

Nadere uitwerking van de Lerarenagenda

Hierna wordt per agendapunt van de Lerarenagenda specifiek ingegaan op de ingezette acties en de resultaten die daarmee zijn geboekt.

Agendapunt 1. Hogere kennis- en geschiktheidseisen aan aankomende studenten voor de lerarenopleidingen

1.1. Ambities van de Lerarenagenda

De ambitie van de Lerarenagenda is dat alle studenten die in een lerarenopleiding instromen voldoende relevante voorkennis hebben en in potentie geschikt zijn voor het beroep van leraar. Daardoor hoeven opleidingen geen tijd meer te besteden aan het bijspijkeren van studenten en zal het rendement van de opleidingen stijgen.

Hiervoor zijn in de Lerarenagenda de volgende acties genoemd:

1. Instroomeisen voor lerarenopleidingen
2. Selectie op geschiktheid voor het beroep
3. Meer routes naar het leraarschap (komt terug bij lijn 3)

De voortgang binnen deze agendalijn wordt onder meer gevolgd aan de hand van de volgende indicatoren:

- Percentage studenten dat na 1 jaar stopt met de opleiding en de instelling verlaat (uitval)
- Percentage studenten dat na 1 jaar wisselt van opleiding binnen een ho-instelling (switch)

1.2. Ontwikkelingen in het afgelopen jaar

Actie 1: Instroomeisen voor lerarenopleidingen

Om ervoor te zorgen dat studenten die instromen in de opleiding tot leraar basisonderwijs (pabo) over voldoende relevante voorkennis beschikken is vorig jaar het stellen van bijzondere nadere vooropleidingseisen aan studenten wettelijk mogelijk gemaakt. Hiermee is invulling gegeven aan één van de aanbevelingen van de commissie Kennisbasis Pabo (Een goede basis, 2012). Studenten die willen instromen in de pabo moeten met ingang van studiejaar 2015-2016 voldoen aan kenniseisen op het gebied van aardrijkskunde, geschiedenis en natuur en techniek. Over de exacte invulling van de toelatingseisen vindt nog overleg plaats met de Vereniging Hogescholen. De Vereniging Hogescholen heeft laten weten dat de pabo's van mening zijn dat - gegeven de noodzaak om te komen tot een verhoging van de kwaliteitseisen voor aanstaande Pabo-studenten – rekening houdend met de inhaalslag die aanstaande studenten in korte tijd moeten plegen om te kunnen voldoen aan alle eisen (inclusief taal en rekenen) en de inzet die dit

vraagt van alle betrokkenen, het de eerste jaren volstaat wanneer een instromende student voor twee van de drie vereiste vakken kan aantonen over de vastgestelde minimale kennis te beschikken.

Afgelopen jaar is een project gestart om studenten uit het vo en mbo voor te bereiden op de nieuwe eisen voor de pabo. Tevens is binnen het project studiemateriaal ontwikkeld, dat studenten kunnen gebruiken ter voorbereiding op de toetsen waarmee ze hun voorkennis kunnen aantonen. Op de website <http://goedvoorbereidnaardepabo.nl/> is meer informatie over dit project te vinden.

Met de Vereniging Hogescholen, MBO-raad en VO-raad is tevens afgesproken dat zij ten aanzien van rekenen, in afwachting van de invoering van de verplichte rekentoets in het vo en het rekenexamen in het mbo, zorgen voor een goede aansluiting en desgewenst ondersteuning bieden aan studenten met kennislacunes, alvorens zij instromen op de pabo. Dit najaar werken de betrokken sectorraden hun aanpak hiervoor verder uit. Inzet is dat deze aanpak voorziet in extra begeleiding in het laatste leerjaar van het mbo en summercourses voor studenten die hier op basis van de studiekeuzecheck voor in aanmerking komen.

Om na te gaan of het wenselijk is ook voor tweedegraads lerarenopleidingen (extra) instroomeisen op het gebied van kennis te stellen heeft het afgelopen jaar een veldraadpleging onder lerarenopleidingen plaatsgevonden¹ (zie www.delerarenagenda.nl).

Aan vertegenwoordigers van lerarenopleidingen is gevraagd in welke mate het mogelijk en wenselijk is om extra toelatingseisen op het gebied van kennis te stellen voor de tweedegraads lerarenopleidingen. Hieruit blijkt dat bij de meeste tweedegraads lerarenopleidingen de behoefte bestaat om aankomende studenten op vakinhoudelijke kwaliteiten te selecteren. Duidelijke consensus over het daarbij te hanteren minimumniveau ontbreekt echter. De onderzoekers bevelen aan om terughoudend te zijn met het invoeren van nieuwe vooropleidingseisen en eerst zicht te krijgen op het effect van reeds ingezette maatregelen om een betere match tussen student en opleiding te realiseren.

Actie 2. Selectie op geschiktheid voor het beroep

Bij de totstandkoming van de Lerarenagenda hebben vertegenwoordigers van lerarenopleidingen ons verteld dat zij zouden willen onderzoeken of het mogelijk is de geschiktheid van een student voor het beroep van leraar, al voorafgaand aan de opleiding vast te stellen. Indien dit mogelijk is zou met selectie uitval en teleurstelling en frustratie bij studenten kunnen worden voorkomen. Naar aanleiding van dit signaal is in de hierboven genoemde

¹ Verkenning naar de wenselijkheid en mogelijkheid van selectie op geschiktheid voor het beroep van leraar en van verzwaring van vakinhoudelijke eisen voor de tweedegraads lerarenopleidingen, Hogeschool van Amsterdam /Universiteit Leiden, 2014

veldraadpleging ook gevraagd naar de wenselijkheid en mogelijkheid van het stellen van toelatingseisen gericht op geschiktheid voor het beroep van leraar. Hieruit blijkt dat brede overeenstemming heerst over sleutelementen die bepalen of iemand een goede leraar kan worden. De sleutelementen die worden genoemd zijn:

kennis- en denkniveau, motivatie, professionele houding en persoonlijke eigenschappen (onderverdeeld in waarden & attitude; persoonlijkheid), beroepsgerelateerde vaardigheden (onderverdeeld in communicatieve vaardigheid; interpersoonlijke vaardigheid; probleemoplossend vermogen).

Er bestaat echter geen overeenstemming over de vraag of deze sleutelementen voorafgaand aan de opleiding al goed meetbaar en toetsbaar zijn en of deze sleutelementen 'aan te leren' zijn of niet. Bewaakt moet worden dat studenten niet onterecht van een opleiding worden uitgesloten omdat men een vaardigheid nog niet beheerst, die zich gedurende de opleiding kan ontwikkelen. Om deze vragen (toetsbaarheid en 'ontwikkelbaarheid') te beantwoorden is meer onderzoek nodig. De onderzoekers bevelen aan om ontwikkelingen bij lerarenopleidingen beter te monitoren, meer kennisdeling onder lerarenopleidingen te realiseren, vervolgonderzoek te doen naar de voorspellende waarde van meetinstrumenten en op beperkte schaal te experimenteren. Hiervoor kan mogelijk worden aangesloten bij initiatieven van voorlopers op dit gebied.

Op het thema 'verbetering kwaliteit instroom lerarenopleidingen' is een groep van voorlopers actief. De tweedegraads lerarenopleiding Engels van de Hogeschool van Amsterdam is één van deze voorlopers. Deze opleiding is in 2014 begonnen met decentrale selectie (numerus fixus). De selectieprocedure bestaat uit het invullen van een vragenlijst en een selectiedag. Het lijkt er op dat de selectieprocedure het keuzeprocés van studenten positief heeft beïnvloed. De effecten van de selectie worden de komende jaren gevolgd.

Actie 3. Meer routes naar het leraarschap

Om de instroom in de lerarenopleidingen te bevorderen, hebben we in de Lerarenagenda aangekondigd ook in te zetten op het ontwikkelen van meer flexibele en aantrekkelijke routes naar het leraarschap. Onder Agendalijn 3 melden we de vorderingen die we het afgelopen jaar op dit actiepunt hebben geboekt.

1.3. Weging van resultaten en inzet komende tijd

Indien we onze ambitie realiseren en alle studenten die in een lerarenopleiding instromen voldoende relevante voorkennis hebben en in potentie geschikt zijn voor het beroep van leraar, dan is een logische aanname dat minder studenten stoppen met hun studie of switchen naar een andere

opleiding. De komende jaren zullen wij daarom monitoren hoe uitval, switch en rendement zich ontwikkelen aan de lerarenopleidingen.

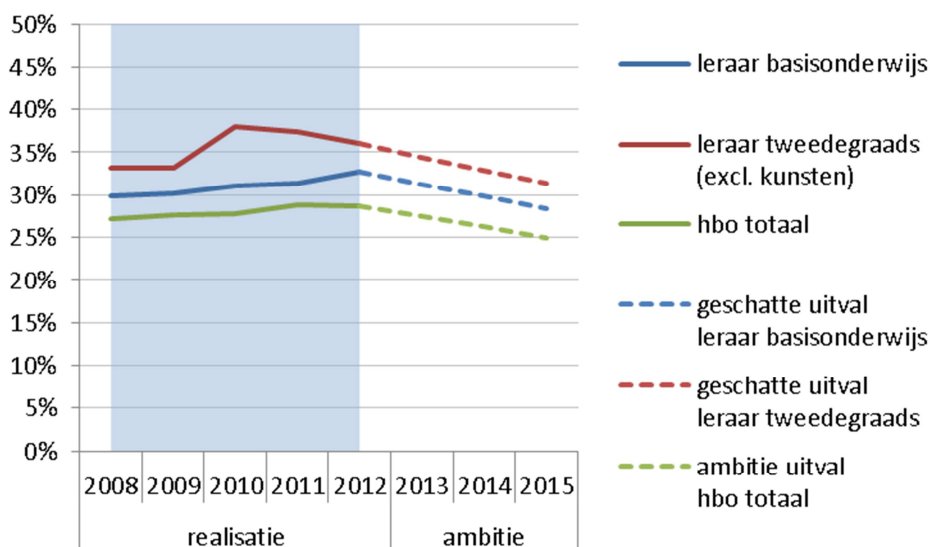
Percentage studenten dat na 1 jaar stopt met de opleiding en de instelling verlaat (uitval)

Uit gegevens van DUO komt naar voren dat de uitval uit de instellingen met lerarenopleidingen hoger is dan gemiddeld in het hoger beroepsonderwijs.

In het kader van de prestatieafspraken hoger onderwijs hebben alle instellingen ambities geformuleerd op deze indicatoren. De reviewcommissie laat in haar stelselrapportage over 2013 (Kamerstukken 2013 2014, 31288, nr. 379, bijlage) zien dat als alle instellingen hun ambities realiseren, de uitval in het eerste jaar van de bachelorfase voor het gehele hoger onderwijs in 2015 vrijwel gelijk zal blijven, en zal uitkomen rond 24,5% (mediaan). Maar er zijn grote verschillen tussen instellingen, zowel in uitgangssituatie als in ambitie. Voor het hoger beroepsonderwijs geldt dat als alle instellingen hun ambities realiseren, de uitval zal uitkomen rond 25% (mediaan). Dit betekent voor het hoger beroepsonderwijs dat de stijgende tendens van de afgelopen jaren wordt omgebogen in een lichte daling.

Met de lerarenopleidingen zijn geen afzonderlijke prestatieafspraken gemaakt. Indien de uitval bij de lerarenopleidingen de komende tijd een zelfde ontwikkeling laat zien als de uitval bij alle hogescholen gezamenlijk (ervan uitgaande dat alle hogescholen hun ambities waarmaken) dan daalt de uitval bij de pabo's de komende tijd tot net onder 30% en bij de tweedegraads lerarenopleidingen net boven 30%. Omdat de prestatieafspraken zich richten op de bachelorfase, ontbreken de universitaire lerarenopleidingen in de figuren 1 t/m 3.

Figuur 1. Percentage uitval bachelor lerarenopleidingen na 1 jaar studie uit een hbo-instelling (voltijd)



Bron: DUO

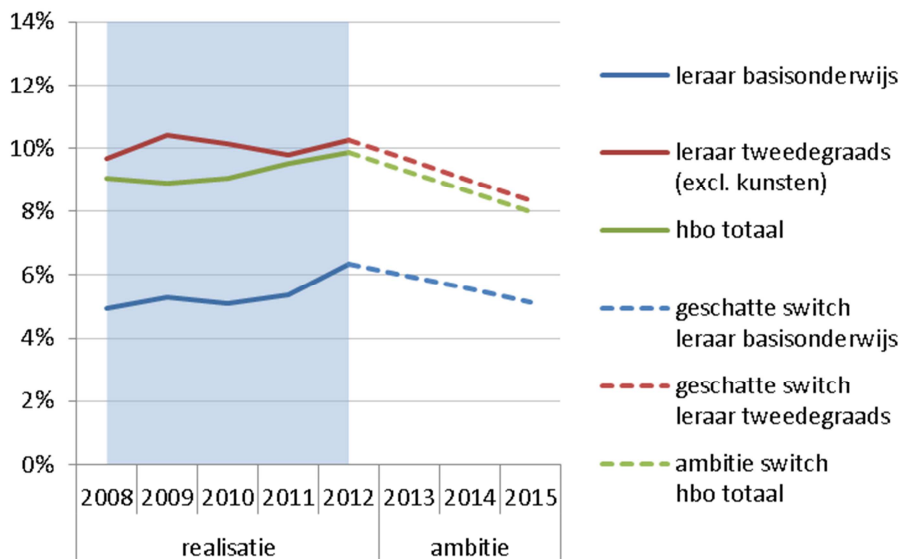
Voor beide type lerarenopleidingen zou dit een sprong voorwaarts betekenen. Wij volgen de ontwikkeling van deze indicator de komende jaren nauwgezet om te bezien of de lerarenopleidingen er inderdaad in slagen deze sprong te maken en of zij in staat zullen zijn de achterstand op de andere hogescholen in te halen. De maatregelen gericht op de instroom die vanaf 2015 gaan gelden, kunnen deze beweging verder ondersteunen.

Percentage studenten dat na 1 jaar wisselt van opleiding binnen een ho-instelling (switch)

Het percentage studenten dat switcht is bij pabo's lager dan gemiddeld in het hbo. Bij tweedegraads lerarenopleidingen ligt dit percentage juist weer hoger (DUO, 2014).

Indien alle hogescholen hun ambities op deze indicator van de prestatieafspraken halen, zal het percentage switchers in 2015 in het hbo rond 8% (mediaan) liggen. Indien switch bij de lerarenopleidingen de komende tijd een zelfde ontwikkeling laat zien als switch bij alle hogescholen gezamenlijk dan daalt het percentage switchers bij de pabo's de komende tijd tot ongeveer 5% en bij de tweedegraads lerarenopleidingen tot ongeveer 8%, net boven de ambitie van alle hogescholen gezamenlijk.

Figuur 2. Percentage switch bachelor lerarenopleidingen na 1 jaar studie binnen een hbo-instelling (voltijd)



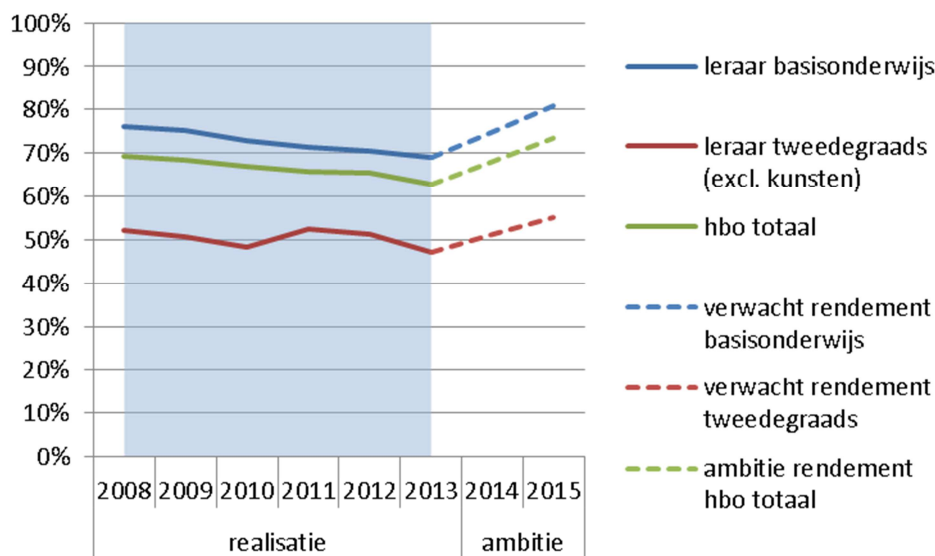
Bron: DUO

Voor de pabo's zou dit betekenen dat het percentage switchers na een periode van lichte groei weer zal dalen, tot op het niveau van 2008. Dit zou een goede ontwikkeling zijn. Het percentage switchers op de tweedegraads lerarenopleidingen was de afgelopen jaren iets stabielier maar ligt hoger dan bij de pabo's. Als de ambitie van 8% wordt gehaald, zou dit een mooie trendbreuk zijn ten opzichte van eerdere jaren.

Bachelorrendement

Het bachelorrendement in het hbo is in de afgelopen jaren licht gedaald. De rendementen verschillen sterk per lerarenopleiding. Studenten aan de pabo hebben een hoger rendement dan aan de tweedegraads lerarenopleidingen en gemiddeld in het hbo. Indien alle hogescholen hun ambities op deze indicator van de prestatieafspraken halen, zal het rendement stijgen en in 2015 in het hbo rond 74% (mediaan) liggen. Indien het rendement op de lerarenopleidingen dezelfde ontwikkeling maakt, stijgt het rendement op de pabo's tot ongeveer 80% en bij de tweedegraads lerarenopleidingen tot ongeveer 55%.

Figuur 3. Het aandeel bachelorstudenten (voltijd) dat zich na 1 jaar bij dezelfde instelling inschrijft (herinschrijvers) en in nominaal + 1 bij dezelfde instelling een bachelordiploma haalt, per uitstroombaar



Bron: DUO

Conclusies en vervolgstappen

Er zijn de afgelopen periode nieuwe stappen gezet. Volgend jaar worden bijzondere nadere vooropleidingseisen gesteld aan studenten die willen instromen in de pabo. Uit de veldraadpleging onder lerarenopleidingen naar de wenselijkheid en mogelijkheid van instroomeisen voor tweedegraadslerarenopleidingen en selectie op geschiktheid voor het beroep voor alle lerarenopleidingen, blijkt dat aanvullend onderzoek nodig is. NRO heeft hiertoe onderzoek uitgezet naar de voorspellende waarde van selectie-instrumenten. De onderzoeksresultaten zijn in december 2014 beschikbaar. Met behulp van de onderzoeksresultaten zullen we in 2015 en 2016 pilots uitvoeren. In het kader van deze pilots zal ook gekeken worden naar de mogelijke inzet van reeds bestaande instrumenten zoals het bindend studieadvies en de studiekeuzecheck. Verder gaan we door met het verzamelen en verspreiden van effectieve aanpakken. De voorlopers spelen hierin een belangrijke rol. Ook de expertise van werkgevers zal worden benut.

Agendapunt 2. Hogescholen en universiteiten gaan door met het verbeteren van de kwaliteit van de lerarenopleidingen

2.1. Ambities van de Lerarenagenda

De leraar die klaar is met de lerarenopleiding beschikt over kennis van zijn vak(gebied), over Bildung,² kan duidelijk uitleggen en een taakgerichte werksfeer creëren. De basis is gelegd om te differentiëren in het onderwijsaanbod en opbrengstgericht te werken. De opleiding sluit nauw aan op de behoeften van toekomstige leraren en de scholen. De beste opleiders leiden leraren op.

De acties die in de Lerarenagenda zijn genoemd:

1. Lopende trajecten voor kwaliteitsverbetering met kracht voortzetten
2. Kwaliteitsverbetering van de lerarenopleidingen zichtbaar maken
3. Ruimte voor opleidingen met ambitie
4. In kaart brengen van de relaties tussen scholen en lerarenopleidingen
5. Verbetering van de kwaliteit van opleiders van leraren

We volgen de realisatie van deze ambities aan de hand van de volgende indicatoren:

- Studenttevredenheid op basis van de Nationale Studenten Enquête (NSE)
- Oordelen van onderwijspersoneel en -management over beginnende leraren (Onderwijs werkt!, 2014)
- NVAO scores lerarenopleidingen (op termijn beschikbaar volgens nieuwe systematiek/nieuwe visitatierapporten)

2.2. Ontwikkelingen in het afgelopen jaar

Actie 1: Lopende trajecten voor kwaliteitsverbetering met kracht voortzetten

De Lerarenagenda onderstreept het belang van het voortzetten van de door de instellingen zelf ingezette lopende trajecten van kwaliteitsverbetering. De invoering van de landelijke kennisbases en kennistoetsen op de hbo-lerarenopleidingen is een grote operatie. Sinds de invoering in 2010-2011 hebben al ruim 40.000 studenten op de pabo's, tweedegraads en eerstegraads lerarenopleidingen in het hbo onderwijs genoten volgens de kennisbases die leiden tot verhoging van het kennisniveau. In 2013-2014 zijn de eerste landelijke kennistoetsen afgenomen. Bij de pabo zijn het afgelopen studiejaar voor de vakken rekenen-wiskunde en Nederlands een landelijke kennistoets verplicht gesteld. Bij acht tweedegraads lerarenopleidingen landelijke toetsen afgenomen. In 2014-2015 worden op nog eens zeven tweedegraads lerarenopleidingen kennistoetsen ingevoerd. Geconstateerd kan worden dat dit kwaliteitsverbeteringstraject, bekend onder de naam 10voordeleraar, echt op stoom komt.

Daarnaast hebben de pabo's de invoering van wetenschap en technologie in het curriculum actief opgepakt. Door de tweedegraads lerarenopleidingen wordt verder gewerkt aan de invoering van de afstudeerrichtingen avo en

² Met Bildung duiden we de vorm van reflectie aan die nodig is om leerlingen culturele bagage mee te geven en hen beter te laten denken. Zie ook: Stralen, Gerard van & René Gude (red., 2012), ...En denken! Bildung voor leraren. Hogeschool Utrecht / ISVW Uitgevers.

(v)mbo: alle opleidingen zijn op basis van een projectplan bezig met de ontwikkeling van het programma voor de afstudeerrichting beroepsonderwijs. Door deze specialisatie zullen toekomstige docenten in het mbo en vmbo beter worden toegerust voor het lesgeven in hun sector.

Met de pabo's is afgesproken dat de kennistoetsen voor aardrijkskunde, geschiedenis, Engels en natuur en techniek een jaar later worden ingevoerd, vanaf het cohort dat instroomt in 2015-2016. Op deze manier loopt de invoering van deze kennistoetsen synchroon met de invoering van de bijzondere nadere vooropleidingseisen voor deze vakken.

Actie 2: Kwaliteitsverbetering van de lerarenopleidingen zichtbaar maken

De Inspectie heeft in 2014 een sectorbeeld gemaakt van de lerarenopleidingen op hogescholen en universiteiten. Het rapport vormt het eerste deel van een completer sectorbeeld dat de komende jaren zal worden aangevuld. Dit eerste deel van het sectorbeeld verzamelt en ordent bestaande informatie op drie aspecten: studiesucces, studenttevredenheid en aansluiting op de arbeidsmarkt. Op de resultaten wordt hieronder ingegaan. De resultaten op aansluiting op de arbeidsmarkt worden verwerkt in de arbeidsmarktbrief die u binnenkort zult ontvangen. In aanvulling op het sectorbeeld onderzoekt de Inspectie in 2014-2015 de tevredenheid van beginnende leraren en schoolleiders over de voorbereiding op het beroep. Ook zijn de lerarenopleidingen dit jaar een aparte groep in het onderzoek van de Inspectie naar examencommissies in het hoger onderwijs. De NVAO zal in 2015 en 2016 op basis van de visitatierapporten systeembrede analyses maken per sector. De Inspectie en NVAO streven ernaar om in 2016-2017 een gezamenlijke integrale analyse te maken op basis van de systeembrede analyses en een dan actueel sectorbeeld.

Actie 3: Ruimte voor opleidingen met ambitie

Uit de animo van lerarenopleidingen voor de voorloperaanpak blijkt dat lerarenopleidingen zich op diverse thema's willen inzetten om de kwaliteit verder te verbeteren en dit willen delen met andere opleidingen. Dit voorjaar heeft een startbijeenkomst plaatsgevonden met 26 instellingen die zich hebben gemeld als voorloper op terreinen als bijvoorbeeld meer mannen naar de pabo, verhoging kwaliteit instroom, flexibilisering passend onderwijs. In september vond een conferentie plaats op het ministerie waarin is gesproken over de voortgang van de thema's.

Fontys, één van de voorlopers uit de voorlopergroep 'kwaliteit van lerarenopleiders', heeft op de conferentie van de Association for Teachers Education in Europe (ETAA) in Braga (Portugal) een presentatie gegeven met als titel "Encouraging the development of teacher educators' identity". Eén van de reacties hierbij kwam van een Japanse collega: "Je realiseert het je misschien niet, maar jullie hebben nu het opleiden van leraren in Japan veranderd." Naast Fontys waren onder meer onderzoekers aanwezig van de VU en de HAN en in november zullen Fontys, Hogeschool Rotterdam en collega-lerarenopleiders uit

België ook participeren tijdens het congres van de Vereniging Lerarenopleiders Nederland (VELON). Kortom, er wordt kennis gedeeld en uitgewisseld -zowel nationaal als internationaal- om de kwaliteit van de lerarenopleider voortdurend op niveau te houden.

Actie 4: In kaart brengen van de relaties tussen scholen en lerarenopleidingen

Goede samenwerking tussen scholen en lerarenopleidingen is een belangrijke voorwaarde voor het realiseren van onze gezamenlijke ambities uit de Lerarenagenda. In dit kader zijn wij zeer verheugd dat de sectorraden en verenigingen uit po, vo, mbo, hbo en wo gezamenlijk de schouders willen zetten onder de verbetering van de samenwerking tussen scholen en lerarenopleidingen. Omdat leraren uit eigen ervaring als geen ander weten waar verbetering mogelijk of nodig is in de aansluiting tussen opleidingen en de praktijk, vinden wij het van belang dat de Onderwijscoöperatie betrokken is bij dit verbetertraject.

De raden hebben verder verschillende acties aangekondigd die de ambities van de Lerarenagenda ondersteunen. Het gaat onder meer om de volgende acties:

- alle lerarenopleidingen hebben in 2015 een adviescommissie met vertegenwoordigers van het werkveld;
- partijen spreken over mogelijkheden tot sturing op (kwantitatieve) instroom, rekening houdend met stage capaciteit bij scholen en beroepsperspectief;
- scholen en opleidingen maken afspraken over de kwaliteit van het werkplekklere en onderzoeken de mogelijkheid om in 2015 samen met VELON een certificaat en criteria voor scholing voor stagebegeleiders te ontwikkelen;
- scholen zorgen waar mogelijk in samenwerking met lerarenopleidingen voor een inwerk- en begeleidingsprogramma. Daarnaast willen de partijen komen tot een verplichte inductieperiode;
- bevorderen dat de invulling van masters voor leraren met een bachelor diploma aansluit op specifieke wensen van scholen;
- onderzocht wordt welke beroepscompetentieprofielen voor alle sectoren vastgesteld kunnen worden, waarbij de beroepscompetentieprofielen in het mbo wellicht als voorbeeld kunnen dienen.

Ook benadrukken de sectorraden het belang van regionale samenwerking tussen lerarenopleidingen en scholen. Zij merken op dat de afgelopen jaar de samenwerking is verbeterd en dat het op plekken nog verder kan verbeteren. De raden gaan daarom komend jaar in kaart brengen wat de aard, omvang en het functioneren van huidige regionale overlegvormen zijn. Langs die weg kunnen *best practices* worden gedeeld en kunnen eventuele noodzakelijke interventies preciezer worden bepaald.

Met de sectorraden is afgesproken dat we met enige regelmaat bij elkaar komen om over de vorderingen op deze actiepunten te spreken.

Ook op het gebied van onderzoek en schoolontwikkeling kunnen en willen hogescholen, universiteiten en scholen de onderlinge samenwerking verder uitbreiden. Daarover zijn ook afspraken gemaakt in de sectorakkoorden van het po en vo. Vanuit scholen blijkt de stap moeilijk om van de analyse van de opbrengstgegevens naar een gerichte verbeteraanpak te komen, omdat niet altijd duidelijk is welke aanpak werkt en welke niet. Betrokkenheid van onderzoekers van lectoraten en universiteiten bij onderzoek van leraren op scholen is ook gewenst om de kwaliteit van dit onderzoek te verhogen. In de zorg is de afgelopen jaren ervaring opgedaan met academische werkplaatsen waarin zorginstellingen samenwerken met kennisinstellingen voor het doen van onderzoek. In het onderwijs bestaat ook al een aantal samenwerkingsverbanden op het gebied van onderzoek (zoals de academische opleidingsscholen en in het vo professionele leergemeenschappen). Deze samenwerking richt zich vooral op het onderzoek van leraren op scholen. De betrokkenheid van onderzoekers van hoger onderwijsinstellingen is met name bij de academische opleidingsscholen nog beperkt. In het po is incidenteel verbinding tussen de scholen en wetenschappelijk onderzoekers. Er zijn enkele goede voorbeelden van po-besturen in Noord-Holland die jaarlijks een aantal leraren een beurs geven om onder begeleiding van een universiteit toegepast onderzoek te doen in hun klas, en die hun onderzoeksresultaten verspreiden onder hun scholen. Of besturen waar een groepje leraren gezamenlijk hun masteronderzoek doen binnen de eigen scholen en de resultaten verwerken in hun onderwijs. Het komend jaar willen we samen met de sector komen tot een actieplan (zie verder agendalijn 5) om deze samenwerking te versterken.

Actie 5: Verbetering van de kwaliteit van opleiders van leraren

Er zijn ongeveer 6000 lerarenopleiders in Nederland. De beroepsvereniging van lerarenopleiders (VELON) is enkele jaren geleden gestart met een vrijwillig eigen register. Om een groter bereik te krijgen is VELON in 2014 gestart met een traject om het register door te ontwikkelen. Daarbij wordt aangesloten bij de infrastructuur van het lerarenregister po, vo, mbo. Ook is er een voorlopergroep die zich bezig houdt met de kwaliteit van lerarenopleiders. De trekker van deze voorlopergroep, Fontys, is ook nauw betrokken bij de verdere ontwikkeling van het VELON-register. De voorlopergroep gaat onderzoeken hoe afstemming plaats kan vinden in relatie tot de beroepsstandaard en de registratie.

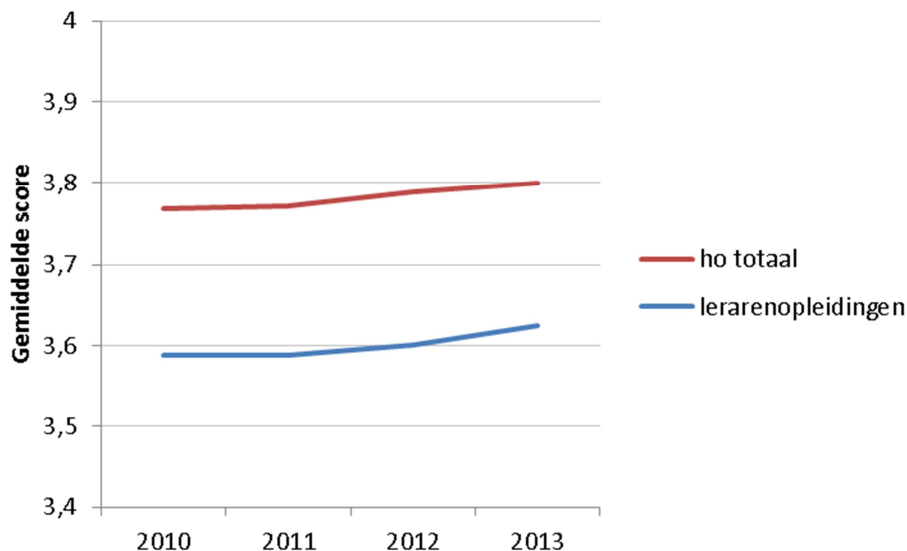
2.3. Weging van resultaten en inzet komende tijd

Een goede indicator voor de kwaliteitsverbetering van de lerarenopleidingen is de tevredenheid van afgestudeerden, schoolleiders en studenten over het onderwijs en de voorbereiding op het beroep. De Inspectie zal in 2015 een diepgaander onderzoek uitbrengen over de tevredenheid van schoolleiders en pas-afgestudeerden over de lerarenopleidingen.

Studenttevredeheid op basis van de Nationale Studenten Enquête (NSE)

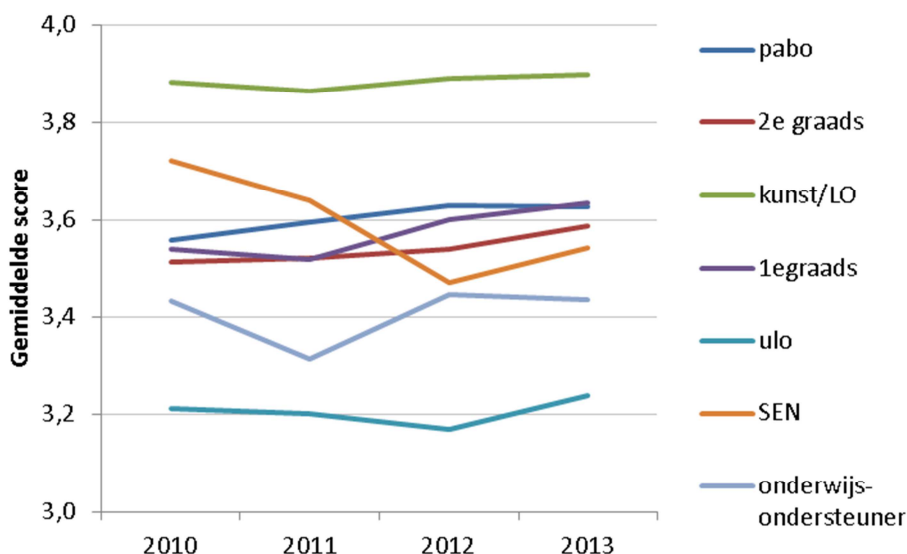
Uit de analyses die de Inspectie in het kader van het sectorbeeld heeft gemaakt van de Nationale Studentenenquête (NSE), blijkt dat studenten van lerarenopleidingen gemiddeld minder tevreden zijn met hun opleiding dan studenten in de rest van het hoger onderwijs. Dat geldt vooral voor studenten van de universitaire lerarenopleidingen en de AD-opleidingen tot onderwijsondersteuner. In het actieplan 'Lerarenagenda van de Nederlandse universiteiten' zegt de VSNU het komende proces van visitatie en accreditatie aan te grijpen om – indien nodig – verbeteringen bij de ulo's door te voeren. Studenten van de lerarenopleidingen kunst en lichamelijke opvoeding zijn het meest tevreden van alle lerarenopleidingen. De lerarenopleidingen scoren vooral laag op de onderdelen informatievoorziening vanuit de opleiding en studielast. Daar staat tegenover dat studenten van de lerarenopleidingen op belangrijke onderdelen juist bovengemiddeld tevreden zijn: de kwaliteit van docenten en met name de voorbereiding op het beroep. Vooral pabo-studenten zijn zeer tevreden over de beroepsvoorbereiding. Een positieve ontwikkeling is dat het percentage studenten van de lerarenopleidingen dat aangeeft (zeer) ontevreden te zijn met de opleiding de laatste jaren (2010-2013) is afgenomen, met name bij de pabo's en tweedegraads lerarenopleidingen. Het is echter nog steeds niet op het gemiddelde niveau van het hoger onderwijs. Ook bij de universitaire lerarenopleidingen neemt de tevredenheid voorzichtig toe.

Figuur 4. Gemiddelde tevredenheid (algemeen oordeel) van studenten



Bron: NSE, Studiekeuze123

Figuur 5. Gemiddelde tevredenheid (algemeen oordeel) van studenten naar type opleiding



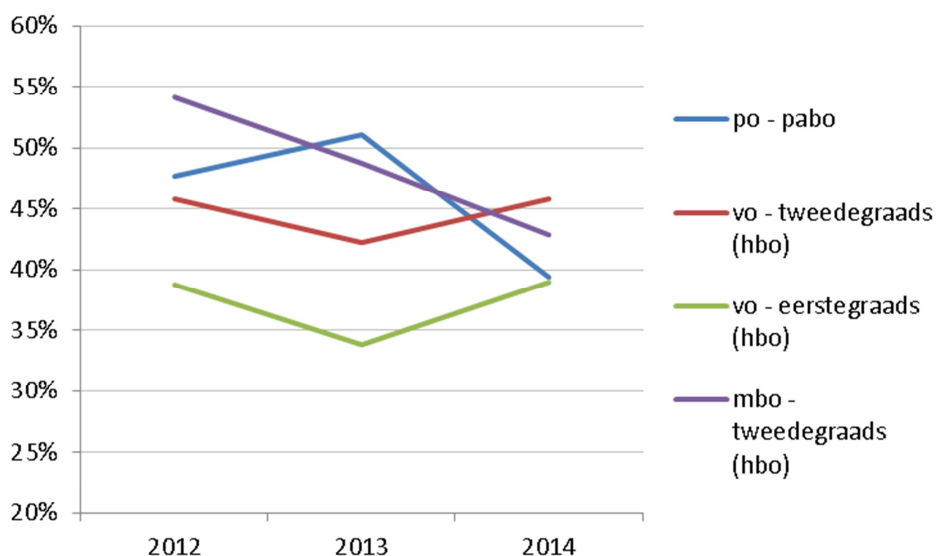
Bron: NSE, Studiekeuze123

Oordelen onderwijspersoneel/management over beginnende leraren (Onderwijs werkt!)

Onderwijs werkt! 2014 laat zien dat er nog geen sprake is van een (sterk) groeiende tevredenheid van management/directie in po, vo en mbo over de kwaliteit van beginnende leraren. Ongeveer 40% van schoolleiders en managers uit deze sectoren beoordeelt kennis en vaardigheden van beginnende leraren als (ruim) voldoende. Het percentage nam vorig jaar voor het vo af, maar laat dit jaar weer een lichte stijging zien. Voor het po en mbo is een sterke daling te zien. Tegelijkertijd is in alle sectoren het percentage directieleden/managers dat van mening is dat er bij beginnende leraren geen

verbetering nodig is licht gestegen. Het onderdeel dat volgens po-directeuren het meeste verbetering behoeft is vakinhoudelijke kennis, maar ook hierover is de tevredenheid hoger dan vorig jaar. Vo-directeuren noemen vooral pedagogische en didactische competenties voor verbetering vatbaar. Tot een kwart van de vo- en mbo-managers is bovendien van mening dat het gemiddelde niveau van beginnende docenten in de laatste drie jaar is verbeterd.

Figuur 6. Oordeel van directie/management over kennis en vaardigheden van beginnende leraren



Bron: Onderwijs Werkt! 2014

Conclusies en vervolgstappen

Het proces van kwaliteitsverbetering bij de lerarenopleidingen zullen we met kracht voortzetten. De effecten hiervan zijn echter nog niet eenduidig en overtuigend terug te zien in de oordelen van onder meer studenten en het management van scholen. Het oordeel van de scholen is niet (voldoende) verbeterd en studenten hebben nog belangrijke kritiekpunten. Hierbij dient te worden opgemerkt dat de oordelen mogelijk ingekleurd worden door de situatie in het verleden. Van belang is dat de kwaliteitseffecten komende tijd zichtbaar worden. De invoering van de kennisbases en kennistoetsen in het curriculum is één van de focuspunten van de NVAO in de accreditatie van de pabo's en tweedegraads lerarenopleidingen komend jaar. Zij zullen de uitkomsten hiervan meenemen in hun systeembrede analyses die in 2015 en 2016 over de pabo en de tweedegraads lerarenopleidingen worden uitgebracht. Met de rapportages van de Inspectie en de NVAO krijgen we de komende jaren beter zicht op de kwaliteitsverbetering. We gaan ervan uit dat de komende jaren zichtbaar wordt dat de kwaliteit van de lerarenopleidingen is gestegen. Als dat niet (voldoende) het geval is, zal de aanpak opnieuw tegen het licht worden gehouden.

Agendapunt 3. Lerarenopleidingen kunnen met aantrekkelijke en flexibele leerroutes meer doelgroepen aantrekken

3.1. Ambities van de Lerarenagenda

Met meer aantrekkelijke en flexibele routes naar het leraarschap streven wij er naar dat er bij alle lerarenopleidingen voldoende goede studenten instromen om in 2020 kwantitatieve en kwalitatieve tekorten tot het verleden te laten behoren. De lerarenopleiding zorgt voor een opleiding die vrouwen én mannen uitdaagt. Het is onze ambitie dat in 2020 meer masters en academici in het onderwijs werken. Internationale vergelijkingen laten zien dat het opleidingsniveau van leraren één van de factoren is die ervoor zorgt dat deze landen zeer goed presteren en goed onderwijs aan leerlingen bieden. De acties die in de Lerarenagenda zijn genoemd:

1. Verder vergroten van de kweekvijver; aantrekkelijke en flexibele leerroutes voor zij-instromers
2. Aantrekkelijker maken van de pabo voor mannen
3. Meer vwo'ers aantrekken voor de pabo's en de tweedegraads lerarenopleidingen
4. Percentage leraren met een afgeronde wo-bachelor, master- of PhD-opleiding (zie agendapunt 6)

We volgen de realisatie van deze ambities aan de hand van de volgende indicatoren:

- Aandeel vwo'ers op de pabo en op de tweedegraadslerarenopleidingen
- Aandeel mannen dat instroomt op de pabo
- Aantal scholen dat een docent met een educatieve minor in dienst heeft

3.2. Ontwikkelingen in het afgelopen jaar

Differentiatie van het onderwijsaanbod is een belangrijk thema in de prestatieafspraken in het hoger onderwijs. De doelstelling meer aantrekkelijke en flexibele routes naar het leraarschap te creëren sluit hierop aan.

Actie 1: Aantrekkelijke en flexibele leerroutes voor zij-instromers

Het creëren van aantrekkelijke en flexibele leerroutes is voor ons een belangrijk speerpunt. Het afgelopen jaar is daar dan ook op ingezet. Hieronder volgt een toelichting op de verschillende initiatieven.

Meer en betere zij-instroom

Zoals gemeld in de Lerarenagenda zijn er al veel goede initiatieven om aantrekkelijke en flexibele leerroutes voor zij-instromers te bieden. Deze initiatieven zijn het afgelopen jaar verder uitgebreid en nieuwe initiatieven zijn ontstaan. Het landelijk netwerk Criterium Gericht Beoordelen (werkgroep onder ADEF) werkt aan een meer gestroomlijnde aanpak van assessments en begeleiding van zij-instromers in het beroep, in eerste instantie gericht op tweedegraads lerarenopleidingen. De aanpak zal leiden

tot een Landelijk Raamwerk waarbinnen (al bestaande) kwaliteitseisen en afspraken zijn verhelderd, en waarin wordt verduidelijkt waar de (al bestaande) bewegingsruimte zit. Dit moet leiden tot minder verschillen tussen de aangeboden zij-instroom trajecten, een meer passend onderwijsaanbod voor de zij-instromer en betere begeleiding vanuit de opleiding en op de werkvloer. Het raamwerk zal in het eerste kwartaal van 2015 gereed zijn.

Ook door lerarenopleidingen en mbo-instellingen wordt gewerkt aan verhoging van de kwaliteit van de opleiding voor zij-instromers in het mbo door het opstellen van een kwaliteitskader en door verbetering van de kwaliteit van de scholingstrajecten die leiden tot het pedagogisch didactisch getuigschrift (PDG). Zo is een landelijk raamwerk voor het pedagogisch didactisch getuigschrift ontwikkeld. Aan dit raamwerk hebben alle mbo-instellingen zich gecommiteerd. Alle mbo-instellingen hebben uitgesproken dit raamwerk te zullen gebruiken bij het aanstellen en begeleiden van zij-instromers. Het zorgt ervoor dat de geschiktheidsverklaring die de mbo-instelling afgeeft kwalitatief verbetert en beter geborgd is. De zij-instromer wordt getoetst op de geschiktheid voor het beroep. Daarnaast toetst bij het ontbreken van een hbo werk- en denkniveau een gecertificeerd bureau het werk- en denkniveau. De kwaliteit van zij-instromers en hun scholing is hiermee geborgd. De kosten voor dit uitgebreidere opleidingstraject dragen mbo-instellingen zelf. De NVAO zal de beoordeling van de kwaliteit van het PDG uitvoeren.

Voor het primair onderwijs starten we met ingang van het schooljaar 2015-2016 een nieuw leerwerktraject voor talentvolle afgestudeerde masters, academici en overige zij-instromers. Vanaf 2017 stellen we meer middelen beschikbaar voor zij-instromers in het po.

Meer flexibilisering en maatwerk

Universiteiten zijn bezig de routes naar de universitaire lerarenopleidingen te verbreden, zodat ook studenten met een minder verwante opleiding kunnen instromen. Hiervoor worden assessments en 'schakeltrajecten' ontwikkeld. Verder heeft het Regieorgaan Geesteswetenschappen in mei 2014 zijn actieplan "Meer goedopgeleide leraren in de schooltalen" ingediend. Daarin worden de verwachte tekorten voor eerstegraads bevoegde leraren in de schooltalen in kaart gebracht en via een drietal actielijnen bestreden. In de komende jaren zal door de universiteiten gewerkt worden aan vergroting van het aantal goedopgeleide leraren in de schooltalen Nederlands, Engels, Frans, Duits en Klassieke Talen door 1) verbetering van de zichtbaarheid en werving van het lerarenberoep, 2) verbreding van de route naar het leraarschap en 3) verbetering van de vakdidactische onderwijsinfrastructuur. Onderdeel van de plannen is een wederzijds ambassadeurschap VWO-WO, waarbij studenten van talenstudies proeflessen verzorgen op middelbare scholen en enthousiaste docenten uit het voorgezet onderwijs gastcolleges geven op geesteswetenschappelijke faculteiten. Ook worden programma's ontwikkeld

om studenten uit zogenoemde 'brede bacheloropleidingen' een betere toegang te bieden tot de lerarenopleiding, en om onderbevoegde docenten in de gelegenheid te stellen alsnog de benodigde bevoegdheid te behalen. Voor de uitvoering van het plan zijn additionele middelen beschikbaar gesteld.

Op het terrein van wiskunde en natuurkunde zullen de universiteiten gezamenlijk (respectievelijk Master Math en Natk4all) vakinhoudelijke modules ontwikkelen. Studenten die leraar wiskunde of natuurkunde willen worden en nog niet helemaal het gewenste vakinhoudelijk masterniveau hebben bereikt, kunnen een of meer van die modules volgen tijdens hun opleiding tot leraar. Op die manier wordt de universitaire lerarenopleiding voor hen beter toegankelijk.

Universiteiten bezien de mogelijkheid om het opleiden van leraren meer flexibel en gemodulariseerd vorm te geven, zodat die opleiding aantrekkelijker en haalbaarder is voor meer en meer getalenteerde studenten die werken in het onderwijs willen overwegen. Onderdeel daarvan is ook dat het aanbieden van de educatieve minor na de bachelor mogelijk wordt. Duidelijkheid over termijn en wijze waarop dit kan geschieden, hangt samen met de beleidsreactie op het advies van de commissie Flexibel Hoger Onderwijs voor Werkenden die u binnenkort kan verwachten. Ook is er een taak weggelegd voor het hoger onderwijs als het gaat om het aanbieden van masteropleidingen aan zittende docenten. Hierbij dient nauw te worden aangesloten bij de behoeften van docenten en scholen. Deze behoeften kunnen betrekking hebben op de inhoud van de masteropleidingen maar ook op de organisatie van het aanbod, zoals meer maatwerk en flexibiliteit. Een goed voorbeeld hiervan is de ontwikkeling van de Master Expert Beroepsonderwijs door de educatieve faculteiten van de Hogeschool Utrecht, de Hogeschool van Amsterdam, Hogeschool Inholland en hogeschool Windesheim. Deze master is bedoeld voor docenten zorg en welzijn, techniek en economie in het beroepsonderwijs, met name in mbo. Hiermee is een eerste begin gemaakt om te voldoen aan de behoefte in het veld aan specifiek op het mbo toegesneden masteropleidingen. Voor meer flexibilisering en gefaseerde deelname aan lerarenopleidingen en masteropleidingen kan aangesloten worden bij de uitwerking van het advies van de commissie Flexibel Hoger Onderwijs voor Werkenden, onder voorzitterschap van de heer Rinnooy Kan over meer flexibilisering in het deeltijd hoger onderwijs. Tot slot is er een voorlopergroep van een aantal lerarenopleidingen actief op het gebied van flexibilisering.

Buiten het bestaande stelsel van hoger onderwijs hebben enkele educatieve ondernemers het initiatief genomen tot het oprichten van “de Nederlandse School” (dNS). Zij willen binnen een jaar 60 eerstegraads docenten van 20 innovatieve scholen voor vo (post-doctoraal) opleiden tot – wat zij noemen – meesterdocent. Belangrijk onderdeel van de scholing is het maken van een onderwijsplan en het implementeren van dat plan op de eigen school. Dat stelt dus eisen aan de school die zijn leraren de gelegenheid biedt de scholing te volgen. dNS wil binnen 10 jaar circa 10.000 docenten scholen tot

meesterdocent. Daarnaast wil dNS scholing bieden voor zij-instromers en bezien hoe hij – met geaccrediteerde opleidingen - kan bijdragen aan meer eerstegraads bevoegde leraren.

Meer deelname aan de educatieve minor in het wo en het hbo

In 2008 is de educatieve minor in het wetenschappelijk onderwijs gestart. De deelname is tot in schooljaar 2011-2012 sterk gegroeid. Sindsdien is er sprake van een lichte daling. Om de deelname aan de educatieve minor verder te stimuleren, zijn de volgende acties in gang gezet:

- De University Colleges ontwikkelen een educatieve minor waarbij gebruik gemaakt wordt van assessments en instrumenten die ervoor zorgen dat studenten de vereiste kennis van schoolvakken verwerven;
- Universiteiten willen het instrument van een individueel assessment gebruiken in aanvulling op de huidige verwantschapstabel om de toegang tot de educatieve minor te verbreden. Op basis van een inventarisatie onder universiteiten van aantallen en succes- en faalfactoren zullen universiteiten in 2013-2014 de werving voor en de organisatie van educatieve minoren verbeteren.
- In het kader van het eerdergenoemde meer flexibel en gemodulariseerd vormgeven van de opleiding tot leraar in het wo, wordt onderzocht of het wenselijk en mogelijk is de educatieve minor te volgen nadat al een bacheloropleiding is afgerond;
- In december 2013 is de eerste tranche van de subsidieregeling voor invoering van de educatieve minor voor het beroepsonderwijs van start gegaan. Aan zes hogescholen is subsidie toegekend voor de ontwikkeling van educatieve minoren binnen vakbacheloropleidingen in de sectoren bèta en techniek. Deze educatieve minor is een nieuwe route naar het leraarschap in de beroepsgerichte vakken en is bedoeld voor hbo bachelorstudenten buiten de lerarenopleiding. Na het behalen van deze educatieve minor, kunnen studenten met vrijstellingen een kopopleiding volgen die leidt tot een volledige tweedegraads bevoegdheid.

Eerst de Klas en onderwijstraineeship

Het programma Eerst de Klas (EdK) combineert werken in het onderwijs met een opleiding tot docent én deelname aan een leiderschapsprogramma. Sinds 2013 is daar het onderwijstraineeship (OTS) aan toegevoegd, dat focus legt op een onderwijsinhoudelijk verdiepingsprogramma. Beide programma's worden beheerd door het Platform Bèta Techniek, en hebben tot doel het aantal hooggekwalificeerde docenten te verhogen. De programma's zijn op drie vlakken actief:

1. Kwaliteit (het aantrekken van high potentials)
2. Kwantiteit (het aantrekken van meer docenten)
3. Onderwijsarbeidsmarkt (inspelen op vacatures en wegwerken tekorten).

EdK loopt van 2009 tot en met 2016 met de ambitie om uit te groeien naar 100 trainees in 2014, 120 trainees in 2015 en 150 trainees in 2016. OTS loopt van 2013 tot en met 2016 met de ambitie om uiteindelijk 1500 trainees op te leiden. De doelstelling voor 2014 voor OTS is het opleiden van 150 trainees.

Ondanks een toenemend aantal sollicitaties lijkt de kwantitatieve ambitie voor 2014 en daarna niet haalbaar. Het aantal geplaatste trainees blijft voor 2014 voor EdK en OTS gezamenlijk vooralsnog steken op 56. Dit is een teleurstellend resultaat. Platform Bèta Techniek is om een analyse van de problematiek gevraagd. Deze analyse verwachten wij binnenkort en zullen wij bespreken met de betrokken sectorraden. Een mogelijke oorzaak voor achterblijvende resultaten is de beperkte belangstelling van scholen voor het plaatsen van een trainee. Uit de praktijk blijkt dat scholen op korte termijn vacatures willen vervullen om lesuitval te voorkomen. Dat tijdstip komt niet altijd overeen met het moment dat een trainee beschikbaar is. Bovendien moet een trainee nog opgeleid worden. Dit kost scholen de nodige tijd en heeft consequenties voor het lesrooster. Vaak wordt dan de voorkeur gegeven aan een ervaren leerkracht. Bovendien lijkt er sprake van een mismatch tussen vraag en aanbod, waarbij factoren als afstand woon-/werkplek, denominatie of persoonlijke klik tussen kandidaat en school een rol spelen. Op basis van de analyse zullen wij maatregelen treffen gericht op verbeteren van de resultaten van deze programma's (zie ook 4.3.3.).

Actie 2: Aantrekkelijker maken van de pabo voor mannen

De deelname van mannen aan de pabo laat positieve ontwikkelingen zien. De pabo's van de Noordelijke Hogeschool Leeuwarden, de Stenden Hogeschool en de Fontys hogeschool vormen samen een voorlopergroep die effectieve aanpakken voor het aantrekken en vasthouden van mannen op de pabo met andere pabo's deelt. De deelname van mannen aan de pabo is de laatste jaren gestegen.

30 tot 40% van de pabo-studenten bestaat bij de voorlopers uit mannen. Mannelijke studenten en docenten gaan tijdens wervingsbijeenkomsten in gesprek met mannelijke aankomende studenten. Een ander goed voorbeeld is de inzet van mannelijke studieloopbaan- en stagebegeleiders voor mannelijke pabo-studenten. Ook helpt het om speciale activiteiten te hebben en het curriculum aantrekkelijk te maken voor mannen, bijvoorbeeld door meer structuur en duidelijke deadlines te bieden.

Actie 3: Meer vwo'ers aantrekken voor de pabo's en de tweedegraadslerarenopleidingen

Voor vwo-ers die belangstelling hebben voor de pabo zijn de academische pabo en driejarige trajecten aantrekkelijk routes. Met de wet Kwaliteit in Verscheidenheid is het ook voor lerarenopleidingen mogelijk driejarige trajecten voor vwo'ers aan te bieden.

Actie 4: Meer masteropgeleide leraren voor de klas

Om tegemoet te komen aan de behoefte aan meer masteropgeleide leraren voor de klas in po, vo en mbo is er actie nodig langs vijf sporen (zie agendapunt 6, onderdeel 6.3). De lerarenopleidingen zetten hiervoor de komende jaren in op het aanboren van nieuwe doelgroepen, het flexibiliseren van opleidingen en het afstemmen van vraag naar en aanbod van masters. Daarbij zal ook kritisch gekeken moeten worden gekeken naar het huidige aanbod aan masteropleidingen. Met name voor leraren in het po en het mbo sluit het aanbod onvoldoende aan bij de behoefte. Wij staan om die reden positief tegenover initiatieven van lerarenopleidingen om het masteraanbod te versterken en de ambitie van de vijf sectororganisaties om de afstemming tussen vraag en aanbod te verbeteren. Ook bij agendapunt 6 gaan we hier nader op in. Verder kan een initiatief als de Nederlandse School een verrijking zijn van het aanbod van educatieve masteropleidingen (zie kader actie 1). Een ander punt is dat in het sectorakkoord voor het po is afgesproken dat er een verkenning plaatsvindt naar een universitaire lerarenopleiding voor het po.

3.3. Weging van resultaten en inzet komende tijd

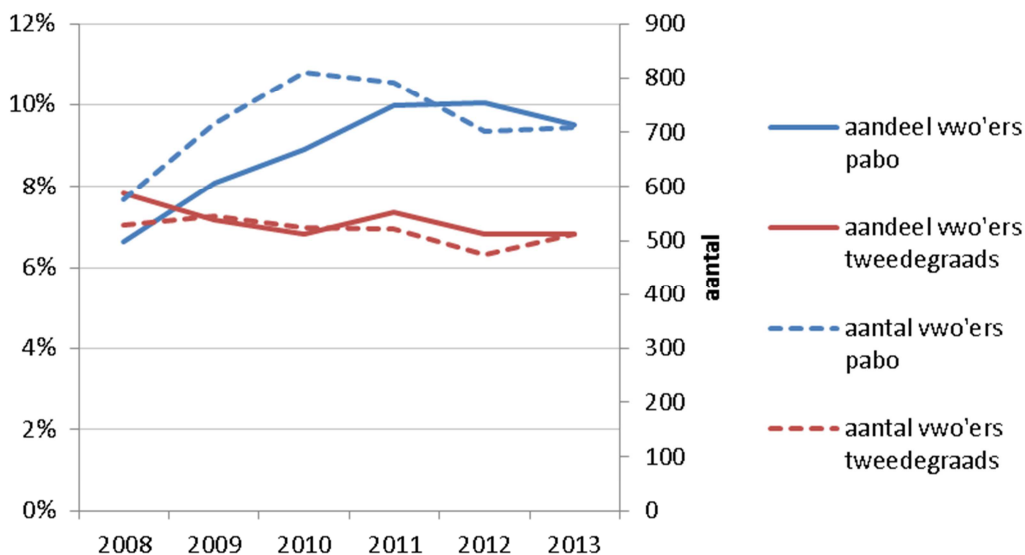
De aandacht van lerarenopleidingen voor flexibele maatwerktrajecten en het aantrekken van (nieuwe) doelgroepen neemt toe. De lerarenagenda's van de Vereniging Hogescholen en de VSNU onderstrepen dit. Om te monitoren of deze positieve beweging ook tot het realiseren van de ambities leidt, volgen we verschillende indicatoren die zicht bieden op gedifferentieerde instroom in de lerarenopleidingen. De groei van het aantal zij-instromers in het onderwijs zou een goede indicatie geven van het succes van deze agendalijn. Om de administratieve last voor instellingen te beperken, is het precieze aantal zij-instromers de afgelopen jaren niet in beeld gebracht. We beschikken dus niet over een actueel beeld. Om deze indicator de komende jaren wel te kunnen volgen is de Inspectie van het Onderwijs nu bezig met een inventarisatie van het totaal aantal zij-instromers. Op dit moment is wel het aantal subsidiotoekenningen in het kader van de zij-instroomregeling bij de lerarenopleidingen bekend. Dit aantal is na een (forse) daling in 2012 in 2013 weer gestegen tot 378 in 2014 (inclusief EdK en OTS). Dit resultaat zullen we beoordelen in het licht van de analyse van de problematiek bij de programma's Eerst de Klas en onderwijstraineeship. Het kan zijn dat de verschillende regelingen onderling concurreren. Bij het vaststellen van de maatregelen zal hier aandacht voor zijn.

Als een indicatie voor meer differentiatie volgen we de komende jaren de samenstelling van de instroom.

Aandeel vwo'ers op de pabo en op de tweedegraadslerarenopleidingen

De aandacht voor het aantrekkelijker maken van de pabo en de tweedegraadslerarenopleidingen voor vwo'ers zou zich moeten vertalen in een toename van deze doelgroep in de instroom.

Figuur 7. Aandeel vwo'ers op de pabo en tweedegraadslerarenopleidingen



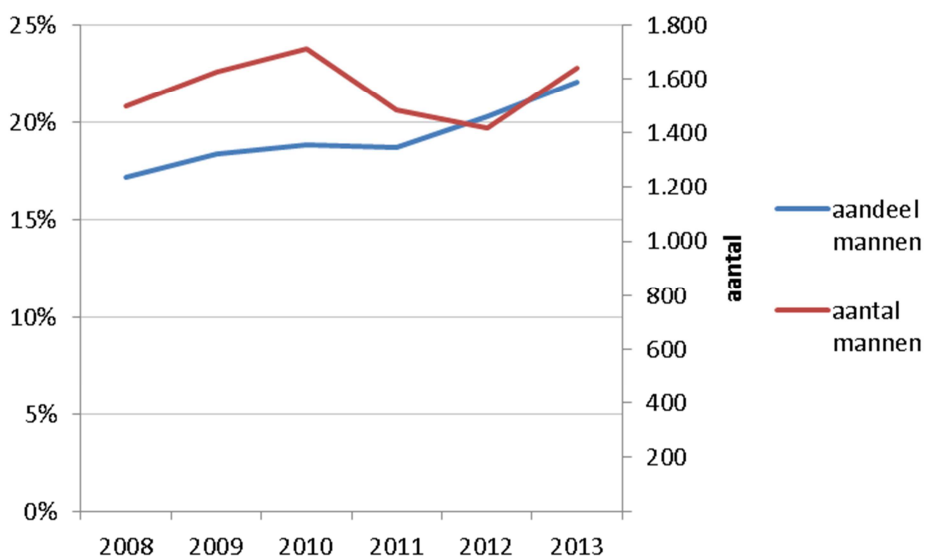
Bron: www.stamos.nl

Uit figuur 7 blijkt dat het aandeel en aantal instromende vwo'ers in de pabo na een opmerkelijke stijging vanaf 2008 zich lijkt te stabiliseren. De mogelijkheid van 3-jarige trajecten voor vwo'ers – ook voor lerarenopleidingen - kan dit percentage verder doen toenemen. Verschillende instellingen hebben hier in de prestatieafspraken op ingezet maar nog onduidelijk is in hoeverre deze maatregel ook voor lerarenopleidingen wordt ingezet. We zullen hierover de komende tijd het gesprek aangaan met de lerarenopleidingen.

Aandeel mannen dat instroomt op de pabo

Ook de aandacht voor het aantrekkelijker maken van de pabo voor mannen zou zich moeten vertalen in een toename van deze doelgroep in de instroom.

Figuur 8. Instroom mannen op de pabo



Bron: www.stamos.nl

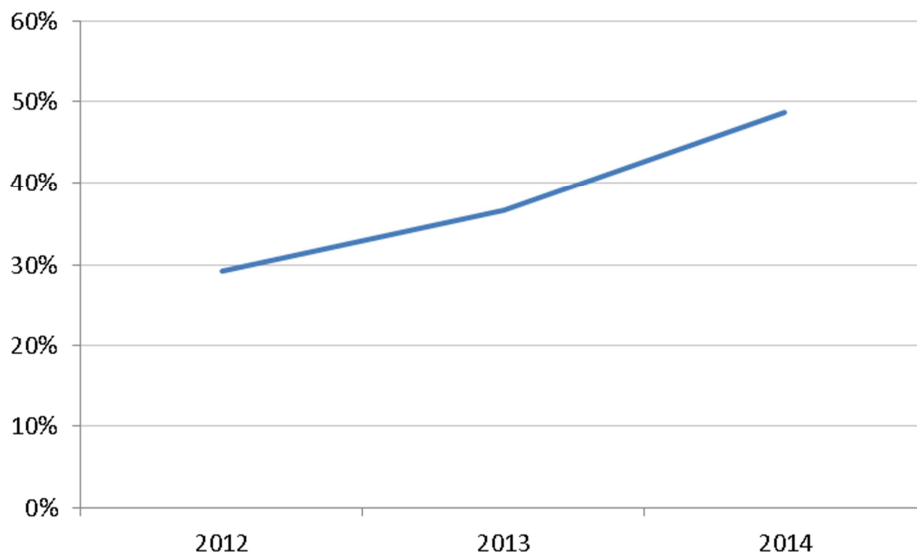
Uit figuur 8 blijkt een toename van het aandeel mannen in de instroom maar dit gemiddelde ligt nog altijd veel lager dan bij de voorlopers (zie 4.3.2.). Het is daarom waardevol de aanpak van de voorlopers breed te delen.

Voor zowel het aandeel vwo'ers als het aandeel mannen op de pabo is het interessant om te bekijken hoe een en ander zich ontwikkelt binnen de reguliere pabo en binnen de academische pabo. De daarvoor benodigde gegevens zullen de komende jaren worden verzameld.

Aantal scholen dat een docent met een educatieve minor in dienst heeft

Het aandeel vo-scholen met een docent met een educatieve minor is sinds 2012 gestegen.

Figuur 9. Percentage schoolleiders/managers vo dat aangeeft dat op school docent met educatieve minor werkt



Bron: Onderwijs werkt! 2014

Conclusies en vervolgstappen

Het belang van deze agendalijn wordt breed gedeeld. Positieve ontwikkelingen zoals meer mannen en vwo'ers op de pabo laten zien dat de kweekvijver kan worden verruimd. Tevens zijn veel instellingen gestart met initiatieven voor flexibele trajecten waardoor meer maatwerk mogelijk wordt. Deze inspanningen vertalen zich nog niet in concrete meetbare resultaten. Een dergelijke ontwikkeling kost tijd. Wel zorgelijk is het tegenvallende aantal deelnemers aan programma's zoals EdK en OTS. We zetten in op een vergroting van het aantal zij-instromers in het beroep, zoals EdK en OTS, en door een meer gestroomlijnde aanpak van assessments en begeleiding. Deze aanpak zal leiden tot een landelijk raamwerk voor zij-instroom in het vo (tweedegraads lerarenopleidingen) dat begin 2015 gereed zal zijn.

Agendapunt 4. De startende leraar ontwikkelt zich na de opleiding tot een volledig bekwame leraar

4.1. Ambities van de Lerarenagenda

Begeleiding in de eerste jaren helpt startende leraren in hun professionele ontwikkeling als leraar. Als leraren een effectief inwerk- en begeleidingsprogramma krijgen aangeboden, groeien zij sneller in de beheersing van pedagogisch-didactische vaardigheden: dit komt zowel de leraar als de leerling ten goede. Ook kunnen lerarenopleidingen door hun rol in deze begeleiding voeding uit de praktijk van het onderwijs krijgen. Bovendien kan goede begeleiding helpen voorkomen dat startende leraren vroegtijdig het onderwijs verlaten.

De acties die in de Lerarenagenda zijn genoemd:

1. Voor alle leraren een effectief inwerk- en begeleidingsprogramma
2. Pilot junior leraar
3. Goede begeleiding als onderdeel van het professioneel statuut

Rekening houdend met de bestaande bestuurlijke afspraken, volgen we de realisatie van deze ambities aan de hand van de volgende indicatoren:

- Aandeel startende leraren dat een inwerk- en begeleidingsprogramma volgt
- Aandeel startende leraren dat na 3 jaar werkervaring de algemeen didactische vaardigheden beheerst
- Aandeel startende leraren dat binnen 5 jaar het beroep verlaat

4.2. Ontwikkelingen in het afgelopen jaar

Actie 1: Voor alle leraren een effectief inwerk- en begeleidingsprogramma

In de sectorakkoorden po en vo is afgesproken dat alle startende leraren in 2020 een effectief inwerk- en begeleidingsprogramma volgen. Voor het po is verder afgesproken dat de schoolbesturen vanaf uiterlijk 2017 deze begeleiding vormgeven op basis van een jaarlijkse vaardigheidsmeting.³ Daarnaast is in beide sectorakkoorden afgesproken dat alle leraren (met minimaal drie jaar werkervaring) in 2020 alle algemeen didactische vaardigheden beheersen.

Aanvullend hebben sociale partners in de nieuwe cao's aandacht besteed aan de startende leraar.⁴ In het po krijgt de startende leraar recht op begeleiding door een coach. In een persoonlijk ontwikkelplan legt hij de afspraken met zijn werkgever vast over de wijze waarop hij het gewenste niveau van de algemeen didactische vaardigheden gaat beheersen. De werkgever hanteert bij de beoordeling een observatie-instrument. Daarnaast heeft de starter recht op het reguliere persoonlijk budget duurzame inzetbaarheid (jaarlijks 40 uur) en in de eerste drie werkjaren op een aanvullend bijzonder budget (40 uur per jaar). Deze uren kunnen ingezet worden voor het verlichten van de werkdruk en/of voor professionalisering. In het vo zijn afspraken gemaakt over werktijdreductie waardoor de starters meer tijd hebben voor professionaliseringsactiviteiten, zoals het bijwonen van lessen van collega's en gezamenlijke lesvoorbereiding. In het eerste jaar krijgen starters 20% lestijdreductie, in het tweede jaar krijgen ze 10%. Daarnaast worden werkgevers verplicht om starters een dienstverband aan te bieden van minimaal 0,5 fte.

³ De PO-Raad gaat inzicht bieden in de verschillende observatie-instrumenten / vaardigheidsmeters en in het scholingsaanbod voor coaches en schoolleiders in het observeren en geven van feedback.

⁴ cao PO 2014 -2015 en cao VO 2014-2015

Het afgelopen jaar zijn diverse vo-scholen met geld uit de Impuls tekortvakken 2013-2016 gestart met de voorbereidingen om vanaf 2014 starters te begeleiden volgens een bewezen effectief programma (zie het kader hieronder).⁵ De universitaire lerarenopleidingen coördineren en begeleiden dit. Het jaar 2013 was een voorbereidingsjaar.

Begeleidingsprogramma starters Rijksuniversiteit Groningen⁶

De Rijksuniversiteit Groningen heeft van 2010 tot 2013 een experiment uitgevoerd onder 338 beginnende leraren. Deze leraren werden willekeurig ingedeeld in een experimentele groep en een controlegroep. In de experimentele groep ondergingen leraren onder gecontroleerde condities een door de scholen zelf uitgevoerd begeleidingstraject, bestaande uit vermindering van werkdruk, ingewijd worden in de schoolregels en het schoolbeleid, planning van hun professionele ontwikkeling en observatie en coaching in hun klas. Dit proces werd ondersteund door speciaal getrainde begeleiders. Na drie jaar is het volgende gebleken:

1. Goede begeleiding van docenten levert betere leerresultaten van leerlingen op. Leerlingen van leraren die begeleid zijn volgens deze methode, boeken 10% tot 25% meer leerwinst.
2. De leraren in de experimentele groep groeiden in twee jaar anderhalf keer zoveel in pedagogisch-didactische vaardigheden als de controlegroep.
3. Bevoegde leraren met een goede startvaardigheid, die goed worden ingewijd in het beleid en de regels van de school blijken minder vaak te stoppen met het beroep (11,6% tegen 13,8%).

Vanuit de Impuls tekortvakken 2013 – 2016 heeft de Rijkuniversiteit Groningen dit begeleidingsprogramma uitgebreid. In september 2014 doet 10% van de vo-scholen mee. Het streven is dat in 2015 30% van de vo-scholen deelneemt en in 2016 50%.

In het mbo komt het thema van de begeleiding van starters ook steeds meer op de agenda te staan. De roc's organiseren dit op een wijze die aansluit bij de behoefte van de instelling. Zo heeft het Alfa-college, een roc voor Noord- en Oost-Nederland, het programma "Een goed begin" opgesteld dat maatwerk levert aan starters. Een nieuwe medewerker met veel ervaring krijgt andere begeleiding dan een nieuwe medewerker die net van de opleiding komt. Ook de aard van de functie heeft invloed op de introductie en de begeleiding.

⁵ Kamerstuk 27 923, nummer 151.

⁶ Helms-Lorenz, M., Slof, B., & Van de Grift, W.J.C.M. (2013). First year effects of induction arrangements on beginning teachers' psychological processes. *European Journal of Psychology of Education*, 28(4) 1265-1287 DOI: 10.1007/s10212-012-0165-y. Van de Grift, W., Helms-Lorenz, M., & Maulana, R. (2014). Beroepsvaardigheid en voortijdige beroepsverlating. Interne rapportage, Groningen: Lerarenopleiding Rijksuniversiteit Groningen.

Bij de voorlopersgroep van opleidingen richten de Hogeschool van Amsterdam, Rijksuniversiteit Groningen, Hogeschool Leiden, Haagse Hogeschool en de Katholieke Pabo Zwolle zich als groep op de begeleiding van starters. De Hogeschool van Amsterdam heeft bijvoorbeeld een workshop gegeven tijdens het VELON-Congres over de pilot 'junior leraarschap'.

Actie 2: Pilot junior leraar

In de pilot junior leraar begeleidt de Hogeschool van Amsterdam (HvA) starters op po-, vo- en mbo-scholen in Amsterdam. De HvA en 15 schoolbesturen in po en vo werken van 2014 tot en met 2016 aan een formelere en minder vrijblijvende begeleiding van startende leraren. Het afgelopen jaar stond in het teken van de voorbereiding. In de pilot worden startende leraren in Amsterdam extra begeleid door ervaren collega's, hebben ze intervisiegesprekken met andere junior leraren en houden ze nauw contact met de Hogeschool. In de loop van het project worden ook mbo-scholen betrokken.

De insteek van de pilot is professionele groei te erkennen – door groei in verantwoordelijkheden en carrièremogelijkheden – en daarmee bij te dragen aan versterking van het imago van het leraarschap. Binnen de pilot geeft de werkgever aan beginnende leraren een status (uitgangspositie), takenpakket en werkcontext die rekening houden met de fase van hun ontwikkeling. Van daaruit werkt de starter met begeleiding aan een duidelijk geformuleerd eindniveau na twee jaar beroepsuitoefening. Dat eindniveau is toegesneden op de individuele juniorleraar binnen de Amsterdamse context.

De Hogeschool heeft het afgelopen jaar een tweetal toekomstscenario's ontwikkeld voor een begeleidingstraject voor het juniorleraarschap. Deze beschrijven hoe scholen het juniorleraarschap kunnen invullen en afsluiten. Op dit moment combineert de Hogeschool de sterke elementen uit de twee scenario's om zo te komen tot een definitieve opzet voor de pilot. Gedurende de pilot zal de Hogeschool, door middel van een adviesgroep, contact met vakorganisaties en de sociale partners houden. Het gaat dan bijvoorbeeld om vragen over toekomstige implicaties van de formele status van het junior leraarschap binnen de pilot.

Actie 3: Goede begeleiding als onderdeel van het professioneel statuut

Het afgelopen jaar hebben sociale partners in het po en vo de begeleiding van starters in de cao's verankerd. Het mbo beschikt reeds over een professioneel statuut (als onderdeel van de cao). De begeleiding van starters maakt hier onderdeel van uit.

4.3. Weging van resultaten en inzet komende tijd

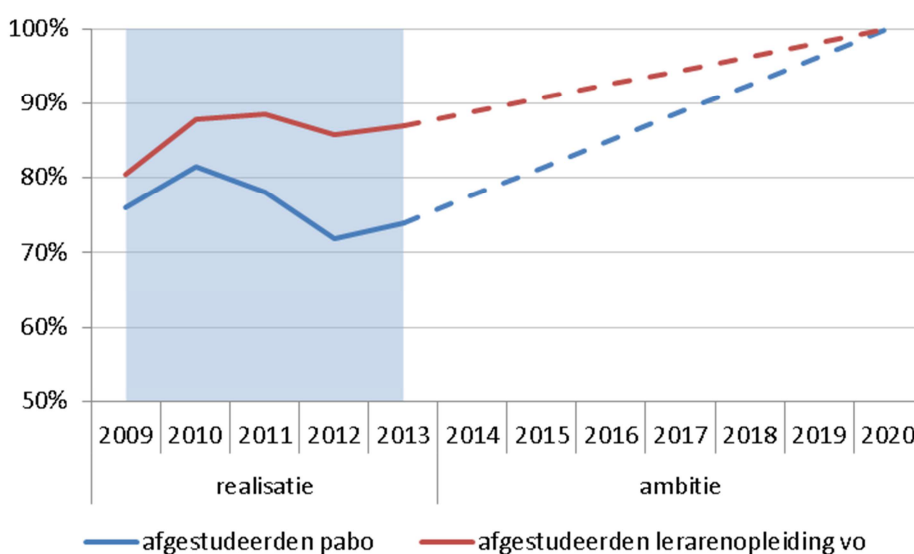
De voortgang van deze agendalijn volgen we aan de hand van indicatoren die zowel gericht zijn op de deelname van startende leraren aan inwerk- en begeleidingsprogramma's als op het effect daarvan, dat zich zal moeten uiten in het beheersen van algemeen didactische vaardigheden en het voorkomen van vroegtijdige uitval uit het beroep.

Aandeel startende leraren dat een inwerk- en begeleidingsprogramma volgt

Het aandeel pabo-afgestudeerden dat begeleiding krijgt, is na een paar jaar van daling dit jaar weer licht gestegen (zie figuur 10). Het lijkt er op dat de agendering in de Lerarenagenda op dit punt een positieve kentering teweeg heeft gebracht. Waarschijnlijk wordt het lage aandeel starters dat in het po begeleiding krijgt, veroorzaakt door het relatief grote aandeel starters met een tijdelijk contract. Dat aandeel is de laatste jaren toegenomen. Werkgevers investeren minder in deze groep van leraren dan in leraren met een vast contract.⁷

Hoewel het afgelopen jaar een lichte verbetering laat zien ten opzichte van een jaar eerder, zijn er po- en vo-scholen waar de begeleiding van starters nog flink kan verbeteren. Willen we in 2020 de doelstelling van 100% halen dan moet er nog een flinke slag gemaakt worden. Daarbij gaan we er vanuit dat de afspraken in de sectorakkoorden, de communicatie over de cao's en de versterking van de samenwerking tussen scholen en opleidingen hieraan een positieve bijdrage zullen leveren.

Figuur 10. Startende leraren die begeleiding krijgen (naar cohort)



Bron: CentERdata en MOOZ, Loopbaanmonitor 2013

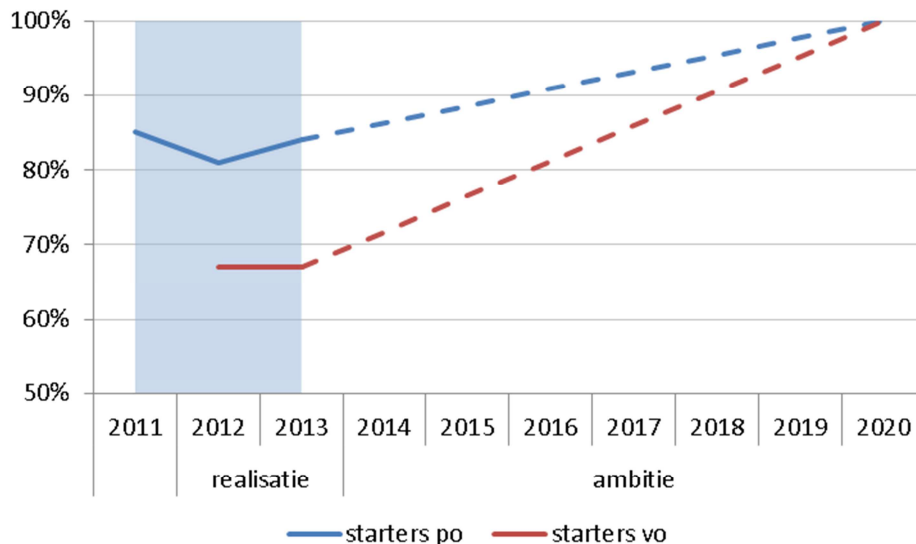
⁷ CentERdata en MOOZ, Loopbaanmonitor 2013; begeleiding beginnende leraren

Aandeel startende leraren dat na 3 jaar ervaring de algemeen didactische vaardigheden beheerst

Het is belangrijk dat de begeleiding van beginnende leraren *effectief* is. Dit wordt gemeten aan de hand van de ontwikkeling van de algemeen didactische vaardigheden, zoals gerapporteerd door de Inspectie. In het schooljaar 2012-2013 beheerst 84% van de po-leraren met minder dan drie jaar ervaring deze vaardigheden.⁸ Dat is iets hoger dan in het schooljaar 2011-2012 en vergelijkbaar met schooljaar 2010-2011. Van de vo-leraren met minder dan drie jaar ervaring beheerst in het schooljaar 2012-2013 67% de algemeen didactische vaardigheden.

⁸ Inspectie van het Onderwijs (2014) op basis van het Onderwijsverslag 2012/2013. Er zijn voor de sector vo geen vergelijkbare cijfers beschikbaar over voorgaande jaren. In de figuur heeft het jaartal 2013 betrekking op het schooljaar 2012-2013. Voor vo kan pas vanaf 2015 weer een cijfer worden opgenomen. Het gaat hier om leraren met minder dan 10 jaar ervaring. De cijfers in de grafiek zijn een afgeleide van de beheersing van vaardigheden door leraren met minder dan drie en minder dan 10 jaar werkervaring. Het is voor de inspectie niet mogelijk om gegevens aan te leveren over het aandeel leraren met precies drie jaar werkervaring die deze vaardigheden beheersen (vanwege de kleine aantallen). Dit zal ook in de toekomst niet mogelijk zijn.

Figuur 11. Beoogde beheersing van de algemeen didactische vaardigheden na 3 jaar werkervaring



Bron: Inspectie van het onderwijs

De met de PO-Raad en VO-raad afgesproken ambitie ligt op 100% in 2020. De po-sector kan dit percentage bereiken als werkgevers en werknemers de afspraken uit de cao po 2014-2015 nakomen. Sociale partners gaan de communicatie hierover oppakken en een overzicht maken van beproefde instrumenten om leraren te begeleiden.

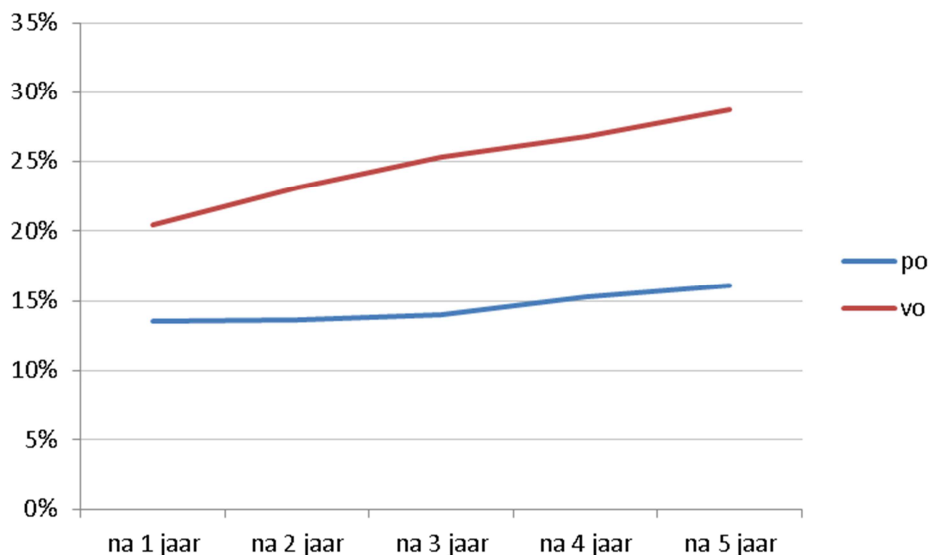
Vooraf in het vo moet nog een flinke slag gemaakt worden. We gaan er vanuit dat de groeiende deelname aan het programma van de Rijksuniversiteit Groningen (zie kader in paragraaf 4.2) en de afspraken uit de cao vo 2014-2015 leiden tot een betere begeleiding van beginnende leraren.

Aandeel startende leraren dat binnen 5 jaar het beroep verlaat

Arbeidsmarktstandigheden en demografische omstandigheden – zoals weinig banen, veel banen met weinig uren, krimp van leerlingaantallen – hebben een grotere impact op het uitval-gedrag van leraren dan de begeleiding.⁹ Dat neemt niet weg dat een goede begeleiding ook een (bescheiden) bijdrage levert aan de vermindering van uitval van beginnende leraren. Daarom monitoren we de komende jaren de uitval van beginnende leraren.

⁹ CentERdata en MOOZ, Loopbaanmonitor 2013: begeleiding beginnende leraren

Figuur 12. Uitval beginnende leraren¹⁰



Bron: DUO

De uitval van beginnende leraren is het hoogst na het eerste jaar, daarna stijgt de uitval nog licht door in het vo en meer in het po. Dit maakt het begeleiden in het eerste jaar nog meer van belang.

Conclusies en vervolgstappen

We zien dat het afgelopen jaar het percentage startende leraren dat begeleiding krijgt, iets is gestegen. Daar zijn wij blij mee. Maar gezien het belang van begeleiding voor de kwaliteit van het onderwijs zijn wij pas tevreden als alle startende leraren goed begeleid worden. En daar moet in de praktijk toch nog veel voor gebeuren. Gelet op de afspraken die er liggen en de wijze waarop aan de uitwerking van de plannen wordt gewerkt, is er geen aanleiding om nu extra maatregelen te nemen.

Agendapunt 5. Leraren, schoolleiders en schoolbesturen maken van scholen lerende organisaties

5.1. Ambities van de Lerarenagenda

De kwaliteit van het onderwijs wordt gemaakt door individuele leraren, het lerarenteam, schoolleiders en besturen. Met elkaar vormen ze lerende organisaties: scholen waarin zowel leerlingen als de professionals continu bezig zijn met verdere ontwikkeling.

Een lerende organisatie is de motor achter verbeteringen die besturen en schoolleiders willen doorvoeren. Als een school geen lerende organisatie is,

¹⁰ Gemiddelde uitval uit het onderwijs na 1 t/m 5 jaar voor de cohorten 2006 t/m 2012 van beginnende leraren (< 30jaar), peildatum 1 oktober

komen verbeteringen nauwelijks van de grond of ze landen niet ‘op de werkvloer’. Een lerende organisatie wordt zichtbaar als je een school binnenkomt waar te merken is dat de zorg voor goed onderwijs iets is van alle betrokkenen, met ieder z’n eigen bijdrage aan de gezamenlijke koers. Leraren zijn bezig gezamenlijk lessen voor te bereiden en leren van elkaar hoe de leerlingen verder te helpen. Leraren én schoolleiders bespreken gezamenlijk vorderingen van leerlingen, kijken bij elkaar in de klas en geven feedback. In een lerende organisatie staat in concrete zin de leerling centraal en zijn de acties daarmee gericht op het primaire proces. Hierbij wordt ook de kennis en ervaring van buiten de school benut: er wordt samengewerkt met andere scholen, met opleidingen en met het bedrijfsleven. Leraren die werken in een lerende organisatie ervaren meer carrièreperspectief en worden als professional ook steeds uitgedaagd om zich verder te ontwikkelen.

De acties die in de Lerarenagenda zijn genoemd:

1. Voortzetten ontwikkeling naar gedegen personeelsbeleid
2. Carrièreperspectief bieden in aantrekkelijke leeromgeving
3. Meer professionele ruimte, minder regeldruk en een actieve rol van de schoolleider hierin
4. Leraren en bedrijfsleven leren van elkaar
5. Intensivering samenwerking tussen scholen en lerarenopleidingen

We volgen de realisatie van deze ambities aan de hand van de volgende indicatoren:

- Aandeel leraren dat minimaal één keer per jaar een functioneringsgesprek heeft
- Aandeel leraren dat deelneemt aan vormen van peer review¹¹
- Aandeel leraren en schoolleiders dat tevreden is over het HRM-beleid van de school

5.2. Ontwikkelingen in het afgelopen jaar

Actie 1. Voortzetten ontwikkeling naar gedegen personeelsbeleid

In de sectorakkoorden is de richting en de brede aanpak neergelegd voor verbetering van het HRM-beleid. In het po en vo is een belangrijk uitgangspunt dat besturen het HRM-beleid afstemmen op de ambities op het gebied van de onderwijskwaliteit. Dit wordt ook wel strategisch HRM-beleid genoemd. Hierdoor is het HRM-beleid ondersteunend aan de ambities van de Lerarenagenda en zorgen besturen en schoolleiders ervoor dat de realisering van die ambities onderdeel gaat uitmaken van de verbetercultuur op scholen.

¹¹ Peer review is een werkwijze om de kwaliteit te verbeteren door het werk van leraren te onderwerpen aan de kritische blik van vakgenoten of collega's.

Een voorbeeld hiervan is de noodzaak dat meer leraren in de schoolteams onderzoekende vaardigheden bezitten. Dat is een voorwaarde voor scholen om tot duurzame onderwijsverbetering te komen. Na een analyse van de opbrengsten moeten scholen tot gerichte verbeteracties komen, op basis van kennis van onderzoek over 'wat werkt en wat werkt niet'. Het is aan de schoolbesturen om hier beleidsrijk te opereren: bijvoorbeeld door in hun professionaliseringsbeleid te kiezen voor trajecten waarin leraren zich die onderzoekende vaardigheden verwerven, zoals een masteropleiding of peer review in verband met de ontwikkeling van complexe vaardigheden. Vervolgens is het zaak om hen een goede positie te bieden in de schoolorganisatie, zoals de begeleiding van studenten op een academische opleidingsschool of de opzet van een professionele gemeenschap waarbij er samenwerking is met een lector van een hogeschool of hoogleraar van een universiteit. Dit kan zowel binnen een school als bovenschools plaatsvinden. Door een dergelijk strategisch HRM-beleid bieden schoolbesturen en schoolleiders tevens carrièreperspectief aan leraren.

Voor de werkgeversorganisaties is het voeren van functioneringsgesprekken uitgangspunt. Goed werkgeverschap omvat voor deze sectoren lesobservaties, feedback, gerichte afspraken over professionalisering en peer review. Leraren maken in het lerarenregister kenbaar dat ze bevoegd en bekwaam zijn, waardoor dit register de kroon op de inspanningen van de professionalisering is.

Project "Halverwege"

In de regio Haaglanden voeren 9 scholen samen een programma uit voor docenten in de leeftijdscategorie 40-55 jaar die halverwege hun loopbaan staan. Deze docenten hebben veel ervaring en hebben de tweede helft van hun werkzame leven nog voor de boeg. Om "werken op de automatische piloot" en het kwijtraken van inspiratie tegen te gaan, wordt een traject uitgevoerd waarbij docenten reflecteren op wat ze willen en kunnen. Zij onderzoeken daarbij of en hoe zij hun persoonlijke plan van aanpak kunnen verbinden aan de ontwikkeling van de school. In totaal nemen er in de regio 130 docenten deel aan het programma dat zorgt voor een duurzame inzetbaarheid van docenten.

In het mbo zijn reeds in 2011 afspraken gemaakt met instellingen over de professionaliseringsinspanningen van de mbo-scholen gericht op onderwijsgevend en management, kwaliteitsontwikkeling van de teams alsook de inspanningen ter versterking van het hrm-beleid. Gedurende dit proces worden de instellingen begeleid door MBO-15.

Het HR-beleid van de mbo-scholen heeft aan kwaliteit gewonnen. Dit komt ook doordat de HR-functie nadrukkelijker in positie is gebracht via de

aanstelling van ervaren HR-functionarissen (directeur HR of hoofd P&O). Veel instellingen hebben de basis op orde en kunnen zich nu richten op kwaliteitsverbetering van de gesprekkencyclus. Een klein aantal mbo-scholen is nog verder en maakt van 'HRM' de stap naar 'HRD': het (op de lange termijn gericht) ontwikkelen van het personeel op basis van strategische personeelsplanning, bijvoorbeeld via programma's voor talentontwikkeling.

In het bestuursakkoord mbo 2014 zijn verdere afspraken gemaakt over professionalisering. Voor 1 mei 2015 geven alle instellingen in een kwaliteitsplan aan hoe zij onder andere invulling geven aan de begeleiding van startende docenten, meer masteropgeleide docenten, betere aansluiting en samenwerking met het bedrijfsleven en betere inzet van ict. Tenminste één keer per jaar vindt een voortgangsgesprek plaats met het bevoegd gezag van de instelling.

Actie 2. Carrièreperspectief bieden in aantrekkelijke leeromgeving

Het carrièreperspectief voor leraren neemt toe als zij meer ontwikkelmogelijkheden hebben, zowel in als buiten de school. Voorbeelden vanuit de Lerarenagenda en de sectorakkoorden zijn: opleiden in de school, functiedifferentiatie na het volgen van een masteropleiding, de opzet van professionele leergemeenschappen en de koppeling van onderwijs en onderzoek. Daarnaast biedt ook de functiemix goede carrière mogelijkheden voor leraren. De afgelopen jaren hebben al veel leraren promotie kunnen maken naar een hogere salarisschaal. Verder biedt de afspraak uit het sectorakkoord om in het po te komen tot breed samengestelde teams goede mogelijkheden voor functiedifferentiatie en daardoor meer carrièreperspectief.

Het afgelopen jaar zijn steeds meer leraren gestart met zaken als gezamenlijke lesvoorbereiding, lesobservaties en peer review. Dit vond bijvoorbeeld plaats in het kader van leerKRACHT.¹² Vanaf september 2014 doen 196 scholen in het po, vo en mbo mee aan dit verbeterprogramma met de titel: “Elke dag samen een beetje beter”. LeerKRACHT ontwikkelt eveneens een programma voor intervisie en peerreview voor schoolleiders en bestuurders. Leraren, schoolleiders en bestuurders gaan gezamenlijk bij collega-scholen kijken tot op het niveau van de lessen in de klas. Hiermee leren alle lagen van de school van elkaar en van collega’s van andere scholen. Daarnaast komt nog dit najaar een model beschikbaar dat de verspreiding van de leerKRACHT-methodiek mogelijk maakt binnen schoolbesturen.

De Onderwijscoöperatie is, in samenwerking met de PO-Raad en de VO-raad, het afgelopen jaar gestart met de pilot *Interscolaire peer review*. Aan deze pilot doen 23 scholen in het po en vo mee. Deze scholen stellen gezamenlijk een kijkwijzer vast op basis waarvan leraren van verschillende scholen bij elkaar in de les kijken en elkaar feedback geven. Naast deze pilot werken de Onderwijscoöperatie en de twee sectorraden samen aan een breedtestrategie om peer review in te zetten als middel voor onderwijsontwikkeling en onderwijsverbetering. Er worden 60 leraren opgeleid om hun kennis en ervaring met peer review aan collega’s op andere scholen over te dragen en ze daarmee te verleiden om ook deel te nemen aan peer review activiteiten.

In het vo zijn 37 professionele leergemeenschappen van start gegaan. Binnen deze professionele leergemeenschappen werken docenten samen aan vakverdieping (veelal samen met universiteiten) en aan kwaliteitsverbetering van het onderwijsproces op de individuele scholen. Maar ook buiten dergelijke projecten bevorderen schoolleiders en leraren een cultuur van

¹² Voor meer informatie zie www.stichting-leerkracht.nl

feedback binnen de school en ontwikkelen leraren een onderzoekende houding door samenwerking met hogescholen en universiteiten.

In de regio IJssel Veluwe/ Stedendriehoek initieert het Platform onderwijsarbeidsmarkt professionele leergemeenschappen (ontwikkelgroepen) voor leraren en leidinggevenden op thema's als 'omgaan met moeilijke leerlingen', 'de vijf rollen van de leraar', 'onderzoeksmatig werken' en 'professionalisering van HR'. De thema's zijn tot stand gekomen op verzoek van de scholen in de regio. Aan elke ontwikkelgroep nemen vertegenwoordigers van gemiddeld 5 scholen uit de regio deel. Kernbegrippen binnen deze leergemeenschappen zijn: we verbinden en werken samen, we zijn elkaars kritische vrienden, we borgen good practices. Deelnemers zijn enthousiast: "dankzij deze ontwikkelgroep heb ik weer zin om les te geven" en: "door deze ontwikkelgroep zijn we meer en beter gaan samenwerken" (www.vo-ijsselveluwe.nl)

Naast deze impulsen is er ook een bredere aanpak om de werkwijze van reflectie en zelfverbetering te internaliseren in de school. Via het landelijk programma School aan Zet zijn ruim 300 po-scholen en zo'n 550 vo-scholen die specifiek actief zijn op het thema van de lerende organisatie.¹³ Daarnaast is via School aan Zet een Ontwikkelmodel voor een lerende organisatie beschikbaar gekomen: voor het po in mei 2014 en het vo in september 2013. Scholen kunnen met een zelfevaluatie bepalen op welk ontwikkelingsniveau zij zich bevinden. Van daaruit kunnen zij zichtbare stappen zetten voor verbetering. Op dit moment hebben zich al ruim 1100 po-scholen aangemeld. In het vo hebben inmiddels bijna 200 scholen de zelfevaluatie ingevuld. Het aantal betrokken personen is ruim 4.300. De eerste ervaringen van scholen laten zien dat het een goed instrument is om in beeld te krijgen hoe een team vindt dat het met de organisatieontwikkeling staat.

We zien dat scholen steeds meer initiatieven nemen om docenten te stimuleren zich verder te ontwikkelen en een aantrekkelijke leeromgeving te bieden. Deze initiatieven komen bijvoorbeeld tot stand in de knelpuntregio's in het vo. In de regio's Haaglanden, Rijnmond en Rijnstreek worden docenten opgeleid tot e-coaches. Deze docenten krijgen een opleiding in het toepassen van digitale werkvormen in het onderwijs en worden tevens getraind in het overbrengen van de toepassingen op hun (oudere) collega's volgens het train de trainer model.

¹³ Vanaf de start in maart 2012 tot september 2013 hebben zich in totaal 2.695 scholen van ruim 700 besturen aangemeld bij School aan Zet: een door het ministerie van OCW financieel ondersteund initiatief om scholen te helpen bij de realisering van de doelstellingen van de akkoorden.

De professionalisering van docenten in het mbo richt zich vooral op algemene pedagogische en didactische vaardigheden en de koppeling met teamplannen waarbij onderwijsteams en teamleiders in positie komen. In het mbo hebben diverse roc's een academie waarin hun eigen personeel wordt opgeleid, begeleid, nageschoold en verder geprofessionaliseerd. Voorbeelden hiervan zijn onder meer het Frieslandcollege, ROC Amsterdam en Da Vinci College. Daarbij helpt dat het mbo reeds over een professioneel statuut beschikt (gekoppeld aan de cao).

Bij het NOVA-college in Haarlem heeft een groep docenten de master Professioneel Meesterschap gevolgd en is daarna in een LD-functie benoemd. De docenten zijn vooraf uitgenodigd te solliciteren en tijdens de opleiding gefaciliteerd met extra studietijd. Deze masterdocenten worden na hun opleiding geregeld –bijvoorbeeld tijdens ‘diner pensants’- in de gelegenheid gesteld hun meningen en reflecties over de onderwijsontwikkelingen en het onderwijsbeleid met elkaar, de rest van het docententeam en het bestuur te delen. Zo maakt het NOVA-college echt gebruik van de denkkraft van de masterdocenten.

Actie 3. Meer professionele ruimte, minder regeldruk en een actieve rol van de schoolleider hierin

De schoolleider vervult een cruciale rol in de school, bijvoorbeeld bij de uitvoering van het HRD-beleid en de kwaliteit van de lessen. Om het leiderschap in scholen en instellingen te verbeteren zijn in elke sector afspraken gemaakt. In het po is afgesproken dat alle schoolleiders hun bekwaamheid onderhouden en zich registreren in het schoolleidersregister PO. Het register is in het voorjaar van 2013 van start gegaan. Inmiddels hebben al meer dan 6000 schoolleiders zich geregistreerd. In het vo wordt in 2015 een schoolleidersregister ingericht. In het mbo wordt de zakelijke kant van het leiderschap, zoals bedrijfsvoering en examinering, versterkt. Daarnaast wordt het onderwijskundig leiderschap versterkt door het wettelijk mogelijk te maken om een ‘hoofd der school’ (collegedirecteur) te hebben.

De kwaliteit van het bestuurlijk handelen is een belangrijke sleutel tot duurzaam goed onderwijs. Daarom zijn in de sectorakkoorden in het po en vo afspraken gemaakt over het verder versterken van de cyclus van kwaliteitszorg van schoolbesturen. Schoolbesturen krijgen ondersteuning om, uitgaande van een goede zelfevaluatie van hun scholen, gerichte verbeteracties te kiezen (op basis van ‘wat werkt’) en om vervolgens de effectiviteit van die verbeteracties samen met de scholen te evalueren. Ook leggen schoolbesturen de koppeling tussen hun ambities op het gebied van onderwijs, het personeelsbeleid en het financieel beleid. Schoolbesturen worden uitgedaagd om van elkaar te leren (elkaars ‘kritische vrienden’ te

zijn), bijvoorbeeld in lerende netwerken. Ook wordt ingezet op verdere professionele ontwikkeling van schoolbestuurders en intern toezichthouders.

Sociale partners hebben dit jaar in de cao's afspraken vastgelegd over tijd, geld en ruimte voor professionalisering van leraren. Het gaat hierbij zowel om de individuele leerdoelen van leraren als de bijdrage die de leraar hiermee levert aan de realisering van de onderwijsdoelen van de school. We hebben de sociale partners opgeroepen om zich te houden aan de afspraak in het NOA om een professioneel statuut op te stellen voor het po en vo. De Onderwijscoöperatie heeft, conform de ambitie in haar bestuursakkoord, de uitgangspunten van een professioneel statuut aan de sociale partners in 2014 opgeleverd. Het initiatief ligt nu bij sociale partners, maar tot op heden is er geen voortgang geboekt. Binnenkort informeren wij uw Kamer met een separate brief over vermindering van regeldruk in het onderwijs.

Actie 4: Leraren en bedrijfsleven leren van elkaar

De Lerarenagenda noemt het initiatief van de hybride docent: leraren die voor een deel van hun tijd voor de klas staan en een ander deel van hun tijd in het bedrijfsleven werken. Dit bevordert deskundigheid aan beide kanten en biedt carrièreperspectief aan leraren. Dit idee is afkomstig van docenten die deel hebben genomen aan het traject Eerst de Klas. In schooljaar 2013-2014 is in de regio Rotterdam een eerste pilot uitgevoerd. We hebben het Platform Bèta Techniek de opdracht gegeven om, in samenwerking met de initiatiefnemers van de hybride docent, het concept verder uit te werken. Een ronde tafel gesprek met geïnteresseerde schoolbestuurders en het bedrijfsleven vindt dit najaar plaats. Tijdens deze ronde tafel worden concrete afspraken gemaakt over de inzet van de hybride docent. In januari wordt gestart met een extra impuls in Rotterdam en een nieuwe pilot in andere, nog nader bepalen regio.

Het onderwijs wordt voor leerlingen en leraren aantrekkelijker als leraren op de hoogte zijn van de laatste stand van zaken van hun vakgebied. We willen de verbinding tussen scholen en bedrijven versterken. Enerzijds door de inzet van werknemers uit het bedrijfsleven die de ontwikkelingen uit het werkveld bij scholen onder de aandacht brengen. Anderzijds door stages voor (toekomstige) docenten in het bedrijfsleven te organiseren. Dit schooljaar gaan 50 docenten stage lopen in het bedrijfsleven, 100 docenten de cursus 'bèta beroep' volgen en 8 docenten een onderzoeksstage volgen. Daarnaast gaan 20 docenten een stage volgen binnen een lerarenopleiding en zullen 50-75 docenten deelnemen aan docentontwikkelteams waarin lectoren en hoogleraren gastlessen verzorgen.

Actie 5: Intensivering samenwerking tussen scholen en lerarenopleidingen

Er zijn verder 61 samenwerkingsverbanden (po 32, vo 19, mbo 10) van lerarenopleidingen en scholen intensief bezig met de versterking van hun

samenwerking, onder andere bij het opleiden van leraren en de begeleiding van starters. Om deze beweging te stimuleren, ontvangen zij van 2013 tot en met 2016 subsidie van in totaal € 82 miljoen. Het aantal betrokken scholen is ongeveer 1.770 (po 1.500, vo 250 en mbo 20). Het afgelopen jaar is een nulmeting uitgevoerd zodat we de komende jaren de resultaten van deze samenwerking kunnen volgen. Uit deze nulmeting blijkt onder andere dat lerarenopleidingen wat betreft het opleiden en begeleiden van studenten en starters hun curriculum beter kunnen afstemmen op de actuele behoefte van de scholen. Ook studenten geven aan op genoemde thema's over onvoldoende kennis en vaardigheden te beschikken. Verder blijkt dat binnen de meeste samenwerkingsverbanden nog niet of weinig wordt samengewerkt op het thema 'begeleiding van startende leraren'. De actiepunten die de gezamenlijke sectorraden en verenigingen uit po, vo, mbo, hbo en wo hebben aangekondigd om de samenwerking tussen scholen en lerarenopleidingen verder te verbeteren (zie agendapunt 2) sluiten goed aan op de bevindingen uit deze nulmeting.

Het samenwerkingsverband 'Tussen Peel en Maas en Dommel en AA' (o.a. Hogeschool De Kempel) heeft leerwerk gemeenschappen ingericht van (aanstaande) leraren, leden van het management van een basisschool en docenten van een lerarenopleiding. Zij doen gezamenlijk onderzoek naar en brengen verbetering aan op de thema's omgaan met verschillen, opbrengstgericht werken, begeleiding van beginnende leraren, ouderbetrokkenheid en pesten. Dit verhoogt het kennisniveau en stimuleert de onderzoekende houding van leraren. De uitkomsten worden vertaald naar kennis die bruikbaar is voor andere basisscholen en lerarenopleidingen.

Het afgelopen jaar hebben de PO-Raad en VO-raad een gezamenlijk steunpunt opgericht om de dialoog tussen scholen en opleidingen in het kader van 'Opleiden in de school' te versterken. Wij hebben dit initiatief financieel ondersteund voor de duur van één jaar, met een mogelijke verlenging met twee jaar. Komend jaar bezien we of we dit initiatief langer ondersteunen. Opleiden in de school heeft in het mbo de afgelopen jaar een flinke vlucht genomen. Vijf partnerschappen van ROC's en lerarenopleidingen hebben zich met ondersteuning van CINOP ontwikkeld tot opleidingsschool. Daarmee samenhangend vinden ook regionaal mbo-instellingen en lerarenopleidingen elkaar beter. Na een uitgebreide behoeftepeiling organiseerde het steunpunt in juni haar eerste inhoudelijke conferentie. Tijdens deze conferentie hebben een kleine 400 deelnemers gesproken over thema's als onderzoek, de kwaliteit van begeleiding en de beoordeling van studenten.

DUO en het Nationaal Regieorgaan Onderwijs (NRO) hebben ons advies gegeven over hoe we de samenwerking de komende tijd verder vorm kunnen

geven.¹⁴ Op basis van de input van de sectororganisaties en het advies van NRO/DUO ondernemen we de volgende acties op het punt van opleiden in de school:

1. Het komende jaar willen we in samenwerking met leraren, scholen en lerarenopleidingen een actieplan uitwerken voor de structurele verankering en versterking van de samenwerking van scholen en opleidingen. We bezien hierbij gezamenlijk hoe meer scholen kunnen profiteren van de opgedane kennis en ervaring en op welke wijze de opleidingsscholen al dan niet als kenniscentrum in de regio kunnen functioneren.
2. In samenwerking met leraren, scholen en lerarenopleidingen willen we een inhoudelijke ontwikkelagenda opstellen. Het gaat hierbij in ieder geval om acties gericht op het beter begeleiden van studenten bij lesgeven en bij onderzoek, het beoordelen van de praktijkstage en het ontwikkelen van werkplekcurriculum.
3. Van september 2014 tot en met 2016 beoordeelt de NVAO de samenwerking tussen lerarenopleidingen en scholen binnen de opleidingsscholen. Deze beoordeling¹⁵ richt zich zowel op de kwaliteit van de praktijkopleiding als op de intensiteit van de samenwerking tussen lerarenopleidingen en scholen (po, vo en mbo). Met de NVAO gaan we vaststellen hoe we na deze periode de kwaliteit en effectiviteit van de praktijkopleiding laten beoordelen. Met NRO bespreken we welk onderzoek in de komende periode worden uitgevoerd om nog meer inzicht te krijgen in de effectiviteit van het leren in de praktijk en welke concrete interventies hierbij het beste resultaat opleveren.

In het sectorakkoord vo is afgesproken dat het aantal vo-opleidingsscholen wordt uitgebreid. Dit moet leiden tot minimaal 2.200 en zo mogelijk 4.000 extra structurele opleidingsplaatsen in 2020. Hiervoor komt vanaf 2016 jaarlijks structureel € 8 miljoen extra beschikbaar (in 2015 € 4 miljoen extra).

In het sectorakkoord po is afgesproken dat de PO-Raad een regierol vervult in het bij elkaar brengen van schoolbesturen en scholen enerzijds en lerarenopleidingen anderzijds. De PO-Raad zal de behoefte van de schoolbesturen aan professionalisering van leraren in kaart brengen en organiseert daarmee de vraagarticulatie op landelijk niveau. Daarnaast gaat de PO-Raad in gesprek met onder andere de Vereniging Hogescholen en de VSNU om te komen tot een plan van aanpak. Doel van dit plan is het realiseren van een opleidingsaanbod dat aansluit bij de vraag. Hiervoor brengt de PO-Raad in ieder geval in kaart wat het aanbod is op het gebied van ICT, cultuureducatie, bewegingsonderwijs, coaching van startende leraren en scholing voor differentiatievaardigheden.

5.3. Weging van resultaten en inzet komende tijd

De voortgang van deze agendalijn volgen we aan de hand van een drietal indicatoren die met elkaar een indicatie geven van de mate waarin scholen

¹⁴ Voor dit advies zie www.delerarenagenda.nl

¹⁵ Deze beoordeling betreft geen accreditatie

zich ontwikkelen tot lerende organisaties. Het voeren van functioneringsgesprekken is zo fundamenteel: als dat er niet is, dan is het nauwelijks mogelijk een lerende organisatie te ontwikkelen waarin het vanzelfsprekend is om doelen te stellen, daarop te reflecteren en vervolgacties daaraan te koppelen. De mate waarin er sprake is van peer review geeft een beeld van de cultuur van het leren van elkaar. Verder geeft de indicator van tevredenheid over het HRM-beleid een signaal af over de mate waarin leraren zich gehoord voelen over het HRM-beleid en de mate waarin schoolleiders tevreden zijn over de resultaten die het beleid oplevert. We willen het komend jaar samen met de sector bezien welke andere meetbare indicatoren er zijn die goed in beeld brengen welke vooruitgang scholen op het terrein van de lerende organisatie boeken.

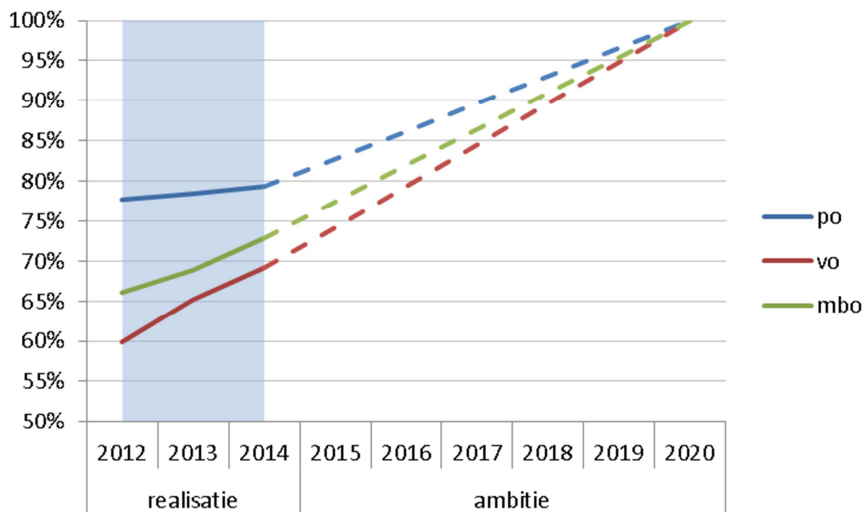
Aandeel leraren dat minimaal één keer per jaar een functioneringsgesprek heeft

Eerder is met de sectorraden afgesproken dat in 2015 alle leraren jaarlijks een functioneringsgesprek hebben. Het aandeel leraren dat tenminste jaarlijks (of vaker) een functioneringsgesprek heeft, laat de afgelopen jaren wel een licht stijgende trend zien, met name in vo en mbo (zie figuur 13) maar is nog onvoldoende. Dat leraren regelmatig een functioneringsgesprek hebben, is dus nog lang geen gemeengoed. Dat is ook de conclusie die de OESO trekt. Daarnaast concludeert de OESO dat in Nederland het verband tussen functioneringsgesprek en carrière-ontwikkeling klein is.¹⁶ Naast de frequentie is ook de kwaliteit van de gesprekken voor verbetering vatbaar.

Het is daarom goed dat de gesprekkencyclus waarin leidinggevenden en leraren afspraken maken over verdere professionalisering, in de akkoorden met de PO-Raad, VO-raad en MBO-raad en in de cao's een belangrijk uitgangspunt is. Het is de verantwoordelijkheid van werkgevers om dit aan te bieden maar werknemers moeten dit ook claimen als er geen gesprek wordt gevoerd. We hebben de sociale partners opgeroepen om een plan van aanpak op te stellen, zodat in 2020 de gesprekkencyclus op alle scholen een feit is.

¹⁶ OESO: OECD Reviews of Evaluation and Assessment in Education; Netherlands main conclusions

Figuur 13. Aandeel leraren dat minimaal 1 keer per jaar functioneringsgesprek heeft

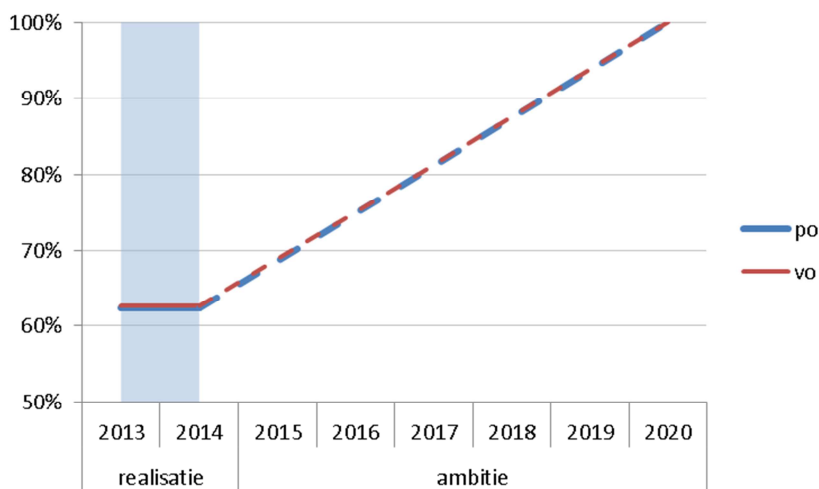


Bron: Regioplan, Onderwijs Werkt 2014!

Aandeel leraren dat deelneemt aan vormen van peer review

Op verzoek van uw Kamer is een indicator opgenomen over peer review. In 2014 was het aandeel leraren dat feedback ontvangt via peer review in het po 62% en in het vo 63%. Over voorgaande jaren zijn geen vergelijkbare cijfers beschikbaar. De komende jaren moet duidelijk worden hoe de deelname aan peer review zich ontwikkelt. Onze ambitie is dat in 2020 alle leraren deelnemen aan peer review. Met de Onderwijscoöperatie, de PO-Raad en de VO-raad wordt in het najaar bezien wat nodig is om deze ambitie te realiseren.

Figuur 14. Aandeel leraren dat deelneemt aan peer review, po en vo



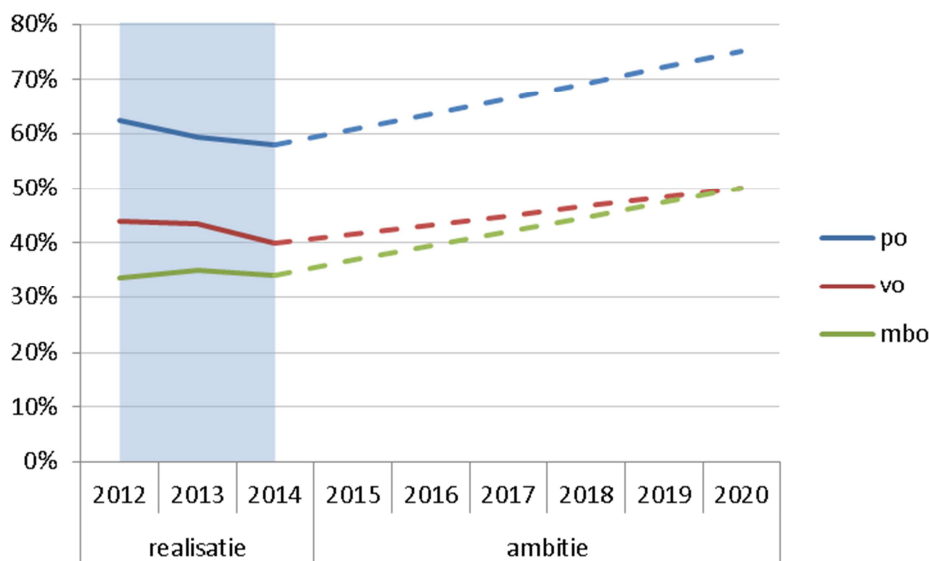
Bron: Regioplan, Onderwijs Werkt 2014!

Aandeel leraren en schoolleiders dat tevreden is over het HRM-beleid van de school

Helaas hebben schoolbesturen de afgelopen tijd weinig vooruitgang geboekt bij de tevredenheid van leraren over het HRM-beleid. Verder valt op dat het oordeel van schoolleiders in het vo over HRM-beleid sinds 2012 dalend is. De cijfers geven de behoefte aan om – veel meer dan tot nu toe het geval is – de professionele dialoog met elkaar aan te gaan. Gezamenlijk vaststellen van de onderwijsdoelen, de bijhorende doelen op HRM-terrein, de individuele bijdrage van een ieder aan deze gezamenlijke doelen: het zal de tevredenheid over het HRM-beleid moeten verhogen. Die tevredenheid over het HRM-beleid maakt dat leraren graag in een dergelijke school willen werken. Werkplezier leidt weer tot betere onderwijsresultaten.

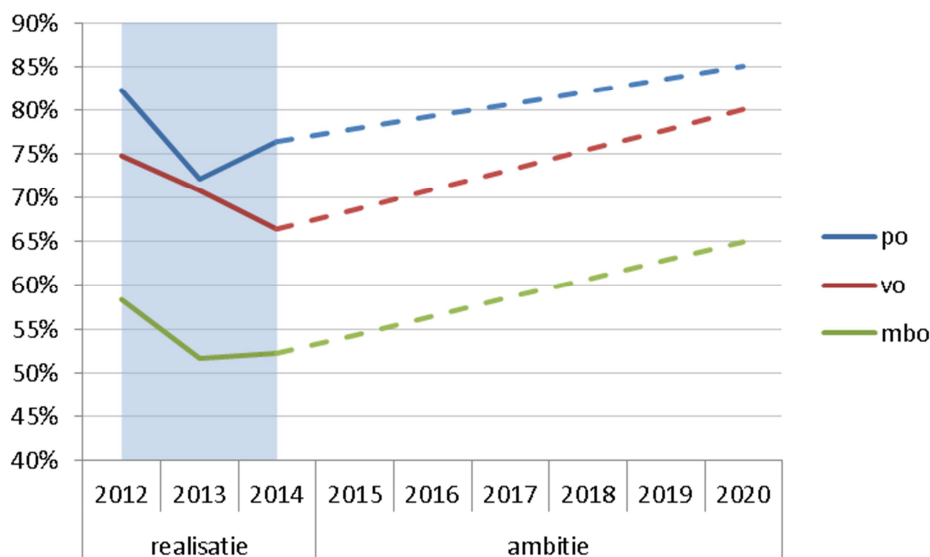
In de figuren 15 en 16 worden de tevredenheid van schoolleiders en leraren over het gevoerde HRM-beleid weergegeven. Onze ambitie is dat die tevredenheid in 2020 in po, vo en mbo gegroeid is met 15 procentpunt, bij zowel leraren als schoolleiders. We willen graag met schoolbesturen, schoolleiders en leraren in gesprek om van hen te horen wat nodig is om deze ambitie te realiseren.

Figuur 15. Aandeel leraren tevreden over HRM



Bron: Regioplan, Onderwijs werkt! 2014

Figuur 16. Aandeel schoolleiders tevreden over HRM



Bron: Regioplan, Onderwijs werkt! 2014

Conclusies en vervolgstappen

Het is goed dat er veel in beweging is gezet. Het grote aantal scholen dat deelneemt aan leerKRACHT en School aan Zet, het enthousiasme om het Ontwikkelmodel te gebruiken en de toenemende behoefte om professionele leergemeenschappen op te zetten, laten zien dat veel scholen eraan werken een lerende organisatie te zijn. Ook in het mbo is sprake van groot urgentiebesef ten aanzien van professionalisering.¹⁷ In alle sectoren is groeiende bewustwording dat dit een fundamenteel onderwerp is voor overige gewenste veranderingen.

De ambities op deze doelstelling zijn alleen haalbaar indien werkgevers en werknemers de handen ineen slaan en zich gezamenlijk verantwoordelijk tonen. We zien vele voorbeelden waaruit blijkt dat men deze opdracht gezamenlijk oppakt. Hoewel er nog flinke stappen moeten worden gezet, geeft de inzet waarmee aan deze doelstelling gewerkt wordt ons het vertrouwen dat de ambities daadwerkelijk dichterbij komen. Het is daarbij zaak ons niet alleen te richten op de kwantitatieve doelstellingen maar ook oog te houden voor de kwalitatieve invulling van deze doelstelling. Zo is het onvoldoende als straks weliswaar alle leraren een functioneringsgesprek voeren maar deze gesprekken niet van invloed zijn op de professionele ontwikkeling van de leraren.

Agendapunt 6. Alle leraren bekwaam en bevoegd

6.1. Ambities van de Lerarenagenda

¹⁷ MBO 15, HRM op orde en de professionaliseringslat omhoog, augustus 2013

Leerlingen verdienen het best mogelijke onderwijs. Dat valt of staat met de kwaliteit van de leraar die dit onderwijs verzorgt. Dat leraren bevoegd zijn voor het vak dat ze geven, beschouwen wij als een belangrijk uitgangspunt voor de kwaliteit van het onderwijs. Het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs aan leerlingen en studenten vraagt daarnaast om het continu actueel houden van kennis en het aanscherpen van vaardigheden. Gezien het belang van het beroep van leraar kan dat niet vrijblijvend zijn. Om die beroepskwaliteit zichtbaar te maken, staat vanaf 2017 elke leraar in het lerarenregister.

De acties die in de Lerarenagenda zijn genoemd:

1. Onderwijsgeevenden werken continu aan hun professionele ontwikkeling
2. Validering kwaliteit nascholingsaanbod
3. Onderwijsgeevenden maken in het register zichtbaar dat ze bevoegd en blijvend bekwaam zijn
4. Elke onderwijsgevende is bevoegd

Rekening houdend met de bestaande bestuurlijke afspraken volgen we de realisatie van deze ambities aan de hand van de volgende indicatoren:

- Aandeel ervaren leraren dat de algemeen didactische en de differentiatievaardigheden beheerst
- Aandeel lessen in het vo dat wordt gegeven door gekwalificeerde leraren
- Aandeel in het register aangemelde leraren
- Percentage leraren met een afgeronde wo-bachelor, master-, of PhD-opleiding

6.2. Ontwikkelingen in het afgelopen jaar

Actie 1: Onderwijsgeevenden werken continu aan hun professionele ontwikkeling

Het afgelopen jaar hebben vrijwel alle leraren deelgenomen aan professionaliseringsactiviteiten.¹⁸ Uit OESO-onderzoek blijkt dat Nederlandse leraren in de onderbouw van het vo daaraan gemiddeld per jaar 14 dagen besteden.¹⁹ In het algemeen geldt dat er onder deze leraren met name behoefte is aan verdere ontwikkeling van vaardigheden op de volgende top 3:

- Ondersteuning van leerlingen met specifieke leerbehoeften
- ICT en andere technologische ondersteuning
- Klassenmanagement

¹⁸ Onderwijs werkt! 2014, Regioplan

¹⁹ TALIS 2013 Results; An International Perspective on Teaching and learning

Leraren kunnen voor hun professionele ontwikkeling onder andere gebruik maken van de lerarenbeurs en promotiebeurs. In 2014 is aan 5.100 leraren in po, vo, mbo en hbo een lerarenbeurs toegekend. Dat komt ongeveer overeen met het aantal toekenningen in voorgaande jaren (gemiddeld 5.200 per jaar). Het totaal aantal leraren dat tot nu toe gebruik maakt c.q. heeft gemaakt van de lerarenbeurs sinds de start in 2008 is ongeveer 44.000. In de eerste aanvraagronde van 2014 voor de promotiebeurs hebben 30 leraren een beurs ontvangen. Het totaal aantal leraren dat gebruik maakt van de promotiebeurs sinds de start 2011 komt hiermee op 136. In het najaar van 2014 volgt de tweede ronde. Indien de aanvragen van voldoende kwaliteit zijn, kunnen er dit jaar circa 90 promotiebeurzen toegekend worden.

Werkgevers- en werknemersorganisaties hebben het afgelopen jaar de continue professionalisering van de leraar ook benadrukt en faciliteiten hiervoor afgesproken in hun cao's. Deze afspraken zijn ook van belang met het oog op de komst van het wettelijk verplichte register. Alle leraren moeten dan immers periodiek voldoende nascholingsactiviteiten ondernemen om voor herregistratie in aanmerking te komen (zie ook actie 3). Zie de agendapunten 3, 4 en 5 voor overige professionaliseringsactiviteiten voor leraren. In het bestuursakkoord met de Onderwijscoöperatie, dat geconcretiseerd is in de agenda beroepsgroep leraren 2014, zijn ook afspraken gemaakt over peer review, professionele leergemeenschappen en de begeleiding van startende leraren.

In het kader van de uitwerking van de afspraken van het Nationaal Onderwijs Akkoord (NOA) hebben we in de po- en vo-sectorakkoorden afspraken gemaakt over het percentage masters en academici dat in 2020 in het onderwijs werkt. Dit bewijst dat het belang van het verhogen van het opleidingsniveau van leraren door de sector wordt erkend.

Vanwege onze ambitie tot breed samengestelde teams, hebben we met de po-sector afgesproken dat in 2020 30% van de leraren een wo-bachelor, een hbo-master of een universitaire master heeft afgerond. De afgesproken ambitie met de vo-sector is dat het aandeel masteropgeleide leraren de komende jaren toeneemt zodat in 2020 50% van alle leraren een (hbo- of wo-) masteropleiding heeft. Voor de bovenbouw van het vwo is het van belang dat academici onderwijs geven aan leerlingen die later zelf een academische opleiding gaan volgen. Daarom geldt specifiek dat we inzetten op een verhoging van ca. 60% nu, naar 80 à 85% wo-masteropgeleide leraren in de bovenbouw van het vwo. Over de precieze opbouw van dit percentage over de onderwijssoorten maken we de komende maanden aanvullende afspraken met de VO-raad. Hiermee komen we tegemoet aan de motie Duisenberg.²⁰

Actie 2: Validering kwaliteit nascholingsaanbod

²⁰ Kamerstukken II 33750-VIII, nr.21

De Onderwijscoöperatie heeft dit jaar met een klankbordgroep van 100 leraren een voorstel gemaakt voor de herijking van de bekwaamheidseisen. Ook via internetconsultaties zijn leraren betrokken. Op dit moment ligt dit voorstel bij de betrokken sectorraden, zodat zij hun reactie erop kunnen geven. De VO-raad en PO-Raad hebben inmiddels positief gereageerd. Naar verwachting is het definitieve voorstel dit najaar gereed en kunnen wij de herijkte bekwaamheidseisen vaststellen. De opleiders kunnen de bekwaamheidseisen vervolgens verwerken in hun opleidingsaanbod.

In het kader van het lerarenregister is de Onderwijscoöperatie verder bezig de kwaliteit van het nascholingsaanbod te valideren. De leraren die via de Onderwijscoöperatie zijn betrokken, hebben het afgelopen jaar 604 professionaliseringsactiviteiten van 345 verschillende aanbieders goedgekeurd. Deze activiteiten kunnen meer traditionele cursussen en opleidingen zijn, maar ook studiedagen, conferenties, en dergelijke. Het aangeboden cursusaanbod voldeed meestal aan de (minimale) kwaliteitseisen. Waar dit niet het geval bleek, kreeg de aanbieder de gelegenheid om het aanbod te verbeteren en opnieuw ter validering in te dienen.

Ook gaat er aandacht uit naar de ontwikkeling van het informele leren. Voorbeelden zijn georganiseerde reflectie, praktijkonderzoek, verbetertrajecten of deelname aan netwerken. Daarbij is een belangrijke vraag hoe dit op een goede manier zichtbaar en valide kan worden gemaakt, zonder onnodige administratieve last. In de registerpilotprojecten in het po, vo en mbo, die de Onderwijscoöperatie begeleidt samen met de sectorraden, wordt naar antwoorden op deze vragen gezocht. In de sportwereld is een mooi voorbeeld dat deelnemers met de methode IKSO aangeven op welke vaardigheden zij zich willen ontwikkelen.²¹ Zij beoordelen zichzelf en stellen een eigen 'peer group' samen die hen ook beoordeelt op de voortgang van de ontwikkeling. Het resultaat is een monitor waarop de ontwikkeling van specifieke vaardigheden zichtbaar is. IKSO is inmiddels ook aangepast voor het onderwijs, zodat ook leraren er gebruik van kunnen maken. Bij de verdere uitwerking van het register moet duidelijk worden hoe we dit soort vormen van zelfgeorganiseerd evalueren kunnen opnemen in het gevalideerde nascholingsaanbod.

Naast de kwaliteit van het nascholingsaanbod is ook de diversiteit ervan belangrijk. Vaak zijn professionaliseringsactiviteiten gericht op de pedagogisch-didactische kant van het leraarschap, terwijl leraren ook behoefte hebben aan vakinhoudelijke kennisverdieping. Niet voor alle vakken is passend aanbod beschikbaar, omdat vraag en aanbod elkaar nog onvoldoende weten te vinden. Met een pilot willen we in 2015 bekijken of er een model kan worden ontwikkeld waardoor de match tussen vraag en

²¹ Ik Kies en Stuur mijn Ontwikkeling, www.ikso.nl

aanbod duurzaam tot stand komt. Wij willen hiermee stimuleren dat er vanaf 2017 ook voldoende vakinhoudelijke scholingsmogelijkheden zijn om op te nemen in het register.

Actie 3: Leraren maken in het register zichtbaar dat ze bevoegd en blijvend bekwaam zijn

Het register is een kwaliteitsinstrument van de beroepsgroep. Op dit moment werken wij samen met de Onderwijscoöperatie, de PO-Raad, de VO-raad en de MBO Raad aan de inrichting van de wettelijke basis onder het register. Omdat zowel leraren als besturen straks een belangrijke rol spelen bij het goed functioneren van het register in de praktijk, willen we zoveel mogelijk met elkaar bepalen hoe het register er uit komt te zien vanaf het moment dat in 2017 elke leraar ingeschreven moet zijn om les te kunnen geven. De planning is dat het wetsvoorstel in de zomer van 2015 wordt aangeboden aan uw Kamer.

Om bij de ontwikkeling en implementatie van het lerarenregister gebruik te kunnen maken van praktijkervaringen, ondersteunen wij pilotprojecten op scholen in het po, vo en mbo. Sinds vorig jaar zijn 38 pilots gestart.²² Scholen onderzoeken onder meer wat ervoor nodig is om te zorgen voor een goede verbinding tussen het register en het HRM-beleid. In het najaar van 2014 worden de lopende pilots geëvalueerd.

²² 19 in het middelbaar beroepsonderwijs, 13 in het voortgezet onderwijs en 6 in het primair onderwijs.

Actie 4: Elke onderwijsgevende is bevoegd

De bevoegdheid van leraren is vooral een vraagstuk in het vo en in mindere mate in het po en het mbo. Zowel in het Nationaal Onderwijsakkoord als in het sectorakkoord vo is afgesproken dat in 2017 in het vo alle leraren bevoegd zijn. De schoolbesturen stellen on- en onderbevoegde leraren in de gelegenheid om binnen de in de cao vastgelegde termijn de benodigde bevoegdheid te halen via gerichte bij- en nascholing. Leraren kunnen bijvoorbeeld met een lerarenbeurs werken aan hun bevoegdheid. Daarnaast is het mogelijk om als zij-instromer een opleiding te volgen die leidt tot een bevoegdheid (zie agendalijn 3).

In het sectorakkoord vo is vastgelegd dat we afspraken gaan maken over de wijze waarop huidige en toekomstige docenten beroepsgerichte vakken vmbo een passende bevoegdheid kunnen halen. Op dit moment wordt op de scholen waar de pilots met de nieuwe examenprogramma's voor het vmbo worden gedraaid, in kaart gebracht welke bekwaamheden docenten daarvoor nodig hebben. In het kader van de registerpilots wordt daarnaast geïnventariseerd welke opleidingsbehoefte docenten hebben in verband met de nieuwe beroepsgerichte programma's en in hoeverre het bestaande aanbod toereikend is. Daarna kan in kaart worden gebracht wat dit betekent voor de scholing van zittende en nieuwe docenten.

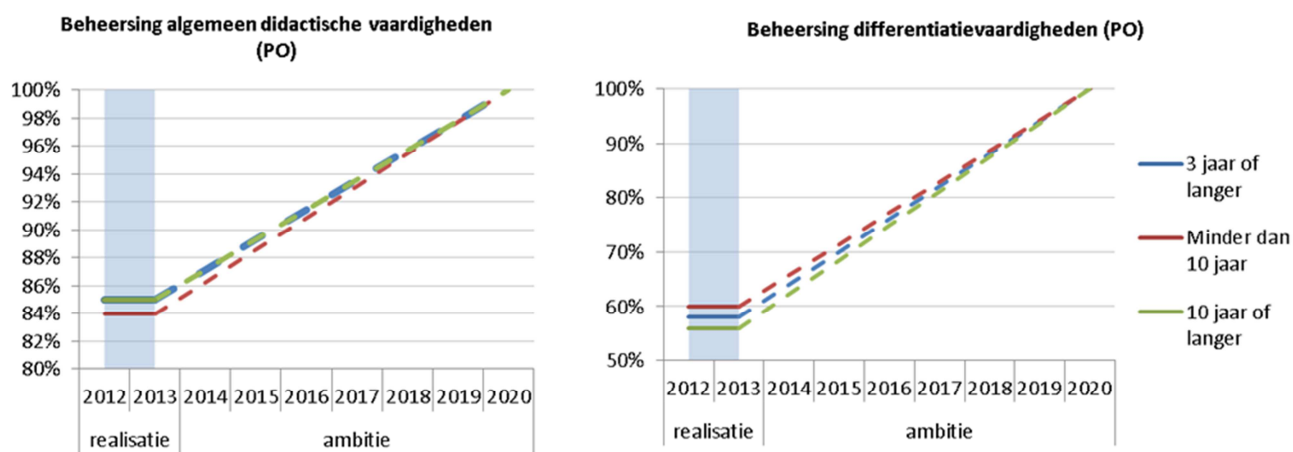
Net als voor het vo hebben we ook voor het mbo de afspraak gemaakt om gezamenlijk met de Onderwijscoöperatie en de MBO Raad werk te maken van de bevoegdheid.

6.3. Weging van resultaten en inzet komende tijd

Aandeel ervaren leraren dat de algemeen didactische en de differentiatievaardigheden beheerst

In de sectorakkoorden hebben we afgesproken dat in 2020 alle leraren in het po en vo zowel de algemeen-didactische als de differentiatievaardigheden beheersen. Bij algemeen-didactische vaardigheden gaat het om duidelijke uitleg van de lesstof, zorg voor een taakgerichte werksfeer in de klas en het actief betrekken van leerlingen bij de lessen. Bij differentiatievaardigheden gaat het om de afstemming van instructie en verwerking van de lesstof op verschillen tussen leerlingen. In het po komt daar de afstemming van de onderwijstijd nog bij.

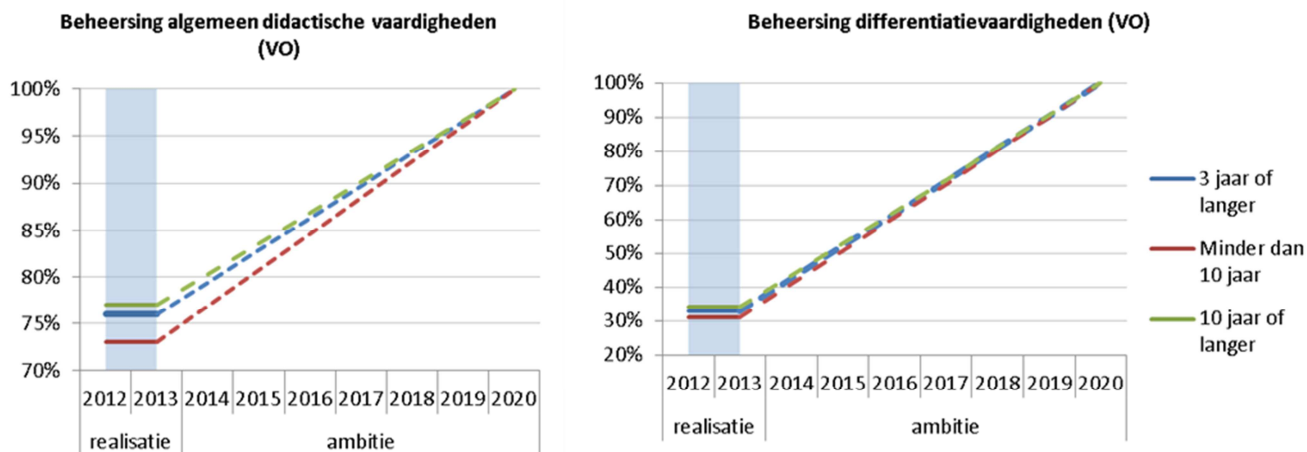
Figuur 17. Aandeel PO-leraren dat bepaalde vaardigheden beheerst



Bron: Inspectie van het Onderwijs

Uit de gegevens van de Inspectie blijkt dat er op dit moment nog een (lichte) daling te zien is bij de beheersing van vaardigheden naarmate een leraar veel jaren werkervaring heeft. Dit is een belangrijk signaal naar de leidinggevende binnen een school en de leraar om de vaardigheden blijvend te onderhouden.

Figuur 18. Aandeel vo-leraren dat bepaalde vaardigheden beheerst



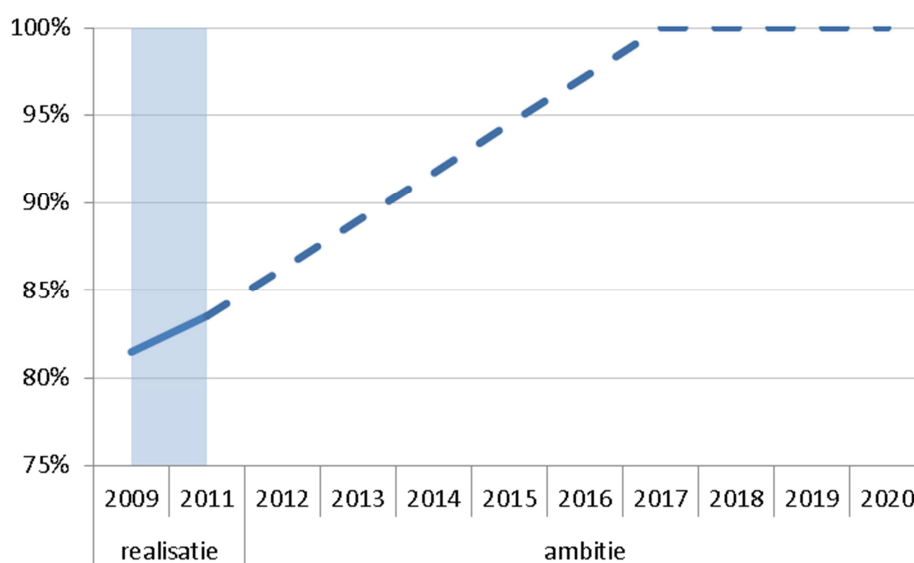
Bron: Inspectie van het Onderwijs

Daarnaast blijkt dat scholen nog veel werk moeten verzetten om de vastgestelde ambities te bereiken, zeker bij de differentiatievaardigheden. Tegelijkertijd is dit wel precies waar de leerlingen behoefte aan hebben: onderwijs dat meer op hen is toegesneden. Ook voor een succesvolle invoering van passend onderwijs in de klas, is het van belang dat leraren goed toegerust zijn om te kunnen differentiëren in het onderwijsaanbod. De PO-Raad en de VO-raad gaan hun leden actief ondersteunen bij het versterken van hun HRM-beleid. Trainingen in opbrengstgericht werken, lesobservaties en peer review, meer masteropgeleiden voor de klas: het zal helpen om deze doelstellingen te bereiken.

Aandeel lessen in het vo dat wordt gegeven door gekwalificeerde leraren

Het beeld van de bevoegdheid in het vo blijft zorgelijk. In deze sector wordt in 2011 ongeveer 17% van de lessen gegeven door leraren die daar niet volledig voor bevoegd zijn. Cijfers over 2013 die vergelijkbaar zijn met voorgaande jaren komen naar verwachting eind dit jaar beschikbaar. Signalen uit andere onderzoeken wijzen er op dat er nog steeds relatief veel leraren zijn die niet volledig bevoegd zijn voor de lessen die zij geven.²³

Figuur 19. Aandeel lessen in het voortgezet onderwijs dat wordt gegeven door gekwalificeerde leraren



Bron: IPTO vo, bewerking

Door het register krijgen bekwaamheidsontwikkeling en bevoegdheid weliswaar een impuls, maar het blijft in de eerste plaats de verantwoordelijkheid van het schoolbestuur om te zorgen voor gekwalificeerd onderwijspersoneel. Daarom hebben wij in het sectorakkoord vo niet alleen afgesproken dat alle schoolbesturen met gerichte nascholing werken aan het bevoegd krijgen van hun leraren, maar ook dat de sector zelf het initiatief neemt om de monitoring en verantwoording over bevoegdheid van het personeel aan te scherpen om het onbevoegd lesgeven tegen te gaan.

In het Algemeen Overleg over het vmbo van 16 april jl. en het daaropvolgende VAO op 13 mei jl. hebben de leden Jadnanansing en Van Meenen voorgesteld een aanbod van verkorte bijscholing te laten ontwikkelen voor pabo-opgeleiden in het vmbo, zodat deze docenten hun bevoegdheid kunnen behalen. In reactie daarop is verwezen naar de mogelijkheid om via zij-instroom de bevoegdheid te verkrijgen. Leraren basisonderwijs kunnen zich inschrijven voor een hbo-bacheloropleiding die leidt tot een tweedegraadsbevoegdheid in dat vak, bijvoorbeeld door gebruik te maken

²³ OESO: TALIS 2013: An international Perspective on Teaching and Learning. Regioplan, Onderwijs Werkt! 2014

van de lerarenbeurs. Een andere route naar een bevoegdheid is de weg van zij-instroom. Er wordt op dit moment nog weinig gebruik gemaakt van die weg.

We overleggen met de lerarenopleidingen over het ontwikkelen van een aanbod specifiek voor pabo-afgestudeerden dat als onderdeel van een zij-instroomtraject leidt tot het behalen van een bevoegdheid voor Nederlands, Engels of rekenen/wiskunde. We laten dit najaar in overleg met de VO-raad onderzoeken onder welke voorwaarden de doelgroep - pabo-afgestudeerden die werkzaam zijn in het vmbo - van dat aanbod gebruik wil maken en welke behoefte er op scholen is. Daarin betrekken we ook de vraag of er al dan niet tijdelijk aanleiding is uit te gaan van een beperkte reikwijdte van de bevoegdheid die daarmee kan worden verkregen, te weten alleen voor de eerste twee leerjaren van het vmbo en dus niet voor het gehele tweedegraadsgebied.

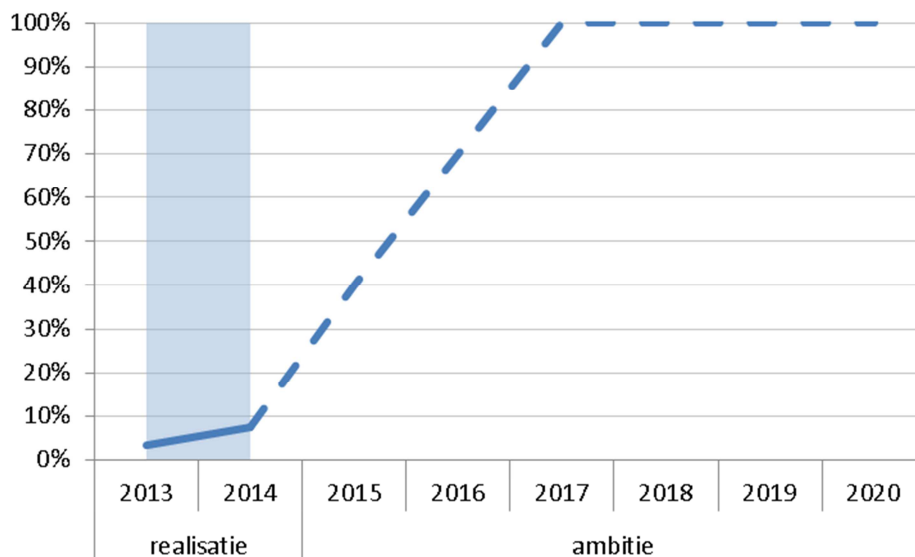
Aandeel in het register aangemelde leraren

Het aantal leraren dat zich heeft aangemeld in het register neemt langzaam toe.²⁴ Tot en met juli 2014 hebben ruim 19.000 leraren zich aangemeld voor het huidige vrijwillige lerarenregister. Dat waren er in juli 2013 ruim 8.600. De groei is naar verwachting te beperkt om de doelstelling uit het Nationaal Onderwijsakkoord - 40% van de leraren is in 2015 geregistreerd – te halen. Voor een succesvolle start van het wettelijk verplichte register in 2017 achten wij het van belang dat het aantal registraties in de komende periode sterk stijgt. Wij zijn daarom zeer verheugd dat we met de Onderwijscoöperatie, de PO-Raad, de VO-raad en de MBO Raad overeenstemming hebben bereikt over de wettelijke inrichting van het register vanaf 2017. Dit zorgt ervoor dat we gezamenlijk de schouders eronder kunnen zetten om van het register een krachtig kwaliteitsinstrument te maken waarover alle geregistreerde leraren zeggenschap hebben. Daarvoor werken we de komende maanden voortvarend samen met de Onderwijscoöperatie aan de verdere uitwerking van het register. Goede communicatie over het register is essentieel. De Onderwijscoöperatie heeft daarbij het voortouw.

Parallel aan de ontwikkeling van het register, werken we in het voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs met de raden en de Onderwijscoöperatie aan een plan van aanpak rond bevoegdheden. Deze trajecten lopen parallel aan de uitwerking van het Lerarenregister, zodat we langs beide lijnen de onderwijskwaliteit versterken.

²⁴ Aanmelding betekent dat iemand een account voor het Lerarenregister heeft aangevraagd. De Onderwijscoöperatie toetst vervolgens of deze persoon voldoet aan de eisen die de organisatie aan registratie stelt.

Figuur 20. Aandeel leraren in het register



Bron: CIBG

Uit onderzoek van Regioplan blijkt dat van de leraren 61,4% in het po, 78,7% in het vo en 81% in het mbo bekend is met het register.²⁵ Ook geeft ongeveer een kwart van de leraren aan dat ze van plan zijn om zich nog te registreren. Eind 2014 komen ook de resultaten beschikbaar van het onderzoek dat ITS in opdracht van de Onderwijscoöperatie doet naar de beeldvorming rond het register.

Omdat uit hetzelfde onderzoek van Regioplan ook blijkt dat er nog veel onduidelijk is over het register, organiseren we – parallel aan de samenwerking rond de inrichting van het register – een gezamenlijk communicatieteam met de Onderwijscoöperatie en de betrokken raden. Een gemeenschappelijke communicatiecampagne kan ervoor zorgen dat leraren:

- die nog niet bekend zijn met het register kennis nemen van het lerarenregister;
- die onterecht in de veronderstelling verkeren dat zij al zijn geregistreerd zich alsnog registreren;
- een duidelijk beeld krijgen van het doel, nut en noodzaak van het register.

Na de start van de campagne doet NRO vanaf 2015 een meting naar de effecten ervan.

Daarnaast geeft iets meer dan een derde van de leraren aan nog niet aan registratie te zijn toegekomen. Door de campagne ook op schoolleiders en besturen te richten, kunnen zij in functioneringsgesprekken hun personeel wijzen op het belang van deelname aan het lerarenregister. Dit sluit aan op de afspraak die wij hierover in het Nationaal Onderwijsakkoord hebben

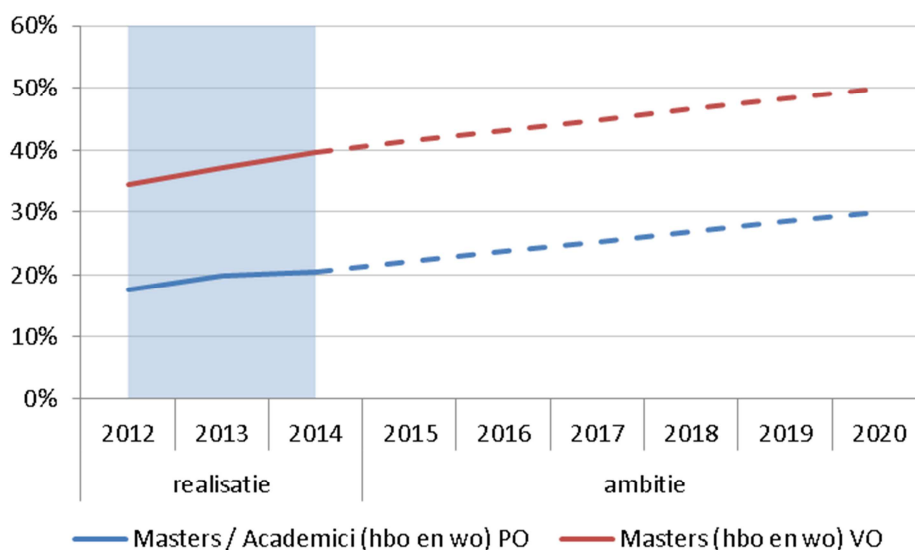
²⁵ Regioplan, Onderwijs werkt! 2014

gemaakt, namelijk dat werkgevers in hun HRM-beleid de deelname aan het register actief stimuleren. Bovendien kunnen zij, vooruitlopend op het verplichte register in 2017, registratie nu al als voorwaarde opnemen in hun wervingsbeleid.

Percentage leraren met een afgeronde wo-bachelor, master- of PhD-opleiding

Hieronder is de ontwikkeling zichtbaar gemaakt die nodig is om afgesproken ambities te realiseren van het aandeel masteropgeleiden en academici in het po en vo.

Figuur 21. Aandeel masters/academici po en vo



Bron: Regioplan Onderwijs Werkt! 2014

Om deze doelstellingen te bereiken is het cruciaal dat alle betrokken partijen hun verantwoordelijkheid nemen en maatregelen treffen. Voor de komende jaren zetten we in op een aantal sporen:

1. Verhogen van het opleidingsniveau van zittende leraren
2. Aanboren van nieuwe doelgroepen: stimuleren zij-instroom (zie agendapunt 3, actie 4)
3. Vergroten van de instroom van nieuwe leraren met een master
4. Versterken van het HRM-beleid van schoolbesturen (zie agendapunt 5, actie 1)
5. Flexibiliseren opleidingen en afstemmen van vraag en aanbod van masters (zie agendapunt 3, actie 4)

Spoor 1: verhogen van het opleidingsniveau van zittende leraren:

De lerarenbeurs is al jaren het belangrijkste en populaire instrument om het opleidingsniveau van zittende leraren te verhogen. Daarom zetten we de lerarenbeurs ook in om de doelstellingen ten aanzien van het aantal masters en academici in het po en vo te vergroten. We doen een extra investering van gemiddeld 19 miljoen in beide sectoren. Veel leraren geven aan onvoldoende

tijd en ruimte te hebben voor een opleiding. Door verruiming van het aantal studieverlofuren bij het volgen van een masteropleiding (van 4 naar maximaal 8 uur per week in het po en hbo en van 4 naar maximaal 6 uur per week in het vo en mbo, naar rato van de aanstellingsomvang) wordt het gemakkelijker voor leraren om hun studie te combineren met hun werk- en privésituatie.

In het po biedt het Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs met het project Vierslagleren carrièreperspectief aan nieuwe en aan ervaren leraren. Binnen dit project volgen 200 docenten een masteropleiding en vervangen 200 pabo-afgestudeerden hen gedurende 2 dagen per week. De pabo-afgestudeerden volgen eveneens een master. De startende en ervaren docenten doen samen onderzoek op de school. Er is veel animo om deel te nemen aan dit programma. Daarom verkennen we hoe we Vierslagleren in de toekomst kunnen bestendigen. In oktober van dit jaar bespreken we met sociale partners hoe we deze en andere maatregelen kunnen nemen om het gebruik van de lerarenbeurs voor masteropleidingen verder te verhogen.

We blijven volgen hoe we de lerarenbeurs afgestemd houden op de behoefte van de leraren. Als er bijvoorbeeld opleidingen modulair aangeboden gaan worden, wordt de lerarenbeurs daar op aangepast. Dit najaar wordt de lerarenbeurs opnieuw geëvalueerd. Het betreft een kwantitatieve effectmeting en een procesevaluatie. In de effectmeting zal worden nagegaan wat de effecten van de lerarenbeurs zijn op de deelname aan hoger onderwijs, het afronden van de ho-opleiding en op de vervolgloopbaan van leraren (andere of hogere functieschaal, andere taken, vertrek naar andere school, of vertrek uit onderwijs). De procesevaluatie heeft enerzijds tot doel verklaringen te vinden voor de gevonden effecten (of het ontbreken daarvan). Anderzijds wordt achterhaald op welke manier het gebruik van de lerarenbeurs verhoogd kan worden. Gekeken wordt onder meer naar de belangrijkste motieven voor leraren om wel of geen beurs aan te vragen. Dit moet leiden tot adviezen voor verbetering van de regeling en/of het beleid om professionele ontwikkeling van leraren te stimuleren. De resultaten worden in januari 2015 verwacht.

Spoor 3: vergroten van de instroom van nieuwe leraren met een master:
In aanvulling op de inspanningen van de lerarenopleiders, maken we het voor studenten aantrekkelijker om in te stromen door een tegemoetkoming in de studiekosten aan te bieden met ingang van het schooljaar 2015-2016. Voorwaarde voor deze tegemoetkoming is het uitvoeren van een onderzoeksopdracht binnen een school, zodat er een directe relatie is tussen het onderzoek en de dagelijkse praktijk op de werkvloer. Daarnaast gaan we in het vo meer stageplekken beschikbaar stellen. Daarom investeren we in de (academische) opleidingsscholen.

Conclusies en vervolgstappen

Het is goed dat er het afgelopen jaar overeenstemming is bereikt over de doelen voor de komende tijd en het daarvoor beschikbare geld. Dat geeft helderheid. De komende tijd zullen leraren, schoolleiders en bestuurders alle zeilen moeten bijzetten om op het punt van zowel bekwaamheid als bevoegdheid de ambities te verwezenlijken. Alleen met de inzet van alle betrokken partijen, kunnen we de stappen zetten die ertoe leiden dat de leerlingen het onderwijs krijgen dat zij in deze tijd nodig hebben. Leraren gaan een forse inspanning leveren om opleidingen en bij- en nascholing te volgen. Voor schoolleiders en schoolbesturen is het nodig om randvoorwaarden voor leraren te creëren, zowel binnen de school als in afstemming met de opleidingsinstellingen. Vanuit de kant van de overheid gaan we zorgen voor het op orde brengen van de juridische randvoorwaarden.

Agendapunt 7. Op weg naar een sterke beroepsorganisatie

7.1. Ambities van de Lerarenagenda

Een sterke beroepsorganisatie die leraren verbindt en die werkt aan de duurzame verbetering van het beroep draagt bij aan het imago van de leraar. Leraar zijn betekent bepalend zijn in de ontwikkeling en ontplooiing van jonge mensen. Dat beeld kan veel duidelijker dan nu het geval is geworteld zijn in de samenleving.

De acties die in de Lerarenagenda zijn genoemd:

1. Ontwikkeling naar een volwaardige beroepsorganisatie
2. Verbetering imago van de leraar

Rekening houdend met de bestaande bestuurlijke afspraken volgen we de realisatie van deze ambities aan de hand van de volgende indicatoren:

- Mate waarin leraren participeren in professionele verbanden
- Oordeel leraren over waardering leraarschap door de samenleving

7.2. Ontwikkelingen in het afgelopen jaar

Actie 1: Ontwikkeling naar een volwaardige beroepsorganisatie

Zoals we in de Lerarenagenda al schreven is de ontwikkeling van de beroepsgroep iets waarvoor de beroepsgroep zelf aan zet is. Voor de kwaliteit van het beroep van leraar, voor de beroepsgroep als geheel en voor de professionele ontwikkeling via het register is een herkenbare, aanspreekbare beroepsorganisatie die dichtbij de leraar staat van grote waarde.

Met het lerarenregister zetten we een duidelijke stap in de kwalitatieve ontwikkeling van de beroepsgroep. We stimuleren op deze wijze een cultuur waarin leraren zelf verantwoordelijkheid nemen voor de kwaliteit en verdere ontplooiing van het eigen beroep en van de beroepsgroep (zie agendapunt 6). Hiervoor organiseren zowel de Onderwijscoöperatie als wijzelf komend jaar bijeenkomsten met en voor leraren om wensen, behoeften en belemmeringen rond deze cultuurversterking scherper in beeld en gedeeld te krijgen. Op basis hiervan bekijken wij wat er verder nodig is aan stimulerende maatregelen.

Ook organiseren leraren zelf waardevolle evenementen. Zo verzorgen organisaties als BVMBO, Vereniging van Meesterschappers en the Crowd regelmatig bijeenkomsten in heel Nederland die vaak in het teken van specifieke onderwerpen staan. Een voorbeeld hiervan zijn de regionale bijeenkomsten en landelijke manifestatie van Leraren met Lef. Al die bijeenkomsten maken het mogelijk om krachten te bundelen en vormen een inspiratiebron voor leraren en leraren in opleiding.

Onderwijs Pioniers, een initiatief van Kennisland en de Onderwijscoöperatie, is ontstaan vanuit het idee dat bevlogen leraren de ruimte en ondersteuning moeten krijgen om hun eigen werkomgeving, de school en het onderwijs als geheel, te verbeteren. Onderwijs Pioniers helpt leraren om innovatieve ideeën verder te ontwikkelen en op school te realiseren. Daarmee krijgen zij de ruimte, gelegenheid en een podium om hun eigen werkomgeving te vernieuwen. Onderwijs Pioniers maakt leraren eigenaar van vernieuwing op school en van hun eigen leerproces. Duurzame verbetering van het onderwijs kan alleen ontstaan als leraren daar eigenaar van zijn.

Voorts kan in dit verband ook gewezen worden op de BVMBO, de beroepsvereniging voor mbo-docenten die een belangrijke bijdrage wil leveren aan het versterken van de positie en de professionalisering van de mbo-docent. Dit vanuit het besef dat de beroepsgerichte inhoud van het mbo-docentschap een andere vorm van professionalisering vraagt in vergelijking met docenten in het algemeen vormend onderwijs. De BVMBO wil in dit kader bijdragen aan het vormgeven van de professionele ruimte van de docent in het mbo, aan het verhogen van de herkenbaarheid van de beroepsgroep in het lerarenregister, aan de ontwikkeling van een beroepscode en het richting geven aan een professionele standaard.

Tot slot werken leraren, in navolging op ‘De staat van het onderwijs’ en ‘De staat van de leerling’, de komende tijd aan een analyse van het eigen beroep. In ‘De staat van de leraar’ onderzoeken en beschrijven zij de relevante elementen van het beroep. De staat van de leraar moet daarmee een positief-kritisch zelfbeeld opleveren en de context schetsen waarbinnen de leraar zich beweegt. De publicatie zal naar verwachting in het voorjaar van 2015 zijn.

Actie 2: Verbetering imago van de leraar

De Onderwijscoöperatie stimuleert activiteiten die een positieve bijdrage leveren aan het imago van het beroep. Voorbeelden zijn de jaarlijkse verkiezing van de leraren van het jaar en het organiseren van activiteiten rondom de Dag van de Leraar. Daarnaast vond in 2013 voor het eerst het lerarencongres plaats. Het programma van dit congres wordt met leraren opgesteld en is een uitstekende plek om met en van elkaar te leren en met collega’s te werken aan professionalisering. Op 8 oktober vindt de tweede editie van het Lerarencongres plaats. Naast inhoudelijke workshops staan hier ook onderwerpen centraal die zijn gericht op het versterken van de beroepstrots zoals ‘Teacher in the lead’, ‘Gelukkig voor de klas’ en ‘Professionele ruimte en gespreid leiderschap’.

NRO doet aankomend jaar in overleg met de Onderwijscoöperatie onderzoek naar het imago van het leraarsberoep en de invloed daarvan op verschillende actoren zoals: politiek, media, overheid, sectororganisaties, vakbonden en leraren zelf.

7.3. Weging van resultaten en inzet komende tijd

Mate waarin leraren participeren in professionele verbanden

Via de monitor Onderwijs Werkt! brengen we vanaf aankomend jaar in kaart wat de organisatiegraad onder leraren is. Dat betekent dat we inventariseren welk aandeel leraren lid is van een professionele beroepsgerichte organisatie, in hoeverre leraren belang hechten aan een herkenbare beroepsorganisatie van leraren en de mate waarin zij bereid zijn om actief te participeren binnen een beroepsorganisatie. Omdat het hier gaat om een nieuwe indicator komen de eerste gegevens beschikbaar in de voortgangsrapportage van 2015.

Oordeel leraren over waardering leraarschap door de samenleving

Over het algemeen zijn leraren tevreden over hun beroep. Ruim 90% van de leraren in de onderbouw van het vo werkt met plezier op hun school en ruim 80% zou weer voor het beroep van leraar kiezen. Een van punten waarover zij minder positief oordelen is echter de status van hun beroep. In Nederland vindt 40% van de leraren in de onderbouw van het vo dat hun vak gewaardeerd wordt door de maatschappij. Dat is hoger dan het internationaal gemiddelde van 31% maar lager dan bijvoorbeeld in Finland en Singapore. Daar vindt respectievelijk 59 en 68% van de leraren dat hun beroep gewaardeerd wordt door de maatschappij.²⁶ We doen het in Nederland dus niet slecht, maar wij vinden dat onze leraren zich nog beter gewaardeerd mogen weten. Door gezamenlijk in te zetten op professionele ontwikkeling en het lerarenregister in de komende jaren, willen wij een positieve bijdrage leveren aan het imago van het beroep.

Conclusies en vervolgstappen

Ook op het punt van de ontwikkeling van de beroepsgroep leraren zien wij beweging en energie in het veld. Dat is goed nieuws, want wij hechten belang aan een verstevigde positie en emancipatie van de beroepsgroep. Dat is naar onze mening een bepalende randvoorwaarde om als beroepsgroep het stevige inhoudelijk debat te organiseren en te zorgen voor de duurzame verbetering van het beroep. De uitwerking van het register biedt hiervoor een mooie kans. Het gaat hierbij immers om een instrument aan de hand waarvan de beroepsgroep eisen stelt aan de eigen kwaliteit en waarover de directe zeggenschap berust bij alle registreerde leraren.

²⁶ OECD, TALIS 2013 Results; An International perspective on Teaching and Learning