

Vergaderjaar 2014–2015

27 923

Werken in het onderwijs

Nr. 188

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

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 8 oktober 2014

1. Inleiding

De leraar maakt het verschil. Dit is een breed gedeeld uitgangspunt in ons streven naar goed en uitdagend onderwijs voor elke leerling en student. Een jaar geleden hebben wij op basis van gesprekken met leraren, schoolleiders, opleiders en bestuurders de grootste uitdagingen en verbeterpunten voor het leraarschap opgenomen in de Lerarenagenda (Kamerstuk 27 923, nr. 171). Beginnend bij de uitdagingen die aankomende studenten ervaren bij het maken van de juiste keuze voor een opleiding, tot aan de uitdagingen die leraren ervaren om met elkaar een sterke beroepsgroep te vormen. Op 27 november 2013 bespraken we de Lerarenagenda met uw Kamer. Het afgelopen jaar spraken wij veelvuldig met leraren, bestuurders en andere betrokkenen over deze uitdagingen en zagen we van dichtbij hoe hard zij werken aan de verbeterpunten.

Met deze brief informeren wij u, zoals toegezegd in de Lerarenagenda, over de voortgang die er het afgelopen jaar is geboekt. Dit doen we door in kaart te brengen in hoeverre de doelen dichterbij komen en door u een beeld te geven van de dynamiek die op gang is gekomen. Na een overzicht van de ambities uit de Lerarenagenda (paragraaf 2) schetsen we welke ontwikkelingen in gang zijn gezet en hoe deze ontwikkelingen het realiseren van onze ambities dichterbij brengen (paragraaf 3). Na deze meer algemene introductie volgt in paragraaf 4 een duiding van de eerste resultaten en een vooruitblik op de belangrijkste aandachtspunten. Daarna volgt per agendapunt uit de Lerarenagenda een meer gedetailleerde stand van zaken¹. Het gaat dan om een beschrijving van de specifieke ambities voor het betreffende agendapunt uit de Lerarenagenda, de ontwikkelingen in het afgelopen jaar, een weging van de resultaten op het betreffende agendapunt en onze inzet de komende tijd.

¹ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

2. De ambities uit de Lerarenagenda

In de Lerarenagenda is geconstateerd dat als we leraren in de gelegenheid willen stellen om toekomstbepalend te zijn voor degenen die zij les geven, er inspanningen van alle betrokkenen nodig zijn in alle fases van de carrière van een leraar. We formuleerden daarom ambities langs het hele carrièrepad, beginnend bij aankomende studenten.

De gezamenlijk geconstateerde ambities uit de Lerarenagenda zijn:

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

3. De aanpak op verschillende niveaus

Het realiseren van deze ambities kan alleen als we alle krachten bundelen en als alle mensen in de sector bijdragen. De Lerarenagenda roept daarom alle betrokkenen – studenten, leraren, schoolleiders, schoolbesturen, opleiders en opleidingsmanagers van hbo- en universitaire lerarenopleidingen, de Onderwijscoöperatie en sociale partners – op hun verantwoordelijkheid te nemen en zo vanuit de eigen rol en motivatie het verschil te maken in het onderwijs. Het enthousiasme waarmee dit door zovelen is opgepakt, is aanstekelijk. Op alle niveaus zijn het afgelopen jaar initiatieven genomen om de gestelde doelen in de Lerarenagenda te realiseren. Het gaat hierbij om verschillende soorten initiatieven: kleine, grote, individuele en gezamenlijke. Hierna beschrijven we welke ontwikkelingen het afgelopen jaar door ons en door anderen in gang zijn gezet om de ambities uit de Lerarenagenda te realiseren.

Informereren en inspireren

Om gezamenlijk de ambities te realiseren, is het allereerst van belang mensen te informeren en elkaar te inspireren met goede voorbeelden en behaalde resultaten. Er zijn daarom bijeenkomsten en congressen in het land geweest om elkaar te ontmoeten. Dit soort bijeenkomsten dragen bij aan de versterking van netwerken. De Lerarenkamer² heeft bijvoorbeeld de eerste Inspiratiedag «Het draait om bezieling» georganiseerd voor circa 100 startende leraren. De Onderwijscoöperatie heeft het eerste nationale Lerarencongres georganiseerd waar 800 leraren met en van elkaar hebben geleerd en op 8 oktober volgt de tweede in deze reeks. De Leraren met Lef hebben een enthousiaste landelijke manifestatie gehouden waar circa 300 leraren aanwezig waren. Zij hebben met elkaar gesproken over hoe zij zelf «het onderwijs vooruit willen stuwten» en zoeken aan de hand van een pamflet naar «directeuren zonder vrees».

Wij hebben een inspiratiegroep opgezet rond de Lerarenagenda: zowel leraren, schoolleiders, lerarenopleiders als experts komen regelmatig bij elkaar om van gedachten te wisselen en elkaar te voeden met informatie. Van het één komt het ander: studenten van Eerst de Klas die bij zo'n inspiratiegroep aanwezig waren, denken nu mee over de verdere

² Leraren die bij de landelijke verkiezing zijn verkozen tot Leraar van het Jaar

ontwikkeling van het digitale platform van www.delerarenagenda.nl. Op dat platform staan individuele verhalen en inspirerende successen en is de voortgang op de verschillende thema's te volgen.

In gang zetten van nieuwe initiatieven

Bij de lerarenopleidingen zijn het afgelopen jaar tien groepen van voorlopers op verschillende thema's van start gegaan. De thema's zijn: kwaliteit instroom in lerarenopleidingen, Bildung, passend onderwijs, begeleiding beginnende leraren, mannen op de pabo, uitdagende programma's, lerende school, zij-instroom en flexibele routes, kwaliteit lerarenopleiders en begeleiding en beoordeling praktijkdeel lerarenopleidingen. In het voorjaar hebben we met alle voorlopergroepen gesprekken gevoerd. In deze gesprekken lieten gedreven en ambitieuze lerarenopleiders zien graag van elkaar te willen leren en goede ideeën te willen delen. Op het door de Onderwijscoöperatie georganiseerde Lerarencongres van 8 oktober zullen de voorlopers aanwezig zijn om kennis en ervaringen te delen en te bespreken. Ook via <http://voorlopers.delerarenagenda.nl> delen de voorlopers hun ideeën en goede voorbeelden met anderen. Deze energie en werkkraft blijven we de komende jaren benutten om de kwaliteit van toekomstige leraren verder te versterken.

Niet alle ontwikkelingen komen vanzelf goed op gang; soms is het nodig een belangrijke ontwikkeling met tijdelijke subsidie aan te jagen. Daaraan koppelen we onderzoek om in beeld te brengen wat de succesfactoren van de verschillende aanpakken zijn zodat opleidingen en scholen daar weer van kunnen leren. Een voorbeeld van een dergelijke aanjaagsubsidie is het project leerKRACHT waaraan scholen vanuit het primair onderwijs (po), het voortgezet onderwijs (vo) en het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) meedoen. Dit project zet in op het creëren van een lerende organisatie waarin men bezig is met gezamenlijke lesvoorbereiding, lesobservaties en het bespreken van de vorderingen van leerlingen. Op deze wijze staat bij het werken aan de lerende organisatie de leerling steeds centraal. Dat veranderprogramma werd in januari 2014 door 86 scholen opgepakt en in september 2014 zijn daar nog eens 110 scholen bijgekomen. Het Nationaal Regieorgaan Onderwijs (NRO) laat door de Universiteit Utrecht onderzoek uitvoeren naar de effecten van deze aanpak. De eerste resultaten worden dit najaar verwacht.

Een ander voorbeeld is de oprichting van professionele leergemeenschappen in het vo. Leraren werken samen met bijvoorbeeld een hoogleraar van een universitaire lerarenopleiding aan de oplossing van een vraagstuk in hun onderwijspraktijk of aan het ontwikkelen van nieuw onderwijsmateriaal op hun vakgebied. Door middel van een onderzoekende werkwijze ontwikkelen zij op deze manier betere lessen. Dit heeft een positieve invloed op de ontwikkeling van leerlingen. Tegelijkertijd draagt het bij aan een aantrekkelijke en uitdagende baan voor leraren. Er zijn 22 bovenschoolse professionele leergemeenschappen gestart. Deze bestaan uit leraren van 145 vo-scholen die binnen eenzelfde vak onderzoek doen of lesmethodes ontwikkelen. Dit gebeurt in nauwe samenwerking met de universitaire lerarenopleidingen. De Universiteit Twente doet een overkoepelend onderzoek naar de effectiviteit van deze professionele leergemeenschappen. De eerste resultaten van dit onderzoek worden verwacht in 2015. Daarnaast heeft NRO een onderzoek uitgezet naar de effectiviteit van 15 professionele leergemeenschappen op vo-scholen, hiervan worden de resultaten in 2017 verwacht. In het hoger onderwijs gaat het Regieorgaan Geesteswetenschappen van start met het actieplan «Meer goedopgeleide leraren in de schooltalen» om te bevorderen dat er meer en goede leraren in de schooltalen door

universiteiten zullen worden opgeleid. In het actieplan worden de verwachte tekorten voor eerstegraads bevoegde leraren in de schooltalen in kaart gebracht en via een drietal actielijnen bestreden. Ook voor de uitvoering van dit plan zijn additionele middelen beschikbaar gesteld.

Bestuurlijke afspraken

Om ervoor te zorgen dat iedereen dezelfde focus heeft, is het van belang overeenstemming te hebben over de belangrijkste uitdagingen. De werkgevers- en werknemersorganisaties hebben hier hun verantwoordelijkheid genomen. De doelen uit de Lerarenagenda komen ook terug in de verschillende (sector- en Hoofdlijnen)akkoorden en afspraken. Hieruit blijkt de ambitie en het draagvlak in de sector om de doelen uit de Lerarenagenda te realiseren en zo voor de leerlingen en studenten beter onderwijs te realiseren. Ook deze akkoorden en afspraken richten zich op alle fases van de loopbaan van de leraar. In de cao's zijn er onderdelen uit de akkoorden verder geconcretiseerd. In de «uitwerking van de agenda-punten» komen we hier op terug.

In het po en vo hebben de betrokken sectorraden bijeenkomsten in het land georganiseerd om zo gezamenlijk richting te bepalen voor de ambities in de akkoorden. In het mbo is door OCW een mbo-tour gehouden om zo een rijke input te krijgen voor toekomstig beleid. Ook de hoofdlijnenakkoorden in het ho zijn enkele jaren geleden in samenspraak met de sector tot stand gekomen. Dit najaar gaan we in discussie met studenten, instellingen en stakeholders over het toekomstig beleid voor het hoger onderwijs (ho-tour).

Juridische randvoorwaarden

Voor het realiseren van alle ambities zijn de juiste juridische en financiële randvoorwaarden nodig. Zo is met de wet Kwaliteit in verscheidenheid in het hoger onderwijs meer ruimte gekomen voor differentiatie van het onderwijsaanbod en betere matching van studenten bij de start van een studie. Sommige juridische kaders moeten de komende tijd nog worden ingevoerd. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om de regeling voor de bijzondere nadere vooropleidingseisen pabo en de wetgeving voor het lerarenregister.

Alle leraren zouden moeten werken aan hun professionele ontwikkeling. Met het lerarenregister kan de leraar steeds laten zien hoe hij zijn kennis en vaardigheden verder versterkt. De beroepsgroep stelt, in samenspraak met sectorraden en andere betrokken partijen, eisen op waaraan elke leraar moet voldoen. Het register is daarmee een belangrijk instrument voor het verder verbeteren van de onderwijskwaliteit. Het voldoende ondernemen van periodieke scholingsactiviteiten is straks dan ook voorwaarde om aan de professionele standaard van de beroepsgroep te blijven voldoen en nog voor de klas te mogen staan. Voor de inrichting van het lerarenregister nemen we het BIG-model in de zorg als voorbeeld. Voor de registratie- en bijscholingsplicht is wetgeving nodig. Het wetsvoorstel zal uw Kamer in de zomer van 2015 ontvangen.

Financiële randvoorwaarden

Ter ondersteuning van de doelstellingen uit de Lerarenagenda zijn incidentele en structurele middelen beschikbaar. In de Lerarenagenda is een overzicht gegeven van de middelen die reeds beschikbaar waren en specifiek gericht zijn op deze doelen.

Middelen Lerarenagenda po/vo/mbo (bedragen in miljoenen euro's)	2015	2016	2017	2018
Lerarenbeurs ¹	132	144	144	145
Promotiebeurs	10	11	10	9
Academisch opleiden in de school ²	27	31	32	32
Impuls lerarentekortvakken	30	36		
Regeling versterking samenwerking scholen / lerarenopleidingen	17	17		
TOTAAL	216	239	186	186

¹ Met de sectorakkoorden po/vo zijn middelen beschikbaar gesteld voor de ophoging van het budget van de lerarenbeurs en extra vervangingsvergoeding (po: € 20 mln in 2018, vo: 21 mln in 2018).

² Met het sectorakkoord vo zijn middelen beschikbaar gesteld voor de versterking van de (academische) opleidingsinfrastructuur (€ 8 mln in 2018).

Daarnaast is er in de Lerarenagenda gewezen op de extra structurele middelen die beschikbaar zijn gekomen vanuit het Regeerakkoord en die zijn gekoppeld aan de afspraken in het po, vo en mbo over vernieuwing en verbetering van het onderwijs. Met het begrotingsakkoord 2014 is hier nog eens extra structureel geld bij gekomen. In totaal zijn er dit voorjaar in de sector- en bestuursakkoorden voor vo, po en mbo afspraken gemaakt over een bedrag van structureel € 1.2 miljard.

Van dit geld is in elk akkoord een belangrijk deel gekoppeld aan afspraken over professionalisering van leraren en schoolleiders. Een deel van deze middelen wordt ook benut om meer middelen beschikbaar te stellen voor bestaande instrumenten zoals de lerarenbeurs en de academische opleidingsscholen.

Totaalbeeld middelen Sectorakkoorden po/vo/mbo (bedragen in miljoenen euro's)	2015	2016	2017	2018
Sectorakkoord Primair onderwijs	299	324	404	444
Sectorakkoord Voortgezet onderwijs	238	275	339	369
Sectorakkoord Middelbaar beroepsonderwijs	227	318	400	400
Totaal	764	917	1.143	1.213

Kritisch volgen van ontwikkelingen in de praktijk

Bij de ontwikkelingen die we in gang zetten willen we graag dat er kritisch wordt meegekeken of alle inspanningen wel tot de juiste effecten leiden. Dat doen we onder andere met de regiegroep van mensen uit de dagelijkse praktijk van het onderwijs, die we in de Lerarenagenda hebben aangekondigd. Zij zijn onze groep van «kritische vrienden» geworden. Zij houden ons scherp. Zo gaven zij bijvoorbeeld aan dat lerarenopleidingen meer rekening zouden moeten houden met de eerder verworven competenties van zij-instromers en hun lesprogramma's meer op maat zouden moeten aanbieden. Ook wijzen zij ons op veelbelovende initiatieven in de praktijk.

We willen daarnaast aan de hand van cijfers een stevige vinger aan de pols houden. Daarom hebben we in kaart gebracht in welke mate de doelen van de Lerarenagenda worden gerealiseerd (zie hierna bij «Nadere uitwerking van de Lerarenagenda»). We sluiten hiervoor zo veel mogelijk aan bij de reeds bestaande afspraken uit de sectorale akkoorden en de prestatieafspraken in het ho. Hoe deze indicatoren zich ontwikkelen,

volgen we met een speciaal daarvoor ontwikkeld dashboard. Deze is te vinden op www.trendsinbeeld.minocw.nl.

4. Eerste resultaten zichtbaar

Er is veel gebeurd. In het afgelopen jaar is vooral gewerkt aan het in gang zetten van nieuwe initiatieven, het in de steigers zetten van projecten, het bij elkaar brengen van mensen en het creëren van randvoorwaarden. Alle nieuwe gezamenlijke initiatieven en samenwerkingsvormen die hieruit zijn ontstaan, zijn een belangrijk resultaat. Samenwerking is een voorwaarde om de ambities die we met elkaar hebben gesteld ook te halen. Het afgelopen jaar vormt daarvoor een stevig fundament. Het was daarmee een belangrijk eerste jaar. Maar we zijn ook reëel. Het zorgen voor gedeelde focus is een randvoorwaarde voor het succesvol aanpakken van de uitdagingen uit de Lerarenagenda, maar hiermee is de verbetering nog niet vanzelf geregeld.

Na één jaar zijn nog geen meetbare resultaten bij leerlingen op landelijk niveau zichtbaar. Dat kan ook niet. Verandering van organisaties kost tijd en samenwerking moet opgebouwd worden, voordat het zijn vruchten afwerpt. Ook gaat er tijd overheen voordat kwaliteitsverbeteringen van opleidingen zichtbaar worden in de kwaliteit van het onderwijs van de scholen vanwege de duur van de opleidingen. Uiteindelijk moeten alle inspanningen wel tot het realiseren van de gestelde doelen leiden. Niet voor niets hebben we over belangrijke doelen afspraken gemaakt: in de prestatieafspraken hoger onderwijs met alle individuele instellingen en in de onlangs gesloten sectorakkoorden in po, vo en mbo. In deze akkoorden gaat het om een gezamenlijke aanpak voor een verbetering van het onderwijs over de gehele linie: meer scholen die goed of excellent presteren en meer uitdagend onderwijs voor leerlingen om hun talenten te ontwikkelen. We volgen nauwgezet de ontwikkelingen die zowel met de akkoorden als met de Lerarenagenda in gang zijn gezet. Als we zien dat er onvoldoende vooruitgang wordt geboekt om de doelen te halen, sturen we bij.

Op alle agendapunten uit de Lerarenagenda werken we onverminderd aan vooruitgang. Onze bijzondere aandacht gaat daarbij uit naar de kwaliteit van de lerarenopleidingen, de versterking van de zij-instroom, professionele ontwikkeling van leraren, met name van startende leraren en meer masters en academici voor de klas. Deze punten achten wij van groot belang voor de onderwijskwaliteit. Niet voor niets zijn dit ook belangrijke thema's in de verschillende sectorakkoorden. Wij verwachten dat wanneer op deze punten een duidelijke verbetering zichtbaar wordt, dit ook op andere punten een positief effect kan hebben.

Kwaliteit van de lerarenopleidingen

De trajecten die reeds in gang waren gezet om de kwaliteit van de lerarenopleidingen te verbeteren, zijn het afgelopen jaar met kracht voortgezet. Sinds de invoering in 2010–2011 hebben al ruim 40.000 studenten op de pabo's, tweedegraads en eerstegraads lerarenopleidingen in het hbo onderwijs gevolgd volgens de kennisbases. Ook de eerste landelijke kennistoetsen zijn afgenomen. Vanaf volgend schooljaar stellen pabo's bovendien bijzondere nadere vooropleidingseisen om ervoor te zorgen dat studenten die instromen over voldoende relevante voorkennis beschikken. De beroepsvereniging van lerarenopleiders (VELON) is enkele jaren geleden gestart met een vrijwillig eigen register. Om een groter bereik te krijgen is VELON in 2014 gestart met een traject om het register door te ontwikkelen.

Om de kwaliteit van de lerarenopleidingen verder te verbeteren is een intensivering van de samenwerking tussen scholen en lerarenopleidingen van belang. Het gezamenlijke initiatief van de sectorraden uit po, vo, mbo, hbo en wo om de handen ineen te slaan en deze samenwerking te verbeteren, is dan ook zeer waardevol. De raden zijn onderling tot ambitieuze afspraken gekomen. Zo hebben alle lerarenopleidingen in 2015 een adviescommissie met vertegenwoordigers van het werkveld, werken scholen en lerarenopleidingen gezamenlijk aan inwerk- en begeleidingsprogramma's en gaat de aandacht uit naar de aansluiting van het masteraanbod op de wensen en behoeften van leraren en scholen.

De Inspectie van het Onderwijs heeft een sectorbeeld gemaakt (zie www.delerarenagenda.nl) van de lerarenopleidingen. Hieruit blijkt dat studenten van lerarenopleidingen de afgelopen jaren gemiddeld minder tevreden zijn geweest met hun opleiding dan studenten in de rest van het hoger onderwijs. De tevredenheid was het minst onder studenten aan de universitaire lerarenopleidingen. Wel zien we dat de tevredenheid voorzichtig een beetje toeneemt, maar toch nog altijd onder het landelijk gemiddelde blijft. De VSNU stelt in haar actieplan «Lerarenagenda van de Nederlandse universiteiten» het komende proces van visitatie en accreditatie aan te grijpen om – indien nodig – verbeteringen bij de ulo's door te voeren.

Verder blijkt uit het sectorbeeld dat het percentage studenten dat na het eerste jaar uitvalt of switcht bij de lerarenopleidingen hoger is dan gemiddeld in het hoger onderwijs. Over deze indicatoren zijn met alle instellingen in het hoger onderwijs individuele prestatieafspraken gemaakt. Met de lerarenopleidingen zijn geen afzonderlijke prestatieafspraken gemaakt, maar op basis van de ambities die de instellingen tonen, mag worden verwacht dat ook de lerarenopleidingen hun prestaties op deze indicatoren verbeteren. Wij houden de komende jaren in de gaten of de lerarenopleidingen erin slagen hun achterstand ten opzichte van het gemiddelde van het hoger onderwijs terug te dringen. Als dat onvoldoende het geval is, houden we de aanpak opnieuw tegen het licht.

Meer zij-instroom door aantrekkelijke en flexibele routes

Een belangrijke doelstelling van de Lerarenagenda is het aantrekkelijker maken van de lerarenopleidingen voor zij-instromers. Het is dan ook goed te constateren dat vele initiatieven zich hierop richten. Er is niet alleen aandacht voor voldoende aanbod maar ook voor de kwaliteit van het aanbod. Het landelijk netwerk Criterium Gericht Beoordelen werkt voor tweedegraads lerarenopleidingen aan een Landelijk Raamwerk dat moet leiden tot minder verschillen tussen de zij-instroomassessments, een passend onderwijsaanbod en betere begeleiding vanuit de school waar de zij-instromer werkzaam is. Dat is een belangrijke stap. Speciale aandacht is er ook voor het verbeteren van de kwaliteit van de opleidingen voor zij-instromers in het mbo en van het pedagogisch didactisch getuigschrift. Zo is er reeds een landelijk raamwerk voor het pedagogisch didactisch getuigschrift waaraan alle mbo-instellingen zich hebben gecommitteerd.

Ook wordt door instellingen gewerkt aan het meer flexibel vormgeven van de opleidingen zelf. Zo zetten universiteiten in op het verbreden van routes naar de universitaire lerarenopleidingen, zodat ook studenten met een minder verwante opleiding kunnen instromen. We constateren dat dit agendapunt aandacht heeft van opleiders en scholen. We vinden het daarom wel teleurstellend dat programma's als Eerst de Klas en Onderwijstraineeship die zich met name richten op het werven van studenten in de tekortvakken, getalsmatig minder succesvol zijn dan gehoopt. Het

aantal geplaatste trainees blijft voor 2014 voor Eerst de Klas en Onderwijs-traineeship gezamenlijk vooralsnog steken op 56, terwijl de doelstelling voor beide programma's 250 was. Wij analyseren waarom dit het geval is en zullen dan passende maatregelen treffen.

Het is mooi om te zien dat de inspanningen die opleidingen leveren om hun aanbod aantrekkelijk te maken voor specifieke doelgroepen, vruchten afwerpt. Zo is het aandeel mannen op de pabo gestegen. Dit aandeel is het grootst bij de pabo's die samen een voorlopersgroep op dit onderwerp vormen en effectieve aanpakken voor het aantrekken en vasthouden van mannen onderling uitwisselen en delen met andere pabo's: 30 tot 40% van de pabo-studenten bestaat bij de voorlopers uit mannen.

We beschikken op dit moment nog niet over een actueel beeld van het aantal zij-instromers in het onderwijs. De Inspectie werkt aan een inventarisatie zodat we de ontwikkeling hiervan de komende jaren wel kunnen volgen. Bekend is wel dat het percentage scholen in het vo waaraan docenten met een educatieve minor werkzaam zijn (volgens opgave van schoolleiders/managers), sinds 2012 aanzienlijk is gestegen, van 29 naar bijna 49% in 2014. De vele initiatieven en eerste resultaten op deze doelstelling zijn hoopgevend. Er is sprake van een professionele gezamenlijke aanpak met aandacht voor kwaliteit en kwantiteit. Het uitwisselen van ervaringen in bijvoorbeeld voorlopersgroepen en het zo samen beter maken van het aanbod, lijkt te werken. Dit blijven we daarom stimuleren.

Professionele ontwikkeling van leraren

In alle sectoren zijn nu afspraken gemaakt over de belangrijkste uitdagingen in het onderwijs gericht op professionalisering van leraren. Op basis van de sectorakkoorden en cao's krijgen leraren in po, vo en mbo meer tijd, geld en ruimte om zich in overleg met hun werkgever professioneel te blijven ontwikkelen in elke fase van hun loopbaan (zie ook onze brief van 27 augustus 2014, Kamerstuk 33 750-VIII, nr. 118).

Het is het afgelopen jaar natuurlijk niet bij afspraken maken gebleven. Er zijn initiatieven gestart om hier werk van te maken. Zo zijn 61 samenwerkingsverbanden van lerarenopleidingen en scholen intensief bezig met de versterking van hun samenwerking, onder andere bij het opleiden van leraren en de begeleiding van starters. Dat meer startende leraren begeleiding krijgen, zien we dan ook al voorzichtig terug in de cijfers. Bij pabo-afgestudeerden is er een stijging van ca. 72 naar 74% en bij afgestudeerden van een vo-lerarenopleiding een stijging van ca. 86 naar 87%. Wel moet deze stijging flink doorzetten om de ambitie van 100% begeleiding in 2020 te halen, maar het is een positieve start. Vooral omdat goede begeleiding startende leraren helpt zich sneller en beter te ontwikkelen. En ook dat zien we gelukkig terug in de cijfers, want in het po is het afgelopen jaar het aantal leraren dat na 3 jaar ervaring de algemeen didactische vaardigheden beheerst navenant gestegen, van 81 naar 84%. Dit resultaat geeft ons, met de afspraken die we hebben gemaakt voor de komende tijd, vertrouwen dat de ambities voor 2020 haalbaar zijn.

Voor de professionele ontwikkeling van leraren is het van belang dat leraren na een goede start kunnen doorgroeien in een professionele, lerende organisatie met een aantrekkelijk carrièreperspectief. Om die reden is in de sectorakkoorden een brede aanpak afgesproken voor verbetering van het HRM-beleid op scholen. Goed werkgeverschap omvat een samenhangende aanpak van onder andere lesobservaties, feedback, het voeren van functioneringsgesprekken, gerichte afspraken over

professionalisering en peer review. Er zijn verschillende initiatieven van werkgevers en werknemers om met elkaar te komen tot lerende organisaties. Het aandeel leraren dat minimaal 1 keer per jaar een functioneringsgesprek voert is in zowel po, vo als mbo opnieuw gestegen. In vergelijking tussen 2014 en 2012 is in het po een stijging van 77,7 in 2012 naar 79,3% in 2014, in het vo van 59,9 naar 69,1% en in het mbo van 66,1 naar 72,9%. Deze stijging zal de komende jaren moeten worden voortgezet en versneld om de ambities in 2020 te realiseren.

Niet alleen de professionele ontwikkeling van iedere leraar afzonderlijk telt. Ook de ontwikkeling van een volwaardige beroepsgroep is van belang. Het lerarenregister is het sluitstuk van de professionele ontwikkeling en deskundigheidsbevordering van een individuele leraar maar is ook een teken van een professionele beroepsgroep. Met het lerarenregister zetten we een duidelijke stap in de kwalitatieve ontwikkeling van de beroepsgroep. Het aantal leraren dat zich heeft gemeld in het register neemt langzaam toe. De groei is naar verwachting te beperkt om de doelstelling uit het Nationaal Onderwijsakkoord – 40% van de leraren is in 2015 geregistreerd – te halen. Het aantal registraties zal de komende tijd flink moeten stijgen. Met de Onderwijscoöperatie en andere betrokken partijen wordt hiervoor een aanpak vastgesteld.

Meer masters en academici voor de klas

Het verhogen van het opleidingsniveau van leraren en de inzet van breed samengestelde teams komen zowel de kwaliteit van het onderwijs als het aanzien van het beroep van leraar ten goede. Om aan de hoge kwaliteitseisen te voldoen is samenwerking in een team nodig. In een ideaal team zitten verschillende deskundigen of experts op deelgebieden die samenwerken, elkaars kennis gebruiken en elkaar ondersteunen. Daarom hebben we dit jaar in de sectorakkoorden po en vo afspraken gemaakt over een verhoging van het aantal master- en academisch opgeleide leraren. Doelstelling is dat 30% van de leraren in het po in 2020 een wo-bachelor of hbo- of wo-masteropleiding heeft afgerond (in 2013 19,8%). In het vo is afgesproken dat 50% van alle leraren in 2020 een hbo- of wo-masteropleiding heeft afgerond (in 2013 37,1%) en dat 80–85% van de leraren in de bovenbouw van het vwo een wo-master heeft afgerond (schatting is nu 60%: een nulmeting vindt nog plaats). Het opleidingsniveau van docenten is ook één van de thema's waarover met alle hogescholen en universiteiten afspraken zijn gemaakt in het kader van de prestatieafspraken hoger onderwijs. Dit zal eveneens het geval zijn in de kwaliteitsafspraken die gemaakt gaan worden met mbo-instellingen.

De doelstellingen zijn fors. Het aandeel master- en academisch opgeleide leraren in het po en vo is de afgelopen jaren licht, maar gestaag toegenomen. In het vo valt 29% van de leraren in de leeftijdsgroep 55 jaar of ouder. De oudste leeftijdsgroep (55 – 65 jaar) is bovendien vaker eerstegraads bevoegd dan de jongere leeftijdsgroepen. Als deze leraren met pensioen gaan, zal daardoor het totale aandeel eerstegraads bevoegde leraren dalen. Het realiseren van de masterdoelstellingen vereist daarom de komende jaren een stevige aanpak, gericht op meerdere sporen. De lerarenbeurs is een beproefd instrument. Met dit instrument willen we ook de komende jaren zittende leraren in de gelegenheid stellen onder gunstige omstandigheden hun opleidingsniveau te verhogen. Daarnaast is het voor de masterdoelstelling van belang dat we de lerarenopleidingen voor meer doelgroepen aantrekkelijk maken en de zij-instroom weten te vergroten. De inspanningen van de universiteiten om de routes naar de universitaire lerarenopleidingen te verbreden en de opleidingen zelf meer flexibel vorm te geven, zullen ook bijdragen aan deze doelstelling. Dit geldt eveneens voor de ontwikkeling van het HRM-beleid binnen scholen.

Verder blijkt uit onderzoek dat het huidige aanbod aan masteropleidingen qua inhoud en vorm onvoldoende aansluit op de behoefte van leraren, met name in het po en mbo.³ Het aanbod is te beperkt. Het is daarom goed dat de gezamenlijke sectorraden hebben afgesproken te bezien of het masteraanbod voor zittende leraren aansluit op de wensen en behoeften van de scholen.

Tot slot

Deze eerste blik op de resultaten en ambities voor de komende tijd bevestigt eens te meer dat de inspanning van velen nodig is om een zichtbare stap vooruit te kunnen zetten, om daadwerkelijk van *good* naar *great* te bewegen. De maatregelen zijn nodig in alle fasen van de loopbaan van leraren. Zo krijgen én behouden we de meest getalenteerde mensen in Nederland om met enthousiasme te kiezen voor een baan in het onderwijs. Hiermee willen we bewerkstelligen dat leerlingen in deze tijd het onderwijs krijgen dat zij nodig hebben om goed toegerust te zijn voor hun toekomstige plek op de arbeidsmarkt en in de maatschappij.

Dat velen zich inspannen bewijst deze voortgangsrapportage. Dat er meer dan voorheen wordt samengewerkt en dat men zich openstelt voor suggesties van anderen zoals in de voorlopergroepen, biedt een stevig fundament voor verbetering. Het zijn elementen van de kwaliteitscultuur die we willen bereiken. We verwachten en zullen monitoren dat dit ook echt leidt tot resultaten, zoals een hogere tevredenheid van studenten, meer zij-instromers en een gevuld register.

Voor het creëren van de beweging naar continue verbetering van de onderwijskwaliteit zullen we de komende jaren de krachten moeten blijven bundelen en zal iedereen in de sector moeten bijdragen. Wij blijven daarom de komende jaren de mensen in het onderwijs oproepen initiatief te tonen en vanuit hun eigen rol en motivatie het verschil te maken. Alleen dan kunnen we onze gezamenlijke doelstellingen bereiken.

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

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

³ Inventarisatie van lacunes in het opleidings- en scholingsaanbod, SEOR, januari 2012.