

Vergaderjaar 2012–2013

27 923

Werken in het onderwijs

Nr. 147

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

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 30 november 2012

In het regeerakkoord is aangegeven dat de kwaliteit van de man of vrouw voor de klas van doorslaggevende betekenis is. Die kwaliteit staat of valt met een goede opleiding en selectie van leraren en schoolleiders, dus in hen willen we investeren. In het begrotingsakkoord is reeds € 105 miljoen beschikbaar gesteld voor de verbetering van de kwaliteit van leraren en schoolleiders op de lange termijn. In het regeerakkoord is onder de kop «Verdubbeling intensivering leerkrachten VO» opgenomen dat nog eens € 100 miljoen incidenteel extra wordt uitgetrokken voor (begeleiding van) bètaleraren en jonge academische leraren, in te zetten via een tijdelijke regeling (niet lumpsum). Met deze impuls zetten wij in op de kwalitatieve verbetering en vergroten van het aanbod van academische en bètaleraren op de korte en middellange termijn. In deze brief gaan wij op hoofdlijnen in op de maatregelen die wij willen nemen wat betreft de inzet van deze extra € 100 miljoen.

Onderwijsarbeidsmarkt

In de brief van 3 juli 2012 informeerde onze voorganger Halbe Zijlstra u over ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt en de resultaten van de tussenmeting versterking functiemix (Kamerstuk 27 923, nr. 141). In deze brief werd uiteengezet dat de oorspronkelijk geraamde tekorten in het voortgezet- en het middelbaar beroepsonderwijs verder zijn afgenomen door een aantal ontwikkelingen, zoals het gewijzigd beleid rond het (pre-)pensioen en het stijgend aantal leerlingen per leraar. In beide sectoren is wel nog het beeld dat er in de periode tot 2016 extra krapte zal zijn ten gevolge van een tijdelijke grotere benodigde instroom. Dat meer instroom nodig is, wordt veroorzaakt door de (tijdelijke) grotere uitstroom van het vergrijsde lerarenbestand. Na 2019 is het geraamde tekort op landelijk niveau voor het grootste deel weer verdwenen, maar blijven er naar alle waarschijnlijkheid tekorten bestaan voor bepaalde vakken (o.a. bèta en bepaalde talen) en in bepaalde regio's tekorten.

Wij hebben (conform toezegging in de brief van 3 juli) een nadere analyse van het geraamde arbeidsmarkttekort leraren uitgevoerd. Ten opzichte van de eerdere prognoses is daarbij een aantal actuele ontwikkelingen meegenomen (o.a. gewijzigde conjunctuurvoorspellingen, nieuwe informatie over leerling-leraar ratio en wijzigingen in de pensioenleeftijd¹). Deze nieuwe informatie leidt niet tot een significant ander landelijk beeld voor de geraamde tekorten in de sectoren po, vo en mbo. Duidelijk zichtbaar blijft dat er op regionaal niveau flinke verschillen zijn in het geraamde lerarentekort en dat een aantal regio's waarschijnlijk al op korte termijn zal kampen met aanzienlijke kwalitatieve en kwantitatieve knelpunten.

Beter zicht op specifieke tekorten

Als het gaat om de geraamde tekorten in het vo voor verschillende bevoegdheidsniveaus en specifieke vakken hebben we alleen nog een globaal (en vooral landelijk) beeld. Er wordt een tekort geraamd aan docenten in de bètavakken (behalve biologie), moderne vreemde talen (vooral Frans en Duits). Het tekort aan eerstegraads leraren is over het algemeen groter dan het tekort aan tweedegraads leraren. Recent is de opdracht gegeven om het prognosemodel op basis waarvan we landelijke en sinds kort ook regionale tekortenramingen in beeld brengen, verder uit te breiden. Hiermee kan vanaf voorjaar 2013 een meer gedetailleerde raming worden gemaakt van tekorten naar niveau en vak.

Impuls jonge academici en bètaleraren

De kwaliteit van het onderwijs wordt voornamelijk bepaald door de kwaliteit van de leraren. Het regeerakkoord kondigt een gezamenlijke aanpak aan, waarbij leraren, scholen, lerarenopleidingen en studenten samen werken aan een permanente verbetering van het onderwijs. Nieuwe leraren krijgen betere begeleiding en opleiding en de instroom en uitstroom van de lerarenopleiding wordt verbeterd. De kwaliteit van zittende docenten wordt geborgd door gedurende hun loopbaan voortdurend hun bekwaamheden bij te houden, waarbij gebruik gemaakt wordt van het register. Er zijn vier grote knelpunten die de instroom van leraren in tekortvakken (bèta en talen) beperken en die we deze kabinetsperiode gaan aanpakken met de impuls van € 100 miljoen. De tijdelijke impuls is erop gericht om zoveel mogelijk oplossingen te bieden die een structureel effect hebben, zodat effecten van de tijdelijke extra investering ook na 2016 doorwerken.

1. Er worden te weinig docenten opgeleid om aan de vraag te voldoen. Er lopen al succesvolle maatregelen om de instroom in lerarenopleidingen te vergroten. Eerst de Klas is een succesvol voorbeeld van samenwerking tussen scholen, lerarenopleidingen en het bedrijfsleven om het onderwijs aantrekkelijk te maken voor excellente studenten. Een ander voorbeeld is de educatieve minor, waarmee in de bacheloroopleiding aan een universiteit een student de kans krijgt om al vroeg in zijn of haar opleiding didactische inzichten en educatieve vaardigheden te verwerven. De student krijgt met het behalen van een bachelor-diploma en de educatieve minor een beperkte tweedegraads onderwijsbevoegdheid. Voor deze studenten is het behalen van een eerstegraads bevoegdheid een stuk eenvoudiger. Ondanks deze goede maatregelen kiezen te weinig studenten voor een lerarenopleiding. Met name in de bètavakken en talen kan dit tot problemen leiden. We gaan daarvoor:
 - Meer elementen van de lerarenopleiding al eerder in de wo- en hbo-opleidingen aanbieden, zodat de lerarenopleiding versneld kan

¹ Conform begrotingsakkoord 2013

- worden doorlopen (bijvoorbeeld via educatieve minoren in het hbo). De bestaande educatieve minor dient hierbij als voorbeeld.
- De aansluiting tussen masteropleidingen en de lerarenopleidingen flexibeler maken via maatwerkmodules, zodat versnelling van de lerarenopleiding ook bij kleine deficiënties mogelijk is.
 - Het aantal deelnemers aan Eerst de Klas fors te vergroten.
 - Een Onderwijsstraineeship opstarten, waarbij een baan voor de klas gecombineerd wordt met een flexibele opleiding en goede begeleiding.
2. Lerarenopleiding duurt voor sommige zij-instromers te lang. Veel hooggekwalificeerde potentiële leraren voor tekortvakken (bèta en talen) van buiten het onderwijs starten nu niet met een lerarenopleiding, omdat die te lang duurt of omdat de opleiding hen zonder aanvullende opleiding niet toelaat. Om mensen met een bèta- of talenachtergrond in contact te brengen met het onderwijs moet er meer waardering komen voor de capaciteiten die zij meebrengen. Dat moet zich uiten in flexibelere, intensieve trajecten om een bevoegdheid te halen en goede begeleiding van deze startende leraren door de school. We gaan daarvoor afspraken maken met scholen, lerarenopleidingen, en bedrijven om:
- Meer mensen met een bèta- of talenachtergrond met een zo effectief mogelijk maatwerktraject tot bevoegde leraar op te leiden.
 - Het eenvoudiger te maken om permanent, tijdelijk of in deeltijd voor de klas te gaan staan. Met grote bedrijven willen we – mede in het kader van het Techniekpact – streefdoelen afspreken wat betreft het aantal mensen met een bèta- of talenachtergrond dat (deels) in de tekortvakken onderwijs gaat geven. Met het onderwijs maken we afspraken over het aanbieden van vacatures aan deze mensen en over de begeleiding die zij moeten krijgen.
3. Leraren moeten behouden blijven voor het onderwijs. Voor leraren die al in het onderwijs werken moet het aantrekkelijk blijven om voor de klas te blijven staan. Te veel startende docenten verlaten het onderwijs na enkele jaren. Dat vraagt om goede begeleiding en coaching door scholen en flexibelere lerarenopleidingen zodat bijvoorbeeld werken in het onderwijs en studeren voor een bevoegdheid beter gecombineerd kunnen worden. Ook voor ervaren docenten is het belangrijk om betrokken te blijven bij de ontwikkelingen buiten de school, bij bedrijven en universiteiten. Er zijn ook goede ervaringen met Docentontwikkelteams (DOT), waarbij docenten uit het vo samen met docenten uit het ho aan de slag gaan met het actueel houden van het curriculum. We gaan daarvoor afspraken maken met scholen, lerarenopleidingen, en bedrijven om:
- De verbinding tussen scholen en bedrijven te versterken door middel van gastlessen en de inzet van werknemers uit het bedrijfsleven in het onderwijs.
 - Effectief gebleken methodes van begeleiding van startende docenten verder uit te breiden.
 - De Docentontwikkelteams (DOT) uit te breiden.
4. Verder uitbouwen aanpak regionale tekorten. Op basis van de nu beschikbare regionale arbeidsmarktanalyses voor het voortgezet onderwijs is een aantal regio's aangewezen als zogenaamde arbeids-marktknelpuntregio's¹. In deze regio's wordt de komende jaren ingezet op het aanboren van het probleemoplossend vermogen van de scholen zelf om de tekorten te verminderen. Deze regio's worden door ons ondersteund met gedetailleerde (regionale) informatie over de (ramingen van de) tekorten en middelen om acties uit te voeren om het kwalitatieve en kwantitatieve lerarentekort te

¹ Den Haag/Haaglanden, Amsterdam/Haarlem, Rotterdam/Rijnmond, Rijnstreek en Utrecht, de Stedendriehoek, IJssel/Veluwe, Noord Holland Noord, en Limburg

verminderen. Per regio zullen we per jaar maximaal € 500 000 ter beschikking stellen voor de uitvoering van de projecten. We zullen daarbij bijzondere aandacht besteden aan de verdere verbetering van de samenwerking tussen scholen en lerarenopleidingen en dat scholen voldoende opleidingsplaatsen aanbieden. In 2012 hebben 3 regio's projectplannen ingediend en voor de zomer verwachten we van nog eens 9 á 10 andere regio's plannen. De plannen die nu zijn ingediend richten zich vooral op binnenboord houden van jonge leraren door betere begeleiding en coaching en het verder professionaliseren van leraren door opscholing van tweedegraads leraren naar een eerste-graads bevoegdheid («trek in de schoorsteen»). Daarnaast zetten schoolbesturen in de regio's met kracht in op het werven en begeleiden van zij-instromers en de versterking van de samenwerking tussen de schoolbesturen en de lerarenopleidingen. Deze regionale aanpak wordt verder ondersteund door het arbeidsmarktplatform voor het vo (VOION). Ook zullen we in overleg treden met de G4 en de arbeidsmarktfondsen voor po en vo over de mogelijkheden om talentvol personeel uit krimpregio's te behouden op plekken waar wel vacatures zijn, bijvoorbeeld door middel van een mobiliteitscentrum.

Tot slot

De maatregelen die wij inzetten beogen mensen met een bèta- of talenachtergrond te verleiden voor het vak, sneller op te leiden en vervolgens te behouden voor het onderwijs. De effectiviteit van de maatregelen als geheel zal via onafhankelijk onderzoek door het CPB gevolgd worden. De impuls van € 100 miljoen zullen we in een reeks gaan inzetten die er als volgt uitziet: 15 miljoen in 2013, 20 miljoen in 2014, 30 miljoen in 2015 en 35 miljoen in 2016.

Om beter zicht te krijgen op de dynamiek op de onderwijsarbeidsmarkt van het mbo is opdracht gegeven tot een afzonderlijk onderzoek waarvan we de resultaten begin 2013 ontvangen. Daarin wordt meer duidelijkheid gegeven over regionale verschillen, het type instroom en uitstroom van personeel en op de verschillen in tekorten tussen instellingen (roc's, aoc's en vakinstellingen), typen onderwijs (bbl, bol, educatie) en functies (leraren, instructeurs en onderwijsondersteuners). Wij betrekken de resultaten van dit onderzoek bij onze aanpak voor specifieke tekorten.

De hierboven geschetste maatregelen die zijn gericht op het kwantitatieve en kwalitatieve tekort aan bètaleraren in het VO moeten leiden tot een beter bèta- en techniekonderwijs in Nederland. Hier wordt immers de basis gelegd voor de technici van de toekomst. Onze inzet is daarmee ook in de geest van het beoogde Techniekpact van dit kabinet, waarin bedrijfsleven, kennisinstellingen en overheid samen werken om een stimulans te geven aan de arbeidsmarkt van technici.

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

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