

Samen leren: aanbevelingen uit het onderwijs

[versie definitief]

Deze notitie is een uitwerking van een aantal 'Samen Leren'-bijeenkomsten. Een negental vooruitstrevende onderwijsspecialisten - Hetty Belgers, Jet Dekkers, Jelmer Evers, Ilja Klink, Rene Kneyber, Laurens van Lier, Ruud Porck, Jaap Versfelt en Eric van 't Zelfde - heeft de onderwijswoordvoerders van de Tweede Kamer-fracties van de VVD en de PvdA, te weten: Pieter Duisenberg, Karin Straus, Tanja Jadnanansing, Loes Ypma en Mohammed Mohandis, uitgenodigd voor een aantal ontwerpessies. Tijdens deze sessies dachten de onderwijsspecialisten en de Kamerleden na over hoe de kwaliteit van het Nederlandse onderwijs verder te verhogen is. Hierbij richtten zij zich op het ontwikkelen van een integrale langetermijnvisie over het funderend onderwijs in Nederland. De Kamerleden gebruiken de uitkomsten voor het vormgeven en toetsen van onderwijsbeleid; de andere deelnemers realiseren onderdelen van deze agenda middels eigen initiatieven .

1. Samenvatting

Ons doel is het Nederlands onderwijs één van de beste ter wereld te maken. Onderwijs waarin topleraren samen elke dag bezig zijn om het onderwijs te verbeteren, om zo de cognitieve, manuele, sociale en persoonlijke ontwikkeling van alle leerlingen te bevorderen en het maximale uit iedere leerling te halen.

Om dit doel te realiseren bouwen wij voort op het Nationaal Onderwijs Akkoord, op de Lerarenagenda en sectoraanpakken zoals VO2020. Er is echter op drie gebieden extra actie nodig: de verbetercultuur op scholen, de wens van toppers om leraar te worden en de rol van de beroepsgroep.

Verbetercultuur:

Allereerst willen we een grote stap vooruit maken in het creëren van een verbetercultuur op scholen: een cultuur waarbinnen leraren van en met elkaar leren, en elke dag gezamenlijk het onderwijs verbeteren. Hiervoor zijn zes extra acties nodig:

- Neerzetten van een breed gedeelde hoge ambitie op leerlingdoelen, kwaliteit van leraren en verbetercultuur op scholen;
- Vormgeven van een nieuw en uitdagend curriculum, met inbreng van het maatschappelijk veld, bijvoorbeeld toekomstige werkgevers van leerlingen;
- Verdiepen van de kennis en vaardigheden van VO-leerlingen, waarbij het noodzakelijk is dat leerlingen minder vakken kiezen;
- Scholen ondersteunen in het creëren van een verbetercultuur;
- Loskoppelen van toetsen die de kwalificaties van leerlingen veiligstellen van toetsen die leraren in staat stellen het onderwijs te verbeteren;

- Ontwikkelen door het lerarenteam van schoolspecifieke visies op onderwijs en deze naar de omgeving verantwoorden. Tevens leren via intercollegiale 'peer reviews' met leraren, schoolleiders en bestuurders.

Als we dit realiseren zal de kwaliteit van het onderwijs van de huidige groep leraren stijgen.

De wens van toppers om leraar te worden:

We willen dat toppers weer voor het beroep leraar kiezen. Dat vergt twee extra acties:

- Arbeidsvoorwaarden aantrekkelijker maken voor uitstekende docenten;
- Strengere toelating bij docentenopleidingen en PABO's.

De rol van de beroepsgroep:

Een sterkere beroepsgroep leraren is nodig, om ervoor te zorgen dat leraren werken aan het innoveren van het onderwijs, richting geven aan hun opleiding(en) en ontwikkeling, en zich actief inzetten om de onderwijskwaliteit te verhogen en te borgen. Daarvoor zijn drie extra acties nodig:

- Het lerarenregister centraal zetten als het gaat om de opleiding, bevoegdheid en loopbaan van leraren;
- Introduceren van een innovatiefonds waar individuele leraren gebruik van kunnen maken;
- Omvormen van de Onderwijscoöperatie in een onafhankelijke vereniging van leraren.

In de volgende paragrafen worden elk van deze onderdelen verder uitgewerkt.

2. Focus op instructie en een verbetercultuur op onze scholen

Toponderwijs draait om de kwaliteit van leren. Optimaal leren door leerlingen vergt leraren die samenwerken in een sterke verbetercultuur. In deze cultuur leren leraren constant van elkaar: zij delen hun kennis en vaardigheden en benutten deze in een continue dialoog over onderwijskwaliteit. Leraren bezoeken daarbij elkaars lessen, bereiden samen lessen voor en analyseren het effect dat het gegeven onderwijs heeft op leerlingen. Naast samen beter worden op de eigen school, maken scholen en individuele leraren deel uit van netwerken, waarin zij ervaringen uitwisselen en werken aan onderwijsinnovatie.

Om dit doel te bereiken is extra actie nodig:

Actie 1: Neerzetten van een breed gedeelde, hoge ambitie op leerlingdoelen, kwaliteit van leraren en verbetercultuur op scholen

De eerste noodzakelijke actie is het creëren van een breed gedeelde set Nederlandse onderwijsdoelen op het gebied van leerlingdoelen, kwaliteit van leraren en verbetercultuur van scholen. De leerlingdoelen zijn te onderscheiden in drie subdoelen: minimale kwalificatie (bijv. voor kernvakken zoals taal en rekenen); handelen en maken (bijv. ICT, vakmanschap) en sociale vaardigheden (bijv. kunnen samenwerken in teams, ondernemerschap). Het realiseren van deze doelen bereidt onze kinderen voor op hun leven in de 21e eeuw.

De kwaliteit van leraren is af te lezen aan hun bevoegdheid voor het vak leraar, hun vakkennis, de kwaliteit van hun lessen (bijv. werkvormen, differentiatie in instructie), hun professionele vaardigheden (bijv. samenwerken met andere leraren) en hun ontwikkeling (bijv. tot 'master teacher'). Docenten zijn de belangrijkste factor in het onderwijs en moeten uitgaan van verschillen in de klas. Het is noodzakelijk om de komende jaren extra aandacht te besteden aan deze complexe docentvaardigheden.

De verbetercultuur op scholen uit zich in een gedeelde onderwijskundige visie, in de wijze waarop leraren leerlingresultaten gebruiken om samen het onderwijs te verbeteren en de mate waarin schoolleiders en besturen lesobservaties inzetten om leraren te stimuleren en coachen op samen verbeteren.

Actie 2: Vormgeven door leraren van een nieuw en uitdagend curriculum, met inbreng van oud-leerlingen en werkgevers

Binnen het Nederlandse onderwijsstelsel vindt momenteel geen systematische vernieuwing van het curriculum plaats. Hierdoor vinden noodzakelijke (vak)vernieuwingen vaak onvoldoende plaats. Het bij de tijd houden van het onderwijs is een taak van leraren, schoolleiders en besturen. Hun betrokkenheid en professionaliteit vormen daartoe de sleutel.

Daarnaast is er in het huidige curriculum onvoldoende samenhang, zowel tussen vakgebieden als tussen onderwijssectoren.

In een vernieuwd curriculum zal uitgewerkt worden wat verwacht wordt van de leerling en daarmee van de leraar. Om de contouren van dit curriculum vorm te geven is inbreng uit de maatschappij van belang – in het bijzonder van (oud-)leerlingen en werkgevers. Daarna gaan leraren aan de slag om deze contouren om te zetten in een eindproduct dat bruikbaar en breed gedeeld is. Onze visie op het curriculum is niet nieuw, maar sluit aan bij internationale (top)praktijken en het recente advies van de Onderwijsraad over een 'eigentijds curriculum'.

Actie 3: Verdiepen van de kennis en vaardigheden van VO-leerlingen, waarbij het noodzakelijk is dat leerlingen minder vakken kiezen

De leerlingdoelen vergen dat leerlingen in het VO minder vakken kiezen, zodat zij meer lessen kunnen volgen. Bij de vakken die de leerling volgt

ontstaat dan de mogelijkheid om tot reflectie te komen, intensieve feedback op het leren te ontvangen, en tot verdieping van het vak te komen. Vakken kunnen in relatie tot elkaar (vakoverstijgend) en in projectvorm aangeboden worden. Docenten zijn dan in de gelegenheid om het leerproces van hun leerlingen intensief te begeleiden en het niveau te ontstijgen van 'in beperkte tijd stof uit de methode overbrengen'. Minder vakken en meer vakoverstijgend leren, vraagt om een nieuwe erkenning van wat geleerd wordt. Zo kan een leerling bij een bepaald vak verschillende niveaus doorlopen, vergelijkbaar met de 'levels' die men in het Verenigd Koninkrijk kent. Dit onderwerp vergt nadere uitwerking.

Actie 4: Scholen ondersteunen in het creëren van een verbetercultuur

Het veranderen van een schoolcultuur is een lastige opgave en stuit veelal op onzekerheid bij leraren, op gebrekkige vaardigheden van sommige leraren en schoolleiders, en op praktische problemen als tijdgebrek. Deze factoren zijn niet op te lossen met een eenmalige cursus of training, maar vragen om een transformatieaanpak. Om te zorgen dat betrokkenen hun tijd niet verspillen aan nutteloze trainingen komt er via het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO) een overzicht van transformatieaanpakken met bewezen resultaat.

Actie 5: Loskoppelen van toetsen die de kwalificaties van leerlingen veilig stellen van toetsen die leraren in staat stellen het onderwijs te verbeteren

Om de geformuleerde leerlingdoelen te realiseren hanteren we drie toetsniveaus: formatief niveau, summatief niveau en systeemniveau.

Formatieve toetsen hebben niet tot doel om scholen 'af te rekenen' op wat ze gepresteerd hebben, maar geven docenten inzicht in de vorderingen die ze met leerlingen boeken. Met de feedback verbeteren zij vervolgens het onderwijs. Hiervoor ontwikkelen leraren zelf testen. Ook zijn er methode-ongebonden toetsen van hoge kwaliteit nodig, die als ijkpunten dienen waarmee leraren de resultaten van hun leerlingen vergelijken met (vergelijkbare) leerlingen van andere scholen. Om 'teaching to the test' te voorkomen zijn de uitkomsten van deze toetsen niet openbaar. De inspectie beoordeelt of het proces van formatief toetsen op een deugdelijke manier gebeurt. De toetsen vormen voor de inspectie de basis voor het beoordelen van opbrengstgerichtheid.

Summatieve toetsen stellen de kwalificaties van leerlingen veilig. Dit gebeurt in het PO middels de Centrale Eindtoets en in het VO door middel van het Centraal Schriftelijk Examen. Het moet mogelijk worden om te experimenteren met het loskoppelen van het School Examen van het Centraal Schriftelijk Examen.

De testen op systeemniveau hebben tot doel vooruitgang voor het hele land te meten en te analyseren. Om dit betrouwbaar te kunnen doen dienen de uitkomsten geen consequenties te hebben voor betrokken leerlingen, leraren en scholen. Er wordt steekproefsgewijs geanalyseerd,

gebruikmakend, van bijvoorbeeld de reeds verzamelde gegevens van PISA.

Actie 6: Transparantie creëren, verantwoording afleggen en leren in 'peer review' vorm met leraren, schoolleiders en bestuurders

Met alleen hoge verwachtingen en ondersteuning komt verandering niet snel van de grond. Voor een succesvolle transformatie van het schoolsysteem is een combinatie nodig van 'pressure en support'. Dat uitoefenen van druk moet niet leiden tot de valkuil van 'teaching to the test' en verschraling van het onderwijsaanbod. Daarom moet de druk liggen in het stimuleren van leraren, scholen en besturen om zich open te stellen: naar elkaar en naar de buitenwereld, in een constructieve dialoog.

Scholen stellen voor en over zichzelf een gebalanceerde rapportage op, voor leerlingen, leraren en schoolcultuur, met indicatoren als prestaties van leerlingen in vervolgoopleidingen (resultaat van leerlingen zoals het CSE); het percentage lessen van bevoegde docenten (kwaliteit leraren) en het percentage schoolinkomsten dat daadwerkelijk terechtkomt in de klas (verbetercultuur). In deze rapportage staat een aantal verplichte indicatoren. De betrokkenen vullen verder zelf in wat voor hun specifieke onderwijstak belangrijke kwaliteitskenmerken zijn. Het geheel wordt gedeeld met de samenleving. De rapportage wordt tevens gebruikt als onderdeel van een gestructureerde 'peer review' met andere scholen. In deze review bezoeken leraren, schoolleiding en bestuurders jaarlijks meerdere keren andere scholen om observaties te doen. Zij geven vervolgens feedback op onderwijskwaliteit en verbetercultuur.

De inspectie heeft bij scholen die aan de basiskwaliteit voldoen voornamelijk nog de rol om te bewaken dat de verbetercultuur in de praktijk ook echt functioneert.

3. Toppers willen weer leraar worden

Om het Nederlands onderwijs één van de beste ter wereld te maken, is het noodzakelijk dat toppers weer kiezen voor het beroep van leraar. De toppers doen dit nu onvoldoende. Oorzaken hiervan zijn een laag aanzien van het vak, slechte en weinig inspirerende lerarenopleidingen en – als afgestudeerden eenmaal aan de slag gaan op school – een cultuur die te weinig ambitieus is en carrièrepaden die te beperkt zijn. Om toppers te bereiken is een tweetal acties nodig:

Actie 7: Inspirerende opleidingen met strenge toelating

Om toppers te laten kiezen voor het onderwijs – zowel jonge mensen als zij-instromers – zijn kwalitatief hoogwaardige docentenopleidingen en PABO's nodig, op zowel HBO- als academisch niveau. Op deze docentenopleidingen geven de beste vakdocenten les.

De studenten worden streng bevraagd op kennis, vaardigheden en motivatie, voordat toelating tot de lerarenopleiding plaatsvindt. Eenmaal

gestart wordt hen, naast vanzelfsprekend vakinhoud, beroepseer en het werken in een verbetercultuur bijgebracht. Dit moet er onder meer toe leiden dat meer academici worden aangetrokken tot het vak van leraar.

De opleiding, waarbinnen specifieke aandacht is voor onder- en bovenbouw, vindt voor een groot deel plaats in de praktijk op opleidingsscholen in de buurt. Deze opleidingsscholen bieden zelf excellent onderwijs. De studenten leren daar in een verbetercultuur de werkwijze en cultuur van een professionele organisatie kennen.

Actie 8: Arbeidsvoorwaarden aanpassen zodat deze aantrekkelijker worden voor uitstekende leraren

Je gaat ergens graag werken als het werk zinvol is, en als de werkomgeving prettig en professioneel is en ruimte geeft voor eigen invulling, ontwikkeling en perspectief. Daarnaast zijn formele primaire- en secundaire arbeidsvoorwaarden essentieel. Om toppers aan te trekken zullen deze punten aantrekkelijk en "van deze tijd" moeten zijn.

We creëren professionele ruimte door afschaffing van het taakbeleid, verdere flexibilisering van de onderwijstijd voor leerlingen, flexibilisering van de lestijd (voor leraren) en (op het VO) door minder vakken. We creëren teamwork en een verbetercultuur volgens het "elke dag samen een stapje beter"-principe, waardoor werkplezier toeneemt. We toetsen met als doel ontwikkeling en verbetering, niet om af te rekenen. Minder vakken voor leerlingen leiden tot meer contacturen tussen per leerling en vakdocent, waardoor meer verdieping en verbreding tot stand kan komen. We inspireren tot onderwijsinnovatie met een innovatiefonds. En we zetten in op een eigen beroepsgroep van professionals. Deze is veeleisend wat betreft kwalificaties, ontwikkeling en bijscholing, maar ook strikt als het vereiste niveau niet wordt gehaald.

We kunnen de werkomgeving aantrekkelijk maken door de ontwikkeling van alternatieve carrièrepaden. Overstappen, al dan niet tijdelijk, naar andere rollen binnen de school, naar andere posities in het onderwijs, maar ook naar het bedrijfsleven of het buitenland, moet vanzelfsprekender worden.

Ook de formele arbeidsvoorwaarden zullen "van deze tijd" moeten zijn. De hoogte van het salaris ten opzichte van andere sectoren is daarbij een terugkerend punt van debat. Sommigen betogen dat de salarissen te laag zijn om te kunnen concurreren, anderen dat dit niet zo is. Wij komen nu niet met een definitieve conclusie over de hoogte van het salaris, daarvoor is de discussie te genuanceerd en fundamenteel. Dat de nullijn is opgeheven met het Nationaal Onderwijsakkoord, is een goede en terechte zaak. Het is nu tijd voor de diepere vraag naar mogelijke knelpunten bij het aantrekken van en het behouden van uitstekende leraren. Dit vergt onderzoek om de discussie van inzicht te voorzien en oplossingen beter te kunnen bedenken. Het gaat hierbij om het gehele pakket: werk, werkomgeving, primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden.

Voor een modernisering van de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden doen we de volgende voorstellen:

- Er moet onderzoek komen naar wat er nodig is voor een meer gelijk speelveld als andere sectoren, om uitstekende leraren aan te trekken en te behouden voor het onderwijs. Dit betreft zowel de leraar als deschoolleider;
- Vooruitlopend op de conclusies van dit onderzoek denken wij dat een modernisering de volgende richtingen zou moeten hebben:
 - De ontwikkeling van arbeidsvoorwaarden heeft een aantrekkelijk perspectief op basis van kwaliteit;
 - Ruimte om op schoolniveau en op individueel niveau te kunnen differentiëren in arbeidsvoorwaarden;
 - De functiemix is geen keurslijf, maar kan door de school worden ingezet om te differentiëren naar kwaliteit, volgens de kwaliteitsdefinities van de specifieke school. Met het oprekken (naar boven en beneden) van de niveaus en meer flexibel inzetten van de functiemix kunnen uitstekende leraren bijvoorbeeld beter worden beloond. Automatismen zoals de vaste periodiek worden afgeschaft, kwaliteit wordt hierbij leidend;
 - Bij (regionale) krapte in de arbeidsmarkt kunnen scholen met beloningen differentiëren;
 - Primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden kunnen vrijer worden uitgeruild ('cafetariamodel'), bijvoorbeeld vakantiedagen voor salaris. Zo kunnen schooldirecties beter inspelen op wat de school en de individuele leraar nodig hebben voor goed onderwijs;
 - Bij een professionele aanpak hoort ook personeelsbeleid dat op orde is, met een reguliere beoordelings- en ontwikkelcyclus. Zwakke leraren vinden dit terug in hun salarisontwikkeling. Zij worden aangesproken om te veranderen en te verbeteren, of er wordt afscheid van ze genomen. Deze principes gelden niet alleen voor docenten, maar ook voor schoolleiders en bestuurders. Voor iedereen in het onderwijs moet dit de gangbare cultuur worden.

4. Een sterke beroepsgroep leraren die richting geeft aan het Nederlandse onderwijs

De Inspectie constateerde in het Onderwijsverslag 2012–2013 dat beleidsvoornemens en investeringen in het onderwijs de leraar en de klas niet of nauwelijks bereiken. Voor daadwerkelijke innovatie in het onderwijs is meer nodig dan het creëren van een verbetercultuur op scholen, versterking van de kwaliteit en betrokkenheid van nieuwe leraren en financiële impulsen. Wat nodig is, is een grote mate van betrokkenheid van de beroepsgroep leraren bij het richting geven aan onderwijsinnovatie, het vormgeven van lerarenopleidingen en het verzekeren van de kwaliteit en ontwikkeling van leraren. Om dit doel te bereiken zijn drie acties nodig:

Actie 9: Centraal stellen van het lerarenregister als het gaat om de opleiding, bevoegdheid en loopbaan van leraren

De beroepsgroep speelt een belangrijke rol in het verzekeren dat de leraar goed wordt opgeleid, bevoegd is, zich blijft ontwikkelen en goed presteert. Alle leraren, te beginnen op de docentenopleiding, houden hun ontwikkeling bij in dit register. Dit register laat zien of leraren het verdienen om onze kinderen te mogen opleiden. Dat kan op verschillende manieren. Bijvoorbeeld door eisen te stellen aan aantoonbare ontwikkeling van nieuwe leraren. Het register is ook dé plaats waar bijscholing wordt vormgegeven, want we stellen ook eisen aan bestaande leraren, bijv. door doorgroei naar 'master teacher' te baseren op hun professionele ontwikkeling. Naast de stimulerende rol van het register is er ook een eisende kant: het maakt duidelijk of leraren zich voldoende ontwikkelen. Leraren die dit onvoldoende doen, worden gestimuleerd om uit te stromen. In een uiterst geval, waar de ontwikkeling van de leraar structureel onder de maat blijft, kan de beroepsgroep de lesbevoegdheid van de leraar via een tuchtrechtprocedure ontnemen.

Actie 10: Introduceren van een innovatiefonds waar individuele leraren gebruik van kunnen maken

Leraren worden gestimuleerd en in de gelegenheid gesteld om samen het onderwijs te innoveren. Dit kan rond thema's als 'flipping the classroom', 'maker education' en '21st century skills'. Individuele leraren kunnen zelf voorstellen doen om tot innovatie te komen.

Private partijen worden uitgenodigd om dit fonds mede te financieren en onderwerpen voor innovatie aan te dragen. De beroepsgroep beoordeelt de voorstellen en bij een 'ja' krijgt een groep rond zo'n thema een gerichte innovatiesubsidie, uit een pot van zo'n 5 miljoen euro per jaar. Zo komt geld voor onderwijsinnovatie direct bij de leraar terecht. Met het geld ontwikkelen leraren innovaties, passen deze in de praktijk toe, delen ervaringen met elkaar en - als harde voorwaarde voor het toekennen van de subsidie - stellen de lessen ter beschikking aan andere scholen. Zij committeren zich aan een transparante, continue dialoog met het veld, tijdens het gehele proces (bijv. via publieke presentaties, online platforms, etc.). De beroepsgroep en het lerarenregister spelen hierbij een centrale rol. De organisatie is in handen van de beroepsgroep zelf. Inschrijving in het register is voorwaarde om mee te doen aan het innovatiefonds: zowel om voorstellen in te dienen als om te stemmen welke voorstellen uiteindelijk toegekend worden.

Actie 11: Omvormen van de Onderwijscoöperatie tot onafhankelijke vereniging van leraren

In alle ideeën die we hierboven uitwerken geven we de beroepsgroep een grote rol, zoals in het uitwerken van het curriculum, het organiseren van peer reviews, het organiseren van een innovatiefonds, het beheren van het lerarenregister, het ontnemen van de bevoegdheid van

onderpresterende leraren, het mede richting geven aan opleiding en ontwikkeling van leraren, etc.

Dit vergt een vertegenwoordiging van de beroepsgroep die op het gebied van professionalisering voorop loopt en dit doel niet vermengt met het behartigen van arbeidsvoorwaardelijke belangen. Het vergt een vertegenwoordiging die breed door leraren wordt gedragen en waar zij direct invloed op uit kunnen oefenen. Leraren worden daarom automatisch lid van deze vertegenwoordiging en bepalen zo haar richting.

5. Van plannen naar actie

De acties in dit plan hebben tot doel het Nederlands onderwijs na tientallen jaren van stagnatie een enorme stap vooruit te laten maken; naar een situatie waarin enkel toppers voor de klas staan, die hun kwaliteiten inzetten om de cognitieve, sociale en persoonlijke ontwikkeling van alle leerlingen te bevorderen en het potentieel van elke leerling optimaal te realiseren.

Om dit doel te verwezenlijken is actie nodig. Actie van zowel Tweede Kamerleden die de 'Samen Leren'-sessie organiseerden, als van onderwijsspecialisten. De Tweede Kamerleden doen dat door met het kabinet de verbeteragenda van het kabinet verder vorm te geven. De onderwijsspecialisten, die allen reeds een voortrekkersrol in het Nederlands onderwijs hebben, doen dat middels gezamenlijke publiciteit en eigen initiatieven.

We hebben er veel vertrouwen in dat het gaat lukken. Wij zien al veel initiatieven, maar een paar initiatieven kunnen versterkt en uitgebreid worden. Daarnaast is een aantal nieuwe initiatieven nodig. Daar willen we ons graag voor inzetten.

Den Haag, 26 augustus 2014