

Vergaderjaar 2020–2021

**27 923**

**Werken in het onderwijs**

**Nr. 418**

**BRIEF VAN DE MINISTERS VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP EN VOOR BASIS- EN VOORTGEZET ONDERWIJS EN MEDIA**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 14 juni 2021

Voldoende goed onderwijspersoneel vormt de basis voor de kwaliteit van het onderwijs. Vanuit dit besef hebben we gedurende onze kabinetsperiode geïnvesteerd in leraren en in een onderwijsarbeidsmarkt die tegen een stootje kan. In de Kamerbrief lerarenbeleid en onderwijsarbeidsmarkt van 9 december 2020 hebben we de hoofdlijnen geschetst van de wijze waarop we dat hebben gedaan en de resultaten die we hebben behaald.<sup>1</sup>

Met het Nationaal Programma Onderwijs (Kamerstuk 35 570 VIII, nr. 185) heeft dit Kabinet het onderwijs een financieel solide basis gegeven om de gevolgen van de coronapandemie het hoofd te bieden. Het geeft scholen en instellingen kansen voor een integrale aanpak, waarbij ondersteuning en begeleiding van leerlingen, leraren en studenten en ontwikkeling van de onderwijs- en schoolorganisatie hand in hand kunnen gaan. Met de regelingen voor Extra hulp in de klas kunnen scholen extra personeel inzetten en kan de continuïteit van het onderwijs worden geborgd.

Naast deze investeringen werken we samen met de vertegenwoordigers van de beroepsgroepen, sectoren en opleidingen aan een voorstel met concrete activiteiten die nodig zijn voor een robuuste en duurzame onderwijsarbeidsmarkt. Een beroepsbeeld voor leraren en samenwerking tussen scholen en opleidingen in de regio zijn daarin onmisbaar.

In deze brief informeren we u over de resultaten van onderzoeken op het gebied van het lerarenbeleid en over de stand van zaken van de uitvoering van moties en toezeggingen. Zo hebben we stappen gezet naar een betere registratie van de tekorten (paragraaf 1), zijn de lerarenopleidingen op stoom om flexibeler op te leiden (paragraaf 2) en wijzen verschillende onderzoeken op het belang van goed personeelsbeleid (paragraaf 3).

<sup>1</sup> Kamerstuk 27 923, nr. 417

Bijgevoegd is ook het eerste deel van de strategische evaluatie lerarenbeleid<sup>2</sup> die op 15 september 2020 is toegezegd.<sup>3</sup> Het tweede deel van de evaluatie, een strategisch advies voor toekomstig lerarenbeleid, volgt dit najaar. Het is aan het nieuwe kabinet om met de resultaten en aanbevelingen van de evaluatie aan de slag te gaan.

## 1. Tekorten onderwijspersoneel

### *Resultaten registratie tekorten in het primair onderwijs in de G5*

In februari 2021 hebben we in samenwerking met de schoolbesturen en gemeenten in de G5 een uitvraag georganiseerd om de actuele tekorten in het primair onderwijs (po) in beeld te brengen. Eerder hebben metingen plaatsgevonden voor de peildata 1 februari en 1 oktober 2020. Het initiatief voor de meting is afkomstig van schoolbesturen in de G5. In overleg met de schoolbesturen hebben we de uitvraag uitgebreid en geprofessionaliseerd.<sup>4</sup> Scholen hebben enquêtes ingevuld over de openstaande en verborgen vacatures. Laatstgenoemde zijn (nood)oplossingen die scholen kiezen om de continuïteit van het onderwijs te borgen zonder dat er een vacature wordt opengesteld, zoals het samenvoegen van klassen en de inzet van onderwijsassistenten.

In het bijgevoegde rapport *Personeelstekorten primair onderwijs in de G5, peildatum 1 februari 2021* van Centerdata en de daarbij behorende Exelsheet vindt u de resultaten van de uitvraag<sup>5</sup>. In de onderstaande tabel is de omvang van de tekorten ((verborgen) vacatures en vervangingen) weergegeven.

	Leraren Bao	Leraren Sbo	Leraren (v)so	Schoolleiders (totaal)
1 februari 2021	12,4%	14,8%	10,8%	19,2%
1 oktober 2020	8,9%	12,8%	9,0%	
1 februari 2020	12,2%	14,7%	12,3%	

Alle gemeenten en onderwijssoorten laten een daling van de tekorten zien tussen februari en oktober 2020, maar een stijging tussen oktober 2020 en februari 2021. Mogelijk gaat het hier om een seizoenseffect, al is dat met het beperkte aantal waarnemingen niet hard te maken. Het aandeel verborgen vacatures is wederom het grootst: 10,3% in het bao, 10,3% in het sbo en 8,1% in het (v)so. In het onderzoek wordt bevestigd dat de tekorten op scholen met een hoge schoolweging – en dus een complexe leerlingenpopulatie – doorgaans groter zijn. Het tekort aan schoolleiders is voor het eerst uitgevraagd. De uitkomst is volgens de begeleidingsgroep nog niet betrouwbaar en waarschijnlijk te hoog. Dit wordt mogelijk veroorzaakt doordat de data is aangeleverd door schoolleiders welke niet altijd zicht hebben op directeuren die bovenschools zijn aangesteld.

De volgende meting vindt plaats in oktober. Ter voorbereiding daarop wordt in overleg met de G5 een aantal verbeteringen gerealiseerd om de betrouwbaarheid te verhogen. Dit omdat bij het invullen verschillen zijn geconstateerd in de interpretatie van met name verborgen tekorten. Tevens is afgesproken dat in de volgende meting het tekort aan school-

<sup>2</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

<sup>3</sup> Kamerstuk 31 511, nr. 40

<sup>4</sup> Onderzoeksbureau Centerdata heeft de opdracht van OCW gekregen om de uitvraag verder te professionaliseren. In hun opdracht zit een uitvraag in februari 2021, oktober 2021 en februari 2022.

<sup>5</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

leiders op bestuursniveau wordt ingevuld. In de jaarlijkse kamerbrief lerarenbeleid en onderwijsarbeidsmarkt in december informeren wij u over de resultaten.

#### *Uitbreiding registratie tekorten in antwoord op motie Kwint c.s.*

Begin februari 2021 is de motie van het lid Kwint c.s. aangenomen waarin wordt verzocht om het actuele tekort, en de manier waarop scholen dit oplossen, op een website te registreren.<sup>6</sup> Kort daarna heeft de Kamer een respons gevraagd op een email waarin wordt voorgesteld de registratie van de tekorten te laten verlopen via de website [www.lerarentekortisnu.nl](http://www.lerarentekortisnu.nl). In reactie hierop het volgende.

De wens om tot beter zicht op de omvang van de (actuele) tekorten te komen delen wij en speelt al langer. We hebben daarover de afgelopen jaren diverse malen met de Kamer gesproken. Het in beeld brengen van tekorten is complex. Naast de definitie van wat een tekort is, is in beeld brengen ook lastig door de hierboven genoemde «verborgen» tekorten. Daarnaast moet de methode om tekorten in beeld te brengen betrouwbaar zijn en moet de administratieve last beheersbaar zijn.

Met de G5 hebben we daarom veel tijd gestoken in een aanpak om een actueel beeld van tekorten te krijgen. Hoewel we ook de uitvraag in de G5 nog aan het verbeteren zijn, zijn we op basis van de ervaringen daar, nu gestart met een verbreding van de uitvraag buiten de G5. De resultaten van deze uitvraag verwachten wij in de zomer. Hiermee is, met voldoende respons een indicatie te geven van de omvang van de tekorten in het hele land. Daarmee kan de raming worden aangevuld met een actueel beeld van de tekorten. In oktober wordt opnieuw een uitvraag van de tekorten gedaan, in de G5 en daarbuiten. Zoals door de Kamer gevraagd zullen wij de resultaten van dit actuele beeld ook op een website plaatsen. Dit actuele beeld geeft dan een compleet beeld van de tekorten, niet alleen de openstaande vacatures maar ook van de verborgen tekorten.

We waarderen de inzet van initiatiefnemers om de website [www.lerarentekortisnu.nl](http://www.lerarentekortisnu.nl) om tot een landelijk beeld van de tekorten te komen. Vorig jaar zijn in overleg met het Ministerie een aantal veranderingen in de site gedaan, bijvoorbeeld om dubbele registratie te voorkomen. Ook is er door het Ministerie in nieuwsbrieven aan het scholenveld aandacht besteed aan de website. De ervaring is dat vooral incidentele tekorten worden gemeld en slechts door een beperkt aantal scholen. We zien dit daarom niet als een geschikte manier om het (actuele) tekort beter in beeld te brengen.

De aanpak zoals hierboven beschreven geeft wel de mogelijkheid om tot dit beeld van de actuele tekorten te komen.

#### *Resultaten en aanbevelingen onderzoek tekortvakken vo*

De tekorten in het vo nemen de komende jaren, als we niets doen, verder toe. Met name voor de zogeheten tekortvakken zal de situatie verslechteren. Daarom hebben we voor deze tekortvakken een onderzoek laten uitvoeren om specifieke knelpunten en daarbij aansluitende oplossingen te achterhalen. In bijgevoegd rapport *Tekortvakken vo in beeld* vindt u de resultaten van het onderzoek en aanbevelingen van de onderzoekers voor een vervolgaanpak<sup>7</sup>.

<sup>6</sup> Kamerstuk 35 570 VIII, nr. 165

<sup>7</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

Uit het onderzoek blijkt onder meer dat er voor de (moderne) vreemde talen knelpunten zijn in de toeleiding naar het lerarenberoep. Zo worden taalstudies door scholieren in het vo zowel als «pretvak» gezien, maar ook als moeilijk ervaren en hebben de opleidingen volgens deelnemers aan het onderzoek een (te) smal curriculum, vooral gericht op grammatica. Bij de bètavakken zijn er ook knelpunten in de toeleiding naar het beroep, maar speelt – meer dan bij de taalvakken – ook de concurrentie met de marktsector een rol.

OCW gaat de komende tijd verder uitwerking geven aan de aanbevelingen, waarvan de meeste overigens goed aansluiten bij het beleid dat door ons in de afgelopen periode is ingezet. We verlengen de campagne «Werken in het onderwijs, baan van het leven» en gaan daar ook specifiek inzoomen op werken in de tekortvakken om het imago hiervan te verbeteren. In het bestuursakkoord flexibilisering lerarenopleidingen (zie ook paragraaf 2 van deze brief) zijn afspraken gemaakt om maatwerk en flexibilisering van de lerarenopleidingen te bevorderen. De samenwerking in de regio tussen schoolbesturen en lerarenopleidingen in de aanpak van tekorten stimuleren we met de subsidieregeling Regionale aanpak personeelstekorten.

#### *Samenwerking met vak- en sectororganisaties in aanpak tekorten in onderwijs*

Op 25 februari heeft de FvOv een brief naar de Kamer gestuurd namens de gezamenlijke vertegenwoordigers van de werknemers in het onderwijs. In de brief roepen de organisaties op om de tekorten in het onderwijs aan te pakken omdat deze de kwaliteit van het onderwijs onder druk zetten. Zij stellen voor dat langs de integrale benadering te doen die de aanjager aanpak tekorten, mevrouw Van Vroonhoven, in juli 2020 heeft voorgesteld. Ook vragen zij om een investering om de salariskloof tussen het po en vo te dichten en voor het aanpakken van de werkdruk in alle sectoren. In antwoord op het verzoek van de Kamer hierop te reageren, het volgende.

Wij zijn het eens met de werknemersorganisaties dat de aanpak van de tekorten essentieel is voor de kwaliteit van het onderwijs. Dit kabinet heeft daarom fors geïnvesteerd in de aanpak van de tekorten, oplopend tot een bedrag van € 811,7 mln. structureel, waaronder ruim € 35 mln. voor zij-instromers, € 270 mln. voor de salarissen in het po en een bedrag oplopend tot € 430 mln. voor het aanpakken van de werkdruk. Ook hebben we het aantrekkelijker gemaakt voor studenten om voor een lerarenopleiding te kiezen door het collegegeld in de eerste twee jaar van de studie te halveren. In de brief die wij in december naar de Kamer hebben gestuurd, kunt u lezen dat de aanpak effect heeft. De instroom op de pabo's is enorm toegenomen, net als het aantal zij-instromers. Steeds meer regio's werken samen in de aanpak van de tekorten en de werkdruk is gedaald.

In vervolg op de aanbevelingen van mevrouw Van Vroonhoven hebben de sectororganisaties een uitwerking beschreven in het Actieplan Duurzaam werken in het onderwijs. Deze hebben wij u op 9 april jl. toegestuurd.<sup>8</sup> De vertegenwoordigers van de werknemers hebben deze notitie niet onderschreven omdat de salariskwestie in het primair onderwijs en de werkdruk naar hun mening onvoldoende aandacht krijgt. Omdat zij de inhoudelijke lijn wel voor het overgrote deel delen, wordt nu een concreet vervolgtraject opgesteld langs drie lijnen waarmee komend schooljaar

<sup>8</sup> Kamerstuk 27 923, nr. 417

gestart kan worden.<sup>9</sup> Het is aan het nieuwe kabinet om daarover en over de daarvoor door verschillende partijen gevraagde investeringen een besluit te nemen.

## 2. Lerarenopleidingen op stoom

### *Uitvoering bestuursakkoord flexibilisering lerarenopleidingen*

In oktober 2020 hebben we het bestuursakkoord flexibilisering lerarenopleidingen gesloten met de VH en de VSNU.<sup>10</sup> Hierin laten de lerarenopleidingen een ambitieus programma zien dat bijdraagt aan het beter en meer op maat opleiden van aankomende leraren, beter benutten van eerder verworven competenties en intensievere (regionale) samenwerking tussen hbo- en wo-lerarenopleidingen. De lerarenopleidingen zijn aan de slag gegaan met alle ambities uit het bestuursakkoord en de eerste concrete resultaten zijn geboekt.

De lerarenopleidingen hechten er grote waarde aan dat het bestuursakkoord een veranderproces is van en door de lerarenopleidingen. Daarom is kennisdeling en leren van elkaar een grote pijler onder dit akkoord. Het laatste congres van lerarenopleiders heeft dan ook geheel in het teken gestaan van het bestuursakkoord.

Om nog meer de krachten te bundelen, te versnellen en (aspirant-)leraren flexibel onderwijs te bieden, starten de lerarenopleidingen regionale allianties. Dit zijn samenwerkingsverbanden tussen hbo- en wo-lerarenopleidingen, waarbij zij nadrukkelijk de samenwerking zoeken in plaats van ieder voor zich het wiel uit te vinden. Zij kunnen daardoor beter de studenten en het werkveld bedienen. De regionale alliantie Utrecht Leert en de Noordelijke Educatieve Alliantie zijn begin dit jaar al gestart. Alle overige hbo- en wo-lerarenopleidingen zijn bezig met de vorming van een regionale alliantie en daarmee ontstaat in de toekomst een landelijk dekkend netwerk van allianties. De verwachting is dat deze allianties uiterlijk begin 2022 kunnen starten met de uitvoering van de plannen.

Voor de hbo-lerarenopleidingen zijn de kaders voor vrijstellingenbeleid vastgesteld. In studiejaar 2022–2023 is gelijk vrijstellingenbeleid in alle lerarenopleidingen praktijk. Daar waar mogelijk worden nog voor de zomer van 2021 de onderwijs- en examenregelingen aangepast voor vrijstellingen voor de generieke studieonderdelen. Voorbeelden van vrijstellingen op generieke onderdelen zijn het erkennen van een elders behaalde propedeuse van dezelfde opleiding en resultaten op landelijke kennis- en toelatingstoetsen. De vakspecifieke onderdelen worden in 2022–2023 geharmoniseerd.

Per september 2021 wordt op zes instellingen met pilots ervaring opgedaan met onderdelen van het beleid ten aanzien van eerder verworven competenties (evc) met als doel landelijke invoering per studiejaar 2022–2023. Voor de aspirant-leraar betekent de implementatie van de kaders voor vrijstellingen- en evc-beleid dat op iedere hogeschool de kennis en ervaring hetzelfde gevalideerd wordt. Onnodige verschillen tussen instellingen en tussen routes van studenten met gelijke achtergrond worden hierdoor weggenomen. Studenten krijgen hiermee een meer gepersonaliseerd traject, waardoor de kans op studiesucces wordt vergroot.

---

<sup>9</sup> De drie lijnen zijn: beroepsbeeld, regionale samenwerking en landelijke regie/taskforce.

<sup>10</sup> Kamerstuk 27 923, nr. 412

Het kader zij-instroom in beroep voor de pabo's is begin 2021 vastgesteld en wordt per september 2021 door alle pabo's gebruikt<sup>11</sup>. Er zijn afspraken vastgelegd over hantering van dezelfde kaders voor het geschiktheidsonderzoek, de scholing en begeleiding en het bekwaamheidsonderzoek. De eisen die door pabo's worden gesteld aan zij-instromers in beroep zijn hierdoor zoveel als mogelijk gelijk getrokken.

De ambitie is om in studiejaar 2023–2024 de vaste opleidingsroutes niet meer het uitgangspunt van een hbo-lerarenopleiding te laten zijn, maar de student centraal te stellen. Concreet betekent dit dat de hbo-lerarenopleidingen volledig leerwegonafhankelijk willen gaan opleiden op basis van leeruitkomsten.<sup>12</sup> Uit een uitvraag onder reeds deelnemende instellingen aan het experiment leeruitkomsten blijkt dat in ieder geval zes instellingen hun deelname uitbreiden met meer lerarenopleidingen. Er is een webinar geweest over leerwegonafhankelijke toetsing door *10voordeleraar* en pabo's hebben binnen hun netwerk ervaringen met het experiment gedeeld.<sup>13</sup> De universitaire lerarenopleidingen zijn ook bezig met een verkenning naar het werken met leeruitkomsten. Daarmee onderzoeken zij of deze manier van opleiden meerwaarde heeft voor de universitaire routes naar het leraarschap in het vo. De positieve ervaringen van de hbo-lerarenopleidingen worden meegenomen. Voor de zomer worden de eerste resultaten van deze verkenning verwacht. Een belangrijke mijlpaal voor de universiteiten is de start van het programma Alfa4All. Dit is een duurzame samenwerking tussen de alfafaculteiten van de universiteiten en de universitaire lerarenopleidingen. Alfa4all is een flexibel onderwijsaanbod voor studenten en zij-instromers die leraar in één van de tekortvakken in het alfadomein willen worden, maar met hun vooropleiding te weinig vakinhoudelijke bagage hebben. Cursisten kunnen de deficiëntiecursussen kosteloos volgen voor toelating tot de universitaire lerarenopleiding of in het kader van na- of bijscholing als docent. In het VSNU-ICL Actieplan Leraren zijn reeds deficiëntiecursussen voor de schoolvakken Nederlands, Engels en Duits ontwikkeld. Frans en Klassieke Talen zijn nu in ontwikkeling. De eerste groepen zijn gestart en de inschrijving voor de volgende groepen staat open.

De Erasmus Universiteit Rotterdam en een consortium van de Vrije Universiteit Amsterdam, Universiteit van Amsterdam en Universiteit Leiden ontwikkelen een tweejarige Educatieve Master Primair Onderwijs (EMPO) voor studenten die na hun universitaire bacheloropleiding via een universitaire masterroute een lesbevoegdheid voor het primair onderwijs willen behalen. Met deze route willen de universiteiten bijdragen aan het terugdringen van het lerarentekort en meer academische leraren opleiden. De universiteiten zijn de reguliere procedures van een macrodoelmatigheidstoets door de CDHO en een Toets Nieuwe Opleiding van de NVAO gestart. De universiteiten streven ernaar in september 2022 de eerste groep studenten te kunnen laten beginnen. Ook worden in een samenwerking van hogescholen en universiteiten in Amsterdam, Leiden en Utrecht academische zij-instroomtrajecten voor het po ontwikkeld. Per september 2021 starten deze trajecten in Amsterdam en Utrecht. Leiden volgt in februari 2022.

<sup>11</sup> [https://s3.amazonaws.com/assets.paboweb.nl/documents/1609/Kader\\_zij-instroom\\_LOBO\\_versie\\_februari\\_2021.pdf](https://s3.amazonaws.com/assets.paboweb.nl/documents/1609/Kader_zij-instroom_LOBO_versie_februari_2021.pdf)

<sup>12</sup> Dit gebeurt nu via het Experiment leeruitkomsten in het hbo. Er is een wetsvoorstel in voorbereiding om vanaf collegejaar 2022–2023 ho-breed te kunnen werken met leeruitkomsten. Daarop anticiperen de lerarenopleidingen in hun ambities.

<sup>13</sup> <https://10voordeleraar.nl/symposium-programmatisch-toetsen>

## *Resultaten onderzoek naar diversiteit in het basisonderwijs*

Meesters zijn schaars. Hoewel het aandeel mannelijke instromers in de pabo gestegen is in de afgelopen jaren zijn ze nog steeds sterk in de minderheid, zowel op de opleidingen als in de school.<sup>14</sup> Op dit moment is de verhouding tussen het aandeel mannen en vrouwen relatief stabiel, waarbij het aantal vrouwen elk jaar ongeveer drie keer zo groot is als het aantal mannen.

We hebben een onderzoek laten uitvoeren naar diversiteit in het basisonderwijs<sup>15</sup>. Gekeken is naar de instroom, doorstroom en uitstroom van mannelijke leraren en naar bredere diversiteit zoals biculturaliteit. Door middel van een breed literatuuronderzoek, gesprekken met experts en drie case studies op pabo's is onderzocht welke factoren bijdragen aan een hogere instroom en succesvolle doorstroom en uitstroom van deze groep. Hieruit komen een aantal aanbevelingen voor pabo's. Zo kan er in de werving veel worden gedaan om mannen (en andere groepen) aan te spreken. Denk aan het inzetten van mannen op open dagen, zichtbaarheid van rolmodellen en het inzetten van peer-begeleiding. Daarnaast is veel winst te behalen in het curriculum door meer flexibilisering. Tevens zou er meer aandacht moeten zijn voor inclusiviteit op stagescholen zodat studenten met verschillende achtergronden zich er thuis voelen. Tot slot zijn betere begeleiding van beginnende docenten en ontwikkelmogelijkheden gedurende de loopbaan aandachtspunten.

In mei heeft de Alliantie Divers voor de Klas de (concept)resultaten van het onderzoek en een diversiteitsscan gepresenteerd aan het LOBO. Een aantal pabo's gaat nu verder aan de slag met de scan en de aanbevelingen van het rapport. In het najaar organiseren OCW en de Alliantie een bredere kennisdelingssessie over de eerste uitkomsten van de scan met pabo's, leraren en schoolbesturen. Zo kan de opgedane kennis verder benut worden.

### *Toegankelijkheid PABO: wegnemen onnodige drempels*

In 2019 concludeerden ResearchNed en het CPB dat er relatief minder studenten met een niet-westerse migratieachtergrond aan de pabo studeren. Naar aanleiding daarvan is verkend hoe onnodige drempels in de toelating tot de pabo voor aspirant-studenten met een niet-westerse achtergrond weggenomen kunnen worden.<sup>16</sup> Fontys Lerarenopleiding Tilburg heeft onderzoek gedaan naar mogelijk westerse bias in de toelatingstoetsen van de pabo<sup>17</sup>.

In het onderzoek zijn losse opgaven, toetsscores en de handreiking ter voorbereiding van de toets geanalyseerd. Het onderzoek levert geen gegevens op die aantonen dat afzonderlijke opgaven van de toelatingstoetsen culturele of talige bias bevatten. Wel toont het rapport aan dat de onderzochte groep aspirant-studenten met een niet-westerse migratieachtergrond lagere vaardigheidsscores op de drie toetsen haalden en dat het uiteindelijke slagingspercentage in deze groep lager was.

De onderzoekers geven mogelijke verklaringen voor de lagere toetsscores bij de groep aspirant-studenten met een niet-westerse migratieachtergrond. Deze studenten hebben vaker een mbo-vooropleiding dan

<sup>14</sup> IvhO o.b.v. 1cijferHO, DUO; 2016

<sup>15</sup> Meer Meesters – Routes naar diversiteit voor de klas, ResearchNed, Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

<sup>16</sup> Kamerstuk 27 923, nr. 387

<sup>17</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

aspirant-studenten met twee in Nederland geboren ouders. Studenten met een mbo-vooropleiding moeten drie toelatingstoetsen maken, havisten maken er vaak één en maximaal twee. Meerdere toetsen zorgt voor een grote belasting en meer te leren kennis. Een andere mogelijke verklaring ligt bij de handreiking voor het leren van de toetsen. Volgens de onderzoekers wordt er te weinig context gegeven in de handreiking om de stof om te kunnen zetten in kennis die aspirant-studenten daadwerkelijk kunnen benutten. Daarnaast vereist de handreiking een hoger leesvaardigheidsniveau dan het eindniveau voor havo- en mbo 4-opleidingen. Het te hoge taalniveau van en het tekort aan context in de handreiking en de grotere hoeveelheid toetsen voor mbo-studenten werken volgens de onderzoekers waarschijnlijk belemmerend voor alle aspirant-studenten (vanuit het mbo), maar mogelijk extra belemmerend voor aspirant-studenten met een niet-westerse migratieachtergrond.

Op korte termijn zullen we de handreikingen laten herschrijven met behulp van de aanbevelingen in het rapport. Het taalniveau wordt toegankelijker en er wordt meer context gegeven bij de gepresenteerde kennis. Voor de iets langere termijn verkennen enkele pabo's en mbo-instellingen samen met de VH, de MBO Raad en OCW de mogelijkheden om, met inachtneming van de huidige kwaliteitseisen voor instroom, mbo-studenten die het keuzedeel voorbereiding pabo positief hebben afgesloten direct toegang te geven tot de pabo. In dit licht zullen we verkennen of en op welke onderdelen de inhoud van de bijzondere nadere vooropleidingseisen aan herijking toe zijn, zonder dat dit inboet aan de kwaliteit van de pabo.

#### *Evaluatie route zij-instroom beroep*

In 2020 hebben wij u toegezegd de route zij-instroom in het beroep van leraar te evalueren. Regioplan heeft het bijgevoegde evaluatieonderzoek uitgevoerd in de sectoren po, vo en mbo<sup>18</sup>. De onderzoekers geven aan dat de route zij-instroom in beroep meerwaarde heeft. Winst valt te behalen in een betere matching van vraag en aanbod, in het doorontwikkelen van de route om deze (nog) beter aan te laten sluiten bij de aanwezige kennis en competenties van de zij-instromer en de behoefte van de werkgevers en in een adequate investering voor begeleiding en ondersteuning van zij-instromers. De onderzoekers adviseren om bij de integratie van de route in het reguliere opleidingsstelsel rekening te houden met de verschillen tussen de onderwijssectoren.

Wij vinden de conclusies uit het onderzoek herkenbaar. Op een aantal gesignaleerde knelpunten hebben wij reeds maatregelen genomen. Met de start van het Onderwijsloket en de regionale loketten zijn stappen gezet om de informatievoorziening te verbeteren en vraag en aanbod bij elkaar te brengen. We stimuleren doorontwikkeling van deze loketfuncties. Met het bestuursakkoord flexibilisering lerarenopleidingen zetten we ook in op meer flexibiliteit in de route zij-instroom. Met het Nationaal Programma Onderwijs krijgen lerarenopleidingen extra middelen voor begeleiding van onder meer zij-instromers. Hiermee kan uitval en studievertraging voorkomen en ondervangen worden, en hoeven scholen zich niet belemmerd voelen om nieuwe zij-instromers aan te nemen. De overige aandachtspunten uit het rapport worden betrokken bij het wetgevings-traject om de route zij-instroom in het beroep te moderniseren en te integreren in de reguliere routes naar het leraarschap. In het voorjaar van 2021 hebben wij met organisaties uit het veld verkend welke knelpunten en wensen we moeten adresseren bij het vormgeven van een duurzame route voor zij-instromers. De vervolgstappen zullen in afstemming met de

<sup>18</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)



sectororganisaties, lerarenopleidingen, vakbonden, VH, VSNU, zij-instroomers en besturen worden gezet.

Bij de modernisering van zij-instroom zullen wij ook de resultaten van twee andere onderzoeken betrekken, namelijk een onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs naar de kwaliteit van zij-instroom in het primair onderwijs (naar verwachting deze zomer afgerond) en een onderzoek dat wij nog voor de zomer uitzetten naar de kosten van de route zij-instroom. De resultaten van dit onderzoek komen nog in 2021 beschikbaar. Over het wetgevingstraject en de onderzoeken zullen we u nader informeren in de jaarlijkse brief over het lerarenbeleid eind 2021.

#### *Reactie op commissiebrief over omscholing van hoger opgeleiden*

Graag reageren wij in deze brief op uw commissiebrief over de zoektocht van een potentiële zij-instroomer. Een medewerker van het Ministerie heeft inmiddels contact met mevrouw opgenomen. In dat gesprek bleek de voorkeur uit te gaan naar een route zij-instroom in beroep voor het mbo. Met deze route zou mevrouw in twee jaar in een duaal traject van scholing en werken kunnen worden benoemd tot docent in het mbo. Voor deze route kan ook aanspraak gemaakt worden op de subsidie zij-instroom in het beroep. Samen met mevrouw is ook gekeken of de website van het Onderwijsloket ook relevante informatie bevatte, wat zo bleek te zijn. Het signaal van mevrouw zal worden betrokken bij de invulling van de modernisering van de route zij-instroom.

### **3. Personeelsbeleid**

#### *Resultaten monitor strategisch personeelsbeleid vo*

Voor zowel het po als vo zijn in 2019 nulmetingen gedaan naar de stand van zaken van het strategisch personeelsbeleid. In het vo is deze meting in 2020 herhaald en uitgebreid door naast bestuurders ook schoolleiders en leraren te bevragen naar de stand van zaken.<sup>19</sup> Zo is eveneens informatie opgehaald over de implementatie van strategisch personeelsbeleid en de doorwerking ervan in de schoolpraktijk. Uit dit onderzoek blijkt dat het personeelsbeleid gemiddeld genomen «strategischer» is geworden doordat het beter is afgestemd op externe ontwikkelingen en op onderwijskundige doelen. De doorwerking in de praktijk is voor verbetering vatbaar. In 2021 en 2022 stelt OCW middelen beschikbaar aan vo schoolbesturen via de bijgestelde Regeling Prestatiebox waarmee ze hun strategisch personeelsbeleid kunnen versterken. OCW heeft samen met de VO-raad in februari een servicedocument opgesteld als handvat voor besturen om de resterende prestatieboxmiddelen goed in te zetten<sup>20</sup>. Naast praktische toelichting zijn hierin onder andere verwijzingen naar handreikingen en goede voorbeelden voor strategisch personeelsbeleid te vinden.

#### *Resultaten onderzoek academisch geschoolde leerkrachten*

In het po is in 2021 een onderzoek uitgezet naar de inzet van leerkrachten met een universitaire bachelor en/of master<sup>21</sup>. Er liggen nog veel kansen om de expertise van leraren met een academische achtergrond beter te benutten. Zo gaf 71% van de academisch opgeleide leraren die het onderwijs heeft verlaten aan dat dit komt door gebrek aan loopbaanmoge-

<sup>19</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2021/03/31/strategisch-personeelsbeleid-in-het-voortgezet-onderwijs-2020-meting>, Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

<sup>20</sup> <https://www.vo-raad.nl/nieuws/service-document-inzet-prestatieboxmiddelen-gepubliceerd>

<sup>21</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

lijkheden. Van de academisch opgeleide leraren die nu in het onderwijs werken ervaart 88% belemmeringen voor goede loopbaanmogelijkheden, waarvan gebrek aan vrijgestelde tijd naast het lesgeven voor o.a. schoolontwikkeling het vaakst werd genoemd. Het merendeel van de leerkrachten gaf aan dat er binnen zijn/haar school en/of schoolbestuur nog geen beleid is op de inzet van academisch opgeleide leerkrachten.

Een goede inzet en benutting van academische leraren vraagt om een aanpak op verschillende niveaus. Daarom gaan we met sociale partners in gesprek of we opvolging kunnen geven aan de aanbevelingen in dit rapport. Ondertussen wordt ook al het nodige gedaan op dit thema. Zo neemt de PO-Raad dit thema mee in de activiteiten in het kader van strategisch personeelsbeleid. Het is belangrijk dat schoolleiders en bestuurders binnen hun eigen organisatie aan de slag gaan met de vraag hoe zij de diversiteit van expertises binnen hun schoolorganisatie goed kunnen benutten.

#### *Aankondiging start pilots begeleiding startende leraren*

Om een impuls te geven aan goede begeleiding van startende leraren, starten per september pilots binnen partnerschappen van Samen Opleiden en Professionaliseren (SO&P) in het po. Het partnerschap ontwikkelt en organiseert gedurende drie jaar een doorlopende lijn van vraaggerichte begeleiding voor startende leraren die goed aansluit op de opleiding of route die de startende leraren volgen. Het uiteindelijke doel is dat ook andere partnerschappen gebruik kunnen maken van de opgedane kennis over hoe een dergelijke doorlopende structuur van begeleiding georganiseerd kan worden. De regeling op basis waarvan geïnteresseerde partnerschappen zich kunnen aanmelden is 9 april 2021 gepubliceerd. Rond de zomer wordt nog een onderzoek verwacht naar SO&P dat bedoeld is om onderbouwd invulling te geven aan de toekomstige koers. De sectororganisaties en OCW werken hiermee gezamenlijk aan de gedeelde ambitie om in de toekomst alle studenten op te leiden via SO&P.

#### *Resultaten onderzoek inzet klassenassistenten*

Wageningen University en Tilburg University hebben onderzoek gedaan naar de inzet van klassenassistenten in het po en naar minder werkdruk en meer werkgeluk in teams binnen het po.<sup>22</sup> Het onderzoek was gericht op taakdifferentiatie en de inzet van ondersteuners zoals onderwijsassistenten<sup>23</sup>. Op basis van de resultaten is een toolkit ontwikkeld voor de praktijk: de «Manometer». In de Manometer kunnen schoolteams of individuele professionals op eenvoudige wijze in kaart brengen in welke mate zij balans houden tussen werkdruk en werkgeluk.

Op basis van de antwoorden (individueel of van het gehele team) ontvangt men vervolgens concrete en goed uitvoerbare adviezen met betrekking tot de taak- en rolverdelingen in het team en de inzet van bijvoorbeeld onderwijsassistenten en lerarenondersteuners. De Manometer is binnenkort te vinden op de website van de PO-Raad.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,  
I.K. van Engelshoven

De Minister voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media,  
A. Slob

<sup>22</sup> Hiermee wordt de motie van het lid Westerveld met Kamerstuk 27 923, nr. 375 afgedaan.

<sup>23</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)