

Jaarplan Politieacademie 2017

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	BLZ. 3
HOOFDSTUK 1 - KERNTAKEN 2017	BLZ. 6
- BASIS POLITIE ONDERWIJS	
- VAKSPECIALISTISCH POLITIEONDERWIJS	
- ICTO	
- INTERNATIONAAL	
- KENNIS & ONDERZOEK	
HOOFDSTUK 2 - AANPASSINGEN ONDERWIJS 2017	BLZ. 16
HOOFDSTUK 3 - KWALITEIT	BLZ. 21
HOOFDSTUK 4 - RELATIE PRAKTIJK, ONDERWIJS EN VEILIGHEIDSDOMEIN	BLZ. 26
HOOFDSTUK 5 - ONTWIKKELING POLITIEONDERWIJS	BLZ. 30
HOOFDSTUK 6 - IN WERKING BRENGEN PA EN SAMENSPEL PA-KORPS	BLZ. 31
BIJLAGE 1 : MIJLPALEN PER SECTOR	BLZ. 35

INLEIDING

De Politieacademie (PA) bevindt zich sinds 2014 in een periode van transitie en veranderingen op meerdere gebieden. De wettelijke kentaken van de PA op zich zijn en blijven ongewijzigd : de PA is verantwoordelijk voor onderwijs en onderzoek voor de Politie en de directeur PA legt daarover verantwoording af aan de Minister van Veiligheid en Justitie (VenJ).

Wel zijn er ten eerste volop veranderingen in *de uitvoering van* het Basis Politie Onderwijs (BPO), het Vakspecialistisch Politieonderwijs (VPO) en Kennis en Onderzoek (K&O). Deze veranderingen volgen zoals altijd de ontwikkelingen in het Politievak en in de Politieorganisatie op de voet. De vorming van de Nationale Politie heeft geleid tot belangrijke accentverschuivingen binnen het onderwijs, zoals een grotere nadruk op waarden en weerbaarheid van studenten en op operationeel leiderschap. Ook op het gebied van Kennis en Onderzoek (K&O) is de verbinding met de Politiepraktijk sterker geworden. De Minister van VenJ stelt eens in de vier jaar de Strategische Onderzoeks Agenda Politie (SOANP) vast en deed dat voor het eerst in het voorjaar van 2015. Aan de hand van die Agenda stelt de PA haar jaarlijkse onderzoeksprogramma vast. Mede hierdoor vertonen de onderzoeken meer samenhang en zijn ze meer ingegeven door de Politiebehoefte.

In de tweede plaats verandert de *organisatie en inrichting van de PA*. Daarvoor is in 2014 een PA-inrichtingsplan (2018) vastgesteld. De organisatie en inrichting zijn gewijzigd om de PA-organisatie platter, overzichtelijker en beter stuurbaar te maken en om de (personele) uitgaven te verlagen en aan te passen aan de dalende inkomsten. Eind 2016 heeft de PA de eerste fase van de personele reorganisatie afgerond, door de medewerkers definitief te plaatsen op de functies van het PA-inrichtingsplan en van het aangevulde inrichtingsplan NP (Politie Diensten Centrum en Korpsstaf). De werving en selectie van de nieuwe leidinggevenden (sectorhoofden en teamchefs) zal in de eerste helft van 2017 worden afgerond.

Ten derde ondergaat de PA grote veranderingen op het gebied van positionering, organisatie en bedrijfsvoering. De PA is sinds 1 januari 2017 beheersmatig ingebed in de Nationale Politie (NP) ; de wetwijziging die dat regelt, is op die datum van kracht geworden. Alle PA-medewerkers zijn sinds 1 januari in dienst van de NP en ook de middelen zijn overgegaan. De bedrijfsvoering van de PA gaat over naar het Politie Diensten Centrum (PDC). Voor de feitelijke overgang van de bedrijfsvoering hebben NP en PA uiterlijk tot 1 januari 2020 de tijd.

De diverse PA-plannen en hun onderlinge samenhang

De PA voert sinds 2014 de diverse veranderingen uit aan de hand van de volgende, eerder vastgestelde plannen :

- een *inrichtings- en formatieplan (IP-PA) 2018*
- een *meerjarig PA-realisatieplan (RP) 2015 - 2019*, met jaarschijven (jaarplannen) per jaar
- een *PA-reorganisatieplan* en een daaruit voortvloeiend *PA-plaatsingsplan*
- de *NP-PA-transitieplannen bedrijfsvoering*, die per domein beschrijven hoe de bedrijfsvoering overgaat naar het PDC. De transitieplannen bedrijfsvoering zijn nog in de maak en zullen naar verwachting medio 2017 definitief zijn vastgesteld.

Naast die plannen zijn er ook nog diverse beleidsnotities vastgesteld, om de transitie vorm te geven en als instrument om de veranderingen te doordenken en door te spreken. Het gaat dan bijvoorbeeld om het beleid op het gebied van kwaliteitszorg, de professionalisering van docenten, de invoering van de normjaartaak en de onderwijslogistiek. Met ingang van 2016 is het accent verschoven van plannen maken, doordenken en bespreken naar de uitvoering en doorvertaling binnen de organisatie.

PA - missie, visie, doelen

De PA heeft haar missie, visie en strategische doelen eerder neergelegd in het Realisatieplan 2015 - 2019.

De PA-missie is het (mede)bevorderen van de professionaliteit en het lerend vermogen van de Politie(mensen) via:

1. Het ontwikkelen en verzorgen van Politieonderwijs, bestaande uit kwalificerend en overig Politieonderwijs.
2. Het ontwikkelen van kennis over de Politie of de Politietoon en het bijdragen aan de ontwikkeling daarvan door onderzoek en door het verzamelen, veredelen, beheren en overdragen van Politiekundige kennis.

De PA-visie is:

- de PA levert toegevoegde waarde in leerprocessen van studenten.
- de PA combineert de Politiewereld met de onderwijs- en kenniswereld.
- de PA richt zich op de Politie binnen het (internationale) veiligheidsnetwerk.
- de PA richt zich op de nationale en internationale dimensie van het Politiewerk.

De PA-strategische doelen zijn:

1. Politieonderwijs dat aansluit bij de Politiepraktijk en het regulier onderwijs.
2. Politieonderwijs dat op efficiënte wijze de beoogde impact heeft op de Politiepraktijk.
3. Politieonderwijs dat eenvoudig is ingericht en professioneel wordt uitgevoerd.
4. Politiekundige kennis die aansluit bij (ontwikkelingen in) de Politiepraktijk.
5. Politiekundige kennis die efficiënt doorwerkt in het Politieonderwijs en de Politiepraktijk.



Functie van het jaarplan ; de relatie met begroting en jaarverslag

Per jaar wordt het meerjarig beleidsplan geconcretiseerd in een jaarplan. Daarin staan de inspanningen en de concreet te behalen resultaten in dat jaar. De PA-jaarplannen zijn zodanig geformuleerd dat we uitvoering ervan *intern* kunnen volgen, zowel PA-breed als op het niveau van de sectoren en teams, met behulp van met mijlpalen per kwartaal. Elke sector van de PA (BPO, VPO, KenO, Staf) heeft een eigen jaarplan in één oogopslag met alleen de mijlpalen voor die sector voor 2017. Deze vier mijlpaaloverzichten zijn als bijlage bij dit jaarplan gevoegd. *Extern* heeft het PA-jaarplan een functie, doordat het een totaaloverzicht biedt van wat de PA doet om de gestelde veranderdoelen te bereiken.

De PA-begroting 2017, inclusief de daaraan gekoppelde bestedingsplannen per sector, geeft inzicht in de formatie en middelen van 2017 ten behoeve van de uitvoering van de PA-taken en van het bereiken van de resultaten uit dit plan. Elke sector voert haar kerntaken én de veranderingen uit met de personeelsformatie uit haar bestedingsplan. De begroting 2017 en het jaarplan 2017 zijn op elkaar afgestemd, maar niet in één document geïntegreerd. Het jaarverslag geeft jaarlijks een overzicht van de realisatie van het jaarplan. Het jaarverslag en het jaarplan verhouden zich op dezelfde manier tot elkaar als de jaarrekening en de jaarbegroting : de eerste verantwoordt *achteraf* de uitvoering van de eerdere planning *vooraf*.

Opbouw van het jaarplan ; inhoudsopgave

Dit jaarplan volgt de ordening van de inspanningen en resultaatgebieden in het realisatieplan. Net als het jaarplan 2015 en 2016 bevat dit jaarplan 2017 ook de “going concern” van de PA-kerntaken 2017, in hoofdstuk 1. Dat biedt een completer beeld dan alleen een beschrijving van veranderdoelen en beleidswijzigingen.

De totale opbouw van dit jaarplan verschilt wel fors van die van vorig jaar. Vorig jaar was het plan ingedeeld volgens de sectoren : elke sector had een eigen hoofdstuk met daarin de mijlpalen per sector. Dat leidde ertoe dat diverse PA-brede activiteiten en doelen, bijvoorbeeld ten aanzien van kwaliteit en de herinrichting van de examinering, in meerdere hoofdstukken terugkwamen. Dat kwam de leesbaarheid en de dikte van het plan niet ten goede. Vandaar dat dit jaarplan 2017 een andere, thematische, indeling heeft, te weten in :

- **Hoofdstuk 1** : uitvoering kerntaken 2017: BPO, VPO en Kennis en Onderzoek
(dit hoofdstuk beschrijft hoe de PA in 2017 voorziet in de opleidings- en kennisbehoefte van de Politie)
- **Hoofdstuk 2** : aanpassingen onderwijs 2017
(dit hoofdstuk beschrijft de aanpassingen in het onderwijs die de PA in 2017 aanbrengt)
- **Hoofdstuk 3** : kwaliteit
(dit hoofdstuk beschrijft de acties om de kwaliteit van het onderwijs en het onderzoek te waarborgen)
- **Hoofdstuk 4** : relatie met de (Politie)praktijk, onderwijs en veiligheidsdomein
(dit hoofdstuk beschrijft hoe de PA relatie versterkt met de Politiepraktijk, met het regulier onderwijs en met collega instellingen in het veiligheidsdomein)
- **Hoofdstuk 5** : verdere ontwikkeling van het Politieonderwijs
(dit hoofdstuk beschrijft hoe het stelsel van Politieonderwijs zich in 2017 verder ontwikkelt)
- **Hoofdstuk 6** : In werking brengen PA en samenspel PA-Korps
(dit hoofdstuk beschrijft wat de PA doet om de beoogde PA-inrichting en het samenspel te realiseren)

Bijlage 1 bevat de mijlpaaloverzichten per sector : die van het BPO, van het VPO, van K&O en van de Staf. Die overzichten koppelen aan elk thema de concreet in 2017 te behalen resultaten met een aanduiding van het kwartaal waarin dit resultaat zal zijn gerealiseerd.

HOOFDSTUK 1 – KERNTAKEN 2017

BASIS POLITIE ONDERWIJS 2017

De Korpsleiding heeft een instroombehoefte 2017 vastgesteld, binnen de financiële kaders voor de Politie. Dit instroomarrangement is in overleg tussen de PA en de tien eenheden verdeeld over de verschillende locaties en instroommomenten. De totale BPO-opleidingscapaciteit zal in 2017 worden ingezet voor de instroom van de volgende aantallen studenten in de diverse BPO-opleidingen. Het arrangement is als volgt :

Soort opleiding	Aantal 2017
a) Allround Politiedewerker (N4*)	428
b) Instroom vanuit MBO-HTV	160
c) (Maatwerk) opleidingen N2*	180 + 84
d) Politiekundige Bachelor N5*	168
e) Recherchekundige Master (Reku)	48
Overig	
f) Vrijwillige Politie	0
g) AOPV in kader zij-instroom Cyber/Finec	300
h) AOPV in kader opleiding Intake & Service	288
i) Doorstroom N2>N3	96
j) Doorstroom N3>N4	336
k) Doorstroom N4>N5	48
l) Opleiding KCPN	Nog vast te stellen
m) ATH tot executief	Nog vast te stellen
n) DSI-ers	Nog vast te stellen

Op de volgende bladzijden volgt een uitgebreide toelichting op de diverse soorten BPO-opleidingen en studenteninstromers uit de tabel hierboven (van a tot en met n).

Een aantal van deze BPO-opleidingen, met name de AOPV (Algemene Opsporingsbekwaamheid en Politieïele vorming) duurt korter dan een studiejaar. De AOPV-opleiding vraagt een derde van opleidingscapaciteit die nodig is om een BPO-student all-round Politiedewerker op te leiden. Dat betekent dat drie AOPV-studenten qua opleidingscapaciteit gelijk staan aan één aspirant.

De behoefte van het Korps aan HBO- en WO-opgeleide medewerkers zal naar verwachting (ook binnen de huidige formatie) de komende jaren toenemen. Dit betekent een toename van studenten voor de opleidingen Politiekundige Bachelor (d) en Recherchekundige Master (e) en van de specialistische instroom Cyber/Finec op HBO- en WO-niveau (g).

(* Noot : dit jaarplan hanteert nog de oude aanduiding van de niveaus van de opleidingen, waarbij N2, N3 en N4 staan voor de drie MBO-niveaus, en N5 en N6 voor de niveaus Bachelor en Master. Deze niveau-indeling is weliswaar achterhaald door de nieuwe NLQF-indeling, maar dit jaarplan gebruikt de oude indeling nog vanwege de herkenbaarheid)

Toelichting op elk van de BPO-opleidingen

Ad a) Instroom opleiding all-round Politiedewerker (niveau 4)

De driejarige opleiding all-round Politiedewerker is de vaste kern en basis van het BPO.

Ad b) Instroom uit MBO-Handhaving, Toezicht & Veiligheid (HTV) in all-round Politiedewerker

Het Korps reserveert tot en met 2017 jaarlijks circa 150 plaatsen van de opleiding allround Politiedewerker voor afgestudeerde MBO-leerlingen HTV-Politie. Deze leerlingen stromen, na de gebruikelijke selectie voor de Politie, vanuit het ROC door naar het 2^e leerjaar van de opleiding all-round Politiedewerker, waardoor ze er 1 jaar korter over doen (2 jaar in plaats van 3). Na evaluatie van dit doorstroomtraject zijn verbeteringen doorgevoerd om de effectiviteit te verbeteren. Ten eerste is het aantal deelnemende ROC's teruggebracht van 22 naar 12. Met de 12 geselecteerde ROC's hebben het Korps en de PA in 2016 een nieuw landelijk convenant gesloten. Een andere wijziging is de verlenging van het overbruggingstraject voor deze MBO-HTV-instromers, direct voorafgaand aan hun instroom. Dat overbruggingstraject omvat nu 10 weken (was : 4 weken), om studenten qua (Politie) houding en gedrag op het gewenste startniveau te brengen. Deze verlenging geldt uitsluitend voor de periode dat er nog MBO-HTV- studenten van 22 ROC's instromen in het Politieonderwijs (tot medio 2018).

Ad c) Maatwerkopleidingen (niveau 2)

Hoewel de NP-behoefte aan de niveau 2 opleiding in de jaren 2013 - 2015 sterk afnam, bestond er formeel nog wel een kwalificatiedossier voor opleidingsniveau 2 (opleiding assistent Politiedewerker). Voor 2016 hadden enkele eenheden - opnieuw - behoefte aan deze opleiding. In 2016 zelf hebben NP en PA vervolgens afgesproken om de opleiding op niveau 2 aan te passen c.q. te actualiseren binnen het bestaande kwalificatiedossier Assistent Politiedewerker en om een afstudeerrichting voor de LFNP-kolom Beveiliging toe te voegen. Het formele kwalificatiedossier zal in de loop van 2017 worden aangepast. In week 5 van 2017 starten 84 aspiranten die eerst in 2016 zouden starten (zie tabel op de vorige bladzijde). Dat betekent al met al dat deze opleiding niet meer in afbouw is, zoals voorgaande jaren het geval leek te zijn.

Ad d) Politiekundige Bachelor (niveau 5)

De Korpsleiding heeft enkele jaren geleden besloten het aandeel hoger opgeleiden binnen BPO te vergroten. Dat zien we sinds 2016 terug in een - iets - grotere instroom 2016 in de opleiding Politiekundige Bachelor. De instroom 2017 is wel weer lager dan 2016. Sinds 2015 is er naast de reguliere Bachelor opleiding ook een versnelde Bachelor opleiding voor HBO/WO-afgestudeerden. De instroom is ongeveer 50 - 50 verdeeld over beide varianten.

Ad e) Reku instroom

Reku staat voor de opleiding Recherchekundige Master, dat is een opleiding binnen het Vakspecialistisch Politie Onderwijs (op niveau 6, Master) Hij staat hier bij het BPO vermeld, omdat HBO-opgeleide studenten hier rechtstreeks in instromen (zonder dat ze al bij de Politie werken). Reku studenten beginnen de opleiding met twee kwartielen van de opleiding Politiekundige Bachelor, waarin opsporing centraal staat en die zijn gebaseerd op (de eindtermen van) de opleiding Rechercheren In Meeromvattende Zaken en TGO (RIMOZ-TGO). Daarna hebben deze HBO-opgeleiden toegang tot de opleiding Recherchekundige Master .

Ad f) Vrijwillige Politie

De KL heeft aangegeven dat er geen werving van nieuwe medewerkers Vrijwillige Politie plaatsvindt tot de heroverweging in de loop van 2017. Het is de bedoeling dat voor het eerst in 2018 weer Politievrijwilligers worden opgeleid.

Ad g) en h) AOPV ; zij-instroom Cyber/Finec en opleiding Intake & Service

AOPV is de afkorting van "Algemene Opsporingsbekwaamheid en Politie vorming (AOPV)". De vraag naar AOPV-onderwijs vloeit voort uit de wens van het Korps om te komen tot een uniforme aanstellingsgrond voor alle

medewerkers van Politie, die opsporingsbevoegdheid (moeten) hebben, maar die daarvoor geen volledige Politieopleiding moeten (hoeven) volgen. Het gaat bijvoorbeeld om hoger opgeleide zij-instromers bij de bestrijding van Financieel Economische Criminaliteit (FINEC) en Cybercrime. Deze studenten moeten de kennis, inzicht en vaardigheden verwerven ten aanzien van wat Politiewerk in de Nederlandse democratische rechtsstaat inhoudt, hoe de Politie is georganiseerd en wat Politiewerk vergt van individuele beroepsbeoefenaren. De PA heeft het AOPV-onderwijs ontwikkeld op basis van formele exameneisen die deel uitmaken van de kwalificatiestructuur, zoals door het Ministerie van VenJ vastgesteld.

De AOPV maakt deel uit van de opleiding van zij-instromers FINEC en digitale recherche. Verder maakt de AOPV deel uit van de opleidingen Intake & Service (I&S) voor baliepersoneel van de eenheden. In 2016 ging het eenmalig om het opleiden van 220 zittende medewerkers in de functie van assistent A I&S (LFNP-functieschaal 4), om hen op het niveau van assistent B I&S (LFNP-functieschaal 5) te brengen. De onderliggende reden is dat in de NP-inrichting de functie Assistent A I&S niet meer terugkomt. Vervolgens ontwikkelde de PA een nieuwe basisopleiding voor de baliemedewerkers Assistent B Intake & Service en Medewerker Intake & Service, waarbij het leren op de werkplek centraal staat. Die start in 2017. In 2017 en 2018 zal een geselecteerde doelgroep van 50% van de Assistenten Intake & Service B (1200 medewerkers, 600 per jaar) de module Medewerker I&S moeten volgen.

Ad i), j) en k) Opleidingen doorstromers

Doorstromers zijn zittende Politiemedewerkers die een BPO-opleiding volgen. In 2016 waren er al relatief veel executieve doorstromers, vooral naar de opleiding all-round Politiemedewerker. Ook in 2017 is het aantal doorstromers relatief groot ; dat komt door de plaatsingen van medewerkers in de eenheden volgens het personeelsplaatsingsplan : deze medewerkers moeten volgens de opleidingseisen van de LFNP-functie waarop ze zijn geplaatst een niveau hoger onderwijs gevolgd hebben (N4) dan dat ze nu hebben (N3). Voor 2017 zijn 480 doorstroom-opleidingsplekken beschikbaar. Dit aantal is vergelijkbaar met de voorgaande jaren. De opleiding wordt in 2017 ook in een deeltijdvorm aangeboden.

Ad l) Opleidingen voor het Korps Politie Caribisch Nederland (KPCN) en de landen van het Koninkrijk
Het Korps Politie Caribisch Nederland (KCPN - de BES- eilanden) valt onder het beheer van de Minister van VenJ en bestaat formeel sinds 2010. De PA heeft eerder voor het KCPN het Curriculum Caribische Opleiding Politie (C-COP) ontwikkeld, dat qua niveau en opzet een Caribische variant is van de opleiding allround Politiemedewerker (en dus ook diplomagelijkwaardig). Deze opleiding wordt bekostigd uit de Rijksbijdrage voor BPO, omdat het KCPN deel uitmaakt van Nederland. Aruba, St. Maarten en Curacao zijn, anders dan de BES, zelfstandige landen binnen het Koninkrijk.

Ad m) Opleiding ATH-medewerkers tot executief

Het Korps maakt deze opleiding in 2017 tot een landelijk project. De doelgroep van de opleiding zijn de ATH-ers die doorstromen naar executieve LFNP-functies in de vakgebieden Beveiliging, GGP, Interventie en Tactische Opsporing. Zij moeten aan de aanstellingseisen voldoen en een BPO-diploma halen. Het is een diverse doelgroep ATH-ers met een uiteenlopende achtergrond. De doelgroep is zo groot (ruim 800) dat individueel BPO-maatwerk niet aan de orde is.

Ad n) DSI-ers

Medewerkers van de DSI die niet afkomstig zijn van de Politie, maar van Defensie (van de KMar met name) moeten een BPO-opleiding volgen. Op dit moment staat nog niet vast om hoeveel medewerkers het in 2017 uiteindelijk zal gaan die in 2017 zullen instromen in het BPO.

VAKSPECIALISTISCH ONDERWIJS (VPO) 2017

Opleidingsassortiment

Het VPO-opleidingsassortiment bestaat uit honderden opleidingsproducten, variërend van korte trainingen van één of meer dagen tot meerjarige leergangen. Het opleidingsaanbod is verdeeld over de volgende onderwijsteams, aansluitend bij de indeling in vakgebieden in de Politieorganisatie en de Politiepraktijk:

Generieke opsporing	Beroepsvaardigheden
Thematische opsporing	Conflict- en Crisis Beheersing (CCB)
Specialistische ondersteuning	Bewaken, beveiligen en specialistische interventies
Intelligence	Meldkamer en Multi-opleidingen
Politieleiderschap	Gebieds Gebonden Politie (GGP).

Niet al het vakspecialistisch onderwijs maakt deel uit van de kwalificatiestructuur van het Politieonderwijs. Er is onderscheid tussen *Politieopleidingen* gebaseerd op de kwalificatiestructuur, dan wel waaraan wettelijke bevoegdheden (via certificaten) zijn gekoppeld, enerzijds en *overige opleidingen* anderzijds. Dit onderscheid wordt gemaakt in de onderwijsparagraaf van de nieuwe Wet per 1 januari 2017. De bedoeling van dit wettelijk onderscheid is dat er naast het kwalificerend onderwijs (met de formele spelregels die daarvoor gelden) ook een flexibel onderwijsaanbod moet zijn, om snel te kunnen voorzien in een opleidingsbehoefte van het Korps. Op advies van de Politie-onderwijsraad heeft het departement het onderwijsassortiment verdeeld over deze categorieën (Politieopleidingen en overige opleidingen), en dat is zichtbaar in het VPO-onderwijsassortiment 2017.

Het Korps heeft bepaald welke trainingen en opleidingen binnen het totale assortiment prioriteit hebben bij de professionalisering van al zijn medewerkers. Dat vloeit onder meer voort uit de korpsprioriteiten. De Minister en het Korps zetten onder meer in op prioriteiten als Vreemdelingen en mensenhandel, Contra Terrorisme, Cybercrime, Dienstverlening & Slachtofferzorg, Forensische opsporing en Intelligence.

Matching opleidingsbehoefte – VPO-opleidingscapaciteit 2017

Jaarlijks bepaalt het Korps zijn meerjarenbehoefte aan Vak Specialistisch Onderwijs (VPO) en het beschrijft die in het Strategisch Ontwikkel Plan (SOP). Korps en PA matchen die opleidingsbehoefte met de specialistische opleidingscapaciteit bij de PA. Korps en PA hebben het matchingsproces voor 2017 op belangrijke punten verbeterd, op basis van de sinds 2015 opgedane ervaringen. Het doel van de verbeteringen is om het aantal annuleringen (die de afgelopen jaren leidden tot onbenutte opleidingscapaciteit) te verminderen en om de juiste medewerker op het juiste moment op de juiste opleiding te brengen.

Het volgende is veranderd in de manier van aanmelding en intekening VPO 2017 :

- a. *Aanmelding door medewerkers / studenten zelf*
In 2016 startte een pilot waarbij medewerkers zichzelf via het P-systeem aanmelden als student voor een VPO-opleiding in 2017. Zij doen dat na goedkeuring van hun leidinggevende.
De nieuwe werkwijze maakt het voor medewerkers mogelijk om zelf de regie te voeren op de aanmelding voor een opleiding en op het moment waarop zij de opleiding gaan volgen ;
- b. *Wachlijststelsel*
Als een opleiding niet eenmalig is, en de aangeboden opleidingsdata alsnog niet passen, dan kan de medewerker in de nieuwe systematiek ervoor kiezen om op een wachtlijst te worden geplaatst ;
- c. *Continue aanmelding*
in de loop van 2017 kunnen medewerkers van Politie zich 24/7aanmelden als student voor een training of opleiding bij de PA, met uitzondering van een aantal opleidingen met Korpsbrede prioriteit.

De opzet van de VPO-onderwijsplanning 2017 is wel hetzelfde gebleven als vorig jaar. In 2016 werkte de PA voor het eerst met een onderscheid tussen de *basisplanning* van de vaste producten (die de Korpseenheden van jaar tot jaar in ongeveer dezelfde hoeveelheden afnemen) en een *flexplanning* voor de overige onderwijs producten. Dat is ook weer zo in 2017. De basisplanning 2017 was eind 2016 al volledig beschikbaar, met een bijbehorende prognose tot op het niveau van individueel onderwijsproduct en individuele eenheid. Deze prognose is gebaseerd op de feitelijke aantallen studenten per eenheid in de periode 2014 - 2016. De daadwerkelijke aanmeldingen hebben laten zien dat de prognose per eenheid voor ruim 90 % klopt.

Elk VPO-onderwijsteam heeft de vraag gelegd naast zijn onderwijscapaciteit en beoordeeld waar overvraag zit, waar zich mogelijke knelpunten kunnen voordoen en welke oplossingen dan denkbaar zijn. Op dit moment, overstijgt de vraag nog de aanwezige opleidingscapaciteit bij een aantal onderwijsproducten. Korps en PA zijn nog in gesprek over deze opleidingen. Gezien het relatief kleine aantal opleidingen met een mismatch is de conclusie dat vraag en aanbod in 2017 voor het merendeel van het opleidingsaanbod in balans zijn.

Enkele VPO-opleidingen 2017 uitgelicht

Binnen het omvangrijke VPO-opleidingsassortiment 2017 lichten we nu een aantal trainingen en opleidingen eruit, vanwege hun grote belang voor de Politie of de Minister van VenJ, gelet op Politieke afspraken.

HOvJ's

Het Kabinet heeft in 2014 in totaal € 105 miljoen extra structureel uitgetrokken voor de Politie ter versterking van de strafrechtketen (Politie - OM), onder andere voor verbetering van het aangifteproces. Daaraan is een verbeterplan gekoppeld. Eén van de onderdelen van het plan is de kwaliteitsverbetering van de ruim 4000 hulpofficieren van justitie (HOvJ) door middel van een hernieuwd professionaliseringsprogramma.

De HOvJ-professionalisering verloopt via de volgende 3 sporen :

- een (verplichte) basisopleiding ten behoeve van het verkrijgen van startbekwaamheid
- verplichte (her) professionalisering, iedere drie jaar
- een eenmalige kwalitatieve inhaalslag (professionaliseren juridische kennis) klassikaal en via e-learning.

De hernieuwde professionalisering maakt van het HOvJ-schap een vak, dat met grotere frequentie en over een langere periode wordt uitgeoefend. De vernieuwde HOvJ basisopleiding bestaat ten eerste uit een algemeen deel, dat alle op te leiden HOvJ's gaan volgen. Na dit generieke deel volgt een aanvullend specifiek HOvJ-opleidingsdeel : de HOvJ-Opsporing (inclusief ZSM), de HOvJ-Vergezelling deurwaarders, de HOvJ-Huisverbod, de HOvJ-inbeslagname en de HOvJ-Vreemdelingen/OSZ/Casescreening. Een puntenstelsel maakt deel uit van de kwaliteitseisen voor het onderhoud, en daarmee van de eisen voor de geldigheid van het certificaat HOvJ. Voor de HOvJ's is het puntenstelsel gekoppeld aan competenties die bijgehouden dan wel nieuw ontwikkeld moeten worden.

Dienst Speciale Interventies (DSI)

Het Kabinet besloot in 2015 tot uitbreiding van de DSI met 51 FTE in de Politieformatie en 28 FTE binnen Defensie en trok extra gelden uit voor de observatieteams en de Rapid Response Teams van de DSI.

Hier is een extra opleidingsbehoefte uit voortgekomen, die noodzaakte tot uitbreiding van de PA-opleidingscapaciteit. De Politieacademie verzorgt voor DSI de opleidingen AOT (arrestatieteams), OVR (Onopvallend en Veilig Rijden voor arrestatie- en observatieteams) en scherpschutters (afgeven precisieschot). Daarnaast is er sprake van versterking van de DSI met defensiemedewerkers, nu nog op detacheringbasis bij DSI werkzaam. Deze defensiemedewerkers hebben (nog) geen initiële Politieopleiding gevolgd. Voor hen biedt de PA in samenspraak met het Korps en het departement een specifiek (BPO-)opleidingsprogramma aan. Tientallen DSI-ers met een militaire achtergrond zullen in 2017 starten met het volgen van een basisopleiding bij de Politieacademie, zie hierboven bij BPO).

Jeugd

Om de politieke jeugdtaak goed uit te kunnen voeren is een landelijke standaard voor het vereiste vakmanschap noodzakelijk. De opleiding Handelen in Jeugdproblematiek van de PA wordt als landelijke standaard beschouwd. De komende jaren is sprake van een constante behoefte aan deze opleiding (200 opleidingsplaatsen per jaar).

Mentale Kracht (MK) 2^e tranche

De training MK 2^e tranche is voor medewerkers opsporing en medewerkers werkzaam in de ondersteuning. Deze doelgroep is ongeveer 30.000 medewerkers groot (53% opsporing en 47% ondersteuning). Deze 2^e tranche training MK is gestart in 2016 en duurt voort tot 2020. Het gaat om ongeveer 1800 trainingen van 3 dagen (2 dagen training en 1 terugkomdag) voor 30.000 medewerkers, te starten met de medewerkers opsporing. Voor alle teams, ook voor teams in de ondersteuning, snijdt de PA het programma van de training toe op de specifieke doelgroep. De doorlooptijd is 3 jaar voor alle medewerkers opsporing en 5 jaar voor alle medewerkers ondersteuning. Aan de training is een voorbereidende module gekoppeld voor met name teamchefs en operationeel experts van een halve dag. Verder is er een Train-de-Trainer opleiding voor de trainers in de eenheden en diensten.

Aanvalsprogramma Informatievoorziening herijkt ; gevolgen voor opleiden

De informatievoorziening en de ICT van de Politie zijn van groot strategisch belang. De bestaande voorzieningen (BVI, BVH, Summ-IT en MEOS) worden 5-7 jaar in stand gehouden. De nadruk komt te liggen op het tijd- en plaats-onafhankelijk werken. Dit betekent dat mobiele toepassingen, zoals "Aangifte op Locatie", sneller beschikbaar komen. Ook worden er meer toepassingen mobiel gemaakt om het Politiewerk nog beter te ondersteunen. Summ-IT is het basissysteem van de Politie waarin Politimedewerkers alle bevestigingen doen en dossiers maken in het kader van de strafrechtelijke handhaving. Alle Summ-IT gebruikers werken uniform en worden uniform opgeleid. Daarom is iedere gebruiker verplicht een Summ-IT-opleiding te volgen voordat hij toegang tot de ICT-omgeving krijgt. De PA voorziet sinds 2015 in de Summ-IT-onderwijsvraag voor alle nieuwe gebruikers. Het gaat om het opleiden (in een 3-daagse training) van medewerkers binnen de eenheden in groepen van 8 - 12 cursisten. De NP-eenheden stellen kerninstructeurs Summ-IT ter beschikking. Het Korps heeft de PA gevraagd om in 2017 de regie en coördinatie op het Summ-IT onderwijs voorlopig voort te zetten.

Meldkamer

In het verlengde van de Landelijke Meldkamerorganisatie zal ook in de Regionale Operationele Centra de intake Multidisciplinair worden (Politie, Brandweer, Ambulance) en de uitgifte Monodisciplinair (Politie). In het kader van de personele reorganisatie worden ongeveer 60 nieuwe medewerkers bij de centra geplaatst. Dat leidt tot een grotere afname van de centralistenopleidingen bij de PA.

Gebieds Gebonden Politie (GGP)

Het Kabinet heeft besloten om extra investeringen te doen in de kennis en kunde binnen de gebiedsgebonden GGP. Gebiedsgebonden Politiezorg is de basis: contact met de burger al dan niet in netwerken. Juist in de wijk kan de Politie het contact met de burger (en de netwerken) goed onderhouden. De rechtstreekse verbinding met de burger, de straat en de wijk is van groot belang voor de informatiepositie van de wijkagent, maar ook van de andere collega's binnen de Politie. Informatie wordt snel bij elkaar gebracht door intensief samen te werken met partners. Dit leidt tot een extra vraag naar de bestaande wijkagenten opleiding van de PA en mogelijk tot een vraag naar nieuwe soorten opleidingen.

Intelligence

De komende jaren zullen veel medewerkers van Politie bekwaam (en soms bevoegd) gemaakt moeten worden voor de functie waarop zij geplaatst zijn. De medewerkers die in het vakgebied Intelligence werken, zullen na een inwerktraject de opleiding "Het Verzamelen en verwerken van informatie" moeten doen. Met ingang van 2017 zal de vraag hiernaar sterk toenemen.

Specialistische instroom op HBO- en WO-niveau

Tot en met 2018 zal de Politie in totaal 600 zij-instromers (op HBO- of WO-niveau) werven voor de aanpak van financieel-economische criminaliteit (FINEC) en cybercriminaliteit. Uit de maatregelen in het kader van de Herijking opsporing valt af te leiden dat in de versterking- en uitbouwfase (na 2017) onder meer doorgroei plaatsvindt van het aandeel van functies op HBO-niveau of hoger (van huidige 10% naar gemiddeld 25% en cluster Opsporing en Intelligence naar circa 40%).

ICTO

De PA vertaalt de vele ontwikkelingen op het gebied van informatie- en communicatietechnologie naar haar dienstverlening op het gebied van onderwijs, kennis en onderzoek. Om de inzet van ICT binnen het Politieonderwijs te stimuleren en het onderwijs te blijven innoveren is binnen de Politieacademie een programma ICTO ingericht. Op het gebied van leren en ontwikkelen biedt de inzet van ICT een legio aan mogelijkheden. Elektronische leeromgevingen, E-learning, afstandsleren en serious gaming hebben inmiddels hun functie binnen het onderwijs bewezen. Ook biedt de PA een toenemende aantal (web)apps, die Politie medewerkers gebruiken in hun dagelijks werk. Het ICTO is een PA-breed programma, ondergebracht bij de Staf, specifiek gericht op innovatie en implementatie van ICT binnen het Politieonderwijs en ter ondersteuning van de leerprocessen binnen de Politiepraktijk. De medewerkers zijn afkomstig uit de organisatie (het programma is geen organisatie-onderdeel). De digitalisering van het Politieonderwijs richt zich op de volgende doelen :

1. Politie medewerkers zijn digibewust en digivaardig
2. Het Politieonderwijs sluit aan bij de digitale Politiepraktijk
3. Het leren flexibeler, leuker en efficiënter maken (leven lang leren en afstandsleren)
4. Onderwijs en kennis efficiënt ontsluiten.

Het ICTO-programma(plan) 2017 bestaat uit de volgende onderdelen :

- structurele ICTO activiteiten (zoals ProfCheckcs, Blackboard)
- incidentele ICTO Projecten (e-modules, games, app's)

In 2017 zal de PA een geheel nieuwe leeromgeving invoeren, ter vervanging van Blackboard als systeem. Studenten en docenten zullen die in gebruik gaan nemen.

INTERNATIONAAL 2017

PA-opleidingsbijdrage aan Strategische Landen Programma's NP

Sinds 2013 hanteert het Korps voor alle internationale Politie-activiteiten een landenbeleid in de vorm van vastgestelde Strategische Landenprogramma's (SLP). Het Korps geeft prioriteit aan samenwerking met 17 landen in verschillende categorieën:

- Buurlanden (intensieve operationele samenwerking)
- Herkomstlanden van grote migrantengroepen in Nederland
- Politiek gevoelige landen (Rusland, China)
- Landen waarmee samenwerking van groot belang is, maar niet goed loopt.

Het Korps heeft voor ieder land een plan. Opleiding en training door de PA maakt daar vaak deel van uit.

CEPOL

CEPOL, de EU agency for law enforcement training, is het belangrijkste internationale samenwerkingsverband op het gebied van Politietraining. CEPOL is een netwerkorganisatie van nationale opleidingsinstituten in de EU.

De trainingen worden gegeven door de nationale opleidingsinstituten. In totaal bieden die 100 trainingen per jaar aan, die plaats vinden in de EU lidstaten, bij de instituten. De Politieacademie verzorgt per jaar 3 tot 6 trainingen voor CEPOL, speciaal voor dit doel ontwikkeld, met onderwerpen die voor Nederland / het Korps specifieke relevantie hebben, gezien de nationale prioriteiten. Daarnaast zet de PA in op onderwerpen waarin Nederland een voorsprong heeft in deskundigheid. Voorbeelden zijn:

- Container shipment – Rotterdam als grote doorvoerhaven
- Synthetische drugs – bijzondere expertise bij de NP over drugsproductie en het ontmantelen van labs
- TOR (anoniem internetgebruik) en het Darknet – bijzondere expertise bij het Korps.

Verder kent CEPOL een uitwisselingsprogramma ; jaarlijks zijn er gemiddeld 12 uitwisselingen. Medewerkers van het Korps lopen een week mee met een buitenlandse collega en vice versa.

Onder de vlag van CEPOL vindt ook de jaarlijkse Research and Science Conference over de Politie plaats. Het is een van de vele internationale netwerken en samenwerkingsverbanden waar Politie-onderzoekers elkaar treffen en samenwerken.

Trainingen voor specifieke doelgroepen

De PA organiseert jaarlijks twee trainingen voor specifieke internationale doelgroepen.

- een Masterclass voor hoge Politiefunctionarissen uit het buitenland in de vorm van een leer-werktraject rondom een bepaalde thema en gericht op leren van elkaars praktijkervaring.
- Police education below sea level, een introductie cursus van een week voor buitenlandse Politieacademies en Politieliaisons die in Nederland geplaatst zijn, over het systeem van het Nederlandse Politieonderwijs.

Internationalisering in Politieonderwijs.

Tot slot maakt internationalisering deel uit van het Politieonderwijs, met name van het BPO waarbij studenten bijvoorbeeld leren over de procedures ter verkrijging van Politie- informatie uit het buitenland, leren te beoordelen of een in het buitenland gepleegd strafbaar feit binnen de Nederlandse strafrechtsmacht valt en de procedures leren ten aanzien van internationaal gesignaleerde personen leren.

KENNIS EN ONDERZOEK 2017

ONDERZOEK 2017

De Strategische Onderzoeks Agenda Politie (SOANP) is een instrument om het onderzoek naar en voor de Politie samenhang en focus te geven. De Minister van VenJ stelt eens in de vier jaar de SOANP vast. Na een uitgebreide uitvraag bij de Nationale Politie, wetenschappers en het Politieonderwijs en op voorstel van de - commissie Kennis en Onderzoek van de - Politie Onderwijs Raad (POR) heeft de Minister in het voorjaar (2015) de Strategische Onderzoeks Agenda Politie (SOANP) 2015 - 2019 voor het eerst vastgesteld.

Die is ook weer richtinggevend voor het PA-onderzoeksprogramma 2017.

De SOANP bevat de meerjarige strategische onderzoeksthema's en vormt het kader voor zowel het onderzoek dat de Politieacademie uitvoert als het onderzoek dat jaarlijks wordt uitbesteed (via de "Call") aan derde partijen door de POR-Commissie Kennis en Onderzoek. Aan de hand van de SOANP stelt de Politieacademie haar jaarlijkse onderzoeksprogrammering vast. Op deze manier worden de onderzoeksactiviteiten meer gestuurd door de behoefte van het Korps, waardoor er ook een betere doorwerking naar de Politiepraktijk ontstaat. Verder komt er door de vierjarige programmering meer diepgang en continuïteit in het onderzoek.

De PA voert onderzoek uit langs de volgende programmalijnen uit de SOANP :

- de lokale positie / basis van de Politie
- technologiegebruik en effectieve informatie
- weerbaarheid en integriteit
- vakkundig optreden/ vakmanschap
- ondermijning.

De programmering 2017 bevat 24 onderzoeken, deels doorlopend uit het vorige jaar, gekoppeld aan deze lijnen. De programmalijn ondermijning is zowel leidend voor het PA-onderzoek als voor het uit te besteden onderzoek.

De overige programmalijnen uit de SOANP komen in aanmerking voor uitbesteding aan derden door de POR. In de Strategische Onderzoeksagenda is 20% vrije ruimte opgenomen om te besteden aan onderzoek dat buiten de programmalijnen valt. Hierdoor kan ingespeeld worden op de actualiteit. Deze vrije ruimte is niet opgenomen in de programmering en zal bij invulling leiden tot verschuivingen in de planning. Over elk onderzoeksvorstel vindt eerst overleg plaats tussen de PA en het Politieveld. Daarbij kijken PA en Korps naar de relevantie van het onderzoek voor de Politiepraktijk, naar de onderzoeksdruk en naar de eventuele overlap met lopende of geplande onderzoeken. De gekozen methode is zo min mogelijk belastend voor de Politiepraktijk.

KENNIS & LEERMETHODEN

KOMPOL 2017

Sinds eind 2015 maakt de PA met KOMPOL actueel beschikbaar voor Politiemensen. KOMPOL ("Kennis op Maat Politie") is de naam voor het zoekstelsel, waarmee Politiemensen en studenten kunnen googelen op de kennis en informatie die ze nodig hebben in de praktijk. KOMPOL maakt die kennis en informatie op maat, 24/7, en op elk device bereikbaar. Met KOMPOL is het mogelijk om per gebruikersgroep, en in 2017 door middel van een eigen persoonlijk profiel, kennis op te zoeken vanuit meerdere kennisbronnen, zowel van binnen als buiten de Politie en van het publieke internet. Per bron laat KOMPOL zien wat de betrouwbaarheid is van de aangereikte kennis. De kennis in KOMPOL wordt van jaar tot jaar in samenwerking met de gebruikers ("Wikipedia") geactualiseerd, uitgebouwd en geoptimaliseerd. In 2017 krijgt KOMPOL een nieuw kennisbeheersstelsel, ter verhoging van het gebruiksgemak en de gebruiksmogelijkheden. Niet alleen de Politie maakt gebruik van KOMPOL. Ook de bijzondere opsporingsdiensten krijgen in 2017 toegang tot KOMPOL.

Het grootste deel van de PA-mediathek taak vervalt vanaf 2017, door veel meer (intern) gebruik van KOMPOL, door PA-deelname aan Leesrijk, een onderdeel van het Rijksportaal, en door gebruik van open sources.

De kennis- en onderzoekstaak van de Politieacademie bestaat verder uit leermethoden die bijdragen aan de professionaliteit en het lerend vermogen van de Politie. Deze worden hieronder behandeld. De basis voor deze methoden is gelegd in 2015 en ze zijn daarna doorontwikkeld. Ze voorzien in de specifieke behoefte van de Politie om gericht te leren in de Politiepraktijk zelf, bijvoorbeeld op het gebied van opsporing. De Politie heeft deze leermethoden ingebed, inspelend op de behoefte binnen de eenheden, diensten en portefeuillehouders, onder de noemer "Politievakmanschap in Ontwikkeling - collegiaal professionaliseren".

Hiermee heeft de PA nu ook de taakopdracht om dit soort professionalisering methodisch en organisatorisch te borgen. Jaarlijks zal de behoeftstelling vanuit de Politiepraktijk worden gezien ten behoeve van de chefs van eenheden, diensten en portefeuillehouders. De landelijke Staf Operatiën heeft hier ook structureel middelen voor begroot; dit maakt de personele inzet vanuit de eenheden en diensten (procesbegeleiders, leidinggevend en deelnemers) mogelijk. Het gaat om de volgende methoden.

Peer review 2017

Peer Review is een methode die de onderlinge uitwisseling van kennis en ervaring tussen Politieprofessionals (peers) bevordert. Peer review draagt bij aan de professionalisering van Politiemensen en werkwijzen in de Politiepraktijk. Peer review is gericht op concrete vraagstukken in het werk, en is vrijwillig. De PA is een aantal jaren geleden vanuit het lectoraat Openbare Orde & Gevaarbeheersing begonnen om peer reviews in te zetten bij voetbal en evenementen: tijdens een hoog risicowedstrijd en/of een grootschalig evenement lieten vele tientallen openbare orde-commandanten hun professioneel handelen kritisch beoordelen door vakgenoten. Het Korps had behoefte om hiermee door te gaan en om het verder uit te breiden tot andere vakdomeinen. De PA heeft een pool van degenen die als facilitators van peer review kunnen optreden. De pool bestaat voor de helft uit mensen van de eenheden en voor de andere helft uit mensen van de PA.

Blauw vakmanschap 2017

Ook Blauw vakmanschap is een vorm van leren in de praktijk, door collega's onderling. Het gaat om een collegiale

bespreking van één of meerdere actuele situaties waarin gezamenlijk is opgetreden. De gespreksmethode en de gespreksbegeleiding zijn bepalend voor de leereffecten van Blauw vakmanschap. Het einddoel van het programma is dat het over een aantal jaren tot de normale standaard routine behoort dat alle "blauwe" teams van het Korps geregeld met elkaar terug kijken naar de eigen dienst en leren van specifieke ervaringen. Door op deze manier te reflecteren kunnen Politiemensen hun manier van optreden bij incidenten (zoals woninginbraken en jeugdoverlast) blijven verbeteren en vernieuwen. In 2016 werkte 80% van de eenheden met de methode Blauw vakmanschap.

Snelle kennismobilisatie 2017

Bij een snelle kennismobilisatie verzamelen experts van binnen en buiten de Politie zich op verzoek van bijvoorbeeld een burgemeester, om onder regie van de PA op heel korte termijn (2 weken) te komen tot meer inzicht in een acuut probleem en tot een bredere, doordachte, aanpak. De deelnemers brengen, op zoek naar nieuwe oplossingsrichtingen, daarbij hun specifieke kennis en achtergrond in. Snelle kennismobilisatie is vraag gestuurd ; vooraf is het niet mogelijk is om de omvang van deze activiteit voor 2017 aan te geven.

Congressen en themadagen 2017

Ook in 2017 organiseert de PA in samenwerking met het Korps weer allerlei congressen en themadagen, meestal op de concernlocatie in Apeldoorn, die daar qua huisvesting en faciliteiten goed geschikt voor is. Congressen zijn gericht op een groot publiek (rond de 500 bezoekers). Themadagen zijn inhoudelijke verdiepingen. De functiegerichte professionaliseringdagen zijn bedoeld voor bepaalde doelgroepen. Voor de eerste helft van 2017 liggen er 13 bijeenkomsten vast, overeengekomen tussen de Stafdirectie Operatiën en de PA.

HOOFDSTUK 2 - AANPASSINGEN ONDERWIJS 2017

Dit hoofdstuk beschrijft welke aanpassingen in het bestaande onderwijs, zowel BPO als VPO, de PA in uitvoering of in voorbereiding heeft in 2017. De aanpassingen komen voor een groot deel voort uit de veranderingen in de behoefte vanuit de Politieprofessie : die veranderingen leiden tot een andere opleidingsbehoefte.

In het samenspel tussen Korps en PA is de stafdirectie HRM voor de PA het aanspreekpunt (en vice versa): de staf HRM formuleert naast de *kwantitatieve* ook de *kwalitatieve* landelijke onderwijsbehoefte van het Korps. Het Strategisch Ontwikkelplan is het document waarin het Korps elk jaar zijn meerjarige onderwijsbehoefte in kaart dient te brengen.

AANPASSINGEN BASIS POLITIE ONDERWIJS 2017

Maatwerkopleidingen niveau 2 (N2)

Hoewel de Korpsbehoefte aan de N2 opleiding in de jaren 2013 - 2015 sterk is afgenomen, bestaat er nog wel een formeel vastgesteld kwalificatiedossier voor deze opleiding. In 2016 bleken enkele eenheden opnieuw behoefte te krijgen aan N2-studenten. In week 5 van 2017 starten nog 84 aspiranten die eerst in 2016 nog zouden starten. In 2016 hebben Korps en PA afgesproken om de N2-opleiding grondig aan te passen c.q. te actualiseren binnen het bestaande kwalificatiedossier en om een afstudeerroute Beveiliging - in de zin van LFNP - toe te voegen. Het kwalificatiedossier zal in de loop van 2017 worden aangepast en op basis daarvan zal de PA een nieuwe invulling geven aan de N2 opleiding. Al met al is de N2-opleiding dus niet meer in afbouw, zoals tot voor kort het geval leek te zijn.

Opleiding Politievrijwilligers

Het thema vrijwilligers bij de Politie heeft de afgelopen jaren fors aan belang gewonnen. De Minister van Veiligheid en Justitie, het Korps, de vakbonden en de Landelijke Organisatie van Politievrijwilligers zijn het erover eens dat Politievrijwilligers een belangrijke toegevoegde waarde voor de taakuitvoering van de Politie hebben.

Eind 2015 heeft de Korpsleiding een visie op Politievrijwilligers geformuleerd, die als basis zal gaan dienen voor hun werving, selectie, opleiding en inzet. Eind 2016, begin 2017 zal duidelijk er worden wat het opnieuw gedefinieerde beleid betekent voor de opleidingsbehoefte, zowel kwalitatief als kwantitatief. De opleiding moet aansluiten bij de taak die de Politievrijwilliger gaat uitvoeren en bij de opleidingsprofielen van de LFNP-functies. Ook moeten de leervormen aansluiten bij de uiteenlopende diverse opleidings-, werk- en denkniveaus van de student-Politievrijwilligers en flexibel zijn (onder andere door ruim gebruik van E-learning). In de loop van 2017 zal dit alles leiden tot aanpassingen aan de opleidingen van Politievrijwilligers.

Aanpassing route Bachelor voor HBO-WO-afgestudeerden

In april 2016 heeft de PA een proefaccreditatie uitgevoerd van de tweejarige route van de opleiding Bachelor of Policing voor HBO-WO-afgestudeerden om vast te stellen of die route voldoet aan de accreditatie-eisen.

De route is in 2015 gestart en is bestemd voor studenten die al een HBO- of WO-diploma hebben.

De proefaccreditatie heeft opgeleverd dat de aangepaste route bestaansrecht heeft. Eén van de aandachtspunten is of de studenten wel voldoende praktijkervaring opdoen. Daarom zal het programma worden aangepast.

Het 2e studiejaar wordt met 4 maanden verlengd, zodat in die extra maanden de student meer praktijkervaring kan opdoen. Het huidige curriculum wordt in 2017 doorontwikkeld op basis van de ervaringen van studenten in de pilotgroepen en van de diverse aandachtspunten van de proefvisitatie. De voorlichting aan aankomende studenten zal worden aangescherpt (gelet op de zwaarte van dit versnelde programma) en er zullen vier eenheden betrokken worden bij de opleiding van studenten vanaf week 17 in 2017.

Evaluatie accentverschuiving vorming en weerbaarheid ; vervolgacties

Binnen het bestaande curriculum (PO2.0.) is in 2015 een groter accent komen te liggen op de vorming en weerbaarheid van studenten. Deze verschuiving had consequenties voor de inhoud, organisatie en uitvoering van het Politieonderwijs. De hoofdpunten van de accentverschuiving waren:

- full-time aanwezigheid van aspiranten (38 uur in plaats van 24 uur contacttijd)
- halvering van de zelfstudietijd in de schooltertielen (van 14 naar 7 uur)
- invoering van groepsgericht werken in 4 aaneengesloten oefenweken
- invoering van 6 SBU (groeps)sport, gericht op conditie, groepswerk en zelfverdediging
- clustergericht werken, waarbij een vaste groep docenten tijdens de hele opleiding gekoppeld is aan een vaste instroomgroep van aspiranten.

In 2015 zijn de eerste groepen aspiranten gestart met dit BPO curriculum. Medio 2016 is een tussentijdse evaluatie uitgevoerd, waarbij ook de waardering van de eenheden is gepeild. Er is enthousiasme over de aanpassingen in het Basis Politieonderwijs en er is sprake van een kwalitatief betere Politieopleiding. Er blijkt meer samenhang in het onderwijscurriculum en meer beroepsauthenticiteit in de opleiding. Clustergericht werken heeft positieve effecten op het leerproces van studenten en op hun motivatie.

Het aangepaste curriculum is intensiever en vraagt daarom meer opleidingscapaciteit dan in het inrichtingsplan PA voorzien. Dat kon BPO in 2015 en 2016 nog realiseren bij de beperkte instroom van aspiranten, maar nu de instroom van aspiranten de komende jaren zal toenemen, is het capaciteitsvraagstuk reëel. Ook inhoudelijk zal de accentverschuiving geëvalueerd worden. Deze evaluatie leidt al dan niet tot bijstellingen. Bij de evaluatie komt ook aan de orde welke elementen van vorming en weerbaarheid toepasbaar zijn voor studenten in de opleiding Politiekundige Bachelor.

Gekoppeld aan deze evaluatie zal de PA ook het bestaande curriculum (PO 2.0) in zijn volle breedte inhoudelijk doorlichten. Aanleiding daartoe is de constatering dat de opleiding all-round Politiemedewerker geacht wordt te voorzien in steeds meer vragen van uiteenlopende aard, variërend van een groter accent op vorming en weerbaarheid, tot meer taalvaardigheid, tot het omgaan met variëteit en tot meer internationalisering, etc. Niet al deze elementen kunnen hun plek krijgen in een vol curriculum, zodat de doorlichting zich zal buigen over de vraag wat per se in de opleiding moet en wat *niet*. Dat gebeurt mede aan de hand van de kwalificatiedossiers. Ook zijn er mogelijke wijzigingen als gevolg van noodzakelijke aanpassingen in de opbouw van het opsporingsonderwijs. De doorlichting moet leiden tot scenario's voor toekomstbestendig Politieonderwijs, rekening houdend met instroom die zal toenemen.

Minor Erasmus Plus

In 2015 is een pilot gestart van zes Bachelor studenten die voor vijf maanden met een Erasmus+ beurs een deel van hun opleiding (30 ECTS) volgen bij een buitenlandse onderwijsinstelling op het gebied van veiligheid. Een PA-minor commissie keurt het vakkenpakket goed dat ze daar volgen. Omgekeerd komen buitenlandse studenten van dezelfde instituten naar Nederland voor een minor applied police research bij de PA. Ook docenten hebben de mogelijkheid in het buitenland mee te lopen, en les te geven. De pilot is in 2016 geëvalueerd en is voortgezet.

AANPASSINGEN VAKSPECIALISTISCH POLITIE ONDERWIJS 2017

Er zijn (en blijven) voortdurend aanpassingen nodig aan het onderwijsassortiment om te blijven voldoen aan de opleidingsvragen uit de praktijk. Het Korps formuleert zijn onderwijsbehoefte zo eenduidig mogelijk ; voorheen richten de regioKorpsen ieder afzonderlijk hun onderwijsvragen tot de PA.

Strategisch Ontwikkelplan Politie (SOP) 2017 - 2020

De staf HRM heeft in 2016 voor de tweede keer een Strategisch Ontwikkelplan Politie (SOP) 2017 - 2020 opgesteld. Daarin staat de voorziene opleidingsbehoefte aan zowel Basis Politie Onderwijs (BPO) als Vakspecialistisch Onderwijs (VPO). Begin 2017 zal het Korps voor de jaren vanaf 2018 een meer strategische analyse maken, door de huidige bezetting zowel kwantitatief als kwalitatief te vergelijken met de toekomstige formatie volgens het NP-inrichtingsplan en zo tot een beeld te komen waar sprake is van onder- en overbezetting. De LFNP-functieprofielen bevatten opleidingsprofielen, die mede de basis vormen voor de VPO-opleidingsbehoefte van het Korps in de komende jaren. PA en Korps hebben afgesproken dat het Korps in een vroeg stadium de PA betreft bij de totstandkoming van het SOP 2018 - 2021, zodat de behoeftstelling in een vroeg stadium al zo duidelijk mogelijk is.

Specifieke aanpassingen 2017 per onderwijsteam

Het VPO-opleidingsaanbod is verdeeld over tien onderwijsteams, aansluitend bij de indeling in vakgebieden in de Politieorganisatie en -praktijk (zie hoofdstuk 1). Hieronder volgt een opsomming van de belangrijkste aanpassingen per onderwijsteam.

Generieke Opsporing

Door de versnelde invoering voor de richtlijn Raadsman bij Verhoor ontstond er een behoefte aan een training kerninstructeur Raadsman bij Verhoor en aan een toolbox van digitale leermiddelen ten behoeve van HOVJ's. Inmiddels worden de kerninstructeurs opgeleid.

Thematische Opsporing

Naast de specialistische (zij-)instroom Cyber en FINEC is er ook vraag gekomen naar specialistische instroom Forensisch en Intelligence. Voor 2017 zijn 300 studenten opgenomen (in het instroomarrangement BPO, onderdeel AOPV). De PA zal in 2017, in samenwerking met de staf HRM, de inhoud van de vakgerichte kopmodules na de AOPV ontwikkelen.

Specialistische ondersteuning

Binnen de specialistische ondersteuning zal de PA (het betreffende onderwijsteam) in 2017 starten met een grondige actualisatie en herstructurering van het forensische opsporingsonderwijs, om meerdere redenen. Het huidige onderwijs is voor het overgrote deel MBO-vaardigheidsonderwijs. De kernopgaven als onderdeel van de leergang zijn lang en naar de huidige maatstaven niet flexibel genoeg inzetbaar. Ook is het onderwijs onvoldoende ingericht op de instromende HBO-opgeleide studenten. Er komen nu andere studenten binnen, met andere skills dan destijds, toen het onderwijs ontwikkeld werd. De huidige student stelt een ander soort vragen aan de docent. Bij de herstructurering is de vraag aan de orde welk onderwijs de PA zelf verzorgt en welke (beter) verzorgd kan worden door andere partijen, bijvoorbeeld door hogescholen of universiteiten.

Voor de bijzondere opsporing geldt dat de vraag naar heimelijke opsporing enorm toeneemt. De prognose is dat de onderwijsvraag in 2020 met minstens 30% zal zijn gestegen ten opzicht van het jaar 2016. Ook dit vraagt aanpassingen van dit team.

Politieleiderschap

De Officier van Dienst (OvD) is op operationeel niveau de schakel van de Politie met partners als de brandweer en de Geneeskundige hulpverleningsorganisatie in de regio (GHOR). Het betreffende PA-onderwijsteam werkt vier varianten van de OvD-opleiding uit : Politie, Operationeel Centrum, Recherche en Intelligence. Doelstelling is om in de loop van 2017 het nieuwe onderwijs aan te bieden voor de eerste drie varianten.

Verder heeft het team een onderwijsaanbod voor zittende leidinggevenden ontwikkeld, op verzoek van het Korps.

Beroepsvaardigheden

Dit onderwijsteam ontwikkelt een nieuwe bikerstraining. Deze training werd voorheen aangeboden door OBt van het Korps, maar door de nieuwe OBt-taakstelling en een tekort aan capaciteit werd deze niet meer gegeven. Een samenwerking PA-OBt op dit terrein lag voor de hand. Mogelijk komen er meer basistrainingen beroepsvaardigheid (die eerder door OBt zijn ontwikkeld en uitgevoerd) in aanmerking om onder bepaalde condities over te naar de PA, naar het team Beroepsvaardigheden. IBT-docenten worden door de PA opgeleid, op de verschillende disciplines. In 2017 gaat het team een pilot uitvoeren voor de opleiding voor Less than Lethal Weapons oftewel voor het stroomstoot wapen. Dit wapen vult in het geweldsspectrum het gat tussen pepperspray en vuurwapen.

Crisis & Conflict Beheersing

Dit onderwijsteam zal samen met HRM en de hoofden CCB bezien welke gevolgen de nieuwe ME regeling heeft voor de ME-opleidingen. Verder organiseert het onderwijsteam samen met OBt samen de Landelijk Voortgezette Training ME. Ook dit is een voorbeeld van een basistraining (onderhoud) beroepsvaardigheid, die voorheen door OBt werd uitgevoerd, maar waar een steeds groter beroep wordt gedaan op de opleidingscapaciteit van de diverse teams van de PA, in dit geval van het team CCB.

Intelligence

Voor wat betreft het opleiden van grote aantallen Politiemedewerkers van uiteenlopende aard (GGP, Opsporing, I&S) op het gebied van Contra Terrorisme en Radicalisering (CTER) is in overleg tussen Korps en PA gekozen voor het model van opleiden van kerninstructeurs uit de eenheden, districten en teams. Uiteindelijk moet iedere medewerker die behoort tot één van de doelgroepen voldoen aan de vastgestelde doelstellingen.

Deze kerndocenten komen uit de beschreven doelgroepen en worden door dit onderwijsteam opgeleid.

Eenzijds leren zij wat nodig is op het gebied van de CTER, anderzijds verwerven ze didactische vaardigheden om in de eenheden zelf invulling te kunnen geven aan de training en de bewustwording van medewerkers.

Op een aantal opleidingsbehoeften heeft dit onderwijsteam nog niet kunnen reageren, vanwege een beperkte ontwikkel- en opleidingscapaciteit op dit specialisme. Het gaat om de scholingsbehoefte ten aanzien van Informatie knooppunten Real Time Intelligence Center, analyse en ID (een AIVD-behoefte).

Team Meldkamer en Multi opleidingen

Vanaf 1 januari 2017 start dit team met een basisopleiding operationeel centrum in drie modules. Uiterlijk in de zomer van 2017 wordt de opleiding definitief vastgesteld en opgenomen in het opleidingsassortiment.

Gebieds Gebonden Politie (GGP)

Het Kabinet heeft in de Rijksbegroting 2017 aanvullende gelden gereserveerd om het gebiedsgericht werken binnen de Politie te versterken. In dat kader zal ook worden nagegaan of het concept gebiedsgebonden Politie voldoende verankerd is in het onderwijsaanbod en of er wijzigingen of aanvullingen op het huidige opleidingsaanbod noodzakelijk zijn.

Voorziene grote ontwikkelingen en aanpassingen

De noodzaak tot aanpassingen in het onderwijs komt voort uit veranderingen in het Politievak en de Politieorganisatie, maar ook uit veranderingen in wet en regelgeving voor de Politie. Op dit moment zien we diverse veranderingen, die in 2017 zullen leiden tot opleidingsbehoeftes.

Doorwerking herijking opsporing in opleiding en training

Tijdens de herijking van de NP-vorming heeft de Minister van VenJ vastgesteld dat er actie nodig is om de opsporing te verbeteren. In de herijkingsnota opsporing aan de Kamer stond dat deze verbetering ten eerste wordt neergelegd in een contourennota. De contourennota is in november 2015 aan de Kamer gezonden. De Kamer heeft in mei 2016 een tussenrapportage ontvangen.

In de contourennota stond al het nodige over het aandeel van professionaliteit en opleiden in de verbetering van de opsporing. Enkele elementen in de nota op dat punt zijn :

- nieuwe doelgroepen vragen om nieuwe vormen van onderwijs
- er komen hardere instapeisen (onder andere opleidingseisen) voor functies in de recherche
- er komt een toetsing van de vaardigheden van zittende medewerkers opsporing
- er stromen jaarlijks 700 HBO/WO-opgeleiden in FINEC en CYBER tot en met 2018
- er moet betere begeleiding komen van de instroom van deze specialisten (meer geconcentreerde inzet)
- er moeten professionele standaarden komen binnen de opsporing
- er moeten gemeenschappelijke (Politie & OM) opleidingstrajecten komen voor professionals van opsporing
- er moet een verkenning komen van eventueel nieuw basisonderwijs opsporing.

Deze elementen zijn nu nog globaal ; ze worden nog uitgewerkt en de PA is daar direct bij betrokken.

Tot welke aanpassingen en aanvullingen op het opsporingsonderwijs dit zal leiden, zal in de loop van 2017 duidelijk worden.

Modernisering Wetboek van Strafvordering (Sv).

De grootscheepse modernisering van het Wetboek voor Strafvordering heeft grote impact op de Politieorganisatie en ook op de benodigde opleidingen. De geplande ingangsdatum van het nieuwe Wetboek van Strafvordering is nog niet duidelijk: die datum zal ergens tussen 2020 en 2025 liggen. De consequenties ervan zijn groot : de kennis en kunde van de executieve medewerkers van het Korps (zittende medewerkers en student-aspiranten) zal op peil moeten worden gebracht door opleiding. De modernisering van het Wetboek van Strafvordering gaat dan ook de volle breedte van het Politieonderwijs raken. De PA is in een vroeg stadium door VenJ en de NP betrokken bij de impactanalyse. In de loop van 2017 zal meer duidelijkheid komen over de impact van de modernisering op het opleidingsaanbod.

Stelselherziening Geweldsaanwending Politie

De Stelselherziening Geweldsaanwending Politie is in 2013 gestart met als doel de relevante wet- en regelgeving en (interne) procedures met betrekking tot de geweldsbevoegdheid van de Politie te herijken en herzien. Het gaat om het wetsvoorstel geweldsaanwending opsporingsambtenaar, de wijziging van de Ambtsinstructie en een intern proces geweldsaanwending (ondersteund door een wijziging van de Ambtsinstructie). De jaren 2017 en 2018 staan in het teken van de invoering van de Stelselherziening. Dit betekent dat alle opsporingsambtenaren met een geweldsbevoegdheid op een andere wijze moeten gaan werken. Het gaat daarbij over de instructies voor het gebruik van alle geweldsmiddelen en het proces van het melden, toetsen, registreren en beoordelen van geweldsaanwendingen. Voordat de nieuwe werkwijze inwerking treedt, dienen alle Politieambtenaren met een geweldsbevoegdheid te worden te worden geïnformeerd en opgeleid.

HOOFDSTUK 3 - KWALITEIT

KWALITEIT POLITIEONDERWIJS

De kwaliteit van het Politieonderwijs wordt uiteindelijk bepaald door de kwaliteit van de uitvoering, in de ogen van de student. De PA heeft in 2015 zich als doel gesteld dat in 2020 de organisatie en uitvoering van het Politieonderwijs “substantieel moet zijn verbeterd” door betere dienstverlening aan studenten en door te investeren in de professionaliteit van docenten.

Daartoe is in 2015 het programma kwaliteit gestart, met een looptijd van vier jaar. Dit hoofdstuk beschrijft eerst de activiteiten in het kader van dit programma in 2017 en geeft daarbij ook aan hoever het programma gevorderd is. Verder beschrijft het de aanvullingen op het programma kwaliteit ten opzichte van 2016.

Vervolgens komt de voorbereiding van de NVAO-(her)accreditatie van de Bachelor en Master Politieopleidingen aan de orde, gevolgd door een paragraaf over het *toezicht* op het Politieonderwijs door de Inspectie VenJ in 2017. Dit hoofdstuk besluit met de activiteiten om de kwaliteit van *onderzoek* te borgen.

Meerjarig PA-programma kwaliteit

De PA heeft een (nieuw) systematische aanpak van kwaliteitszorg ontwikkeld. De gewenste versterking van de kwaliteit heeft betrekking op :

- a. de invoering van een systematische aanpak van kwaliteitszorg (evaluatie, monitoring en borging)
- b. de professionalisering van docenten
- c. de kwaliteit van de examinering
- d. de kwaliteit van de onderwijslogistiek (OLS).

In 2016 is duidelijk geworden dat de verhoging van de kwaliteit van het werkend leren door studenten vraagt om andere afspraken tussen de PA (als eerstverantwoordelijke voor de kwaliteit van het Politieonderwijs), de landelijke dienst HRM-OBT en de eenheden (de afdelingen OBT). In 2017 zal daarvoor een apart plan van aanpak (kwaliteitsplan) worden vastgesteld. Daarmee wordt de kwaliteit van het werken leren onderdeel van het programma kwaliteit.

a. invoeren van een systematische aanpak van kwaliteitszorg

Eén van de doelen van het PA-programma kwaliteit is dat de onderwijsteams eigenaar zijn van kwaliteitszorg, binnen de gestelde PA-kaders. Tot die kaders behoort het systematisch gebruik van een aantal instrumenten: het opleidingsdossier, de opleidingscommissie, periodieke evaluaties (waaronder studenttevredenheidsmeting en onderzoek onder afgestudeerden) en standaardrapportages over de onderwijskwaliteit. Onderwijsteams zijn verantwoordelijk voor de invoering en het gebruik binnen het eigen team. De Staf Onderwijs zal de komende jaren een ondersteunende taak hebben ; ze ondersteunt de teams bij het gebruik van de genoemde instrumenten en bij overdragen van ervaringen, inzichten en instrumenten tussen de onderwijsteams.

In 2016 is het College van Bestuur in gesprek gegaan met elk team over hun vormgeving en invulling van kwaliteitszorg, in zogenaamde “Parels & Puzzels sessies”, die de teams zelf voorbereiden en invullen. Deze sessies zijn positief geëvalueerd en er is besloten ermee door te gaan in 2017.

Kwaliteitsgids voor de PA

In de kwaliteitsgids van de PA zal de (nieuwe) systematische aanpak van kwaliteitszorg beschreven staan. Deze gids maakt voor externe en interne betrokkenen duidelijk hoe de Politieacademie werkt aan de borging en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs.

Opleidingsdossiers

Het opleidingsdossier binnen het BPO (MBO) geeft inzicht in de precieze uitvoering van het curriculum op de verschillende locaties en van de doorvertaling van de visie en onderliggende uitgangspunten naar het curriculum. Het opleidingsdossier legt de (team)afspraken rond het curriculum vast, die onder andere gebruikt worden in de opleidingscommissie. De nieuwe MBO-teamchefs raken in 2017 aan de hand van het vastgestelde opleidingsdossier op de hoogte van het hoe en waarom van het curriculum. Voor de opleiding Politiekundige Bachelor komt er in de loop van 2017 een opleidingsdossier.

De VPO-onderwijsteams krijgen in 2017 de ruimte om hun opleidingsdossiers af te ronden. Binnen het VPO waren er eind 2016 meer dan 10 opleidingsdossiers besproken.

Opleidingscommissies inrichten

De opleidingscommissies bestaan voor een derde uit vertegenwoordigers uit het Politiewerkveld, voor een derde uit docenten en voor een derde uit studenten. Voor het BPO-MBO is één opleidingscommissie ; die is eind 2016 van start gegaan. Ook de opleidingscommissie voor de Politiekundige Bachelor is in 2016 ingericht en opgestart. Er komen opleidingscommissies per VPO-team, gezien de diverse soorten opleidingen per team. De opleidingscommissies VPO zullen medio 2017 zijn ingericht.

Een ontwikkel- en evaluatiekalender per onderwijsteam

Elk team legt zijn manier en zijn frequentie van evalueren vast in zijn evaluatie- en ontwikkelkalender. Eind 2016 zijn alle onderwijsteams gestart met hun ontwikkel- en evaluatiekalender. Ze herzien daarbij de huidige instrumenten voor monitoring en evaluatie om te komen tot modernere vormen van bevragen / vragenlijsten en rapportages, en tot snellere feedback en verslaglegging van verbeteringen.

Sinds medio 2015 rapporteren alle onderwijsteams BPO en VPO over de indicatoren studenttevredenheid, onderwijsrendement en professionalisering. De tevredenheid van BPO-studenten wordt daarnaast gemeten aan de hand van de JOB Monitor (de landelijke MBO-studenttevredenheidsmeting) en de NSE (de landelijke HBO-meting). De onderwijsteams BPO en VPO zullen in 2017 op een (meer) systematische wijze alumni en hun leidinggevenden gaan bevragen op de aansluiting van het genoten onderwijs op de arbeidsmarkt.

In 2017 nemen de onderwijsteams de nieuwe evaluatiesoftware in gebruik om de evaluatie-uitkomsten directer en sneller beschikbaar te hebben, zodat ze die intern en extern direct kunnen bespreken met de direct belanghebbenden, waaronder de studenten.

b. De professionalisering van docenten

Een belangrijk onderdeel van kwaliteitsbeleid is het investeren in de professionaliteit van de PA-docenten. De PA volgt in haar bekwaamheidseisen de eisen in het regulier onderwijs. Er zijn drie soorten bekwaamheidseisen:

- *een algemene opleidingseis* : docenten (in kennisvakken en algemeen vormende vakken) zijn als regel minstens één niveau hoger opgeleid dan het niveau van de opleiding waarin ze les geven.
- *een pedagogische didactische basis* : docenten moeten beschikken over een Pedagogisch Didactisch getuigschrift (PDG) en Basis Kwalificatie Onderwijs(BKO) of een Basis Kwalificatie Examinering (BKE).
- *vakinhoudelijke professionalisering*, door deelname aan landelijke professionalisering of door inzet in de Politiepraktijk.

(verder moeten docenten toegerust zijn om andere taken in het team kunnen vervullen, zoals examinator, studentbegeleider en ontwikkelaar).

Elke chef van een onderwijsteam is er verantwoordelijk voor dat het team zo spoedig mogelijk aan de professionaliseringseisen gaat voldoen. Die verantwoordelijkheid vult hij onder meer concreet in door het maken van een vijfjarig teamontwikkelplan, waarin ook de professionalisering op de andere taken als genoemd (b.v. examinator) aan bod komt. Teamontwikkelplannen maken duidelijk op welk moment het docententeam voldoet aan

de eisen en hoe het team daartoe komt. De teamontwikkelpannen zijn eind 2016 in concept opgeleverd en in 2017 komt er een PA-breed teamontwikkelpun tot stand.

Een specifiek onderdeel van het professionaliseringsbeleid is het promotiebeleid. De PA heeft promotiebeleid, omdat de PA een aantal geaccrediteerde Bachelor en Masteropleidingen verzorgt. De PA zal het aantal gepromoveerde docenten verhogen, mede in het licht van die eisen.

c. De kwaliteit van de examinering

Herverdeling taken en verantwoordelijkheden

Deze herverdeling houdt in dat de onderwijsteams verantwoordelijk worden voor de ontwikkeling, validering, uitvoering en registratie van de examens. Ze nemen die verantwoordelijkheid over van de (voormalige) centrale (staf)afdeling examinering. Door de herverdeling krijgen docenten (weer) een rol in de beoordeling van studenten. De examencommissie stelt kaders en borgt de kwaliteit van de examens. De huidige centrale examencommissie wordt omgevormd tot een commissie die werkt met meerdere decentrale kamers, die dichter op de uitvoering hun werk doen. Sinds juli 2016 zijn er drie decentrale examenkamers ingericht voor drie clusters van opleidingen: BPO (exclusief de Bachelor opleiding), VPO (exclusief de Bachelor en Master opleidingen) en hoger onderwijs (de Bachelor en Master opleidingen). De kamers krijgen mogelijk in 2018 de formele wettelijke status van zelfstandige examencommissie. Intussen is in 2017 de herverdeling van taken en verantwoordelijkheden rond examinering nog volop in uitvoering.

Verbetering en borging kwaliteit examens en examinatoren

Onderwijsteams zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit van hun opleidingen, inclusief de kwaliteit van de (inhoud van) de examens. De PA zal nieuwe instrumenten ontwikkelen voor de meting van de kwaliteit van examens, waaronder de meting van de tevredenheid van studenten/begeleiders/examinatoren over de inhoudelijke en organisatorische kwaliteit van examens. In 2017 zal de PA bezien voor welke opleidingen een toetscommissie bijdraagt aan de kwaliteit van examens en hoe de toetscommissie precies gepositioneerd is. De toetscommissie bestaat uit docenten die ruime ervaring met examinering hebben ; ze borgt en verbetert de kwaliteit van de examinering. Naast docenten zijn er ook veel externe examinatoren uit de Politiepraktijk. Deskundige examinatoren zijn een belangrijke voorwaarde voor kwalitatief goede examinering. De aanwijzing van examinatoren (inclusief certificering) vindt jaarlijks plaats en zo ook in 2017. Uiterlijk maart 2017 is in ATON (het systeem waarin examinatoren geregistreerd staan) geregistreerd welke gecertificeerde examinator voor welk examen ingezet mag worden.

Kwaliteit uitvoering (logistiek) examens

Het op orde krijgen van de *uitvoering* van examens is in de periode 2015 - 2016 planmatig aangepakt en dat is nu afgerond. Het ging onder andere om een tijdige planning en uitvoering van praktijkexamens, zonder annuleringen, om de digitalisering van beoordelingsformulieren en van de invoering van examenresultaten (in Osiris).

d. de kwaliteit van de onderwijslogistiek (OLS).

In de jaren 2014 - 2016 heeft de PA een PA-breed project uitgevoerd ter verbetering van de Onderwijslogistiek. Aan dat project kwam medio 2016 een einde, waarna het is overgedragen aan "de lijn": de teamchefs van BPO en VPO. Met name de beide teamchefs onderwijsondersteuning hebben nu tot taak om de onderwijslogistiek en de systemen die dat ondersteunen op orde te houden.

e. de kwaliteit van het werkend leren

Het is aan de PA om samen met het Korps nieuwe landelijke standaarden voor het werkend leren vast te stellen en

te komen tot een vloeiende aansluiting tussen leren en werken op de PA. In 2017 gaan PA en Korps concrete richtlijnen hanteren voor het beoordelen van de kwaliteit van de leerwerkplek. De richtlijnen hebben onder meer betrekking op de kwaliteit van de traject- en praktijkbegeleiders. Verder voert elke eenheid een periodieke leerwerkscan uit. De onderwijsteams van de PA richten zich in hun zorg voor kwaliteit mede op de kwaliteit van het werkend leren, en verwerken dat in hun ontwikkel- en evaluatiekalender.

Toezicht Inspectie 2017

Begin 2016 rondde de Inspectie Veiligheid en Justitie de eerste ronde onderzoeken af die ze op basis van het nieuwe toezichtskader uitgevoerd had. Het ging om onderzoeken naar de opleiding Basis Politie Medewerker (en assistent Politiemedewerker), de RIMOZ en de HOVJ- Vreemdelingenketen. Verder ging het om "scans" van de opleiding OvD-P en de leergang docent Gevaarsbeheersing. In een scan kijkt de Inspectie alleen naar de aansluiting op de praktijk, in het diepgaand onderzoek kijkt ze naar de aansluiting op de praktijk, het programma en de examinering.

Bevindingen Inspectie

De Inspectie constateerde in het algemeen dat de PA op het gebied van kwaliteitszorg een nieuwe weg is ingeslagen en een nieuw kwaliteitszorgsysteem heeft ontwikkeld om de kwaliteit van het onderwijs te borgen. De Inspectie zag tijdens haar onderzoek in 2016 de eerste tekenen van de implementatie van dit kwaliteitszorgsysteem. Tegelijkertijd had de Inspectie een aantal algemene aandachtspunten opgedaan bij haar onderzoeken, te weten :

- een gebrek aan aantoonbaar zicht op de mate waarin de opleidingen aansluiten op de praktijk en op de kwaliteit van de beoordeling van examens.
- een gebrek aan vastlegging van afspraken en procedures, waardoor ook de naleving niet zeker is.
- een gebrek aan concrete tijdplanningen (onder andere voor de professionalisering van de docenten), dat sturing op resultaten bemoeilijkt.

In de onderzoeksrapporten per opleiding draagt de Inspectie specifieke verbeterpunten per opleiding aan. De betreffende onderwijsteams zorgen voor de follow-up en maken die inzichtelijk.

Aanbevelingen Politieonderwijsverslag: vervolgcacties

In het voorjaar 2016 heeft de Inspectie het Politieonderwijsverslag 2016 opgeleverd, waarin ze op hoofdlijnen rapporteert over de diverse onderzoeken van de afgelopen jaren, waarin ze de rode draden uit de onderzoeken haalt en waarin ze de sturing op het Politieonderwijs in kaart brengt en beoordeelt, met name het samenspel tussen het Ministerie, het Korps en de PA.

De aanbevelingen van de Inspectie in het Politieonderwijsverslag 2016 zijn gericht aan de Politie (KL), de PA (CvB) en aan VenJ. De Inspectie beveelt de PA aan om door te pakken nu de eerste kwaliteitsslag is gemaakt. Verder benoemt de Inspectie het werkend leren als aandachtspunt. De beleidsreactie van de Minister aan de Kamer gaf dan ook aan dat het nu aan de Politie en de PA is om gezamenlijk landelijke standaarden vast te stellen en te komen tot een vloeiender aansluiting tussen leren en werken op de Politieacademie en in de Politiepraktijk. De Inspectie geeft voorts aan dat binnen de Politie de vrijblijvendheid bij het onderhouden van vakbekwaamheid moet verdwijnen. De Korpsleiding zal begin 2017 aan de Minister van VenJ een voorstel doen voor een kwaliteitssysteem/systematiek om de vakbekwaamheid van het Politiepersoneel te borgen.

Onderzoeken 2017; werkplan Inspectie

In 2017 onderzoekt de Inspectie volgens haar werkplan (vooralsnog) vijf opleidingen : twee diepgaand te weten de basisopleiding DSI en de rijopleiding initieel en drie via scans : de leergang wijkagent, de opleiding kennisinstructeur Identiteitsvaststelling en de opleiding medewerker Real Time Intelligence Center. De onderzoeken starten nog in het eerste kwartaal. Daarnaast besteedt de Inspectie aandacht aan de opvolging van haar eerdere aanbevelingen uit de rapportages 2016.

Heraccreditatie hogere opleidingen; voorbereiding

De Politieacademie kent vijf geaccrediteerde opleidingen : de Politiekundige Bachelor, de Master of Science in Policing, de Strategisch Leergang Leidinggevende (SLL), de opleiding Recherchekundige Master (Reku) en de opleiding Master of Crisis and Public Order Management (MCPM). De SLL maakt geen deel meer uit van het opleidingsaanbod in het nieuwe leiderschapsonderwijs. De datum waarop vier van de vijf opleidingen een visitatierapport moeten inleveren bij de NVAO is mei 2018. In 2016 heeft het CvB met de NVAO afgesproken dat er een uitgebreide opleidingsaccreditatie plaats zal vinden voor elk van de opleidingen. De visitaties van de vier genoemde opleidingen vinden min of meer gelijktijdig plaatsvinden : eind 2017, begin 2018. De Master of Science volgt een jaar later. Bij de voorbereiding werken de betreffende opleidingen samen. In 2016 heeft de PA ter voorbereiding een proefvisitatie gedaan per te accrediteren opleiding. Die heeft verbeteracties opgeleverd, die de betreffende onderwijsteams moeten uitvoeren willen ze de NVAO-accreditatie straks met succes doorstaan.

KWALITEIT ONDERZOEK

Enkele jaren geleden, in 2015, is de cyclus van (in totaal 8) evaluaties van lectoraten afgerond. Dit gebeurde aan de hand van evaluatievragen uit het regulier HBO. De beleidslijn is om aan te blijven sluiten bij de systematische kwaliteitszorg zoals die in het HBO plaatsvindt : het brancheprotocol kwaliteit onderzoek van de Vereniging van Hogescholen. Anders dan in de oude situatie waarin (het functioneren van) het lectoraat centraal stond, wordt de aandacht gericht op het onderzoeksprogramma en op het functioneren van het onderzoeksteam als geheel. De invulling van de systematische kwaliteitszorg, qua vorm en inhoud, vindt plaats in 2017 en wordt vastgelegd in een kwaliteitsgids onderzoek. De sector KenO zal in 2018 een interne proefevaluatie uitvoeren.

De kwaliteitsgids zal ook aandacht besteden aan de professionalisering van onderzoekers. Daarmee is in 2016 al een begin gemaakt en die zal in 2017 verder gaan, met periodieke intervisiebijeenkomsten, met 24 -uurs teamsessies over kwaliteit en met jaarlijkse deelname aan minimaal een peer review.

HOOFDSTUK 4 - RELATIE PRAKTIJK, ONDERWIJS EN VEILIGHEIDSDOMEIN

De PA beweegt zich het snijvlak van twee speelvelden: de Politie en het regulier onderwijs. Een van de meerjarige doelen van de PA is dan ook het versterken van de aansluiting op beide speelvelden. De aansluiting op de Politie heeft betrekking op het Politievak. Bij de aansluiting op het regulier onderwijs gaat het vooral om de aansluiting van het diploma-gelijkwaardig Politie-onderwijs op de onderwijsmethoden en professionele standaarden uit het regulier onderwijs. Verder is er nog een derde speelveld, het bredere veiligheidsdomein, waarin de Politieacademie samenwerkt met andere opleidings- en kennisinstituten. Dit hoofdstuk volgt deze zelfde volgorde:

(1) relatie met de Politiepraktijk (2) relatie met het regulier onderwijs (3) relatie met het veiligheidsdomein.

RELATIE MET DE (POLITIE)PRAKTIJK

BPO

Binnen het BPO leren studenten afwisselend op school en in de beroepspraktijk. Dit laatste wordt werkend leren of beroepspraktijkvorming genoemd. De PA is verantwoordelijk voor de kwaliteit van het werkend leren door studenten. De eenheden geven de student de praktijkbegeleiding; daarvoor wijzen ze praktijkbegeleiders en trajectbegeleiders aan. In de praktijk is bij werkend leren sprake van een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de Politie, de PA en de student zelf. Om de aansluiting van het BPO op de Politiepraktijk te verbeteren is enkele jaren geleden de samenwerking tussen de BPO-locaties (teams) en de teams Operationele Begeleiding en Training (OBT) binnen de eenheden versterkt. Een van de doelen van de samenwerking tussen BPO en HRM-OBT is een vloeiender overgang van aspiranten tussen onderwijs en werkend leren. De PA en de eenheid stemmen in een vroeg stadium van de opleiding de beoordeling van het functioneren van aspiranten af. Een ander samenwerkingsdoel is het verhogen van de kwaliteit van het werkend leren (zie vorig hoofdstuk).

BPO en OBT van de eenheden (trajectbegeleiders) werken daarnaast op de volgende manieren samen:

- door de inzet van trajectbegeleider(s) van de eenheden binnen onderwijs (enkele dagen per week)
- door gezamenlijke Korpscontactdagen met trajectbegeleiders en praktijkbegeleiders (rondom een thema)
- door het bijwonen van de wekelijkse briefing van OBT door docenten en door trajectbegeleiders
- door gezamenlijke professionalisering voor docenten en trajectbegeleiders
- door afstemming van het curriculum met trajectbegeleiders
- door landelijk trajectbegeleidersoverleg van de hogere opleidingen (Politiekundige Bachelor en Master).
- door inzet van docenten in praktijk en inzet van praktijkcollega's op school (gastlessen/ workshops).

Elke BPO-teamchef is op zijn locatie het aanspreekpunt voor de eenheden waarvan zijn aspiranten afkomstig zijn en vice versa. Hij heeft regelmatig contact met de eenheid, met name met (de leiding van) de trajectbegeleiders van de eenheid. De teamchefs betrekken de eenheden bij nieuwe ontwikkelingen.

Ook de meer systematische aanpak van kwaliteit (zie hoofdstuk 3) draagt bij aan een versterking van de relatie met de Politie. BPO bevraagt periodiek alumni en hun leidinggevenden op de aansluiting van de opleiding op de arbeidsmarkt, onder meer door arbeidsmarktonderzoek. Dat is nu onderdeel van evaluatie- en ontwikkelkalenders, zie hoofdstuk 3. De resultaten hiervan worden besproken in de opleidingscommissie van de betreffende opleiding.

VPO

Binnen het VPO verloopt de koppeling met de praktijk niet via de (geografische) eenheid (zoals in het BPO) maar inhoudelijk, via de beoefenaars van de VPO-vak specialismen. Hier geeft elk VPO-team zelf invulling aan.

De relatie met de praktijk wordt door de VPO-teams onder andere op de volgende manieren gelegd en versterkt:

- door inzet van praktijk(gast)docenten /docenten uit de praktijk in het onderwijs
- door inzet van PA-docenten in de praktijk: leren op de werkplek / stage lopen / coachen op de werkplek

- door de deelname van sectorhoofden en/of teamchefs aan landelijke expertgroepen
- door het aanbieden van onderwijs in de vorm van praktijkopdrachten.
- door begeleiding van onderzoeken van studenten in de praktijk
- door het opzoeken van studenten op de werkplek
- door een training of opleiding te geven op locatie, binnen een eenheid
- door regelmatige landelijke (afstemmings) bijeenkomsten met de trajectbegeleiders van een opleiding
- door het ondersteunen van peer reviews binnen de Politiepraktijk.

De PA stelt, in samenspraak met de NP, opleidingscommissies in (zie hoofdstuk3). Via de opleidingscommissies dragen de eenheden met vakdeskundigheid bij aan de (vakmatige) ontwikkeling van het onderwijs.

Ook de VPO-onderwijsteams zullen in 2017 op een (meer) systematische wijze alumni en hun leidinggevenden bevragen op de aansluiting van de opleiding op de arbeidsmarkt, onder meer door arbeidsmarktonderzoek. Dat is een vast onderdeel van evaluatie- en ontwikkelkalenders, zie hoofdstuk 3. De resultaten hiervan worden besproken in de opleidingscommissie van de betreffende opleiding.

De professionalisering van zittende medewerkers van Politie is onderverdeeld in *opleiden* (door de PA, VPO) en het *onderhoud van vaardigheden* (door HRM-OBT). De onderlinge aansluiting en samenwerking tussen beide is daarbij van belang, waarbij VPO de praktijkgerichtheid van haar opleidingen vergroot, onder meer door personele inzet over en weer (bijvoorbeeld bij de rij-opleidingen, bij bijzondere opsporing en bij bewaken en beveiligen). Ook inhoudelijk is de aansluiting tussen opleiden en het onderhoud van vaardigheden van belang. Als onderdeel van deze beweging naar een grotere praktijkgerichtheid zal VPO in 2017 de RIMOZ-opleiding op locatie gaan uitvoeren.

KENNIS EN ONDERZOEK

De Politiekundige kennis die de Politieacademie ontwikkelt en verzamelt, staat (mede) ten dienste van de Politiepraktijk. Het is daarom van belang dat de Politiekundige kennis die de Politieacademie ontwikkelt en verzamelt, aansluit bij wat de Politiepraktijk nodig heeft.

De Strategische Onderzoeks Agenda Politie (SOANP) is een instrument om het onderzoek naar de Politie en de Politietaken samenhang en focus te geven. De Minister van VenJ stelt eens in de vier jaar de SOANP vast. Na een uitgebreide uitvraag bij de Nationale Politie, wetenschappers en het Politieonderwijs en op voorstel van de - commissie Kennis en Onderzoek van de - Politie Onderwijs Raad (POR) heeft de Minister in het voorjaar (2015) de Strategische Onderzoeks Agenda Politie (SOANP) 2015 - 2019 voor het eerst vastgesteld.

De SOANP bevat de meerjarige strategische onderzoeksthema's en vormt het kader voor zowel het onderzoek dat de Politieacademie uitvoert als het onderzoek dat jaarlijks wordt uitbesteed (via de "Call") aan derde partijen door de POR. Aan de hand van de SOANP stelt de Politieacademie haar jaarlijkse onderzoeksprogrammering vast, i.c. de onderzoeksprogrammering 2017. Op deze manier worden de onderzoeksactiviteiten meer gestuurd door de NP-behoefte, waardoor er ook een betere doorwerking naar de Politiepraktijk ontstaat. Verder komt er door de vierjarige programmering meer diepgang en continuïteit in het onderzoek. Elk onderzoek dat de PA uitvoert wordt begeleid door een begeleidingsgroep waarin wetenschap, onderwijs en de Politiepraktijk vertegenwoordigd zijn.

RELATIE MET HET REGULIER ONDERWIJS

De PA beweegt zich op het snijvlak van twee speelvelden: de Politie en het regulier onderwijs. Eén van de meerjarige PA-doelen is het versterken van de aansluiting op beide. Deze paragraaf gaat over de aansluiting op het reguliere onderwijs. De Minister van VenJ is verantwoordelijk voor zowel de Politie als het Politieonderwijs. Als Minister van Politieonderwijs stelt hij de kwalificatiestructuur van het Politieonderwijs vast.

Professionele standaarden onderwijs

De verbinding tussen het Politieonderwijs en het regulier onderwijs is breder dan de formeel-juridische : ze loopt vooral via de toepassing van professionele standaarden van het regulier onderwijs op het Politieonderwijs. Bij de versterking van kwaliteit sluit de PA aan bij die kwaliteitsstandaarden, zoals bij de standaarden voor het opleidingsniveau van docenten. Ook gebruikt de PA in haar aanpak vergelijkbare kwaliteitsinstrumenten als het regulier onderwijs, zoals opleidingscommissies. Ze maakt enerzijds volop gebruik van de ervaringen uit het onderwijs, en anderzijds geeft ze er waar nodig haar eigen invulling aan, zodat ze passen in de context van de Politie. Studenten van de opleiding all-round Politiemedewerker nemen deel aan de JOB-monitor, een landelijk studenttevredenheidsonderzoek onder alle MBO-studenten. Datzelfde geldt voor de studenten van de opleiding Politiekundige Bachelor : zij nemen deel aan de landelijke STEM-enquêtes.

Samenwerking PA – ROC's bij doorstroomopleiding MBO-HTV

In 2016 hebben de PA en de Politie met twaalf geselecteerde ROC's een nieuw landelijk convenant gesloten over de doorstroom van MBO-leerlingen Handhaving Toezicht en Veiligheid (MBO-HTV) naar de opleiding all-round Politiemedewerker. Deze leerlingen stromen van het ROC in bij het 2^e leerjaar van de opleiding all-round Politiemedewerker, waardoor ze er één jaar korter over doen (twee jaar in plaats van drie). Zie verder hoofdstuk 1.

Heraccreditatie hogere opleidingen 2018

De Politieacademie verzorgt zoals gezegd vijf geaccrediteerde hogere opleidingen : deze worden in 2018 en 2019 opnieuw geaccrediteerd en de voorbereiding daarop vindt in 2017 plaats, zie hoofdstuk 3. De accreditatie is een formele erkenning van de diploma-gelijkwaardigheid en de civiele waarde van de diploma's van deze Bachelor en Master Politieopleidingen.

Aansluiting bij MBO-ontwikkelingen en standaarden

Anders dan bij de hogere opleidingen is formele erkenning van het diploma Allround als MBO diploma (niveau 4) (juridisch) niet mogelijk. Daarom zoekt de PA de aansluiting op het MBO-onderwijs via andere, inhoudelijke, wegen. In 2017 zal de PA aansluiten bij de kwaliteitsnetwerken van het reguliere MBO, om de ontwikkeling van de inhoudelijke MBO-standaarden te kunnen volgen en die te kunnen vertalen naar het Politieonderwijs. De PA zal in 2017 hernieuwde afspraken maken met de (Vereniging van) Hogescholen over de toegang tot het HBO met het diploma van de all-round opleiding. Ook zal OCW (DUO) verzocht worden om de diploma's van het MBO Basis Politieonderwijs te erkennen als officiële kwalificaties (met het oog op een eventuele kwijtschelding van studiefinancieringsschulden bij gediplomeerden).

Relatie onderzoek - hoger onderwijs

De PA vult een deel van de lectoren in samen met hogescholen en universiteiten. De PA en de Hogeschool van Amsterdam geven gezamenlijk vorm aan het lectoraat Forensisch Onderzoek. Dit lectoraat speelt een belangrijke rol bij de ontwikkeling van het onderwijs op dit gebied, zowel aan de Politieacademie als aan de Hogeschool. Het lectoraat Forensisch Onderzoek maakt deel uit van het Academic Centre for Forensic Science (ACSF), een samenwerkingsverband tussen de Universiteit van Amsterdam, de Hogeschool van Amsterdam, de Politieacademie en het Nederlands Forensisch Instituut. Het lectoraat Cybersafety is een samenwerking van de Politieacademie en Noordelijke Hogeschool Leeuwarden. Samen met de Open Universiteit bundelen de Academie en de Hogeschool hun krachten in het Cyber Science Center, waar wetenschappers vanuit diverse vakgebieden veiligheidsvraagstukken rond digitalisering onderzoeken en zo bijdragen aan praktijkoplossingen. Voor de borging van de professionele kwaliteit van onderzoeken sluit de Politieacademie in 2017 aan bij de systematische kwaliteitszorg zoals die in het HBO plaatsvindt.. De doorwerking van onderzoek in het onderwijs en in de Politiepraktijk is één van de maatstaven bij de beoordeling van de kwaliteit van onderzoek.

Samenwerking met hogescholen bij de opleiding van vakspecialisten

De Politie heeft de komende jaren in toenemende mate behoefte aan een directe instroom van vakspecialisten,

met name op de gebieden FINEC, Cyber en Intelligence. Hogescholen bieden een aantal opleidingen dan wel afstudeerrichtingen aan, die een aanvoerroute zijn (of kunnen worden) voor deze Politiespecialisten. Tot nu toe is de samenwerking tussen Politieacademie en hogescholen vanuit deze invalshoek nog niet structureel. De noodzaak om te voorzien in de aankomende behoefte in de komende jaren, maakt dat de PA in 2017 in kaart zal brengen om welke gebieden het gaat, om welke opleidingen in het hoger onderwijs (en om welke instellingen) en welke vorm van samenwerking is geschikt voor het opleiden van deze specialisten voor de Politieorganisatie.

RELATIE MET HET VEILIGHEIDSDOMEIN

PA- SSR

Ten eerste de samenwerking tussen Politie en Openbaar Ministerie en in het verlengde daarvan tussen de PA en het Studiecentrum Rechtspleging (SSR). Begin 2015 hebben het College van Procureurs Generaal en de Korpsleiding samenwerkingsafspraken gemaakt. Een onderwerp daarin is de samenwerking tussen het Studiecentrum rechtspleging en de PA. Deze samenwerking vindt intussen bijvoorbeeld plaats bij de handavingsopleidingen en bij de TGO opleidingen. Docenten van de PA en medewerkers van de NP geven les bij SSR ; OvJ's geven les bij de PA.

In 2017 zullen alle TGO opleidingen een gezamenlijk deel (PA-SSR) hebben. In 2017 bouwen PA en SSR de inhoudelijke samenwerking uit op de volgende gebieden :

- de ZSM-opleiding van de SSR die mogelijk ook voorziet in de opleiding van Politie mensen
- de (pilot) RIMOZ-opleiding in de praktijk, waar het OM met haar medewerkers bij zal aansluiten
- Profchecks, gaming, en App's, met als doel om gezamenlijke producten te gaan ontwikkelen en afnemen.

PA-LockMar en NLDA

Verder is er de samenwerking tussen Politie en Defensie en tussen de PA en het Landelijk Opleidingscentrum van de Koninklijke Marechaussee (LockMar) en de Nederlandse Defensie Academie (NLDA). Met de komst van de Nationale Politie in 2013 is de samenwerking landelijk versterkt en heeft die meer structuur gekregen. Op meerdere terreinen is opleiden een onderdeel van de samenwerking. Dat geldt voor Opleiden, Trainen, Oefenen (OTO) en Rij-opleidingen. De samenwerking PA-LockMar vindt plaats op het circuit van het Opleidingscentrum KMar (OCT-KMar) in Oirschot. De PA neemt deel aan het Nationaal Trainingscentrum CBRN in Vught ten behoeve van kennisuitwisseling en gezamenlijke CBRN gerelateerde opleidingen en trainingen.

PA - IFV en Nederlandse Defensieacademie

Het Instituut Fysiek Veiligheid (IFV) en de PA werken al jaren samen bij een reeks multi-disciplinaire opleidingen. Dit heeft onder meer geleid tot een geaccrediteerde tweejarige HBO-Master opleiding Master of Crisis and Public Order Management. Andere voorbeelden van multi-opleidingen zijn Informatiemanager Commando Plaats Incident (I-COPI), de Basis cursus Centralist Multidisciplinair (BCM) en Calamiteiten Coördinator Sinds 2015 geven IPA, IFV en NLDA samen de basis cursus Team Resource Management RM en Train de Trainer TRM ; deze opleidingen maken in 2017 (in dezelfde vorm) deel uit van de opleidingsassortimenten van de drie instellingen.

PA en NFI

Deze samenwerking heeft betrekking op forensische opleidingen en trainingen. Voor een hoogwaardig opleidingsaanbod is het nodig om de kennis en kunde van PA en NFI te bundelen en ook om die beter te organiseren. Sinds het NFI haar opleidingstaken (voorheen de NFI Academy) heeft afgestoten, is de samenwerking tussen NFI-experts, PA-docenten en onderzoekers op dit gebied nog belangrijker geworden. PA en NFI zullen in 2017 hier een project voor opstarten.

HOOFDSTUK 5 - VERDERE ONTWIKKELING POLITIEONDERWIJS

Het afgelopen jaar, 2016, is duidelijk geworden dat er behoefte is aan nieuwe richtinggevende visie op het Politieonderwijs : een strategische agenda voor het Politieonderwijs. Een gedeelde visie van de leiding van de PA, de Korpsleiding en de Minister. Een visie die samenhang en ordening aanbrengt in huidige veelheid aan initiatieven en beleidsagenda's op het gebied van leren en ontwikkelen binnen de Politie. Op dit moment, begin 2017, is er nog geen vastomlijnd idee van het hoe en wat van zo'n samenhangende strategische agenda. Wel zijn er een aantal lopende externe en interne ontwikkelingen, die gericht zijn op de langere termijn. Dit hoofdstuk beschrijft er een aantal. Een strategische onderwijsagenda zal de elementen uitzuiveren, en er ordening in aanbrengen.

De Korpsleiding is in 2016 een proces van strategieontwikkeling (NP 2025) gestart, die een doorwerking zal hebben in het HR-beleid en in het opleidingsbeleid.

Verder zullen de beroepsprofielen Politie herijkt worden, meer of minder ingrijpend. De Politie zal daarin het voortouw nemen, zodat de relatie met het LFNP versterkt wordt. De profielen geven idealiter de actuele en toekomstige beroepsbehoeften in de praktijk weer.

Ook de herijking van de opsporing is nog volop gaande. Ook die heeft gevolgen voor het leren en ontwikkelen binnen de Politie en voor het stelsel van opleiden.

De Politie wil de grootste groep medewerkers (grootweg 2/3 deel), breed opgeleid en breed inzetbaar hebben. Daarnaast is er een smalle aanstellingsgrond (en dito opsporingsbevoegdheid) nodig ten eerste voor een groep hoger opgeleide medewerkers met specialistische taken op het gebied van FINEC, cyber, forensische opsporing en intelligence. Het departement bereidt een wijziging van de regeling aanstellingseisen voor, die dit mogelijk maakt. Deze groep specialisten hoeft niet de brede basisopleiding (BPO) te volgen. Ten tweede zal de beperkte aanstellingsgrond van toepassing zijn op een categorie meer uitvoerende medewerkers in de Intake & Service en in de Arrestantenzorg.

De POR heeft in 2016 een advies aan de Minister uitgebracht over de toekomst van het opsporingsonderwijs, gericht op onder meer verbreding van de (opsporings)competenties binnen het BPO en de verhoging van het opleidingsniveau binnen de Politie en recherche in het bijzonder. Dit advies heeft nog geen opvolging gekregen. Een interne PA-analyse (2016) van het grote assortiment aan opleidingen en trainingen op het gebied van opsporing laat zien dat die vooral van MBO-niveau zijn, dat er te weinig samenhang is met weinig leerroutes tussen niveaus.

De POR zal in 2017 de kwalificatiedossiers aanvullen en compleet maken. De samenhang tussen deze twee activiteiten is belangrijk en zal bewaakt worden.

Ook intern groeit bij de onderwijsteams BPO en VPO de behoefte aan het ontwikkelen van een onderwijsvisie, overall en per team, die richting geeft aan het leren in de praktijk, aan de samenwerking met onder meer het regulier onderwijs (bijvoorbeeld hogescholen ten aanzien van het opleiden voor de opsporing) en aan de opbouw van het onderwijsassortiment. Dat kan leiden tot de aanpassing van het Politieonderwijsgebouw, met als doel meer samenhang, betere verbindingen tussen niveaus (leerroutes), meer balans tussen opleidingsmogelijkheden instroom - doorstroom (loopbaan) - zij-instroom en een sanering van het vakspecialistisch onderwijsassortiment (VPO) aan de hand van een duidelijke onderwijsarchitectuur. Er is behoefte aan, en noodzaak tot, een nieuwe "grondplaat" voor Politieonderwijs.

In 2017 zal de PA een nieuw meerjarenbeleidsplan vaststellen, dat in de plaats komt van het huidige realisatieplan.

HOOFDSTUK 6 – IN WERKING BRENGEN PA EN SAMENSPEL PA-NP

IN WERKING BRENGEN PA

Het realisatieplan PA bedoelt met het in werking brengen niet alleen dat gewenste inrichting, zoals beschreven in het PA-inrichtingsplan, is gerealiseerd maar vooral dat de medewerkers en de teams binnen de PA-organisatie werken en functioneren zoals destijds bij het schetsen van de nieuwe inrichting bedoeld. Daarbij gaat het uiteindelijk niet om het realiseren van de beoogde inrichting, formatie en bezetting (de structuur), maar vooral om het doel dat de teams centraal staan in de organisatie, zowel de onderwijsteams als de ondersteunende teams.

In 2016 is de fase 1 van de personele reorganisatie uitgevoerd en zijn de medewerkers geplaatst. Dat is pas het begin : per 1 januari 2017 trad fase 2 in : per team moet de bezetting binnen maximaal vijf jaar in overeenstemming moet worden gebracht met de formatie. Ondertussen is de selectie van leidinggevendenden nog gaande en het zal tot medio 2017 duren voordat alle leidinggevende PA-functies zijn vervuld.

De combinatie van deze fase van de reorganisatie met de uitvoering van alle plannen uit dit jaarplan 2017 is ambitieus en vergt veel van de spankracht van de organisatie en de medewerkers. De PA zal in 2017 waar nodig het tempo van de realisatie van bepaalde doelen (zoals neergelegd in dit jaarplan) aanpassen aan wat de organisatie aan kan.

Fase 2 reorganisatie

Per 1 januari 2017 zijn alle medewerkers geplaatst op de functies uit het inrichtingsplan PA en uit het aangevulde inrichtingsplan NP, met name van het PDC. De sectorhoofden zullen een scan maken van de probleemgebieden van fase 2 binnen de PA. Dit zijn zoals het er naar uitziet in ieder geval de onderwijsplanning, de onderwijskundige ondersteuning en examineringsondersteuning, de bovenschoolse staf, de huidige leidinggevendenden die niet mee gaan solliciteren en de mismatches binnen de docententeams van het BPO en VPO. Aan de hand van de scan zullen de hoofden de adviezen van hun teamchefs toetsen aan het brede organisatiebelang.

Elke medewerker blijft per 1 januari 2017 hetzelfde werk doen als hij deed, totdat er een afspraak wordt gemaakt dat de medewerker kan overstappen naar de functie waarop hij geplaatst is. Deze afspraken worden gemaakt door de komende en gaande teamchef (in samenspraak met de medewerker). De continuïteit van de PA-taakuitvoering (onderwijs, onderzoek, staf, bedrijfsvoering) gaat daarbij boven het persoonlijke belang.

Voor een groot deel van de medewerkers betekent dit op korte termijn een continuering van hun huidige functie, omdat deze gelijk is aan de huidige functie en het team niet verandert (mogelijk wel in naamgeving). Voor een ander deel van de medewerkers betekent het echter wel dat men naar een nieuwe functie of nieuw team zal gaan (binnen de PA of naar het PDC).

Selectie leidinggevendenden

Die selectie van leidinggevendenden loopt door tot medio 2017, vooral omdat er een volgtijdigheid in zit, die verplicht is volgens de afgesproken regels : eerst teamchef C, dan B en dan sectorhoofden. Het gaat in totaal om 41 vacatures. Voor de leidinggevende vacatures voor teamchef B (schaal 10), en C (schaal 12) geldt een HBO werk/denk-niveau als selectie-eis. Voor Sectorhoofd (schaal 14) is dit WO werk/denk-niveau. In feite treedt er in 2017 een nagenoeg nieuw MT-PA aan en ook in de MT's van de sectoren zal dit niet anders zijn.

Onderwijsteams en onderwijsbehoefte

De onderwijsteams staan in 2017 voor de taak om te voorzien in de - groeiende - onderwijsbehoefte en vaak ook om nieuw onderwijs te ontwikkelen dan wel aan te passen (zie hoofdstuk 1 en 2). Een basisvoorwaarde om dat te kunnen doen is dat de personele bezetting van het team kwalitatief en kwantitatief op orde is. Nu de personele reorganisatie fase 1 is afgerond en duidelijk is wie waar geplaatst is, maakt elk team de balans op en

beoordeelt hoe zij de overgang kan maken van oud naar nieuw en hoe zij de aanwezige mismatches oplost.

Per team is de situatie verschillend. Sommige teams hebben bijvoorbeeld te maken met een tekort aan specialistische docenten ; zij zullen een deel van de capaciteit invullen via een flexibele schil van medewerkers (specialisten) van de eenheden, om in de onderwijsbehoefte te kunnen voorzien. In andere teams moeten docenten worden toegerust op een bredere rol, bijvoorbeeld op ontwikkeltaken, nu de stafondersteuning in afbouw is. Teamontwikkelpunten geven aan welke professionalisering binnen het team nodig is en welke docent wanneer de gelegenheid krijgt tot de noodzakelijke professionalisering. De invoering van de normjaartaak is daarbij een houvast voor een zorgvuldige en duidelijke inzet van de docentcapaciteit.

PA-breed bevat de begroting 2017 een aantal van 50 FTE om het tekort aan docenten (en onderzoekers) versneld in te vullen en om rangeerruimte te scheppen. Binnen de ondersteuning is namelijk sprake van boventaligheid, die de komende jaren afgebouwd moet worden, terwijl de docentenformatie overall een tekort aan bezetting heeft.

De teams centraal

De lijn (directeur, sectorhoofden, teamchefs) is verantwoordelijk voor het realiseren van de veranderingen en van de resultaten uit het PA-realisatieplan en uit dit jaarplan. Het Inrichtingsplan PA stelt de teams centraal. De meeste veranderingen en resultaten komen uiteindelijk tot stand in en door de teams : de onderwijsteams BPO en VPO, de teams binnen KenO en de teams met ondersteunende taken bij de staf en bij bedrijfsvoering. De teams verbinden de (beleids)plannen met de dagelijkse praktijk. Het feit dat het aantal lagen in de PA-organisatie een paar jaar geleden al is teruggebracht van vijf naar drie (PA, sector, team) was mede bedoeld om de teams in positie te brengen en ruimte te geven. Aan het geven van ruimte en verantwoordelijkheid is gekoppeld dat de teamchefs rekenschap geven van hun resultaten en hun aanpak.

Bij meerdere veranderingen is het eigenaarschap van teams bepalend voor hoe de PA de veranderingen - en de concrete doelen - realiseert. Bij de versterking van de kwaliteit (zie hoofdstuk 3) staan de teams centraal. Eén van de doelen van het PA-programma kwaliteit is dat de onderwijsteams versterkt worden als eigenaar van kwaliteitszorg, binnen de gestelde PA-kaders. Elk team heeft ook in 2017 een Parels en Puzzels bijeenkomst met de PA-directie om de kwaliteit van het onderwijs van dat team te bepreken.

Bij onderwijsteams is dat eigenaarschap ook op het individueel niveau van de docenten vertaald, doordat docenten een brede rol vervullen. De PA heeft enkele jaren terug de beweging ingezet om de docent weer een bredere taak en verantwoordelijkheid voor het totale leerproces van de studenten te geven. Waar voorheen de docenttaak versmald was tot lesgeven, is de examinering en de begeleiding nu weer binnen de docenttaak gebracht. De docent heeft daarmee zijn vak in de volle breedte terug en binnen onderwijsteams zijn docenten verantwoordelijk voor het brede pakket van onderwijs, examinering, begeleiding, onderwijsontwikkeling en onderzoek.

In het verlengde daarvan ligt de vorming van de BPO-docentenclusters : die zijn - binnen de BPO-teams – gekoppeld aan (instroom) groepen studenten. Dit zorgt ervoor dat een groep studenten voor het overgrote deel door een vaste groep docenten wordt begeleid tijdens hun hele opleiding. Een onderwijscluster docenten heeft de verantwoordelijkheid voor het totale leerproces van de studenten die aan dat cluster zijn toegewezen.

Specifieke aandachtspunten werking brengen

De afgelopen jaren heeft de inrichting volgens het inrichtingsplan geleidelijk vorm gekregen. Sommige sectoren en teams zijn al ingericht zoals bedoeld in het plan, bij andere is 2017 het jaar waarin de precieze inrichting gerealiseerd moet worden. Dat geldt voor :

- *Onderwijsondersteunende teams BPO en VPO*

Het gaat om twee teams; het Team Onderwijs Ondersteuning BPO en het Team Onderwijs Ondersteuning VPO. De teams ondersteunen de leiding en teams van BPO en VPO in de volle breedte, dus zowel bij planning en roostering als bij onderwijs- en examenontwikkeling als bij de systematische aanpak van kwaliteit. De teams Onderwijs Ondersteuning hebben door deze brede taak een formatie die bestaat uit ruim 50 Fte voor het BPO en ruim 40 voor VPO. Daarnaast is er op PA niveau nog een ondersteunende onderwijsstaf. In 2017 moet de inrichting van deze teams starten en eind 2017 vergevorderd zijn. Tussen de drie moeten taken en mensen herschikt worden.

- *Kennis- en informatieknooppunt (KIK) bij KenO*

Het in werking brengen van het KIK betekent de integratie van de huidige mediatheek en Politiekennisnet (PKN). Deze integratie is niet alleen organisatorisch, maar gaat ook over de inhoud van beide werkprocessen. In de nieuwe situatie is er één ingang voor een kennisvraag, die het KIK vanuit verschillende kennisbronnen beantwoordt. Wat het KIK doet, is te omschrijven als het kennis verzamelen, kennis beheren en informeren. Het KIK zal geen kennis meer opslaan. Het grootste deel van de mediatheektaak vervalt, door veel meer gebruik te maken van KOMPOL, door het gebruik van opensources en door deelname aan Lees-Rijk, dat is een Rijksbrede toegang tot vakliteratuur en abonnementen. Na een volledige overgang naar Lees-Rijk zal de mediatheekfunctie (uitleen boeken, audio en video) voor een groot deel zijn vervallen.

- *Staf - Onderwijsservicepunt (OSP)*

Gekoppeld aan de inrichting van de onderwijsondersteunende teams bij BPO en VPO zal in 2017 - in afstemming tussen de staf, BPO en VPO - het proces van plannen en roosteren opnieuw ingericht en verdeeld moeten worden tussen het OSP van de Staf en de onderwijsondersteunend teams van BPO en VPO. Datzelfde geldt voor de onderwijsactualisatie (en ontwikkeling) en voor de studenteninformatiepunten op de locaties enerzijds en het centraal onderwijsservicepunt (OSP) anderzijds.

- *Staf - Operational Control (OC)*

Bij de overdracht van de PA-bedrijfsvoering naar het PDC blijft operational control bij de PA (staf) ; die taak gaat niet over. Binnen de PA moet immers volledige en juiste informatie voorhanden zijn voor sturing op onderwijs. Operational control moet daar - onder andere - in voorzien. In 2017 worden de processen ingeregeld (inclusief de benodigde afbakening met de PDC-ondersteuning). Dat is nodig voor de kwaliteitsrapportages over onder meer het onderwijsrendement. Teamchefs moeten over juiste en volledige operationele informatie beschikken en de PA moet (beter) in staat zijn om te antwoorden op externe informatieverzoeken (onder meer van VenJ en van Inspectie). Operational control moet dan ook in 2017(volledig) in werking zijn gebracht.

- *Staf - Onderwijsregie (OWR)*

De Staf is in 2015 met onderwijsregie begonnen. Voor het samenspel NP-PA is de PA c.q. is onderwijsregie afhankelijk van de interne rolverdeling binnen de NP tussen de staf Operatiën, de staf HRM, het PDC-HRM en de eenheden. Dat betekent ook dat het functioneren van het cluster Onderwijsregie afhankelijk is van het samenspel NP – PA bij de behoeftstelling en het tempo waarin zich dat ontwikkelt.

- *Staf - Vraagarticulatie bedrijfsvoering*

In de nieuwe inbedding van de Politieacademie, waarin het PDC de bedrijfsvoering voor de PA verzorgt, is de vraagarticulatie op het gebied van bedrijfsvoering binnen de PA belegd bij de staf. De staf heeft daar bij het maken van de begroting en de bestedingsplannen enkele keren mee geoefend door het MT PA. Naarmate de feitelijke overdracht van onderdelen van de bedrijfsvoering dichterbij komt (zie hieronder) is het belangrijker geworden dat deze functionaliteit bij de Staf eind 2017 volledig is ingericht en bemand. Het opzetten van de vraagarticulatie zoals die bedoeld is, gaat in 2017 verder met het in werking brengen van het model met vraagcoördinatoren en vraagregisseurs per kolom, zoals in 2016 vastgesteld

SAMENSPEL POLITIE EN POLITIEACADEMIE

Overdracht bedrijfsvoering

De overgang van de bedrijfsvoeringsfuncties van de PA naar het PDC is een ingrijpende wijziging als gevolg van de nieuwe wettelijke inbedding. Bij de herijking NP (najaar 2015) is besloten (door de Minister, de directeur PA en de Korpsleiding) om daarvoor de tijd te nemen tot 1 januari 2020 : dan moet alle PA-bedrijfsvoering uiterlijk over zijn naar het PDC. Intussen zijn door de wetwijziging per 1 januari alle personeel en alle middelen feitelijk overgegaan : de PA-medewerkers zijn in dienst van de Politie en de middelen zijn eigendom van de Politie en zijn voortaan opgenomen in de beleids- en beheerscyclus Politie (bijvoorbeeld in het NP-beheersplan).

Het PDC en de PA bereiden de transitie van de bedrijfsvoering gezamenlijk voor en stellen transitieplannen bedrijfsvoering op. De transitieplannen per domein bevatten een impactanalyse van de ist-situatie (PA), van de soll-situatie (PDC/stafdirecties) en van de stappen die nodig zijn om van ist naar soll te komen. De plannen moeten in het tweede kwartaal van 2017 zijn afgerond. Zoals het zich nu laat aanzien, zal de transitie van de domeinen HRM, financiën en communicatie uiterlijk 31 december 2017 plaatsvinden en die van Facilitair Management en IV uiterlijk 31 december 2018.

Behoeftestelling onderwijs – behoeftestelling mensen en middelen

De nieuwe inbedding betekent onder meer een nieuwe beleids- en beheerscyclus NP-PA, waarbij de Politie haar meerjarige opleidingsbehoefte vóór 1 maart van elk jaar kenbaar maakt en de Politieacademie, op basis daarvan, vervolgens aangeeft hoeveel mensen en middelen (opleidingscapaciteit) ze nodig heeft om daarin te voorzien. Dit samenspel is niet binnen een paar jaar in werking gebracht : NP en PA zullen enkele jaren nodig hebben om dit proces in te regelen, onder andere om de koppeling tussen onderwijsbehoefte en opleidingscapaciteit op het juiste niveau (niet te gedetailleerd, niet te abstract) te leggen. De PA zal ook binnen het VPO capaciteitsmanagement versterken, om de personele capaciteit te kunnen bepalen (en verantwoorden) die nodig is voor de uitvoering van de diverse VPO-opleidingen.

De landelijke staf HRM heeft in 2016 voor de tweede keer een Strategisch Ontwikkelplan Politie (SOP) 2017 - 2021 opgesteld. Daarin staat de voorziene opleidingsbehoefte aan Basis Politie Onderwijs (BPO) en Vakspecialistisch Onderwijs (VPO). PA en Korps hebben afgesproken dat de NP de PA in een vroeg stadium betreft bij de totstandkoming van het SOP 2018 - 2022, zodat de behoeftestelling zo duidelijk en vroeg mogelijk kan worden bepaald.

PA – OBT

Het systeem van opleiden en trainen voor zittende medewerkers van Politie is onderverdeeld in opleiden (door de PA, VPO) en het onderhoud van vaardigheden (door OBT). De onderlinge aansluiting en samenwerking tussen beide is daarbij van belang, waarbij VPO de praktijkgerichtheid van haar opleidingen en trainingen vergroot, onder meer door personele inzet over en weer (bijvoorbeeld bij de rij-opleidingen, bij bijzondere opsporing en bij bewaken en beveiligen). Ook inhoudelijk is de aansluiting opleiding – onderhoud vaardigheden van belang. In hoofdstuk 2 is dat bij VPO aan de orde geweest.

PA – OBT / werkend leren

De PA is verantwoordelijk voor het werkend leren van studenten, dat in de eenheden plaatsvindt, onder hun begeleiding (HRM-OBT). In 2016 is duidelijk geworden, onder meer op basis van eigen evaluaties en door de onderzoeken van de Inspectie, dat de verhoging van de kwaliteit van het werkend leren vraagt om aandacht en inspanning, zowel van de PA als verantwoordelijke voor de kwaliteit van het Politieonderwijs, als van de eenheden (afdelingen OBT) die de studenten begeleiden, in de persoon van traject- en praktijkbegeleiders. In 2017 zal daarvoor een apart plan van aanpak (kwaliteitsplan) worden vastgesteld. Daarmee wordt dit een onderdeel van het programma kwaliteit. De PA zal eisen aan trajectbegeleiders én praktijkbegeleiders formuleren en daarover afspraken maken met de eenheden.

BIJLAGE 1 - MIJLPALLEN PER SECTOR

Mijlpalen BPO 2017

- 1. Kerntaken 2017**
 - uitvoering instroomarrangement 2017 (inzet BPO-opleidingscapaciteit) Q 1- 4
- 2. Aanpassingen onderwijs**
 - start nieuw ontwikkelde opleiding assistent Politiedewerker Q 1
 - inhoud curriculum PO 2.0 doorgelicht, met scenario's voor toekomstbestendig BPO Q 3
 - aangepast curriculum opleiding Politiekundige Bachelor (n.a.v. proefvisitatie) gereed Q 3
 - aangepast kwalificatiedossier (KD) opleiding assistent Politiedewerker gereed Q 4
 - geactualiseerd KD opleidingen allround Politiedewerker, Bachelor en Master gereed Q 4
- 3. Kwaliteit**
 - a. systematische aanpak kwaliteitszorg*
 - opleidingsdossier MBO-BPO gereed Q 3
 - opleidingsdossier opleiding Politiekundige Bachelor (in relatie tot zelfevaluatie) gereed Q 3
 - evaluatie- en ontwikkelkalender (1 voor MBO-BPO en 1 voor HBO-BPO) gereed Q 2
 - nieuwe evaluatiesoftware (Q1) met nieuwe vragenlijsten MBO-BPO in gebruik Q 4
 - (2^e) schriftelijke evaluatie MBO-alumni en leidinggevenden Q 2
 - conclusies dialoogsessies HBO-alumni & leidinggevenden besproken in opl.commissie Q 4
 - b. professionalisering*
 - teamontwikkelplan gereed (incl. meerjarige aanpak professionalisering) en in uitvoering Q 4
 - uitvoering prof. docenten (PPDG / BKO / HBO-master) cf. teamplannen Q 1- Q 4
 - c. examinering*
 - examinatoren (incl. certificering) en praktijkexaminatoren opnieuw aangewezen Q 1
 - gecertificeerde examinatoren geregistreerd Q 2
 - MBO-BPO : van 3 naar 2 examenkansen voorbereid ; meer oefenvormen in curriculum Q 4
 - d. onderwijslogistiek*
 - nieuwe digitale leeromgeving (It's learning) in gebruik studenten en docenten Q 4
 - e. werkend leren*
 - (toezien) uitvoering Leerwerkplekscans door OBT-eenheden Q 1- Q 4
 - toepassing professionaliteitseisen traject- en praktijkbegeleiders Q 1- Q 4
 - f. heraccreditatie*
 - voorbereiden accreditatie Politiekundige Bachelor Q 3
(zelfevaluatie Q 2, voorbereiding-inforestrekking Q 2, visitatie Q 3)
- 4. Relatie BPO- praktijk en regulier onderwijs**
 - structurele samenwerking teams - eenheden ; themadagen, prof. dagen Q1 - Q 4
 - aanpassingen verkorte all-round voor MBO-HTV-ers gerealiseerd, cf. convenant ROC's Q 2
 - aansluiting kwaliteitskring MBO gerealiseerd Q 4
 - gerichte kennisbehoefte van studenten en teams/docenten intern aan KenO gesteld Q 2

5. Doorontwikkeling BPO

Zie onder 2.

6. Inwerking brengen PA en samenspel PA-Politie

a. *in werking brengen BPO*

- nieuwe leidinggevenden aangesteld en ingewerkt Q 2
- in balans brengen formatie en bezetting Q 1- Q 4
- Onderwijs Ondersteunend Team (OOT) BPO ingericht en in werking Q 4
- C en D docenten in rol (onder meer ontwikkelaar, onderzoeker, coördinator) Q 3
- model capaciteitsmanagement (team/cluster) & normjaartaak (indiv. docent) gereed Q 2

b. *samenspel PA-Politie*

- geaccordeerd instroomarrangement 2018 / inzet BPO-opleidingscapaciteit 2018 Q 2

Mijlpalen VPO 2017

- | | | |
|---|--|-----------|
| 1. Kerntaken 2017 | | |
| - | uitvoering opleidingsplanning (Korpsbehoefte) 2017 | Q 1- Q 4 |
| - | rendementsdoelstellingen per team / cluster opleidingen 2017 geformuleerd | Q 3 |
| 2. Aanpassingen VPO | | |
| - | actualisatie en herstructurering onderwijs Forensische Opsporing gerealiseerd | Q 4 |
| - | nieuwe Intelligence opleidingen ontwikkeld en in uitvoering
(o.a. basisopleiding informatieknooppunten RTI, Analyse & Onderzoek, inwinning) | Q1 - Q 2 |
| - | trainingen "afpakken" ontwikkeld en in uitvoering | Q 2 |
| - | AIVM ontwikkeld | Q 3 |
| - | nieuw onderwijs Ovd-Politie, OC en Recherche ontwikkeld en in uitvoering | Q 2 |
| - | nieuwe bikerstraining en pilot stroomstoot wapen BPZ ontwikkeld | Q 2 |
| 3. Kwaliteit | | |
| <i>a.</i> | <i>systematische aanpak kwaliteitszorg</i> | |
| - | opleidingscommissies per cluster ingesteld en in werking | Q 3 |
| - | evaluatie- en ontwikkelkalender per team gereed | Q 3 |
| - | opleidingsdossiers per team gereed | Q 3 |
| - | ingebruikname nieuwe evaluatiesoftware | Q 1 |
| <i>b.</i> | <i>professionalisering</i> | |
| - | teamontwikkelplan (incl. meerjarige aanpak professionalisering) gereed en in uitvoering | Q 2 |
| - | professionalisering docenten (PPDG, BKO en HBO-master) cf. teamplannen | Q 2 - Q 4 |
| <i>c.</i> | <i>examinering</i> | |
| - | examinatoren (incl. certificering) en praktijkexaminatoren opnieuw aangewezen | Q 1 |
| - | gecertificeerde examinatoren geregistreerd | Q 2 |
| <i>d.</i> | <i>onderwijslogistiek</i> | |
| - | nieuwe digitale leeromgeving ingevoerd en in gebruik studenten en docenten | Q 4 |
| <i>e.</i> | <i>werkend leren : p.m.</i> | |
| <i>f.</i> | <i>heraccreditatie</i> | |
| - | accreditaties Master opleidingen voorbereid
(zelfevaluatie Q 2, voorbereiding-infoverstreking Q 2, visitatie Q 3) | Q 4 |
| 4. Relatie VO- praktijk, regulier onderwijs en veiligheidsdomein | | |
| - | onderlinge afstemming opleiden (PA-VPO) - onderhoud vaardigheden (OBT-IBT) | Q 1 - Q 4 |
| - | nieuwe samenwerkingsafspraken NFI - PA gemaakt | Q 2 |
| - | nieuwe samenwerkingsafspraken SSR - PA gemaakt | Q 2 |
| - | gerichte kennisbehoefte van studenten en teams/docenten intern aan KenO gesteld | Q 2 |
| 5. Doorontwikkeling VPO | | |
| - | visie op onderwijs geformuleerd en naar (het onderwijs van) de teams uitgewerkt | Q 3 |

6. Inwerking brengen PA en samenspel PA-Politie

a. *in werking brengen VPO*

- nieuwe leidinggevenden aangesteld en ingewerkt Q 2
- in balans brengen formatie en bezetting teams Q 1- Q 4
- Onderwijs Ondersteunend Team (OOT) VPO ingericht en in werking Q 4
- planning en roostering overgeheveld naar teams Q 4
- C en D docenten in rol (o.a. ontwikkelaar, onderzoeker, coördinator) Q 1
- model capaciteitsmanagement (team/cluster) gereed Q 3
- normjaartaak per team gereed Q 3

b. *samenspel PA-Politie*

Mijlpalen KenO 2017

- 1. Kerntaken 2017**
 - uitvoering vastgesteld onderzoeksprogramma 2017 Q1 - Q4
 - ondersteuning collegiaal professionaliseren Politie (cf opdracht dir. Operatie) (Peer Review, Blauw Vakmanschap, VanGuard, Congressen en Themadagen) Q1 - Q4
- 2. Kwaliteit**
 - kwaliteitsgids onderzoek ; hantering protocol kwaliteit onderzoek Ver v Hogescholen Q 3
 - (ondersteuning) verhoging aantal gepromoveerde docenten Q 1 - Q 4
 - (versterking) valorisatie kennis gerealiseerd Q 3
- 3. Relatie Praktijk, regulier onderwijs en veiligheidsdomein**
 - gericht kennisaanbod voor studenten en docenten (BPO en VPO) n.a.v. behoefte Q 2
- 4. Doorontwikkeling**
 - KOMPOL doorontwikkeld; nieuw kennisbeheerssysteem ingevoerd Q 1
 - plan inrichting kennisfunctie Politie / project KennisCloud Politie in landelijke KBG Q 2
 - kennis gekoppeld aan landelijke standaarden werkstromen en -processen Q 2
 - aansluiting RijksPortaal en Lees-Rijk gerealiseerd ; mediatheekfunctie is vervangen Q 2
- 5. Inwerking brengen PA en samenspel PA-Politie**
 - in balans brengen formatie en bezetting teams Q 1 - Q 4
 - nieuwe leidinggevendenden aangesteld en ingewerkt Q 2
 - Kennis- en Informatieknooppunt (KIK) in werking gebracht Q 2
 - nieuwe onderzoeksinfrastructuur in werking gebracht Q 3
 - (koppeling onderwijs, Pol. Professie, kenniskringen)

Mijlpalen Staf 2017

1. Kerntaken 2017

- koppelvlakken tussen stafclusters onderling en met de sectoren inzichtelijk gemaakt Q1 - Q4

2. Aanpassingen onderwijs

- samenwerking Korpsstaf e/o de POR bij bijstelling beroepsprofielen gerealiseerd Q 2
- idem bij evaluatie van de kwalificatiestructuur Q 2
- advies nieuw onderwijsregister (cf. wet) uitgebracht aan directie Q2 - Q 4
- advies internationalisering in curricula Politieonderwijs uitgebracht aan directie Q 2
- examenvereisten Heimelijk Onderwijs VPO gereconstrueerd Q 1 - Q4

3. Kwaliteit

a. *systematische aanpak kwaliteitszorg*

- update kwaliteitsgids ; aangeboden ter formele vaststelling door directie Q 4
- monitoring en ondersteuning uitvoering programma kwaliteit door BPO-/VPO teams (opleidingsdossiers, opleidingscommissies, teamontwikkelplannen, evaluatiekalender) Q1 - Q 4
- advies opslag en toegankelijkheid (verzamelde) informatie kwaliteitszorg uitgebracht Q 4
- advies monitoring instrumenten uitgebracht aan directie Q 4
- evaluatie-instrumentarium op orde en geïmplementeerd Q1 - Q 4
- structurele taak cluster OKP t.a.v. systematische kwaliteitszorg ingevuld Q1 - Q 4

b. *professionalisering*

- analyse (tussenbalans) uitvoering professionalisering uitgevoerd en voorgelegd Q 1
- uitvoering promotiebeleid docenten Q1 - Q 2
- advies professionaliseringsbeleid niet-docenten / ondersteuning en staf uitgebracht Q 2
- (vak)bekwaamheidsdossier docenten/examinatoren/trajectbegeleiders gereed Q 1- Q 4

c. *examinering*

- advies positionering EVC-bureau uitgebracht aan directie Q 1
- advies validatie examens uitgebracht aan directie Q 1 - Q 2
- advies meet instrumentarium kwaliteit examens uitgebracht aan directie Q 4
- advies (nieuwe) certificeringstraject examinatoren ; monitoring competenties Q 1 - Q 4
- advies positionering en inrichting toetscommissies uitgebracht aan directie Q 3
- verbeteringen examenorganisatie o.a. decentralisatie examencommissie Q1 - Q 4

d. *onderwijslogistiek*

- visie en uitgangspunten beschreven voor Onderwijslogistiek 2017-2022 Q 1 - Q 4
- ombouw naar nieuwe organisatorische uitgangspunten Q1 - Q 4

e. *werkend leren*

- advies toepassing standaarden op VPO i.r.t. onderwijsvisie uitgebracht aan directie Q 1
- advies borging Werkend Leren BPO uitgebracht aan directie Q1 - Q 2

f. *heraccreditatie*

- advies/beschrijving proces heraccreditatie Ba/Ma-opleidingen uitgebracht Q 1- Q 3
- heraccreditatie (zelfevaluatie, visitatie) Ba/Ma-opleidingen voorbereid Q 1- Q 4

- | | |
|--|-----------|
| 4. Relatie praktijk, regulier onderwijs en veiligheidsdomein | |
| - aansluiting kwaliteitskring MBO gerealiseerd | Q 1 |
| - advies aanwijzing (door VenJ) en inrichting National Contact Point per 2018 uitgebracht | Q 2 |
| 5. Doorontwikkeling onderwijs | |
| - toepassing "innovatie" vastgesteld | Q 3 |
| 6. Inwerking brengen PA en samenspel PA-Politie | |
| <i>a. in werking brengen PA</i> | |
| - nieuwe leidinggevenden aangesteld en ingewerkt | Q 2 |
| - in balans brengen formatie en bezetting | Q 1- Q 4 |
| - programma ICTO geborgd binnen staf ; advies aan directie uitgebracht | Q 1 - Q 4 |
| - OSP in relatie tot Onderwijs Ondersteunende Teams BPO/VPO in werking gebracht (conform de hiervoor opgestelde (meerjarige) plannen) | Q 1 - Q 4 |
| - clusters Operational Control, Communicatie en Onderwijsregie in werking gebracht (conform de daarvoor opgestelde – meerjarige - plannen) | Q 1 - Q 4 |
| - Politiebeleid t.a.v. VIK volledig ingevoerd, specifieke karakter PA daarin verwerkt | Q 1 - Q 4 |
| - PA-klachtenproces PA op orde (advies & implementatie in lijn met Politie) | Q 1 - Q 4 |
| <i>b. samenspel PA-Politie</i> | |
| - inrichting behoeftestelling door Korps (met PDC-HRO) verder uitgewerkt (logistiek proces onderwijscatalogus - aanmelden - inschrijven ingericht) | Q 2- Q 4 |
| - meerjarige behoeftestelling "mensen/middelen 2018-2021" (opleidingscapaciteit) | Q 2 |
| - (meerjarige) behoefte derden 2018-2021 geïnventariseerd | Q 1 |
| - (meerjarige) transitieplannen bedrijfsvoering vastgesteld | Q 2 |

Documentinformatie

Versiegeschiedenis

V 0.1	02-12-2016	Op basis brondocumenten en interviewronde sectorhoofden	R. Arnold
V 0.2	16-12-2016	Op basis bespreking MT 5 december en aanvullingen en wijzigingen van MT-leden (mails etc.)	R. Arnold
V 0.3	13-01-2017	Op basis bespreking MT 19 december en aanvullingen individuele MT-leden	R. Arnold
V1.0	15-03-2017	Aanvulling met vastgestelde mijlpalen ; laatste aanpassingen op basis update programma kwaliteit	R. Arnold

Distributie

V 0.1	02-12-2016	Verspreiding voor MT 5 december 2016
V 0.2	16-12-2016	Verspreiding voor MT 19 december 2016
V 0.3	13-01-2017	Verspreiding voor MT 16 januari 2017
V 1.-0	20-03-2017	Vastgesteld door Directie o.a. ten behoeve van aanbidding aan VenJ en het 3-p