



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap

Lerarenagenda 2013-2020: *de leraar maakt het verschil*



De Lerarenagenda 2013-2020 - De leraar maakt het verschil

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Home Blog Lerarenagenda 2013-2020 De weg tot nu toe Doe mee Kalender

Welkom

Wie leraar is, heeft een prachtig en belangrijk beroep.

Het is een vak waarover je nooit raakt uitgepraat. Dat altijd in ontwikkeling is. En waar bijna iedereen een mening over heeft.

Op dit digitale forum vindt u informatie over de Lerarenagenda.

Maar het platform is vooral een uitnodiging aan leraren, lerarenopleiders en schoolleiders om in gesprek te blijven over de belangrijke rol van leraren voor de klas, voor het onderwijs en voor onze samenleving.

Hoe verrissend het kan zijn om eens mee te lopen bij een bedrijf of organisatie buiten de school en hoe je die ervaring weer meeneemt in je werk voor de klas. En hoe leraren samen kunnen zorgen voor een sterke en trotse beroepsgroep.

Het gesprek over goed leraarschap is nooit af. U bent van harte uitgenodigd om over deze en meer onderwerpen mee te denken en mee te praten.

Minister Jet Bussemaker
Staatssecretaris Sander Dekker

Blijf op de hoogte:
Email

Laatste artikelen en video's

Terugblik: presentatie Lerarenagenda

Op 4 oktober presenteerde minister Bussemaker in Almere de Lerarenagenda 'De leraar maakt het verschil'. Zie hieronder voor een video-sfeerimpressie, en daaronder voor het bericht op Facebook: Bericht door Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Lees verder ->

Meer mannen voor de klas? De Fontys Hogeschool heeft de oplossing

Er staan nog maar weinig mannen voor de klas in het primaire onderwijs. De Fontys Hogeschool Kind en Educatie heeft allerlei maatregelen genomen om meer mannen aan te trekken op de pabo. Ronald Keurentjes,

De Lerarenagenda (PDF-download)

De volledige Lerarenagenda 2013-2020 in PDF-formaat lezen?

Download de Lerarenagenda (PDF)

Tweets #delerarenagenda

Lerarenagenda - de weg tot nu toe

Hoe kwam de Lerarenagenda tot stand? Bekijk hier de ontstaansgeschiedenis in vogelvlucht en de werkbezoeken, insprekingsessies en gesprekken met leraren en

De lerarenagenda is een uitnodiging om samen aan de slag te gaan. De agenda bouwt voort op allerlei goede initiatieven in het veld waar leraren, leerlingen, studenten, lerarenopleiders en schoolleiders dagelijks profijt van hebben. Het is dan ook een agenda met een grote komma, want ideeën over hoe het beter kan blijven altijd welkom. Op onze website www.delerarenagenda.nl brengen we de verdere uitwerking en uitvoering van deze agenda in beeld. Daar vindt u onder andere praktijkvoorbeelden bij de agendapunten, informatie over hoe u kunt meedoen met de verdere uitwerking en kunt u zich inschrijven op onze nieuwsbrief. Laat ons weten wat u vindt, wilt en doet!

Praat online mee via [#lerarenagenda](https://twitter.com/lerarenagenda)



Inhoud

Wat zijn de uitdagingen voor leraren en lerarenopleidingen tot 2020? 4

De lerarenagenda 6

1. Hogere kennis- en geschiktheidseisen aan aankomende studenten voor de lerarenopleidingen 8
2. De hogescholen en universiteiten gaan door met het verbeteren van de kwaliteit van de lerarenopleidingen 10
3. Lerarenopleidingen kunnen met aantrekkelijke en flexibele leerroutes meer doelgroepen aantrekken 14
4. De startende leraar ontwikkelt zich na de opleiding tot een volledig bekwame leraar 18
5. Leraren, schoolleiders en schoolbesturen maken van scholen lerende organisaties 20
6. Alle leraren bekwam en bevoegd 24
7. Op weg naar een sterke beroepsorganisatie 27

Welke financiële investering is nodig voor deze lerarenagenda? 29

Hoe verder? 30



Lerarenagenda 2013-2020: de leraar maakt het verschil

“Een leraar raakt de eeuwigheid; hij kan nooit weten waar zijn invloed ophoudt.”¹

Dit citaat geeft het belang weer van het werk van de vele leraren die wij sinds ons aantreden vorig jaar hebben gesproken. Het tekent de gedrevenheid waarmee onze leraren elke dag bezig zijn om leerlingen en studenten toe te rusten voor hun latere leven in de maatschappij. Goed onderwijs staat of valt met de kwaliteit van de leraren voor de klas. Hun vakkenis en pedagogisch-didactische kwaliteiten maken dat leerlingen zich uitgedaagd voelen om het beste uit zichzelf te halen. Aandacht en liefde voor leerling en vak: dat is waar lesgeven over gaat. Wie leraar is heeft een prachtig beroep. Iedereen weet zich nog een leraar te herinneren die bepalend is geweest voor zijn of haar toekomst. Wij ook. Dat het een mooi beroep is vinden leraren zelf ook: van alle beroepsgroepen in ons land zijn leraren het meest tevreden over hun baan.

Het leraarschap is een dynamisch vak. De Onderwijsraad heeft recent een aantal belangrijke trends rond het leraarschap op een rij gezet:³

I Behoeften van leerlingen⁴ veranderen

De samenstelling van leerlingen in de klas verandert voortdurend. Leerlingen van nu zijn mondiger, hebben andere behoeften aan kennis en in één klas zijn er vaak verschillen in niveau en herkomst van leerlingen. Voor leraren wordt het de komende jaren steeds belangrijker dat ze goed kunnen omgaan met verschillen tussen leerlingen. Leerlingen met een achterstand vragen aandacht, maar ook de meer begaafde leerlingen vragen om onderwijs dat past bij hun behoeften. Daarnaast hebben leerlingen behoefte aan gebruik van ICT in het onderwijs en onderwijs op maat. Leerlingen krijgen bovendien te maken met verhoogde exameneisen.



II De omgevingseisen veranderen voortdurend

De tendens is om steeds meer maatschappelijke thema's bij de school te leggen, zoals homo-emanipatie, obesitas en omgaan met pesten. Dit gebeurt, omdat dergelijke thema's belangrijk zijn voor de maatschappelijke vorming van kinderen. De leraren worden geacht problemen bij leerlingen vroeg te herkennen en daarop actie te ondernemen. Ook moeten ze kunnen omgaan met mondige ouders en met meer agressie. Het onderwijs krijgt daarnaast veel media-aandacht. Het beroepsonderwijs moet inspelen op de sterk veranderende vraag van bedrijven en instellingen waarvoor het opleidt. Technologische innovaties en mogelijkheden zijn enorm toegenomen. De samenleving heeft een groeiende behoefte aan kennis en vakmanschap. Leraren moeten daar snel op inspelen.

III Leraren hebben te maken met wisselend onderwijsbeleid

'Den Haag' vergt wat van de verandercapaciteit en veranderbereidheid van de leraar. De Commissie Dijsselbloem constateerde in 2008 bovendien dat 'Den Haag' leraren, ouders en leerlingen onvoldoende hoort in de 'onderwijspolder' en dat dit zeker het geval was bij grootschalige onderwijsvernieuwingen.⁵ Deze worden vaak onvoldoende getest ingevoerd en vervolgens toch weer geheel of gedeeltelijk teruggedraaid.

¹ Henry Brooks Adams, 1838 – 1918, Amerikaans historicus.

² Bijna 73% van de leraren is enthousiast over zijn baan ten opzichte van 67% over alle sectoren. Bron: TNO / CBS (2013), Nationale Arbeidsenquête Nederland 2012.

³ Onderwijsraad (2013), Leraar zijn: Meer oog voor persoonlijke professionaliteit.

⁴ Wanneer wij over leerlingen spreken, bedoelen we leerlingen in het primair en voortgezet onderwijs en studenten in het mbo.

⁵ Tweede Kamer, vergaderjaar 2007-2008, 31007, nr. 6, p. 133.

Dit maakt alles bij elkaar dat leraren een prachtig en dynamisch vak hebben, dat hoge eisen aan kennis en vaardigheden aan hen stelt. Het is belangrijk dat er wordt geluisterd naar hun inbreng, ideeën en verhalen.

Om ons persoonlijk een zo concreet mogelijk beeld te vormen van wat deze trends betekenen, hebben wij sinds onze start in november vorig jaar gesproken met honderden leraren, schoolleiders, opleiders en bestuurders. Dat deden we tijdens werkbezoeken aan scholen, bij speciale bijeenkomsten zoals de Teacher Summit en informele sessies met groepen betrokkenen, zoals een klankbordgroep en een inspiratiegroep. In die gesprekken kwamen de uitdagingen waar leraren en schoolleiders de komende jaren voor staan tot leven. We hebben ook het grote enthousiasme gezien van bijvoorbeeld de Leraren met Lef, de initiatiefnemers van de Nederlandse School en van de leraren die deelnemen aan Eerst de Klas. Wij zijn blij met hun initiatieven.

In al deze ontmoetingen hebben we ervaren dat er een grote bereidheid is onder leraren, schoolleiders, schoolbesturen en organisaties die hen vertegenwoordigen om los van gevestigde posities na te denken over goed leraarschap, in het belang van goed onderwijs aan onze kinderen en jongeren. In die gesprekken deelden leraren ook hun zorgen over de kwaliteit van het onderwijs en over het onderwijsbeleid. Op basis van die gesprekken ontstaat er niet één beeld over de uitdagingen waar het onderwijs en het leraarschap voor staan. Elke leraar heeft op grond van zijn achtergrond en

ervaring een eigen beeld over de uitdagingen waar het onderwijs en het leraarschap voor staan. Wel kunnen wij een grootste gemene deler formuleren aan uitdagingen en verbeterpunten op het terrein van het leraarschap. Die onderwerpen hebben we daarom tot leidraad gemaakt van deze lerarenagenda en verwerkt in zeven thema's.



Wat zijn de uitdagingen voor leraren en lerarenopleidingen tot 2020?

De lerarenagenda bestaat uit zeven belangrijke thema's met daaronder steeds een aantal aandachtspunten. Daarbij volgen we chronologisch de loopbaan van de leraar:

1. Kwaliteit van aankomende studenten van lerarenopleidingen

De lerarenopleidingen van hogescholen en universiteiten steken veel energie in studie- en beroepskeuzeactiviteiten om de juiste studenten op de opleidingen te krijgen. Toch geldt voor een flink deel van de studenten dat de opleiding uiteindelijk niet bij hen blijkt te passen door gebrek aan voorkennis, motivatie of een verkeerd beeld van de opleiding en het beroep. Dat vergt extra inspanningen om studenten bij te spijkeren en gemotiveerd te houden. Drie jaar na aanvang van (bijvoorbeeld) een hbo-lerarenopleiding is ongeveer 40% van de studenten gestopt.⁶

Om te zorgen dat studenten bij aanvang van de opleiding beschikken over voldoende voorkennis, stellen pabo's met ingang van 2015-2016 extra toelatingseisen aan aankomende studenten op het gebied van kennis. Er zijn signalen dat er mogelijk ook (extra) kenniseisen nodig zijn voor instroom in tweedegraads lerarenopleidingen. Een aantal lerarenopleidingen geeft bovendien aan te willen selecteren op motivatie en geschiktheid voor het beroep van leraar.

2. Kwaliteit lerarenopleidingen

Naast zorgvuldiger selectie is er winst te behalen door studenten nog beter op te leiden. Zoals gesteld in de agenda van de Vereniging Hogescholen en VSNU⁷ zijn lerarenopleidingen druk bezig hun kwaliteit te verhogen. Dit gebeurt vooral door de invoering van de kennisbases en -toetsen. Er is ook extra aandacht voor de kwaliteit van lerarenopleiders. Met de beroepsvereniging van

⁶ Onderwijsraad (2013), Kiezen voor kwalitatief sterke leraren, p. 17

⁷ Vereniging Hogescholen en VSNU (2013), De lerarenagenda van de toekomst.

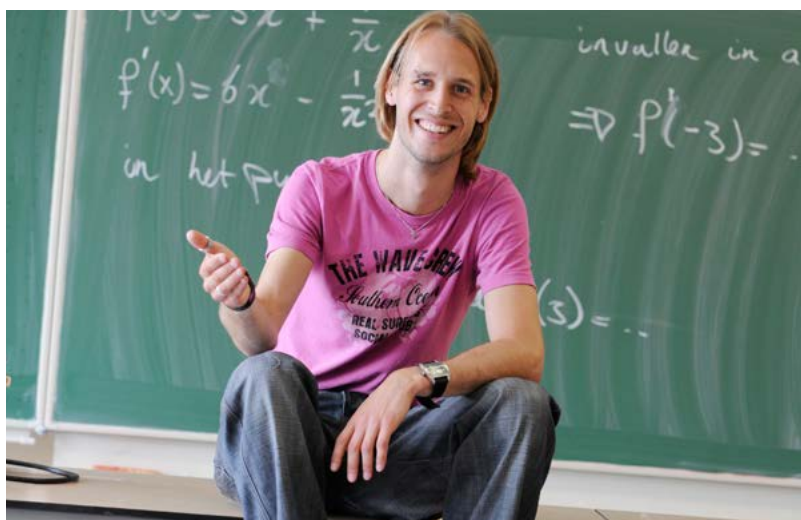
lerarenopleiders (VELON) wordt het bestaande register voor lerarenopleiders uitgebreid en versterkt. Alle lerarenopleidingen zijn geaccrediteerd door de NVAO en voldoen dus aan de gestelde kwaliteitseisen. De NVAO accrediteert elke zes jaar de opleiding. Sinds de laatste accreditatie zijn er ingrijpende veranderingen doorgevoerd bij de lerarenopleidingen, zoals de kennisbasis.

Op dit moment is onduidelijk of na volledige doorvoering van de kennisbases, de kwaliteit van de startende leraren volledig op orde is. Er is wel een aantal signalen. Zo zeggen scholen dat opbrengstgericht werken en passend onderwijs nog onvoldoende in het curriculum van de lerarenopleidingen is opgenomen. Studenten, afgestudeerden en de Onderwijsinspectie⁸ geven aan dat de kwaliteit van de begeleiding en beoordeling in de praktijkcomponent van de lerarenopleidingen verbeterd kan worden.

3. De routes naar het leraarschap

Door strengere instroomeisen en uitdagender opleidingen kan op korte termijn de instroom in de lerarenopleidingen teruglopen. Wij zijn er echter van overtuigd dat strengere toelatingseisen op langere termijn leidt tot meer aanzien voor de lerarenopleidingen en dus tot meer instroom in de opleidingen.

De vergrijzing van het lerarenbestand zal de komende jaren tot flinke uitstroom vanuit de zittende populatie aan leraren leiden. Dat versterkt de behoefte aan goede nieuwe leraren nog meer, vooral bij tekortvakken zoals wiskunde, Nederlands en Duits. Ondanks allerlei initiatieven in de afgelopen jaren om de instroom te vergroten door via alternatieve routes meer vwo'ers, zij-instromers en jonge academici aan te trekken, heeft dit kwantitatief nog niet veel zoden aan de dijk gezet. Er is dus nog winst te behalen. De problemen bij de tekortvakken zijn hardnekkig. Het aantal academici dat in de bovenbouw van het vwo voor de klas staat is nog steeds te laag.



Hoewel er pabo's zijn met meer dan 30% mannelijke studenten, is het aandeel mannelijke leraren in het gehele primair onderwijs gedaald tot ongeveer 18% in 2012.⁹ Dit geeft jongens minder mogelijkheden om zich te identificeren met een mannelijke leraar. Verder speelt dat een keuze voor het leraarschap het vaak moeilijk maakt om later in de carrière over te stappen naar een andere sector. Dit weerhoudt veel studenten ervan om voor een lerarenopleiding te kiezen.

4. De beginnende leraar

De overgang van opleiding naar lesgeven is groot. Opeens sta je er als leraar alleen voor. Opleiden in de school helpt bij de overgang van opleiding naar praktijk. Dit is ook hard nodig, omdat wij nog steeds van veel leraren horen dat hun eerste werkjaar na de opleiding een kwestie van overleven is. Daardoor verlaat een kwart van de beginnende leraren in het voortgezet onderwijs het onderwijs binnen vijf jaar. Scholen kunnen nog veel werk maken van goed personeelsbeleid waarvan een goed begeleidingsprogramma onderdeel uitmaakt. Teruglopende leerlingenaantallen zorgen bovendien voor minder (vaste) banen voor beginnende leraren.

5. De school als lerende organisatie

Goed werkgeverschap houdt in dat de organisatie een goed personeelsbeleid voert, waarin het beoordelen, waarderen en belonen en het stimuleren van mobiliteit en ontwikkeling van de mede-

⁸ Inspectie van het Onderwijs (2013), Onderwijsverslag 2011/2012.

⁹ Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2013), Kerncijfers 2008-2012.

werkers voorop staat. Toch blijkt uit de jaarlijkse enquête ‘Onderwijs werkt!’¹⁰ dat nog altijd meer dan 21% van de leraren in het primair onderwijs, ruim 36% in het voortgezet onderwijs en 31% in het mbo minder dan één keer per jaar of zelfs nooit een functioneringsgesprek voert.

De Inspectie constateert in het laatste Onderwijsverslag dat de ontwikkeling van de onderwijskwaliteit in het funderend onderwijs al jaren stagneert in scholen met basiskwaliteit. Geleidelijk aan hebben scholen wel meer aandacht voor de ontwikkeling tot lerende organisaties: organisaties die continu naar verbetering van de onderwijskwaliteit streven, maar worstelen vaak met de vraag hoe dat goed te doen.¹¹ Het beoordelen van elkaar en door leidinggevendenden ligt nog gevoelig. Dat vraagt om de bereidheid om individueel en als team kritisch in de spiegel te kijken naar het individuele en collectieve functioneren. Hier is dus nog een wereld te winnen. Peer review biedt hiervoor kansen¹² en vraagt tijd, ruimte en onderling vertrouwen. Vertrouwen is ook een sleutelwoord als het gaat om de professionele ruimte die een leraar nodig heeft, om zijn professionalisering op te pakken, waar te maken en zowel binnen als buiten de school te benutten. Leraren vertellen ons dat zij deze ruimte niet altijd ervaren. Tegelijkertijd erkennen ze dat zij deze ruimte ook zelf actiever kunnen opeisen en benutten. Ook zeggen onder andere beginnende leraren, dat scholen kansen laten liggen in de samenwerking met de buitenwereld, bijvoorbeeld het bedrijfsleven, de opleidingen of de academische wereld. Positief is dat via de functiemix dan wel salarismix meer ruimte is ontstaan voor doorgroei binnen de school.

6. Bekwame en bevoegde leraren

De meeste leraren leggen de lesstof goed uit, ze realiseren een taakgerichte werksfeer en ze betrekken leerlingen of studenten actief bij de les. Met andere woorden: ze hebben de basisvaardigheden die je van een leraar mag verwachten. Veel leraren geven aan dat ze behoefte hebben aan ondersteuning bij het ontwikkelen van differentiërende vaardigheden.¹³ De Inspectie van het Onderwijs stelt ook al enige jaren dat veel leraren moeite hebben met de complexe vaardigheden: opbrengstgericht werken, het onderwijs afstemmen op verschillen tussen leerlingen en studenten en feedback geven.¹⁴

Leraren zijn meer en meer gemotiveerd om zich gedegen na- en bij te scholen.¹⁵ Velen van hen geven tegelijk het signaal af dat het aan tijd, geld of geschikte scholingsmogelijkheden ontbreekt. Ook leidt de vergrijzing tot tekorten aan bekwame, bevoegde leraren. Gevolg hiervan is dat in het voortgezet onderwijs al jaren ongeveer 17% van de lessen wordt gegeven door niet-bevoegde leraren. In het mbo wordt 15% van de leraren (soms) ingezet buiten hun oorspronkelijke bevoegdheidsgebied.¹⁶ Bovendien geeft 40% van de onderwijsassistenten en instructeurs in het mbo aan dat zij niet onder direct toezicht of directe verantwoordelijkheid van een bevoegd docent werken waar dit wel is voorgeschreven.¹⁷

7. Een sterk beroep

De Onderwijscoöperatie en anderen, zoals Leraren met Lef, de Beroepsvereniging docenten mbo (bvmbmo) en de Vereniging van Meesterschappers, proberen van leraren een sterke beroepsgroep te maken. Deze ontwikkeling zet langzaam door en verdient versterking. Een zelfbewuste beroepsgroep zal - zo zien we bij andere professionele beroepsgroepen - het bekwaamheidsonderhoud stimuleren en doen versnellen. Een sterke en trotse beroepsgroep kan ook het imago van het leraarschap positief beïnvloeden.

De lerarenagenda

De kwaliteit van de leraar bepaalt de kwaliteit van het onderwijs aan leerlingen en studenten. Onze ambitie is dat elke school in 2020 permanent aan verbetering van de kwaliteit van het onderwijs werkt. Al in 2017 is elke leraar in het primair en voortgezet onderwijs en mbo bekwaam. De leraar beschikt over adequate inhoudelijke vakkennis, is in staat een taakgerichte sfeer in de klas te creëren, kan opbrengstgericht werken en is in staat om te gaan met niveaoverschillen tussen leerlingen. Leraren houden continu hun kennis actueel en scherpen hun vaardigheden steeds aan,

¹⁰ Regioplan (nog te verschijnen), Onderwijs werkt!: meting 2013.

¹¹ Inspectie van het Onderwijs (2013), Professionalisering als gerichte opgave: Verkennend onderzoek naar het leren van leraren.

¹² McKinsey (2010), How the world's most improved school systems keep getting better.

¹³ Algemene Rekenkamer (2013), Kunnen basisscholen passend onderwijs aan?

¹⁴ Inspectie van het Onderwijs (2013), onderwijsverslag 2011/2012.

¹⁵ Regioplan (2009), Teaching and learning international survey (Talis): Nationaal rapport.

¹⁶ Inspectie van het Onderwijs (2012), Onderzoek bevoegdheid docenten mbo 2011.

¹⁷ Inspectie van het Onderwijs (2012), Onderzoek bevoegdheid docenten mbo 2011.

waardoor ze blijvend bekwaam en bevoegd zijn. Wij verwachten dat dit ertoe leidt dat het vak van leraar aantrekkelijker wordt voor mensen die nu niet voor het onderwijs kiezen, maar die mogelijk wel heel geschikt zijn om leraar te worden. Hopelijk zullen hierdoor de kwalitatieve en kwantitatieve problemen op de arbeidsmarkt voor leraren verdwijnen. Belangrijke voorwaarde om dit te bereiken is dat de initiatieven om de kwaliteit van de lerarenopleidingen te verbeteren, volledig slagen. We willen tot de landen met het beste onderwijs behoren. Met de acties in deze agenda verwachten we een belangrijke stap hiertoe te zetten.

Wij beseffen dat wij deze ambitie niet vanuit 'Den Haag' gaan realiseren. Autonomie van scholen kenmerkt het Nederlandse onderwijsstelsel. Scholen en lerarenopleidingen zijn in eerste instantie zelf verantwoordelijk voor hun kwaliteitsverbetering en daarmee die van hun leraren. Het is dus belangrijk dat deze agenda ook gedragen wordt door de leraren, schoolleiders, bestuurders en opleiders zelf. Wij zullen daarover de komende tijd met hen verder in gesprek gaan, want alleen samen zullen we deze agenda volledig kunnen uitvoeren.

Wij zullen uitvoering van deze agenda ondersteunen door ruimte en vertrouwen te geven aan initiatieven die de juiste beweging in gang zetten. Wij vertrouwen op de prestatieafspraken op instellingsniveau in het hoger onderwijs. Waar dat doelmatig is zullen wij via de sectorale bestuursakkoorden met de PO-Raad, de VO-raad en de MBO Raad ook financiële middelen ter beschikking stellen. Wet- en regelgeving die in de weg zit, zullen wij aanpassen en administratieve lasten die onnodig hinderen, zullen wij wegnemen. We gaan een platform bieden voor goede voorbeelden, zodat die als voorbeeld voor anderen kunnen dienen. Waar het logisch is dat wij het initiatief nemen, zullen wij dat doen.

Zoals gezegd zijn op veel plaatsen al initiatieven genomen om de ambities van deze lerarenagenda dichterbij te brengen. Daar willen wij graag bij aansluiten. Daarom beginnen wij elk agendapunt hierna steeds met voorbeelden van bewegingen die al de goede kant uitgaan en breed navolging verdienen. Vervolgens geven wij aan wat wij met het agendapunt willen bereiken en welke acties daarvoor nodig zijn.



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





Welke beweging gaat de goede kant op?

Lerarenopleidingen zetten steeds vaker studie- en beroepskeuzeactiviteiten in om de juiste studenten op de juiste opleiding te krijgen. Een mooi voorbeeld is de tweedegraads lerarenopleiding Engels van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN), die werkt met een instroomtoets met aandacht voor kennis en motivatie. Tot nu toe leggen studenten deze toets af op basis van vrijwilligheid. De wet Kwaliteit in verscheidenheid hoger onderwijs regelt dat instellingen studenten vanaf het studiejaar 2014-2015 kunnen verplichten om voor aanvang van de opleiding aan studiekeuzeactiviteiten mee te doen. Andersom hebben studenten die zich vóór 1 mei inschrijven er recht op.

Pabo's gebruiken al sinds 2006 entreetoetsen voor rekenen en taal in het eerste studiejaar om vast te stellen of het kennisniveau van studenten adequaat is. Aangespoord door het advies van de commissie Meijerink en wettelijk mogelijk gemaakt, gaan pabo's vanaf het studiejaar 2015-2016 nog een stap verder. Vanaf dan gelden er namelijk ook toelatingseisen voor geschiedenis, aardrijkskunde en natuur & techniek.¹⁸

Wat willen we bereiken?

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

Welke acties zijn nog nodig?

a. Instroomeisen in tweedegraads lerarenopleidingen

Samen met de tweedegraads opleidingen brengen wij in het studiejaar 2013-2014 in beeld of er voor tweedegraads opleidingen (extra) instroomeisen nodig zijn op het gebied van kennis. Ook de referentieniveaus taal en rekenen en de daarbij horende toetsen in het primair en voortgezet onderwijs en mbo dragen eraan bij dat het kennisniveau van aankomende studenten hoger zal zijn.

b. Selectie op geschiktheid voor het beroep

Vertegenwoordigers van hogescholen hebben ons verteld dat zij aankomende studenten voor aanvang van de opleiding willen selecteren op basis van de geschiktheid voor het beroep van leraar. De wet Kwaliteit in verscheidenheid hoger onderwijs biedt een basis om dit bij ministeriële regeling mogelijk te maken. Voorkomen moet worden dat lerarenopleidingen studenten onnodig uitsluiten. Daarom gaan wij onderzoeken of er vaardigheden zijn aan te wijzen die noodzakelijk zijn om het beroep goed uit te oefenen en die tijdens de opleiding onvoldoende aangeleerd kunnen worden, maar wel goed getoetst kunnen worden. Ook is er inzicht nodig in hoeveel studenten zich nu aanmelden voor een lerarenopleiding, terwijl ze eigenlijk niet geschikt zijn voor het beroep van leraar. Medio 2014 moet dit onderzoek gereed zijn. In de eerste voortgangsrapportage van deze lerarenagenda zullen wij de vervolgstappen op dit onderwerp aankondigen.

c. Meer routes naar leraarschap om mogelijk dalende instroom door hogere eisen op te vangen

Hogere instroomeisen kunnen aanvankelijk de omvang van de instroom negatief beïnvloeden. Zo is de instroom in de pabo sinds 2006 met 36% gedaald.¹⁹ Volgens de Vereniging Hogescholen is deze daling gedeeltelijk te verklaren door de invoering van taal- en rekentoetsen.²⁰ Om dit effect op te vangen willen wij samen met hogescholen en universiteiten de komende jaren flexibele en aantrekkelijke routes naar het leraarschap ontwikkelen. Zie hiervoor agendapunt 3. Wij hopen dat dit de lerarenopleiding voor een bredere groep studenten aantrekkelijk maakt, waardoor de instroom op peil komt, vooral voor de tekortvakken.



¹⁸ Mogelijk gemaakt in de wet Kwaliteit in verscheidenheid hoger onderwijs.

¹⁹ Ministerie van OCW (2013), Kerncijfers 2008-2012, p. 23.

²⁰ Ministerie van OCW (2011), Nota werken in het onderwijs 2012, p. 47.

2. De hogescholen en universiteiten gaan door met het verbeteren van de kwaliteit van de lerarenopleidingen



Welke beweging gaat de goede kant op?

Als reactie op de vraag uit de samenleving om kwaliteitsverbetering hebben de hbo-lerarenopleidingen vanaf 2012 de kennisbases ingevoerd. In de kennisbases staat per vak omschreven welke kennis en vakdidactiek studenten aan het eind van de opleiding moeten beheersen. Sinds 2012 nemen hbo-lerarenopleidingen gezamenlijk ontwikkelde kennistoetsen af bij studenten om vast te stellen of studenten de noodzakelijke kennis daadwerkelijk beheersen. Deze vorm van gezamenlijk toetsen en het uitvoeren van peer-reviews past goed in de afspraken over externe validering die hbo-breed zijn gemaakt. De pabo's hebben de kennisbases voor de pabo vastgesteld op basis van het advies "Een goede basis" van de commissie Meijerink. De commissie heeft het totaalpakket aan kennisbases bekeken op overladenheid en overlap, om zo te komen tot een studeerbaar pakket aan kennisbases.²¹



Voor de kwaliteit van de opleidingen is het cruciaal dat lerarenopleidingen en scholen goed samenwerken. Een goede leraar wordt immers voor een belangrijk deel in de praktijk gevormd. De opleiding en stagescholen zullen de praktijkonderdelen van de opleiding en de voortgang van de student daarin nauw met elkaar moeten afstemmen. Er zijn al verschillende initiatieven gestart om deze samenwerking te realiseren. Een voorbeeld is de samenwerking tussen de pabo van Hogeschool Leiden en Lucas Onderwijs in Den Haag. Zij hebben een gezamenlijk traject opgezet waarin studenten leren en werken met uitzicht op een baan. Dit leidt tot intensivering van het samen opleiden met positieve consequenties voor de kwaliteit van scholing van mentoren en van het werkplekcurriculum. Een ander voorbeeld is het project VierSlagLeren² van de Katholieke Pabo Zwolle (KPZ) in samenwerking met zes schoolbesturen. Binnen dit project volgen leraren de master Leren en Innoveren aan de KPZ. De dagen dat de leraar aan zijn studie werkt, wordt hij vervangen door een startende leraar die zelf ook de master Leren en Innoveren volgt.

Een volgende goede beweging zien wij op de (academische) opleidingsscholen, waar scholen en opleidingen nauw samenwerken om studenten op te leiden, hen een passende werk- en leeromgeving aanbieden en samen praktijkgericht onderzoek opzetten. De Inspectie van het Onderwijs noemde onlangs opleiden in de school als "een duidelijke meerwaarde voor het opleidingstraject van studenten".²²

Om de kwaliteit van lerarenopleiders te versterken en te borgen bouwt de VELON het bestaande register voor lerarenopleiders uit tot een register waarin alle opleiders hun bekwaamheid vastleggen en bijhouden. Met hogescholen en universiteiten zijn afspraken gemaakt over het verbeteren van de kwaliteit van alle docenten in het hoger onderwijs. Met hogescholen zijn op instellingsniveau afspraken gemaakt over meer masteropgeleide en gepromoveerde docenten. Met universiteiten zijn op instellingsniveau afspraken gemaakt over verdere ontwikkeling van de basiskwalificatie onderwijs (bko) en de seniorkwalificatie onderwijs (sko).

Wat willen we bereiken?

De leraar die klaar is met de lerarenopleiding beschikt over kennis van zijn vak(-gebied) en over 'Bildung'.²³ Hij kan duidelijk uitleggen en een taakgerichte werksfeer creëren. Na afronding van de opleiding heeft de leraar de basis gelegd om te differentiëren en opbrengstgericht te werken. De opleiding sluit nauw aan op de behoeften van toekomstige leraren en de scholen. De beste opleiders leiden leraren op. Deze opleiders hebben goede kennis van en verbinding met het onderwijs waarvoor ze opleiden, onder andere doordat ze zelf ook nog geregeld voor de klas staan. Alle opleiders²⁴ leggen bovendien periodiek hun bekwaamheid vast in het beroepsregister voor lerarenopleiders.

Welke acties zijn nog nodig?

a. Lopende trajecten voor kwaliteitsverbetering met kracht voortzetten

Er is al veel in beweging gezet om de kwaliteit van de opleidingen te verbeteren en dat proces is nog niet voltooid. Het is van belang dat hbo-lerarenopleidingen de lopende trajecten rond kennisbases en kennistoetsen goed kunnen afronden. Zo zijn hogescholen nog bezig om gezamenlijk kennistoetsen te ontwikkelen voor acht resterende tweedegraads lerarenopleidingen, die zij vanaf

²¹ Hiermee geven we invulling aan de motie Bisschop en Rog (Tweede Kamer, vergaderjaar 2012-2013, Kamerstuk 27923 nr. 161).

²² Inspectie van het Onderwijs (2013), Eindrapport van de monitor Krachtig Meesterschap. Utrecht, februari 2013 (Vergaderjaar 2012-2013, bijlage bij Kamerstuk 27923 nr. 150).

²³ Met Bildung duiden we de vorm van reflectie aan die nodig is om leerlingen culturele bagage mee te geven en hen beter te laten denken. Zie ook: Stralen, Gerard van & René Gude (red., 2012), ...En denken! Bildung voor leraren. Hogeschool Utrecht / ISVW Uitgevers.

²⁴ Onder opleiders verstaan we instituutopleiders die werkzaam zijn bij de lerarenopleidingen van hogescholen en universiteiten én schoolopleiders die werkzaam zijn in scholen voor primair onderwijs, voortgezet onderwijs en mbo en leraren in opleiding op de werkplek begeleiden.

studiejaar 2014-2015 zullen afnemen. Voor de tweedegraads lerarenopleidingen die te klein zijn om landelijke toetsen af te nemen en voor kleine vakken op de pabo bouwen hogescholen peer review uit als instrument voor kwaliteitsborging. De universiteiten verbeteren momenteel de academische diepgang in het curriculum van hun lerarenopleidingen.²⁵ Alle leraren beschikken hierdoor uiterlijk vanaf 2017 bij de start van hun loopbaan over een adequaat kennisniveau.

Andere acties die de komende jaren gaan lopen:

- Pabo's maken vanaf 2014 wetenschap en techniek (onderzoekend en ontdekkend leren) onderdeel van het curriculum, evenals meer aandacht voor het onderscheid tussen het jonge kind en oudere kind.
- De tweedegraads lerarenopleidingen starten met ingang van collegejaar 2013-2014 met twee nieuwe afstudeerrichtingen: één gericht op havo/vwo en één gericht op het vmbo en mbo.²⁶ Daarmee volgen we het advies van de Onderwijsraad dat concludeerde dat een opleiding voor het gehele voortgezet onderwijs en mbo minder effectief is.²⁷
- De hbo-lerarenopleidingen en mbo-instellingen werken momenteel samen aan de verbetering van de kwaliteit van de zij-instroomroute voor leraren in het mbo. Zij zijn bezig met het opstellen van een landelijk kader voor assessment, scholing en begeleiding van de zij-instromer en willen het scholingsprogramma op het niveau van hbo-lerarenopleidingen brengen.



b. Kwaliteitsverbetering van de lerarenopleidingen zichtbaar maken
De Inspectie van het Onderwijs brengt in de eerste helft van 2014 een sectorbeeld uit om een totaalbeeld te krijgen van de lopende trajecten voor kwaliteitsverbetering van de lerarenopleidingen van hogescholen en universiteiten. Het is de taak van de Inspectie om onder andere toezicht te houden op de naleving van wettelijke voorschriften over onder meer vormgeving van de opleiding in het hoger onderwijs. Tevens houdt de Inspectie toezicht op de kwaliteit van het voortgezet- en basisonderwijs en dus op de kwaliteit van de leraren in het onderwijs. In het sectorbeeld geeft de inspectie inzicht in de kwaliteit (studenttevredenheid op diverse aspecten en kengetallen over lerarenopleiders), in effectiviteit (uitval en rendement) van de opleidingen en in de kwaliteit van startende leraren. De inspectie kijkt daarbij naar de ontwikkeling van leraren in de vereiste basis- en complexe vaardigheden en maakt hiervoor gebruik van bestaande gegevens, onder andere van de NVAO. Hierdoor zullen de opleidingen en scholen geen extra administratieve lasten ervaren. Op

basis van dit rapport zullen wij met hogescholen en universiteiten nagaan op welke punten aanvullende actie nodig is. Daarbij zullen wij ervoor waken dat lopende trajecten voor kwaliteitsverbetering niet in de knel komen. Het is de taak van de NVAO om onder andere het niveau van de opleiding te beoordelen en te borgen en om kwaliteit te bevorderen. De komende jaren worden de lerarenopleidingen weer gevisiteerd. De NVAO maakt op basis van de visitatierapporten systeembrede analyses van de kwaliteit van alle lerarenopleidingen per type.²⁸ De NVAO zal deze in 2015 en 2016 opleveren. Dat maakt het mogelijk om de komende jaren de kwaliteitsverbetering van de lerarenopleidingen zorgvuldig te volgen.

c. Ruimte voor opleidingen met ambitie

Om de energie in de sector voor verdere kwaliteitsverbetering te gebruiken, krijgen voorlopers de ruimte om nog dit jaar met nieuwe initiatieven te komen. Zo kunnen wij het proces van kwaliteitsverbetering van de lerarenopleidingen stimuleren en versnellen. Wij juichen het daarbij toe als opleidingen samen optrekken. Lerarenopleidingen kunnen een kopgroep vormen om te excelleren of vooruit te lopen op een aantal thema's, bijvoorbeeld: het ontwikkelen van een onderzoekende houding, opbrengstgericht werken, omgaan met verschillen tussen leerlingen of versterking van peer review. Wij stellen een digitaal platform beschikbaar om de uitwisseling van kennis, ideeën en

²⁵ Zoals de Vereniging Hogescholen en VSNU hebben vastgelegd in hun gezamenlijke agenda (De lerarenagenda van de toekomst, 19 maart 2013).

²⁶ Tweede Kamer, vergaderjaar 2012-2013, 27 923 nr. 148

²⁷ Onderwijsraad (2011), Goed opgeleide leraren voor het (voorbereidend) middelbaar beroepsonderwijs.

²⁸ http://www.nvao.net/page/downloads/Brief_NVAO_lerarenopleiding_groespunten_juni_2013.pdf

ervaringen te bevorderen. Waar wet- en regelgeving belemmerend werkt voor initiatieven zullen wij knelpunten waar mogelijk wegnemen. Daar tegenover vragen wij transparantie over behaalde resultaten en effectmeting. Nog dit jaar ontvangen alle hbo- en universitaire lerarenopleidingen een uitnodiging om hiermee aan de slag te gaan.

d. In kaart brengen van de relaties tussen scholen en lerarenopleidingen

Ondanks de goede samenwerkingsverbanden die al lopen, blijft de haperende relaties tussen scholen en lerarenopleidingen²⁹ een terugkerend thema tijdens onze gesprekken met de onderwijssector. Omdat deze samenwerking van cruciaal belang is, hebben wij de Regeling versterking samenwerking lerarenopleidingen en scholen³⁰ gemaakt. Met deze regeling kunnen samenwerkingsverbanden van scholen met hbo- en universitaire lerarenopleidingen subsidie ontvangen voor het structureel verbeteren van de samenwerking met nadruk op de thema's opbrengstgericht werken, omgaan met verschillen, de begeleiding van beginnende leraren, pesten en ouderbetrokkenheid.

Verder hebben de PO-Raad, VO-raad, MBO Raad, Vereniging Hogescholen, VSNU en Onderwijscoöperatie ons toegezegd dat zij gezamenlijk een scherper beeld gaan verschaffen van de landelijke en regionale samenwerking tussen lerarenopleidingen en scholen. Hierbij gaat het om de vragen als: waarom verloopt die samenwerking soms moeizaam, wat zijn succes- en faalfactoren en hoe kan de samenwerking beter lopen. Daarbij besteden zij in elk geval aandacht aan de verantwoordelijkheidsverdeling tussen en formele positie van scholen en lerarenopleidingen, hoe schoolbesturen en leraren zelf kunnen aangeven wat zij verwachten van de lerarenopleidingen en hoe zij die verwachtingen in hun opleidingsprogramma's honoreren en verwerken. Zij sturen ons hun gezamenlijke rapport hierover vóór 1 mei 2014 toe. Mocht dit niet tot een eenduidig beeld leiden, dan overwegen wij zelf initiatief te nemen en bijvoorbeeld een externe commissie in te stellen.



e. Verbetering van de kwaliteit van opleiders van leraren

De beroepsgroep van lerarenopleiders, verenigd in VELON, onderzoekt in 2013 hoe zijn register zich in de periode 2014 t/m 2017 kan ontwikkelen tot een breed gedragen en toegankelijk beroepsregister. Nu is het register vooral ingericht als een register voor ervaren/expert opleiders. Het register is opgezet op basis van eigen initiatief en verschilt op dit punt met het lerarenregister voor leraren in het primair- en voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs, dat juist wettelijk wordt verankerd. Het doel van het VELON-register is dat alle opleiders dit gaan gebruiken, dus zowel instituutopleiders als opleiders in scholen. Het beroepsregister staat dan per 2017 voor de kwaliteit en professionele ontwikkeling van alle lerarenopleiders. VELON stemt hierover af met de overleggen van directeurs van lerarenopleidingen (LOBO, WOSO, ADEF en ICL). Ook de VSNU en Vereniging Hogescholen noemen dit als een van hun doelstellingen in hun agenda. Wij subsidiëren de verdere ontwikkeling van het register.

²⁹ Zie ook agendapunt 5.

³⁰ Regeling versterking samenwerking lerarenopleidingen en scholen 2013-2017, gepubliceerd in Staatscourant nr. 17567, 28 juni 2013.

3.

Lerarenopleidingen
kunnen met aantrekkelijke
en flexibele leerroutes
meer doelgroepen
aantrekken



Welke beweging gaat de goede kant op?

Om kwantitatieve tekorten aan leraren op te lossen, hebben de hbo- en universitaire lerarenopleidingen met scholen de afgelopen jaren, deels in samenwerking met het bedrijfsleven, nieuwe leerroutes opgezet om studenten aan te trekken voor de tekortvakken en om meer vwo'ers en wo-studenten te interesseren voor het leraarschap:

- In 2008 is de educatieve minor in het wetenschappelijk onderwijs gestart. Deze route leidt nu enkele honderden studenten per jaar op tot leraar in vmbo-tl en de eerste drie leerjaren van havo en vwo. Met deze minor kunnen studenten ook extra vrijstelling krijgen voor het behalen van de universitaire eerstegraads lerarenopleiding.
- Hbo-opleidingen, te beginnen in de sector techniek, starten met een educatieve minor met als doel om hbo-bachelorstudenten te verleiden om na hun bachelor een verkorte opleiding tot leraar in vmbo/mbo te volgen.
- Sinds 2009 loopt het programma Eerst de Klas dat excellente studenten werft voor een baan in het onderwijs met nadruk op tekortvakken. Eerst de Klas combineert werken in het onderwijs met een praktijkopdracht van enkele maanden in het bedrijfsleven en spreekt hiervoor excellente masterstudenten aan die anders niet voor het onderwijs zouden kiezen. Deelnemers halen binnen één jaar de eerstegraads bevoegdheid. Daarnaast werken ze vanaf de start minimaal drie dagen op school en volgen ze de rest van de tijd een leiderschapsprogramma. Dit jaar zijn 65 Eerst de Klassers gestart. Doel is dat er in 2016 160 Eerst de Klassers per jaar starten.
- De universiteiten en hogescholen hebben zich in de gezamenlijke agenda van VSNU en Vereniging Hogescholen ten doel gesteld om trajecten voor de tweede- en eerstegraadsbevoegdheid te ontwikkelen c.q. uit te breiden die studenten tijdens, naast of na afloop van de vakinhoudelijke bachelor- of masteropleiding kunnen volgen.
- De LerarenKamer (platform van alle huidige en voormalige leraren van het jaar) heeft een plan opgesteld om toptalenten onder scholieren en studenten te interesseren voor het beroep van leraar. De leden van de LerarenKamer gaan daarbij zelf ook een actieve rol spelen als ambassadeur voor het primair en voortgezet onderwijs en mbo. Ook doet de LerarenKamer een voorstel voor beroepsoriëntatie waarbij leerlingen de mogelijkheid krijgen om een dag ervaring op te doen in het onderwijs.



Een ander voorbeeld van een positieve ontwikkeling is dat enkele hogescholen *meer mannen op de pabo* weten aan te trekken. De Noordelijke Hogeschool Leeuwarden (NHL), de Christelijke Hogeschool Ede, de Hogeschool Windesheim, de Hogeschool Zuyd en Hogeschool De Kempel hadden bij de instroom in 2012 meer dan 25% mannelijke studenten. De pabo van de NHL had zelfs 32,8% instroom van mannelijke studenten, terwijl het landelijk gemiddelde 17% bedraagt. Verschillende pabo's maken hun curriculum aantrekkelijker voor mannen. Zo heeft de pabo van Fontys Hogescholen afgelopen jaar in overleg met mannelijke studenten analyses gemaakt om beter aan te sluiten bij wensen en leerstijlen van mannelijke studenten. Zij heeft op basis daarvan het curriculum aangepast. Voorbeelden van aanpassingen zijn meer aandacht voor ondernemend en ontdekkend leren, stages bij mannelijke mentoren, mannelijke studieloopbaanbegeleiders en meer sturing en structuur in de studieplanning.³¹ In 2013 heeft dit op enkele locaties van de pabo van Fontys al geresulteerd in 28% voorinschrijvingen van mannen. Een gesprekspartner reikte ons het volgende aan: "Een echte vent wordt docent."



³¹ Dit sluit aan bij conclusies uit eerder onderzoek, zoals: Geerdink, Gerda (2007), Diversiteit op de pabo, Sekseverschillen in motivatie, curriculumperceptie en studieresultaten, pp. 207 - 208.

Academische pabo's zorgen sinds 2008 voor *meer vwo'ers op de pabo*. De academische pabo's groeien en trekken inmiddels per jaar ongeveer 500 enthousiaste en talentvolle studenten met een vwo-diploma. De eerste afgestudeerden zijn in 2012 op de arbeidsmarkt gekomen. De academische pabo's volgen het carrièrepad van hun afstudeerders nauwlettend om de effectiviteit van de opleiding te bepalen.

Een laatste voorbeeld is het advies dat het Interstedelijk Studenten Overleg (ISO) ons heeft gestuurd. Daarin stelt het ISO voor om meer jonge excellente academici aan te trekken voor het primair en voortgezet onderwijs via de 'promodoc'. Hierin wordt het doen van promotieonderzoek gecombineerd met een baan als docent in het primair of voortgezet onderwijs (60% promotie en 40% voor de klas) in plaats van het gebruikelijke lesgeven aan de universiteit. De Universiteit Utrecht is van plan om op basis van dit idee met een aantal scholen voor voortgezet onderwijs in de regio Utrecht een pilot te starten.

Wat willen we bereiken?

Met meer aantrekkelijke en flexibele routes naar het leraarschap streven wij er naar dat er bij alle lerarenopleidingen voldoende goede studenten instromen om in 2020 kwantitatieve en kwalitatieve tekorten tot het verleden te laten behoren. De lerarenopleiding zorgt voor een opleiding die vrouwen én mannen uitdaagt. Tot slot is onze ambitie dat in 2020 meer masteropgeleide leraren in het onderwijs werken, vooral leraren met een universitaire master. Internationale vergelijkingen laten zien dat een masterniveau van leraren één van de factoren is die ervoor zorgt dat deze landen zeer goed presteren en goed onderwijs aan leerlingen bieden.³² Bovendien moeten leraren zich kunnen blijven ontwikkelen. Een fors aantal leraren heeft dankzij de lerarenbeurs een professionele of wetenschappelijke master kunnen halen. Om te bevorderen dat jongeren kiezen voor het leraarschap is het overigens niet alleen belangrijk dat de opleidingen kwalitatief heel goed zijn, maar dat het beroep zelf inhoudelijk uitdagend is en dat het carrièreperspectief biedt. Bij agenda-punt 5 komt dit laatste punt nader aan de orde.

Welke acties zijn nog nodig?

a. Verder vergroten van de kweekvijver om zo voldoende leraren in tekortvakken op te leiden door aantrekkelijke en flexibele leerroutes voor zij-instromers te bieden:

Er lopen al veel goede initiatieven. Het gaat de komende jaren vooral om gerichte versterking en verspreiding van de goede voorbeelden. Daarnaast richten wij ons met de Impuls leraren tekortvakken op het aantrekken van getalenteerde mensen specifiek voor de tekortvakken in het voortgezet onderwijs. Specifiek zien wij de volgende acties:

- VNO-NCW bekijkt begin 2014 in overleg met de werkgevers in het onderwijs – mede in aansluiting op de afspraken in het Techniepact (stages, gastlessen) – de mogelijkheden om het leraarschap tot een onderdeel van een ambitieus carrièreperspectief te maken.
- Om de tekorten in specifieke vakken in het voortgezet onderwijs aan te pakken, breiden wij het aantal Eerst de Klassers uit naar 160 deelnemers per jaar vanaf 2016.
- In het studiejaar 2013-2014 start het voortgezet onderwijs met het onderwijstraineeship. Pas afgestudeerde academische masterstudenten (in een andere opleiding dan een lerarenopleiding) kunnen daarmee in een leerwerktraject worden opgeleid tot leraar.³³
- De Vereniging Hogescholen en VSNU hebben in hun gezamenlijke agenda beschreven dat de lerarenopleidingen hun opleidingsaanbod aantrekkelijker en flexibeler maken voor zij-instromers en voor huidige leraren op basis van de huidige wettelijke mogelijkheden. Zij zetten hiervoor onder andere in op meer online opleiden en betere assessments.
- De commissie Flexibel Hoger Onderwijs voor Werkenden, onder voorzitterschap van Alexander Rinnooy Kan, zal ons eind dit jaar adviseren over meer flexibilisering in het deeltijd hoger onderwijs. Aan de hand daarvan zullen wij nut en noodzaak van maatregelen bezien.
- We roepen scholen voor voortgezet onderwijs en mbo-instellingen op om goede voorbeelden te verspreiden van kweekvijvers voor talentvolle potentiële leraren, zoals die van de LerarenKamer, het PENTA college in Spijkenisse ('Vissen in eigen vijver') en het Koning Willem I College in 's-Hertogenbosch. Andere initiatieven betreffen scholieren die onder verantwoordelijkheid van een leraar huiswerkbegeleiding verzorgen aan medeleerlingen.

³² McKinsey & Company (2007), How the world's best-performing school systems come out on top.

³³ Het programma Onderwijstraineeship richt zich in het bijzonder op de werving van leraren in de tekortvakken (bètavakken en talen). Het aanbod van geschikte kandidaten zou door een dergelijk programma vergroot moeten worden. Deelnemers ontvangen salaris voor het werken op een school, worden uitgedaagd om onderzoek te doen binnen de school en krijgen een breed scala aan trainingen in het verlengde van een lerarenopleiding ter professionalisering en begeleiding van deze jonge leraren. De drempel voor een carrièrestart in het onderwijs verlaagt of verdwijnt voor jonge academici. We hebben hierover uw Kamer in maart 2013 geïnformeerd. De aanpak is bekrachtigd in het Techniepact. Bronnen: Impuls leraren tekortvakken: Tweede Kamer, vergaderjaar 2012–2013, 27 923, nr. 151; Nationaal Techniepact 2020, afgesloten in 2013

b. Aantrekkelijker maken van de pabo voor mannen:

We roepen pabo's op om gebruik te maken van de aanpak van de pabo's die er de afgelopen jaren in zijn geslaagd om meer mannelijke studenten aan te trekken. Meer mannen op de pabo kan één van de thema's worden die een groep van voorlopers van lerarenopleidingen oppakt. Zie agenda-punt 2.

c. Meer vwo'ers aantrekken voor de pabo's en tweedegraads lerarenopleidingen:

We laten in 2014 onderzoeken hoe we ervoor kunnen zorgen dat nog meer vwo'ers zich tot de (academische) pabo aangesproken voelen. Aan academische pabo's vragen wij om nog dit studiejaar aan te geven waar belemmeringen in het huidige systeem zitten en wat eventuele oplossingen daarvoor zijn. De overige pabo's roepen wij op actief hun voordeel te doen met de inzichten van de bestaande academische pabo's. Een aantal hbo-instellingen gaat bovendien tussen 2013 en 2016 driejarige trajecten inrichten voor vwo'ers en een aantal instellingen start excellentietrajecten om meer vwo'ers aan te trekken. Hierover zijn prestatieafspraken met hbo-instellingen gemaakt. Driejarige trajecten voor vwo'ers zijn mogelijk gemaakt door de wet Kwaliteit in verscheidenheid hoger onderwijs.

d. Over de gehele linie meer masteropgeleide leraren voor de klas:

In hun gezamenlijke agenda hebben de VSNU en de Vereniging Hogescholen opgenomen dat lerarenopleidingen (hbo en wo)

nieuwe masteropleidingen ontwikkelen, in het bijzonder voor leraren in het primair onderwijs en het mbo. Wij sluiten ons hier van harte bij aan. In de sectorale akkoorden die wij in aansluiting op het Nationaal Onderwijsakkoord nog zullen sluiten met het primair en voortgezet onderwijs en het mbo zullen we inzetten op vergroting van het aantal masteropgeleide leraren in het onderwijs. Een deel van de gereserveerde middelen uit het Regeerakkoord willen wij inzetten voor deze ambitie. Ook de lerarenbeurs draagt hier natuurlijk aan bij. Met de lerarenbeurs kunnen leraren een bachelor- of masteropleiding volgen.



4.

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





Welke beweging gaat de goede kant op?

Opleiden in de school draagt positief bij aan de overgang van opleiding naar praktijk. Noord-Nederland heeft goede ervaringen opgedaan met een effectieve intensieve begeleiding van startende leraren. De lerarenopleiding van de Rijksuniversiteit Groningen heeft daarvoor een wetenschappelijk bewezen inwerkprogramma ontwikkeld in het project ‘Vakkundig meesterschap en meesterlijk vakmanschap’. Daarin is aandacht voor de werksituatie van de beginnende leraar en voor de begeleidingssituatie. De lerarenopleiding blijft de leraren tijdens hun eerste jaren in het onderwijs trainen via observatie en feedback met behulp van gestandaardiseerde observatie-instrumenten voor het pedagogisch-didactisch handelen. Dit programma bewijst dat een goede begeleiding van startende leraren leidt tot het voorkomen van uitval en het sneller groeien in bekwaamheden en professioneel functioneren in de school. Door deze aanpak krijgen beginnende leraren meer zelfvertrouwen en vallen ze minder uit.

Een ander goed voorbeeld is de lerarenopleiding voor het groene onderwijs (Stoas) die aan alumni een voucher geeft waarmee de afgestudeerden begeleiding of kennisuitwisseling van de opleiding kunnen ‘inkopen’. Dat kan individueel, zoals een docent van de lerarenopleiding die een les bijwoont en begeleidt, of met een groep.

Wat willen we bereiken?

We willen naar een situatie waarin het voor leerlingen niet uitmaakt of zij te maken hebben met een startende of een ervaren leraar. Tegelijk is de overgang van opleiding naar werk groot. Als startende leraar sta je er opeens alleen voor. Ervaring krijgen in lesgeven kost tijd. Daarom is personeelsbeleid nodig dat starters ondersteunt om een ervaren en volledig bekwame leraar te kunnen worden. Hiervoor is van belang dat alle leraren vanaf de start van hun loopbaan hun kennis en vaardigheden onderhouden én verdiepen. Dat vraagt een vloeiende overgang van opleiding naar beroepspraktijk, waarbij scholen een startende leraar direct opnemen in het team en goed begeleiden. Zo worden de eerste jaren van het leraarschap een vliegende start met een ontwikkelperspectief, in plaats van een te nemen horde.

Waarom is nog behoefte en welke acties zijn dus nodig?

Goede inwerk- en begeleidingsprogramma’s zoals dat in Noord-Nederland komen meer en meer beschikbaar. Waar het nu op aankomt, is dat:

a. Voor alle leraren een degelijk inwerk- en begeleidingsprogramma

Schoolbesturen zorgen dat alle startende leraren een degelijk inwerk- en begeleidingsprogramma krijgen dat onderdeel uitmaakt van een professioneel personeelsbeleid van alle scholen. Hierover maken wij afspraken in de sectorakkoorden die voortvloeien uit het Nationaal Onderwijsakkoord. Wij stellen met de Impuls leraren tekortvakken ook middelen beschikbaar voor samenwerkingsverbanden van lerarenopleidingen en scholen in het voortgezet onderwijs om de begeleiding van startende leraren te verbeteren, vergelijkbaar met de aanpak van ‘Vakkundig meesterschap en meesterlijk vakmanschap’. De professionele groei van startende leraren wordt hiermee bevorderd en voortijdige beroepsuitval teruggedrongen. We verwachten hiermee tot en met 2016 ongeveer 600 extra startende leraren te kunnen behouden voor het onderwijs. Pabo’s en scholen voor primair onderwijs maken bovendien regionaal afspraken over verdere kennisverdieping na de opleiding van startende leraren. Dit sluit aan bij het eerder genoemde advies van de commissie Meijerink.

b. Experimenteren met junior leraar

Naar aanleiding van de Teacher Summit gaven studenten van de lerarenopleiding van de Hogeschool van Amsterdam ons een inspirerend advies om te komen tot een aantrekkelijkere loopbaanontwikkeling van “junior leraar” tot specialist of coach. Wij delen hun mening dat groei in verantwoordelijkheden en carrièremogelijkheden professionele groei erkent en een kans is om het vak van leraar aantrekkelijker te maken. Daarom ondersteunen wij in 2014 een pilot dat voortbouwt op dit plan van de studenten van de Hogeschool van Amsterdam. In de pilot onderzoeken de scholen en lerarenopleidingen in de regio Amsterdam de mogelijkheden voor een assessment ter afsluiting van de status van “junior leraar”.

c. Goede begeleiding als onderdeel van het professioneel statuut

Mbo-instellingen zetten hun activiteiten voort om de werking van het (hier al bestaande) professioneel statuut in de sector te bevorderen. De goede begeleiding van startende leraren zal ook onderdeel uitmaken van het professioneel statuut in het primair en voortgezet onderwijs, zoals afgesproken in het Nationaal Onderwijsakkoord.



5.

Leraren, schoolleiders en schoolbesturen maken van scholen lerende organisaties





Welke beweging gaat de goede kant op?

Naast duurzame begeleiding van startende leraren is het verbeteren van het algehele personeelsbeleid van belang voor een hogere onderwijskwaliteit. Veel scholen werken actief aan permanente zelfverbetering, waaronder de onlangs benoemde excellente scholen. Voorbeelden die we zijn teggekomen, zijn scholen die een aannamebeleid met carrièreperspectief voor leraren hebben en veelal masteropgeleide leraren aannemen. De schoolleider voert kritische functioneringsgesprekken gebaseerd op leerlingenuitkomsten en lesbezoeken. Leraren kunnen maatwerkbegeleiding krijgen via externe coaching en gestructureerde lesobservaties met uitgebreide nabesprekingen.



Een lerende organisatie is ook naar buiten gericht. Op veel plekken werken scholen samen met lerarenopleidingen en onderzoekers, bijvoorbeeld binnen (academische) opleidingsscholen. Om uitwisseling tussen leraren, scholen en bedrijfsleven te versterken zijn enkele oud-Eerst de Klasdeelnemers gestart met het initiatief 'hybride docent'. Zij willen stimuleren dat meer mensen in hun werk verschillende werelden (waaronder lesgeven) combineren. Als eerste stap hebben zij een "twinning project" opgezet. Dit project koppelt leraren, schoolleiders én HR-functionarissen aan werknemers uit het bedrijfsleven. Oogmerk is groei van het aantal 'hybride docenten': mensen die meerdere werelden combineren in hun werk, waarvan lesgeven er in ieder geval één is.

Scholen kunnen zich in hun ontwikkeling naar een lerende organisatie laten ondersteunen. School aan Zet biedt ondersteuning bij de zelfevaluatie van scholen en koppelt scholen aan kennis en experts op de gekozen ontwikkeldoelen. Stichting leerKRACHT, ontstaan uit McKinsey & Company, heeft samen met de Onderwijscoöperatie een veranderprogramma opgezet met 16 pilotscholen. De Onderwijscoöperatie start daarnaast pilots ter bevordering van peer review in samenwerking met de PO-Raad, VO-raad en MBO Raad.



In het mbo begeleidt MBO15 de professionalisering. Zij spreekt met alle mbo-instellingen en adviseert hen op basis daarvan vertrouwelijk. Van MBO15 ontvangen wij positieve signalen over de uitvoering van de afspraken die zijn gemaakt in de bestuursakkoorden. Het overgrote deel van de mbo-scholen ligt op koers.³⁴ De mbo-instellingen waarborgen met het professioneel statuut de zeggenschap van het onderwijspersoneel via het onderwijsteam. Het onderwijsteam als geheel is verantwoordelijk voor een samenhangend onderwijsprogramma voor de beroepsopleiding die het team verzorgt.

Wat willen we bereiken?

Leraar, lerarenteam, leidinggevende en bestuur bouwen samen aan een lerende cultuur waarin continu wordt gewerkt aan verbetering van de onderwijskwaliteit. De leraar heeft daarbij voldoende professionele ruimte, interessante ontwikkelmogelijkheden en carrièreperspectief, zoals specialisatie, onderzoek of coaching. De schoolorganisatie bindt op die manier mensen van binnen en buiten aan het onderwijs. De school werkt als lerende organisatie samen met hogescholen en universiteiten (haar "academische omgeving") en omarmt nieuwe mogelijkheden om het onderwijs te verbeteren, waaronder met betere inzet van ICT. Onderwijsteams in het beroepsonderwijs zorgen dat zij hun verantwoordelijkheid waarmaken door ervoor te zorgen dat de teams voldoende kennis hebben van het veld waartoe zij opleiden. Op basis daarvan evalueren en verbeteren zij hun eigen functioneren.

³⁴ Binnenkort sturen wij de voortgangsrapportage van MBO15 naar de Tweede Kamer.

De werkgevers in het onderwijs hebben een grote verantwoordelijkheid voor zowel de verbetering van de onderwijskwaliteit als de aantrekkingskracht van het beroep van leraar. Zij zijn het die met een gedegen personeelsbeleid kunnen zorgen voor een aantrekkelijk carrièreperspectief voor leraren. Jaarlijkse ontwikkelgesprekken voor alle leraren én leidinggevendenden zijn daarbij uitgangspunt, net zo goed als het stimuleren van collegiale consultatie, het sturen op teamontwikkeling, het oog hebben voor individuele ontwikkel- en mobiliteitsbehoeften en het eerlijk beoordelen van prestaties.

Welke acties zijn nog nodig?

a. Voortzetten ontwikkeling naar een gedegen personeelsbeleid

In de bestuursakkoorden zijn goede afspraken gemaakt over onder meer de versterking van het personeelsbeleid, het voeren van functioneringsgesprekken en het stimuleren van peer review. Wij houden onverkort vast aan die afspraken en gaan ervan uit dat schoolbesturen hier met kracht uitvoering aan geven. We vragen schoolbesturen ook om leerlingen en studenten een betekenisvolle rol te geven in het feedback geven op het functioneren van leraren, o.a. via bestaande mogelijkheden voor medezeggenschap van leerlingen en studenten.

b. Carrièreperspectief bieden in een aantrekkelijke leeromgeving

We roepen sociale partners op om kritisch te kijken naar manieren waarop het onderwijs als

werkomgeving aantrekkelijker kan worden en meer carrièreperspectief mogelijk is. We noemden al het advies van studenten van de lerarenopleiding van de Hogeschool van Amsterdam waarin zij pleiten voor een aantrekkelijke loopbaanontwikkeling van junior leraar tot specialist of coach. Hetzelfde geldt voor het belonen van goed presterende leraren. Leraren die echt het verschil maken, verdienen erkenning en waardering. Het belonen van prestaties is een manier om hen gemotiveerd te houden en maakt het onderwijs aantrekkelijker als werkomgeving. Daarbij hoeft het overigens niet noodzakelijk om een financiële beloning te gaan, ook scholing of het bieden van mogelijkheden voor het doen van onderzoek zijn manieren om goed presterende leraren te belonen.

c. Meer professionele ruimte, minder regeldruk en de rol van de schoolleider hierin

Per sector stellen werkgevers en werknemers een professioneel statuut op. Dit beschrijft de professionele ruimte voor (de ontwikkeling van) de leraar en de bijpassende verdeling van rollen en verantwoordelijkheden in de school. Een voorbeeld is dat de schoolleiding de verbeterdoelen voor het onderwijs in samenspraak met het schoolteam vaststelt. Als zij de doelen hebben vastgesteld, kunnen zij ook afspraken maken over de bijdrage van alle betrokkenen aan die doelen en de mate waarin professionaliseringsactiviteiten nodig zijn. In het Nationaal Onderwijsakkoord is afgesproken dat wij deze afspraken wettelijk verankeren. Daar waar wij de mogelijkheid hebben, pakken wij regeldruk in het onderwijs aan om een bijdrage te leveren aan meer (ervaren) professionele ruimte.³⁵ De schoolleider is hierbij cruciaal: effectieve schoolleiders houden hun bekwaamheid bij en zorgen voor een opbrengstgerichte leercultuur in de school. OCW stelt extra middelen beschikbaar, waarmee scholen kunnen investeren in de kwaliteit van schoolleiders. Het schoolleidersregister in het primair onderwijs is opengesteld. Per 1 augustus 2013 hebben ruim 2.700 schoolleiders zich aangemeld bij het schoolleidersregister. Het streven is dat alle schoolleiders eind 2015 in het schoolleidersregister zijn opgenomen zoals vastgelegd in de cao PO 2013. De VO-Academie van de VO-raad heeft een programma opgezet om schoolleiders, middenmanagers en bestuurders in het voortgezet onderwijs te ondersteunen bij hun ontwikkeling.



³⁵ Tweede Kamer, vergaderjaar 2012–2013, 29 362, nr. 221.

d. Leraren en bedrijfsleven leren van elkaar

Samen met de initiatiefnemers van de ‘hybride docent’ en VNO-NCW bezien we hoe zij dit initiatief kunnen verbreden. Het oogmerk hiervan is dat op allerlei vakgebieden kennisuitwisseling, zij-instroom, zij-uitstroom en gecombineerde banen bij scholen en bedrijven kunnen ontstaan. Dit maakt werken in het onderwijs aantrekkelijker en vergroot het carrièreperspectief in het onderwijs. Voor het beroepsonderwijs geldt bovendien dat de mogelijkheid om wederzijds van elkaar te leren het vakonderwijs kwalitatief versterkt. Wij vinden het wenselijk dat scholen zich ontwikkelen tot een volwaardig kenniscentrum in de regio.

e. Intensivering van de samenwerking tussen scholen en lerarenopleidingen

De (academische) opleidingsscholen – partnerschappen tussen scholen en hogescholen en universiteiten – werken al enkele jaren samen gericht aan verbetering van het opleiden van leraren, aan een passende leer- en werkomgeving voor de leraar in opleiding en aan praktijkgericht onderzoek. In het kader van versterking van de regionale samenwerking tussen scholen en lerarenopleidingen willen wij de komende jaren met betrokken partijen verkennen op welke manier we het opleiden in de school structureel kunnen verankeren in het onderwijs. Wij gaan hiermee door en er zijn hiervoor structureel middelen beschikbaar. Wij roepen de verenigingen van werkgevers in het onderwijs op om initiatieven te starten die de dialoog tussen (academische) opleidingsscholen onderling versterken.

Hogescholen en universiteiten moeten intensiever samenwerken met scholen voor primair en voortgezet onderwijs en mbo. Met de Impuls leraren tekortvakken verzamelen wij nog dit jaar 30 goede voorbeelden van professionele leergemeenschappen en laten we de effecten (interventies en resultaten) onderzoeken.

Wij gaan een plan maken om goede voorbeelden te laten bloeien en scholen te laten samenwerken met hogescholen en universiteiten. Dat is van

groot belang gezien de mogelijke functies van deze samenwerking:

- leraren verkrijgen hun werk met onderzoeksvaardigheden en onderzoekers werken praktijkgericht (hiervoor bestaan al academische opleidingsscholen³⁶);
- scholen krijgen inspiratie voor hun verbeterprogramma's;
- lerarenopleidingen geven hun praktijkonderdelen beter vorm;
- lerarenopleidingen richten zich meer op opbrengstgericht werken en leren studenten beter inspelen op verschillen tussen leerlingen (bestaande samenwerkingsverbanden melden zich al bij ons in het kader van een regeling waarmee wij plannen hiervoor financieel steunen);
- lerarenopleidingen en scholen maken afspraken over begeleiding van startende leraren;
- scholen hebben een duidelijke vraag naar onderzoek, ondersteuning en opleiding en weten bij wie ze daarvoor terecht kunnen.



Dit initiatief kan een belangrijke bijdrage leveren om van de school een lerende organisatie te maken en tegelijkertijd het vak van leraar aantrekkelijker te maken.

³⁶ Een academische opleidings-school is een opleidingsschool die het opleiden van leraren verbindt met het door de leraar in opleiding verrichten van praktijkgericht onderzoek en schoolontwikkeling.

6.

Alle leraren bekwaam en bevoegd





Welke beweging gaat de goede kant op?

Al 39.000 leraren hebben gebruik gemaakt van de Lerarenbeurs. Leraren kunnen hiermee een bachelor- of masteropleiding volgen naast hun baan als leraar. Dat enthousiasme is een logisch gevolg van de wens van leraren tot meer en meer gedegen na- en bijscholing.³⁷ Tegelijk krijgen wij vaak het signaal dat het hen aan tijd, geld of geschikte scholingsmogelijkheden ontbreekt.

Met en door leraren ontwikkelt de OnderwijSCOöperatie een beroepsregister, met duidelijke verwachtingen over nascholing. Het register geeft leraren een instrument in handen om te komen tot voldoende bij- en nascholing. De OnderwijSCOöperatie is in 2012 gestart met het valideren van opleidingen, zodat leraren inzicht krijgen in welke opleidingen, cursussen en trainingen voldoende kwaliteit hebben. Het register is ook een instrument om verantwoording af te leggen en in te kunnen grijpen als leraren onbevoegd dan wel onderbevoegd hun beroep uitoefenen. Het werkt dus twee kanten op.

Momenteel is het register vrijwillig. Ruim 12.000 leraren hebben zich tot nu toe geregistreerd, 4,8% van het totaal aantal leraren. Mede dankzij de onlangs gestarte campagne van de OnderwijSCOöperatie schrijven zich gemiddeld 300 leraren per week in. Ondanks deze versnelling zou het tot 2030 duren alvorens alle leraren in het register zijn opgenomen. Als gevolg daarvan heeft het register de facto momenteel slechts een bescheiden werking.

Wat willen we bereiken?

Alle leraren blijven bekwaam, omdat zij continu hun kennis actueel houden en hun vaardigheden aanscherpen om de kwaliteit van het onderwijs aan leerlingen en studenten verder te verbeteren. Leraren worden daarvoor adequaat gefaciliteerd. De kwaliteit van de (na)scholings-trajecten is gegarandeerd. Uitgangspunt is bovendien dat uitsluitend benoembare leraren lesgeven in het primair en voortgezet onderwijs en in het mbo. Ander onderwijspersoneel binnen onderwijsteams, zoals instructeurs in het mbo, verzor-



gen lessen altijd onder verantwoordelijkheid van bevoegde leraren in het team. Over deze ambitie is in het Nationaal Onderwijsakkoord met alle partijen overeenstemming bereikt. Deze ambitie is vertaald in concrete acties. De leraar krijgt bij afronding van de lerarenopleiding een getuigschrift waaraan een bevoegdheid is verbonden. Hij kan zich daarmee inschrijven in het lerarenregister. Leraren maken hun bekwaamheid zichtbaar in het lerarenregister. Elke leraar is gelijkelijk vertegenwoordigd in de zeggenschap over het beheer van het register. Tegelijkertijd geldt dat vanaf 2017 de cyclus van herregistratie van start gaat. Wie niet voldoende aan nascholing doet mag dan ook niet meer voor de klas staan.

Welke acties zijn nog nodig?

Er is een groot verschil tussen dit streefbeeld en de werkelijkheid. In het Nationaal Onderwijsakkoord zijn op dit punt de volgende afspraken gemaakt, die wij hier samenvatten. Gelijktijdig met deze agenda is vandaag een uitgewerkt voorstel over de opzet, de werking en het beheer van het lerarenregister aan de Tweede Kamer gestuurd.

a. Onderwijsgeevenden werken continu aan hun professionele ontwikkeling

Cruciaal onderdeel van de professionele ontwikkeling is het bekwaamheidsonderhoud. In het Nationaal Onderwijsakkoord is de ambitie afgesproken dat uiterlijk vanaf 2015 alle leraren geld, tijd en ruimte hebben om te voldoen aan de verplichting tot onderhoud van hun bekwaamheid.

³⁷ Inspectie van het Onderwijs (2013), Professionalisering als gerichte opgave. Dit rapport sturen wij gelijktijdig met deze agenda naar de Tweede Kamer.

Voor zover dat nog niet het geval is, maken de sociale partners in het onderwijs afspraken over de tijd en de faciliteiten voor nascholing. Deze afspraken geven de leraar de ondersteuning om de nascholingsambitie ook waar te kunnen maken.

b. Validering kwaliteit nascholingsaanbod

De beroepsgroep valideert en borgt het nascholingsaanbod met andere deskundigen en voert hierover overleg met scholen. Wij maken met de Onderwijscoöperatie en de werkgevers nadere afspraken om de totstandkoming van een geaccrediteerd aanbod te bespoedigen.

c. Leraren maken in het register zichtbaar dat ze bevoegd en blijvend bekwaam zijn

Het lerarenregister is het sluitstuk van het proces van deskundigheidsbevordering met als doel dat alle leraren in het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs bevoegd en blijvend bekwaam zijn en met de juiste kwalificaties voor de klas staan. Daarmee is het register een belangrijk instrument voor het borgen van de kwaliteit van het onderwijs aan leerlingen. Het is de ambitie dat in 2017 alle leraren zich hebben ingeschreven en dat daarna de herregistratiecyclus begint. Zoals in de hoofdlijnenbrief over het lerarenregister is beschreven, zullen de Onderwijscoöperatie en de sociale partners de komende tijd de vrijwillige deelname aan het register stimuleren. Dit gebeurt onder andere via een communicatiecampagne, pilots en het personeelsbeleid (werkgever die op het belang van registratie wijst). Wij bezien mogelijkheden om dit bottom-up proces te stimuleren. In 2015 kijken we of

we op koers liggen of dat een verplichting van het register nodig is. 'Op koers' wil zeggen dat minstens 40% is geregistreerd. In het Nationaal Onderwijsakkoord is verder afgesproken dat zodra meer dan de helft van de leraren zich heeft geregistreerd, het register 'algemeen verbindend' wordt verklaard voor alle leraren. Wanneer dit niet het geval is, zetten wij andere instrumenten in om de doelstelling van het regeerakkoord en 100% deelname in 2017 te realiseren.

Wij ondersteunen dit proces door te bevorderen dat op 1 januari 2017 het wetsvoorstel rond het lerarenregister in werking kan treden.

d. Elke onderwijsgevende is bevoegd

Uitgangspunt is dat elke onderwijsgevende benoembaar is voor het onderwijs dat hij geeft. De werkgever draagt de verantwoordelijkheid om te zorgen dat het onderwijs wordt gegeven door bevoegd personeel. In het Nationaal Onderwijsakkoord is

afgesproken om de geldende regels op dit punt strikter na te leven. Tegelijkertijd is afgesproken dat onderwijsbesturen onbevoegde leraren in de gelegenheid stellen om binnen twee jaar hun bevoegdheid te halen. De inspectie zal hierop gaan toezien.

De VO-raad zal dit proces in het voortgezet onderwijs ondersteunen door te onderzoeken hoe schoolbesturen gegevens over bevoegdheden van leraren en het aantal (on)bevoegd gegeven lessen zo correct mogelijk in beeld kunnen brengen.

Voor het mbo is een onderwijsteam als geheel verantwoordelijk voor een goede borging van bevoegdheid. Voortbouwend op de nu al lopende kwaliteitsverbetering van het zij-instroomtraject voor leraren in het mbo laten we onderzoeken of de brede inzetbaarheid op basis van het huidige getuigschrift voor toekomstige leraren in het mbo beperkt kan worden tot een bevoegdheid voor lesgeven in een specifiek domein. Verder maken individuele mbo-instellingen via de medezeggenschap afspraken over de verhouding tussen leraren, instructeurs en onderwijsassistenten in de teams. Deze verhouding kan per opleiding verschillen. Instructeurs en onderwijsassistenten dienen aantoonbaar te beschikken over pedagogisch-didactische vaardigheden en deze op peil te houden. Samen met de beroepsgroep wordt hiertoe een kwalificatiedossier ontwikkeld. Als instructeurs aan de kwalificatie-eisen voldoen, zullen zij ook in een aparte "kamer" in het register opgenomen worden.



7. Op weg naar een sterke beroepsorganisatie





Welke beweging gaat de goede kant op?

We hebben in een jaar tijd veel inspirerende initiatieven van leraren gezien. Zo is Leraren met Lef een samenwerking van leraren die elkaar inspireren en nieuwe en concrete ideeën ('Leftips') delen. Zij nemen het heft in eigen hand en gaan in hun eigen schoolpraktijk met deze ideeën aan de slag met als focus kwaliteitsverbetering. Andere voorbeelden zijn de Vereniging van Meesterschappers die in het basisonderwijs debatteert over vragen als: 'De leraar, bestaat die over 50 jaar nog wel' en de jonge leraren van de Groene Golf die het onderwijs een krachtig positief kritisch gezicht willen geven. In het mbo is de bvmba aanjager van de professionaliseringsdiscussie. Via expedities, congressen en ambassadeurs stimuleren zij de professionalisering en beroepstrots van de leraar in het mbo. Deze energie en initiatieven van onderop ondersteunen de ontwikkeling van de beroepsgroep.

De OnderwijSCOöperatie is in oktober 2011 opgezet om op te treden als vertegenwoordiger en organisator van de beroepsgroep. Leraren kunnen hun bijdrage leveren via de aangesloten organisaties. Ongeveer twee derde van alle leraren is op deze manier aangesloten. De OnderwijSCOöperatie betreft ook organisaties en initiatieven voor zover die minder dan 4.000 leden vertegenwoordigen (de 'geassocieerden') bij de agenda van de beroepsgroep en organiseert bestuurlijk overleg met deze geassocieerde beroepsorganisaties. De OnderwijSCOöperatie doet een voorstel voor herijking van de bekwaamheidseisen, beheert het lerarenregister en bevordert de status en het imago van het beroep. Bij dit laatste punt wijzen wij ook op het positieve effect van de jaarlijkse Dag van de Leraar en de verkiezing van Leraar van het Jaar.

Ook de kweekvijvers in het voortgezet onderwijs (agendapunt 3) zijn een voorbeeld van een activiteit die het imago van het beroep bevordert.

Wat willen we bereiken?

De leraar professionaliseert zich op zijn werkplek in de school en binnen de beroepsgroep. Iedere leraar maakt deel uit van de beroepsgroep. Leraren voelen zich verbonden aan de organisatie die de beroepsgroep vertegenwoordigt en zijn daar lid van. De beroepsgroep betreft leraren in opleiding bij hun activiteiten. Zo ontstaat een sterke en representatieve beroepsorganisatie die continu werkt aan duurzame verbetering van het beroep en als gevolg daarvan aan de kwaliteit van onderwijs. Daardoor stijgt ook het aanzien van het beroep. De beroepsgroep is verder verantwoordelijk voor de totstandkoming van de bekwaamheidseisen en het beheer van het landelijke lerarenregister.

Welke acties zijn nog nodig?

a. Ontwikkeling naar een volwaardige beroepsgroep

Het ontwikkelen van een beroepsgroep is uiteraard aan die beroepsgroep zelf. De positie van de beroepsgroep in het onderwijs is in ontwikkeling, maar nog wel minder ontwikkeld dan bijvoorbeeld bij advocaten en artsen. De OnderwijSCOöperatie organiseert de komende tijd verschillende bijeenkomsten met leraren over het gewenste beeld van de beroepsgroep. Hierbij betreft de OnderwijSCOöperatie in ieder geval de omvorming van de huidige lerarenadviesraad naar een orgaan waarin geregistreerde leraren vanuit hun midden gekozen worden.

b. Verbetering imago van de leraar

Zoals afgesproken in het bestuursakkoord met de OnderwijSCOöperatie gaat zij door met het stimuleren van activiteiten voor een beter imago en een betere status van de beroepsgroep. Voorbeelden zijn de Dag van de Leraar, de verkiezing 'Leraar van het Jaar', Het Lerarencongres en bijeenkomsten over thema's zoals bekwaamheid, professionele ruimte en peer review. Deze helpen ook bij de vorming van de beroepsgroep. Hiernaast gaan wij samen met de OnderwijSCOöperatie nut en noodzaak van een nieuwe campagne bezien om het imago van het lerarenberoep krachtiger te maken.

Welke financiële investering is nodig voor deze lerarenagenda?

Op een aantal punten vraagt de beweging die wij met deze lerarenagenda beogen om extra inzet van middelen. Bijvoorbeeld waar het gaat over prioriteiten zoals het vergroten van het aantal masteropgeleide leraren en meer nascholing van leraren. In lijn met het Regeerakkoord is €250 miljoen gereserveerd voor kwaliteitsafspraken in het mbo en €344 miljoen voor kwaliteitsverbetering in het primair en voortgezet onderwijs. Het is onze bedoeling om een aanzienlijk deel van deze middelen in te zetten in het kader van deze lerarenagenda. In de sectorale bestuursakkoorden die wij aansluitend op het Nationaal Onderwijsakkoord zullen sluiten met het primair en voortgezet onderwijs en het mbo zal dit verder worden besproken.

Daarnaast zijn er incidentele en structurele middelen beschikbaar om doelstellingen in deze agenda te ondersteunen. Financiering voor de doelstellingen uit deze lerarenagenda volgt, naast middelen binnen de reguliere bekostiging van scholen, uit de middelen in onderstaande tabel. Dit kabinet maakt verder in het Nationaal Onderwijsakkoord afspraken met sociale partners om de huidige ouderenregeling (BAPO) af te bouwen om zo ruimte te creëren voor moderne arbeidsvoorwaarden.

Lerarenbeurs en promotiebeurs	Begonnen in 2008, oplopend tot € 115,6 mln. per jaar vanaf 2016
Opleiden in de school	Begonnen in 2008 en vanaf 2014 verhoogd tot € 20 mln. per jaar
Impuls leraren tekortvakken	In totaal € 100 mln. in de periode 2013 t/m 2016
Regeling versterking samenwerking scholen en lerarenopleidingen	In totaal € 82 mln. in de periode 2013 t/m 2016



Hoe verder?

Onze conclusie is dat een beweging naar continue verbetering van de onderwijskwaliteit nodig is. Dat kunnen we bereiken door voortdurende professionalisering van het leraarschap te versterken.

Onze visie op de leraar 2020 is hierdoor als volgt: goed en vaker master opgeleid, blijvend bekwaam, gebruik makend van een aantrekkelijk carrièreperspectief. Wij willen de professionaliseringsbeweging versterken door de positieve energie van al deze mensen te benutten zodat iedereen zijn rol oppakt. In het oog springende verbeteracties zijn:

- Meer ruimte voor lerarenopleidingen om studenten te selecteren;
- Doorzetten van bestaande verbetertrajecten bij de lerarenopleidingen plus zo nodig intensiveren als het sectorbeeld in 2014 daartoe aanleiding geeft;
- Ruimte geven aan een kopgroep van lerarenopleidingen om met verdere kwaliteitsverbetering nog dit jaar te starten;
- Ruimte bieden aan flexibele en aantrekkelijke routes naar het leraarschap om het negatieve effect van selectie te beperken en meer masteropgeleiden en mannen aan te trekken;
- Zorgen dat alle besturen vanaf 2017 alle startende leraren goed begeleiden;
- Omslag naar continu leren en onderwijs verbeteren door een sluitend personeelsbeleid;
- En leraren die permanent bevoegd en bekwaam zijn en 100% deelnemen aan het lerarenregister in 2017.

Het succes van de lerarenagenda staat of valt met de inzet van de mensen in de sector. Alleen zij kunnen vanuit hun eigen rol en motivatie het verschil maken. Deze lerarenagenda vraagt dus om initiatief van de mensen in het onderwijs zelf. Daarom eindigen wij deze brief met een oproep aan:

- Leraren om binnen hun team met professionalisering aan de gang gaan, door zich voortdurend af te vragen: "hoe kan het beter en wat is bewezen effectief?"
- Schoolleiders om op schoolniveau de lerarenteams te stimuleren gezamenlijk te werken aan continue verbetering van het onderwijs en scholen zo om te vormen tot lerende organisaties.
- Schoolbesturen om de continue verbetering van de onderwijskwaliteit tot een van de centrale doelstellingen van hun beleid te maken en scholen daarin te ondersteunen via strategisch personeelsbeleid, inzet van de prestatiebox en samenwerking met lerarenopleidingen.
- Opleiders en opleidingsmanagers van hbo- en universitaire lerarenopleidingen om de kwaliteit van de opleidingen verder te verbeteren en tijdig in te spelen op nieuwe ontwikkelingen in het onderwijs, zodat afgestudeerden goed voorbereid in het onderwijs starten.
- De Onderwijscoöperatie om als organisator van de beroepsgroep het gesprek over de bekwaamheid, (ruimte voor) professionalisering en het imago van het vak te organiseren, waardoor leraren werken vanuit gezamenlijk ontwikkelde, professionele standaarden en deze ook onderhouden.
- En tot slot de sociale partners om als vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers collectieve afspraken te maken over arbeidsvoorwaarden, de beschikbare middelen (tijd, geld en ruimte) voor professionalisering en de wijze waarop die middelen worden besteed.

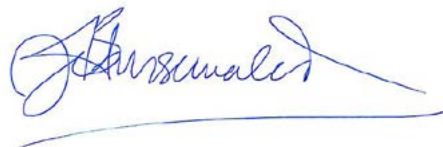
Voor de uitvoering van de lerarenagenda zullen wij in overleg met het onderwijsveld afspraken maken. De bestaande bestuursakkoorden voor primair, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs bevatten al concrete afspraken. In aanvulling daarop zetten wij via de sectorakkoorden die voortvloeien uit het Nationaal Onderwijsakkoord onder meer sterk in op de verdere versterking van het personeelsbeleid en ruimte voor de professionele ontwikkeling van leraren. Ook denken wij aan afspraken op schoolniveau waarvoor wij in het najaar met voorstellen zullen komen.

Samen met de mensen die wij hierboven noemen willen wij nauwgezet volgen of wij de gewenste resultaten boeken. Wij hebben het afgelopen jaar veel scholen bezocht en daar gaan wij mee door. Ook stellen wij een regiegroep in, met mensen uit de dagelijkse praktijk van het onderwijs en het ministerie. De regiegroep doet voorstellen aan onze partners en ons, wanneer zij de komende jaren merken dat wij kansen laten liggen en of leraren c.q. scholen tegen belemmeringen oplopen.

De regiegroep zal ook zelf veel in het veld aanwezig zijn om de voortgang te volgen en om de beweging te versnellen door scholen te overtuigen en te inspireren. Iedereen in het onderwijs kan bij de regiegroep terecht, met vragen, tips, goede voorbeelden of wanneer ze belemmeringen tegenkomen. De regiegroep maakt gebruik van deze signalen. Dit betekent geen nieuwe administratieve lasten of controletorens. Integendeel, de regiegroep gaat regelen dat iedereen in het onderwijs terecht kan bij een meldpunt voor te hoge werkdruk én voor ideeën en begeleiding hoe bestuurders, schoolleiders en leraren zelf invloed kunnen uitoefenen om hun werkplezier en passie te vergroten of te hervinden. Zo doen wij wat wij van anderen vragen: samen positieve energie zoeken, samen kritisch zijn, samen veranderen.

De informatie van de regiegroep en de monitoring van de nog te sluiten sectorakkoorden zullen wij gebruiken voor de voortgangsrapportage lerarenagenda, die wij de Tweede Kamer vanaf nu jaarlijks rond de Dag van de Leraar toesturen, als invulling van de motie Duisenberg c.s.³⁸ Ook starten we een digitaal platform, www.delerarenagenda.nl, waarop u en het onderwijsveld vanaf nu de voortgang kunnen volgen, als podium voor de vele goede initiatieven die wij tegenkomen, en als digitale discussietafel voor het onderwijs.

Wij zijn ervan overtuigd dat wij met deze gezamenlijke aanpak zullen zien dat we met het onderwijsveld in 2020 grote stappen hebben gezet in het belang voor onze leerlingen en studenten, en in het belang van onze toekomst.



De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
dr. Jet Bussemaker



De staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
Sander Dekker

³⁸ Tweede Kamer, vergaderjaar
2012-2013, Kamerstuk 27923 nr.
156.

Deze brochure is een uitgave van:
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Fotografie: Roelof Bos, Gerhard Lugard, Bert Zuiderveen, Ministerie van OCW
Vormgeving: Ruud van Oeveren, OCW-DUO

© Rijksoverheid | Oktober 2013

