normenset te bepalen welke criteria zij bij het toezicht zal hanteren.

# Deel III

Normenset voor de periode  
van werkend leren

## Toelichting

De normenset voor de periode van werkend leren bestaat uit drie onderdelen.

Het eerste onderdeel bevat twee normen die betrekking hebben op visie en evaluatie.

Beide beïnvloeden de inrichting van de periode van werkend leren. Visie is noodzakelijk om de inrichting te kunnen sturen, evaluatie is noodzakelijk om de inrichting te kunnen bijsturen. In aansluiting op het INK-model krijgt dit eerste onderdeel de typering van richten.

Het tweede onderdeel bevat zeven normen die verwijzen naar proceseigenaar, personeel, landelijke afspraken, leerwerkplan, leerwerkplaats, onderwijsinhoudelijke afstemming en informatievoorziening & communicatie. Binnen deze normen gaat het om:

- taken, rollen en verantwoordelijkheden van actoren,
- overeenkomsten tussen actoren,
- plaats en programmering van leren, en
- uitwisseling van informatie.

In aansluiting op het INK-model krijgt dit onderdeel de typering van inrichten.

Het derde onderdeel bevat drie normen die gekoppeld zijn aan begeleiding & coaching, beoordeling en leer- en werktijd. Binnen deze normen gaat het om het primaire proces van werken en leren. Anders gezegd en in aansluiting op het INK-model, krijgt dit onderdeel de typering van verrichten.

Elk van de twaalf normen is uitgewerkt in een aantal eenduidige en meetbare indicatoren. De indicatoren geven houvast bij het beoordelen in hoeverre aan de norm is voldaan. De beoordeling levert de input voor verdere gezamenlijke ontwikkeling en verbetering van de periode van werkend leren.

De normen en indicatoren moeten gezien worden in onderlinge samenhang. Zo veronderstelt bijvoorbeeld de norm over leer- en werktijd dat er een leerwerkplan is, waarin is opgenomen hoeveel tijd studenten besteden aan respectievelijk leren en werken. De gehele normenset vormt een eenheid, gericht op het verbeteren van de kwaliteit van het werkend leren, waarbij de eerste twee onderdelen als faciliterend beschouwd moeten worden voor het derde onderdeel; het primaire proces.

Op de volgende pagina zijn de drie onderdelen in een cirkel geplaatst. In de buitenste cirkel staat het richten centraal, in de middelste cirkel het inrichten en in het hart van de cirkel is het verrichten opgenomen. Op de pagina's daarna staan de normen en de bijbehorende indicatoren. Als eerste zijn de normen behorende bij richten uitgewerkt, daarna volgen de normen voor het inrichten en ter afsluiting volgen de normen voor het verrichten.



A Richten	Normen	Indicatoren
A1 Visie	Korpsen en academie actualiseren jaarlijks hun gemeenschappelijke visie op de periode van werkend leren en de daarvan afgeleide beleidsdoelen.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Er is bij korps en academie een beschreven gemeenschappelijke visie op de periode van werkend leren.</li> <li>2 Er is bij korps en academie een overzicht van beleidsdoelen gekoppeld aan de periode van werkend leren.</li> <li>3 Er is bij het korps beschreven hoe werkend leren als bedrijfsproces ingericht wordt.</li> </ol>
A2 Evaluatie	Korps en academie formuleren meetbare verbeterpunten voor de periode van werkend leren op basis van een gezamenlijke jaarlijkse evaluatie.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Er zijn bij korps en academie gegevens beschikbaar over de mate van beheersing van competenties, de realisatie van leerwerkplannen, de beschikbaarheid van gecertificeerde leerwerkplaatsen en medewerkers, de kwaliteit van de informatievoorziening en de kwaliteit van begeleiding.</li> <li>2 Er is door korps en door academie een zelfevaluatie uitgewerkt waarin ook is vastgesteld in welke mate eerder geformuleerde verbeterpunten zijn gerealiseerd.</li> <li>3 Er is bij korps en academie een overzicht van nieuwe, realiseerbare verbeterpunten opgesteld.</li> <li>4 Er is bij korps en academie een schriftelijke reactie van een vertegenwoordiging van studenten op de zelfevaluatie en de nieuwe verbeterpunten.</li> </ol>

B Inrichten	Normen	Indicatoren
B1 Proceseigenaar	De proceseigenaren van korps en academie die verantwoordelijk zijn voor de kwaliteit van de periode van werkend leren realiseren de normen en jaarlijkse verbeterpunten voor de periode van werkend leren.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Er zijn bij korps en academie proceseigenaren benoemd.</li> <li>2 Er is bij korps en academie een plan van aanpak voor het realiseren van normen en verbeterpunten.</li> <li>3 Het werkend leren is bij korpsen aangemerkt als bedrijfsproces en hierop wordt aantoonbaar gestuurd.</li> <li>4 Er zijn bij korps en academie verslagen van periodiek overleg over de kwaliteit van de periode van werkend leren tussen proceseigenaren.</li> <li>5 Er is bij korps en academie een jaarlijks door de proceseigenaar opgestelde zelfevaluatie waarin is vastgesteld in welke mate de normen en geformuleerde verbeterpunten zijn gerealiseerd.</li> </ol>
B2 Personeel	Korps en academie zetten voor de begeleiding en beoordeling van studenten alleen medewerkers in die gecertificeerd zijn en specifieke rollen, taken en verantwoordelijkheden hebben met betrekking tot de periode van werkend leren.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Er zijn bij korps en academie gezamenlijk opgestelde, erkende landelijke profielen van gecertificeerde medewerkers die rollen, taken, verantwoordelijkheden en competenties beschrijven.</li> <li>2 Er is bij korps en academie een lijst van gecertificeerde trajectbegeleiders, praktijkcoaches, leerprocesbegeleiders en beoordelaars die voldoen aan het landelijke profiel.</li> <li>3 Er is bij korps en academie een procedure voor de borging van de certificering en van voldoende aantallen gecertificeerde medewerkers.</li> <li>4 Er zijn verslagen van jaarlijkse functioneringsgesprekken gevoerd met gecertificeerde medewerkers gekoppeld aan de landelijke profielen.</li> <li>5 Studenten evalueren de begeleiding van de trajectbegeleiders en leerprocesbegeleiders.</li> <li>6 Uit de evaluatie door studenten blijkt dat alleen gecertificeerde medewerkers zijn ingezet.</li> </ol>
B3 Leerwerkplaats	Het korps zet studenten tijdens de periode van werkend leren alleen in op gecertificeerde leerwerkplaatsen.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Er is bij het korps en academie een lijst van gecertificeerde leerwerkplaatsen waar a) een kernopgave als geheel door studenten te realiseren is, b) gecertificeerde praktijkcoaches beschikbaar zijn en c) noodzakelijke materialen voor het leren hanteren van de kernopgave aanwezig zijn.</li> <li>2 Er zijn bij het korps wekelijks door de student aangeleverde overzichten van leerwerkplaatsen waar hij is ingezet.</li> <li>3 Er zijn bij het korps jaarlijkse evaluatiegegevens over de mate waarin een kernopgave daadwerkelijk op de leerwerkplaats uitgevoerd kon worden.</li> </ol>

B Inrichten	Normen	Indicatoren
B4 Informatie-voorziening & communicatie	Korps en academie verstrekken informatie met betrekking tot de periode van werkend leren op basis van gezamenlijke landelijke afspraken.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Er zijn bij korps en academie schriftelijke afspraken waarin minimaal staat wie welke informatie wanneer moet hebben ten aanzien van a) het leerwerkplan, b) de studievoortgang van de student, c) de certificering van leerwerkplaatsen en medewerkers en d) de evaluatiegegevens.</li> <li>2 Er zijn bij korps en academie jaarlijks door gecertificeerde medewerkers ingevulde evaluatieformulieren over de kwaliteit van de informatievoorziening.</li> <li>3 De Politieacademie intensificeert activiteiten gericht op het informeren van medewerkers van korpsen op diverse niveaus over het politieonderwijs.</li> </ol>
B5 Leerwerkplan	Korps, academie en student stellen voor aanvang van een korpskwartiel een leerwerkplan op en ondertekenen dat.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Er is bij korps en academie in de week voor aanvang van het korpskwartiel een door korps, academie en student ondertekend leerwerkplan.</li> <li>2 Er is in het leerwerkplan minimaal beschreven <ol style="list-style-type: none"> <li>a) welke leerdoelen de student wil behalen, b) op welke leerwerkplaats de student op welk moment aan welke leeropdrachten, kernopgave en competenties werkt, c) de manier en de mate van begeleiding die hij daarbij krijgt d) de manier van beoordeling en e) de tijd die besteed wordt aan leren en aan werken.</li> </ol> </li> <li>3 Er zijn bij korps en academie door trajectbegeleider en leerprocesbegeleider ingevulde evaluatieformulieren over de realisatie van het leerwerkplan.</li> </ol>
B6 Landelijke afspraken	Ministerie, korps en academie ondertekenen periodiek een overeenkomst waarin is vastgelegd welke prestaties elk van de drie partijen met betrekking tot de periode van werkend leren levert.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Er is bij ministerie, korps en academie een ondertekende overeenkomst waarin voor een vooraf bepaald aantal jaren is vastgelegd a) welke doelen met betrekking tot de periode van werkend leren in elk jaar gerealiseerd moeten worden, b) hoe vastgesteld wordt in welke mate de doelen behaald zijn, en c) welke consequenties het al dan niet behalen van de doelen heeft.</li> <li>2 Er is bij ministerie, korps en academie een jaarlijks ondertekende onderwijsovereenkomst waarin per opleiding minimaal is vastgelegd a) het aantal te verwachten studenten, b) het tijdstip en de duur van korps- en instituutskwartielen, c) de benodigde gecertificeerde leerwerkplaatsen en gecertificeerde medewerkers en d) de wijze van begeleiding en beoordeling.</li> </ol>



C Verrichten	Normen	Indicatoren
C1 Begeleiding & coaching	Een praktijkcoach die aantoonbaar beschikt over de vereiste competenties geeft de student tijdens het korpskwartiel minimaal één keer per week feedback op het leren en werken.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Er zijn bij het korps praktijkcoaches die gecertificeerd zijn op basis van het landelijke profiel.</li> <li>2 Er is bij het korps een werkrooster voor gecertificeerde praktijkcoaches en studenten.</li> <li>3 Er zijn bij het korps wekelijks door de student aangeleverde overzichten welke gecertificeerde praktijkcoach feedback heeft gegeven en hoeveel tijd besteed is aan het geven van feedback.</li> <li>4 Er is bij het korps een door de student ingevuld evaluatieformulier over de begeleiding van de gecertificeerde praktijkcoaches.</li> <li>5 Er is bij het korps voor studenten in het eerste leerjaar van de opleiding een praktijkcoach ingeroosterd voor fulltime begeleiding tijdens de korpskwartielen.</li> </ol>
C2 Beoordeling	Een beoordelaar die aantoonbaar beschikt over de vereiste competenties legt aan het begin en einde van het korpskwartiel vast in welke mate de student de vereiste competenties beheerst.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Er is bij het korps en de academie een betrouwbare en valide beoordelingsprocedure voor het meten van competenties beschreven.</li> <li>2 Er zijn bij het korps en de academie beoordelaars die gecertificeerd zijn op basis van het landelijke profiel.</li> <li>3 Er zijn bij het korps en de academie per korpskwartiel twee door de student en gecertificeerde beoordelaar ondertekende metingen van beheersing van vereiste competenties.</li> </ol>
C3 Leer- en werktijd	De tijd die de student besteedt aan het halen van leerdoelen, het onderhouden van competenties en het bijdragen aan de werkprocessen in het korps, komt overeen met de in het leerwerkplan vastgelegde afspraken.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Er is bij het korps voor de student apart leertijd ingeroosterd in werkroosters op basis van het leerwerkplan.</li> <li>2 De student registreert tijdens het korpskwartiel de uren die hij heeft besteed aan a) taken die direct gerelateerd zijn aan leeropdrachten en kernopgaven, b) taken die uitsluitend gerelateerd zijn aan het behalen van prestatienormen en c) taken die gericht zijn op het onderhouden van reeds behaalde competenties.</li> </ol>

# Bijlagen



## Bijlage 1

## Adviesaanvraag

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties			Datum 5 april 2005									
Politieonderwijsraad t a v de voorzitter prof dr J M G Leune Postbus 219 2501 CE Den Haag		<b>Nederlands Politie Instituut</b>	Ons kenmerk 2005-000055448									
Ontv. 27 APR 2005			Onderdeel DGV/DPOL/O&L									
<table border="1" data-bbox="697 787 994 850"><tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr><tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr><tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>												Inlichtingen Harry Koster T (070) 426 6517 F
Onderwerp Adviesvraag minister BZK aan Politieonderwijsraad m b t kwaliteitsnormen werkend leren politieonderwijs			Uw kenmerk									
De Inspectie Openbare Orde en Veiligheid (Inspectie OOV) heeft in 2004 een onderzoek uitgevoerd naar de wijze waarop de politiekorpsen en de Politieacademie de periode van werkend leren vormgeven en de mate waarin dit bijdraagt aan een optimaal leerproces van de student. De periode van werkend leren is immers een cruciaal onderdeel van het nieuwe politieonderwijs, waarin het principe van duaal leren een belangrijk uitgangspunt is.			Blad 1 van 1									
De conclusies van de Inspectie OOV leiden tot een aantal aanbevelingen aan het departement, de Politieacademie en de korpsen. De aanbeveling aan het departement luidt: De regie te voeren bij de totstandkoming van normen voor de kwaliteit van de periode van werkend leren en in dit proces de korpsen, de Politieacademie en de Politieonderwijsraad te betrekken, zodanig dat er begin 2006 een door de Politieacademie en het veld gedragen normenset is voor de periode van werkend leren.			Aantal bijlagen 0									
Voor de uitwerking van bovenstaande aanbeveling richt ik mij tot uw raad. Ik verzoek u mij in het najaar van 2005 te adviseren over de wijze waarop invulling gegeven kan worden aan de normen voor de kwaliteit van de periode van werkend leren, leidend tot een door de Politieacademie en het veld gedragen normenset voor de periode van werkend leren.			Bezoekadres Schedeldoekshaven 200 2511 EZ Den Haag									
DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES,			Postadres Postbus 20011 2500 EA Den Haag									
			Internetadres www.minbzk.nl									
J.W. Remkes												
												
2005026916												

## Bijlage 2

## Werkend leren in het Functioneel Ontwerp

In het Functioneel Ontwerp voor initieel politieonderwijs staat het volgende geschreven over leerwerkplaatsen:

‘Leerwerkplaatsen

In de operationele bedrijfsvoering van de korpsen worden leerwerkplaatsen gecreëerd (gevarieerde werkplekken: achter de balie, op straat etc.). Deze leerwerkplaatsen zijn gekoppeld aan de kernopgaven. Studenten rouleren langs de leerwerkplaatsen (carrousel) volgens een uitgestippeld leertraject. Ze krijgen afgebakende leeropdrachten die een duidelijke relatie hebben met de kernopgaven en proeven van bekwaamheid. De studenten maken deel uit van een team en er wordt tijd voor reflectie gereserveerd (gemiddeld 4 uur per week).

- Op de leerwerkplaats wordt de mogelijkheid geboden om te communiceren via internet en e-mail, discussielijst, leeropdrachten, portfolio, informatiebronnen etc.

De korpsen zijn zelf verantwoordelijk voor de kwaliteit van de leerwerkplaatsen. De kwaliteit hangt af van een aantal criteria:

- Er is voldoende variatie in werkaanbod om vruchtbaar aan de betreffende kernopgaven te werken.
- Er zijn voldoende geschikte praktijkcoaches.
- Studenten worden op de juiste manier ingezet en het is duidelijk wie daarvoor verantwoordelijk zijn.
- In de teams die de leerwerkplaats vormen heerst een goed leerklimaat, dat wil zeggen:
  - er is voldoende materiedeskundigheid,
  - er is voldoende probleemoplossend vermogen,
  - de teamleden hebben voldoende reflectieve vaardigheden,
  - zij hebben voldoende sociale- en communicatieve vaardigheden,
  - er heerst rust en stabiliteit.’

## Bijlage 3

### Opleiding voor praktijkcoaches

De Politieacademie biedt voor praktijkcoaches (en medewerkers die als taakaccent de begeleiding van een collega hebben) de training 'Praktijkcoach competent' aan. Deze training sluit aan op de onderliggende principes van het politieonderwijs en is daarom competentiegericht en duaal. De training omvat 24 contacturen en bestaat uit een introductie- en kennisgedeelte dat voorafgaand aan de coachingswerkzaamheden plaats vindt en een training- en intervisiegedeelte dat de praktijkcoach tijdens de coachingswerkzaamheden volgt.

Na afloop van de training kan de praktijkcoach:

- een student coachen op het ontwikkelen van competenties in verband met het afleggen van een proeve van bekwaamheid;
- een (nieuwe) medewerker coachen op het ontwikkelen van competenties ten behoeve van zijn/haar taak;
- de stijl van coaching afstemmen op de behoefte van de student of (nieuwe) medewerker;
- bij het coachen de afnemende sturing van de student/medewerker effectief toepassen;
- een stappenplan met betrekking tot de begeleiding opstellen;
- effectief rapporteren over de vorderingen van de student/nieuwe medewerker en adviseren over een eventueel vervolgtraject.

In het Functioneel Ontwerp staat het volgende geschreven over de professionalisering van praktijkcoaches en trajectbegeleiders:

De vereiste competenties voor de praktijkcoach en de trajectbegeleider worden in profielen beschreven. Deze staan in het perspectief van een zich ontwikkelende en lerende korpsorganisatie. In principe kan iedereen in het korps optreden als praktijkcoach. Iedereen is immers verantwoordelijk voor een goed leerklimaat binnen de eigen setting. Aanstaaende praktijkcoaches kunnen zich via een kort duaal leertraject, aangeboden door het LSOP, voorbereiden op hun coachende rol vanaf 2002.

Tijdens de training vindt een diagnose van de leerstijl plaats. Het korps bepaalt welke medewerkers aan deze training gaan deelnemen. Voor trajectbegeleiders wordt een leertraject ontwikkeld van een aantal weken. Na een competentiemeting volgt een duaal leertraject, toetsing en certificering.

## Bijlage 4

### Toezichtskader IOOV

Indicatoren bij het kwaliteitskenmerk Praktische opleidingsdeel van het IOOV (Toezichtskader, Staatscourant 11 maart 2003, nr. 49):

- 1 De mate waarin de vastgestelde competentiegerichte eindtermen zijn vertaald naar concrete programma- c.q. studiedoelen voor de afzonderlijke opleiding X, hetgeen impliceert dat duidelijk is beschreven welke concrete studieresultaten (competenties) door docenten (praktijkcoaches) per programmaonderdeel (kernopgaven) worden nagestreefd.
- 2 De mate waarin het praktische opleidingsdeel inhoudelijk aansluit bij hetgeen de student leert tijdens het opleidingsdeel aan het instituut.
- 3 De mate waarin praktijkbegeleiders en praktijkcoaches binnen het korps op de hoogte zijn van doel en inhoud van de begeleiding in het kader van het praktische opleidingsdeel, alsmede van de taken en verantwoordelijkheden die zij in dit kader geacht worden te vervullen.
- 4 De mate waarin het korps, waarbij de student is aangesteld, het praktische opleidingsdeel uitvoert overeenkomstig het bepaalde in de onderwijsovereenkomst.
- 5 De mate waarin het praktische opleidingsdeel binnen de in de onderwijsovereenkomst vastgestelde duur doelmatig is geprogrammeerd.
- 6 De mate waarin de periode van het praktische opleidingsdeel de student genoeg gelegenheid biedt om de competentiegerichte eindtermen te kunnen behalen.
- 7 De mate waarin de begeleiding de student de nodige ondersteuning biedt tijdens het praktische opleidingsdeel en de mate waarin die is afgestemd op de begeleiding tijdens het opleidingsdeel aan het instituut.
- 8 Er vinden regelmatig gesprekken plaats tussen de begeleider vanuit de opleiding, vanuit het korps en de student over de voortgang en ontwikkeling van de student in het licht van de vastgestelde doelen van de betreffende programmaonderdelen van de periode van werkend leren.
- 9 De mate waarin de beoordeling van studenten aan de hand van de toetsingscriteria tijdens het praktische opleidingsdeel op betrouwbare, consistente en valide wijze geschiedt.
- 10 De mate waarin voor elk programmaonderdeel inhoudelijke toetsingscriteria vastgesteld zijn, op basis waarvan de competenties van de studenten worden beoordeeld.
- 11 De mate waarin de toetsingscriteria alsmede de toetsvragen c.q. toetsopdrachten voor de buitenschoolse programmaonderdelen binnen de periode van werkend leren qua inhoud en niveau relevant zijn om te kunnen bepalen of de beoogde programmadoelen zijn bereikt.
- 12 De mate waarin het korps (werkveld) is betrokken bij de toetsing van de competenties in het kader van de periode van werkend leren, op basis van vastgelegde afspraken op welke wijze het oordeel van het werkveld meeweegt in de eindbeoordeling.

## Bijlage 5

### Ideaaltypische beschrijving periode van werkend leren (IOOV)

#### Informatie

Wanneer de student begint aan de periode van werkend leren weet hij bij welk korps en binnen welk team hij wordt ingezet en ook weet hij wie zijn lijnchef, praktijkcoach en trajectbegeleider zijn. De student weet bovendien hoe lang de periode van werkend leren duurt, wanneer deze start, welke competentiegerichte eindtermen hij moet realiseren en hoe deze beoordeeld worden. Daarnaast kent de student zijn rechten en plichten en is hij op de hoogte van de inzet die het korps van hem verwacht. De student weet aan wie hij verantwoording over zijn activiteiten moet afleggen gedurende de periode van werkend leren.

De student is voorafgaand aan de start van de periode van werkend leren op de hoogte van zijn werkrooster en activiteiten. De informatie waarover de student vooraf beschikt, stemt overeen met de realiteit.

De collega's binnen het korps weten voor welke activiteiten de student wel en niet kan worden ingezet (in het bijzonder in relatie tot de Regeling Toetsing Geweldsbeheersing Politie) en waar de student wel en niet op kan worden aangesproken.

De student kent de Onderwijs- en Examenregeling. Tussen student en trajectbegeleider zijn concrete afspraken gemaakt over de activiteiten die de student in de periode van werkend leren zal verrichten om de competentiegerichte eindtermen te kunnen realiseren.

Informatie over de wijze en inhoud van de examinering die gedurende de periode van werkend leren plaats zal vinden is tijdig beschikbaar en adequaat.

#### Inhoud en organisatie

De student wordt daadwerkelijk op die activiteiten ingezet die de gelegenheid bieden aan de betreffende kernopgaven te werken. De werkzaamheden zijn breed en gevarieerd van aard en zijn van het juiste moeilijkheidsniveau.

Aangezien de student in dienst is bij het politiekorps worden de uitvoeringsregelingen van de politiewet nageleefd.

Er is een balans tussen de tijd voor 'productieve inzet' van een student (de daadwerkelijke uitoefening van de politietaak in het kader van de opleiding) en de tijd die wordt besteed aan leeractiviteiten. De complexiteit van activiteiten en zelfsturing nemen toe in de tijd. Binnen het team waarvan de student deel uitmaakt, heerst rust en stabiliteit. Er is binnen het korps sprake van sociale en fysieke veiligheid en van een respectvolle omgang.

De faciliteiten en het studiemateriaal zijn zodanig dat de student in staat is de competentiegerichte eindtermen te behalen. Op de leerwerkplaats wordt de mogelijkheid geboden om te communiceren via Internet.

Gedurende de periode van werkend leren worden de Onderwijsovereenkomst en de Onderwijs- en Examenregeling nageleefd. Bovendien zijn er voor de student inspraakmogelijkheden.

In het opleidingskwartiel voorafgaand aan de periode van werkend leren is de student voldoende toegerust om de werkzaamheden tijdens de periode van werkend leren uit te voeren. De inhoud van de periode van werkend leren en de aanpalende instituutskwartielen zijn op elkaar afgestemd. De leerervaringen en de leerhiaten worden terug-

gekoppeld naar het opleidingsdeel. Met de informatie die uit de terugkoppeling wordt opgedaan wordt het leerprogramma geoptimaliseerd.

De kwaliteit van de examinering die gedurende de periode van werkend leren plaats zal vinden is geborgd. Het betreft hier zowel de kwaliteit van de examenonderdelen, de dekking en het niveau van de eindtermen alsmede de technische kwaliteit van de toetsen, de examenomstandigheden en de beoordeling van het afgelegde examen.

#### Begeleiding

Er zijn afspraken gemaakt over de introductie binnen het korps en de begeleiding van de student door de praktijkcoach en trajectbegeleider. De praktijkcoach en trajectbegeleider van de student hebben voldoende tijd ter beschikking, zijn bereikbaar en beschikken over de competenties die nodig zijn om de student te kunnen begeleiden (houding, actuele vakkennis en coachingsvaardigheden).

De student weet voor welke zaken hij een beroep kan doen op praktijkcoach en trajectbegeleider en weet wat de praktijkcoach en trajectbegeleider van hem verwachten.

De praktijkcoach en trajectbegeleider reageren adequaat op begeleidingsvragen van de student. De inhoud en frequentie van de begeleiding wordt afgestemd op de behoeften van de individuele student. Om de begeleiding op het instituut en het korps op elkaar af te stemmen is er regelmatig contact tussen de trajectbegeleider en leerprocesbegeleider en eventueel de student. Bij de begeleiding maken korps en instituut gebruik van een studentvolgsysteem en een portfolio.

De lijnchef van het team kent de student persoonlijk en laat zich informeren over de verrichtingen en de vorderingen van de student. Binnen het team wordt voldoende tijd ingeruimd voor uitleg over en feedback en reflectie op de uitgevoerde activiteiten, waarbij aandacht is voor ethische aspecten en beroepsdilemma's.

#### Resultaten

Het werkend leren in de korpsen gebeurt doeltreffend. De periode van werkend leren bedraagt ten minste 40% van de totale studielast.

Studenten zijn tevreden over de voorbereiding op en inhoud en organisatie van de periode van werkend leren. Korpsen zijn tevreden over de inzetbaarheid van de studenten gedurende deze periode.

De periode van werkend leren is zo ingericht dat er geen factoren zijn die de studievoortgang belemmeren. De periode van werkend leren is ingebed in de kwaliteitszorgsystemen van de Politieacademie en de korpsen.

## Bijlage 6

### Vergelijking normenset met Functioneel Ontwerp en Toezichtskader IOOV

#### Normenset en Functioneel Ontwerp

Het Functioneel Ontwerp gaat in op zeven onderdelen (structurelementen) die van belang zijn voor de inrichting van het politieonderwijs. Het gaat om de kwalificatiestructuur, leren op het instituut, werkend leren, samenhang werkend leren – leren op het instituut, leren en ICT, examinering en ten slotte kwaliteitszorg. De normenset is eerst en vooral onderdeel van een systeem van kwaliteitszorg. Het onderstaande schema laat zien welke raakvlakken er zijn tussen onderwerpen binnen functioneel ontwerp en normenset.

Onderdelen Functioneel Ontwerp*	Raakvlak met normenset
1 Kwalificatiestructuur	–
2 Leren op het onderwijsinstituut	B2 Personeel
3 Werkend leren	B2 Personeel B3 Leerwerkplaats C1 Begeleiding & Coaching C3 Leer- en werktijd
4 Samenhang werkend leren – leren op het instituut	B2 Personeel B4 Informatievoorziening & communicatie B7 Onderwijsinhoudelijke afstemming
5 Leren en ICT	B3 Leerwerkplaats B7 Onderwijsinhoudelijke afstemming C3 Leer- en werktijd
6 Examinering	B5 Leerwerkplan C2 Beoordeling

\* Het Functioneel Ontwerp is getypeerd op hoofdonderdelen.

Het Functioneel Ontwerp bevat ook een toetsingskader dat negen onderdelen bevat. Elk van die onderdelen heeft een typering gekregen en een uitwerking naar kwaliteitscriteria. Het onderstaande schema laat zien welke raakvlakken er zijn tussen onderwerpen binnen het Functioneel Ontwerp en de normenset.

Toetsingskader Functioneel Ontwerp*	Raakvlak met normenset
1 Kwaliteit van de missie en de competenties	A1 Visie
2 Kwaliteit van de kernopgaven en de onderwijs-leerinhoud	B5 Leerwerkplan B7 Onderwijsinhoudelijke afstemming
3 Kwaliteit van het onderwijsproces	B2 Personeel B5 Leerwerkplan C1 Begeleiding & coaching C2 Beoordeling
4 Relatie onderwijs en onderzoek	–
5 Resultaten	–
6 Kwaliteit van de ondersteuning van het onderwijs-leerproces	B4 Informatievoorziening & communicatie B5 Leerwerkplan C1 Begeleiding & coaching
7 Kwaliteitsmanagement en beleid	A2 Evaluatie B1 Proceseigenaar B6 Landelijke afspraken
8 Kwaliteitsborging van personeel	B2 Personeel
9 Organisatie en leiderschap	A1 Visie B2 Personeel

\* Het Functioneel Ontwerp is getypeerd op hoofdonderdelen

#### Normenset en Toezichtskader IOOV

In het toezichtskader voor het politieonderwijs is kwaliteitskenmerk 7 gericht op het ‘praktisch opleidingsdeel’ ofwel de periode van werkend leren. De standaard die bij dit kwaliteitskenmerk behoort is: het werkend leren in de korpsen gebeurt doeltreffend. De normenset heeft hetzelfde oogmerk. In beide gevallen staat de competentieontwikkeling van studenten centraal. De standaard in het Toezichtskader is uitgewerkt naar 12 indicatoren. Deze indicatoren verschillen qua formulering van de normen en de indicatoren in de normenset. De indicatoren uit het Toezichtskader worden namelijk op een vierpunt-

schaal gescoord die loopt van ruim onvoldoende via onvoldoende en voldoende naar ruim voldoende, terwijl de indicatoren in de normenset dichotoom zijn geformuleerd (er is aan voldaan of er is niet aan voldaan). De indicatoren uit het toezichtskader laten zich inhoudelijk wel koppelen aan normen en indicatoren uit de normenset. Het onderstaande schema laat zien welke raakvlakken er zijn <sup>11</sup>.

Toezichtskader*	Raakvlak met normenset
1 Concrete studieresultaten per programmaonderdeel	B5 Leerwerkplan
2 Inhoudelijke aansluiting praktisch opleidingsdeel en opleidingsdeel instituut	B7 Onderwijsinhoudelijke afstemming
3 Op de hoogte zijn van doel en inhoud van begeleiding en van taken en verantwoordelijkheden	B2 Personeel
4 Uitvoering overeenkomstig de onderwijsovereenkomst	B6 Landelijke afspraken
5 Doelmatige programmering van het praktisch opleidingsdeel	B5 Leerwerkplan B7 Onderwijsinhoudelijke afstemming C3 Leer- en werktijd
6 Gelegenheid tot behalen van competentiegerichte eindtermen	B3 Leerwerkplaats B5 Leerwerkplan C1 Begeleiding & coaching C3 Leer- en werktijd
7 Ondersteuning die de begeleiding biedt en de afstemming met begeleiding op het instituut	B7 Onderwijsinhoudelijke afstemming C1 Begeleiding & coaching
8 Voortgangsgesprekken begeleiders korps en instituut en student	B4 Informatievoorziening & communicatie B5 Leerwerkplan
9 Betrouwbare, consistente en valide beoordeling	C2 Beoordeling
10 Inhoudelijke toetsingscriteria voor beoordeling van competenties van studenten	C2 Beoordeling
11 Relevantie toetsingscriteria voor bepalen of programmadoelen zijn bereikt	C2 Beoordeling
12 Betrokkenheid korps bij toetsing van competenties	C2 Beoordeling

\* Het Toezichtskader is getypeerd op hoofdonderdelen

<sup>11</sup> De koppeling is gemaakt op basis van een inschatting en interpretatie wat er onder de indicatoren van het toezichtskader wordt verstaan.

## Bijlage 7

### Overzicht van relevante aspecten uit rapporten

In onderstaand schema is per categorie weergegeven welke aspecten in een aantal op het politieonderwijs gerichte rapporten relevant zijn voor de periode van werkend leren. Deze aspecten vormen het vertrekpunt van de normenset.

Categorie	Aspect	Rapport
Informatie en communicatie	Portfolio, voorlichting, voortgang, realiteit, klachten en kritiek	IOOV, APPI, STEM, OER, Audits korpsen
Begeleiding	Ontwikkeling, stimuleren, opstelling, afwisseling, deskundigheid, aanpassing, contact, bereikbaarheid, ondersteuning	IOOV, STEM, OER, Audits korpsen
Taakverdeling/rolverdeling	Zelfsturing, rechtspositie, samenwerking, inbreng	IOOV, APPI, leerwerkplekscan, STEM, Audits korpsen
Professionaliteit/toerusting	Eisen, competenties, capaciteiten	IOOV, APPI, leerwerkplekscan, STEM, Audits korpsen
Visie		IOOV, leerwerkplekscan, Audits korpsen
Toetsing en beoordeling/examinering	Proeven van bekwaamheid, portfolio, onafhankelijkheid	IOOV, APPI, STEM, OER, KEII-HOEI
Leerwerkplaats	Sfeer, veiligheid, werkzaamheden/activiteiten, variatie	IOOV, APPI, Audits korpsen
Faciliteiten	Hardware/materiële voorzieningen/leermiddelen	IOOV, leerwerkplekscan, APPI, STEM, Audits korpsen
Vorbereiding		IOOV, STEM
Inhoud/organisatie	Aansluiting, afstemming, leerroute, kwartielen, samenhang, inzet op activiteiten, relatie met kernopgaven, studielast, duidelijkheid, uitdaging	IOOV, leerwerkplekscan, APPI, STEM, OER, KEII-HOEI
Functioneel ontwerp	Aansluiting	Leerwerkplekscan
Regelgeving/voorschriften	Onderwijsovereenkomst, naleving	IOOV

De categorieën Functioneel Ontwerp en Regelgeving/voorschriften zijn in de set normen niet als aparte categorie gehandhaafd. De aspecten die hiertoe behoren zijn als indicatoren in andere categorieën opgenomen. De categorie Faciliteiten is binnen de set als aparte norm gekoppeld aan de verschillende categorieën.

## Bijlage 8

### Geraadpleegde literatuur

- Blokhuis, F.T.L. (2003). Factors influencing the effectiveness of learning at the workplace. Paper presented at a international workshop 'Learning potential of the workplace'. Enschede: Universiteit Twente.
- Boekaerts, M., & Simons, P.R.-J. (1995). Leren en instructie. Psychologie van de leerling en het leerproces. Assen, Van Gorcum.
- Grotendorst, A. e.a. (red). (2002). Leren in Veiligheid. Het nieuwe politieonderwijs in maatschappelijk perspectief. Apeldoorn, LSOP Politie Onderwijs- en Kenniscentrum. 100v. (2005). Eindrapport Onderzoek naar de Periode van Werkend Leren. Den Haag.
- Koot, A.N.G.J., & Dekker, den, F. (1999). Leren en opleiden op de werkplek. Werkdocument. 's-Hertogenbosch, VSLPC (Vereniging de Samenwerkende Landelijke Pedagogische Centra).
- LSOP Politie Onderwijs- en Kenniscentrum. (2003). Functioneel Ontwerp. Politieonderwijs initieel.
- Professionalisering in partnerschap. Beleids- & actieplan Politieacademie 2004 – 2007. (Visitatie LSOP juni 2004).

# Bijlage 9

## Geraadpleegde deskundigen

De normenset is groepsgewijs besproken in:

- regiokorps Twente;
- regiokorps Midden- en West-Brabant;
- Politieacademie (locatie Eindhoven).

Verder is de normenset drie keer besproken door een expertgroep, voorgezeten door Wim Nijhof, bestaande uit:

Gerrit Brinkman	<i>Politie Twente</i>
Manon Bronstring	IOOV
Anja Doornbos	<i>Onafhankelijk deskundige</i>
Roland van Duijn	<i>Kwaliteitsbureau Politie</i>
Peter van Gerven	<i>Politie Midden- en West Brabant</i>
Hèlen Heskes	IOOV
Harry Koster	BZK
André Krak	<i>Politie Rotterdam Rijnmond</i>
Jan Prins	<i>Politieacademie</i>
Angelique Slaats	<i>Politie Midden- en West Brabant</i>
Meindert van der Vegt	<i>Politieacademie</i>