

Vergaderjaar 2016–2017

27 923

Werken in het onderwijs

Nr. 231

BRIEF VAN DE MINISTER EN STAATSSECRETARIS VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 29 november 2016

De toewijding en kwaliteit van onze leraren staan aan de basis van de onderwijskwaliteit in Nederland.¹ Wij zijn daar trots op en zijn blij dat de afgelopen jaren de positie van de leraar verder is versterkt. Zo zijn de lerarenopleidingen op orde en krijgen steeds meer starters begeleiding in de klas. We zien daarnaast een brede beweging van leraren die meer samenwerken, zich organiseren in schoolverband of *meet-ups* en zich sterker uitspreken over de kracht en uitdagingen van hun beroep.²

Ook bestuurlijk hebben veel partijen sinds de publicatie van *de Lerarenagenda 2013–2020*, waarvan u vandaag de derde voortgangsrapportage ontvangt, een visie op de leraar gevat in een actieplan of een eigen agenda.³ ⁴ ⁵ Naast een dag van de leraar en het Lerarencongres, kent Nederland nu ook een *nacht* van de leraar⁶ en een *staat* van de leraar.⁷ Al deze aandacht is meer dan terecht. Inmiddels heeft een plank vol onderzoeken namelijk aangetoond dat met name de band die een leraar met collega's en leerlingen opbouwt, cruciaal is bij het bieden van goed onderwijs.⁸ Leraren spelen bovendien een belangrijke rol bij het bieden van gelijke kansen en bij het uitdagen van al het talent in de klas.

We zijn dus zeer tevreden met de behaalde resultaten, maar het werk is niet af. De centrale vraag is dan ook: hoe ver zijn we sinds de start van de Lerarenagenda gekomen en waar liggen nu nog de grootste uitdagingen? Ons beknopte antwoord: op veel terreinen is vooruitgang geboekt, maar er liggen nog weerbarstige vraagstukken op tafel. Voorbeelden hiervan

¹ *Review of National Policies for Education: Netherlands*, OECD 2016.

² *Geef docenten tijd en ruimte*, Trouw 17 september 2016.

³ »Actieplan naar een aantrekkelijk lerarenberoep in een sterke sector«, VO-raad 2016.

⁴ *Lerarenagenda Nederlandse Universiteiten*, VSNU 2013.

⁵ *Opleiden voor de toekomst*, Vereniging Hogescholen 2015.

⁶ Op 4 oktober jl. organiseerde het ICLON de eerste editie van deze nacht in Leiden.

⁷ *Staat van de leraar*, Onderwijscoöperatie, 2016.

⁸ *Visible learning*, Hattie, 2009.

zijn een naderend lerarentekort in delen van de arbeidsmarkt van het onderwijs, een betere overgang tussen opleiding en arbeidsplek en de afstemming van vraag en aanbod tussen scholen en opleidingen. Wij constateren bovendien dat bij veel van deze vragen meer samenwerking tussen lerarenopleidingen en scholen noodzakelijk is.

Gedeelde ambitie en verantwoordelijkheid: werken aan een doorlopende leerlijn

De afgelopen maanden stond deze samenwerking centraal in het overleg met onze partners: de PO-Raad, VO-raad, MBO Raad, Vereniging Hogescholen, VSNU, Onderwijscoöperatie en sinds november de onderwijsbonden. Deze brief informeert u over afspraken die met hen zijn gemaakt. Waar alle partijen een eigen verantwoordelijkheid hebben – een lerarenopleiding of een school – concentreren de meest prangende vraagstukken zich niet in één sector specifiek. Juist in de aansluitingen tussen sectoren valt voor de leraar nog veel winst te behalen. In het vervolg van deze brief gaan wij daar uitgebreider op in.

In 2015 schreven wij u al dat het onze gezamenlijke inzet is om door intensievere samenwerking op bestuurlijk niveau, de samenwerking tussen partners in de regio te stimuleren.⁹ De afgelopen periode hebben wij hier stappen in gezet. Het versterken van de doorlopende leerlijn voor leraren, zo hebben wij met onze partners vastgesteld, is een ketenverantwoordelijkheid. Een doorlopende leerlijn start bij voldoende kwalitatieve en kwantitatieve *instroom*, waarna een goede *opleiding* en aansluitende *begeleiding*, voortdurende *professionalisering* en continue *bij- en nascholing*, volgen. Dit biedt leraren meer houvast als starter en meer mogelijkheden en perspectief met wat meer ervaring op zak. Als leraar ben je immers nooit uitgeleerd. We omarmen daarom het recente advies van de Onderwijsraad, waarin zij onder andere stelt dat het team het aangrijpingspunt voor professionalisering in de school kan zijn.¹⁰

Samen met de partners stellen wij verder vast dat samenwerking door scholen en lerarenopleidingen in de regio's hier een belangrijke bijdrage aan kan leveren. De komende periode zal onder leiding van Ans Buys worden gewerkt aan het in beeld brengen van deze samenwerking, het komen tot een betere verantwoordelijkheidsverdeling en concrete stappen om deze samenwerking waar nodig verder te vergroten. Ans Buys is voormalig directeur van Fontys Lerarenopleidingen Tilburg, oud-voorzitter van het directeurenoverleg van alle tweedegraads lerarenopleidingen (ADEF) en voormalig aanjager van de lerarenopleidingen die gelden als voorlopers. Begin november is met de partners afgesproken dat in februari een plan voor zal liggen waarin concrete stappen zijn opgenomen en waar dan ook de eerste vordering op is geboekt.

Leeswijzer

In het vervolg van deze brief beschrijven wij de voortgang, de kansen en de stagnatie op de thema's *instroom*, *opleiding*, *begeleiding* en *professionalisering*. De indicatoren, horende bij de Lerarenagenda en te raadplegen via het meegezonden dashboard¹¹, dienen hierbij ter ondersteuning. Tot slot informeren wij u over de hierboven genoemde afspraken met onze partners in de gehele keten, die moeten leiden tot versterking van de doorlopende leerlijn op basis van het stimuleren van samenwerking in de regio.

⁹ Kamerstuk 27 923, nr. 211.

¹⁰ *Een ander perspectief op professionele ruimte in het onderwijs*, Onderwijsraad, 2016.

¹¹ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.

I. Instroom en kwaliteit lerarenopleidingen

In de Lerarenagenda spraken we de ambitie uit om betere leraren op te leiden, aan kwalitatief betere opleidingen. De afgelopen jaren hebben wij daarom de eisen die gesteld worden aan aankomende leraren verscherpt, maar ook gewerkt aan een kwaliteitsverbetering voor alle lerarenopleidingen. Na de accreditatie van de pabo's en universitaire lerarenopleidingen (ulo's) door de NVAO in 2015 is ook de accreditatie van de tweedegraads lerarenopleidingen goed verlopen.¹² De studenttevredenheid neemt daarnaast bij alle lerarenopleidingen toe.¹³

Desondanks benadrukt de Inspectie van het Onderwijs (inspectie) dat de tevredenheid van studenten en afgestudeerden van de ulo's een aandachtspunt blijft.¹⁴ De inspectie en de NVAO onderschrijven in een gezamenlijke notitie¹⁵ het belang van het beter voorbereiden op de beroepspraktijk en het vergroten van de aantrekkelijkheid van de opleiding, bewegingen die de universiteiten zelf reeds hebben ingezet.¹⁶ Zij benadrukken ook het belang van kwalitatief goede lerarenopleidingen, die hoge eisen stellen en een goede voorbereiding vormen op de onderwijspraktijk, maar stellen ook dat deze opleiding vooral de basis moet vormen voor de doorgaande professionalisering van leraren. De NVAO en de inspectie bevelen daarom meer landelijke afstemming over een doorgaande professionaliseringroute aan, met respect voor de verschillende rollen. Wij herkennen deze noodzaak uit gesprekken met studenten en alumni en pakken deze handschoen met onze partners dan ook graag op.

Een plan van aanpak voor het lerarentekort

De komende jaren zal de vraag naar leraren in sommige delen van het onderwijs verder toenemen, terwijl het aantal studenten aan de lerarenopleidingen daalt. Dat deze instroom aan de pabo in 2015 zelfs nog sterker daalde, was gezien de strengere eisen die sinds dat jaar aan studenten gesteld worden niet onverwacht. Een lagere instroom betekent niet per definitie ook een lagere uitstroom. Wij verwachten dat door de strengere toelatingseisen de uitval van studenten lager zal zijn dan voorheen en dat de bekendheid van de eisen en een verbeterd kwaliteitsimago de instroom uiteindelijk zullen doen toenemen. De eerste cijfers die wij van de opleidingen ontvangen bevestigen dit beeld. Desondanks constateren wij dat gezien de naderende tekorten een extra inspanning nodig is. Wij werken aan de uitvoering van de motie Grashoff/Ypma¹⁷ en daarmee aan een integraal *plan van aanpak lerarentekort*. Medio februari sturen wij u dit plan van aanpak toe.

Zowel in het po, vo als in het mbo worden namelijk tekorten verwacht. Toch zullen de tekorten zich niet in alle sectoren op dezelfde wijze laten voelen. Het beeld verschilt tussen sectoren, vakken en regio's. Zo worden in het po de grootste tekorten voorspeld, die vooral in specifieke regio's sterk zullen oplopen. In het vo zullen naar verwachting met name voor specifieke vakken – bètavakken en de moderne vreemde talen – veel moeilijk vervulbare vacatures ontstaan. Ook in het mbo nemen naar verwachting de tekorten aan leraren bèta-techniek en moderne vreemde

¹² *Systeembrede analyse tweedegraads lerarenopleidingen*, NVAO, 2016.

¹³ *Gemiddelde tevredenheid van studenten per lerarenopleiding*. Indicator 2.2, dashboard Lerarenagenda 2016.

¹⁴ Bijlagen bij Kamerstuk 27 923, nr. 228.

¹⁵ *Van verleden naar toekomst: de universitaire lerarenopleidingen*, NVAO en Inspectie van het Onderwijs, november 2016.

¹⁶ Kamerstuk 27 923, nr. 220.

¹⁷ Kamerstuk 34 458, nr. 23.

talen in toe. Voor een nadere onderbouwing en bijbehorende cijfers verwijzen wij naar de Arbeidsmarktbrief, welke gelijktijdig met deze voortgangsrapportage is verzonden.

We stimuleren meer diversiteit voor de klas.

We werken niet alleen aan een toename van het aantal studenten aan de lerarenopleidingen, maar ook aan het vergroten van de diversiteit van studenten aan deze opleidingen en van leraren voor de klas. Wij richten ons hierbij op diversiteit ten aanzien van sekse, vooropleiding en achtergrond.

Het is duidelijk dat de diversiteit op de pabo onvoldoende de diversiteit in onze samenleving weerspiegelt. Hoewel alle lerarenopleidingen werken aan inclusief onderwijs, waarin *alle* leraren recht kunnen doen aan *alle* leerlingen, weten we dat diversiteit in lerarenteams uiteindelijk leidt tot beter onderwijs. Een leraar is onderdeel van een team en lesgeven is als zodanig teamsport. Wij werken daarom aan meer mannen op de pabo en meer leraren met een MSc-opleiding voor de klas. Het aantal mannen dat een pabo-opleiding volgt stijgt nu gelukkig gestaag. Gemiddeld bestaat de pabo-instroom voor bijna 25% uit mannen en er zijn pabo's waar dat percentage bijna 40% bedraagt. Onder meer door het project *Veel meer Meester!*, waar inmiddels 18 pabo's aan deelnemen, blijven wij deze ontwikkeling verder stimuleren.

... en versterken de aansluiting vanuit het mbo.

Naar het zich laat aanzien, zo geven de pabo's aan, is na het verscherpen van de toelatingseisen de uitval onder eerstejaars pabo-studenten lager. Wij zien dit als eerste positieve signalen. Daarnaast lijkt ook de instroom aan de pabo dit schooljaar toegenomen. Definitieve cijfers zijn begin komend jaar bekend, maar de eerste signalen zijn positief. In de Arbeidsmarktbrief gaan we hier, voor zo ver al bekend, nader op in.

Echter, aan de pabo startte in 2015 beduidend minder studenten vanuit het mbo en ook daalde het percentage studenten met een niet-westerse achtergrond. Wij zien dit als een ongewenst neveneffect, van de op zichzelf belangrijke maatregel om de toelatingseisen te verscherpen. Daarom is voor deze specifieke groepen betere toerusting en begeleiding noodzakelijk. We intensiveren zodoende, zoals aangegeven in onze Gelijke Kansbrief, het bestaande ondersteuningstraject en verlengen dit met een jaar. Ook stellen we € 1 miljoen beschikbaar voor maatwerk in grote steden om mbo'ers aan te moedigen te kiezen voor een loopbaan in het onderwijs.

Leraren spelen een belangrijke rol bij sociale veiligheid in de klas

Aandacht voor seksualiteit en seksuele diversiteit behoort tot de opdracht van het onderwijs. Dit thema is sinds 2012 dan ook expliciet opgenomen in de kerndoelen. Uit een inventarisatie in 2014 van Stichting School en Veiligheid (SSV), in samenspraak met de directeurs van de pabo's (LOBO) en de tweedegraads lerarenopleidingen (ADEF), bleek dat sociale veiligheid te weinig structureel en toetsbaar verankerd was binnen de pabo- en tweedegraadslerarenopleidingen. Op basis van deze inventarisatie is men aan de slag gegaan. In werkgroepen met professionals uit de opleidingspraktijk en onder leiding van de SSV is de richtlijn *Competentieprofiel sociale veiligheid* opgesteld. In de richtlijn is vastgelegd aan welke houding, vaardigheden en kennis in de lerarenopleidingen moet worden gewerkt om aankomende leraren goed toe te rusten.

Daarnaast is een digitale database opgezet met methoden, materialen en goede praktijkvoorbeelden die door de opleiders kunnen worden aangedragen en gebruikt. Naast de professionals uit de opleidingspraktijk is ook Rutgers (kenniscentrum seksualiteit) aangesloten om de richtlijn en database vanuit de thema's *seksuele weerbaarheid* en *seksuele diversiteit* te versterken. De bekendheid met en het gebruik van de database zal de komende tijd worden vergroot en gestimuleerd. Bij de herijking van de generieke kennisbasis voor de pabo's in 2016/2017 worden kennis en vaardigheden op het gebied van sociale veiligheid in het algemeen en seksuele diversiteit in het bijzonder meegenomen. Voor de tweedegraads lerarenopleidingen zijn al kennisinhouden over seksualiteit en seksuele diversiteit opgenomen. De SSV zal tot maart 2017 bij deze en andere activiteiten een rol spelen.

Ook in de curricula van de ulo's wordt ruime aandacht besteed aan sociale veiligheid. In een gesprek met een vertegenwoordiger van de Interuniversitaire Commissie Lerarenopleidingen (ICL) bleek dat ervaringen op het gebied van sociale veiligheid binnen ICL al volop worden uitgewisseld. Dit stelt aankomende leraren beter in staat om een veilig en effectief leerklimaat te creëren in de klas.

Meer routes naar het leraarschap

Sinds de start van de Lerarenagenda werken wij aan het toegankelijk maken van lerarenopleidingen voor een bredere doelgroep. Daarbij is voor ons flexibilisering van opleidingen een belangrijk middel. Zo werken de vier hogescholen met lerarenopleidingen voor technische vakken samen in een deels door OCW gesubsidieerd Expertisecentrum, waarbij de opleidingen dus ook eigen middelen investeren. Dit centrum richt zich vooral op de ontwikkeling van een flexibel opleidingsaanbod, zowel initieel als post-initieel, dat beter afgestemd is op de behoeften van het veld. Hiermee wordt beoogd het leraarschap voor nieuwe doelgroepen aantrekkelijker te maken.

Met de universiteiten wordt gewerkt aan een pakket van maatregelen waardoor er meer routes naar het leraarschap ontstaan. Zo is het nu mogelijk om de educatieve minor, waarmee een beperkte tweedegraads bevoegdheid wordt behaald, ook na de BSc-opleiding te volgen. In het beroepsregister voor leraren kunnen leraren nu periodiek hun bekwaamheidsonderhoud en ontwikkeling bijhouden, ook leraren met een beperkte tweedegraads bevoegdheid behaald via een educatieve minor.¹⁸ De behoefte aan bekwaamheidsonderhoud en -ontwikkeling verschilt per persoon en is onder andere afhankelijk van het traject dat een leraar eerder heeft gevolgd. Het spreekt voor zich dat leraren die een educatieve minor gevolgd hebben, bij de keuze van scholingsactiviteiten hier in dit verband rekening mee houden en zo aan verdergaande ontwikkeling werken.

Daarnaast werken wij door aan de bredere invoering van geïntegreerde educatieve masters (120 EC) en ontwikkelen we een pilot met een flexibel post-graduatetraject voor hen die al een relevante vakopleiding hebben afgerond.¹⁹ Ook subsidiëren we projecten van de ulo's waarmee opleidingen flexibeler worden aangeboden en leraren gemakkelijker een masterdiploma kunnen behalen. Tot slot is een start gemaakt met de doorontwikkeling van Eerst de Klas (EdK) en het Onderwijsstageprogramma (OTS). De Radboud Universiteit is penvoerder van dit project waarin, in

¹⁸ Kamerstuk 27 923, nr. 177.

¹⁹ Het pakket van maatregelen is opgenomen in een voorstel van de VSNU van 10 december 2015 en onze reactie als brief aan uw Kamer van 8 januari 2016.

samenwerking met de VSNU en de VO-raad, gewerkt wordt aan een herziend en verbeterd Traineeship.²⁰

In 2015 hebben de PO-Raad en de VSNU een verkenning uitgevoerd naar de mogelijkheden voor een universitaire lerarenopleiding voor het basisonderwijs. De gedachte is dat hierdoor meer vwo'ers zich interesseren voor de opleiding en het beroep van leraar. Uit de verkenning blijkt onder andere dat er onder schoolbesturen draagvlak bestaat en dat er ruimte is voor een universitaire lerarenopleiding voor het basisonderwijs, naast de al bestaande routes. De Radboud Universiteit is nu voornemens een universitaire lerarenopleiding voor het basisonderwijs te starten. Wij staan positief tegenover deze ontwikkeling. Wel is het belangrijk dat hogescholen en universiteiten deze programma's goed afstemmen, zodat de verschillende routes naast elkaar kunnen bestaan en er geen onderlinge concurrentie ontstaat.

Ook het *Teachnasium* van de Christelijke Hogeschool Ede, waarbij vo-leerlingen vroeger kennismaken met het onderwijs en gestimuleerd worden een lerarenopleiding te volgen, zien wij als een interessante ontwikkeling. In navolging van de motie Rog²¹ volgen wij dit experiment, dat komend schooljaar in Rotterdam van start gaat, dan ook nauwgezet. Tevens hebben wij onlangs aan uw Kamer toegezegd te peilen of er behoefte is aan een verdere specialisatie binnen de pabo-opleiding richting het jonge kind. Gezien de tijd die nodig is om dit gedegen op te pakken, zullen wij u hier niet aan het einde van dit jaar, maar begin 2017 over informeren.

Meer leraren voor het beroepsonderwijs: circulaire carrières

Op ons verzoek heeft een commissie bestaande uit onder andere Doekle Terpstra en leraar van het jaar Rachel Baan zich gericht op een regionale aanpak van de lerarentekorten in het beroepsonderwijs. Op basis van het in april door deze groep *omdenkers* gepubliceerde advies²² is in de Regio Zuid (Noord-Brabant, Limburg) de pilot *circulaire carrières* gestart. Dit moet de mobiliteit en uitwisseling tussen het bedrijfsleven en het beroepsonderwijs versterken, het opleidingsaanbod flexibeler inrichten en daarmee ook de *pool* van leraren vergroten. Onder andere door het stimuleren van hybride-leraarschappen, leraren die het lesgeven combineren met bijvoorbeeld een baan in het bedrijf of bij het ministerie, maken we het kiezen voor de klas aantrekkelijker en minder definitief.

Daarnaast is de afgelopen periode met het oog op het beroepsonderwijs een drietal maatregelen genomen om respectievelijk de instroom van studenten te vergroten, begeleiding te verbeteren en de aansluiting op het beroepsonderwijs te versterken. Ten eerste is bij acht hogescholen de *educatieve minor* ingevoerd en hebben 83 studenten deze minor inmiddels gevolgd, waardoor zij via een kopopleiding nu versneld een lesbevoegdheid kunnen halen. Ten tweede hebben mbo-instellingen criteria opgesteld voor selectie en begeleiding van zij-instromers. Deze zijn vastgelegd in het *Kwaliteitskader zij-instroom mbo*.²³ Tot slot is bij alle tweedegraads lerarenopleidingen naast een afstudeerrichting *algemeen*

²⁰ In februari ontvangt u een brede verantwoording over de besteding en resultaten van deze middelen.

²¹ Kamerstuk 31 288, nr. 533.

²² *Circulaire carrières op een grenzeloze arbeidsmarkt*, D. Terpstra et al., 2016.

²³ Ook de lerarenopleidingen hebben onderling afspraken gemaakt over verbetering en borging van de kwaliteit van de opleiding voor zij-instromers. Deze zijn vastgelegd in het «Landelijk Raamwerk Pedagogisch Didactisch Getuigschrift».

vormend onderwijs ook een afstudeerrichting *beroepsgericht onderwijs* ingevoerd. Dit versterkt de aansluiting met het beroepsonderwijs. Op 1 april 2014 is daarnaast het project Wetenschap & Technologie (W&T) op de pabo van start gegaan. De ambitie was dat W&T in 2015–2016 in het curriculum van de pabo's zou zijn geïntegreerd. In het voorjaar van 2016 heeft Regioplan een procesevaluatie uitgevoerd, waaruit blijkt dat alle pabo's W&T nu in het curriculum hebben opgenomen. Veel pabo's zijn enthousiast en de meeste activiteiten zijn uitgevoerd. Diverse pabo's doen zelfs meer dan ze oorspronkelijk van plan waren. Tevens wordt geconstateerd dat de mate waarin de pabo's de verbinding leggen met cultuureducatie varieert, maar dat een aantal pabo's hier expliciet aandacht aan besteedt. In het rapport wordt een aantal goede voorbeelden genoemd, waaruit de integratie van onderzoekend en ontwerpend leren en de kunst- en cultuurvakken blijkt. De effecten van dit project zullen in de geplande eindevaluatie in kaart worden gebracht. Wij vertrouwen er op dat er door dit project blijvend meer aandacht is voor onderzoekend en ontwerpend leren in de opleiding.

Door bovenstaande maatregelen te nemen versterken we de kwaliteit van de opleidingen en zijn er meer mogelijkheden gecreëerd voor studenten om deze opleidingen te volgen. Echter, gezien de naderende tekorten in het po, vo en mbo en de dalende instroom aan de lerarenopleidingen, specifiek vanuit het mbo, is er nog altijd veel werk te verzetten. Onder andere met het plan van aanpak lerarentekort en de stimulering van de doorstroom uit mbo werken wij hier de komende periode hard aan.

II. Opleiding en begeleiding

Wie kiest voor het onderwijs kan rekenen op een goede opleiding en verdient vervolgens degelijke begeleiding als starter. Starten in het onderwijs is namelijk niet gemakkelijk. Juist in de eerste jaren voor de klas vallen nog altijd veel leraren uit.²⁴ Velen van hen vinden een andere baan of zien hun contract niet verlengd worden, maar te vaak komt het voor dat goede leraren door overbelasting aan de kant komen te staan. Het percentage leraren dat met een burn-out thuis zit is juist onder jonge leraren hoog.²⁵ Middels initiatieven als het *junior*-leraarschap, *opleiden in de school* en het project *begeleiding startende leraar* geven we leraren meer grip op de eerste jaren voor de klas. De programma's verbeteren de begeleiding en brengen theorie en praktijk sneller bij elkaar. Hieronder gaan we in op deze programma's en de resultaten die daarmee worden geboekt.

Van startbekwaam naar bekwaam leraarschap

De ontwikkeling van startbekwaam naar bekwaam leraarschap gaat sneller in een school waar goede begeleiding en ruimte om te experimenteren, altijd gekoppeld is aan toegang tot kennis en de ervaring van collega's. In de pilot Juniorleraar van de Hogeschool van Amsterdam werken opleidingen en scholen in het po en vo samen aan deze leer- en werkomgeving. Terwijl de pilot nog loopt is het instrumentarium waarmee *junior*-leraren werken aan de *pedagogische, didactische en collegiale* bekwaamheid nu al online beschikbaar.²⁶ Flankerend onderzoek moet nu uitwijzen hoe de ontwikkeling van starters goed in kaart gebracht kan

²⁴ Percentage beginnende leraren dat na 1,3, en 5 jaar niet meer in het onderwijs werkt PO en VO. Indicatoren 4.3 en 4.4. Dashboard Lerarenagenda 2016.

²⁵ Nationale enquête arbeidsomstandigheden, TNO, CBS, Min. SZW, 2015.

²⁶ Zie voor het instrumentarium en meer informatie over de pilot <http://www.hva.nl/kc-onderwijs-opvoeding/projecten/content/junior-leraar.html>

worden. De resultaten hiervan zullen na afloop van de pilot met uw Kamer worden gedeeld.

Eén op de vijf aankomende leraren wordt opgeleid volgens het concept van *opleiden in de school*. Uit een verkenning blijkt dat deze vorm van opleiden de kloof tussen theorie en praktijk aanzienlijk verkleint, maar dat opleidingsscholen in hun ontwikkeling nog altijd kans zien om de kwaliteit van de opleiding verder te verbeteren.²⁷ Het opdoen van ervaring in de praktijk en het direct spiegelen hiervan aan de theorie, door samenwerkend leren of zelfsturing in de opleiding, maakt leren effectiever en plaatst leraren sneller in de beroepspraktijk. Om deze vormen van leren optimaal te ondersteunen is een goede samenwerking tussen opleidingen en scholen dan ook cruciaal. Op lange termijn hebben deelnemende lerarenopleidingen en scholen de ambitie om het bereik van de opleidingsscholen verder te vergroten, door meer scholen te betrekken en het bestaande praktijkdeel van de opleiding nog vaker bij opleidingsscholen onder te brengen.

Opleiden als begin van een doorlopende leerlijn

Het opleiden van studenten staat nooit op zichzelf. In een doorlopende leerlijn verwachten wij van lerarenopleidingen en scholen dat zij opleiding en begeleiding in de school beter op elkaar afstemmen. Een leraar die opgeleid is binnen een opleidingsschool heeft namelijk een aantal competenties beter onder de knie, maar onderzoek wijst uit dat om deze te behouden en verder te ontwikkelen goede begeleiding cruciaal is. Opleidingsscholen hebben hier al flinke stappen toe gezet.²⁸ De komende jaren is het belangrijk om de opbrengsten hiervan breder te delen zodat alle scholen en leraren hiervan profiteren. Het Steunpunt Opleidingsscholen besteedt in 2017 extra aandacht aan kennisdeling en begeleiding van aankomende leraren door goede voorbeelden en werkwijzen op te halen uit de regio en te verspreiden onder scholen en opleidingen.

Ook voeren wij komend anderhalf jaar al een aantal wijzigingen door in de bekostiging en de kwaliteitsbeoordeling van de opleidingsscholen. Zo vergroten wij de *peer-review* in de kwaliteitsbeoordeling en maken we het mogelijk dat opleidingsscholen die wel de kwaliteit kunnen garanderen, maar de benodigde aantallen nu niet halen, toch van start kunnen. Ook blijven we de kennisdeling onder opleidingsscholen stimuleren en zetten we, via het nationaal regieorgaan onderwijsonderzoek (NRO), extra in op onderzoek naar de effectiviteit van deze vorm van *werkplekleren*.

Meer starters krijgen begeleiding, maar de kwaliteit kan beter

Het is goed om te constateren dat de begeleiding van startende leraren het afgelopen jaar verder is toegenomen.²⁹ Acht op de tien leraren in het po en negen op de tien leraren in het vo, ontvangt tijdens de eerste jaren voor de klas nu begeleiding. Hoe deze begeleiding wordt vormgegeven verschilt per school, maar in het project *begeleiding startende leraar* werkt 42% van de vo-scholen actief aan de verbetering van de programma's voor starters. Deze scholen benutten hierbij onder andere het ICALT-instrument, waarmee coaching effectiever wordt en beter aansluit bij de ontwikkeling van de startende leraar.³⁰ Het ICALT-instrument is er vooral

²⁷ *Samenvatting conclusies onderzoek van de RuG naar de effecten van het Opleiden in de School*, RUG, 2016.

²⁸ *Monitor versterking samenwerking lerarenopleidingen en scholen*, Oberon, 2015.

²⁹ *Aandeel startende leraren dat begeleiding krijgt*. Indicator 4.1 Dashboard Lerarenagenda 2016.

³⁰ De RUG onderzoekt momenteel in opdracht van OCW de ontwikkeling van startende leraren. De resultaten verwachten wij in het najaar van 2017.

op gericht om differentiatievaardigheden bij starters te versterken. Scholen in het po maken gebruik van verschillende observatie-instrumenten, passend bij hun eigen situatie en doelstellingen. Wat opvalt is dat de begeleiding nog vaak organisatorisch van aard is (*waar vind je het rooster*), in plaats van pedagogisch (*hoe houd je orde in de klas*).³¹

Wij benadrukken het grote belang van kwalitatief goede begeleiding voor starters waarbij ook de opleiding betrokken is. Daarom stimuleren wij scholen en opleidingen om samen te werken, zodat ook dit punt in de doorlopende leerlijn goed verbonden wordt. In het mbo is op basis van de uitkomsten van het onderzoek *Gesteund bij de start* begonnen met het maken van een startwijzer mbo.³² Met deze digitale scan, die online toegankelijk is, krijgen scholen niet alleen zicht op de kwaliteit van de begeleiding zelf, maar ook op andere onderdelen van HRM die van invloed zijn op het behoud van gemotiveerde en competente startende leraren.

Waar begeleiding van starters met een reguliere aanstelling nu de norm is, geldt dit nog altijd niet voor de begeleiding van starters in een invalpool of tijdelijke vervanging. Ook voor deze groep moet adequate begeleiding zorgen voor een steviger start, zodat ook een groter deel van deze beginnende leraren blijvend kiest voor de klas. Samen met onze bestuurlijke partners geven we extra prioriteit aan het begeleiden van starters, ook voor invalkrachten. Ans Buys zal bij haar gesprekken in de regio hier gericht de aandacht op vestigen.

III. Professionalisering

Als leraar ben je, ondanks een goede opleiding en begeleiding als starter, nooit uitgeleerd. De landelijke dialoog over toekomstgericht funderend onderwijs (onderwijs2032), maatschappelijke ontwikkelingen en mogelijkheden binnen de eigen school: ze dagen leraren voortdurend uit om bij te leren. Wij zien dat steeds meer leraren zich aansluiten bij een professionele leergemeenschap of door methodes als *peer-review*³³ of *lesson study* leren van elkaar. In vergelijking met andere beroepen valt bovendien op dat leraren zich vaak gestimuleerd voelen om vaardigheden en kennis verder te ontwikkelen.³⁴ Bij het stimuleren van een doorlopende leerlijn, is een lerende cultuur en passend personeelsbeleid cruciaal. Met de invoering van het Lerarenregister hebben leraren nu ook een middel in handen om deze ontwikkeling zelf bij te houden en zichtbaar te maken.

Van individuele ontwikkeling naar teamontwikkeling

Het meeste leren leraren van elkaar. Daarom is het jammer dat op teveel scholen de deur van het lokaal vaak nog gesloten is en schoolleiders uitwisseling tussen leraren nog onvoldoende stimuleren. We zien dat goede scholen werk maken van schoolontwikkeling en dat zij leraren stimuleren om zich te ontwikkelen en hier ook tijd voor vrij maken.³⁵ De Onderwijsraad benadrukt dat meer samenwerking in teams het handlingsvermogen van leraren vergroot.³⁶ Het team, zo stelt zij, kan de *structuur* en *cultuur* bieden waarbinnen leraren zich ontwikkelen.

³¹ *Loopbaanmonitor 2016*, CentERdata en Mooz.

³² *Gesteund bij de start*, Panteia, 2015.

³³ *Aandeel leraren dat deelneemt aan peer-review po en vo*. Indicator 5.2, Dashboard Lerarenagenda 2016.

³⁴ *Nationale enquête arbeidsomstandigheden*, TNO, CBS, Min. SZW (p. 83–85), 2015.

³⁵ *Schoolontwikkelingen: bevindingen uit theorie en praktijk*, Oberon, 2015.

³⁶ *Een ander perspectief op professionele ruimte*, Onderwijsraad, 2016.

Wij ondersteunen dit en geven daar de komende tijd verder invulling aan, onder andere samen met de Kritische Vrienden van de Lerarenagenda die ons geholpen hebben het advies verder te concretiseren. Specifiek is gekeken naar een betere inbedding van *peer-review* in het team. Scholen kunnen *peer-review* faciliteren door ruimte te bieden, hier bewust tijd voor vrij te maken en goede voorbeelden te etaleren, zowel binnen als buiten de school. Om de ontwikkeling van teams verder te stimuleren is in het mbo geïnvesteerd in de verdere professionele ontwikkeling van deze teams. Samen met de Stichting Onderwijsarbeidsmarktfonds MBO (SOM) is een project gestart gericht op de versnelling van de professionele dialoog binnen teams, waarbij gebruik gemaakt wordt van *peer-review*. Inmiddels zijn 68 teams verspreid over het land met een tweejarig traject gestart. Daarnaast introduceren we in het po een Teambeurs, die er voor moet zorgen dat individuele ontwikkeling in het po beter gekoppeld wordt aan team- en schoolontwikkeling. In de voortgangsrapportage sectorakkoorden leest u meer over de Teambeurs.

We zien een omslag in de beoordelingscultuur,

Leraren en schoolleiders in het po en vo geven aan dat met de invoering van de functiemix een omslag in de beoordelingscultuur heeft plaatsgevonden.³⁷ Dat blijkt uit het onderzoek *carrièreperspectieven van leraren in het kader van de functiemix primair en voortgezet onderwijs*, dat vorig jaar is toegezegd aan het lid Duisenberg en nu is afgerond. Deze omslag blijkt uit een verbeterde gesprekkencyclus, onder andere doordat meer scholen het belang ervan zijn gaan inzien, waarbij schoolleiders een bevordering naar een hogere schaal vaak beter onderbouwen. Het is daarnaast gewoner geworden om collega's op het functioneren aan te spreken. Tegelijkertijd is een deel van de leraren kritisch over de promotiecriteria en de wijze waarop deze in de praktijk worden toegepast. Zij beoordelen deze als niet consequent en niet transparant. Het draagvlak onder leraren voor een op kwaliteit georiënteerd en selectief promotiebeleid kan dus nog verder worden vergroot.

meer aandacht voor kwaliteit,

Leraren en schoolleiders geven bovendien in dit document aan dat – meer dan voorheen – concrete afspraken worden gemaakt over loopbaanontwikkeling en professionalisering. Promoties zijn vaker gebaseerd op een extra opleiding of taken zoals coaching, leerlingbegeleiding, onderzoek of onderwijsvernieuwing. Het is positief dat leraren meer gestimuleerd worden om na te denken over hun eigen professionalisering. Dit komt de kwaliteit van het onderwijs ten goede. Uit de voortgangsrapportage over de kwaliteitsafspraken in het mbo, blijkt dat de mbo-instellingen zwaar inzetten op professionalisering en hier veel in investeren.³⁸ Veel genoemde activiteiten in dit kader zijn MSc-opleidingen, pedagogisch-didactische trainingen, versterking en ontwikkeling van teams en de verdere ontwikkeling van het HR-beleid.

maar ook dat het carrièreperspectief voor leraren achter blijft.

In veel gevallen zijn leraren positief over de verbetering van hun carrièreperspectief in de afgelopen vijf jaar. Toch ervaart een meerderheid het perspectief nog altijd als onvoldoende. Leraren met een academische graad zijn pessimistischer over carrièremogelijkheden dan hbo-opgeleide

³⁷ *Carrièreperspectieven van leraren in het kader van de functiemix primair en voortgezet onderwijs*, ROA en CAOP 2016. Onderzoek uitgevoerd onder 1.200 leraren en 1.000 schoolleiders.

³⁸ *MBO dat werkt*, MBO in bedrijf, 2016.

leraren. Meer carrièrepaden zijn dus nodig, waarbij leraren overigens aangeven dat het steeds verbeteren en verdiepen van het lesgeven ook zou moeten gelden als vorm van professionalisering, met bijbehorend carrièreperspectief. De schoolleiders in het po en vo geven aan dat het HRM-beleid op dit punt beter kan.³⁹

Daarom stimuleren we de ontwikkeling van een beter carrièreperspectief

Als gevolg van de versterking van de functiemix is de verdeling van leraren over de salarisschalen zowel in het po als in het vo veranderd. Echter, een forse stap is nodig om op scholen het goede personeelsgesprek te voeren en meer leraren te bevorderen. Vanzelfsprekend wordt in het personeelsgesprek ook gesproken over persoonlijke ontwikkeling en bijscholing. Samen met de sociale partners werken we aan het ondersteunen van scholen, om ervoor te zorgen dat het personeelsbeleid verbetert en de oorspronkelijke doelstellingen op termijn worden behaald. Scholen zouden zelf meer werk moeten maken van loopbaanbeleid met duidelijke carrièrepaden voor leraren. Ontwikkeling op vakinhoud, professionalisering en loopbaanontwikkeling gaan daarbij hand in hand.

Tegelijkertijd zetten wij in op een versteviging van carrièrepaden in het onderwijs. Dit helpt om de aantrekkelijkheid van het beroep verder te vergroten, de kwaliteit van leraren te belonen en een bredere doelgroep voor het leraarschap te interesseren. We gaan daarover in gesprek met scholen en dan vooral met leraren zelf. Carrièrepaden scheppen ruimte voor de ontwikkeling van vakmanschap als (expert-)leraar of voor een combinatie van leraarschap met andere rollen. Dit kan een rol zijn als onderwijsontwikkelaar, begeleider of onderzoeker. Wij willen recht doen aan de verschillende talenten van leraren, zodat zij zich kunnen blijven ontwikkelen. Hier worden zij, maar ook het onderwijs beter van. De inzet op carrièrepaden willen wij laten aansluiten bij de diversiteit aan scholen die ons stelsel kent. Omdat ontwikkeling moet kunnen lonen, vinden wij bovendien dat inhoudelijke en financiële aspecten in samenhang gezien moeten worden. Wij nemen de doorstroom naar hogere salarisschalen daarom in de overwegingen mee. Daarbij zien we graag – om van elkaar te kunnen leren – dat al bestaande en uitgewerkte functieomschrijvingen voor leraar-specialistische functies gedeeld worden met andere scholen. In het najaar van 2017 moet zo inzichtelijk zijn welke carrièrepaden passen binnen ons onderwijsstelsel en welke partijen aan zet zijn om daar verder vorm aan te geven. Wij zullen de uitkomsten van deze verkenning en de daarop volgende stappen met u delen.

Meer uitwisseling tussen onderzoek en onderwijs

Steeds meer scholen zijn aan de slag met onderzoek. Zo zijn in juni drie werkplaatsen Onderwijsonderzoek Primair Onderwijs van start gegaan, in Utrecht, Tilburg en Amsterdam. Ieder consortium bestaat uit minimaal twee schoolbesturen en HO-kennisinstellingen. De werkplaats in Amsterdam richt zich met name op de handelingsbekwaamheid van leraren bij diversiteitsvraagstukken, in Tilburg wordt gewerkt aan passend onderwijs voor hoogbegaafde leerlingen en Utrecht werkt met leergemeenschappen en *brokers* als verbindende schakel aan burgerschap en tweetalig onderwijs. Het doel van deze werkplaatsen is om «via gezamenlijk onderzoek, praktijkrelevante kennis te ontwikkelen over een vraagstuk dat onderwijsprofessionals, opleiders en onderzoekers in een grootstedelijke omgeving bindt». Ook in het vo wordt op korte termijn met pilotwerkplaatsen gestart.

³⁹ *Aandeel schoolleiders dat tevreden is over HRM*. Dashboard Lerarenagenda 2016.

Leraren weten zo, onder andere via het NRO, makkelijker de weg te vinden tot onderwijsonderzoek. De resultaten van deze onderzoeken bereiken via Kennisrotondes – een initiatief van PO-Raad, VO-raad, MBO raad Onderwijscoöperatie en OCW – nu ook vaker de werkvloer. Aan één loket kunnen leraren, schoolleiders, bestuurders en andere onderwijsprofessionals nu terecht met kennisvragen over de onderwijspraktijk. De antwoorden worden verzameld in een openbare Kennisbank. Ook op Leraar24 vinden leraren veel antwoorden op kennis- en ontwikkelvragen.

Differentiatievaardigheden blijven achter

Een vraag die nu aan de Kennisrotonde gesteld zou kunnen worden is: hoe differentieer ik effectief in de klas? Want hoewel wij al jaren inzetten op het versterken van de differentiatievaardigheden van leraren, constateert de inspectie dat differentiatie in de klas nog altijd onvoldoende plaatsvindt. Dat is zorgelijk, want het zien van en inspelen op verschillen in de klas hoort bij goed onderwijs en is cruciaal bij het bieden van maatwerk. Maar naast belangrijk blijkt differentiëren ook moeilijk. Leraren ontwikkelen deze vaardigheid vooral in de praktijk en hebben dit vaak na enkele jaren pas onder de knie. Vooral informeel leren, collegiaal leren en *peer-review* helpen hierbij. Ook het observeren van leraren met een kijkwijzer of een observatie-instrument, op basis daarvan feedback geven en vervolgens gericht coachen, blijkt een effectieve methode.

Om het versterken van differentiatievaardigheden via praktijkleren in het team goed te organiseren zijn de randvoorwaarden van belang. We zien grote verschillen in de manier waarop scholen deze randvoorwaarden voor praktijkleren op orde brengen. Het gebruik van observatie-instrumenten, begeleiding van startende leraren en *peer-review* stijgt, maar nog onvoldoende om vooruitgang in differentiatievaardigheden te bereiken. Wij zijn daarom samen met de inspectie, raden, bonden en Onderwijscoöperatie in gesprek om te komen tot een scherpere analyse en probleemstelling. In dezegesprekken zijn het grote belang voor leerlingen en de urgentie om extra stappen te zetten door alle partijen onderstreept. Samen werken we aan een doorbraak.

Hiertoe is aanvullende informatie nodig over waarom het differentiëren in de klas niet vooruitgaat, terwijl we wel een toename zien in differentiatie buiten de klas. De inspectie presenteert bij het komende Onderwijsverslag de resultaten van een themaonderzoek naar differentiatievaardigheden in het vo. Daarnaast hebben we met de raden afgesproken om een verdiepend onderzoek te laten uitvoeren.

Een gedifferentieerde aanpak voor po en vo

De raden, bonden, de Onderwijscoöperatie en wij gaan nu al aan de slag met een aantal concrete acties. Zo gaat de PO-Raad zich richten op schoolbesturen om vaardigheidsontwikkeling door observatie en coaching breder onder de aandacht te brengen. Zij organiseren daartoe een conferentie over «begeleiding startende leraren» en een project bij het arbeidsmarktplatform primair onderwijs (AP-PO), gericht op het versterken van de vaardigheden van alle leraren. De VO-raad besteedt in al haar programma's al aandacht aan differentiatievaardigheden. In het programma *Maatwerk* doet zij dat met het oog op talentbenutting van leerlingen, in het programma *Stap 2* in verbinding met strategisch HRM en in het programma *Opleiden in de School* in relatie tot de doorlopende leerlijn van leraren. De Onderwijscoöperatie start tot slot in samenwerking met de inspectie een verkenning op basis van een eerder beproefd kijkkader en leerKRACHT methodiek. Al deze acties leveren resultaten en

goede voorbeelden op, die nu nog niet centraal zijn terug te vinden. Wij gaan deze verzamelen en ook de raden gaan actiever goede voorbeelden delen.

Differentiëren blijkt lastig te organiseren. In het po is bij elkaar in de klas kijken organisatorisch lastig en het lukt nog niet overal om oplossingen hiervoor te vinden. In het vo, waar een leraar soms wel tweehonderd leerlingen per week ziet, is het weer ingewikkelder om zicht te hebben op de doorgroeimogelijkheden van individuele leerlingen. Toch is dit noodzakelijk om het onderwijs beter af te stemmen op de leerling. Formatieve evaluatie helpt om alle leerlingen uit te dagen en te motiveren.

We stimuleren en faciliteren formatieve evaluatie en feedback

Formatieve evaluatie is het verzamelen en interpreteren van (toets)informatie die doelbewust gebruikt wordt door leraren en leerlingen, om zelfstandig of in interactie, tot beslissingen te komen met een positieve invloed op het onderwijs en het leren. Het is een cyclisch proces waarin het steeds gaat om het stellen van doelen, feedback geven op geleverde prestaties en handvatten bieden voor verder leren. Dit leidt bij leerlingen tot een hogere motivatie en meer eigenaarschap voor hun leerproces, wat kan leiden tot betere leerprestaties.

Steeds meer leraren en scholen zijn zelf gestart met formatieve evaluatie. Het helpt ze onder andere om de ontwikkeling van hun leerlingen beter te volgen, meer maatwerk te bieden en de motivatie van zowel leerlingen als leraren te verhogen. Deze ambitie van leraren en scholen om in de school meer te werken met formatieve evaluatie stelt hen voor nieuwe uitdagingen, zoals de behoefte aan kennis en competentieontwikkeling van leraren. Ook stelt het scholen voor onderwijs- en organisatievraagstukken, zoals de gevolgen voor roostering, toezicht en verantwoording. Bovendien vraagt het duurzaam inbedden van formatieve evaluatie om een cultuuromslag binnen de gehele organisatie.

In het najaar van 2017 wordt het prototype Diagnostische Tussentijdse Toets (DTT) opgeleverd, een instrument dat de leraar kan helpen bij formatief evalueren. Tevens is vandaag de 1-meting van de jaarlijkse monitor (Regioplan) van de pilot DTT gepubliceerd. De ketenpartners die de DTT hebben ontwikkeld, verspreiden op ons verzoek de opgedane kennis actief en met de aanbieders van leermiddelen en toetsen verkennen wij of zij de DTT, of gedeeltes daarvan, aan het eind van de pilot willen overnemen.

Wij willen de beweging naar meer formatieve evaluatie en feedback stimuleren en faciliteren. Vanaf 2018 maken we middelen vrij die scholen kunnen inzetten voor ondersteuning bij formatieve evaluatie, feedback en differentiatie.⁴⁰ Samen met andere partijen willen we bestaande initiatieven rond formatief evalueren ondersteunen. Dit doen we door:

- Het proactief delen van goede voorbeelden, op schoolniveau en op vakniveau;
- Het ondersteunen van voorlopers en startende scholen en leraren in leernetwerken;
- Het bij elkaar brengen van vraag (van scholen) en aanbod van scholing, leermiddelen en toetsen (een marktonderzoek naar interventies op het gebied van formatief evalueren is in het voorjaar van 2017 gereed);

⁴⁰ Kamerstuk 34 475 VIII, nr. 18.

- Onderzoek te doen naar het effect (in brede zin) van formatieve evaluatie op leerlingen en naar noodzakelijke, effectieve kennis en vaardigheden voor leraren om formatieve evaluatie in te zetten in hun onderwijs.

Bovenstaande acties, samen met het verdiepende onderzoek dat wij naar differentiatievaardigheden zullen uitvoeren, brengen ons verder op de weg naar meer maatwerk in het onderwijs en meer gedifferentieerde lessen.

Meer mogelijkheden voor professionalisering

De doorlopende leerlijn voor leraren eindigt, zoals we hierboven hebben beschreven, niet na de opleiding of na de begeleiding als starter. Leraren specialiseren zich, werken lacunes in vakken weg en werken gesteund door een schoolleider aan de ontwikkeling van hun talent. Als dit de norm is, verbetert ook het carrièreperspectief van de leraar. Deze inspanningen verdienen dan ook waardering en steun. Een belangrijk instrument hierbij is de Lerarenbeurs. Uit contacten met het veld blijkt dat naast de gewaardeerde Lerarenbeurs⁴¹ behoefte bestaat aan andere instrumenten om verdere professionalisering van leraren te stimuleren. Wij zullen daarom een deel van de middelen uit verschillende akkoorden, oorspronkelijk bedoeld voor de Lerarenbeurs, hier voor inzetten. Wij noemden in dit kader al de Teambeurs in het po en tegelijkertijd komt er een tegemoetkoming in de vervangingskosten van schoolleiders in het po voor het volgen van een master. In het vo worden deze middelen ingezet voor het behalen van een bevoegdheid via kortdurende opleidingstrajecten. Hiervoor wordt medio 2017 een regeling gepubliceerd.

Een activiteit die leraren vaker oppakken is het ontwerpen van lessen. Om leraren als ontwerper van het eigen onderwijs de ruimte te geven is het LerarenOntwikkelfonds ingesteld. Veel leraren weten inmiddels de weg naar dit fonds te vinden. In 2015–2016 hebben meer dan 250 leraren geld ontvangen om hun onderwijs te verbeteren of te verdiepen. Ook voor 2016–2017 is er weer 5 miljoen euro beschikbaar. De Onderwijscoöperatie voert een goed gewaardeerd begeleidingsprogramma uit, *mét leraren voor leren*.

Sinds de invoering van de Promotiebeurs voor leraren in 2011 zijn er 247 beurzen toegekend. Vanaf eind dit jaar zullen de eerste leraren hun promotieonderzoek verdedigen. Met het beschikbaar stellen van deze beurzen wordt onder andere een verhoging van het onderwijskwaliteit, een versterking van de aansluiting met universiteiten en het creëren van een onderzoekklimaat op scholen nagestreefd. Veel leraren betrekken collega's, leerlingen of de schoolleiding bij hun promotieonderzoek.

De afgelopen jaren is veel geïnvesteerd in professionalisering. Middels de uitbreiding van de prestatiebox en de Leraren-, Team-, en Promotiebeurs maken we dit voor veel leraren ook financieel mogelijk. Het is nu aan scholen om middels goed personeelsbeleid, gekoppeld aan schoolontwikkeling, deze mogelijkheden optimaal te benutten.

IV. Vraag en aanbod

Uit de bovenstaande hoofdstukken *instroom, opleiding & begeleiding en professionalisering* wordt duidelijk dat een goede afstemming van de vraag van scholen op het aanbod van opleidingen nodig is. De afgelopen periode hebben wij dan ook getracht deze afstemming te verbeteren. Zo is

⁴¹ *Lerende Leraren* – evaluatie Lerarenbeurs, ResearchNed 2015.

door de VO-raad, VH en OC gewerkt aan maatwerktrajecten voor pabo-gediplomeerden in het vmbo. Hiermee wordt gevolg gegeven aan de motie Jadnanansing/van Meenen.⁴² Inmiddels ligt er een plan op tafel dat leraren uit het po de mogelijkheid biedt om via (bij)scholing te komen tot gekwalificeerd leraar in de onderbouw van de basis- en kadergerichte leerweg in het vmbo. Wij gaan ervan uit dat de eerste leraren via deze route zullen starten in het voorjaar van 2017.

In februari stuurden wij u ons plan van aanpak bevoegdheden.⁴³ Met dit plan in de hand zetten wij nu forse stappen. Inmiddels wordt 5,6% van de lessen in het vo onbevoegd gegeven en worden de acties uit dit plan voortvarend opgepakt. Ook dit vergt maatwerk en een precieze afstemming van vraag en aanbod. In Amsterdam zijn dit voorjaar succesvolle matchingsbijeenkomsten georganiseerd en ook in Rotterdam maken lerarenopleidingen en scholen hier werk van. We werken aan regelgeving die duidelijker maakt welke vakken gegeven mogen worden met een opleiding. Op 1 oktober is een beleidsregel in werking getreden die duidelijk stelt wanneer een leraar in aanmerking komt voor ontheffing.⁴⁴ Wij zien het als een uitdaging om de ingeslagen weg te blijven volgen en de lerarenopleidingen en scholen in toenemende mate aan elkaar te verbinden, zodat meer zittende leraren de juiste bevoegdheid kunnen halen en uiteindelijk alle lessen in het vo bevoegd gegeven worden.

Bij het beter afstemmen van vraag en aanbod is naast het inrichten van het opleidingsaanbod, ook een heldere vraagarticulatie noodzakelijk. In opdracht van de PO-Raad, VO-raad en OCW is onderzoek verricht naar de behoefte aan MSc-opleidingen in het po en vo. Uit deze onderzoeken kwam onder andere naar voren dat meer dialoog – landelijk, in de regio en binnen de eigen school – de afstemming tussen vraag en aanbod structureel kan versterken. Tijdens een landelijke netwerkbijeenkomst po op 18 mei jl. zijn de eerste afspraken gemaakt over het vervolgetraject in het primair onderwijs. In oktober is gestart met het inrichten van een regiegroep nascholing po waarin de sectororganisaties, OC, LOBO en OCW de dialoog voeren om de afstemming tussen vraag en aanbod te versterken. De uitkomsten van het onderzoek in het vo worden door de VO-raad betrokken bij de gesprekken met schoolbesturen. Daarnaast wordt een meerjarig onderzoek uitgevoerd naar de effecten van een masteropleiding bij leraren. De tussenmeting toont een eerste en positief beeld van de meerwaarde van masteropgeleide docenten.⁴⁵

Tot slot

Zoals wij in het eerste deel van deze brief al aangaven werken wij met alle partners aan het versterken van de doorlopende leerlijn voor leraren. Want zoals in de bovenstaande hoofdstukken duidelijk wordt, is er sinds de introductie van de Lerarenagenda in 2013 op veel terreinen veel voortgang geboekt. Leraren kunnen rekenen op een goede opleiding, krijgen vaker begeleiding als starter en hebben meer mogelijkheden om zich te ontwikkelen. Echter, er liggen nog altijd vraagstukken op tafel. Onder andere de naderende tekorten, de uitval onder startende leraren en het vergroten van het carrièreperspectief van zittende leraren verdienen onze blijvende aandacht en actie.

⁴² Kamerstuk 30 079, nr. 44.

⁴³ Kamerstuk 31 289, nr. 286.

⁴⁴ Kamerstuk 31 289, nr. 286. Ook beschrijft deze beleidsregel wat de mogelijkheden zijn voor bekwaamheids erkenning als er voor een vak (nog) geen opleiding is.

⁴⁵ *Effecten van een masteropleiding op leraren en hun omgeving*, SEO, 2016.

Dit vergt inspanningen die zich juist richten op de gebieden tussen sectoren, van opleiding naar begeleiding en van startbekwaam naar vakbekwaam leraarschap. Om gezamenlijk aan deze opdracht te kunnen werken en verantwoordelijkheden hierin goed te beleggen, zal over institutionele grenzen heen moeten worden samengewerkt. Wij zijn dan ook zeer blij met de inzet van Ans Buys om de komende maanden te komen tot een versterking van de samenwerking in de regio's. Doordat alle partijen in de keten nu een gezamenlijke verantwoordelijkheid voelen om de doorlopende leerlijn te versterken, zullen wij de komende tijd flinke stappen kunnen zetten. Dit versterkt de positie van de leraar en maakt het vak aantrekkelijker voor studenten. Alle leraren moeten zich kunnen ontwikkelen en gezamenlijk werken we dus aan betere nascholing. Alle leraren moeten een bevoegdheid kunnen halen die past, dus gezamenlijk werken we aan het bieden van maatwerk. Wij hebben de afgelopen jaren veel gedaan om de positie van de leraar te versterken, maar er is nog een hoop werk te doen. De leraar verdient het.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
M. Bussemaker

De Staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
S. Dekker