

Bijlage 1 – stand van zaken moties, toezeggingen en onderzoeksresultaten

Stand van zaken moties en toezeggingen

Motie over zij-instroom en bevoegdheid omgangskunde en pedagogiek

27 923, nr. 451
(Peters)

De Tweede Kamer verzoekt de regering te bewerkstelligen dat er een nieuwe route voor zij-instroom voor een vakinhoudelijke specialist in het vmbo gerealiseerd wordt, onder andere voor leraren die gaan lesgeven in techniek en/of technische beroepsvakken in het vmbo, met nadruk op vakdidactiek en pedagogische vaardigheden, waarbij ze net zoals andere zij-instromers van meet af aan intensief begeleid worden; verzoekt de regering te bewerkstelligen dat de opleidingen omgangskunde en pedagogiek kunnen leiden tot een bevoegdheid in het voortgezet onderwijs waarbij de vakken burgerschap, sociale vaardigheden, maatschappijleer, ontwikkelingsgerichte vakken, LOB enzovoort gegeven mogen worden; verzoekt de regering te bewerkstelligen dat tweedegraads lerarenopleidingen gaan werken met een dubbele bevoegdheid, bij voorkeur door een tekortvak en een niet-tekortvak te combineren.

Stand van zaken

Op 16 mei '23 is de Kamer geïnformeerd over de voortgang van het programma Sterk Techniekonderwijs (STO).¹ Onderdeel van dit programma is de aanpak van het lerarentekort voor het technisch vmbo door de technische lerarenopleidingen. De technische lerarenopleidingen hebben de afgelopen vier jaar nieuwe routes zij-instroom in beroep ontwikkeld voor de technische vmbo-profielvakken. Begeleiding van zij-instromers is cruciaal. Onderdeel van deze nieuwe routes voor zij-instroom in beroep is de tripartiete overeenkomst waarin de scholing en begeleiding van de zij-instromer wordt vastgelegd. We zien een sterke stijging van het aantal zij-instromers in beroep voor de technische vmbo-profielen van 5 in 2019 naar 62 in 2023. Zoals aangegeven in de voortgangsbrief over STO heb ik de looptijd van het programma met een jaar verlengd tot eind 2024 en een jaar extra financiering beschikbaar gesteld. De lerarenopleidingen hebben een plan ingediend voor 2024. Stimuleren van zij-instroom is onderdeel van dit plan. In de volgende voortgangsrapportage STO zal ik u informeren over de voortgang van het plan van de lerarenopleidingen.

In het Werkplan 'Samen voor het beste onderwijs'² is opgenomen dat OCW lerarenopleidingen stimuleert om studenten binnen de lerarenopleiding een dubbele bevoegdheid te laten behalen. Lerarenopleidingen bieden bi-diplomeringstrajecten aan waardoor studenten een dubbele bevoegdheid kunnen behalen. Bijvoorbeeld de combinatie van overschotvak geschiedenis met tekortvak Nederlands met Engels. Tevens zetten opleidingen zich in om leraren met een bevoegdheid in korte tijd een extra bevoegdheid te laten halen. Het behalen van een extra bevoegdheid is ook onderdeel van het plan van aanpak dat lerarenopleidingen op dit moment uitwerken om verder te investeren in het verhogen van de toegankelijkheid en verdere flexibilisering van lerarenopleidingen voor zij-instromers.

In dit werkplan zijn tevens afspraken gemaakt over het optimaliseren van het bevoegdheidsstelsel. De Landelijke Werkgroep Bevoegd (LWB)³ heeft een verkenning gedaan naar de knelpunten van het bevoegdheidsstelsel bij het beroepsgerichte vmbo, het praktijkonderwijs en delen van het voortgezet speciaal onderwijs⁴.

De LWB constateert dat deze de huidige systematiek in het bevoegdheidsstelsel vo, waarbij een bevoegdheid aan een vak gekoppeld is, voor het algemeen vormend onderwijs in principe functioneert. Voor de praktijkvakken is dat echter niet het geval. Het beroepsgerichte curriculum verandert, zeker in vergelijking tot het algemeen vormende curriculum, snel. Vorm en inhoud veranderen sneller dan

¹ Kamerstuk 30079, nr. 116

² Kamerstukken II 2022-2023, 27923, nr. 449

³ De LWB bestaat uit vertegenwoordigers van de Algemene Onderwijsbond (AOB), het Algemeen Directeurenoverleg Educatieve Faculteiten (ADEF), de CNV, de Federatie van Onderwijs vakorganisaties (FvOv), de MBO raad, de Sectorraad Praktijkonderwijs (SRP), de Sectorraad Gespecialiseerd Onderwijs (SGO), de Stichting Platforms vmbo (SPV), de Universiteiten van Nederland (UNL), de Vereniging Hogescholen (VH) en de VO-raad.

⁴ De LWB heeft in februari 2021 een position paper gepubliceerd, waarin ze drie knelpunten rondom de bevoegdheden in het beroepsgerichte vmbo constateert. Zie: Landelijke Werkgroep Bevoegd (februari 2021), *Eenvoudig en flexibel stelsel van bevoegdheden en opleiden vergroot het carrièreperspectief van (toekomstige) leraren* (Utrecht).

het bevoegdheidsstelsel en de lerarenopleidingen kunnen bijbenen. Hierdoor is het nagenoeg onmogelijk is om voldoende praktijkdocenten bevoegd te krijgen en te houden. Op aangeven van de LWB start het ministerie een wetstraject om bredere bevoegdheidsclusters te introduceren voor de praktijkvakken in het beroepsgerichte vmbo, het praktijkonderwijs en delen van het vso.

In het werkplan is de afspraak gemaakt dat het ministerie samen met het onderwijsveld een inventarisatie doet naar de wensen en ideeën voor mogelijke experimenten rondom knelpunten in het bevoegdheidsstelsel. Deze inventarisatie leidde tot ongeveer 40 casussen van uiteenlopende knelpunten, waaronder de wens dat de opleidingen omgangskunde en pedagogiek tot een bevoegdheid in het voortgezet onderwijs kunnen leiden. Op dit moment wordt gezien welke casussen uitgewerkt worden tot experimenten. De Tweede Kamer wordt hierover voor de zomer van 2024 nader over geïnformeerd.

Motie over gespecialiseerde pabo

27 923, nr. 451
(Rog en Heerema)

De Tweede Kamer verzoekt de regering bij de uitwerking van de afspraak in het regeerakkoord over de differentiatie op de pabo, het per volgend studiejaar mogelijk te maken dat studenten naast de huidige pabo ook kunnen kiezen voor een gespecialiseerde pabo gericht op het jonge kind of een gespecialiseerde pabo gericht op het oudere kind en de eventuele toelatingseisen en bevoegdheidseisen daarop aan te passen.

Motie over gespecialiseerde pabo

27 923, nr. 401
(Rog en Heerema)

De Tweede Kamer verzoekt de regering per direct een plan van aanpak te maken om een gespecialiseerde pabo gericht op het jongere en oudere kind te creëren en per zomer 2020 een experiment te starten waarbij pabo-instellingen op vrijwillige basis kunnen deelnemen aan een pilot voor een gespecialiseerde pabo gericht op het jongere en oudere kind, en de eventuele toelatingseisen en bevoegd gezag daarop aan te

Stand van zaken

Over de uitvoering van deze motie is de Kamer geïnformeerd bij brief d.d. 17 maart 2020 (Kamerstukken II 2019/2020, 27923, nr. 409) en over de voortgang in de brief lerarenbeleid en onderwijsarbeidsmarkt d.d. 9 december 2020 (Kamerstukken II 2020/2021, 27923, nr. 417).

In 2020-2021 zijn zeven pilots gestart en naar aanleiding van de coronapandemie zijn deze verlengd en uitgebreid tot negen pilots in 2021-2022. In 2022 is het tweede jaar pilots geëvalueerd. De evaluatie is in oktober 2022 naar de Kamer gestuurd (Kamerstukken 2021/2022, 27923, nr. 446). De pabo's vertalen de resultaten uit deze evaluatie naar een landelijk specialisatiemodel waarmee minstens 50% profileringsruimte binnen de opleiding geborgd wordt.

Stand van zaken

Over de uitvoering van deze motie is de Kamer geïnformeerd bij brief d.d. 17 maart 2020 (Kamerstukken II 2019/2020, 27923, nr. 409) en over de voortgang in de brief lerarenbeleid en onderwijsarbeidsmarkt d.d. 9 december 2020 (Kamerstukken II 2020/2021, 27923, nr. 417).

In 2020-2021 zijn zeven pilots gestart en naar aanleiding van de coronapandemie zijn deze verlengd en uitgebreid tot negen pilots in 2021-2022. In 2022 is het tweede jaar pilots geëvalueerd. De evaluatie is in oktober 2022 naar de Kamer gestuurd (Kamerstukken 2021/2022, 27923, nr. 446). De pabo's vertalen de resultaten uit deze evaluatie naar een landelijk specialisatiemodel waarmee minstens 50% profileringsruimte binnen de opleiding geborgd wordt.

passen; verzoekt de regering tevens, om per collegejaar 2021–2022 de gespecialiseerde pabo gericht op het jongere en oudere kind voor alle pabo-instellingen mogelijk te maken, en de Kamer voor 1 januari 2021 te informeren over de voortgang hierop.

Toezegging over vrijstellingenbeleid

TZ202306-299

Aan het einde van dit kalenderjaar ontvangt de Tweede Kamer een update over de voortgang van het vrijstellingenbeleid van lerarenopleidingen (inzake het verlenen van vrijstellingen voor het pedagogisch-didactische gedeelte bij het behalen van een tweede bevoegdheid).

Motie over streefwaarden vaste contracten

36 200 VIII, nr. 47
(Kops en Westerveld)

De Tweede Kamer verzoekt de regering om in de begroting van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap 2024 doelstellingen en streefwaarden op te nemen over het aantal vaste dienstverbanden uitgesplitst per functie.

Stand van zaken

De pabo's en tweedegraads lerarenopleidingen hebben landelijk het vrijstellingenbeleid opgesteld. De belangrijkste afspraken zijn:

1. Vrijstellingen voor de minor/profileringsruimte op basis van een behaald hbo/wo bachelorsdiploma.
2. Overname van landelijk behaalde resultaten (zoals bij de pabo Wiscat en bij pabo en 2^e graads de Landelijke Kennistoetsen).
3. Erkenning van elkaars examinatoren als extern examinator.
4. Vrijstellingen voor onderzoek op basis van behaald onderzoek in een aanverwante opleiding.
5. Vrijstellingen propedeuse in geval van dezelfde opleiding elders.

De afspraak is dat het vrijstellingenbeleid in studiejaar 2024/2025 is opgenomen in de Onderwijs- en Examenreglementen van de pabo's en tweedegraads lerarenopleidingen.

De lerarenopleidingen onderzoeken welke randvoorwaarden en kaders nodig zijn om uitbreiding van het vrijstellingenbeleid te realiseren voor het pedagogisch-didactische gedeelte.

De looptijd van het bestuursakkoord flexibilisering lerarenopleidingen is verlengd tot en met 2024.

Implementatie van het vrijstellingenbeleid door de lerarenopleidingen is onderdeel van dit bestuursakkoord en is voorzien voor 2024.

De Tweede Kamer wordt in de zomerbrief 2024 geïnformeerd over de voortgang op dit thema.

Aan de motie is uitvoering gegeven in de begroting voor 2024, Kamerstukken II, 2023–2024, 36 410 VIII, nr. 2. Om de ontwikkeling te volgen, publiceren wij vanaf dit jaar bij iedere begroting van OCW een beleidsindicator over het aandeel vaste contracten per functiegroep voor alle onderwijssectoren. Deze beleidsindicator wordt gepubliceerd op OCWincijfers.nl, en geeft een integraal en meerjarig beeld, bedoeld om de effecten van beleid zichtbaar te maken bij de jaarlijkse begroting.

We streven naar meer vaste contracten, onder meer met het wetsvoorstel SHRM. Daarnaast werkt SZW aan wetgeving ter bevordering van vaste dienstverbanden voor structureel werk, onder andere met het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers.

Motie over 5% voltijdbonus

35 300 nr. 33

(Beertema en Kops)

verzoekt de regering te onderzoeken wat een voltijdbonus van 5% per kwartaal kost, oplevert en hoe dit uitgevoerd zou kunnen worden.

De motie Beertema/Kops verzoekt de regering te onderzoeken wat een voltijdbonus van 5% per kwartaal kost, oplevert en hoe dit uitgevoerd zou kunnen worden. Hierbij geven we uitvoering aan deze motie. In de kopgroep van schoolbesturen die experimenteert met een bonus, is de focus verbreed van een financiële prikkel naar verschillende vormen van een meerurenbonus.

Bij het toekennen van een bonus voor meer uren werken, moet men in de uitvoering rekening houden met de praktische, organisatorische, maar ook met economische, de juridische en financiële kanten.⁵ Ook maakt het voor zowel de uitvoering als de kosten uit hoe de bonussen worden aangeboden:

- wat is de aard en omvang van de bonus(sen),
- wat is het aanbod aan bonussen, mogen leraren kiezen uit een menu,
- geldt het voor de 5^e, of ook de 4^e of ook de 3^e dag extra werken,
- geldt het ook voor de reeds voltijd-werkenden of alleen voor de wisselaars,
- is de bonus naar rato van deeltijdfactor.

De vijf vormen van een meerurenbonus uit de kopgroep zijn verwerkt in een rekenmodel. Verdere beproeving van de aannames en onderliggende keuzes in het rekenmodel in de praktijk moet een meer exacte inzage verschaffen.

We presenteren de kosten en opbrengsten per jaar per leraar voor vijf verschillende vormen van een bonus. Deze kosten zijn het gemiddelde per bonus en komen bovenop de salariskosten voor de extra gewerkte dag per week. Het zijn geen harde cijfers, omdat in het aanbod van bonus keuzes mogelijk zijn die de kosten sterk beïnvloeden. De aannames in deze voorbeelden zijn:

- dat een leraar een dag meer gaat werken voor een bonus;
- dat de bonus voor iedere leraar gelijk is, ongeacht de huidige deeltijdfactor;
- dat de bonus 0,2 extra fte i.c. één dag extra werken per leraar oplevert.

1. Een geldbonus van netto 150 euro extra per maand correspondeert ongeveer met een bonus van 5%. Dat kost per leraar 4.730 euro per jaar inclusief werkgeverslasten.
2. Een tegemoetkoming voor betaalde kinderopvang kost per leraar circa 8.872 euro per jaar inclusief werkgeverslasten. Dat gaat uit van het compenseren van de gemiddelde extra kosten als er een extra dag betaalde opvang wordt afgenomen. De hoogte van de compensatie is het gemiddelde verschil in marginale druk met en zonder betaalde opvang.

⁵ Zie 31293-671 (mei 2023) bijlage 1: het ondersteunende pakket wordt aangevuld met nieuwe inzichten.

3. Een invulling met andere taken, bijvoorbeeld een leraar gaat een dag extra werken, maar daarvan 2 uur minder lesgeven, dat vergt per medewerker 0,05 fte dat opgevangen moet worden per week en kost 4.645 euro per jaar als daarvoor een extra leraar wordt ingezet.
4. Een flexibel rooster, bijvoorbeeld zodat de leraar op de extra dag 2 uur later kan beginnen, vergt per medewerker 0,05 fte dat opgevangen moet worden per week en kost 2.825 euro per jaar als daarvoor een extra onderwijsassistent wordt ingezet.
5. Betaalde snipperdagen, bijvoorbeeld 5 dagen per jaar voor een voltijder, vergt per medewerker 5/40^e fte dat opgevangen moet worden per jaar en kost 2.323 euro per jaar.

Motie vast contract na een jaar

36200 VIII, nr. 82
(Kwint)

De Tweede Kamer verzoekt de regering indien het overleg met de sociale partners niet tot een bindende afspraak leidt in het wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid te regelen dat leraren bij goed functioneren na een jaar altijd een vast contract krijgen.

Motie cao-onderhandelingen door de minister

36200 VIII, nr. 87
(Van Meenen)

De Tweede Kamer verzoekt de regering met voorstellen te komen voor één cao voor het funderend onderwijs, die voortaan in rechtstreekse onderhandelingen tussen de Minister en de vakbonden tot stand komt.

Motie aandacht voor vmbo in eerstegraads lerarenopleiding

36132, nr.12
(Peters c.s.)

De Tweede Kamer verzoekt de regering om te onderzoeken hoe de

Stand van zaken

De motie wordt meegenomen in het wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid. Dit wetsvoorstel heeft van 10 mei 2023 tot en met 18 juni 2023 open gestaan voor internetconsultatie. Het streven is om het wetsvoorstel in het najaar 2024 in te dienen bij de Tweede Kamer.

Stand van zaken

Deze motie wordt meegenomen in de uitwerking van het vervolg op het IBO "Koersen op kwaliteit en kansengelijkheid", zie ook Kamerstukken II 2022-23, 31293, nr. 669, p. 14. De Kamer wordt hierover begin 2024 verder geïnformeerd.

Stand van zaken

De Universiteiten van Nederland (UNL) en specifiek de interuniversitaire commissie lerarenopleidingen deelt de noodzaak en onderzoekt hoe deze aandacht voor het vmbo kan worden versterkt. Voor de zomer van 2024 worden hier de uitkomsten van met uw Kamer gedeeld.

eerstegraads lerarenopleidingen, educatieve minor en educatieve module, meer aandacht kunnen besteden aan lesgeven in het vmbo.

Motie aandacht mbo in lerarenopleidingen

36132, nr.11
(Peters c.s.)

De Tweede Kamer verzoekt de regering om te onderzoeken of er voldoende aandacht is voor het mbo in de lerarenopleiding en hoe de specialisatie mbo en voortgezet onderwijs hieraan bijdraagt.

Stand van zaken

In december 2018 is er een onderzoek uitgevoerd naar specialisatiemogelijkheden in lerarenopleidingen.⁶ Uit dat onderzoek bleek dat er sinds de jaren daarvoor veel verbetering was in de aandacht voor het (v)mbo, door de versterking van specialisaties. Wel moesten die specialisaties verder worden verdiept en vergroot. In de loopbaanmonitor 2023 is aandacht voor de voorbereiding op het mbo in tweedegraads opleidingen en specifiek de invloed van de specialisatie en eindstage hierop. Hier komt uit dat 70 procent van de studenten die een specialisatie en eindstage in het mbo doet (zeer) goed is voorbereid op het mbo. Onder alle afgestudeerden van tweedegraads opleidingen voelt 36 procent zich (zeer) goed voorbereid. Dit percentage is sinds 2018 ongeveer gelijk gebleven. Er is dus meer nodig.

De MBO Raad, Vereniging Hogescholen en ADEF (Algemeen Directeurenoverleg Educatieve Faculteiten) onderkennen dit en hebben samen de agenda 'Meer Samen'⁷ opgesteld om te komen tot voldoende en bekwaam onderwijzend personeel in het mbo. Onderdeel van deze agenda is meer aandacht voor het mbo in lerarenopleidingen. Wij staan achter de inzet van deze agenda van deze partijen. Naar aanleiding van uw motie gaan we met de MBO-Raad, VH en ADEF bespreken op welke wijze deze agenda wordt gemonitord en geëvalueerd. Zodat we de opbrengst volgen en zo nodig kunnen bijsturen.

Toezegging aanpak lerarentekort Nederlands als tweede taal

TZ202307-019

In het najaar 2023 de Tweede Kamer in het kader van de bredere lerarenstrategie geïnformeerd over de aanpak van het lerarentekort Nederlands als tweede taal en over hoe meer aandacht komt voor NT2 in de lerarenopleiding.

Stand van zaken

In het nieuwkomersonderwijs zijn er wachtlijsten en op sommige scholen zelfs leerlingenstops vanwege personeelstekort. OCW onderzoekt daarom het aanpakken van het tekort aan NT2-docenten in verschillende onderwijssectoren, waaronder PO, VO, MBO, en inburgeringsonderwijs.

OCW investeert in de route naar het leraarschap NT2. In 2023 is er al € 250.000 beschikbaar gesteld voor een impuls aan de lerarenopleidingen. Hiermee worden 90 extra plekken gecreëerd waar studenten aan pabo's en tweedegraadslerarenopleidingen via een minor een

⁶ Researchned (2018), Specialisatiemogelijkheden in lerarenopleidingen.

⁷ https://www.mborraad.nl/sites/default/files/2023-07/actualisatie_gezamenlijke_agenda_meer_samen_mbo_raad_vh_ade_f_2022-2025_versie_1.1.pdf

aanvullende bevoegdheid voor NT2 kunnen behalen. Dit gebeurt op Windesheim, Fontys en de Hogeschool Utrecht.

In 2024 stelt OCW 500.000 euro beschikbaar voor een tweede impuls in het werven en opleidingen van NT2-docenten. Daarnaast heeft OCW onderzoeksbureau Berenschot ingeschakeld om te onderzoeken welke doelgroepen, buiten de bestaande groep studenten aan lerarenopleidingen, mogelijk interesse zouden kunnen hebben in het beroep van leraar NT2. Naar verwachting volgen de onderzoeksresultaten begin 2024.

Onderzoek zij-instroom G5

Vanaf 2020 is €36 miljoen voor vier jaar geïnvesteerd in de G5 met de subsidieregeling zij-instroom PO G5. Het doel van de regeling is het verbeteren van het voortraject, begeleiding en de scholing/opleiding van zij-instromers.

Het continu investeren in zij-instroom in het po in de G5 heeft geloond, blijkt uit onderzoek.⁸ In de G5 is de afgelopen vier jaar geïnvesteerd in het verbeteren van het voortraject, de begeleiding en de scholing van zij-instromers. De G5 heeft hier op verschillende manieren invulling aan gegeven.

Het optimaliseren van de informatievoorziening en oriëntatiemogelijkheden voor zij-instromers wordt in het merendeel van de steden bovenbestuurlijk aangepakt. Zij-instromers zijn positief over de centraal georganiseerde oriëntatieactiviteiten, zoals meeloopstages, oriëntatiecursussen en werkervaringstrajecten. De toegankelijkheid van informatie verdient nog aandacht.

Het versterken van de begeleiding is in elke stad een speerpunt ter voorkoming van uitval van zij-instromers. Alle steden hebben afspraken gemaakt over de bovenformatieve inzet van zij-instromers en het realiseren van extra begeleidingsuren. Het versterken van de begeleiding door onder andere bovenschoolse begeleiders en afspraken over dubbele bezetting is hoofdzakelijk door de individuele besturen opgepakt. Bovenbestuurlijke samenwerking is zeer beperkt en beperkt zich tot maken van afspraken over bovenformatieve inzet en arbeidsvoorwaarden van zij-instromers. Hier lijkt concurrentie mee te spelen. Alleen in Amsterdam en Almere is dit meer centraal vormgegeven.

Zij-instromers in de G5 geven aan dat de intensiteit van de begeleiding aansluit bij wat zij nodig hebben. De uitval is laag en ligt rond de acht tot tien procent. Het leveren van maatwerk verdient nog extra aandacht. Heldere verwachtingen over de mogelijkheden van scholen, lerarenopleidingen en zij-instromers zijn hierin belangrijk. Voor het (v)so zijn er in Rotterdam en Amsterdam speciale trajecten zij-instroom in beroep ontwikkeld en gestart. Het merendeel van de zij-instromers in alle vijf de steden is tevreden over het totale zij-instroomtraject.

Tussenevaluatie bestuursakkoord flexibilisering Dialogic

Goed en flexibel opleiden van leraren is essentieel voor goed onderwijs. Iedereen die leraar wil en kan worden, moet goed ondersteund worden om een gepersonaliseerd opleidingstraject te kunnen volgen. Daarom sloten OCW, Vereniging Hogescholen en Universiteiten van Nederland in oktober 2020 het bestuursakkoord flexibilisering lerarenopleidingen. Met dit akkoord versterken de lerarenopleidingen de reeds ingezette flexibiliseringsslag om meer studenten en zij-instromers de overstap naar het onderwijs te laten maken. Het bestuursakkoord wordt gemonitord.⁹ Uit dit onderzoek blijkt dat lerarenopleidingen verwachten dat het bestuursakkoord flexibilisering zorgt voor een betere aansluiting van de lerarenopleiding op de beroepspraktijk. De looptijd van het bestuursakkoord is verlengd tot en met 2024 geeft de lerarenopleidingen de benodigde ruimte en tijd om de resultaten te implementeren.

Het eindrapport met de resultaten wordt naar verwachting begin 2025 opgeleverd. Een aantal resultaten tot nu toe:

⁸ Oberon (2023): [Evaluatie subsidieregeling zij-instroom PO G5 - Eindrapport | Rapport | Aanpak Lerarentekort](#)

⁹ Dialogic, 2023: Tweede tussenrapport onderzoek bestuursakkoord flexibilisering lerarenopleidingen

1. *Handreiking voor het verlenen van vrijstellingen*

Uit onderzoek naar het bestuursakkoord blijkt dat de hbo-lerarenopleidingen de afgelopen periode handreikingen en instrumenten hebben opgeleverd, zoals de handreiking brede intake en kaders voor het verlenen van vrijstellingen, zodat het aantrekkelijker wordt om te starten aan de opleiding. Lerarenopleiders, examencommissies en studenten zijn voorzichtig aan de slag met deze instrumenten. Eerste ervaringen laten zien dat er behoefte is aan meer duidelijkheid en heldere verwachtingen over het werken met EVC's door lerarenopleiders, studenten en scholen. In 2024 volgt verdere implementatie en aanscherping van de instrumenten.

2. *Werken volgens leeruitkomsten*

De hbo-lerarenopleidingen hebben landelijke leeruitkomsten geformuleerd voor de gebieden Pedagogisch handelen, (Vak)didactisch handelen, (Vak)inhoudelijke expertise, Onderzoekend handelen en Professionele identiteit. Lerarenopleidingen werken vervolgens de leeruitkomsten verder uit voor de eigen opleiding. Op deze manier worden de verschillen tussen de lerarenopleidingen verkleind en blijft er ruimte voor eigen profilering.

3. *Deficiëntiecurssussen*

Voor de alfa-tekortvakken Nederlands, Duits, Frans, Engels, Klassieke Talen en Spaans zijn door de universitaire lerarenopleidingen deficiëntiecurssussen ontwikkeld voor potentiële leraren, die vanuit vooropleiding te weinig vakinhoudelijke bagage hebben om direct toegelaten te worden tot de lerarenopleidingen. Alfa4all voorziet in een behoefte en het aantal inschrijvingen is sterk gestegen van 35 in de opstartfase in 2020 naar ruim 300 in 2023.

4. *Educatieve master*

De educatieve master primair onderwijs (EMPO) wordt nu door vier universiteiten aangeboden en in 2023 is de tweede lichting studenten gestart. Ondertussen hebben bijna 20 schoolbesturen zich gemeld om in samenwerking met de ulo's de studenten van de EMPO op te leiden.

5. *Zij-instroom*

Specifiek voor zij-instromers is de contentbank opgeleverd. Met behulp van de contentbank kunnen zij-instromers zich via zelfstudie voorbereiden op het docentschap en het geschiktheidsonderzoek. Dit zorgt voor een verbetering van de toegankelijkheid van het zij-instroom in beroep traject.

6. *Regionale allianties*

Het aantal regionale allianties van lerarenopleidingen is gegroeid van twee naar negen met elk hun eigen speerpunten. Een alliantie richt zich bijvoorbeeld op het inrichten van een regionale assessmentfunctie voor de regio. De allianties richten zich nu op de functie van de allianties binnen de vorming van onderwijsregio's. De komende periode gaan de allianties binnen de onderwijsregio's hiermee aan de slag.

Onderzoek vertrekredenen leraren en docenten in het po, vo en mbo

Naar aanleiding van een tweetal moties¹⁰¹¹ in de Tweede Kamer is een onderzoek¹² uitgevoerd naar de redenen waarom leraren van baan wisselen of helemaal vertrekken. Ruim 180 leraren zijn (telefonisch) geïnterviewd, nog eens 130 hebben schriftelijk input geleverd. De input uit deze interviews is geclusterd naar 10 hoofd- en 24 deelmotieven.

Mobiliteit op de arbeidsmarkt is een realiteit in alle banen en sectoren. Vergelijkende cijfers over de arbeidsmarkt wijzen erop dat de uitstroomcijfers in het onderwijs niet hoger liggen dan in andere beroepen. De onderzoekers concluderen dat de inzet leraren te behouden, niet zo heel veel extra capaciteit zal opleveren. Vertrekkende leraren hebben daar vaak meerdere motieven voor. Bijna de helft van de bevroegde leraren noemt werkdruk als een van de redenen. Vooral het feit dat men onder werktijd geen rust heeft, en de noodzaak om regelmatig over te werken, worden genoemd als aspecten van werkdruk. Rond de 40 procent noemt een gebrek aan professionele uitdaging en groei, een even grote groep noemt de relatie met de schoolleiding als een vertrekreden. Andere

¹⁰ motie van de leden Peters en Paul Kamerstukken II 2022/2023, 27923, nr. 452

¹¹ motie van de leden Kwint en Westerveld, Kamerstukken II 2022-2023, 27 923, nr. 451.

¹² [Vertrekredenen leraren en docenten in het po, vo en mbo – ResearchNed | Rapport | Aanpak Lerarentekort](#)

motieven zijn een gebrek aan begeleiding en samenwerking in het team (32%), onvrede over de onderwijskundige visie van de school en een gebrek aan autonomie (25%). De arbeidsvoorwaarden of de toepassing daarvan door de school en frustraties over eigen impact als leraar worden door 22% genoemd.

Er zijn kleine verschillen tussen de sectoren, maar de aantallen zijn te laag om daar harde uitspraken over te doen. Zo wordt een gebrek aan professionele ontwikkeling/uitgekeken op het beroep in de mbo-groep minder vaak genoemd en de relatie met de schoolleiding juist wat vaker. Onvrede over de onderwijskundige visie/gebrek aan autonomie wordt door mensen in het vo wat vaker genoemd. Frustraties over de eigen impact als leraar is in de po-groep vaker genoemd. Een vertrek vanwege de relatie met de schoolleiding of de (toepassing van de) arbeidsvoorwaarden is in de po-groep wat minder vaak genoemd.

Leraren die het onderwijs helemaal verlaten doen dat het vaakst vanwege 'frustraties over de eigen impact als leraar' en 'gebrek aan flexibiliteit' en ook duidelijk vaker bij de motieven 'werkdruk' en 'gebrek aan persoonlijke ontwikkeling en uitdaging'. De vertrekkenden 'onvrede over de schoolleiding' leidt juist relatief vaak tot een overstap naar een andere school in dezelfde sector. De meeste bevroegde ex-leraren die nu buiten het onderwijs werken, sluiten een terugkeer naar het onderwijs niet uit. Vooral werkdrukverlaging zou deze groep kunnen motiveren om weer leraar te worden. Ook vrij vaak zijn genoemd de mogelijkheid van een hybride aanstelling – de mogelijkheid om het lesgeven te combineren met andere taken binnen of buiten de school- en een beter salaris. Ook een betere begeleiding van startende leraren en een rustigere eerste werkfase worden geadviseerd.

Vertrekkende leraren adviseren OCW om de werkdruk van leraren te verlagen en daarnaast om leraren beter te faciliteren om zich op hun kerntaak (het lesgeven) te focussen. Ook adviseren ze om leraren meer loopbaanperspectief te bieden, zonder dat ze daarvoor een functie behoeven te accepteren waarin ze geen les meer geven. Veel van de inzichten uit het onderzoek zijn een bevestiging van eerdere inzichten. Ze versterken daarmee het belang van de lijnen die al zijn ingezet, bijvoorbeeld in de werkagenda. Helder is dat bijvoorbeeld aandacht voor werkdruk of begeleiding van starters van het grootste belang blijft. Daarnaast is versterking mogelijk op trajecten gericht op het ontwikkelen van het leraarsvak en de carrièrepaden of variaties daarbinnen.

Onderzoek Inzet werkdrukmiddelen in het PO

Om de werkdruk van leraren in het po te verlagen en overbelasting tegen te gaan investeren we sinds 2019 fors met de inzet van de werkdrukmiddelen.

Uit onderzoek door Oberon naar de inzet van de werkdrukmiddelen in het primair onderwijs¹³ blijkt dat de schoolspecifieke aanpak werkt. De focus ligt op leraren. Het merendeel van de leraren geeft aan dat de werkdruk is gedaald. Schoolleiders komen veel minder aan bod. De werkdruk van schoolleiders is toegenomen.

Het is aan schoolleiders om bij het opstellen van de plannen voor het nieuwe schooljaar met het team te bespreken hoe een evenwichtiger verdeling over de verschillende functies kan worden opgenomen in de plannen om de werkdruk te verlichten.

De onderwerpen waar de werkdrukmiddelen het vaakst voor worden ingezet, overlappen met de genoemde oorzaken van werkdruk. Dit zijn leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoefte op het gebied van leren en gedrag, differentiëren van onderwijs, klassengrootte, zorgen rondom leerachterstanden (als gevolg van corona) en ziekteverzuim van leraren.

De middelen zijn hoofdzakelijk uitgegeven aan extra personeel, zoals onderwijsassistenten en vakleraren.

In het kader van een aantrekkelijk beroepsperspectief blijven we inzetten op het verlagen van de werkdruk in het primair onderwijs. We verkennen hoe het vervolg op het werkdrakkkoord eruit zal zien. Hier nemen we de werkdrukkanalyse door TNO¹⁴ in mee, waaruit blijkt dat leraren op

¹³ [Onderzoeksrapport Inzet Werkdrukmiddelen PO 2023 - Oberon | Rapport | Aanpak Lerarentekort](#) Van werkdruk naar werkplezier?

¹⁴ [TNO-rapport werkdruk in het onderwijs \(NEA\) | Rapport | Aanpak Lerarentekort](#)

achterstandsscholen op vrijwel alle werkdrukindicatoren ongunstiger scoren dan leraren op andere scholen. In het actieplan versterken kwaliteit en kwantiteit van schoolleiders nemen we het verlagen van de werkdruk van schoolleiders mee.