

Vergaderjaar 2022–2023

27 923

Werken in het onderwijs

Nr. 448

VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG

Vastgesteld 23 november 2022

De vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft een aantal vragen en opmerkingen voorgelegd aan de Ministers van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en voor Primair en Voortgezet Onderwijs over de brief van 21 oktober 2022 over update lerarenstrategie primair en voortgezet onderwijs (Kamerstuk 27 923, nr. 446).

De vragen en opmerkingen zijn op 1 november 2022 aan de Ministers van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en voor Primair en Voortgezet Onderwijs voorgelegd. Bij brief van 18 november 2022 zijn de vragen beantwoord.

De voorzitter van de commissie,
Michon-Derkzen

Adjunct-griffier van de commissie,
Bosnjakovic

Inhoud

I	Vragen en opmerkingen uit de fracties	2
	• Inbreng van de leden van de VVD-fractie	2
	• Inbreng van de leden van de D66-fractie	3
	• Inbreng van de leden van de CDA-fractie	4
	• Inbreng van de leden van de PvdA-fractie	5
	• Inbreng van de leden van de GroenLinks-fractie	7
	• Inbreng van de leden van de Partij voor de Dieren-fractie	8
	• Inbreng van de leden van de SGP-fractie	9
II	Reactie van de Minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs en de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap	10

I Vragen en opmerkingen uit de fracties

Inbreng van de leden van de VVD-fractie

De leden van de VVD-fractie hebben met interesse kennisgenomen van de update lerarenstrategie en hebben nog enkele vragen.

De leden van de VVD-fractie hebben met instemming gelezen dat er wettelijke eisen omtrent strategisch personeelsbeleid komen. Zijn de Ministers bereid daarin beleid op te nemen om transparante loopbaanpaden te creëren en om goede leraren beter te belonen, bijvoorbeeld door eerder vaste contracten te verstrekken en extra periodieken toe te kennen aan excellerende leraren? Daarnaast lezen de leden dat niet duidelijk is hoe vaak leraren een extra periodiek krijgen en hoe vaak juist geen periodiek. Kunnen de Ministers dit jaarlijks monitoren, zo vragen zij.

De leden van de VVD-fractie zien dat het beeld heerst dat een docent moeilijk of niet kan doorgroeien in zijn vak. Hoe willen de Ministers dit beeld veranderen? Zijn de Ministers het met deze leden, OESO¹, Onderwijsraad en McKinsey eens dat landelijk vastgestelde carrièrepaden en functietitels daarbij zouden kunnen helpen? Zo ja, welke stappen willen de Ministers gaan zetten, zo vragen zij.

De leden van de VVD-fractie lezen dat het niet duidelijk is hoeveel docenten op de basisschool een jaarlijks functioneringsgesprek hebben en dat 25 procent van de docenten op de middelbare school geen jaarlijks functioneringsgesprek heeft. Zijn de Ministers het met deze leden eens dat een jaarlijks functioneringsgesprek een ondergrens is van strategisch personeelsbeleid waar alle scholen aan moeten voldoen? Hoe gaan de Ministers ervoor zorgen dat elke docent minimaal een keer per jaar een functioneringsgesprek heeft? Kunnen de Ministers dit jaarlijks monitoren, zo vragen zij.

De leden van de VVD-fractie hebben vernomen dat de lerarenopleiding of onderdelen van de lerarenopleiding door sommige werkenden deels bekostigd zouden kunnen worden vanuit het STAP²-budget. Kunnen de Ministers er werk van maken dat de opleiders deze opleidingen registreren in het STAP-register zodat werkenden hier gebruik van kunnen maken? Zijn de Ministers het met deze leden eens dat opleidingen in de onderwijssector voorrang zouden moeten krijgen bij het toekennen van het STAP-budget, zo vragen zij.

¹ OESO: Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling

² STAP: Stimulering Arbeidsmarkt Positie

De leden van de VVD-fractie onderschrijven het belang van goede mogelijkheden voor zij-instroom. De leden zijn van mening dat bij elke lerarenopleiding er minimaal viermaal per jaar een instroommoment moet zijn, en dat vaardigheden die een zij-instromer al beheerst niet nog een keer onderwezen moeten worden. De leden vinden landelijke regie door de Minister een geschikt middel om dat doel te bereiken en zij vragen hoe de Ministers dit voor zich zien.

De leden van de VVD-fractie vinden het begrijpelijk dat de Ministers inzetten op het vervullen van vacatures binnen een samenwerkingsverband waar de nood het hoogst is, maar hoe kunnen de Ministers borgen dat de belangen en behoeften van de betreffende (solliciterende) leraar voldoende worden meegewogen, zo vragen zij.

Inbreng van de leden van de D66-fractie

De leden van de D66-fractie hebben kennisgenomen van de Kamerbrief update lerarenstrategie primair en voortgezet onderwijs. Zij hebben nog enkele vragen en opmerkingen die zij willen voorleggen aan de Ministers.

De leden van de D66-fractie zijn van mening dat het oplossen van het lerarentekort grote prioriteit behoeft. Zij zijn blij dat de Ministers al goede stappen hebben gezet om leraren beter te waarderen naar aanleiding van het gesloten coalitieakkoord. Bijvoorbeeld middels het dichtens van de loonkloof en de extra gelden voor de ontwikkeling van leraren. Zij lezen dat de Ministers daarnaast extra stappen willen zetten om het tekort op te lossen. Deze leden zijn van mening dat dit zeer nodig is om de druk op leraren te verlichten en te zorgen dat alle kinderen les krijgen van bevoegde docenten. Zodat alle leerlingen het beste onderwijs ontvangen. Deze leden constateren dat in de brief nauwelijks iets te lezen is over of de Ministers extra willen inzetten op het behouden van nieuwe leraren, gezien deze te vaak in de eerste jaren voor de klas afhaken. Wat zal hierop hun inzet worden? Zijn de Ministers het met deze leden eens dat het behouden van nieuwe leraren zeer belangrijk is voor het oplossen van de tekorten? Wat zien zij als de grootste knelpunten voor nieuwe leraren, zo vragen de leden.

De leden van de D66-fractie lezen dat een aantal gesprekspartners kansen ziet voor het inzetten van mbo-geschoolden of het inzetten van professionals uit de beroepspraktijk met een mbo-opleiding voor de praktijkgerichte vakken. Echter, de Ministers stellen ook dat niet iedereen in het veld hier om staat te springen omdat de angst bestaat dat de kwaliteit van het onderwijs en de status van het beroep hieronder lijden. Is het niet mogelijk om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen bij het inzetten van mbo-geschoolden? Hoe kijken de Ministers hiernaar? Zouden deze mensen bijvoorbeeld extra ondersteund kunnen worden of kunnen extra scholingsmogelijkheden worden ingezet? Daarnaast stellen de Ministers ook dat zij veel feedback krijgen over het aanbieden van werk in vaste banen. Wat gaan de Ministers hiervoor betekenen? Zijn de Ministers het met deze leden eens dat we leraren moeten stimuleren en helpen om meer uren te werken, gezien veel leraren parttime werken? Deze leden constateren dat veel leraren met een deeltijdbaan meer willen werken, maar aangeven dat niet te kunnen. Deze leden zijn daarom onder andere van mening dat het kabinet snel stappen moet zetten naar gratis kinderopvang. Delen de Ministers deze mening, zo vragen zij.

De leden van de D66-fractie zijn van mening dat de begeleiding van zij-instromers beter kan. Zij zijn positief dat de Ministers deze mening delen en inzetten op betere begeleiding. Kunnen de Ministers nader toelichten hoe zij het voortraject voor zij-instromers willen verbeteren?

Hoe gaan de Ministers de instroom van zij-instromers precies verhogen en onnodige uitval voorkomen? Zetten de Ministers extra stappen om mensen uit andere vakgebieden te enthousiasmeren voor het beroep van leraar? Zo ja, welke, zo vragen de leden.

Inbreng van de leden van de CDA-fractie

De leden van de CDA-fractie hebben kennisgenomen van de Kamerbrief update lerarenstrategie primair en voortgezet onderwijs. Zij herkennen de problemen rondom het lerarentekort en de wens om na te denken over wat er gedaan kan worden om dit terug te dringen. Zij maken zich hierbij zorgen over de vele suggesties die in de brief gedaan worden om verplichtingen op te leggen aan scholen/schoolbesturen. En de gedachte dat meer coördinatie vanuit Den Haag nodig is. De leden hebben nog enkele vragen.

De leden van de CDA-fractie ontvangen graag een onderbouwing, bij voorkeur wetenschappelijk, op welke grond beide bewindspersonen stellen dat het afgedwongen aanbieden van maatwerk, bovenschoolse mobiliteit van leraren en (regionale) samenwerking, het opgeven van lokale autonomie en flexibiliteit voor meer landelijke afstemming en standaardisatie bewezen effectief zijn bij het tegengaan van het lerarentekort. Is het waar dat de bewindspersonen deze opties hebben verzameld en nu slechts aanbieden aan de Kamer ter overweging? Zo ja, welke argumenten of praktijkvoorbeelden zijn bij de hiervoor genoemde maatregelen door derden aangedragen, zo vragen de leden.

De leden van de CDA-fractie vragen of de bewindspersonen kunnen toelichten wat de afspraken rondom gezamenlijk werven, opleiden en begeleiden van zij-instromers, die in steeds meer regio's gemaakt worden, inhouden. Om hoeveel regio's gaat het ongeveer en welke? Waarom beperken deze afspraken zich nu toe tot zij-instromers? Welke rol spelen opleidingsscholen, Fast Switch en het Onderwijsloket hierbij, zo vragen de leden.

De leden van de CDA-fractie vragen of het waar is dat het in het voortgezet onderwijs al mogelijk is om te werken met een gastdocent en dat dus niet alle lestijd op school door een bevoegd docent dient te worden ingevuld. Hoe vaak wordt van deze mogelijkheid gebruik gemaakt? Hoe verhoudt deze regeling zich tot de ervaringen van het primair onderwijs in grote steden die nu al de ruimte hebben om een dag in de week (22 uur per maand) anders bevoegden in te zetten? Wat is de reden dat alleen het primair onderwijs in de grote steden deze ruimte tot op heden hebben, zo vragen de leden.

De leden van de CDA-fractie ontvangen graag een onderbouwing, bij voorkeur wetenschappelijk, welke risico's op kwaliteit en doelmatigheid de Ministers voor zich zien indien de voltijdopleidingen in het hbo kunnen werken met leeruitkomsten.

Hoe verhoudt de wens van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap om in het middelbaar beroepsonderwijs voor basisvaardigheden op termijn uitsluitend te werken met bevoegde docenten, zich tot het algehele lerarentekort, zo vragen de leden.

De leden van de CDA-fractie lezen dat er opnieuw twee nieuwe regelingen in het leven zijn geroepen, één voor het schoolleiderstekort in het primair onderwijs en één voor onderwijs ondersteunend personeel in het voortgezet onderwijs. Deze leden hebben zorgen over het toenemend aantal regelingen waardoor mensen door de bomen het bos niet meer

zouden kunnen zien en er toch elke keer een groep buiten boord lijkt te vallen. Herkennen de bewindspersonen deze zorgen? Kunnen zij een actueel overzicht geven van regelingen (fiscaal, subsidie of beleidsinzet) gericht op behalen van een bevoegdheid of als stimulans om in het onderwijs te gaan werken, zo vragen de leden.

De leden van de CDA-fractie vragen of de bewindspersonen kunnen toelichten waarom er gekozen is voor het experiment toelating pabo in plaats van deze mogelijkheid metterdaad wettelijk vast te leggen. De voornoemde leden stellen deze vraag aangezien in de urgente coronaperiode deze maatregel al tweemaal is genomen en dit ertoe leidde dat vijftien procent van de studenten die normaliter afvielen nu wel aan de toelatingseisen voldeed. Welk beeld hebben de bewindspersonen van het studiesucces van het cohort dat onder het genoemde experiment toegang tot de opleiding kreeg, zo vragen de leden.

De leden van de CDA-fractie vragen hoe de komst van de nieuwe universitaire lerarenopleiding Educatieve Master Primair Onderwijs zich verhoudt tot de toekomstverkenning van het hoger onderwijs waarbij er ook gekeken wordt hoe hogescholen en universiteiten zich (meer) van elkaar (kunnen) onderscheiden. Hoeveel studenten volgen op dit moment een universitaire pabo-opleiding? Welke ambities hebben de bewindspersonen voor het verhogen van de instroom in mbo-opleidingen onderwijs-assistent, zo vragen de leden.

De leden van de CDA-fractie maken zich zorgen over de uitstroom van met name jonge leerkrachten in het onderwijs. Er kan ingezet worden op het werven van nieuwe leerkrachten, dit zal echter nauwelijks effect hebben als we leerkrachten niet voor het onderwijs weten te behouden. De voorgenoemde leden ontvangen graag een recent overzicht over de in- en uitstroom van startende leerkrachten, uitgesplitst naar sector. Kunnen de Ministers tevens aangeven wat hun inzet wordt om deze groep te behouden voor het onderwijs, zo vragen de leden.

De leden van de CDA-fractie vragen of de Ministers kunnen toelichten waarom zij-instromen voor de algemeen vormende vakken in het tweedegraads gebied in het voortgezet onderwijs met een niet specifiek aansluitende vooropleiding niet mogelijk is, terwijl met een pdg³-traject in het mbo dit wel mogelijk is. In hoeverre zien de Ministers, gezien het oplopende tekort van leerkrachten in het voortgezet onderwijs, ruimte om de mogelijkheden te verruimen om met een niet specifiek aansluitende vooropleiding toch een zij-instroomtraject op te starten, zo vragen de leden.

Inbreng van de leden van de PvdA-fractie

De leden van de PvdA-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van de onderhavige brief. Het valt hen op dat de Ministers in hun brief vooral veel vragen opwerpen, maar minder duidelijkheid verschaffen over hun eigen antwoorden. Kennelijk verwachten zij de doortastendheid nu vooral vanuit de Kamer. De leden zien het lerarentekort als een bedreiging voor het onderwijs. Omdat de tekorten vaak groter zijn op plekken met meer kans op leerachterstanden, zorgen de tekorten voor meer ongelijkheid. Met name in het basisonderwijs zijn de tekorten schrikbarend, maar inmiddels ontvangen zij ook signalen dat scholen voor voortgezet onderwijs vakken moeten laten sneuvelen omdat ze geen bevoegde docenten weten te werven. Daarom achten de leden structurele extra investeringen noodzakelijk in leraren, schoolleiders en onder-

³ Pdg: pedagogisch-didactisch getuigschrift

steunend onderwijspersoneel. Ook de Ministers lijken de urgentie te onderkennen nu zij schrijven over «alle registers open» en «onorthodoxe maatregelen». Niettemin horen de Ministers terug dat de ingezette maatregelen goed zijn, maar niet voldoende. Welke aanwijzingen hebben de Ministers dat de «slimmere combinaties met meer focus» het verschil gaan maken tussen niet voldoende en wél voldoende, zo vragen de leden.

De leden van de PvdA-fractie zijn het eens met de uitgangspunten van beide Ministers dat alle kinderen vijf dagen per week naar school moeten gaan en er niet gesleuteld mag worden aan de toegangseisen ten aanzien van de lerarenopleiding en het lerarenberoep. Toch willen de Ministers leren van de ervaringen in de grote steden die in het po nu al anders bevoegden inzetten. Is het niet de bedoeling dat de scholing die bijvoorbeeld zulke musici, kunstenaars en technici nodig hebben voor een minstens even rijke schooldag voor de kinderen, uiteindelijk een bekroning krijgt in een onderwijsbevoegdheid? Of blijft de scholing zo zeer beperkt, dat deze nog bijlange na niet in de buurt komt van onderwijsbevoegdheid, zo vragen de leden.

De leden van de PvdA-fractie merken op dat de Ministers schrijven over de mogelijkheid van onvolledige lerarenopleidingen. Welke aanpassingen zouden er nodig zijn in het stelsel van hoger onderwijs om onvolledige opleidingen breder mogelijk te maken, mocht zo iets al wenselijk zijn, zo vragen de leden.

De leden van de PvdA-fractie merken voorts op dat de Ministers regionale verschillen signaleren bij de samenwerking tussen lerarenopleidingen, hogescholen en universiteiten. Kunnen zij ook specificeren in hoeverre er sinds het verschijnen van het rapport van de commissie Dijsselbloem inzake de onderwijsvernieuwingen *Tijd voor onderwijs* in 2008, voortgang is geboekt met de aanbeveling om – in afwijking van wat in het hoger onderwijs gebruikelijk is, voor de hbo-lerarenopleidingen curricula en examenprogramma's te krijgen die door de overheid zijn vastgesteld⁴, zo vragen de leden.

De leden van de PvdA-fractie merken op dat de Ministers de uitkomsten van het evaluatieonderzoek naar de regionale aanpak overwegend positief noemen. Kunnen zij ook toelichten welke uitkomsten minder positief waren, zo vragen zij.

De leden van de PvdA-fractie merken op dat de Kamer de in december de resultaten ontvangt van de landelijke meting van de actuele tekorten in het primair onderwijs. Wanneer gebeurt dit voor de resultaten van de landelijke uitvraag van de actuele tekorten in het voortgezet onderwijs, zo vragen de leden.

De leden van de PvdA-fractie merken tevens op dat de Ministers investeringen aankondigen in de opleiding tot leraar van onderwijsondersteunend personeel in het voortgezet onderwijs en het voortraject voor zij-instromers. Hoeveel middelen trekken zij hiervoor uit en wat zijn de afrekenbare doelen die de Ministers hierbij voor ogen staan, zo vragen de leden.

De leden van de PvdA-fractie merken op dat de Ministers hun brief afsluiten met een vijftal vragen en stellen dat hierbij ook de vraag hoort of we «een definitieve systeemingreep» willen en moeten doen. Kunnen de Ministers specificeren wat zij zich voorstellen bij zo'n definitieve systeemingreep? In hoeverre kan deze recht doen aan hun uitgangspunten dat

⁴ Kamerstuk 31 007, nr. 6, blz. 150

alle kinderen vijf dagen per week naar school moeten gaan en er niet gesleuteld mag worden aan de toegangseisen ten aanzien van de lerarenopleiding en het lerarenberoep, zo vragen de leden.

Inbreng van de leden van de GroenLinks-fractie

De leden van de GroenLinks-fractie hebben met verbazing de update gelezen over de lerarenstrategie primair en voortgezet onderwijs. Na de brief van 1 juli over de strategie voor de aanpak van de tekorten aan onderwijspersoneel hadden de leden inmiddels wat voortgang verwacht. Deze updatebrief biedt echter weinig nieuws. Het brengt meer vragen dan antwoorden. Ook hebben de leden moeite met het beeld dat wordt neergezet, alsof er nu ineens een groot lerarentekort is dat om moeilijke keuzes vraagt. Het lerarentekort is er al jaren, en is juist groter geworden omdat opeenvolgende kabinetten geen (moeilijke) keuzes wilden maken. Of gewoonweg jaren hebben geweigerd om te investeren. Delen de Ministers deze analyse, zo vragen de leden.

De leden van de GroenLinks-fractie merken op dat al jaren er rapporten worden geschreven over het lerarentekort en er oplossingen worden aangedragen (denk bijvoorbeeld aan het rapport van Alexander Rinnooy Kan uit 2007) maar elke keer wordt het wiel opnieuw uitgevonden of gekozen voor korte termijn oplossingen. De leden vragen waarom er niet gekozen wordt voor een bewezen lange termijn aanpak, samen met het onderwijsveld waarbij de leraar centraal staat, met bijbehorende investeringen.

De leden van de GroenLinks-fractie zijn ook benieuwd hoe de Ministers de samenhang zien tussen de lerarenstrategie en de grote ambities uit het regeerakkoord op het gebied van het verbeteren van de basisvaardigheden, kansengelijkheid en het invoeren van een rijke schooldag. Hoe is het mogelijk om de basisvaardigheden van leerlingen te verbeteren, terwijl er tegelijk gesproken wordt over het verlagen van de kwaliteitseisen van leraren? Is het mogelijk een rijke schooldag in te voeren, terwijl er tegelijk gesproken wordt over het terugdringen van de onderwijstijd? Kortom, zien de Ministers ook dat alle ambities uit het regeerakkoord uiteindelijk pas uitvoerbaar zijn met voldoende leraren? Zo ja, waarom is er niet voor gekozen om eerst dat probleem op te lossen en daar vooral op te focussen, zo vragen de leden.

De leden van de GroenLinks-fractie lezen dat de Ministers het een optie vinden om te kijken naar de onderwijstijd. Dit is echter niets nieuws, in 2020 is de motie van het lid Westerveld c.s.⁵ met algemene stemmen aangenomen waarin de regering wordt verzocht om onderwijs dat gegeven wordt door onbevoegden niet als onderwijstijd te zien. De gehele Kamer stond achter deze motie. Wat is er met deze aangenomen motie gedaan en op welke manier nemen de Ministers deze uitspraak van de Kamer mee in hun plannen? De leden begrijpen dat het soms ruimte kan bieden om bijvoorbeeld musici, kunstenaar en technici in te zetten om leerlingen hun professie te leren, maar zij blijven van mening dat dit niet gezien kan worden als onderwijstijd omdat dit het beroep van docent devalueert.

De leden van de GroenLinks-fractie missen bij de alinea over lerarenopleidingen het punt dat er nog steeds hoge collegegelden zijn voor tweede opleidingen in tekortsectoren als het onderwijs of de zorg. Zijn de Ministers bereid dit ook aan te pakken in zijn plannen? Zo niet, waarom niet? Ook missen de leden het punt van de stille onderwijsreserve. Wat

⁵ Kamerstuk 27 020, nr. 112

gaan de Ministers doen om de 80.000 mensen met een onderwijsbevoegdheid terug te brengen naar het onderwijs? Waarom worden er in de brief geen voorstellen gedaan over meer zeggenschap voor docenten? Of het bieden van carrièreperspectieven? Dit soort maatregelen kunnen het beroep aantrekkelijker maken. De leden zijn ook benieuwd of er cijfers zijn over de verhouding tussen de hoeveelheid bestuurders en managers in het onderwijs ten opzichte van onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel? Is hier een overzicht van te geven, zo vragen zij.

Inbreng van de leden van Partij voor de Dieren-fractie

De leden van de Partij voor de Dieren-fractie hebben met interesse kennisgenomen van de Kamerbrief update lerarenstrategie primair en voortgezet onderwijs. Deze leden spreken hun waardering voor de dualistische houding van het kabinet op dit dossier uit en zijn van mening dat het belangrijk is om gezamenlijk te zoeken naar oplossingen voor het lerarentekort, niet alleen voor de korte termijn, maar ook voor een structurele aanpak voor de langere termijn. De leden hebben nog enkele vragen en opmerkingen.

De leden van de Partij voor de Dieren-fractie missen in de aanpak momenteel de nodige aandacht voor uittrekders uit het onderwijs en dan met name met docenten die binnen twee à drie jaar stoppen. De leden begrijpen dat het in het basisonderwijs om een kwart van de beginnende docenten gaat. Dat gaat om mensen die een vakopleiding gevolgd hebben en binnen korte tijd weer stoppen. Hebben de Ministers zicht op de redenen voor vertrek uit het onderwijs? Als mogelijke redenen voor de grote uitstroom wordt vaak verwezen naar het gebrek aan perspectief op een vaste aanstelling, het door de leraar moeten verrichten van administratieve taken, een gebrek aan doorgroeimogelijkheden en te volle klassen. Kunnen de Ministers hierop reflecteren, zo vragen de leden.

De leden van de Partij voor de Dieren-fractie vragen daarnaast welke uitstroom te zien is in het voortgezet onderwijs. Welke redenen worden daar genoemd door docenten die vertrekken? Het vasthouden van docenten is wat betreft de leden onmisbaar in het aanpakken van het lerarentekort. Welke concrete stappen worden er gezet om de uitstroom tegen te gaan? Welke mogelijkheden zijn er om docenten weer meer zeggenschap te geven over hun werkzaamheden? Naast een goed salaris moet er ook gekeken worden naar werkdruk, doorgroeimogelijkheden en het vooruitzicht op een vaste aanstelling. Voor dergelijke arbeidsvoorwaarden en arbeidsvooruitzichten is langjarige financiering nodig.

De leden van de Partij voor de Dieren-fractie hebben kennisgenomen van het voorstel om onderwijsvervanging regionaal te organiseren, in het bijzonder van het Duitse-model, waar een docent per deelstaat solliciteert en niet bij een school zelf. De leden hebben hier nog wel een aantal vragen over.

In Nederland hebben we conform artikel 23 van de Grondwet vrijheid van onderwijs. Hoe zou een dergelijke manier van solliciteren eruit komen te zien bij een dergelijk op Duitsland gebaseerd model, solliciteren docenten dan bij een onderwijskoepel? En hoe verhoudt dit zich tot onderwijsinstellingen die geen onderdeel zijn of wensen te zijn van een dergelijke koepel? De keuze om voor een bepaalde school te werken kan namelijk samenhangen met de vorm van onderwijs, zoals een vrije school, of juist de expliciete keuze voor openbaar onderwijs. Kunnen de Ministers dit toelichten, zo vragen de leden.

Deze leden van de Partij voor de Dieren-fractie vragen hoe een flexibele pool leraren in het onderwijs zich verhoudt tot een duurzame binding tussen docent en leerling. Deze leden zouden hier graag een reflectie op willen.

De leden van de Partij voor de Dieren-fractie hebben ook vragen bij de mogelijkheid om niet alle lessen door gediplomeerde docenten te laten vervullen. Het kan waardevol zijn kunst- en cultuurinstellingen lessen te laten verzorgen. Dit geldt ook voor bijvoorbeeld natuuronderwijs op het primair onderwijs door iemand van het IVN⁶. Maar hoe gaan de Ministers voorkomen dat deze lessen niet door commerciële bedrijven worden overgenomen, of door de fossiele industrie of de agrarische lobby? Kunnen de Ministers hierop reflecteren? Deze leden vinden het namelijk van belang dat jongeren gevormd worden op basis van wetenschappelijke feiten, met aandacht voor verschillende vakgebieden buiten de kernvakken om, zoals natuur, milieu, filosofie en geschiedenis.

Inbreng van de leden van de SGP-fractie

De leden van de SGP-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van de vervolgstappen in de uitwerking van de lerarenstrategie. Zij hebben enkele vragen ter verduidelijking.

De leden van de SGP-fractie vragen om een toelichting op het landelijke specialisatiemodel voor de pabo, tegen de achtergrond van de opmerking dat het curriculum door dit model niet overladen wordt. In hoeverre zijn de verschillende bekwaamheden bij de richtingen jonge en oude kind onderdeel van de initiële opleiding of is de startbekwaamheid toereikend om in een bepaalde specialisatie bevoegd aan het werk te gaan? Klopt het bovendien dat voor de uitwerking een wetsvoorstel opgesteld zal worden, zo vragen de leden.

De leden van de SGP-fractie vragen in hoeverre verder dwang om regionaal samen te werken als optie voor de hand liggen is, gelet op de positieve ervaringen in de afgelopen jaren waarin besturen mede gesteund door subsidies op allerlei manieren intensiever zijn gaan samenwerken. Wordt uitdrukkelijk ook verkend welke mogelijkheden er zijn om door middel van gunstige randvoorwaarden en versoepelde regels te komen tot meer samenwerking en bijvoorbeeld uitwisseling van personeel? Deze leden wijzen bijvoorbeeld op fiscale belemmeringen die vlotte en eenvoudige samenwerking kunnen belemmeren.

De leden van de SGP-fractie vragen of bij de inventarisatie van mogelijkheden ook aandacht wordt gegeven aan mogelijkheden om de onderwijstijd te beperken en scholen ten minste meer ruimte te bieden om, met instemming van betrokkenen, binnen een bepaalde bandbreedte af te wijken van de wettelijke minimumnormen. Is verkend welke minimumnormen op basis van de praktijk in andere Europese landen acceptabel zou zijn? Welke lessen zijn bovendien getrokken uit eerder experimenten en pilots inzake onderwijstijd met het oog op de context van het lerarentekort, zo vragen de leden.

⁶ IVN: Instituut voor Natuurbeschermingseducatie

II Reactie van de Minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs en de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Reactie op vragen van de leden van de VVD-fractie

De leden van de VVD-fractie hebben met instemming gelezen dat er wettelijke eisen omtrent strategisch personeelsbeleid komen. De leden van deze fractie vragen of wij bereidheid zijn om in het wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid ook loopbaanpaden, met mogelijkheden tot betere beloning op te nemen, bijvoorbeeld door eerder vaste contracten te verstrekken en extra periodieken toe te kennen aan excellerende leraren. Daar wordt in voorzien. Het wetsvoorstel regelt dat scholen duidelijke loopbaanpaden met een passende beloning implementeren. Dit zodat verschillende expertises in de school, waaronder academische leraren en zij-instromers, goed benut en gewaardeerd kunnen worden. Daarbij bieden de individuele afspraken tussen werkgever en werknemer reeds mogelijkheden voor maatwerk. De huidige cao's bieden ruimte om extra periodieken of toelagen toe te kennen. Ook kan onderscheid tussen medewerkers worden gemaakt in functies en salarisschalen.

Ten aanzien van vaste contracten bepalen de huidige cao's po en vo verder dat een vast contract bij indiensttreding het uitgangspunt is. In afwijking daarvan kan eenmalig een tijdelijke arbeidsovereenkomst van maximaal 12 maanden worden aangeboden, waarbij er alleen voor zeer bijzondere gevallen een verlengingsmogelijkheid van nogmaals maximaal 12 maanden is. In het mbo is in de cao-bepaling ook opgenomen dat terughoudendheid gewenst is in het aanbieden van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan dezelfde werknemer. Met uw Kamer delen wij dat vaste – met grote arbeidsomvang – contracten van belang zijn voor het behouden en aantrekken van goed personeel. Wij bekijken of er wettelijke mogelijkheden zijn om te realiseren dat meer onderwijspersoneel een vast – en met grote omvang – contract krijgt.

De VVD-fractieleden vragen of wij jaarlijks kunnen monitoren hoe vaak leraren wel of geen periodiek krijgen. Het monitoren hoe vaak extra of geen periodieken worden gegeven is technisch mogelijk, maar wij gaan dit niet doen. Uit de beschikbare gegevens is namelijk niet te halen waarom leraren een extra of geen periodiek hebben gekregen. Het is aan sociale partners om functioneringsbeleid te formuleren, dat vervolgens door werkgevers in de praktijk wordt uitgewerkt.

In reactie op de vraag van de VVD-fractieleden over het beeld dat leraren moeilijk of niet kunnen doorgroeien in hun vak merken wij op dat er landelijk vastgestelde carrièrepaden voor leraren zijn in het po en vo. Hiermee kunnen leraren doorgroeien in het leraarvak. Zo kan een LB-leraar in het po bijvoorbeeld doorgroeien naar de LC-functie van «gezaghebbende leraar met een voorbeeldfunctie naar de collega's en klankbord voor de directie». We zien landelijk ook dat leraren in het po en vo, meer dan vroeger, in LC en LD worden ingeschaald. Onze ambities hierop staan in het wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid, zoals hierboven beschreven.

De leden van de VVD vragen of wij het eens zijn dat een jaarlijks functioneringsgesprek de ondergrens vormt voor strategisch personeelsbeleid en hoe wij hiervoor gaan zorgen dat alle leraren minimaal jaarlijks een gesprek hebben. Tevens wordt gevraagd of de Ministers dit kunnen monitoren. Wij vinden het ook van belang dat werkgever en werknemer regelmatig met elkaar in gesprek gaan over zaken als functioneren, persoonlijke ontwikkeling, loopbaan en welzijn en daar concrete afspraken over maken. Dit kan in een jaarlijks functioneringsgesprek, maar zou ook

onderdeel kunnen zijn van meer frequente gesprekken. Om ervoor te zorgen dat er minimaal één keer per jaar een functioneringsgesprek plaatsvindt, wordt deze eis onderdeel van het wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid waar wij ook naar verwijzen bij vraag één. Periodiek kan de stand van zaken van het strategische personeelsbeleid in het po en vo gemonitord worden, hierin kan een vraag opgenomen over het voeren van een periodiek personeelsgesprek.

Eveneens vragen de leden van de fractie van de VVD of lerarenopleidingen geregistreerd kunnen worden in het STAP-register en of Ministers er werk van maken dat zij dit vervolgens doen. Bovendien vragen zij of opleidingen in de onderwijssector voorrang kunnen krijgen bij het toekennen van het STAP-budget. Lerarenopleidingen kunnen op dit moment aanbod in het STAP-register registreren. Aanvragers kunnen voor één jaar een maximale tegemoetkoming van 1.000 euro aanvragen. Voor de opeenvolgende jaren kan nog geen STAP-budget worden aangevraagd. SZW, UWV en DUO zijn nu aan het uitwerken hoe de meerjarige opleidingen halverwege 2023 ook meerjarige voor STAP in aanmerking kunnen komen.

Er wordt door SZW ook een verkenning uitgevoerd naar aanleiding van de aangenomen motie van het lid Dassen⁷. Hierin wordt verkend hoe het STAP-budget gericht kan worden ingezet voor maatschappelijk cruciale sectoren zoals het onderwijs. Na de uitkomst van deze verkenning wordt uw Kamer hierover geïnformeerd en gaan wij in gesprek met de sector over het registreren van aanbod van lerarenopleidingen in het STAP-register.

De leden van de VVD fractie onderschrijven het belang van goede mogelijkheden voor zij-instroom en zijn van mening dat bij elke lerarenopleiding er minimaal viermaal per jaar een instroommoment moet zijn en dat de vaardigheden die een zij-instromer al beheerst niet nog een keer onderwezen moeten worden. De leden vragen hoe wij kijken naar landelijke regie om dit doel te bereiken.

We delen het belang dat de startmomenten zoveel als mogelijk moeten aansluiten bij de behoeften van zij-instromers, van de schoolbesturen en de mogelijkheden binnen de lerarenopleidingen. Daarom is het van belang dat schoolbesturen en lerarenopleidingen regionaal samenwerken zodat de werving en het voortraject van zij-instromers aansluit op de start van de scholing. We stimuleren dit onder meer met de regeling Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP). Soms werken lerarenopleidingen met losse modules waar zij-instromers in de tussentijd alvast mee kunnen starten. Dit alles is erop gericht om zo flexibel mogelijk aan te sluiten bij wensen van zij-instromers en scholen maar tegelijkertijd ook recht doen aan de mogelijkheden van de lerarenopleidingen om een goed aanbod te organiseren.

Het aantal startmomenten voor de scholing van zij-instroom wisselt per lerarenopleiding. In de ene regio kan een zij-instromer vier keer starten met de scholing en in de andere regio twee keer. Dit hangt samen met het aantal zij-instromers in een regio. Dit zal dus niet landelijk worden afgedwongen, dat is juist de kracht van de regionale aanpak. In het geschiktheidsonderzoek wordt bepaald welke scholing een zij-instromer nodig heeft op basis van de werkervaring en opleiding. In de scholings- en begeleidingsovereenkomst tussen de zij-instromer, lerarenopleiding en schoolbestuur worden de afspraken hierover vastgelegd.

⁷ Kamerstuk 36 200, nr. 47.

Tenslotte vragen de leden van de fractie van de VVD zich af hoe geborgd kan worden dat de belangen en behoeften van solliciterende leraren voldoende worden meegewogen wanneer vacatures vaker binnen een samenwerkingsverband worden ingevuld. In reactie hierop laten wij weten dat in beginsel geldt dat leraren zelf kunnen kiezen waar zij willen werken. Meer regionale samenwerking bij het vervullen van vacatures kan ervoor zorgen dat het aanbod aan aantrekkelijke banen groter wordt voor solliciterende leraren (bijvoorbeeld als zij op zoek zijn naar een school waar zij meer uren kunnen werken of startende leraren die ervaring willen op doen op verschillende scholen of schooltypes). Ook het regionaal organiseren van vervanging is voor leraren en scholen aantrekkelijk en kan scholen ontzorgen. Hier zijn in sommige RAP-regio's al goede ervaringen mee. Op deze manier kan ook voorkomen worden dat een beroep moet worden gedaan op (dure) uitzendbureaus. Regionale samenwerking kan dus voor zowel werkgevers als werknemers aantrekkelijk zijn.

Reactie op vragen van de leden van de D66-fractie

De leden van de D66-fractie constateren dat in de brief nauwelijks iets is te lezen is over of wij ook willen inzetten op het behouden van nieuwe leraren, gezien deze te vaak in de eerste jaren voor de klas afhaken. Welke knelpunten zien wij en hoe kunnen we die oplossen, zo vragen de leden. Wij zijn het met de leden van D66-fractie eens dat het behouden van leraren belangrijk is in de aanpak van de tekorten. Goed strategisch personeelsbeleid, waaronder de begeleiding van de starters en de ontwikkeling van onderwijspersoneel en het aanpakken van werkdruk, zijn elementen die daarbij een essentiële rol spelen. Wij investeren daar daarom ook fors in en zien dat dat ook effect heeft. Zo daalt het aantal startende leraren dat vroegtijdig stopt al een paar jaar en uit onderzoek naar de effecten van de investering in de aanpak van de werkdruidelen po blijkt dat deze daalt⁸. Maar we zijn er nog niet. We denken dat hierop meer mogelijk is. Daarom werken we een wetsvoorstel uit om strategisch personeelsbeleid te verbeteren en stimuleren we om meer regionaal samen te werken, om zo aantrekkelijke banen, begeleiding en ontwikkelmogelijkheden te bieden. Binnen deze regionale samenwerkingen (zoals RAP en SO&P) wordt door de lerarenopleidingen en scholen samengewerkt om de begeleiding van startende leraren steeds meer in een doorlopende leerlijn vorm te geven.

De leden van de D66 fractie vragen of het mogelijk is om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen bij het inzetten van mbo-geschoolden. De inzet van mbo-geschoolden in het vmbo kan op dit moment via een gastdocentschap voor een beperkt aantal uren per week. In de werkagenda⁹, die onderdeel is van het onderwijsakkoord en waarbij we met alle relevante organisaties in gesprek zijn is opgenomen dat er wordt gewerkt aan het oplossen van de knelpunten in het bevoegdheidsstelsel voor wat betreft de beroepsgerichte vakken in het vmbo. Daarnaast werken wij verder uit hoe bij potentiële zij-instromers met een mbo-diploma die door de jaren heen veel ervaring hebben opgedaan, gevalideerd kan worden of zij hbo-denken- en werkniveau hebben. Ook wordt bekeken hoe zij via zij-instroom in beroep een bevoegdheid kunnen behalen. Bij de uitwerking van dit vraagstuk hebben wij onder andere aandacht voor mogelijke effecten van het verbreden van de instroomeisen op de kwaliteit van het onderwijs.

⁸ Bijlage bij Kamerstuk 27 923, nr. 416

⁹ Kamerstukken 31 293 en 31 289, nr. 615

Daarnaast vragen de D66-fractieleden hoe de kwaliteit van mbo-geschoolden geborgd kan worden, bijvoorbeeld door de inzet van extra scholingsmogelijkheden. Uiteraard is het van belang dat de kwaliteit van al het onderwijspersoneel geborgd wordt. Daarom stellen wij wettelijke eisen aan strategisch personeelsbeleid, waarbij alle scholen beleid moeten vormen en implementeren m.b.t. professionele ontwikkeling van al het onderwijspersoneel. Dit betekent concreet dat mbo-geschoolden deelnemen aan extra scholingsmogelijkheden. Daarnaast stimuleren wij ook bijscholing, zo kunnen onderwijsassistenten bijvoorbeeld een tegemoetkoming aanvragen om zichzelf verder te scholen tot leraar. Ook vragen de leden van de fractie van D66 naar wat wij doen om vaste banen in het onderwijs te realiseren. Zoals wij eerder in dit schriftelijk overleg in antwoord op de leden van de VVD fractie benoemen, bepalen de cao's po en vo dat een vast contract bij indiensttreding het uitgangspunt is. In afwijking daarvan kan eenmaal een tijdelijke arbeidsovereenkomst worden aangeboden, voor maximaal 12 maanden, waarbij er voor zeer bijzondere gevallen een verleningsmogelijkheid van nogmaals maximaal 12 maanden is. In het mbo is in de cao ook opgenomen dat terughoudendheid gewenst is in het aanbieden van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan dezelfde werknemer. Voor het aantrekken en behoud van goed personeel vinden wij het van belang dat het vaste dienstverband uitgangspunt is bij indiensttreding. Momenteel zien wij dat startende leraren vrijwel allemaal een contract hebben gekregen voor onbepaalde tijd of met uitzicht op onbepaalde tijd. Het aantal startende leraren in het eerste werkjaar met een tijdelijke aanstelling is slechts 7% in het po, 16% in het vo en 17% in het mbo.

In reactie op de vraag van de leden van de D66-fractie of we leraren moeten stimuleren om meer uren te werken kunnen wij bevestigend antwoorden. Met het oog op de huidige personeelstekorten is het van belang dat we alle beschikbare potentie weten te benutten. De beschikbaarheid en betaalbaarheid van kinderopvang kan een belangrijke factor zijn in de overweging om meer uren te werken. We willen ook dat het voor leraren financieel aantrekkelijker wordt om meer uren te werken. Eén van de manieren om een groter arbeidscontract te belonen, is het invoeren van een voltijdbonus of een variant daarop. Met een pilot in het onderwijs kijken we welke bonus werkt en wat de effecten zijn van het geven van een bonus.¹⁰ We roepen schoolbesturen op om deel te nemen aan deze pilot.¹¹ In de werkagenda is afgesproken dat partijen zich inspannen om het vergroten van de deeltijdfactor actief te stimuleren door mogelijkheden tot het uitbreiden van contracten te faciliteren.

De leden van de D66-fractie zijn van mening dat de begeleiding van zij-instromers beter kan. Zij vragen of de Ministers nader kunnen toelichten hoe zij het voortraject willen verbeteren. Dat doen we onder meer door middelen beschikbaar te stellen voor het voortraject van zij-instromers. Door te investeren in het voortraject, waarborgen we dat potentiële zij-instromers een weloverwogen keuze maken in de overstap naar het onderwijs en zorgen we dat deze stap zo soepel mogelijk verloopt. Aangezien er momenteel in de RAP-regio's al veel wordt ingezet op de zij-instroom en we ook graag willen dat deze nieuwe leraren worden opgeleid binnen Samen Opleiden en Professionalisern (SO&P) is het belangrijk om dit in samenhang aan te pakken.

¹⁰ Kamerstuk 27 923, nr. 447

¹¹ <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2022/11/07/proef-bonus-voor-leraren-die-contract-uitbreiden>

Afsluitend vragen deze leden hoe de Ministers de instroom van zij-instromers precies verhogen en onnodige uitval voorkomen. Zij vragen of er extra stappen worden gezet om mensen uit andere vakgebieden te enthousiasmeren voor het beroep van leraar. In reactie op deze vragen lichten wij toe dat wij – naast de intensivering van het voortraject – zij-instroom op verschillende manieren bevorderen. Zo wordt de subsidie per zij-instromer per 2023 verhoogd van € 20.000 naar € 25.000. Uit onderzoek¹² is namelijk gebleken dat de subsidie per zij-instromer te laag is ten opzichte van de reële kosten. Naar verwachting zullen hierdoor meer schoolbesturen een zij-instromer in beroep in dienst nemen. Ook zien we dat met de RAP-regeling sterk wordt geïnvesteerd in de werving en begeleiding van zij-instromers en in het voortraject van zij-instromers. Een aantal voorbeelden zijn: het matchen van zij-instromers via de regionale loketten of via een instroommakelaar voor zij-instromers, het ontwikkelen van traject voor zij-instromers in het speciaal onderwijs, begeleiding zij-instromers d.m.v. coaching on the job of via bovenbestuurlijk aangestelde begeleiders en het realiseren van een incompany zij-instroom traject. De precieze invulling per RAP-regio is in te zien via de plannen van aanpak per regio in het po en in het vo en mbo.¹³ Tot slot hebben wij met de lerarenopleidingen afspraken gemaakt in het bestuursakkoord flexibilisering lerarenopleidingen om ervoor te zorgen dat zij-instromers een traject krijgen dat op hen is toegespitst. Deze maatregelen dragen eraan bij dat de stap naar het onderwijs voor mensen uit andere vakgebieden soepeler kan worden gezet en onnodige uitval wordt voorkomen.

Reactie op vragen van de leden van de CDA-fractie

De leden van de CDA-fractie vragen in hoeverre de maatregelen gericht op het tegengaan van het lerarentekort bewezen effectief zijn, zoals de maatregelen gericht op meer maatwerk, bovenschoolse mobiliteit en regionale samenwerking, het opgeven van lokale autonomie en flexibiliteit voor meer landelijke afstemming en standaardisatie. De aanpak van de tekorten is een complex probleem en er is niet één maatregel om de tekorten aan te pakken. In de afgelopen jaren is veel onderzoek gedaan naar de effecten van de afzonderlijke maatregelen. Zoals wij in onze brief Lerarenstrategie schreven, is onze inzet om meer focus aan te brengen en te zorgen voor betere sturingsinformatie. Ondertussen gaan we door met maatregelen die in de afgelopen periode effectief bleken te zijn, zoals de subsidieregeling voor zij-instromers in het beroep¹⁴ en voor ondersteunend personeel dat leraar wil worden. Ook is gebleken uit de evaluatieonderzoeken van de RAP-regeling dat regionale samenwerking bijdraagt aan het terugdringen van het tekort. Dit alles is echter niet voldoende om de tekorten aan te pakken. Er is meer nodig. In de brief van 21 oktober¹⁵ stellen wij daarom ook de vraag aan uw Kamer hoe wordt aangekeken tegen het dwingend zijn in het bieden van maatwerk en bovenschoolse mobiliteit van leraren. Dit naar aanleiding van gesprekken met leraren over meer uren werken. Een deel van hen gaf aan best meer uren te willen werken. Dat sluit ook aan bij de jaarlijkse Loopbaanmonitor waaruit blijkt dat ongeveer een kwart van de parttime startende leraren zonder voorwaarden meer uren zou willen werken. Blijkbaar zijn deze extra uren op de betreffende scholen niet beschikbaar.

¹² Kamerstuk 27 923, nr. 439

¹³ Regionale samenwerking primair onderwijs (<https://www.aanpaklerarentekort.nl/regios/primair-onderwijs/>) / Regionale samenwerking voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs (<https://www.aanpaklerarentekort.nl/regios/voortgezet-onderwijs/>)

¹⁴ Evaluatieonderzoek zij-instroom po, vo en mbo (<https://open.overheid.nl/repository/ronl-3b64dd94-77dd-45a9-8470-721fffa195e0/1/pdf/stand-van-zaken-lerarenbeleid.pdf>)

¹⁵ Kamerstuk 27 923, nr. 446

Daarnaast laat hetzelfde onderzoek zien dat ongeveer een derde van de starters onder voorwaarden bereid is meer uren te werken. Blijkbaar kunnen de betreffende scholen onvoldoende maatwerk bieden aan deze groep, bijvoorbeeld omdat er op school geen ruimte is om het aantal uren uit te breiden. Wanneer scholen in de regio samenwerken is er meer mogelijk. Er kunnen bijvoorbeeld meer vaste banen aangeboden worden en meer banen van grotere omvang. Op dit moment zien we nog steeds veel vacatures voor kleine banen. Door meer samenwerken en gezamenlijk een strategisch personeelsplan opstellen, krijgen scholen meer inzicht in de gezamenlijke toekomstige personeelsbehoefte. Zeker in het vo kunnen zij dan meer passende banen aanbieden. Deze grotere passende banen leveren een bijdrage aan het terugdringen van het tekort doordat leraren die dat willen meer uren gaan werken.

De regio's zetten met name in op de zij-instroom en begeleiding starters. Deelnemende scholen geven overigens ook zelf in meerderheid aan dat de samenwerking werkt en bijdraagt aan een betere regionale onderwijsarbeidsmarkt. Kennisuitwisseling, schaalvoordelen en concurrentiebevordering worden daarbij vaak als succesfactoren genoemd. Dit vergt ook landelijke afstemming en ondersteuning. Laten we niet overal het wiel uitvinden, maar vooral veel leren van elkaar en toepassen wat werkt.

De leden van de CDA-fractie vragen of de opties in de kamerbrief zijn verzameld en slechts ter overweging worden aangeboden. Het klopt dat de dilemma's die geschetst zijn in de brief in de vele gesprekken die wij hebben gevoerd, zijn opgedaan. Zoals wij schrijven in de brieven zijn het ingewikkelde vraagstukken met voor – en tegenargumenten. Voordat we volgende stappen zetten in de uitwerking, gaan we – mede via deze schriftelijke vragen – over deze dilemma's ook graag in gesprek met uw Kamer.

Daarnaast vragen de leden van de CDA-fractie om een toelichting op de afspraken die in de regio's worden gemaakt over zij-instromers, om hoeveel regio's dit gaat en welke rol verschillende betrokken organisaties spelen. De afspraken over het gezamenlijk werven, opleiden en begeleiden van zij-instromers zijn per regio verschillend. Uit het onderzoek naar de RAP blijkt dat door ongeveer driekwart van de RAP-regio's in wordt gezet op activiteiten gericht op zij-instroom.¹⁶ Een aantal voorbeelden zijn: het matchen van zij-instromers via de regionale loketten of via een instroommakelaar voor zij-instromers, het ontwikkelen van traject voor zij-instromers in het speciaal onderwijs, begeleiding zij-instromers d.m.v. coaching on the job of via bovenbestuurlijk aangestelde begeleiders en het realiseren van een incompany zij-instroom traject. De precieze invulling per regio is in te zien via de plannen van aanpak per regio in het po en in het vo en mbo.¹⁷ Uit onderzoek blijkt dat er een overlap is in schoolbesturen die betrokken zijn bij de RAP-regio en die samenwerken in het kader van Samen Opleiden en Professionaliseren (SO&P). Ongeveer drie kwart van de schoolbesturen geeft aan dat de RAP-regio en de partnerschappen «SO&P» in de regio samenwerken bij het opleiden en begeleiden van zij-instromers. Het Onderwijsloket is het landelijke loket voor zij-instromers en zorgt voor overdracht naar de regionale loketten. De regionale loketten organiseren bijvoorbeeld oriëntatietrajecten voor zij-instromers. FastSwitch is een omscholingsprogramma dat bedoeld is voor werkenden die nog recht hebben op een

¹⁶ Evaluatieonderzoek Regionale Aanpak Personeelstekort (<https://www.aanpaklerarentekort.nl/documenten/rapporten/2022/09/29/evaluatieonderzoek-rap-eindrapportage-augustus-2022>)

¹⁷ Regionale samenwerking primair onderwijs (<https://www.aanpaklerarentekort.nl/regios/primair-onderwijs/>) / Regionale samenwerking voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs (<https://www.aanpaklerarentekort.nl/regios/voortgezet-onderwijs/>)

bekostigde opleiding en omgeschoold willen worden zodat zij kunnen werken in een kraptesector (zoals zorg, onderwijs en techniek). Dit kunnen werkenden zijn met een mbo-diploma die nog kunnen doorstuderen, of werkenden met een hbo-diploma die een tweede opleiding binnen zorg en onderwijs willen volgen, tegen wettelijk collegetarief. FastSwitch is een landelijk initiatief en heeft als zodanig geen regionaal karakter.

De leden van de CDA-fractie vragen of het waar is dat het in het voortgezet onderwijs al mogelijk is om te werken met een gastdocent en dat dus niet alle lestijd op school door een bevoegd docent dient te worden ingevuld. In antwoord hierop laten wij weten dat dit in het vo inderdaad mogelijk is. Een gastdocent heeft geen bevoegdheid en valt altijd onder de verantwoordelijkheid van een bevoegde leraar. Op jaarbasis mag een gastdocent maximaal gemiddeld 6 klokuren per week lesgeven (dit is vastgelegd in Wet op het voortgezet onderwijs, artikel 33 lid 15). Wij hebben geen cijfers over hoe vaak van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt.

De leden van de CDA-fractie vragen ook hoe zich dit verhoudt tot de ervaringen met de beleidsregel «andere dag- en weekindeling op scholen in de G5». Het klopt dat in de G5 (G4 en Almere) in het po scholen ruimte krijgen om voor een deel van de onderwijstijd andere professionals in te zetten als noodmaatregel vanwege de tekorten, overigens met als doel behoud van de vijfdaagse schoolweek. De ervaring leert dat de meeste scholen die hiervan gebruik maken deze ruimte inzetten voor het laten verzorgen van lessen die zich richten op culturele- en creatieve vakken, maar ook bijvoorbeeld wetenschaps- en technieklessen. Het po in de grote steden krijgt deze ruimte, omdat de tekorten in deze steden het hoogst zijn en de steden hebben aangegeven dat hier noodmaatregelen nodig zijn. Deze maatregel is daarom onderdeel van de convenanten die in de G5 zijn gesloten. De maatregel kan een bijdrage leveren om de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs te borgen, zodat kinderen niet naar huis gestuurd hoeven te worden.

Daarnaast wordt door de CDA-fractie gevraagd, in reactie op een passage in de brief, welke risico's op kwaliteit en doelmatigheid de Ministers zien indien de voltijdopleidingen kunnen werken met leeruitkomsten. De vraag die in deze passage centraal stond, is hoe ver we in het licht van de personeelstekorten in het onderwijs kunnen en willen gaan met het bieden van extra wettelijke ruimte voor lerarenopleidingen binnen het stelsel van hoger onderwijs. Niet alleen voor leeruitkomsten, maar ook voor andere vraagstukken. Voor het werken met leeruitkomsten zien wij geen risico's voor de borging van kwaliteit. Juist bij het experiment leeruitkomsten is zorgvuldig met de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO) gekeken hoe de kwaliteit geborgd kan blijven worden en is gekeken of het bestaande systeem (voor voltijd, deeltijd en duale varianten) en de eisen van kwaliteitsborging aanpassing nodig zouden hebben bij het werken met leeruitkomsten. De conclusie was, dat aanpassing niet nodig was en dat het huidige kwaliteitsborgingsysteem voldoet voor het werken met leeruitkomsten. Voorlopig kiezen we er voor om het werken met leeruitkomsten in de wet te verankeren voor de deeltijd en duale opleidingen, conform het experiment leeruitkomsten.

De leden vragen vervolgens hoe de wens om in het mbo voor basisvaardigheden op termijn uitsluitend te werken met bevoegde docenten, zich tot het algehele lerarentekort verhoudt. Door voor basisvaardigheden alleen bevoegde docenten in te zetten willen we de kwaliteit van het onderwijs en daarmee het niveau van studenten op het gebied van basisvaardigheden versterken. Docenten voor basisvaardigheden werken zowel in het vo als in het mbo. Een eenduidig antwoord op deze vraag is

momenteel nog niet te geven. We weten momenteel onvoldoende over de opleidingsachtergrond van docenten die voor lessen basisvaardigheden in het mbo worden ingezet en in welke mate zij een lerarenopleiding voor het voortgezet onderwijs hebben gevolgd. Daarom loopt er een onderzoek naar wat de opleiding en achtergrond is van docenten Nederlands, Engels, rekenen en burgerschap. De resultaten van dit onderzoek worden begin 2023 verwacht. Mede op basis van de uitkomsten van het onderzoek wordt in 2023 bepaald welke eisen aan docenten gesteld worden om bevoegd te zijn voor het mbo. Afhankelijk van de huidige situaties en de eisen die aan docenten gesteld gaan worden om bevoegd te zijn voor het mbo zal duidelijk worden of er effecten op het lerarentekort zijn. Daarbij zullen tekorten in leraren basisvaardigheden in het vo invloed hebben op tekorten in het mbo en omgekeerd.

De CDA-fractieleden vragen naar de subsidieregelingen gericht op het behalen van een lesbevoegdheid of als stimulans om in het onderwijs te gaan werken, de wenselijkheid van een veelheid aan regelingen en naar hoe dit voor mensen overzichtelijk blijft. In antwoord hierop willen we beginnen met wijzen op het Onderwijsloket.¹⁸ Deze organisatie helpt iedereen die de overstap wil maken naar het onderwijs met informatie en persoonlijk advies om de passende route (en eventuele bijbehorende subsidie) inzichtelijk te maken. De route die iemand kan volgen om in het onderwijs te gaan werken verschilt per persoon en ook per onderwijssector, afhankelijk van de ervaring en capaciteiten van de overstapper en de eisen die gesteld worden.

We zijn het met uw Kamer eens dat we de hoeveelheid subsidieregelingen zo beperkt mogelijk moeten houden. Om te zorgen dat er voor iedereen een passend traject is, waarbij de subsidie recht doet aan de kosten van het traject, zijn er wel meerdere regelingen, zie hieronder. Daarnaast is er de regeling Tegemoetkoming leraren op basis waarvan studenten die niet in aanmerking komen voor studiefinanciering een tegemoetkoming in de kosten aanvragen.

Voor mensen van buiten die direct aan de slag kunnen in het onderwijs:

- Subsidie zij-instroom in beroep voor het po, vo en mbo
- Subsidieregeling instructeursbeurs mbo voor het mbo
- Subsidieregeling instroom schoolleiders po van buiten

Voor leraren/assistenten die al in het onderwijs werken en hun bevoegdheid willen uitbreiden:

- Regeling subsidie korte scholingstrajecten vo
- Lerarenbeurs
- Subsidie tweede lerarenopleiding
- Subsidieregeling onderwijsassistent opleiding tot leraar po en daarbij is een uitbreiding naar het vo in de maak.

Ook willen de leden van de CDA-fractie weten waarom ervoor is gekozen een experiment toelating pabo te starten, en waarom de maatregel om studenten meer tijd te geven aan de eisen te voldoen niet onmiddellijk in de wet is vastgelegd gezien de ervaringen in de coronaperiode.

De leden van de CDA-fractie wijzen er terecht op dat er tijdens de coronajaren 20/21 en 21/22 ervaring is opgedaan met de toelating van studenten tot de pabo die nog niet voldeden aan de bijzondere nadere vooropleidingseisen. Op grond van de bij de Vereniging Hogescholen beschikbare gegevens kan worden gesteld dat de maatregel er inderdaad toe leidde dat per saldo meer studenten de toelatingstoetsen behaalden (voor en na de poort) en de pabo konden vervolgen na 31 december van hun startjaar. Dat neemt niet weg dat deze maatregel er ook voor zorgde dat studenten die een of meer toelatingstoetsen na de poort niet haalden,

¹⁸ Zie ook: Routes naar het leraarschap | Het Onderwijsloket

de opleiding moesten verlaten. Ook nam de werkdruk van docenten van de pabo behoorlijk toe, doordat er een flinke differentiatie ontstond in het beginniveau van studenten. Verder lieten studenten die voor de poort de toetsen succesvol aflegden een hoger studiesucces zien in de eerste maanden van de opleiding, dan de studenten die de toetsen nog moesten maken in de periode september-december.

Mede geïnspireerd door de eerste ervaring met de tijdelijke coronamaatregelen en op verzoek van de gezamenlijke pabo's en de Vereniging Hogescholen hebben we besloten een experiment te starten met de toelating tot de pabo. Met het experiment wordt studenten niet een half jaar maar een jaar extra gegund om aan de bijzondere nadere vooropleidingseisen te voldoen. De verwachting is dat dit zal bijdragen aan de toegankelijkheid van de opleiding voor een meer diverse groep studenten. In het kader van het 5-jarige experiment wordt onderzocht hoe de in-, door- en uitstroom zich ontwikkelt en welke gevolgen er zijn voor de belasting van studenten en opleidingen. Ook worden mogelijke indirecte effecten van het experiment in beeld gebracht. Zo kunnen we leren wat werkt, ook met het oog op het behoud van kwaliteit, en een goed gefundeerd besluit nemen over de eventuele aanpassing van de wet. Omdat alle bekostigde pabo's meedoen aan het experiment krijgen alle studenten die dat nodig hebben gedurende de looptijd van het experiment één jaar langer de tijd om aan de bijzondere nadere vooropleidingseisen te voldoen.

De CDA-fractieleden vragen hoe de komst van universitaire lerarenopleiding «educatieve master primair onderwijs (EMPO)» zich verhoudt tot de toekomstverkenning van het hoger onderwijs waarbij ook gekeken wordt hoe hogescholen en universiteiten zich (meer) van elkaar (kunnen) onderscheiden. Hoeveel studenten volgen op dit moment een universitaire pabo-opleiding? Welke ambities hebben de bewindspersonen voor het verhogen van de instroom in mbo-opleidingen onderwijsassistent, zo vragen de leden. Als reactie op de vraag van deze leden kunnen we het volgende laten weten. In 2021 waren er 105 ingeschreven studenten aan de wo-opleiding «pedagogische wetenschappen primair onderwijs». Van de EMPO hebben we nog geen definitieve inschrijvingsgegevens, omdat die opleidingen pas in september 2022 zijn begonnen. De EMPO leidt mensen met een universitaire bachelor of master in de sector Gedrag en Maatschappij op tot academische leraren. De master bouwt daarmee voort op wetenschappelijke kennis vanuit de eerste academische studie, studenten kiezen een inhoudelijk profiel dat hierop aansluit. Er is veel nadruk op het kritisch onderzoeken van vragen uit de onderwijspraktijk. De leraren die deze opleiding hebben gevolgd zijn daardoor meer in staat de laatste inzichten uit het wetenschappelijk onderzoek toe te passen in de klas. Hiermee onderscheidt de master zich van hbo-lerarenopleidingen en is daarmee interessant voor een nieuwe doelgroep.

Eén van de vraagstukken die aan de orde zal komen in de toekomstverkenning is hoe we tot een duidelijke profilering en positionering van hbo en wo kunnen komen. Uitgangspunt daarbij is dat ieders kwaliteiten goed kunnen worden benut en er sprake is van optimale complementariteit, ook in relatie tot de gehele onderwijsketen, het onderwijsaanbod en de behoefte van de arbeidsmarkt. De specifieke invulling van de toekomstverkenning wordt nog gemaakt, dit najaar ontvangt uw Kamer een brief met de uitgewerkte plannen.

Eveneens vragen deze leden naar onze ambities voor het verhogen van de instroom in de mbo-opleidingen onderwijsassistent. We zetten in deze Kabinetsperiode in op een verdere versterking van de mbo-sector via de

doelen en ambities in de werkagenda mbo¹⁹. Zo worden onder andere extra middelen, structureel € 33 miljoen, voor het mbo beschikbaar gesteld voor een versterking van loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB). Door middel van LOB worden studenten ondersteund bij een opleidingskeuze die past bij hun talenten en voorkeuren en die tevens goede arbeidsmarktperspectieven biedt, bijvoorbeeld in tekortsectoren zoals het onderwijs. Onderwijsassistenten worden opgeleid voor de tekortsector onderwijs. Zij kunnen daar niet alleen aan het werk als onderwijsassistent, ze kunnen ook voor een vervolgopleiding als leraarsondersteuner of leraar kiezen. Specifiek voor mbo-studenten wordt door mbo-instellingen en pabo's gewerkt aan versterking van de aansluiting.

De leden van de CDA-fractie vragen naar een overzicht van de in- en uitstroom van startende leraren, uitgesplitst naar sector. Daarnaast wordt gevraagd naar de inzet om deze groep te behouden. Het percentage van de afgestudeerden met een onderwijsbaan stijgt de afgelopen jaren en ligt over het algemeen het hoogst bij de pabo-afgestudeerden. Eén jaar na afstuderen had gemiddeld 82% van deze groep een baan binnen het onderwijs, al dan niet in combinatie met een baan daarbuiten. Dit percentage ligt lager onder afgestudeerden aan een tweedegraads lerarenopleiding (gemiddeld 67%) en afgestudeerden aan de universitaire lerarenopleiding, ofwel ulo (73%). Gelukkig zien wij inmiddels dat er meer leraren behouden blijven. De uitstroom daalt de laatste tien jaar en lag in 2020 op 8% (van degenen die in 2019 instroomden). De uitval na vijf jaar van degenen die in 2015 instroomden ligt op 17% in het po, dat was de jaren daarvoor ook hoger. In het vo heeft na het eerste werkjaar in 2020 21% van de startende leraren het onderwijs verlaten. Na vijf jaar zien we dat van de mensen die in het jaar 2015 begonnen als leraar 25% is uitgestroomd uit het onderwijs en 5% is overgestapt naar het po of mbo (dus totaal uitstroom van 30% uit de vo sector). Recent onderzoek van Voion laat zien dat de uitval van startende leraren binnen twee jaar 21,5 procent bedraagt. Voor het mbo is er sprake van een andere situatie doordat er veel uitwisseling van docenten is met het bedrijfsleven. In totaal bedraagt de instroom vanuit het bedrijfsleven 1.700 personen en de uitstroom naar het bedrijfsleven 1.200 docenten. In december worden de nieuwe cijfers van de uitstroom van startende leraren weer naar uw Kamer gestuurd met de jaarlijkse Loopbaanmonitor onderwijs.

Een belangrijke reden voor uitval is het gebrek aan goede begeleiding van startende leraren. Ook werkdruk en ontwikkelmogelijkheden spelen een rol. Middels pilots in het primair onderwijs kijken wij hoe de begeleiding van startende leraren beter georganiseerd kan worden in een doorlopende leerlijn. Daarnaast zijn er verschillende begeleidingsprojecten opgezet middels het programma Begeleiding Startende Leraren (BSL) in het vo. Ook in de Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP) wordt in circa 80 procent van de regio's ingezet op een versterking van de begeleiding van starters. Wij constateren daarbij dat er verschillen zijn tussen (school)besturen in de mate waarin in het personeelsbeleid aandacht is voor o.a. begeleiding van startende leraren, het beheersbaar houden van de werkdruk en het bieden van voldoende loopbaan- en ontwikkelmogelijkheden. Momenteel is er een wetsvoorstel in ontwikkeling waarbij in de wet nadere eisen worden opgenomen voor het te voeren strategisch personeelsbeleid. In het wetsvoorstel wordt daarbij o.a. opgenomen dat er beleid moet zijn op dat startende leraren worden begeleid, dat er beleid is voor de duurzame inzetbaarheid van personeel en dat er voldoende ontwikkelmogelijkheden worden geboden.

¹⁹ Kamerstuk 31 524, nr. 515

De leden van de CDA-fractie vragen ons tenslotte of we kunnen toelichten waarom zij-instroom voor de algemeen vormende vakken in het tweedegraads gebied in het voortgezet onderwijs met een niet specifiek aansluitende vooropleiding niet mogelijk is, terwijl met een pedagogisch-didactisch getuigschrift (pdg) -traject in het mbo dit wel mogelijk is. Ook vragen zij in hoeverre wij, gezien het oplopende tekort van leerkrachten in het voortgezet onderwijs, ruimte zien om de mogelijkheden te verruimen om met een niet specifiek aansluitende vooropleiding toch een zij-instroomtraject op te starten. Met het pdg-traject zoals dat in het mbo is vorm gegeven wordt de aankomende docent geschoold in pedagogisch-didactische vaardigheden omdat deze al beschikt over vakkennis die is opgedaan in het beroep. Dit geldt niet voor een aankomende leraar in een algemeen vormend vak in het voortgezet onderwijs. Deze zij-instromer moet, naast pedagogiek en vakdidactiek, ook worden bijgeschoold in de vakinhoud voor het vak waarin de zij-instromer les zal gaan geven.

Reactie op vragen van de leden van de PvdA-fractie

De leden van de PvdA-fractie vragen welke aanwijzingen er zijn dat «slimmere combinaties met meer focus» het verschil gaan maken. In reactie hierop willen wij opmerken dat we zien dat wanneer succesvolle maatregelen zoals de regionale aanpak en de regeling voor zij-instromers gecombineerd worden, ze meer effect sorteren. Het werven en selecteren kan zo effectiever worden ingericht, er kunnen afspraken worden gemaakt met de opleidingen binnen de regio over maatwerk in de opleiding van zij-instromers en de (bovenschoolse) begeleiding kan worden aangeboden. Daarom is het uitgangspunt in de lerarenstrategie om door te gaan met wat werkt, maar ook om uit te breiden, te combineren en nieuwe maatregelen te treffen waar nodig om ook structureel de tekorten duurzaam aan te pakken.

Ze vragen tevens of scholing van andere professionals of vakdocenten uiteindelijk zou moeten leiden tot een onderwijsbevoegdheid. In antwoord hierop laten we weten dat andere professionals bijscholing kunnen volgen om hun pedagogische en didactische kennis en vaardigheden beter te beheersen. We zien dat verschillende pabo's in de grote steden hiervoor programma's aanbieden naar aanleiding van de regeling andere dag- en weekindeling.²⁰ Deze bijscholing is geen volledige lerarenopleiding en leidt dus ook niet tot een onderwijsbevoegdheid. Het is echter wel mogelijk om als andere professional alsnog een bevoegdheid te behalen via de lerarenopleiding of via de route zij-instroom in beroep. De eerder verworven competenties kunnen dan binnen de lerarenopleiding worden gevalideerd zodat zij sneller een bevoegdheid kunnen halen.

Ook worden wij door de leden van de PvdA-fractie gevraagd naar de benodigde aanpassingen om onvolledige opleidingen mogelijk te maken. In reactie hierop stellen we dat het experiment accreditatie onvolledige opleidingen het onder voorwaarden mogelijk maakt voor niet bekostigde instellingen om niet alle onderdelen van een opleiding aan te bieden. Er is één instelling die deelneemt aan het experiment. Deze instelling biedt trajecten aan voor leraren die al een bevoegdheid hebben of studenten die leraar willen worden in een vak dat ze al beheersen omdat ze een vakinhoudelijke vooropleiding hebben gevolgd die aansluit bij een schoolvak. Het structureel mogelijk maken van onvolledige opleidingen in dit geval, zou betekenen dat het in beginsel ook voor andere instellingen mogelijk zou moeten zijn om deze en andere bachelor- of masteroplei-

²⁰ «Regeling andere dag- en weekindeling G5- eerste onderzoeksjaar implementatiemonitor» – SEO & Oberon

dingen onvolledig aan te bieden. De gevolgen hiervan zouden eerst breder onderzocht moeten worden. Op die manier kan bepaald worden welke mogelijkheden en risico's dit met zich meebrengt en welke aanpassingen dit vergt.

De leden van de PvdA-fractie vragen in hoeverre er sinds het verschijnen van het rapport *Tijd voor onderwijs* van de commissie Dijsselbloem voortgang is geboekt met de aanbeveling om voor de hbo-lerarenopleidingen curricula en examenprogramma's te krijgen die door de overheid zijn vastgesteld. Als reactie op de vraag van de leden van de PvdA-fractie wijzen wij graag op de afspraken die de gezamenlijke lerarenopleidingen in het hbo samen met OCW hebben gemaakt als reactie op zorgen over kwaliteit en vergelijkbaarheid van het eindniveau van lerarenopleidingen.²¹ Deze afspraken hebben geresulteerd in een drietal samenhangende kwaliteitsborgingsinstrumenten die zijn ondergebracht in het programma 10voordeleraar.

Allereerst gaat het om een landelijke kennisbasis die de kennis en vaardigheden vastlegt die een afgestudeerde student moet beheersen en die periodiek wordt herijkt op basis van ontwikkelingen in de samenleving en behoefte van de onderwijssectoren waarvoor wordt opgeleid. Daarnaast betreft het kennistoetsen die het eindniveau van de individuele student borgen en verder de zogenaamde peerreview, een kwaliteitsverbeteringsinstrument voor onderwijs- en toetsprogramma's van opleidingen en de professionalisering van opleiders. Zo beschikt iedere student over het benodigde kennisniveau, ongeacht aan welke hogeschool de student heeft gestudeerd.

Het programma 10voordeleraar is tot stand gekomen in overleg en met steun van OCW. Uitgangspunt hierbij is dat de verantwoordelijkheid voor de inhoud en de kwaliteit bij de opleidingen zelf ligt. Sturing door de overheid vindt plaats door waarborgen in te bouwen voor inhoud en kwaliteit. Dat gebeurt bijvoorbeeld door middel van wettelijk vastgelegde bekwaamheidseisen voor onderwijspersoneel en door te sturen op (regionale) samenwerking van lerarenopleidingen en van lerarenopleidingen en scholen.

Daarnaast vragen de leden van de PvdA of kan worden toegelicht welke uitkomsten van het evaluatieonderzoek regionale aanpak personeelstekorten minder positief waren. In de brief van 21 oktober schrijven wij dat de uitkomsten van het evaluatieonderzoek naar de regionale aanpak van de tekorten overwegend positief zijn. De deelname groeit en de meeste regio's zijn op de goede weg. Dat neemt niet weg dat we, in antwoord op de vraag van leden van de PvdA naar de minder positieve uitkomsten van het onderzoek, zien dat er ook enkele regio's zijn waarin de uitvoering van de activiteiten is vertraagd en de door deze regio's gestelde doelen met betrekking tot het terugdringen van de tekorten nog onvoldoende zijn behaald. De voornaamste genoemde reden daarvoor is opgelopen vertraging door corona. Uit het onderzoek komt ook naar voren dat bij de verbinding met SO&P verschillen in geografische dekking als belemmering wordt ervaren. Ook zien we dat nog niet alle regio's en besturen en opleidingen deelnemen aan de regionale aanpak van de personeelstekorten. Positief in dat kader is dat de regionale aanpak doorloopt en er opnieuw nieuwe RAP-regio's bij zijn gekomen en meer besturen en opleidingen deelnemen. We zullen de verdere voortgang van deze regio's blijven monitoren, zodat we ook de regio's waar het nog niet goed loopt kunnen ondersteunen en eventueel helpen in het bijsturen van de verdere aanpak. Om de opgelopen vertraging in te halen is in de verlenging van de regeling een uitlooperperiode opgenomen. Het is de bedoeling dat de

²¹ Krachtig meesterschap. Kwaliteitsagenda voor het opleiden van leraren 2008–2011.

activiteiten worden uitgevoerd in de periode tot en met 31 juli 2023 waarbij een uitloop mogelijk is tot uiterlijk 31 december 2023.

De leden van de PvdA-fractie vragen naar wanneer er een uitvraag actuele tekorten in het voortgezet onderwijs komt. In antwoord hierop kunnen wij vertellen dat er op het moment een uitvraag plaats vindt in het vo in de steden Amsterdam, Rotterdam en Den Haag. De eerste resultaten hiervan verwachten wij uiterlijk maart 2023 te ontvangen. Nadat deze uitvraag in de eerste drie steden is afgerond, kunnen we de gebruikte methode (eventueel) bijstellen zodat deze kan worden gebruikt voor een landelijke uitvraag in het najaar van 2023. De resultaten daarvan zullen we daarna zo spoedig mogelijk met u delen.

Eveneens vragen de leden van de PvdA-fractie hoeveel middelen in de opleiding tot leraar van onderwijsondersteunend personeel in het voortgezet onderwijs en het voortraject voor zij-instromers worden uitgetrokken en wat hierbij de afrekenbare doelen zijn. In reactie op de vragen willen we laten weten dat we in 2023 € 15,8 miljoen extra investeren in de regionale aanpak. Dit bedrag loopt op tot € 43 miljoen structureel. Met dit bedrag investeren we in de ambities uit de werkagenda leraren waaronder uitbreiding van de RAP, een groei naar 100% SO&P, verbetering van het voortraject zij-instroom en een regeling voor onderwijsondersteunend personeel in het voortgezet onderwijs die in opleiding zijn tot leraar. Aangezien er momenteel in de RAP-regio's al veel wordt ingezet op de zij-instroom en we ook graag willen dat deze nieuwe leraren worden opgeleid binnen SO&P is het belangrijk om dit in samenhang aan te pakken. Ook verwachten we op korte termijn het advies van de kwartiermaker over de aanpak van het lerarentekort. De uitkomsten van dat advies willen we meenemen om tot een samenhangende invulling van deze middelen te komen. Ons voornemen is om extra te investeren in het voortraject om te waarborgen dat potentiële zij-instromers een weloverwogen keuze maken in de overstap naar het onderwijs. Met een goed voortraject zorgen we ervoor dat deze stap zo soepel mogelijk verloopt. Daarnaast zijn we bezig zijn met het uitwerken van een subsidieregeling zodat ook het onderwijsondersteunend personeel in het vo de mogelijkheid krijgt de opleiding tot leraar te gaan volgen. De subsidieregeling heeft als doel om het lerarentekort te verminderen door te bevorderen dat meer ondersteunend personeel in het vo de opleiding tot leraar gaatdoen.

Tenslotte merken de PvdA-fractieleden op dat wij afsluiten met een vijftal vragen, waarbij wij ook de vraag stellen of aanpassingen tijdelijk of structureel nodig zijn. De leden vragen nader te specificeren wat wij bedoelen. Zoals wij schrijven in de brieven zijn het ingewikkelde vraagstukken met voor – en tegenargumenten. Voordat we volgende stappen zetten in de uitwerking, gaan we daarom over deze dilemma's, samen-gevat in de vijf vragen ook graag in gesprek met uw Kamer. Daarbij moeten we aan de gestelde vijf vragen ook toevoegen of we daarvoor ingrepen moeten doen in het stelsel, zoals in de financiering en wet- en regelgeving, en of dit tijdelijk of structureel is, of niet. Als we dit verbinden aan het uitgangspunt dat alle kinderen vijf dagen per week naar school moeten kunnen en we niet willen tornen aan de eisen voor de toegang tot de opleiding en het beroep (bevoegdheidseisen), dan is de vraag welke maatregelen wel nodig zijn. Is er bijvoorbeeld draagvlak om anders te kijken naar de onderwijstijd, en zo ja, willen we dat dan tijdelijk of structureel mogelijk maken? Of moeten we de financiering tijdelijk of structureel anders inrichten zodat er meer samen wordt gewerkt, en er minder vanuit concurrentie wordt gewerkt?

Reactie op vragen van de leden van de GroenLinks-fractie

De leden van de fractie van GroenLinks vragen of de analyse wordt gedeeld dat het lerarentekort er al jaren is en juist groter is geworden omdat opeenvolgende kabinetten geen (moeilijke) keuzes wilden maken. In reactie hierop willen wij laten weten dat door heel veel betrokkenen in het onderwijsveld hard wordt gewerkt aan het terugdringen van de tekorten. Zoals in de update van de lerarenstrategie staat, zijn ook door ons stappen gezet.²² Enkele voorbeelden zijn de regeling voor het opleiden van ondersteunend personeel tot leraar in het po, die verlengd is en waarvan het bedrag omhoog is gegaan, en de regeling voor het opleiden van schoolleiders van buiten. Het beeld dat er geen voortgang wordt geboekt, zoals de leden van de fractie van Groen Links schetsen, delen wij dan ook niet. Tegelijkertijd hebben we geconstateerd dat er meer nodig is om de tekorten aan te pakken. Dit vraagt soms ook lastige keuzes in relatie tot onderwijskwaliteit, bevoegdheden en onderwijstijd. Dat bleek ook uit de gesprekken die wij daarover voeren met het onderwijsveld. Voordat we verdergaande maatregelen nemen, willen wij de dilemma's die wij zien ook graag met uw Kamer bespreken.

De leden van de GroenLinks-fractie merken op dat er verschillende rapporten zijn geschreven over de aanpak van de tekorten (bijvoorbeeld door Alexander Rinnooy Kan in 2007) maar dat het wiel steeds opnieuw wordt uitgevonden of wordt gekozen voor korte termijn oplossingen. Als wij terugkijken naar de verschillende rapporten, zien we dat ook veel elementen vanuit bijvoorbeeld de adviezen van Alexander Rinnooy Kan en recenter Merel van Vroonhoven uitwerking hebben gekregen of dat daaraan wordt gewerkt. Zo zijn de salarisschalen in het onderwijs naar aanleiding van eerstgenoemde rapport ingekort en verhoogd, heeft dit kabinet de loonkloof gedicht, wordt gewerkt aan de flexibilisering van de opleidingen en het verbeteren van het opleiden van zij-instromers en wordt het regionaal aanpakken van de tekorten gestimuleerd. In onze brieven van juli en oktober geven wij aan dat we doorgaan met wat werkt. Tegelijkertijd constateren we dat dat niet voldoende is om de tekorten structureel op te lossen. Waar nodig moeten we de aanpak dan ook uitbreiden en met nieuwe ideeën durven door te pakken. Hierin trekken we gezamenlijk op met partners en veld. Het in het voorjaar gesloten onderwijsakkoord met forse investeringen vormt daarvoor een stevige basis.

De leden van de GroenLinks-fractie zijn ook benieuwd hoe de Ministers de samenhang zien tussen de lerarenstrategie en de grote ambities uit het regeerakkoord op het gebied van het verbeteren van de basisvaardigheden, kansengelijkheid en het invoeren van een rijke schooldag. Hoe is het mogelijk om de basisvaardigheden van leerlingen te verbeteren, terwijl er tegelijk gesproken wordt over het verlagen van de kwaliteitseisen van leraren? Is het mogelijk een rijke schooldag in te voeren, terwijl er tegelijk gesproken wordt over het terugdringen van de onderwijstijd? Kortom, zien de Ministers ook dat alle ambities uit het regeerakkoord uiteindelijk pas uitvoerbaar zijn met voldoende leraren? Zo ja, waarom is er niet voor gekozen om eerst dat probleem op te lossen en daar vooral op te focussen, zo vragen de leden.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen naar de samenhang tussen de lerarenstrategie en de ambities ten aanzien van verbeteren basisvaardigheden, kansengelijkheid en het invoeren van een rijke schooldag (school en omgeving). Die samenhang tussen de ambities is er zeker. Voldoende en (blijvend) goed opgeleide leraren vormen een belangrijke basis voor de

²² Kamerstuk 27 923, nr. 446

kwaliteit van onderwijs en dus ook voor (het verbeteren van) basisvaardigheden. Daarom doen we alles wat nodig is om de tekorten aan te pakken. Wij realiseren ons tegelijk ook heel goed dat scholen al deze vraagstukken tegelijkertijd aan de orde van de dag hebben. Dat is geen eenvoudige opgave. Er zijn echter ook kansen om deze thema's meer in samenhang te zien en benaderen. Zoals wij schreven in de brief Lerarenstrategie zien wij het Nationaal Programma Onderwijs mooie voorbeelden ontstaan met de inzet van combinatiebanen. Hiermee boren we een bredere vijver aan ondersteuningspotentieel aan. Zo kunnen medewerkers in de kinderopvang bijvoorbeeld grotere arbeidscontracten krijgen en kunnen leraren zich meer richten op onderwijs geven en ontwikkelen. Bij programma School en Omgeving gaat het om een aanbod dat buiten de reguliere lestijden plaatsvindt en dat vaak door andere organisaties, en dus door andere medewerkers dan leerkrachten, wordt uitgevoerd.

De fractieleden van GroenLinks vragen wat er gedaan is met de motie Westerveld c.s. over de andere dag- en weekindeling en op welke manier wij deze motie meenemen in de plannen. Onze inzet is en blijft dat alle kinderen vijf dagen naar school kunnen. Als we tegelijkertijd niet willen sleutelen aan de toegangseisen tot de opleiding en tot het beroep, dan betekent dit dat we in ieder geval op korte termijn ook andere maatregelen nodig hebben. Een optie is om te kijken naar de onderwijstijd. In onze update van de lerarenstrategie stellen we daarom ook de vraag of we bereid zijn om te accepteren dat niet alle tijd op school door een bevoegde docent wordt ingevuld. En zo ja, onder welke voorwaarden zouden we dat willen doen? In de grote steden (G5) is daar al ervaring mee opgedaan. Het vorige kabinet heeft geregeld dat de scholen hier meer ruimte hebben om andere professionals in te zetten, zodat kinderen niet naar huis gestuurd hoeven te worden. In antwoord op de motie van het lid Westerveld c.s. heeft de vorige Minister voor Basis en Voortgezet Onderwijs en Media aan de Kamer laten weten dat hij dit als een noodmaatregel ziet. Dat is in reactie op de motie toegevoegd aan de beleidsregel.²³

Daarnaast wordt door de leden van de fractie van GroenLinks gevraagd waarom er nog steeds hoge collegegelden zijn voor tweede opleidingen in tekortsectoren. In reactie hierop willen wij laten weten dat op dit moment geen middelen gereserveerd zijn om tweede studies onderwijs en zorg voor mensen die al een diploma hebben van een onderwijs- of zorgopleiding aan te bieden tegen wettelijk collegegeld. Dit is een kostbare maatregel van € 50 miljoen structureel. Wel is er een subsidieregeling tweede lerarenopleidingen voor mensen die al een onderwijsopleiding hebben gedaan en een tweede lerarenopleiding willen volgen.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen ons wat wij gaan doen met de stille reserve van mensen met een onderwijsbevoegdheid die nu niet in het onderwijs werkzaam zijn. Een actie om op grote schaal mensen met een onderwijsbevoegdheid die nu niet werkzaam zijn in het onderwijs aan te schrijven is voor ons niet mogelijk. Zoals op 20 december 2019 aan uw Kamer gemeld, is naar aanleiding van een aanschrijffactie aan oud-zorgmedewerkers door de Minister van volksgezondheid in oktober 2019 verkend wat de mogelijkheden zijn om de stille reserve met een onderwijsbevoegdheid aan te schrijven. Aan uw Kamer is toen ook gemeld dat het aanschrijven via pensioenfondsen ABP niet mogelijk is in verband met privacy bezwaren. Eind 2019 is hierover advies ingewonnen bij de Autoriteit Persoonsgegevens. In het advies wordt bevestigd dat het doel waarmee het ABP persoonsgegevens verzamelt niet verenigbaar is met waar de gegevens voor worden gebruikt om stille reserves aan te

²³ Kamerstuk 35 300 VIII, nr. 212

schrijven. Er is geen wettelijke grondslag om hiervan af te wijken. En dat is anno 2022 nog steeds zo. Dat neemt niet weg dat schoolbesturen oud-medewerkers die niet meer in het onderwijs werken, kunnen benaderen om terug te keren in het onderwijs.

Het Participatiefonds zet zich in om mensen met een onderwijsbevoegdheid die werkloos zijn weer terug te krijgen naar een baan in het onderwijs. Dit fonds heeft als verantwoordelijke voor re-integratie van werklozen in het po sinds 1 juli 2018 ruim 4100 werkhervattingen gerealiseerd. Voor de stille reserves, de moeilijk bemiddelbaren onder de werkloze leraren in het po, heeft het Participatiefonds een apart project lopen. Er zijn op dit moment ruim 600 kandidaten die daaraan deelnemen via intensieve re-integratie activiteiten om ze weer klaar te maken voor de arbeidsmarkt. De doorlooptijd is per traject minimaal 18 maanden. Dat houdt in dat vanaf eind 2023 de eerste resultaten hiervan kunnen worden gemeld.

De leden van de GroenLinks-fractie hebben bovendien een aantal vragen gesteld over maatregelen voor meer zeggenschap voor docenten en het bieden van carrièreperspectief. In reactie hierop laten wij weten dat in de Wet Beroep leraar (2017) staat dat een schoolbestuur in overleg met leraren een professioneel statuut moet opstellen dat ervoor zorgt dat leraren voldoende zeggenschap krijgen over de vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische invulling van hun werk. Het gesprek met de leraren over het professioneel statuut wordt op schoolniveau gevoerd. De onderwijsinspectie ziet er op toe dat op iedere schoolbestuur een professional statuut heeft opgesteld. Naast het professioneel statuut biedt de Wet medezeggenschap op scholen mogelijkheden voor docenten om over een breed aantal onderwerpen mee te beslissen, onder andere het onderwijskundig beleid van de school. Op dit moment loopt het breed gesprek governance en (mede)zeggenschap. Hierin wordt onder andere gesproken over het versterken van de zeggenschap van docenten en schoolleiders. Dit gesprek wordt gevoerd met onder andere docenten, schoolleiders en schoolbestuurders. In het voorjaar van 2023 worden de eerste resultaten verwacht en voor de zomer 2023 het eindrapport.

Met betrekking tot carrièreperspectief zijn er verschillen per (school)bestuur wat betreft de ontwikkel- en loopbaanmogelijkheden die in de organisatie worden geboden en hoe deze mogelijkheden worden erkend, gefaciliteerd en gewaardeerd. Momenteel is er een wetsvoorstel in ontwikkeling waarbij in de wet eisen worden opgenomen voor het te voeren strategisch personeelsbeleid. In het wetsvoorstel wordt daarbij opgenomen dat er beleid is op hoe de verschillende expertises in de organisatie worden benut en welke ontwikkelmogelijkheden er worden geboden.

Reactie op vragen van de leden van de PvdD-fractie

De leden van de PvdD-fractie stellen vragen over het aantal startende leraren dat binnen twee of drie jaar stopt en vragen om een reflectie op de vertrekredenen. In antwoord hierop laten wij weten dat het aantal startende leraren dat vroegtijdig uitstroomt de afgelopen jaren gelukkig afneemt. De uitstroom daalt de laatste tien jaar en lag in 2020 op 8% (van degenen die in 2019 instroomden). De uitval na vijf jaar van degenen die in 2015 instroomden ligt op 17% in het po, dat was de jaren daarvoor ook hoger. In het vo heeft na het eerste werkjaar in 2020 21% van de startende leraren het onderwijs verlaten. Na vijf jaar zien we dat van de mensen die in het jaar 2015 begonnen als leraar 25% is uitgestroomd uit het onderwijs en 5% is overgestapt naar het po of mbo (dus totaal uitstroom van 30% uit de vo sector). Voor het mbo is er sprake van een andere situatie doordat

er veel uitwisseling van docenten is met het bedrijfsleven. In totaal bedraagt de instroom vanuit het bedrijfsleven 1.700 personen en de uitstroom naar het bedrijfsleven 1.200 docenten.

Een belangrijke reden voor uitval is het gebrek aan goede begeleiding van startende leraren. Ook werkdruk en ontwikkelmogelijkheden spelen een rol. Middels pilots in het vo kijken wij hoe de begeleiding van startende leraren beter georganiseerd kan worden in een doorlopende leerlijn. Wij constateren daarbij dat er verschillen zijn tussen (school)besturen in de mate waarin in het personeelsbeleid aandacht is voor o.a. begeleiding van startende leerkrachten, het beheersbaar houden van de werkdruk en het bieden van voldoende loopbaan- en ontwikkelmogelijkheden. Momenteel is er een wetsvoorstel in ontwikkeling waarbij in de wet nadere eisen worden opgenomen voor het te voeren strategisch personeelsbeleid. In het wetsvoorstel wordt daarbij o.a. opgenomen dat er beleid moet zijn op dat startende leraren worden begeleid, dat er beleid is voor de duurzame inzetbaarheid van personeel en dat er voldoende ontwikkelmogelijkheden worden geboden.

De PvdD-fractieleden stellen vragen over de uitstroom is in het voortgezet onderwijs. In reactie hierop laten wij weten dat de jaarlijkse uitstroom is in het vo, net als in de andere sectoren, de laatste 5 jaar vrij constant is. In de jaren 2016–2020 is de uitstroom in het vo gemiddeld 7,1%. De redenen die docenten noemen voor uitstroom zijn divers, onder andere pensionering, werkdruk en doorgroeimogelijkheden. Op verschillende manieren wordt uitstroom tegengegaan en het vasthouden van docenten is inderdaad onmisbaar in het aanpakken van het lerarentekort.

De leden vragen naar de mogelijkheden om docenten meer zeggenschap te geven over hun werkzaamheden. Een van de manieren is het professioneel statuut dat ervoor zorgt dat leraren voldoende zeggenschap krijgen over de vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische invulling van hun werk. Naast het professioneel statuut biedt de Wet medezeggenschap op scholen mogelijkheden voor docenten om over een breed aantal onderwerpen mee te beslissen, onder andere het onderwijskundig beleid van de school.

Ook stellen zij dat naast een goed salaris er ook gekeken moet worden naar werkdruk, doorgroeimogelijkheden en het vooruitzicht op een vaste aanstelling. Met betrekking tot carrièreperspectief zijn er verschillen per (school)bestuur welke ontwikkel- en loopbaanmogelijkheden er in de organisatie worden geboden en hoe deze mogelijkheden worden erkend, gefaciliteerd en gewaardeerd. Momenteel is er een wetsvoorstel in ontwikkeling waarbij in de wet eisen worden opgenomen voor het te voeren strategisch personeelsbeleid. In het wetsvoorstel wordt daarbij o.a. opgenomen dat er beleid moet zijn op dat startende leerkrachten worden begeleid, dat er beleid is voor de duurzame inzetbaarheid van personeel en dat er voldoende ontwikkelmogelijkheden worden geboden. In 2021 en 2022 hebben besturen in het vo middels de regeling aanvullende bekostiging middelen ontvangen om de begeleiding van startende leraren en schoolleiders te verbeteren.

Daarnaast geven de leden aan dat voor dergelijke arbeidsvoorwaarden en arbeidsvooruitzichten is langjarige financiering nodig. In het onderwijsakkoord is daarom afgesproken om € 300 miljoen structureel te investeren in het verlagen van de werkdruk in het vo. De helft van het beschikbare budget (€ 150 miljoen) wordt besteed via een collectieve aanpak waarin schoolleiders, leraren en ondersteunend personeel gezamenlijk in overleg treden over de op hun school te nemen te nemen maatregelen. Denk bijvoorbeeld aan extra ondersteuning in de klas, voor begeleiding van

leerlingen of voor mentoraat of surveillance. De andere helft van de beschikbare middelen wordt besteed via een individuele component, waarbij elke medewerker recht heeft op extra tijd voor taakverlichting. Concreet betekent dit dat de omvang van het zogenaamde persoonlijke budget met 40 uren wordt verhoogd naar 90 uur. Hierdoor kan extra tijd ontstaan voor bijvoorbeeld deskundigheidsbevordering of het voorbereiden van lessen.

De fractieleden van de PvdD vragen zich af hoe solliciteren eruit komt te zien wanneer dat regionaal georganiseerd wordt bij een op Duitsland gebaseerd model. Zij vragen zich af hoe dat zich verhoudt tot onderwijsinstellingen die geen onderdeel zijn of wensen te zijn van een dergelijke koepel of leraren die juist kiezen om te werken voor een bepaalde school. In reactie hierop willen wij benadrukken dat de keuze waar leraren willen werken, vrij blijft. Dat geldt ook voor hun keuze om al dan niet bij een regionaal samenwerkingsverband te solliciteren. Ook geldt dat scholen nog steeds zelfstandig eisen kunnen stellen bij het aannemen van personeel. De regio is een extra plek waar leraren een baan kunnen vinden waarmee we ervoor willen zorgen dat op alle scholen voldoende personeel is, zowel vast als voor vervanging.

De leden van de fractie van de PvdD vragen hoe een flexibele pool leraren in het onderwijs zich verhoudt tot een duurzame binding tussen docent en leerling. Als reflectie hierop geven wij mee dat wij het eens zijn met de leden van de leden van deze fractie dat voor een duurzame binding een vaste docent van belang is. Tegelijkertijd is er ook altijd een vervangingsbehoefte op scholen, bijvoorbeeld als iemand ziek wordt. Wij zien de regiopool vooral als een instrument om vervanging van leraren te organiseren; daarnaast kan het ook bijdragen aan een verdere ontwikkeling van de leraar zelf bijvoorbeeld door verschillende ervaringen op te doen. Ons beeld is niet dat alle leraren in een flexibele pool terecht komen. Daarnaast geldt dat een regiopool ook kan bijdragen aan binding als daardoor meer vaste vervangers geregeld kunnen worden in plaats van steeds tijdelijke vervangers via verschillende (uitzend)bureaus. Een flexibele pool kan hierin voorzien, daar waar het op schoolniveau niet altijd lukt een vervanger te regelen.

Ook vragen de leden van de PvdD-fractie zij hoe voorkomen kan worden dat lessen niet door bedrijven worden overgenomen met een commercieel belang. Zij geven aan dat de inzet door kunst-, cultuur of natuurinstellingen waardevol kan zijn. Daar zijn wij het mee eens. Dit zijn thema's in het curriculum waarbij de inzet van professionals uit die sectoren een bijdrage kan leveren in de aanpak van de tekorten om de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs te borgen. In de G5 (G4 en Almere) mogen scholen voor een deel van de onderwijstijd andere professionals inzetten. De ervaring leert dat de meeste scholen die hiervan gebruikmaken deze ruimte inzetten voor het laten verzorgen van lessen die zich richten op culturele- en creatieve vakken, maar ook bijvoorbeeld wetenschaps- en technieklessen komen regelmatig voor. De ruimte die geboden wordt gaat dus echt om vakken en lessen die al binnen het huidige curriculum vallen. Scholen geven aan dat bij de juiste inzet en begeleiding van professionals dit een verrijking kan zijn van het curriculum. In antwoord op de vraag over het overnemen van lessen door bedrijven met een commercieel belang of agenda verwijzen wij in eerste instantie naar de scholen. Zij zijn verantwoordelijk voor de inrichting van het onderwijs. Het is aan hen om een weloverwogen keuze te maken en kunnen ervoor kiezen om bijvoorbeeld een gastles te geven door een commerciële partij. Passend bij de doelen en eisen die gesteld worden aan het onderwijs.

Reactie op vragen van de leden van de SGP-fractie

De leden van de fractie van de SGP vragen om een toelichting op het landelijke specialisatiemodel voor de pabo. Zij vragen in hoeverre de verschillende bekwaamheden bij de specialisaties jonge en oude kind toereikend zijn om bevoegd aan het werk te gaan. Tot slot vragen ze of er een wetsvoorstel opgesteld zal worden.

Het landelijk specialisatiemodel ziet er voor de student als volgt uit: in de eerste twee jaar wordt de brede basis gelegd, daarna volgt de verdieping met de leeftijdsspecialisatie (profilering). Het specialisatiemodel voorziet ook in een doorlopende leerlijn na het afstuderen. In drie jaar verdieping, naast het werken in de praktijk (specialisatie, kunnen we dan spreken van gespecialiseerde leraren in één van de leeftijdsgebieden. Hier is geen wetswijziging voor nodig. Wel is door het vorige kabinet een wetsvoorstel ter internetconsultatie aangeboden dat aanvullende, gerichte bevoegdheden ten behoeve van schoolonderwijs jonge, respectievelijk oudere, kind introduceert. Over dit wetsvoorstel wordt uw Kamer zo spoedig mogelijk nader geïnformeerd.

De leden van de SGP-fractie vragen in hoeverre dwang om regionaal samen te werken als optie voor de hand liggend is gelet op de positieve ervaringen van de afgelopen jaren. Dit naar aanleiding van het geschetste dilemma over (regionale) samenwerking in de brief van 21 oktober. De leden van deze fractie vragen naar aanleiding daarvan naar de bereidheid om regionale samenwerking op te leggen en daarmee te accepteren dat besturen een deel van de autonomie moeten afstaan. De huidige ervaringen met het stimuleren van de regionale samenwerking zijn inderdaad positief. De regionale samenwerking op de onderwijsarbeidsmarkt is de afgelopen jaren gestaag gegroeid en geïntensiveerd. Dat neemt niet weg dat een landelijk dekkende regionale samenwerking nog niet is bereikt. Op dit moment doet ongeveer driekwart van de schoolbesturen mee aan de RAP en in de SO&P netwerken participeert ongeveer de helft van de schoolbesturen. Een meer verplichtend karakter kan groei en verbinding versnellen zodat het werven, opleiden en professionaliseren, het zorgen voor duurzame inzetbaarheid en breder goed personeelsbeleid de tekorten effectiever kunnen worden aangepakt.

De leden van de SGP-fractie vragen in het verlengde hiervan of er ook verkend wordt welke mogelijkheden er zijn om door middel van gunstige randvoorwaarden en versoepelde regels te komen tot meer samenwerking en bijvoorbeeld uitwisseling van personeel omdat fiscale belemmeringen die vlotte en eenvoudige samenwerking kunnen belemmeren. Wij herkennen dat fiscale regels, zoals de btw-verplichtingen een belemmering kunnen vormen in de samenwerking. We delen met de SGP de wenselijkheid van meer samenwerking, bijvoorbeeld rond de uitwisseling van personeel. Dit is ook onderdeel van de uitwerking en vormgeving van de volgende stappen in de regionale samenwerking.

De leden van de SGP-fractie vragen of de mogelijkheden rondom het beperken van onderwijstijd zijn verkend, of daarbij verkend is welke minimumnormen op basis van de praktijk in andere EU-landen acceptabel zouden zijn en welke lessen getrokken kunnen worden uit eerdere experimenten en pilots inzake onderwijstijd, in de context van het lerarentekort.

In het advies van de Onderwijsraad van 25 maart 2021, geeft de Onderwijsraad aan dat de relatie tussen onderwijstijd, kwaliteit en werkdruk van leraren onduidelijk is en adviseert daarom niet om de onderwijstijd van

leerlingen te wijzigen.²⁴ Deze conclusie wordt ook genoemd in het rapport van CAOP uit mei 2020.²⁵

In het po is sinds 2020 de beleidsregel «andere dag- en weekindeling» van toepassing in de G5. Zie hiervoor ook de reactie op de vragen van de Groenlinks-fractie over de motie Westerveld c.s.²⁶ De effecten van de beleidsregel worden gemonitord en tussentijds met uw Kamer gedeeld²⁷. Daarnaast vindt ook het experiment ruimte in onderwijstijd plaats, waarbij 19 basisscholen gebruik mogen maken van meer regelruimte. Zo mogen ze afwijken van de bepalingen over de vijfdaagse schoolweek, over de vastgestelde vakanties en ze kunnen, in beperkte mate, andere professionals voor de klas inzetten (maximaal 100 uur per jaar). Dit experiment loopt tot 2025 en wordt gemonitord.²⁸

Daarnaast vragen de leden welke minimumnormen op basis van de praktijk in andere Europese landen acceptabel zouden zijn. Die vraag is volgens ons niet eenvoudig te beantwoorden, onder andere gezien de verschillen in curricula per land. De wettelijke normen voor onderwijstijd zijn namelijk gebaseerd op de inhoud van de verschillende onderwijsprogramma's, dus op het beoogde curriculum. Leerlingen moeten voldoende tijd krijgen om al deze lesstof te verwerven. Minder onderwijstijd betekent dat er minder lesstof aangeboden kan worden, hetgeen tot uitdrukking kan komen in minder vakken op het lesrooster, dan wel in minder lesstof voor de verschillende vakken. Heroverweging van wettelijke urennormen kan daarom niet los gezien worden van het beoogde curriculum.

Overigens is er in het voortgezet onderwijs geen sprake van een urennorm per leerjaar en per leerling, maar van een urennorm per opleiding. Iedere leerling moet een programma *kunnen* volgen dat ten minste aan de wettelijke urennormen voldoet, maar voor iedere leerling mag van die normen worden afgeweken, ook naar beneden. Dit maakt het voor middelbare scholen mogelijk om de uren over alle leerjaren te verspreiden. Ook is het mogelijk om maatwerk op het gebied van onderwijstijd te realiseren, zowel wat betreft het aantal uren als wat betreft het soort onderwijsactiviteiten. In het vo is er dus ruimte tot maatwerk binnen de wettelijke urennorm waar scholen gebruik van kunnen maken.

²⁴ «Tijd voor focus» – Onderwijsraad (2021)

²⁵ «Onderwijstijd: meer of minder? Internationaal vergelijkend onderzoek naar de urennorm en onderwijstijd in het primair onderwijs» – CAOP (2020)

²⁶ Kamerstuk 27 020, nr. 112

²⁷ Regeling andere dag- en weekindeling G5 – Eerste onderzoeksjaar implementatiemonitor» – SEO & Oberon (2021)

²⁸ Kamerstuk 31 293, nr. 541