

Vergaderjaar 2023–2024

27 923

Werken in het onderwijs

Nr. 492

BRIEF VAN DE MINISTERS VOOR PRIMAIR EN VOORTGEZET ONDERWIJS EN VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 26 juni 2024

Goed onderwijs voor elke leerling en student, jong of oud. Daarvoor doen ze het: elke leraar, schoolleider, bestuurder, onderwijsondersteuner en lerarenopleider. Door de langdurige personeelstekorten in het onderwijs staan ze echter onder enorme druk om die kwaliteit elke dag weer te leveren. De professionals in het onderwijs staan er echter niet alleen voor. We gaan samen voor het beste onderwijs¹ en doen er alles aan om de tekorten terug te dringen. Onze leerlingen en studenten verdienen namelijk het allerbeste onderwijs.

Vanuit een gezamenlijke koers en strategie² zijn er samen met de vak- en beroepsorganisaties, de opleidingen en de raden al veel stappen gezet om te zorgen voor goede leraren, schoolleiders en onderwijsondersteuners. Zo zijn de eerste onderwijsregio's aan de slag, telde 2023 een recordaantal van 2285 zij-instromers (15% meer t.o.v. 2022), geven we met de Nationale Aanpak Professionalisering Leraren (NAPL) een sterke impuls aan de doorlopende professionalisering van leraren³ en zijn de salarissen fors verhoogd. Daarnaast hebben we de focus gericht op de basisvaardigheden en maken we scherpe keuzes om de belasting van onze leerkrachten terug te brengen.

Ook de afgelopen maanden zijn er mooie successen geboekt in de vorm van het door en voor leraren gevormde beroepsbeeld⁴, het Dashboard Onderwijsarbeidsmarkt en de subsidieregeling onderwijsregio's 2025 waarmee we een landelijk dekkend netwerk aan onderwijsregio's realiseren. Ook wordt er nu, in navolging van afspraken in het mbo en hbo, door werkgevers een concreet voorstel gedaan voor een sectorale stagevergoeding in het voortgezet onderwijs (hierna vo). Daar zijn we blij mee: dit kan de aantrekkelijkheid voor studenten vergroten om met een lerarenopleiding te starten.

¹ Werkplan op hoofdlijnen: Samen voor het beste onderwijs | Rapport | Rijksoverheid.nl

² Ibid.

³ Nationaal Groeifonds: Nationale Aanpak Professionalisering van Leraren

⁴ Beroepsbeeld Leraar – jouw beroep, jouw beeld

Ondanks al deze inzet en energie blijft er veel te doen. De uitdagingen zijn groot en dwingen ons na te denken over hoe we de onderwijskwaliteit kunnen borgen bij aanhoudende tekorten. Ze kunnen alleen in samenwerking worden aangepakt. Dat is dan ook precies wat we doen. In deze brief informeren we uw Kamer over de voortgang van de lerarenstrategie. In de bijlage gaan we in op de uitvoering van een aantal moties, toezeggingen en onderzoeken.

1. Regionale aanpak van de personeelstekorten

1.1 De onderwijsregio's komen op gang

In 2023 startten we met de onderwijsregio's, waarvan er nu 29 zijn. Samen met schoolbesturen, lerarenopleidingen, de beroepsgroep en andere partners, zoals arbeidsmarktregio's, gemeenten, het UWV en het bedrijfsleven, werken we aan voldoende en (blijvend) goed opgeleid onderwijspersoneel. Deze partijen werken samen, in plaats van dat ze concurreren om leraren en onderwijspersoneel.

De genoemde partijen in de verschillende onderwijsregio's brengen in kaart wat hun regionale opgaven zijn met betrekking tot het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van personeel. Hieruit volgt een gezamenlijke aanpak die bijdraagt aan aantrekkelijk werk in het onderwijs in de regio.

Zeeland (behoud en opleiden)

In de Zeeuwse Onderwijsregio (ZOR) kent men een lange traditie van vergaande samenwerking. Vanuit po, voortgezet onderwijs (vo) en het hoger onderwijs (ho) is men sterk in het uitwisselen van kennis en ervaring binnen de onderwijssector. Opleidingsscholen vanuit het po en vo groeien naar elkaar toe. Zo wordt de zogenoemde inductiefase voor startende leraren die in het vo is uitgewerkt nu doorontwikkeld voor opleidingsscholen van het po. Ook het mbo is in Zeeland nauw betrokken. Zo is een pilot gestart voor het opleiden van onderwijsassistenten, waar de praktijkopleiders uit het mbo bij zijn betrokken. ZOR zet al langer in op aantrekkelijk werkgeverschap en professionaliseringsmogelijkheden voor leerkrachten in het onderwijs. Deze gezamenlijke aanpak maakt het werken in het onderwijs aantrekkelijker en draagt bij aan het behoud van leerkrachten voor de regio.

Samenwerking en solidariteit is dé sleutel tot vooruitgang. In januari hebben de 29 onderwijsregio's subsidiemiddelen ontvangen om de gezamenlijke aanpak uit te voeren. Vanuit de Realisatie-Eenheid worden de onderwijsregio's ondersteund in de oprichten en verdere doorontwikkeling van de regiovorming en regionale aanpak van het tekorten.

Belangrijke pijlers daarbij zijn:

- 1) Verdere ontwikkeling van de lerende aanpak. De onderwijsregio's maken veel werk van de aanpak van het personeelstekort. Ze ontwikkelen expertise en delen onderling ervaring en kennis over datgene wat werkt, wat niet werkt en waar eventuele knelpunten zitten. De Realisatie-Eenheid ziet samen met de onderwijsregio's toe op de resultaten, voortgang, uitdagingen en ondersteuning.
- 2) Het *Dashboard Onderwijsarbeidsmarkt*⁵ is gelanceerd. Het maakt data toegankelijk over de arbeidsmarkt in het funderend onderwijs. Met die data kunnen schoolbesturen en onderwijsregio's arbeidsmarktanalyses maken. Deze zijn de basis voor de gezamenlijke aanpak van de

⁵ Home – Onderwijsarbeidsmarkt in cijfers

tekorten en voor effectief personeelsbeleid. Gegevens over het mbo worden later aan het dashboard toegevoegd.

- 3) De programmaraad is van start gegaan. Zij dient als klankbordgroep voor de Realisatie-Eenheid en de onderwijsregio's en komt met gevraagd en ongevraagd advies bijvoorbeeld over hoe te komen tot toetsbare resultaatafspraken en de wijze waarop een lerende regio werkt.

Landelijke groene onderwijsregio

De Landelijke Groene Onderwijsregio heeft een netwerk opgezet van leidinggevendenden, HR-medewerkers en schoolopleiders waarin nagenoeg alle partners van de groene onderwijsregio participeren. De LGO werkt aan een keuzevak in het groene mbo met oriëntatie op leraarschap, het versterken van het netwerk met bedrijfsleven en brancheverenigingen om de mogelijkheden voor hybride docenten te onderzoeken en meer flexibiliteit in opleidingsroutes voor potentiële nieuwe medewerkers in het groene onderwijs.

1.2 Recht doen aan verschillende snelheden: stap in, stap door, stap vooruit

Het doel is om in 2025 meer onderwijsregio's te vormen, zodat er een landelijk netwerk wordt gerealiseerd. Met een landelijk dekkend netwerk wordt het voor alle scholen mogelijk om aan te sluiten bij een regionale samenwerking op de onderwijsarbeidsmarkt. Daarnaast wordt de eerdere versnippering aan regionale samenwerking teruggedrongen en wordt de regionale aanpak integraler. Op 10 juni is de subsidieregeling landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's gepubliceerd voor de vorming van onderwijsregio's en het uitvoeren van hun activiteiten. Zoals in de regeling wordt aangegeven volgt er in het najaar meer informatie over hoe regio's die een extra stap kunnen en willen zetten in aanmerking komen voor extra subsidie. Voor een klein deel van met name de schoolbesturen in het primair onderwijs (hierna: po) komt de stap naar een onderwijsregio nog iets te vroeg. Deze besturen hebben nog één jaar nodig om de stap te zetten richting de onderwijsregio. Voor de schoolbesturen in het po en vo voor wie dit geldt zijn aparte afspraken gemaakt met de sociale partners, zodat ze daarna in 2026 kunnen aansluiten bij een onderwijsregio. Op die manier doen we recht aan alle snelheden in de regiovorming.

1.3 Extra geld voor aanpak tekorten in G5

We verlengen de convenantsaanpak in de G5⁶ met 17 maanden⁷. Na de verlenging, per 1 januari 2026, valt de G5-aanpak samen met die van de onderwijsregio's.

2. Opleidingen

2.1 Opleidingsberaad leraren

In het opleidingsberaad leraren maken we met lerarenorganisaties, werkgevers en hogescholen en universiteiten afspraken over de opleidingen voor leraren. Het doel hiervan is het bevorderen van de onderwijskwaliteit door samen met betrokkenen een landelijke basis vast te stellen en focus aan te brengen in de inhoud van de lerarenopleidingen. De

⁶ Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht en Almere

⁷ Kamerbrief over voorhang conceptregeling G5 convenanten aanpak tekorten (Kamerstuk 27 923, Nr. 490)

kennisbases voor de lerarenopleidingen worden herijkt en als eerste zijn de kernteams voor Nederlands/taal en rekenen/wiskunde van start gegaan. In het opleidingsberaad leraren stemmen we af hoe het herijkingsproces is vormgegeven en welke experts en belanghebbenden op welke momenten betrokken zijn. We stellen gezamenlijk het draagvlak vast voor uiteindelijke eindproducten, voordat deze worden ingevoerd bij de lerarenopleidingen. De hogescholen verwachten de nieuwe kennisbases per september 2026 in alle opleidingen te hebben verwerkt.

2.2 Samenwerkingsproject curricula lerarenopleidingen primair onderwijs

Lerarenopleidingen voor het po, het Ministerie van OCW en landelijke partijen als de NVAO werken samen om te komen tot nieuwe oplossingen voor het terugdringen van overladenheid in het programma van de pabo. De aanleiding voor dit samenwerkingsproject is onze verkenning⁸ naar de kwaliteit en positie van lerarenopleidingen. Door de kern van de opleiding beter te borgen wordt er voldoende basis gegarandeerd voor startbekwame leraren en ruimte gemaakt voor profilering. Dit moet bijdragen aan het verhogen van de kwaliteit.

We doen dit aan de hand van een intensief tweejarig traject, waarin we kennisdelen en met elkaar meedenken. Hierin houden we aandacht voor de landelijke kaders en het behoud van ieders rol. Binnen die twee jaar komen we gezamenlijk tot opbrengsten die alle opleidingen voor het primair onderwijs helpen bij de gewenste vernieuwing van het curriculum. Dat kunnen zowel inspirerende uitwerkingen zijn van een geheel curriculum passend binnen de gewenste ontwikkelingen («proof of concept»), maar ook goed werkende onderdelen op proces of inhoud. De ervaringen uit dit traject kunnen ook behulpzaam zijn voor het opleidingsberaad leraren bij het bewaken van overladenheid in de landelijke kaders.

2.3 Bestuursakkoord flexibilisering

Het jaar 2024 staat voor lerarenopleidingen in het teken van implementatie van alle ontwikkelingen van het bestuursakkoord flexibilisering lerarenopleidingen, zodat per studiejaar 2025–2026 de resultaten zichtbaar zijn binnen de lerarenopleidingen. Het eindrapport met alle resultaten wordt naar verwachting begin 2025 opgeleverd. Zoals gezegd is 2024 het jaar van implementatie. In de bijlage⁹ zijn de belangrijkste opbrengsten tot medio 2024 samengevat.

2.4 Meer subsidie voor het opleiden van statushouders richting de klas

We helpen statushouders die leraar waren in hun land van herkomst en nu leraar willen worden in het Nederlandse voortgezet onderwijs. We doen dat met extra geld voor de Subsidieregeling statushouders en de Stap naar de klas waarmee we scholen een tegemoetkoming bieden voor de opleidings- en begeleidingskosten. We zijn voornemens om deze regeling uit te breiden naar het po en deze ook toegankelijk te maken voor Oekraïense ontheemden. Daarmee geven we statushouders en Oekraïense ontheemden de kans om bij te dragen aan de maatschappij en krijgen ze perspectief op de arbeidsmarkt. Hiervoor wordt het bedrag dit jaar verhoogd van € 1 mln naar € 1.75 mln. In 2025 en 2026 wordt het bedrag verhoogd naar € 2.5 mln.

⁸ Samenvatting uitkomsten verkenning kwaliteit en positie lerarenopleidingen | Rapport | Rijksoverheid.nl

⁹ Bijlage stand van zaken moties, toezeggingen en onderzoeken

2.5 Nationale Aanpak Professionalisering Leraren (NAPL)

Begin 2024 startte de *Nationale Aanpak Professionalisering van Leraren*¹⁰ (NAPL). De aanpak loopt tien jaar en is gefinancierd uit het Nationaal Groeifonds. Het programma geeft een impuls aan de professionalisering van leraren in het po, vo en mbo. Zo versterken we de kwaliteit van het onderwijs en maken we het vak van leraar aantrekkelijker. Dat moet bijdragen aan de vermindering van het lerarentekort.

De Realisatie-Eenheid voert het programma uit, met een actieve samenwerkende rol van opleiders, schoolbesturen, schoolleiders en leraren uit het po, vo en mbo. De betrokkenheid van leraren garandeert dat de professionalisering aansluit bij wat leraren nodig hebben. De ambitie is dat de komende tien jaar 60.000 leraren uit po, vo en mbo via het programma meedoen aan een professionaliseringstraject. In de voortgangsrapportage van december 2024 informeren wij u over de voortgang.

Ferdinand maakte de overstap naar het onderwijs

Ferdinand (48) is in 2020 als zij-instromer het primair onderwijs ingestroomd en sinds 1 augustus 2023 is hij directeur van een basisschool: «Waar ik in eerste instantie dacht «dat is niets voor mij» kan ik nu na ruim 4 jaar zeggen dat het een hele goede stap is geweest. Minstens zo dynamisch als het ondernemerschap, veel meer betekenis omdat je echt voor de toekomstige generatie werkt. Het geeft me veel bevrediging om mijn management- en ook mijn commerciële ervaring in te zetten in de onderwijsomgeving en zaken nog beter te stroomlijnen zodat leerkrachten ontzorgd worden en het echt weer om lesgeven gaat.»

3. Strategisch personeelsbeleid

Met het wetsvoorstel strategische personeelsbeleid willen wij het voeren van strategisch personeelsbeleid, vaste en grotere contracten en minder externe inhuur bevorderen. Goed personeelsbeleid is namelijk belangrijk om het vak van leraar aantrekkelijk te houden en te maken. Op 31 mei jl. heeft de Onderwijsraad advies uitgebracht over het wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid. Het is een waardevol advies dat het Ministerie van OCW de komende periode zorgvuldig zal bestuderen. Dat betekent dat het wetsvoorstel in principe na de zomer naar de Raad van State zal worden gestuurd. Naast het wetsvoorstel zetten we samen met de sociale partners in op het verder versterken van strategisch personeelsbeleid. Daarom heeft adviesbureau Berenschot een inspiratiebundel ontwikkeld in opdracht van het Ministerie van OCW met de sociale partners over strategisch personeelsbeleid. In deze bundel zijn tips en handreikingen samengebracht over verschillende HR-onderwerpen, zoals begeleiding van startende leraren maar ook omgaan met werkdruk en werkstress. Deze bundel biedt praktische handvatten voor besturen, schoolleiders en HR-medewerkers in de mogelijke keuzes op dit onderwerp. De bundel richt zich op zowel po, vo als mbo waardoor er inspiratie opgedaan kan worden van initiatieven in de verschillende onderwijssectoren.

¹⁰ Nationaal Groeifonds: Nationale Aanpak Professionalisering van Leraren

4. Bevoegdheden

4.1 Onderzoek naar meerwaarde van een groepsleraar 12+

Het vo, het vso, praktijkonderwijs (pro) en mbo (entree en mbo 2) hebben een groeiende behoefte aan pedagogisch-didactisch sterk onderlegde groepsleraren 12+. Met de Landelijke Werkgroep Bevoegd¹¹ heeft het ministerie kwalitatief onderzoek¹² gedaan naar de meerwaarde van een groepsleraar. Een belangrijke conclusie is dat alle onderzochte sectoren een meerwaarde zien in de groepsleraar 12+. De vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische verschillen tussen het vo, vso, praktijkonderwijs en mbo zijn tegelijkertijd groot. De Landelijke Werkgroep Bevoegd brengt deze verschillen in kaart, waarna ze overhandigd worden aan de lerarenorganisaties. De lerarenorganisaties kunnen deze informatie gebruiken in hun aanstaande voorstel voor de herijking van de bekwaamheidseisen voor leraren in het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs (zie ook paragraaf 3.2). Mogelijk besluiten de lerarenorganisaties dat het noodzakelijk is om een specifiek bekwaamheidsgebied vast te stellen voor de groepsleraar 12+, omdat de huidige pabo en tweedegraads opleidingen niet voldoende basis bieden om les te geven aan deze groepen leerlingen. Een nieuw bekwaamheidsgebied zou een nieuwe bevoegdheid met eigen bekwaamheidseisen kunnen betekenen. Deze keuze wordt gemaakt bij de herijking van de bekwaamheidseisen. Ik informeer u hier nader over in het najaar van 2024.

4.2 Nieuwe bekwaamheidseisen voor leraren en mbo-instructeurs

De bekwaamheidseisen omschrijven wat leraren en mbo-instructeurs minimaal moeten kennen en kunnen om als (startende) leraar aan de slag te gaan in het onderwijs. De bekwaamheidseisen worden nu herijkt door de AOb in samenwerking met CNV, FvOv, BVMBO en PVVVO. Binnenkort ontvangen we hun advies, waarna de herijkte bekwaamheidseisen eind 2025 moeten zijn vastgelegd.¹³

4.3 Verkenning vakmensen voor de klas

De Landelijke Werkgroep Bevoegd verkent momenteel of mensen met ervaring in de beroepspraktijk bevoegd les kunnen geven na een tweejarige pedagogische en vakdidactische scholing. Het gaat om de praktijkvakken in het vmbo, praktijkonderwijs (hierna: pro) of delen van het voortgezet speciaal onderwijs (hierna: vso). Na de zomer informeren we uw Kamer hierover, zoals we tijdens het commissiedebat leraren op 28 februari 2024 hebben toegezegd.¹⁴

5. Professionaliseren

5.1 Nieuw beroepsbeeld leraar

Lerarenorganisaties AOb, CNV Onderwijs, FvOv, BVMBO en PVVVO presenteerden begin mei het *beroepsbeeld leraar*¹⁵. Daarvoor deden 6.000 leraren mee aan inspiratiesessies, verdiepingsbijeenkomsten en enquêtes. Het beroepsbeeld dat het opleverde, biedt inzicht in de competenties en

¹¹ Aan de Landelijke Werkgroep Bevoegd nemen vertegenwoordigers van de PO-Raad, VO-raad, LOBO, VH, UNL, MBO Raad, AOb, CNV Onderwijs, Sectorraad Praktijkonderwijs, Stichting Platform vmbo en FvOv deel.

¹² Groepsleraar 12+: een verkennend onderzoek naar de meerwaarde | Rapport | Rijksoverheid.nl

¹³ Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel

¹⁴ Dit tevens in opvolging van de motie Peters, zie bijlage stand van zaken moties en toezeggingen.

¹⁵ Beroepsbeeld Leraar – jouw beroep, jouw beeld

vaardigheden die leraren in alle sectoren en voor alle niveaus elke dag nodig hebben. Dat inzicht is cruciaal voor het herijken van de bekwaamheidseisen en het verbeteren van de lerarenopleidingen en de kennisbasis ervan.

De lerarenorganisaties zijn in gesprek over de vorming van een beroepsgroepsorganisatie leraren.¹⁶ Het is van groot belang dat de lerarenorganisaties deze rol oppakken, een belangrijke voorwaarde is dat een beroepsgroep namelijk wordt gedragen door leraren. Een sterke beroepsgroep is nodig om drie redenen: de professionele ontwikkeling van het vak, belangenbehartiging van leraren in het onderwijsinhoudelijke gesprek en verbetering van het imago van het beroep. Voor de zomer komen lerarenorganisaties daarvoor met een eerste aanzet.

5.2 Lerarenbeurs

Er is veel belangstelling voor de lerarenbeurs, waarmee leraren zich verder kunnen ontwikkelen. Dit jaar waren er 5328 aanvragen en is het budget toereikend. Vanaf 2025 kan de beurs eerder worden aangevraagd: vanaf 1 februari, in plaats van 1 april. Daardoor kan op tijd afgewogen worden of er extra geld beschikbaar moet worden gesteld, hetgeen eventueel bij de Voorjaarsnota meegenomen kan worden. Hiermee geven we invulling aan de motie Beckerman (SP).¹⁷

De lerarenbeurs voor Remco (25)

Remco (25) werkt op het Groene Hart Leerpark in Alphen aan den Rijn als leraar geschiedenis. Door middel van de lerarenbeurs investeert hij in zijn eigen kennis en vaardigheden: «De lerarenbeurs maakte de drempel om een vervolgopleiding te doen veel lager. Ik droom ervan eerstegraads docent te worden en met deze beurs kan ik die droom waarmaken. De master die ik volg, biedt me de kans me als docent te professionaliseren en mijn perspectief op het lesgeven én op het vak Geschiedenis te verbreden. En ik heb echt lol in het studeren!»

5.3 Schoolleiders

Goede schoolleiders maken het verschil. Dit doen ze door te zorgen voor een veilig schoolklimaat, een breed gedragen visie, doelen met betrekking tot de basisvaardigheden en door gebruik te maken van verschillende professionals¹⁸. We zien dat veel schoolleiders onvoldoende aan schoolontwikkeling toekomen door alles wat er dagelijks op ze afkomt. Goede voorbeelden blijven te veel hangen bij individuele scholen. Daarom zorgen we, samen de beroepsorganisaties van schoolleiders in het po en vo en de sectorraden, voor meer samenhang in de professionaliseringsprogramma's voor schoolleiders en laten we het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO) wetenschappelijke kennis verzamelen over leiderschap in het onderwijs. Tot slot kijken we hoe schoolleiders nog meer regionaal samen kunnen werken.

¹⁶ Dit naar aanleiding van de toezegging in de begrotingsbehandeling op 26 juni 2023.

¹⁷ Kamernummer 27 923, nr. 481.

¹⁸ Rapport De Staat van het Onderwijs 2024 | Rapport | Inspectie van het onderwijs (onderwijsinspectie.nl)

6. Onderwijstijd

6.1 Pilot onderwijstijd voortgezet onderwijs

Meer dan 150 scholen hebben zich aangemeld voor de pilot onderwijstijd vo. Tijdens de pilot worden scholen en lerarenteams ondersteund om op een bewuste en verantwoorde manier de onderwijstijd anders in te richten, met als doel de werkdruk aan te pakken en de kwaliteit van het onderwijs te verhogen. Projectteams van leraren, schoolleiders en medezeggenschapsraden maken hiertoe plannen om meer voorbereidings- en ontwikkeltijd voor leraren(teams) te creëren.

Een deel van de scholen gaat de onderwijstijd al vanaf september anders inrichten. De rest van de scholen gebruikt aankomend schooljaar als voorbereidingsjaar en denkt in september 2025 met de andere inrichting te beginnen.

Onderwijstijd op het Vechtstede College in Weesp

Het Vechtstede College in Weesp is een van de scholen die gebruik maakt van de pilot onderwijstijd. Sinds september is het Vechtstede College begonnen met kortere lesdagen en lessuren van 40 in plaats van 45 minuten. Als de leerlingen 's middags de school verlaten, gebruiken de leraren deze tijd voor ontwikkeling van lesmateriaal, uitwisseling van kennis en workshops. Rector Marcel van Dijk: «De pilot onderwijstijd gaat voor mij om het verbeteren van de onderwijskwaliteit door leraren meer tijd te geven om met elkaar goede lessen te geven. Zodat leraren minder een gevoel van werkdruk ervaren en een positiever beeld van het beroep van leraar. Voor de leerlingen hoop ik op een betere kwaliteit van de lessen en meer afwisseling. Ook hoop ik dat ze door een vermindering van onderwijstijd meer ruimte krijgen voor verwerkingstijd en dat er ook meer ruimte is voor maatwerk voor de leerling.» Door middel van extra begeleidingsuren en ondersteuning is er op de school ook oog voor leerlingen die juist behoefte hebben aan extra onderwijstijd.

6.2 Inventarisatieonderzoek onderwijstijd voortgezet onderwijs

Met het inventarisatieonderzoek onderwijstijd vo brengen we voorbeelden in kaart van hoe scholen hun onderwijstijd anders kunnen indelen. Meer dan 40% van alle schoolvestigingen in het vo werkt mee aan het onderzoek en heeft voorbeelden gedeeld van hoe zij maatwerk bieden en hun onderwijstijd inrichten. De eindrapportage verwachten we deze zomer en we zullen uw Kamer in het najaar informeren over deze resultaten.

Afsluitend

Het tekort aan goed onderwijspersoneel vraagt van ons allen dat we onverminderd doorgaan met een stevige aanpak op meerdere fronten en daarop met elkaar blijven samenwerken. Alleen zo kunnen we ervoor zorgen dat elke leerling in Nederland voldoende goede leraren, schoolleiders en ondersteuners heeft om het beste uit zichzelf te halen.

De Minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs,
M.L.J. Paul

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
R.H. Dijkgraaf

Motie over splitsing pabo

Kamerstukken II 2023/24, 27 923, nr. 473
(De Kort c.s.)

De Tweede Kamer verzoekt de regering vaart te maken met het wetsvoorstel en twee nieuwe pabo-opleidingen in te richten die opleiden tot nieuwe gespecialiseerde lesbevoegdheden, een voor het oudere kind en een voor het jongere kind en met hogescholen in gesprek te gaan over het starten van deze opleidingen; verzoekt de regering de Kamer binnen vier weken een tijdpad aan te bieden om deze splitsing mogelijk te maken.

Motie en toezegging over evaluatie onderwijsregio's

Kamerstukken II 2023/24, 27 923, nr. 476
(Stoffer, Ceder)

De Tweede Kamer verzoekt de regering in samenspraak met het onderwijsveld zo snel mogelijk duidelijkheid te bieden over de kaders en de tijdlijn van een onafhankelijke evaluatie van de effectiviteit en doelmatigheid van de onderwijsregio's.

TZ202402-158

In december 2024 ontvangt de Tweede Kamer een evaluatie (eerste tussenrapportage) naar de effectiviteit van de Onderwijsregio's.

Motie over waarborging bestaande samenwerking

Kamerstukken II 2023/2024, 27 923, nr. 468
(Stoffer, Ceder)

De Tweede Kamer verzoekt de regering om te borgen dat de goede bestaande samenwerking omtrent het aanpakken van het lerarentekort en het opleiden van leraren in stand blijft en daarvoor de bestuurlijke en financiële randvoorwaarden te continueren, waar dat goed werkt in nauwe samenwerking met de onderwijsregio's.

Motie over ondersteuning startende leraren

Kamerstukken II 2023/24, 27 923, nr. 484
(Paternotte, Rooderkerk)

De Tweede Kamer verzoekt de regering te verkennen hoe wettelijk geborgd kan worden dat leraren de eerste drie jaar voor de klas na de initiële opleiding ondersteund kunnen worden door hun lerarenopleiding, bijvoorbeeld door middel van intervisie, meekijk- en terugkomdagen en begeleiding.

De Tweede Kamer is op 25 april 2024 over deze motie geïnformeerd met de brief «Uitvoering aangenomen moties De Kort c.s. inzake wetsvoorstel differentiatie pabo en Soepboer inzake maximumlesurennorm in de cao vo ingediend in tweeminutendebat leraren». (Kamerstukken II 2023/24, 27 923, nr. 489).

Op dit moment loopt een monitor naar de ontwikkeling van de onderwijsregio's door Centerdata. Het doel van dit onderzoek is om het leren in de onderwijsregio's te stimuleren. En in kaart te brengen op welke wijze onderwijsregio's leren en zich verder ontwikkelen. De eerste rapportage wordt eind 2024 verwacht. Het verzoek van de Kamer is om naast de lerende aanpak tevens de effectiviteit en doelmatigheid van de onderwijsregio's in kaart te brengen. In samenspraak met het onderwijsveld wordt verkend op welke wijze een aanvullende evaluatie kan worden ingericht, waarbij dubbelingen met de huidige monitor en extra belasting van de onderwijsregio's worden voorkomen. Eind 2024 wordt de Kamer geïnformeerd over de voortgang van de motie en toezegging.

De samenwerkingsverbanden tussen schoolbesturen en lerarenopleidingen, waaronder de opleidingsscholen en RAP-regio's (Regionale aanpak personeelstekorten) zijn verbonden in de onderwijsregio's. Binnen de onderwijsregio's wordt de kwaliteit en systematiek van Samen Opleiden gecontinueerd. De financiering van Samen Opleiden is gecontinueerd via de onderwijsregio's. Het is aan onderwijsregio's om afspraken te maken over de doorontwikkeling van Samen Opleiden binnen de onderwijsregio's met behoud van kwaliteit. Onderwijsregio's werken de ambitie uit om 100% van de studenten op te leiden conform de systematiek van Samen Opleiden.

De verkenning wordt op dit moment uitgewerkt. Wij zullen hierover een update geven met eerste bevindingen in de jaarlijkse Kamerbrief leraren in december.

Motie over aandacht binnen lerarenopleidingen aan vmbo

Kamerstukken II 2022/23, 36 132, nr. 12

(Peters)

De Tweede Kamer verzoekt de regering om te onderzoeken hoe de eerstegraads lerarenopleidingen, educatieve minor en educatieve module, meer aandacht kunnen besteden aan lesgeven in het vmbo.

De Universiteiten van Nederland (UNL), en specifiek de universitaire lerarenopleidingen (ULO's), deelt de noodzaak voor een sterkere focus voor lesgeven op het vmbo. Met de uitbreiding van de bevoegdheid van de educatieve minor en educatie module naar het gehele vmbo, is er voor de ULO's een extra urgentie ontstaan om aandacht te besteden aan specifieke zaken die relevant zijn voor het vmbo. Het versterken van de aandacht voor het vmbo en de bijbehorende pedagogische competenties heeft de afgelopen jaren echter niet alleen plaatsgevonden in de educatieve module en minorenprogramma's, maar ook in de eerstegraadstrajecten. De ULO's hebben in de afgelopen twee jaar curriculumvernieuwingen doorgevoerd, waarbij de versterking van pedagogische inzichten en vaardigheden die juist belangrijk zijn voor het vmbo een belangrijk onderdeel waren.

De ULO's geven aan dat zij op de volgende wijze zorgen voor meer aandacht voor lesgeven in het vmbo:

- Minor en module studenten hebben nu de mogelijkheid om in het gehele vmbo stage te lopen.
- In de opleidingen wordt bij de vakken pedagogiek en praktijkintervisie meer aandacht besteed aan het vmbo.
- Over de hele linie wordt er in de opleidingen meer nadruk gelegd op pedagogische vaardigheden; het omgaan met en aanpassen op de doelgroep vmbo is een belangrijk onderdeel van het programma.
- Enkele ULO's hebben keuzecursussen ontwikkeld met relevante thema's voor het vmbo als burgerschap, diversiteit, grootstedelijke problematiek en activerende werkvormen.
- Alle ULO's werken met praktijkopdrachten waarin de breedte van het Nederlands onderwijssysteem wordt verkend met extra aandacht voor de onderwijsgebieden die een student niet in zijn stage leert kennen.
- De ULO's wisselen good practices uit over de aandacht voor het vmbo in de opleidingen.
- Binnen een aantal opleidingsscholen werken ulo's en vmbo-scholen samen in het opleiden van studenten. Dit gebeurt nog in beperkte mate.
- Studenten van ulo's kunnen zich oriënteren op het vmbo d.m.v. bezoeken op stage-uitwisseling.
- Een aantal onderwijsregio's zet in op versterking van de samenwerking tussen ulo's en het vmbo.

Binnen Samen Opleiden wordt er gewerkt met een kwaliteitskader. Dit kwaliteitskader Samen Opleiden beschrijft de basiskwaliteit van samen opleiden en inductie en geeft partnerschappen handvatten voor de verdere ontwikkeling hiervan. Het kwaliteitskader sluit hiermee aan op de vraag naar een handreiking in de motie. De komende periode zullen het Platform Samen Opleiden en de Realisatie Eenheid het kwaliteitskader gericht maken op de onderwijsregio's en voor 2026 zal worden verkend hoe een verbreding van het kwaliteitskader kan plaatsvinden met de thema's werven, matchen, begeleiden en professionaliseren.

We willen meer diversiteit in het onderwijs, dit betekent ook meer mannen voor de klas. Daarom onderhouden we nauw contact met de Alliantie Divers voor de klas¹ over de uitvoering van de aanbevelingen uit het rapport *Meer meesters?* van ResearchNed². Op basis van een inventarisatie die op dit moment wordt uitgevoerd, gaan we voor de aanbevelingen die nog actie behoeven, samen met de Alliantie aan de slag met een plan van aanpak.

Daarnaast gaan we in gesprek met onderwijsorganisaties over het vertalen van ambities met betrekking tot de verhoging van het aantal mannen voor de klas naar concrete stappen. In december 2024 informeren wij u over de voortgang.

Motie over kwaliteitskader Samen Opleiden

Kamerstukken II 2023/24, 27 923, nr. 474

(de Kort)

De Tweede Kamer verzoekt de regering met een handreiking te komen waarin staat wat minimaal verwacht mag worden van deelnemende opleidingen en scholen en te onderzoeken of het vastleggen van deze verwachtingen wenselijk is.

Moties over meer mannen voor de klas

Kamerstukken II 2023/2024, 27 923, nr. 467

(Ceder c.s.)

De Tweede Kamer verzoekt de regering om in overleg met onderwijsorganisaties tot concrete afspraken te komen om het aandeel mannen voor de klas te verhogen, daar een concreet doel voor te stellen, bijvoorbeeld 30% meesters in 2035, en daar jaarlijks over te rapporteren.

Kamerstukken II 2023/2024, 27 923, nr. 469

(Van Zanten c.s.)

De Tweede Kamer verzoekt de regering te inventariseren in hoeverre de aanbevelingen uit het in opdracht van het Ministerie van OCW door ResearchNed uitgevoerde onderzoek «Meer Meesters?» zijn uitgevoerd en een plan van aanpak op te leveren voor de aanbevelingen die nog actie behoeven.

Toezegging: Pabo instroomnorm

TZ202206-077

De Tweede Kamer ontvangt een brief over de instroomnorm voor pabo's.

Toezegging: curriculum van de Pabo en specialisaties.

TZ202402-163

Bij de volgende voortgangsbrief in juni 2024 wordt de Tweede Kamer geïnformeerd over het curriculum van de Pabo en specialisaties.

Het experiment toelatingseisen pabo is op 1 september 2022 van start gegaan. Het experiment wordt geëvalueerd. In het laatste jaar van de duur van het experiment (2026/27) ontvangt de Kamer de evaluatie. De tussentijdse evaluatie (2024) is als bijlage³ van deze Kamerbrief met de Kamer gedeeld.

De Tweede Kamer is op 25 april 2024 over deze toezegging geïnformeerd met de brief «Uitvoering aangenomen moties De Kort c.s. inzake wetsvoorstel differentiatie pabo en Soepboer inzake maximumlesurennorm in de cao vo ingediend in tweeminutendeбат leraren». (Kamerstukken II 2023/24, 27 923, nr. 489)

Motie over een plan om het lerarentekort aan te pakken
Kamerstukken II 2023/2024, 36 410 VIII, nr. 60
(Pijpelink)

De Tweede Kamer (constaterende dat het Nederlandse onderwijs in een noodtoestand verkeert, met een voortdurend nijpend kwantitatief en kwalitatief lerarentekort, en blijkens PISA-onderzoek kampt met ernstig tekortschietende onderwijsopbrengsten;) verzoekt de regering om deze problematiek het hoofd te bieden met een plan tegen het lerarentekort, kwalitatief en kwantitatief, voor de duur van minstens vijftien jaren.

Motie over werkdruk

Kamerstukken II 2023/2024, 27 923, nr. 470
(Van Zanten c.s.)

De Tweede Kamer verzoekt de regering de bedrijfsvoering op scholen nader te onderzoeken om te zien in hoeverre de werkdruk onder leerkrachten kan worden vermindert door het efficiënter beleggen of het niet langer laten uitvoeren van niet-lesgebonden taken.

Motie zij-instroom vakinhoudelijk specialist
Kamerstukken II 2022/2023, 27 923, nr. 451
(Peters)

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

Motie over de maximumlesurennorm

Kamerstukken II 2023/2024, 27 923, nr. 483
(Soepboer)

De Tweede Kamer verzoekt de Minister om een zo groot mogelijke inspanning te leveren om er voor te zorgen dat er naast de gehanteerde maximum klokuurnorm tevens een maximum lesurennorm wordt opgenomen in de CAO van het voortgezet onderwijs van 24 lessen per week bij een voltijdbetrekking en dit te handhaven met ingang van het schooljaar 2025–2026.

Dit kabinet onderstreept, zoals eerder met de kamer is gedeeld het belang om de tekorten in het onderwijs aan te pakken. Daarom heeft dit kabinet flink geïnvesteerd en samen met de sector het Onderwijsakkoord en het bijbehorende werkplan «Samen voor het beste onderwijs» gesloten.

Wat het huidige kabinet betreft is het belangrijk om de ingezette koers vol kracht voort te zetten, samen met de sector waar de afspraken mee gemaakt zijn.

Inmiddels zijn de formerende partijen een hoofdlijnenakkoord overeengekomen, waarin een «Herstelplan Kwaliteit Onderwijs» wordt genoemd. Maatregelen om de tekorten aan te pakken kunnen hierin worden opgenomen. Het is aan het volgende kabinet om dit verder uit te werken.

De verdeling van lestaken en niet-lesgebonden andere taken wordt binnen de scholen vormgegeven. Om de werkdruk op scholen te verminderen investeert de overheid met de werkdrukmiddelen voor het po sinds 2019 € 430 miljoen per jaar structureel en voor het vo sinds 2022 € 300 miljoen per jaar structureel. Deze middelen worden op schoolniveau ingezet om de oorzaken van de werkdruk van medewerkers tegen te gaan. In het po kiest elke school zelf hoe zij deze middelen inzetten. In het vo wordt € 150 miljoen ook op deze manier ingezet, de overige € 150 miljoen wordt besteed via een individueel component waarbij elke medewerker recht heeft op extra tijd voor taakverlichting. De inzet en effectiviteit van dit instrument wordt periodiek gemonitord, en vergt geen aanvullende onderzoeken. Zo is uw Kamer in december 2023 geïnformeerd over het onderzoek werkdrukmiddelen in het PO⁴. Daarnaast wordt door de Algemene Rekenkamer een onderzoek uitgevoerd naar de administratieve lasten in het po en wordt vanuit het ministerie voor vo, (v)so en mbo een vergelijkbaar traject opgezet. De resultaten van deze onderzoeken zijn naar verwachting begin 2025 beschikbaar. Bij het beschikbaar komen van nieuwe informatie of onderzoeksrapporten in de verschillende trajecten wordt de Kamer geïnformeerd in de brieven die jaarlijks in juni en december naar de Kamer worden gestuurd.

Tweede Kamer is op 15 december 2023 geïnformeerd over deze motie met de brief Lerarenstrategie december 2023 Werken in het onderwijs (Kamerstukken II 2023/24 27 923, nr. 460). In de hoofdtekst van deze brief is uw Kamer verder geïnformeerd over deze motie.

In onze brief van 25 april 2024⁵ hebben wij aangekondigd deze motie onder de aandacht te zullen brengen bij de sociale partners. De motie is in een bestuurlijk overleg op 23 mei onder de aandacht gebracht van sociale partners. Hiermee hebben wij uitvoering gegeven aan de motie.

Sociale partners staan er niet alleen voor. Vanuit onze rol werken we samen met sociale partners aan het verlagen van de werkdruk. Dit kabinet heeft in de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in werkdrukvermindering. Onder andere met structureel € 300 miljoen extra in het Onderwijsakkoord van 2022. Cao-partijen hebben dat vertaald in ophoging van het persoonlijk budget naar 90 uur, voor elke medewerker jaarlijks in te roosteren voor werkdrukverlichting (waaronder bijvoorbeeld de keuzemogelijkheid voor lesuurvermindering), en in € 150 miljoen voor collectieve werkdrukmaatregelen. In een monitor wordt het effect van deze investering gemeten. Een ander voorbeeld is de aanpak van werkdruk als onderdeel van de convenantsaanpak in de G5. En zoals – ook in deze brief gemeld – start in september de Pilot Onderwijstijd, waarvoor meer dan 150 scholen zich hebben aangemeld. Door het aanbieden van minder uren krijgen scholen en leraren meer ruimte voor ontwikkel- en voorbereidingstijd met als doel dat hierdoor de kwaliteit van de lessen toeneemt en de werkdruk van leraren afneemt.

Het is aan de sociale partners om de oproep uit de motie bij het cao-overleg te betrekken. De huidige CAO VO loopt tot 1 oktober 2024. De inzet van sociale partners is duidelijk gericht op het verminderen van de werkdruk. Het zoeken naar effectieve oplossingen, ook in relatie tot leertijd, maakt onderdeel uit van de cao-onderhandelingen. Wij zien de motie als een belangrijke aansporing richting cao-partijen om stappen te zetten voor het verder verlagen van de werkdruk.

Motie over stagevergoedingen

Kamerstukken II, vergaderjaar 2023–2024, 36 410 VIII, nr. 102

(Paternotte, Pijpelink)

De Tweede Kamer verzoekt de regering om in overleg te treden met de sociale partners in het primair en voortgezet onderwijs om te onderzoeken wat er nodig is om een sectorale stagevergoedingsregeling te krijgen, en de Kamer hierover terug te rapporteren.

Toezegging: meerurenbonus

TZ202402-161

De kamer ontvangt na de zomer van 2024 een update over de resultaten van de pilot Meerurenbonus en het vervolg daarvan.

Toezegging: vrijstellingenbeleid

TZ202306-299

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

Met sociale partners is de afgelopen maanden in goed en constructief overleg onderzocht wat er nodig is om tot een sectorale regeling te komen voor een stagevergoeding voor alle stagiairs in het primair en voortgezet onderwijs. Daarbij is consensus bereikt over welke informatie gebruikt kan worden, zoals de aantallen stagiairs, verdeling over de verschillende opleidingen en verschillende leerjaren, en hoeveel procent van de studie bestaat uit stages. Daarmee ligt er voldoende onderbouwing voor een stagevergoeding in het po en vo, inclusief de geraamde kosten afhankelijk van de gekozen hoogte en differentiatie van de vergoeding. Er zijn daarbij verschillende scenario's mogelijk voor het inrichten van een stagevergoeding, en het benodigde budget is hiervan afhankelijk.

Een passende stagevergoeding dient onderdeel te zijn van goed werkgeverschap en draagt bij aan de aantrekkelijkheid van het beroep van leraar. De onderwijswerkgevers in het vo, mbo en hbo nemen deze verantwoordelijkheid en betalen een stagevergoeding uit eigen middelen; werkgevers in het vo hebben onlangs ook daarmee ingestemd. We juichen dit toe en spreken de hoop uit dat ook de hele sector po bereid is om in een passende stagevergoeding te voorzien.

Meer uren werken, voor wie kan en wil, helpt de personeelstekorten in het onderwijs tegen te gaan. Momenteel probeert een kopgroep bestaande uit 11 schoolbesturen met 200 aangesloten scholen verschillende vormen van meer uren stimuleren uit. Daarin wordt de wens om naar een meerurenbonus te kijken meegenomen.

De door de schoolbesturen gekozen oplossingen zijn verschillend. Het gaat om maatwerk met bijvoorbeeld geld, verlof, flexibiliteit in het rooster of een tegemoetkoming in de kinderopvangkosten. Daarnaast zien we ook besturen in de kopgroep die werken met een beschikbaarheidstoelage; een beloning voor een dag waarop leraren vooraf aangeven dat ze opgeroepen kunnen worden. Wij ondersteunen de besturen die aan de slag willen met begeleiding en informatie.

De resultaten van de pilot meerurenbonus komen vlak na het zomerreces van 2024 naar de Tweede Kamer. Daarbij zullen we ook toelichten waar we mogelijk potentieel zien voor het bredere werkveld, dus welke ideeën kansrijk zijn en waarmee we verder aan de slag kunnen gaan.

De Kamer is in december 2023 geïnformeerd⁶ over de voortgang inzake het verlenen van vrijstellingen.

De pabo's en tweedegraads lerarenopleidingen zetten zich in om onderstaande landelijke afspraken over het vrijstellingenbeleid vast te laten leggen in de Onderwijs- en Examenreglementen (OER) voor studiejaar 2024/2025.

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

De pabo's en de lerarenopleidingen onderzoeken op dit moment of het mogelijk is om de set met vijf landelijke afspraken vrijstellingenbeleid uit te breiden met een afspraak over het pedagogisch didactische deel van de opleiding. De wijze waarop pabo's en lerarenopleidingen vrijstellingen geven aan studenten die starten met een tweede lerarenopleiding is namelijk wisselend. Het is de verwachting dat de nieuwe landelijke afspraak voor tweedegraads lerarenopleidingen en pabo's per studiejaar 2025–2026 in zou kunnen gaan en kan worden toegevoegd aan de OER-en.

Motie aandacht mbo in lerarenopleidingen

Kamerstuk 36 132, nr. 11

(Peters c.s.)

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

De Kamer is in december 2023 geïnformeerd⁷ over de opvolging van deze motie. De MBO Raad, Vereniging Hogescholen en ADEF (Algemeen Directeurenoverleg Educatieve Faculteiten) hebben de agenda «Meer Samen»⁸ geactualiseerd om te komen tot voldoende en bekwaam onderwijzend personeel in het mbo. Onderdeel van deze agenda is meer aandacht voor het mbo in lerarenopleidingen. Mede hierdoor heeft de specifieke (vak)didactiek en pedagogiek gericht op het beroepsonderwijs een explicietere plaats gekregen in de generieke kennisbasis en in de curricula van de lerarenopleidingen. Tevens wordt door middel van pilots verkend of professionalisering van lerarenopleiders voor het opleiden voor de mbo-context onderdeel kan worden van het Beroepsregister voor Lerarenopleiders. Ten slotte biedt het opleiden van studenten en zij-instromers binnen opleidingsscholen in het mbo in de onderwijsregio's kansen om het mbo een steviger te positioneren. Begin 2025 zal duidelijk worden of het aantal pdg'ers dat is opgeleid in opleidingsscholen binnen onderwijsregio's groeit. De agenda «Meer Samen» loopt tot en met 2025. OCW blijft de opbrengsten van de agenda met interesse volgen.

¹ Onderdeel van de Alliantie: LOBO, PO-Raad, Meestert! en Vereniging Hogescholen.

² Meer Meesters?: Routes naar diversiteit voor de klas | Rapport | Rijksoverheid.nl

³ Tussenrapportage juni 2024 experiment vooropleidingseisen pabo's

⁴ Kamerstuk 27 923, nr. 460

⁵ Kamerstukken II 2023–24, 27 923, nr. 489

⁶ Kamerstuk 27 923, nr. 460

⁷ Kamerstuk 27 923, nr. 460

⁸ MBO Raad, VH en Adef: Agenda_«Meer_Samen»

Tussenevaluatie experiment bijzondere nadere vooropleidingseisen pabo

Om de toegankelijkheid van pabo's te vergroten is per 1 september 2022 het experiment bijzondere nadere vooropleidingseisen pabo gestart. Alle pabo's nemen hieraan deel. In dit experiment kunnen studenten die nog niet (geheel) aan deze vooropleidingseisen¹⁹ voldoen bij de start van de pabo, voorwaardelijk beginnen met de opleiding. Hierdoor hebben studenten een jaar langer de tijd om aan de toelatingstoetsen te voldoen. Door het halen van de toelatingstoetsen(en) tijdens het eerste studiejaar tonen de voorwaardelijk toegelaten studenten alsnog aan dat ze over voldoende basiskennis beschikken. Het experiment beoogt de toegankelijkheid van de pabo te vergroten. Daarnaast onderzoeken we welke effecten het inschrijven van aspirant-studenten die niet aan de bijzondere nadere vooropleidingseisen voldoen heeft op de studievoortgang en belasting van deze studenten en op de belasting van aan het experiment deelnemende instellingen.

Het experiment loopt tot september 2027. De onlangs door ResearchNed uitgevoerde tussentijdse evaluatie²⁰ geeft een eerste inzicht in de resultaten van het experiment. Het onderzoek richt zich op het effect van het experiment op de in- en doorstroom in de opleidingen, de studievoortgang en de belasting voor studenten en voor de instellingen. Uit het onderzoek blijkt dat het experiment door zowel de opleidingen als studenten als belastend wordt ervaren. Opleidingen zijn extra tijd kwijt met voorlichting, administratie, interne afstemming, organisatie rondom toetsen en herkansingen en met het ondersteuningsprogramma voor de voorwaardelijk toegelaten studenten. Een groot deel van de studenten meldt dat ze vertraging oplopen bij andere pabo-onderdelen en ervaren stress en onzekerheid over de voortzetting van hun opleiding.

De effecten van het experiment op de instroom zijn gering. De instroom van alle eerstejaars pabo-studenten is ongeveer gelijk gebleven tussen

¹⁹ De bijzondere nadere vooropleidingseisen hebben betrekking op de kennisgebieden, geschiedenis, aardrijkskunde en natuur en techniek.

²⁰ ResearchNed, «Tussenevaluatie Experiment toelatingseisen pabo», juni 2024.

2021–2022 en 2023–2024 (–0,9%). Omdat in dezelfde periode de instroom in andere voltijd hbo-opleidingen daalde met 8,7%, is er toch sprake van een relatief gunstige instroomontwikkeling bij de pabo's. Hier is ook een lichte stijging te zien van het aantal doorstromers vanuit het mbo (van 28% naar 31%). Hier staat tegenover dat, volgens voorlopige cijfers, de doorstroom van studenten van het eerste naar het tweede jaar is gedaald. Na het eerste experimentjaar was 65% van de voltijd pabo-studenten nog in de opleiding. Voor de twee instroomjaren daarvoor was dit 68 en 69%.

Als je de instroom tegen de uitval afzet levert dit nog niet de gehoopte extra toekomstige leraren op. Het is echter nog te vroeg om op basis van het onderzoek het experiment te stoppen. We zien nu nog grote verschillen tussen afzonderlijke opleidingen, zowel qua in- en doorstroom en de ervaren belasting van het experiment. Hiernaast spreekt het onderzoek van opstartperikelen in de korte aanloopfase. De verwachting is dat nu de aanloopproblemen zijn opgelost, de opbrengsten van het experiment kunnen verbeteren.

Op dit moment wordt de aanpak van pabo's onderling vergeleken en worden er goede voorbeelden geïnventariseerd en gedeeld. Opleidingen willen van elkaar leren. Ook zijn er positieve signalen betreft de pilot *voorbereiding pabo*, binnen deze pilot trekken mbo's en pabo's gezamenlijk op in de ontwikkeling en uitvoering van mbo-keuzedelen. Met deze keuzedelen kunnen studenten aantonen dat zij voldoen aan de toelatingseisen. Met deze inzet verwachten we dat de opbrengst van het experiment verbetert. In het voorjaar van 2026 vindt de eindevaluatie plaats. Op basis van deze evaluatie kan al dan niet worden besloten het experiment in wetgeving te verankeren.

Eindrapportage Evaluatie Regeling Andere Dag- en Weekindeling G5: «Inzet van andere professionals voor de aanpak van het lerarentekort»²¹

Van der Ven, Pritsch, De Geus, Suijkerbuijk en Riemens (2024). SEO en Oberon.

Aanleiding: De regeling Andere dag- en weekindeling G5 is sinds 2020 een maatregel ter bestrijding van het lerarentekort in de steden Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht en Almere (de G5), waar de tekorten hoger zijn dan in de rest van Nederland. Scholen mogen volgens de regeling voor maximaal 22 uur per maand andere professionals in plaats van een bevoegde leraar voor de klas zetten. Deze professionals nemen dan een deel van de onderwijstijd over. De kernvakken Nederlandse taal, rekenen/wiskunde en zintuiglijke en lichamelijke opvoeding zijn hiervan uitgesloten. SEO Economisch Onderzoek en Oberon heeft hiernaar een monitor- en evaluatieonderzoek uitgevoerd. De hoofdvraag luidde: In hoeverre biedt een andere dag- en weekindeling met inzet van andere professionals een oplossing aan scholen in de G5 voor het omgaan met personeelstekorten, rekening houdend met de onderwijskwaliteit, kansengelijkheid, continuïteit, werkdruk en organisatie van het onderwijs?

Samenvatting: Door de regeling ervaren de meeste schoolleiders en onderwijsgevend personeel positieve gevolgen voor de continuïteit van het onderwijs en het verminderen van het personeelstekort. Bovendien kan het onderwijs vaker doorgang vinden door de inzet van andere

²¹ Het volledige rapport is te vinden op <https://www.aanpaklerarentekort.nl/documenten/rapporten/2024/05/29/inzet-van-andere-professionals-voor-de-aanpak-van-het-lerarentekort---eindrapport>

professionals en hoeven leerlingen minder vaak naar huis gestuurd te worden bij uitval. De (zelf gerapporteerde) impact van de regeling op de onderwijskwaliteit is deels positief. Vier op de tien schoolleiders en onderwijsgevend personeel ervaren positieve gevolgen voor de onderwijskwaliteit. Dat komt allereerst door de verbeterde continuïteit van het onderwijs, waardoor leerlingen minder vaak thuiszitten. Daarnaast verzorgen andere professionals verrijkende vakken met een rijker curriculum tot gevolg, maar daardoor kunnen leraren zich ook richten op de kernvakken. Echter geeft een deel van de schoolleiders (een derde) aan het (zeer) oneens te zijn met de stelling dat de regeling positieve gevolgen heeft op de onderwijskwaliteit. Hierbij is de bekwaamheid van de andere professional een belangrijke randvoorwaarde. Zowel bij schoolleiders als het onderwijsgevend personeel ervaart de meerderheid positieve gevolgen van deelname aan de regeling voor kansengelijkheid, organisatie van het onderwijs en de werkdruk van leraren.

De belangrijkste **succesfactoren en knelpunten** zijn:

1. De *pedagogische en didactische vaardigheden* van de andere professional kunnen een knelpunt vormen voor het succes van de inzet. De ene professional heeft dat beter onder de knie dan de andere. Als de pedagogische en didactische vaardigheden van de andere professional niet op orde zijn, vormt dat een risico voor de kwaliteit van de lessen;
2. *Goede ondersteuning en begeleiding* van de andere professional is belangrijk, zeker gezien het belang van de pedagogische en didactische vaardigheden;
3. De *samenwerking en afstemming* tussen andere professionals en school wordt meer dan eens benoemd als een succesfactor. Dat kan meerdere zaken betekenen. Er moet helder gecommuniceerd worden over wederzijdse verwachtingen. Hoe beter de samenwerking en afstemming, des te meer de professionals zich onderdeel voelen van het team. Als er geen binding is met het team, wordt dat gezien als risico;
4. Randvoorwaarde voor een succesvolle inzet lijkt ook te zijn dat er *draagvlak* voor is binnen de school. Leerkrachten, maar ook leerlingen en ouders, moeten akkoord zijn met het idee, wat niet altijd het geval is. Kennismaking met de wijze waarop een school andere professionals inzet, lijkt daarin te helpen voor ouders.

De onderzoekers **concluderen**: dat de regeling *vaak een positieve bijdrage* levert in het voorkomen van personeelstekorten en de gevolgen hiervan vermindert. Door de inzet van andere professionals kan onderwijs vaker doorgang vinden en wordt voorkomen dat kinderen naar huis worden gestuurd. De inzet van andere professionals is *noodzakelijk* voor scholen om het lerarentekort het hoofd te bieden en om onderwijs doorgang te laten vinden. Wanneer er wordt besloten om de regeling niet te verlengen of de wet aan te passen, zou dit betekenen dat de continuïteit verder onder druk komt te staan.

Eindrapportage: «Evaluatie convenanten lerarentekort primair onderwijs in de G5»²²

Hermanussen, Stroo, Kleine Deters, van den Berg, van der Ven (2024). ECBO en SEO.

²² Het volledige rapport is te vinden op <https://www.aanpaklerarentekort.nl/documenten/rapporten/2024/06/17/eindrapportage-evaluatie-convenanten-lerarentekort-primair-onderwijs-in-de-g5>

Aanleiding: Omdat de personeelstekorten in het primair onderwijs het meest acuut zijn in de G5 (Almere, Amsterdam, Utrecht, Den Haag en Rotterdam), hebben deze steden in 2020 noodplannen opgesteld en per stad een convenant afgesloten om het lerarentekort aan te pakken. De maatregelen uit de convenanten zijn sinds 1 september 2020 in uitvoering. Op verzoek van OCW is de uitvoering gemonitord en geëvalueerd door ECBO en SEO Economisch Onderzoek. De hoofdvraag luidde: In hoeverre draagt de uitvoering van de maatregelen in de convenanten bij aan vermindering van de personeelstekorten?

Samenvatting: De convenanten vertonen overeenkomsten in hun aanpak van het lerarentekort, langs vier pijlers die in alle convenanten in meer of mindere mate aandacht krijgen:

1. Nieuwe instroom van leraren: onder andere door wervingscampagnes voor de regeling zijinstroom en het aantrekken van pas afgestudeerde pabo-studenten.
2. Anders organiseren van het onderwijs: onder andere door een alternatieve invulling van de vijfde lesdag en de inzet van vakleerkrachten.
3. Anders opleiden van leraren: onder andere door maatwerkopleidingen.
4. Behoud van personeel: onder andere door het verlagen van de werkdruk van leraren en het bieden van meer loopbaanperspectief.

Binnen en tussen de convenanten is er veel samenwerking om het lerarentekort te bestrijden. Uit vragenlijsten en gesprekken blijkt dat besturen overwegend positief zijn over de samenwerking. Gezamenlijke afspraken, zoals over de inschaling van zij-instromers, helpen concurrentie te voorkomen. De samenwerking met gemeenten en lerarenopleidingen is in alle steden verbeterd. Hoewel gezamenlijke afspraken zijn gemaakt om concurrentie te voorkomen, blijkt solidariteit in de praktijk echter lastig, vooral bij hoge tekorten en toenemende druk. Grote besturen zijn gemiddeld positiever over solidariteit dan kleine besturen.

De doeltreffendheid van de maatregelen in de convenanten kan niet zuiver worden vastgesteld. De maatregelen worden als samenhangend «pakket» gezien, die op elkaar inwerken, onderling verweven zijn en veelal op dezelfde uitkomstmaten gericht zijn. Uitzondering hierop zijn de maatregelen ten aanzien van de zij-instroom, die duidelijk nieuwe leraren hebben opgeleverd. De cijfers over de tekorten tonen aan dat het lerarentekort nog niet is opgelost, integendeel zelfs. Betrokkenen bij de convenanten zijn er echter van overtuigd dat zonder deze maatregelen het tekort groter zou zijn.

Opbrengsten en factoren van invloed per pijler

Nieuwe instroom van leraren

De extra maatregelen in het voortraject voor zijinstromers hebben in alle vijf steden tot minder uitval geleid, mede dankzij verbeterde informatievoorziening en rolmodellen die een realistisch beeld van het leraarschap geven. Versterkte begeleiding en coaching helpen starters hun plek te vinden; zij voelen zich minder alleen en ervaren de coach als waardevol. De uniforme stagevergoeding in Den Haag verbetert het lerarenimago en in Rotterdam treedt 80% van onderwijsondersteuners na diplomering in dienst.

Anders organiseren

Een structurele visie op anders organiseren werkt effectiever dan ad-hoc beslissingen. Hoewel het effect op de vraag naar leraren niet direct

meetbaar is, zijn er indirecte veranderingen, zoals een toename van niet-onderwijzend personeel en specifieke platforms voor externe professionals.

Anders opleiden

In steden die zich toeleggen op het professionaliseren van onderwijsondersteunend personeel, zoals Almere en Amsterdam, wordt positief gereageerd op de groeiperspectieven en de erkenning die dit met zich meebrengt. Over het algemeen wordt de samenwerking tussen opleidingsinstellingen en scholen als verbeterd ervaren, met name in steden als Utrecht en Rotterdam, waar een gedeelde visie en solidariteit de basis vormen. Financiële aspecten blijken cruciaal voor het succes, waarbij gedekte studiekosten en heldere salarisstructuren bijdragen aan positieve resultaten.

Behoud van personeel

In zowel Amsterdam als Utrecht worden de ontstane netwerken vanuit de maatregelen als waardevol beschouwd, omdat ze bewustzijn creëren over loopbaankansen en de rol van schoolbesturen als werkgevers. Amsterdam heeft ook financiële prikkels ingezet om het beroep aantrekkelijker te maken, wat als positief wordt ervaren, hoewel de effecten nog niet volledig zijn onderbouwd.

De onderzoekers **concluderen**: De doeltreffendheid van de maatregelen in de convenanten kan niet zuiver worden vastgesteld. De maatregelen worden als samenhangend «pakket» gezien, die op elkaar inwerken, onderling verweven zijn en veelal op dezelfde uitkomstmaten gericht zijn. Uitzondering hierop zijn de maatregelen ten aanzien van de zij-instroom, die duidelijk nieuwe leraren hebben opgeleverd. De cijfers over de tekorten tonen aan dat het lerarentekort nog niet is opgelost, integendeel zelfs. Betrokkenen bij de convenanten zijn er echter van overtuigd dat zonder deze maatregelen het tekort groter zou zijn.

Voortgang bestuursakkoord flexibilisering lerarenopleidingen

Het jaar 2024 staat voor lerarenopleidingen in het teken van implementatie van alle ontwikkelingen van het bestuursakkoord flexibilisering lerarenopleidingen, zodat per studiejaar 2025–2026 de resultaten zichtbaar zijn binnen de lerarenopleidingen. Het eindrapport met alle resultaten wordt naar verwachting begin 2025 opgeleverd. Zoals gezegd is 2024 het jaar van implementatie. Hierbij geven we een beeld van de opbrengsten van het bestuursakkoord.

Maatwerk

De combinatie van vrijstellingenbeleid, brede intake en werken met leeruitkomsten vormt voor de meeste lerarenopleidingen de kern van flexibilisering. De brede intake is de basis voor het bepalen van vrijstellingen en Eerder Verworven Competenties (EVC's), resulterend in een persoonlijk leertraject voor de student. In 2024 wordt ingezet op professionalisering van assessoren, inrichten assessmentprocedure en bepalen vergoeding brede intake.

De universitaire lerarenopleidingen (ulo's) zetten zich in om het curriculum modulair in te richten, zodat deze flexibeler is en beter past bij de wensen en ontwikkeling van de student. Dit resulteert in bijvoorbeeld een opleiding met een basismodule en verdiepingsmodule. Daarbij is het aantal specialisatieprogramma's, verdiepingsmodules en keuzevakken van

ulo's uitgebreid. Keuzevakken zijn breder toegankelijk doordat deze worden uitgewisseld tussen ulo's. Ulo's sluiten hierdoor beter aan bij de behoeften van de steeds diverser wordende studentenpopulatie. En studenten krijgen meer ruimte om hun persoonlijke ontwikkelbehoefte vorm te geven.

Leeruitkomsten

Om beter aan te sluiten op de beroepspraktijk betrekken een aantal lerarenopleidingen scholen bij het opstellen van leeruitkomsten. Scholen en opleidingen werken steeds meer samen bij de inrichting van het curriculum. Met het wetsvoorstel Leeruitkomsten, dat nu in behandeling is bij de Eerste Kamer, wordt het werken met leeruitkomsten uiteindelijk wettelijk verankerd.

Alfa tekortvakken

De efficiëntiecurssussen van Alfa4all zijn gericht op potentiële leraren met verwante vooropleiding, die te weinig vakinhoudelijke bagage hebben om direct toegelaten te worden tot de lerarenopleidingen voor de alfa-tekortvakken. De doelgroep van Alfa4all wordt voor het tekortvak Nederlands uitgebreid, zodat ook overstappers zonder verwante vooropleiding via Alfa4all in combinatie met zij-instroom in beroep een bevoegdheid kunnen halen. In september '24 start deze nieuwe variant.

Educatieve master

De universitaire lerarenopleidingen (ulo's) met de educatieve master primair onderwijs (EMPO) werken de mogelijkheid uit om via Versneld voor de klas de EMPO te volgen. Op deze manier krijgen EMPO-studenten, die voldoen aan de mijlpalen de mogelijkheid om tijdens de opleiding als leraar te worden aangesteld bij een school. Dit vergroot de aantrekkelijkheid van de EMPO.

Zij-instroom

De hbo-lerarenopleidingen hebben landelijke afspraken vastgelegd voor zij-instroom in beroep. In navolging van de hbo-lerarenopleidingen werken de ulo's afspraken uit voor het erkennen en waarderen van EVC's als onderdeel van het geschiktheidsonderzoek. Het maatwerktraject Aan de Slag voor de Klas voor zij-instromers is uitgebreid met de tekortvakken in de talen en algemene economie.

Expertise en professionalisering

Opleidingen hebben behoefte aan een landelijk digitaal platform voor het delen van expertise over flexibel opleiden en professionalisering. De verwachting van opleidingen is dat zo'n platform helpt in het creëren van meer eenduidigheid in taal en leeruitkomsten en voor een gedeelde visie. Het flexibel opleiden vraagt om andere professionals en verbreding van expertise. Lerarenopleidingen zetten in op professionalisering van collega's.