

Vergaderjaar 2023–2024

27 923

Werken in het onderwijs

Nr. 464

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 16 februari 2024

De vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft een aantal vragen voorgelegd aan de Ministers voor Primair en Voortgezet Onderwijs en van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over de brief van 12 januari 2024 inzake de kabinetsreactie op commissiebrief met verzoek om reactie op brieven m.b.t. een Deltaplan lerarentekort (Kamerstuk 27 923, nr. 462)

De Ministers hebben deze vragen beantwoord bij brief van 16 februari 2024. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De fungerend voorzitter van de commissie,
Michon-Derkzen

Adjunct-griffier van de commissie,
Bosnjakovic

1

Welk deel van de lumpsum besteden scholen nu aan het primaire proces?

Antwoord

Er wordt binnen de lumpsum geen onderscheid gemaakt naar middelen die besteed worden aan het primaire proces en middelen die aan andere zaken worden besteed. Wel geven de verantwoordingsgegevens van schoolbesturen van de afgelopen jaren zicht op hoeveel procent van de lumpsum naar personeelslasten, huisvesting en overige kosten gaat. Zo is duidelijk dat schoolbesturen gemiddeld meer dan 80% uitgeven aan personeelslasten. Daarnaast wordt er gemiddeld 10% besteed aan huisvesting en afschrijvingen en de overige 10% aan kosten voor inventaris, apparatuur, leer- en hulpmiddelen en overige (beheers)kosten. Tijdens de begrotingsbehandeling is de motie van het lid Soepboer (NSC) (*Kamerstukken II*, 36 410 VIII, nr. 73) aangenomen, waarin wordt verzocht om in de herijking sturing funderend onderwijs een concreet onderzoek mee te nemen naar een normeringspercentage onderwijsgeld in de lumpsum voor het primaire proces. In het voorjaar wordt de Kamer over deze motie en over de herijking van de sturing in het funderend onderwijs geïnformeerd.

2

Hoe ziet de begeleiding van zij-instromers er in de praktijk uit?

Antwoord

De begeleiding van zij-instromers wordt op verschillende manieren ingevuld. De begeleiding van een zij-instromer wordt vastgelegd in de tripartiete overeenkomst tussen werkgever, lerarenopleiding en zij-instromer. Uit de Loopbaanmonitor onderwijs 2023¹ blijkt dat zij-instromers verschillende vormen van begeleiding krijgen. De volgende categorieën van begeleiding worden onderscheiden: aanbieden cursus, begeleiding door een buddy, mentor, coach, docent en/of schoolleiding, een begeleidingsprogramma voor beginnende leraren, een introductie-bijeenkomst voor beginnende leraren, intervisiegroep. Uit onderzoek naar zij-instroom in het po² blijkt dat de begeleiding onder andere wordt ingevuld door de bovenformatieve inzet van zij-instromers. De zij-instromer staat dan samen met een bevoegd leraar in de klas. Ook worden bovenschoolse begeleiders ingezet en extra begeleidingsuren geboden.

3

Kan de verstrekte subsidie van de Regeling subsidie zij-instroom worden uitgesplitst naar de verschillende onderdelen van artikel 2 lid 1 van de regeling?

Antwoord

Voor de aanvraag van de subsidie zij-instroom wordt geen uitsplitsing gevraagd naar de verschillende onderdelen, zoals bedoeld in artikel 2, eerste lid van de regeling subsidie zij-instroom. De subsidie zij-instroom is een tegemoetkoming in de kosten van een zij-instromer voor een werkgever. Wel is bekend welke kosten zij-instromers, scholen en lerarenopleidingen maken voor zij-instromers in beroep. In 2022 zijn per sector de kosten in kaart gebracht voor de onderdelen geschiktheidsonderzoek, scholingstraject, overige studiekosten, begeleidingstijd, studieverlof/bovenformatieve inzet en administratieve lasten.³

¹ Loopbaanmonitor onderwijs 2023 Kamerstuk 27 923, nr. 460

² Onderzoek Inspectie van het Onderwijs naar zij-instroom in het primair onderwijs en Evaluatie subsidieregeling zij-instroom PO G5 – Eindrapport

³ Kamerstuk II 2021–2022, 27 923, nr. 439

4

Zijn er signalen dat zij-instromers zonder adequate begeleiding zelfstandig voor de klas worden gezet?

Antwoord

Adequate begeleiding van zij-instromers is van groot belang voor hun professionele ontwikkeling. Over de begeleiding tijdens het zij-instroomtraject zijn de meeste zij-instromers tevreden.⁴ Dit geldt in het bijzonder voor de begeleiding door de begeleider vanuit de opleiding en de begeleiding op de werkplek. In het po is circa 70% van de zij-instromers hierover tevreden, in het vo 65% en mbo circa 60%. Uit de Loopbaanmonitor Onderwijs 2023 blijkt dat er ook zij-instromers zijn die geen begeleiding krijgen.⁵ In het po geeft in 2023 13% van de zij-instromers aan geen begeleiding te krijgen en in 2022 was dit 14%. In het vo is dit in 2023 18% van de zij-instromers en in 2022 was dit 27%. In het po speelt de mate waarin scholen te maken hebben met het lerarentekort een rol in het geven van begeleiding. Hoe groter het tekort, hoe hoger het risico dat een zij-instromer bij de start van het traject toch meteen deels of volledig zelfstandig voor de klas komt te staan. Als gevolg van de druk van het lerarentekort kan de begeleiding niet altijd zoals beoogd worden geboden.⁶ In het Bestuursakkoord flexibilisering Lerarenopleidingen wordt ingezet op de verbetering van begeleiding van zij-instromers. Daarbij wordt begeleiding van startende leraren één van de vijf kerntaken van de onderwijsregio's. Door het landelijk dekkende netwerk van onderwijsregio's vanaf 2025 wordt voor elke startende leraar begeleiding geborgd.

5

Is de Regeling subsidie zij-instroom in 2022 en 2023 uitgeput? Hoeveel verschillende besturen hebben gebruikgemaakt van de subsidieregeling?

Antwoord

Het subsidieplafond van de regeling subsidie zij-instroom was in 2023 initieel € 49.240.000,- en is gedurende het jaar vanwege grote interesse bijgesteld naar € 58.480.000,-. In 2023 is voor € 57.125.000,- subsidie toegekend aan 2.285 zij-instromers. Voor 2022 was het subsidieplafond € 39.240.000,- en deze is aangevuld naar € 39.860.000,-. In 2022 is voor € 39.860.000,- subsidie toegekend aan 1.993 zij-instromers. In 2022 hebben 408 schoolbesturen gebruik gemaakt van de subsidie zij-instroom. In 2023 zijn dat 477 besturen.

6

In welk deel van de gevallen wordt de maximale subsidie van € 25.000,- uitgekeerd op grond van de Regeling subsidie zij-instroom?

Antwoord

Het aangevraagde subsidiebedrag per zij-instromer was in alle gevallen het maximale bedrag van € 25.000,- en dat wordt ook bij alle gehonoreerde aanvragen volledig uitgekeerd. Indien een zij-instromer voortijdig stopt, dient het bevoegd gezag dit te melden bij DUO. Wanneer nog niet alle subsidie is besteed, vloeit het niet ingezette deel van de subsidie terug naar OCW.

7

⁴ Loopbaanmonitor onderwijs 2023 Kamerstuk 27 923, nr. 460

⁵ Loopbaanmonitor onderwijs 2023 Kamerstuk 27 923, nr. 460

⁶ Onderzoek Inspectie van het Onderwijs naar zij-instroom in het primair onderwijs en Evaluatie subsidieregeling zij-instroom PO G5 – Eindrapport

Welke stappen onderneemt u om administratieve lasten voor leraren terug te dringen?

Antwoord

We moeten onnodige administratieve lasten in het onderwijs voorkomen. Dit zorgt er voor dat leraren zich kunnen focussen op de kern van het vak: lesgeven aan leerlingen.

De Algemene Rekenkamer doet momenteel onderzoek naar administratieve lasten in het po. In de Kamerbrief «Van heldere verwachtingen naar betere resultaten» hebben we een aanvullend onderzoek naar administratieve lasten in het vo en het so aangekondigd. De uitkomsten hiervan worden onder andere meegenomen in het wetsvoorstel verduidelijking deugdelijkheidseisen dat we naar verwachting medio 2025 bij uw Kamer indienen.

Ook investeert de overheid in de verlaging van de werkdruk van onderwijspersoneel met de werkdrukmiddelen voor het po sinds 2019 en voor het vo sinds 2022 (po € 430 miljoen per jaar structureel, vo € 300 miljoen per jaar structureel). In het po kiest elke school zelf hoe zij deze middelen inzetten. In het vo wordt € 150 miljoen ook op deze manier ingezet. De overige € 150 miljoen wordt besteed via een individueel component waarbij elke medewerker recht heeft op extra tijd voor taakverlichting. Scholen zetten de werkdrukmiddelen in om de leraar te ontzien of te ondersteunen, ook bij administratieve taken. Zo gebruiken scholen de middelen om extra personeel in te zetten zoals onderwijsassistenten, administratief medewerkers en ander ondersteunend personeel. De inzet van de werkdrukmiddelen draagt daarmee bij aan de vermindering van administratieve lasten en geeft leraren meer tijd voor het uitvoeren van de noodzakelijke taken.

Hiernaast zijn we voornemens de gezamenlijke publicatie «Ruimte in regels» van OCW en de Onderwijsinspectie van zes jaar geleden van een update te voorzien en waar nodig ook uit te breiden met extra thema's. De handreiking is opgesteld met leraren en is er op gericht werkdruk door administratieve lasten te verlagen. De handreiking biedt helderheid over wat de onderwijswet- en regelgeving vraagt qua administratie en verantwoording en welke ruimte er is voor scholen om hier zelf vorm aan te geven. Deze publicatie is destijds goed ontvangen in het onderwijs.

8

Welke stappen onderneemt u om onnodige toetsen en het daarbij behorende werk voor leraren terug te dringen?

Antwoord

Het is belangrijk om de ontwikkeling van de leerling centraal te stellen en niet overbodig te toetsen. Het is aan de school om te bepalen hoeveel toetsen ze afnemen, welke toetsen ze kiezen en voor welke leerlingen ze dat doen.

Voor basisscholen is het verplicht dat leerlingen in groep 8 een doorstroomtoets maken van een door het CvTE erkende toetsaanbieder. Daarnaast zijn ze ook verplicht om de ontwikkeling van leerlingen systematisch te volgen met een leerlingvolgsysteem (LVS). Dat doen ze in groep 1 en 2 met observatie-instrumenten en vanaf groep 3 met toetsen uit het LVS. In het vo is alleen het centraal eindexamen een vast toetsmoment. Scholen geven het schoolexamen zelf vorm en hebben daarbinnen de ruimte om toetsdruk aan te pakken. Scholen maken binnen het schoolexamen zelf keuzes over hoe zij de verplichte eindtermen aftoetsen. Onder meer de toetsvorm, afname en hoeveelheid toetsen binnen het schoolexamen is aan de school.

Om scholen te ondersteunen in het terugdringen van toetsdruk (en het daarbij behorende werk voor docenten), wordt in samenwerking met het onderwijsveld een handreiking opgesteld met uitgangspunten om toetsdruk te verminderen. Verder is OCW in gesprek met toetsaanbieders, de VO-raad en LAKS over hun inzet op het verminderen van toetsdruk. Ook informeert OCW scholen in het po en vo over de wet- en regelgeving met bijvoorbeeld de handreiking Ruimte in regels en de website van de rijksoverheid.⁷

9

Hoeveel leraren worden jaarlijks bijgeschoold? Welk deel van de bijscholing wordt door scholen in groepsverband georganiseerd en welk deel door leraren zelf?

Antwoord

Er zijn geen cijfers over het aantal leraren dat jaarlijks wordt bijgeschoold. Wel staan in de cao's van het po en vo kaders die de minimale tijd en kosten voor de professionalisering van een leraar beschrijven. In het po heeft een leraar per schooljaar recht op twee klokuren per werkweek en € 500. Daarbovenop krijgt het lerarenteam gezamenlijk geld voor professionalisering voor basisvaardigheden. In het vo krijgt een leraar 83 klokuren per schooljaar voor deskundigheidsbevordering en € 600. Daarbovenop krijgt een leraar in het vo 16 uur voor professionalisering gericht op basisvaardigheden en curriculumherziening.

In het po en vo werken leraren zowel individueel als in groepsverband aan bijscholing en professionalisering. In groepsverband wordt het professionaliseringsbeleid op bestuurlijk niveau in overleg met de Personeelsgeleding (Gemeenschappelijke) Medezeggenschapsraad (P(G)MR) gemaakt. Dit beleid wordt op schoolniveau uitgewerkt in een collectief professionaliseringsplan. Op basis hiervan leggen leraren met hun leidinggevende hun eigen professionaliseringsplan zelf vast.

10

Zijn er kwaliteitseisen verbonden aan de bijscholing van leraren?

Antwoord

Van leraren verwachten wij dat zij zich blijven bekwamen in hun professie. De lerarenorganisaties werken nu aan een bijgesteld beroepsbeeld. Dit bijgestelde beroepsbeeld wordt meegenomen in de huidige herziening van de bekwaamheidseisen. De bekwaamheidseisen beschrijven wat er nodig is om leraar te zijn. Deze eisen dienen als ijkpunten voor de bijscholing en het bekwaamheidsonderhoud van leraren. Leraren die niet aan deze eisen voldoen krijgen de gelegenheid om deze aan te leren. De school maakt hier afspraken over.

Daarnaast wordt door schoolbesturen een plan opgesteld dat dient als basis voor de professionalisering van de leraar. Dit plan wordt jaarlijks verantwoord aan de PMR. Op schoolniveau worden door of namens de leidinggevende gesprekken met de leraar gevoerd over professionaliseringswensen. Via deze maatregelen wordt sturing gegeven aan de professionalisering van de leraar om de kwaliteit van deze inzet te waarborgen. Binnen het programma Nationale Aanpak Professionalisering van Leraren (NAPL), is één van de doelen het ontwikkelen van een kwaliteitskader en een landelijk systeem van kwaliteitszorg en -borging t.b.v. de post-initiële professionaliseringstrajecten. De start van de ontwikkeling hiervan is voorzien voor de tweede helft van 2024 en loopt tot en met 2028.

⁷ Handreiking Ruimte in regels voor het basisonderwijs | Publicatie | Rijksoverheid.nl

11

Wat is de reden dat nog niet alle leraren via Samen Opleiden & Professionaliseren worden opgeleid?

Antwoord

Nog niet alle leraren vallen onder de subsidieregeling behorend bij Samen Opleiden & Professionaliseren omdat nog niet voor elke student een stageplek is ontwikkeld die aan de eisen van het werkplekleren volgens deze regeling voldoet. Dat betekent echter niet dat deze studenten geen andere stageplek hebben. Het aantal studenten dat opgeleid wordt via partnerschappen Samen Opleiden en meegeteld wordt in de regeling groeit wel elk jaar verder. Samen met de opleidingen, werkgevers en beroepsgroep is de ambitie uitgesproken om in 2030 alle studenten aan lerarenopleidingen via dit concept op te leiden. Deze groei gebeurt gecontroleerd en met behoud van kwaliteit. Groei ontstond door het uitbreiden van de bestaande, erkende partnerschappen Samen Opleiden met nieuwe partners, door het creëren van meer stageplaatsen op scholen die al deel waren van een partnerschap en door nieuwe aspirant-partnerschappen te laten ontstaan. Groei zal blijven ontstaan binnen de onderwijsregio's, waarvan een landelijk dekkend netwerk gevormd wordt. Eén van de vijf functies van de onderwijsregio's is Samen Opleiden.

12

Wat is de ondergrens qua ondersteuning die leraren na hun opleiding krijgen als zij via Samen Opleiden & Professionaliseren worden opgeleid?

Antwoord

Binnen de partnerschappen van Samen Opleiden zijn afspraken gemaakt over hoe zij de begeleiding van startende leraren voor de eerste drie jaar vorm willen geven. Het is de ambitie dat startende leraren een doorlopende begeleiding aangeboden krijgen die aansluit op de opleiding en de individuele behoefte. Er is een kwaliteitskader «inductie» als basis voor het inrichten van de begeleiding van startende leraren. Echter is dit kwaliteitskader geen harde vereiste. We zien daarom verschillen tussen de regio's in hoe zij deze begeleiding inrichten en in hoeverre hierbij de lerarenopleidingen een rol krijgen. Op dit moment lopen er voor het derde jaar pilots binnen partnerschappen van Samen Opleiden om te onderzoeken wat een goede manier is van het inrichten van een doorlopende lijn van begeleiding. Hierbij bestaat de begeleiding in ieder geval uit intervisie, een mentor en cursussen. De uitkomsten van de pilots binnen Samen Opleiden worden meegenomen in de onderwijsregio's. Begeleiding van startende leraren wordt namelijk één van de vijf kerntaken van de onderwijsregio's. Door het landelijk dekkend netwerk van onderwijsregio's vanaf 2025 wordt voor elke startende leraar begeleiding geborgd.

13

Wat is de meest actuele status van het plan voor de nieuwe onderwijsregio's?

Antwoord

In totaal hebben 28 regio's subsidie ontvangen en zijn daarmee met werkgevers, opleiders en de beroepsgroep actief aan de slag om gezamenlijk een plan te ontwikkelen voor de aanpak van het lerarentekort en de professionalisering van leraren (en ander onderwijspersoneel). Deze onderwijsregio's zijn in januari 2024 gestart met het uitvoeren van de activiteiten uit hun plan van aanpak. Op de website aanpaklerarentekort.nl staan portretten van de onderwijsregio's. De voortgang van de onderwijsregio's monitoren we. In de zomer van 2024 verwachten we de eerste tussenrapportage. De regio's worden ondersteund in hun aanpak door de

Realisatie-Eenheid. Deze is daarvoor met kennisdelingsactiviteiten gestart. De RAP-regio's (Regionale Aanpak Personeelstekort) en de opleidingscholen, die niet direct de overstap hebben gemaakt naar onderwijsregio's, worden door de Realisatie-Eenheid ondersteund in het vormen van onderwijsregio's. De ambitie is per 2025 een landelijk dekkend netwerk van onderwijsregio's te hebben gerealiseerd. De Kamer wordt voor de zomer geïnformeerd over de stand van zaken van de voortgang van de onderwijsregio's.

14

Hoe wordt de € 300 miljoen voor werkdrukmiddelen uit het werkplan Samen voor het beste onderwijs, waar u in uw brief naar verwijst, besteed en welke zicht- of voelbare effecten heeft dit in de praktijk?

Antwoord

In het Onderwijsakkoord Samen voor het beste onderwijs hebben sociale partners vo en OCW afgesproken dat er € 300 miljoen structureel geïnvesteerd wordt in de aanpak van werkdruk in het vo. Hiervan gaat € 150 miljoen naar een collectieve aanpak waarin schoolleiders, leraren en ondersteunend personeel gezamenlijk in overleg treden over de op hun school te nemen maatregelen. De overige € 150 miljoen wordt besteed via een individueel component, waarbij elke medewerker recht heeft op extra tijd voor taakverlichting. Sinds het schooljaar van 2023/2024 wordt volgens deze systematiek gewerkt. Om het effect van de werkdrukmiddelen te monitoren en evalueren wordt er een monitoringsonderzoek uitgevoerd. De eerste rapportage wordt eind 2024 opgeleverd. De Kamer wordt geïnformeerd over de resultaten via de jaarlijkse brief over de lerarenstrategie in december.

15

Vindt u de huidige aanpak, waarvan de € 1,5 miljard investering onderdeel uitmaakt, getuigen van een integrale en structurele visie dan wel aanpak?

Antwoord

De huidige aanpak is een integrale langetermijnaanpak, waarbij we structurele investeringen doen. De jaarlijkse investering van € 1,5 miljard getuigt daarvan. We doen er alles aan om de tekorten aan te pakken en we beseffen dat een integrale en structurele visie nodig is. Hoewel er niet één wondermiddel is, staat het verbeteren van de aantrekkelijkheid van het beroep centraal in onze aanpak. Samen met de sectororganisaties, de lerarenopleidingen en de vak- en beroepsorganisaties hebben we daarom het onderwijsakkoord Samen voor het beste onderwijs opgesteld. Ons gezamenlijke doel in deze aanpak is om te zorgen voor voldoende leraren, schoolleiders en ondersteunend personeel die met plezier werken in het onderwijs, goed opgeleid zijn en zich blijven professionaliseren. De verschillende maatregelen die we daarvoor nemen bekijken we in samenhang met elkaar. Voor het onderwijs is het tot slot belangrijk dat zij kan rekenen op continuïteit in deze aanpak. Daar zetten we dan ook op in.

16

Kunt u puntsgewijs uiteenzetten welke elementen uit het Actieplan Leerkracht uit 2008 vigerend beleid zijn geworden, welke elementen nimmer werden uitgevoerd en welke elementen nadien werden teruggedraaid?

Antwoord

Op 20 maart 2013 hebben de toenmalige bewindslieden van OCW, Bussemaker en Dekker, de beleidsdoorlichting van het actieplan

Leerkracht naar de Kamer gestuurd.⁸ In bijlage 4 van dit rapport is een toelichting beschreven op de maatregelen, wat daarmee is gedaan en de opbrengsten.

Het actieplan Leerkracht is in 2007 gelanceerd en was de kabinetsreactie op het advies van de Tijdelijke Adviescommissie Leraren, onder leiding van de heer Rinnooy Kan. Doel van het actieplan was om, door een structurele verbetering van de beroepspositie van de leraar, te zorgen voor voldoende goede leraren en daarmee het voorspelde tekort aan leraren te verminderen. De beleidsdoorlichting toont de resultaten die geboekt zijn op de actielijnen betere beloning, sterker beroep, professionelere scholen en hogere kwaliteit van lerarenopleidingen. Tegelijkertijd werd geconstateerd dat nog niet alle doelen waren gerealiseerd op bijvoorbeeld het terrein van de modernisering van de arbeidsvoorwaarden en de professionele ontwikkeling van leraren. Daarom zijn in 2013 het Nationaal Onderwijsakkoord en de lerarenagenda 2013–2020 naar de Kamer gestuurd.⁹

Ook het beleid als beschreven in de lerarenagenda 2013–2020 is geëvalueerd en in juni 2021 naar de Kamer gestuurd.¹⁰ Deze vormde met de analyse en reflectie op 25 jaar onderwijsbeleid, met de titel «Investeren in leren», belangrijke input om te komen tot het beleid van het huidige kabinet.¹¹ Geconstateerd werd dat voortgang is geboekt op het terrein van onder meer personeelsbeleid en Samen Opleiden en Professionaliseren, en dat er geïnvesteerd is in de arbeidsvoorwaarden en de werkdrukverlaging. Andere gebieden vergen aandacht, zoals de status van het beroep, het ontwikkelperspectief van de leraar, de beroepsgroepvorming en professionalisering. De onderzoekers adviseren om meer samenhang en synergie te brengen in het lerarenbeleid. In de reflectie op het gevoerde beleid pleiten de onderzoekers voor een nieuw perspectief op het beroep van leraar waarin de maatschappelijke waarde van het leraarschap centraal staat. Zij wijzen op de noodzaak om te investeren in het professioneel vermogen van leraren en daarin samenwerking te zoeken, zowel binnen de school, tussen locaties, met partners en stakeholders en in de regio.

Uit de analyse van het gevoerde beleid blijkt dat de ingezette maatregelen over het algemeen effect hebben maar dat de optelsom nog onvoldoende was. Dat onderstreept dat er niet één «gouden» maatregel is, maar een integrale aanpak nodig is. Met leraren, schoolleiders, besturen, opleidingen en de vertegenwoordigers daarvan op landelijk niveau zijn we in gesprek gegaan waarbij onorthodoxe maatregelen niet werden geschuwd. Om verschil te kunnen maken is het nodig om ingewikkelde thema's en dilemma's rond bekostiging, de kwantiteit en kwaliteit van leraren en de organisatie van het onderwijs te blijven bespreken. Mede op basis van de resultaten van deze gesprekken zijn het onderwijsakkoord en het werkplan «Samen voor het beste onderwijs opgesteld» en heeft dit kabinet 1,5 miljard euro geïnvesteerd in de salarissen, de professionele ontwikkeling van leraren en schoolleiders en in de aanpak van de werkdruk. Op deze manier werken we samen om te zorgen voor voldoende en (blijvend) goed opgeleide personeelsleden die met plezier werken in het onderwijs en hun vak bijhouden.

17

⁸ Kamerstuk 2012–2013, 31 511, nr. 10

⁹ Kamerstuk 2013–2014, 27 923, nr. 171

¹⁰ Kamerstuk 2020–2021, 27 923, nr. 418

¹¹ Kamerstuk 2021–2022, 27 923, nr. 443

Wat zijn precies de overwegingen die eraan ten grondslag liggen dat u niet meegaat met de oproep van de sociale partners om te komen tot een verbreding en intensivering van de bestaande aanpak van het lerarentekort zoals geformuleerd in het werkplan Samen voor het beste onderwijs?

Antwoord

Wij onderstrepen de urgentie om de reeds ingezette koers en meerjarige, integrale aanpak voort te zetten en uit te bouwen samen met de sociale partners. Het aanpakken van personeelstekorten in het onderwijs is onze prioriteit. We gaan daarom op volle kracht door met de uitvoering van de lerarenstrategie en het werkplan «Samen voor het beste onderwijs». In de uitvoering van de strategie hebben we stappen gezet samen met het veld en zijn er op veel van de genoemde punten acties verricht. Zo verwachten we in 2025 een dekkend netwerk van onderwijsregio's te realiseren, voeren we samen met de sociale partners in het vo de pilot onderwijstijd uit en onderzoeken we met de sociale partners hoe we het bevoegdheidensstelsel kunnen optimaliseren. Samen rollen we deze acties verder uit, monitoren we de ontwikkelingen en verkennen de ruimte voor verbredende en intensiverende vervolgstappen. De aanpak van het lerarentekort vraagt van iedereen een lange adem.

18

Welke overwegingen liggen eraan ten grondslag dat uw reactie op de oproep tot een Deltaplan Lerarentekort om deze brief zich beperkt tot staand beleid van de Lerarenstrategie zonder dat de Kamer de aanpak van het lerarentekort controversieel heeft verklaard?

Antwoord

Zie antwoord op vraag 17.

19

Wat betekent «alles op alles zetten» voor u? Welke stappen heeft u inmiddels ondernomen en gaat u nog zetten, nu de Kamer de motie Pijpelink heeft aangenomen die u opdraagt om de problematiek van het lerarentekort en de slechte onderwijsopbrengsten het hoofd te bieden met een plan tegen het lerarentekort, kwalitatief en kwantitatief, voor de duur van minstens vijftien jaren? Met welke stakeholders in het onderwijsveld bent u zoal inmiddels in overleg getreden?

Antwoord

Dat betekent dat het aanpakken van de personeelstekorten in het onderwijs onze topprioriteit is. Op dit moment gaan we daarom op volle kracht door met de uitvoering van de lerarenstrategie en het werkplan «Samen voor het beste onderwijs». Dit behelst een meerjarige, integrale aanpak en dit voeren we samen met de sectororganisaties, de lerarenopleidingen en de vak- en beroepsorganisaties uit. Daarnaast betrekken we studenten, leraren, schoolleiders, besturen en lerarenopleidingen. Zoals ook eerder benoemd, vraagt de aanpak een lange adem en continuïteit. De Realisatie-Eenheid ondersteunt bij de aanpak in de regio. Zo zorgen we ervoor dat regio's kunnen leren van elkaar, dat niet iedereen het wiel zelf uit hoeft te vinden en we landelijk kunnen leren van de ontwikkelingen in de regio's. Voor de zomer van 2024 informeren wij de Kamer hierover.

20

Welk tijdpad heeft u voor ogen om met de sociale partners in het funderend onderwijs in gesprek te treden over een sectorale stagevergoedingsregeling? Wanneer informeert u de Kamer over de uitkomst hiervan?

Antwoord

Wij onderstrepen het belang van een stagevergoeding. Mede naar aanleiding van het debat met uw Kamer bij de begroting en de door uw Kamer aangenomen motie van de leden Paternotte (D66) en Pijpelink (GroenLinks-PvdA)¹² hebben wij onverwijld en direct bij de sociale partners in het funderend onderwijs nogmaals aangedrongen om hiervoor onderling tot goede afspraken te komen en deze te betrekken bij de totstandkoming van de komende CAO in het po en vo. Wij overleggen ook met hen om te onderzoeken wat er nodig is om tot een sectorale stagevergoedingsregeling te komen.

¹² Kamerstukken II, 2023–2024, 36 410 VIII, nr. 102