

Inleiding

Dit kabinet zet in op versterking van de kwaliteit van het onderwijs. Het doet dat voor alle sectoren van het onderwijs. Om richting te geven aan die kwaliteitsversterking, brengt het kabinet in de eerste helft van 2011 een aantal actieplannen uit. Voor het primair onderwijs is dat 'Basis voor Presteren', voor het voortgezet onderwijs 'Beter Presteren', voor het MBO is in januari 2011 het actieplan 'Focus op Vakmanschap 2011-2015' gepubliceerd, en voor het Hoger Onderwijs komt er een strategische agenda met een uitwerking van de voorstellen van de commissie Veerman. Over de hele linie moet dit leiden tot leerlingen die tot de mondiale top behoren, en die de beste kansen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt hebben. Voor deze leerlingen is het van belang dat zij les krijgen van goed én voldoende onderwijspersoneel.

De leraar en de schoolleider zijn cruciaal voor de kwaliteit van het onderwijs, en onmisbaar voor de verbetering ervan¹. Dit actieplan Leraar 2020 beschrijft daarom hoe de professionele kwaliteit van de leraren en schoolleiders verbeterd kan worden, zodat de best mogelijke kwaliteit van onderwijs gerealiseerd kan worden. Dit plan bevat de concrete doelen die dit kabinet zich stelt voor de eerst komende jaren en het beeld voor de lange termijn tot 2020. Dit beeld is ambitieus en bevat heldere keuzes voor de toekomst. Voorbeelden zijn een effectief register, leraren met een opleiding op masterniveau, actiegerichte prestatieafspraken met de onderwijssectoren over verdere professionalisering van zittende leraren en schoolleiders en met lerarenopleidingen.

Uitgangspunt is dat de overheid de concrete doelen van de beleidsmaatregelen vaststelt (het 'wat') en dat de partijen in het onderwijsveld bepalen op welke manier zij die doelen zullen realiseren (het 'hoe'). Naar mate het onderwijsveld de doelen beter tot stand brengt, met inachtneming van de positie en belangen van alle relevante actoren op sector- en schoolniveau, kan de overheid meer terugtreden. De overheid moet dus samenwerken met alle partijen om het beeld voor de lange termijn tot 2020 te verwezenlijken. Daarom heb ik goed overleg gevoerd met de Stichting van het Onderwijs, waarin werkgevers- en werknemersorganisaties zijn vertegenwoordigd, over mijn beeld van professionalisering op de langere termijn. Ook is overleg gepleegd met andere onderwijsorganisaties zoals de onderwijscoöperatie in oprichting (de huidige Stichting Beroepskwaliteit Leraren en ander onderwijspersoneel) en Beter Onderwijs Nederland (BON). Het doel van het actieplan is te bevorderen dat alle partijen, overheid, werkgevers én werknemers, vanuit hun eigen verantwoordelijkheden, actiegericht samenwerken om tot sterk onderwijspersoneel in professionele scholen te komen². Het Kabinet neemt daarbij een regierol.

Hieronder schets ik mijn beeld met betrekking tot professionalisering in het onderwijs tot 2020. Ik maak daarbij een onderscheid tussen mijn beelden voor 2020 en de acties die ik daar in deze kabinetsperiode voor in gang zal zetten (korte termijn)

¹ Zie onder andere: MC Kinsey (2007), How the world's best-performing school systems come out on top; Inspectie van het Onderwijs (2011), Onderwijsverslag 2009-2010; KNAW (2009), Rekenonderwijs op de basisschool, analyse en sleutels tot verbetering

² Ik heb dit plan toegezegd tijdens het algemeen overleg met de Tweede Kamer op 20 januari 2011. Met de maatregelen sluit ik aan op de actieplannen van het kabinet gericht op kwaliteitsverbetering in alle onderwijssectoren.

Werken in het onderwijs is zeer gewild. Er is sprake van een sterk HRM- en kwaliteitsbeleid, van professionele ruimte voor leraren en ruime carrièremogelijkheden.

Voor de korte termijn betekent dit de continuering van de functiemix (in mbo salarismix), de introductie van (experimenten) prestatiebeloning en de invoering van het wetsvoorstel versterking positie leraar. Ook worden er concrete prestatieafspraken met werkgevers gemaakt over versterking van het HRM-beleid en scholing van schoolleiders op dat punt.

Het opleidingsniveau van leraren is substantieel verhoogd, bij voorkeur tot masterniveau. Dit kunnen professionele en vakinhoudelijke masters zijn gericht op meesterschap en/of vakmanschap.

Op korte termijn wil ik in overleg met werkgevers en werknemers vastleggen wat we hiervoor concreet gaan doen, met waar nodig voorbehouden, bijvoorbeeld voor de beroepsgerichte vakken in het (v)mbo. Daarnaast voeren de lerarenopleidingen in het hbo vanaf 2011 kennisbases en landelijke toetsen in. Academische opleidingsscholen brengen aankomende leraren onderzoeks- en ontwikkelvaardigheden bij. Tevens worden de academische opleidingsscholen verankerd in het reguliere bestel. De kwaliteit van de lerarenopleidingen basisonderwijs zal worden verbeterd door een geïntensiveerde specialisatie jonge kind/oudere kind. Ik maak prestatieafspraken met iedere lerarenopleiding apart om hun kwaliteitsverbeteringen transparant te maken.

Werknemers registreren zich als bekwame leraar. Zij ondernemen activiteiten om die registratie te behouden. Werkgevers nemen hun verantwoordelijkheid om de werknemers in staat te stellen hun bekwaamheid te onderhouden.

In 2011 wordt daarom een start gemaakt met het lerarenregister. In 2018 zijn alle leraren in dit register opgenomen en heeft het civiel effect. Alleen leraren die hun bekwaamheid daadwerkelijk onderhouden en voldoen aan de criteria van het register kunnen hun registratie behouden. Voor professionalisering worden vanaf 2012 extra middelen beschikbaar gesteld oplopend tot € 150 miljoen in 2013 voor po, vo, mbo en kwaliteitsverbetering van de lerarenopleidingen.

Scholen maken structureel gebruik van *peer review*, waarbij professionals van verschillende scholen bij elkaar kijken en elkaar aanspreken op kwaliteit en de verbetering daarvan.

Hierover maak ik in 2011 concrete afspraken met de sectororganisaties en de onderwijscoöperatie. Ik maak daarbij gebruik van de expertise van de onderwijsinspectie.

De acties gericht op de realisatie van dit streefbeeld zijn ondergebracht in drie lijnen:

1. De actielijn 'De kwaliteit van de leraar en schoolleider wordt duurzaam geborgd' bevat onder meer verdere professionalisering van leraren en schoolleiders en de invoering van een beroepsregister.
2. In de actielijn 'Naar professionele scholen, met ruimte voor goed onderwijspersoneel' staan het HRM-beleid (in relatie tot het kwaliteitsbeleid) op schoolniveau centraal.

3. In 'Er komen voldoende en goed opgeleide leraren' is verdere kwaliteitsverbetering van de lerarenopleidingen aan de orde, waaronder de invoering van kennisbases en landelijke toetsen.

Met deze maatregelen sluit ik aan op de in de inleiding genoemde Actieplannen van het kabinet gericht op kwaliteitsverbetering in alle onderwijssectoren. Kwaliteitsverbetering kan niet zonder voldoende en goed onderwijspersoneel. Daarnaast bouw ik met dit plan verder op de resultaten van het actieplan "LeerKracht van Nederland" en de Kwaliteitsagenda Krachtig Meesterschap waarmee sinds 2008 extra wordt geïnvesteerd in het onderwijspersoneel. Het gaat daarbij om grote bedragen. De extra investeringen bedragen € 0,7 miljard in 2011 en lopen op tot structureel ruim €1 miljard in 2020. Het meeste budget gaat naar een betere beloning en meer carrièremogelijkheden voor leraren. Daarnaast wordt geïnvesteerd in het versterken van het beroep van de leraar. Dat gebeurt met de lerarenbeurs, de promotiebeurs, de ontwikkeling van een lerarenregister door de beroepsgroep en met de verbetering van de kwaliteit van de lerarenopleidingen. Over de voortgang van het actieplan LeerKracht heb ik u op 18 april 2011 geïnformeerd. De volgende stap die dit kabinet gaat zetten, is zorgen voor een duurzame borging van de kwaliteit van het onderwijspersoneel, het HRM-beleid op schoolniveau en de lerarenopleidingen.

Actielijn 1: De kwaliteit van de leraar en schoolleider wordt duurzaam geborgd

Doelen:

- Van 2012 t/m 2015 vindt in po, vo en mbo met extra middelen verdere professionalisering van leraren en schoolleiders voor wie dat nodig is plaats. In 2016 hebben leraren in po, vo en mbo voor zover van toepassing hun deficiënties in het omgaan met verschillen tussen leerlingen, het bieden van onderwijs op maat, opbrengstgericht werken en beroepsgerichte voorbereiding weggewerkt.
- In 2016 voldoen schoolleiders in het po, vo en teamleiding/middenmanagement in het mbo aan de dan geldende (bekwaamheids)eisen.
- In 2016 hebben de hbo-instellingen voor hun personeel het systeem van basis- en seniorkwalificaties onderwijs ingevoerd.
- Met ingang van 2012 wordt het budget voor de lerarenbeurs exclusief ingezet voor bachelor-, masteropleidingen en promotietrajecten³.
- Eind 2011/begin 2012 wordt het register voor leraren geopend.
- In 2018 zijn alle leraren po, vo en mbo opgenomen in het register en heeft het register civiel effect.

Aanleiding professionalisering leraren

De prestaties van Nederlandse leerlingen van basisscholen en scholen voor voortgezet onderwijs dalen in internationaal vergelijkend onderzoek. De prestaties van de afgelopen tien jaar liggen nog altijd boven het internationaal gemiddelde, maar Nederland wordt ingehaald en belangrijker nog, presteert in vergelijking met eerdere jaren minder⁴. De inspectie⁵ constateert dat leraren moeite

³ Voor 2012 wordt onderzocht of de inzet van de lerarenbeurs voor korte opleidingen tbv passend onderwijs voor dat jaar moet worden gehandhaafd.

⁴ Inspectie van het Onderwijs (2011), Onderwijsverslag 2009-2010

⁵ Inspectie van het Onderwijs (2008), Onderwijsverslag 2006-2007

hebben met het afstemmen van het onderwijs op de verschillende leerlingen in de groep, waaronder zorgleerlingen en excellente leerlingen. Internationaal onderzoek bevestigt dit beeld. In veel landen hebben leraren (gemiddeld 1 op de 3) behoefte aan scholing op het gebied van lesgeven aan leerlingen met speciale leerbehoeften⁶. In Nederland stemt een derde van de leraren in het primair onderwijs en de helft van de havo- en vwo-leraren de instructie niet af op verschillen tussen leerlingen. Daarnaast zijn doelen stellen, zorgen voor een goed aanbod, gerichte activiteiten en kritische evaluatie van de effecten van de onderwijsinspanningen, aspecten die nog te weinig voorkomen⁷. Ook effectieve instructie en adequaat klassenmanagement zijn hierbij belangrijke elementen. De invoering van passend onderwijs versterkt de noodzaak voor de professionaliseringsslag in het funderend onderwijs op het terrein van omgaan met verschillen tussen leerlingen en biedt tegelijkertijd kansen om de benodigde professionalisering vorm te geven door expertise-uitwisseling tussen speciaal- en regulier onderwijs.

In het middelbaar beroepsonderwijs is het algemene bekwaamheidsonderhoud op basis van de zeven bekwaamheidseisen een aandachtspunt. Er is meer inzicht nodig in de professionaliteit van docenten en teams ook in relatie tot het presteren van deelnemers in het mbo. Ik vraag de mbo-raad mij dat inzicht te verschaffen ten behoeve van de prestatieafspraken die ik met deze sector zal maken.

Ook in het hoger onderwijs staat of valt de kwaliteit van het onderwijs en onderzoek met de kwaliteit van de docenten, zoals recent ook weer door de commissie Veerman⁸ is geconstateerd. Met name binnen het hbo is een meer professionele kwaliteitscultuur vereist, gericht op examens en toetsen en goede begeleiding van studenten. Docenten moeten kunnen beschikken over voldoende professionele ruimte voor het uitvoeren van hun onderwijstaken, mede verbonden met (praktijk)gericht onderzoek. Zij moeten daarvoor qua kennis, niveau en vaardigheden voldoende toegerust zijn, zodat studenten goed onderwijs krijgen.

Aanleiding professionalisering schoolleiders en middenmanagement

Meer dan in het verleden staan schoolleiders in het primair en voortgezet onderwijs voor de uitdaging om te sturen op het verbeteren van de onderwijsopbrengsten van alle leerlingen. Dit vraagt van schoolleiders onderwijskundig leiderschap en het zorgen voor een professionele leercultuur. Ook de Onderwijsraad⁹ benadrukt de cruciale rol van de schoolleider bij het bevorderen van de leerprestaties. Daarnaast vereisen de meer complexe omgevingsvraag en groeiende autonomie van scholen dat de schoolleider in dialoog met ouders, leerlingen en leraren schoolbeleid vaststelt en uitvoert.

Daarnaast hebben bestuurders, schoolleiders en middenmanagement als belangrijke taak te zorgen voor goed en integraal HRM-beleid. Goed HRM-beleid gaat over het aannemen van bekwame leraren, over bekwaamheidsonderhoud en waar nodig bekwaamheidsuitbreiding, maar ook over het bevorderen en ontslaan van leraren wanneer daar aanleiding toe is. Hiervoor is het belangrijk dat schoolleiders goed zicht hebben op de bekwaamheid en het functioneren van leraren en hierover

⁶ OESO, 2009, Creating effective teaching and learning environments: First results from TALIS; Europese Commissie, 2010. Teachers' Professional Development: Europe in International Comparison.

⁷ Inspectie van het Onderwijs (2011), Onderwijsverslag 2009-2010

⁸ Commissie Toekomstbestendig Hoger Onderwijs (2010), Differentiëren in drievoud omwille van kwaliteit en verscheidenheid in het hoger onderwijs.

⁹ Onderwijsraad (2011), Naar hogere leerprestaties in het voortgezet onderwijs

regelmatig gesprekken voeren en afspraken maken. Hetzelfde geldt voor bestuurders ten opzichte van hun schoolleiders.

Het middelbaar beroepsonderwijs kenmerkt zich door een sterk teamgerichte aanpak met rollen voor medewerkers uit bedrijven en instellingen (praktijkbegeleiders, leermeesters, instructeurs, assessoren). Dit stelt hoge eisen aan de kwaliteit van de teamleden, de teamleiding en het middenmanagement, ook op het punt van oriëntatie op de actuele praktijk van de beroepsuitoefening in het bedrijfsleven. De kwaliteit van het middenmanagement moet worden versterkt, zodat de teams die in wisselende samenstellingen goede vaklieden opleiden, meer opbrengstgericht worden aangestuurd. Volgens de Commissie Oudemans hebben leiderschap en professionalisering in het verleden te weinig aandacht gekregen. De Commissie stelt daarom voor om vooral te investeren in de ontwikkeling van onderwijskundig leiderschap van management¹⁰. Leiderschapstrajecten, versterking van persoonlijke competenties, teamleiding en – ontwikkeling kunnen in samenhang worden aangeboden en zo elkaar onderling versterken.

Professionele ontwikkeling van groot belang

Een professionele houding impliceert een vermogen en wil om continu te reflecteren op eigen kennis, effectiviteit van kennisoverdracht en vaardigheden en zichzelf te ontwikkelen. Het is van belang dat leraren van elkaar leren, binnen en tussen scholen en ook in teamverband. Professionele ontwikkeling en schoolontwikkeling van leraren zijn met elkaar verbonden. Schoolontwikkeling schept de niet-vrijblijvende context voor de professionele ontwikkeling van het individu. Daarbij speelt ook contextleren, zoals peer review, team- of netwerklernen.

Prestatieafspraken 2012-2015

Naar aanleiding van het hierboven geschetste beeld zal het Kabinet voor de periode 2012 t/m 2015 concrete prestatie-afspraken maken met werkgevers over professionalisering van leraren en schoolleiders in po, vo, mbo en hbo over een aantal belangrijke speerpunten. Waar mogelijk zal bij het vaststellen van de prestatieafspraken gebruik gemaakt worden van indicatoren van de inspectie, bijvoorbeeld op het gebied van omgaan met verschillen en opbrengstgericht werken. Wanneer er goede en concrete afrekenbare prestatieafspraken gemaakt kunnen worden met werkgevers en er goede afspraken gemaakt kunnen worden over het inzetten van bestaande nascholingsmiddelen voor deze speerpunten, zal ik voor po, vo en mbo extra middelen beschikbaar stellen. De middelen zullen in twee tranches beschikbaar worden gesteld. Afhankelijk van de voortgang en de inzet in de eerste tranche zal ook de tweede tranche worden toegekend.

Primair en voortgezet onderwijs

In het primair en voortgezet onderwijs gaat het om professionalisering van leraren op het terrein van opbrengstgericht werken, onderwijs afstemmen op onderwijsbehoeften van leerlingen (waaronder zorgleerlingen en hoogbegaafde en excellente leerlingen) en een focus op de kernvakken, met als gevolg een effectieve kennisoverdracht. Voor schoolleiders in het primair onderwijs ligt de nadruk op de actualisering van de beroepsstandaard en bekwaamheidseisen door de sector. In het voortgezet onderwijs inventariseert de VO-raad scholingsbehoeften, -aanbod en bekwaamheidsprofielen voor schoolleiders. Dit sluit aan bij de uitkomsten van de evaluatie van de wet BIO waaruit blijkt dat er behoefte bestaat aan meer duidelijkheid omtrent bekwaamheidseisen voor schoolleiders¹¹. Daarnaast zijn een sterker beroepsregister en scholing, waaronder het

¹⁰ Commissie Onderwijs en Besturing BVE (2010), Naar meer focus op het mbo

¹¹ Evaluatie Wet Beroepen in het Onderwijs, door Ecorys in opdracht van het ministerie van OCW, april 2011

bevorderen van opbrengstgericht werken in de school belangrijke speerpunten. Het Kabinet maakt concrete afrekenbare prestatieafspraken met de sector over de verdere ontwikkeling van effectief personeelsbeleid, leiderschap en deskundigheid. Uitgangspunt is dat schoolleiders en werkgevers aan zet zijn en dat de opbrengsten aantoonbaar zijn en zoveel mogelijk doorwerken in de leerlingenprestaties.

(Voortgezet) Speciaal Onderwijs

Ook bij de scholen voor (voortgezet) speciaal onderwijs, gaat het vooral om opbrengstgericht werken. Deze scholen moeten een nieuw evenwicht vinden tussen hun pedagogische (zorg)opdracht en het streven om met de leerlingen zoveel mogelijk leerresultaat te boeken, onder meer bij rekenen en taal.

Middelbaar beroepsonderwijs

In het mbo staat verdergaande professionalisering van teams op het gebied van competentiegericht onderwijs, loopbaanbegeleiding, beroepsvorming (beroepsethiek en beroepscultuur), effectieve kennisoverdracht en ontwikkeling van de beroepsidentiteit van de deelnemers centraal zodat zij optimaal worden voorbereid op de arbeidsmarkt en vervolgonderwijs. Verder zal het Kabinet met de sector afspraken maken over leiderschapstrajecten, met aandacht voor persoonlijke competenties, ontwikkeling en inhoudelijke en externe oriëntatie van teams (teamleren en werkplek- en praktijkleren), ter versterking van het middenmanagement.

Hoger onderwijs

In het hoger beroepsonderwijs wordt voor de kwaliteitsverbetering van de professionele staf gedacht aan instrumenten als een branchecode, handleidingen, netwerken van docenten. De hbo-instellingen zullen de aanpak basis- en seniorkwalificaties onderwijs voor docenten, zoals in het wetenschappelijk onderwijs, invoeren. Een bredere toepassing daarvan past bij de uitwerkingsagenda n.a.v. het advies van de commissie Veerman. Hierna zal ik nagaan of het wenselijk is dit te koppelen aan een register voor het hoger onderwijs. Initiatieven die de beroepsgroep van lerarenopleiders in wo en hbo (VELON) hebben genomen, kunnen op dit punt een voorbeeld zijn. In de vorige kabinetsperiode is met het hoger beroepsonderwijs afgesproken dat het percentage masteropgeleiden zou groeien tot 70% in 2014. Op dit moment heeft 63% van het onderwijspersoneel in het HBO minimaal een masterdiploma. Gezien de stijgende lijn van het aantal masters en gepromoveerden in het Nederlandse hbo tot dusver, lijkt het mogelijk ook hier de lat hoger te leggen dan de huidige 70%-ambitie, naar stapsgewijze 80% om uiteindelijk op 100% uit te komen. In de meerjarenafspraken op basis van de Strategische Agenda Hoger Onderwijs zal ik dit verder uitwerken.

Lerarenbeurs

De lerarenbeurs is een groot succes en kan rekenen op grote belangstelling, vooral bij leraren primair onderwijs en voortgezet onderwijs. Sinds de invoering medio 2008 zijn bijna 19.000 beurzen toegekend en besteed, waarvan tweederde voor bachelor- en masteropleidingen en een derde voor korte opleidingen. Met ingang van 2012 zal ik de lerarenbeurs exclusief inzetten voor geaccrediteerde bachelor- en masteropleidingen¹². Zo breng ik een duidelijker scheiding aan tussen de inzet van middelen ten behoeve van het verkrijgen van hogere kwalificaties en de inzet van de reguliere middelen in de lumpsum voor nascholing (bekwaamheidsonderhoud en –ontwikkeling).

¹² Voor 2012 wordt onderzocht of de inzet van de lerarenbeurs voor korte opleidingen tbv passend onderwijs voor dat jaar moet worden gehandhaafd.

Voor de financiering van de korte opleidingen kunnen scholen middelen uit de lumpsum inzetten. Dit laat overigens onverlet dat scholen deze middelen ook kunnen inzetten voor een bachelor- of masteropleiding voor hun leraren.

Register

Leraren geven met het inschrijven in het register een duidelijke blijk van professionaliteit en systematisch onderhoud van hun bekwaamheid. Eind 2011 / begin 2012 stelt de beroepsgroep het lerarenregister voor het eerst open. Vanaf 2012 is het register (eventueel gefaseerd) opengesteld voor alle 250.000 leraren in po, vo en mbo. Bezien zal worden of het wenselijk is het register op termijn ook voor het hoger onderwijs te benutten.

De Stichting Beroepskwaliteit Leraren en ander onderwijspersoneel (SBL) wordt omgevormd naar een onderwijscoöperatie en is van, door en voor leraren. De coöperatie ontwikkelt het register en draagt zorg voor certificering van professionaliseringsactiviteiten die van belang zijn voor (behoud van) registratie. De lerarenopleidingen worden daarbij betrokken. De coöperatie brengt hierover jaarlijks aan mij een voortgangsrapportage uit. De beroepsgroep zorgt voor draagvlak bij de werkgevers, voert hiervoor structureel overleg met werkgevers en doet hiervan verslag in de voortgangsrapportage. De beroepsgroep streeft naar consensus op het te bereiken effect van het register. De beroepsgroep levert in de tweede helft van 2011 een plan van aanpak waarin de activiteiten staan die moeten worden ondernomen om te zorgen dat in 2018 alle leraren in primair, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs zijn opgenomen in het register, met een tussenstap van 40% in 2014. Om hun registratie te behouden, worden leraren verplicht hun bekwaamheid te onderhouden met behulp van gecertificeerde professionaliseringsactiviteiten. In 2018 heeft het register een civiel effect doordat de overheid en de onderwijsorganisaties hieraan consequenties verbinden. Dat kunnen consequenties zijn zoals verlies van bevoegdheid, niet meer zelfstandig voor de klas, meer tijd en geld voor bekwaamheidsonderhoud of consequenties voor de carrière. Ook zal het register op termijn beleidsinformatie kunnen leveren aan verschillende belanghebbenden, periodiek of op aanvraag.

Caribisch Nederland

Sinds 10 oktober 2010 zijn de Caribische eilanden Bonaire, Sint Eustatius en Saba openbare lichamen die als bijzondere gemeenten functioneren binnen Nederland. De onderwijswetten voor Caribisch Nederland zijn op deze drie eilanden van toepassing. Deze wetgeving is grotendeels gebaseerd op de Nederlandse onderwijswetgeving. Dat geldt in ieder geval voor de bekwaamheidseisen die aan de leraren worden gesteld. Dat zijn andere eisen dan voorheen binnen de Nederlandse Antillen gesteld werden. Zoals in de Memorie van Toelichting op de wetgeving¹³ is opgenomen is het de bedoeling dat bekwaamheidsonderhoud over 5 jaar, in 2016, plaatsvindt zoals in Nederland. Tot die tijd worden bekwaamheden zoveel mogelijk op Nederlands niveau gebracht. Om de scholen en de leraren daarbij te ondersteunen ga ik, in samenwerking met educatieve faculteiten van hogescholen in Nederland en het Ruud de Moorcentrum van de Open Universiteit, een reeks van activiteiten uitvoeren. Uitgangspunt is daarbij dat de activiteiten zoveel mogelijk aansluiten bij de lokale wensen en uiteraard mogelijkheden, en dat er in 2016 als gevolg van deze activiteiten een infrastructuur voor permanent bekwaamheidsonderhoud op de eilanden

¹³ Staatsblad 2011, nr. 33 Tweede aanpassingswet openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba - B

is. Dat kan de vorm krijgen van faciliteiten van afstandsleren vanuit Nederland in combinatie met directere ondersteuning op de eilanden zelf, dat kan zowel lokaal aanwezige als Nederlandse expertise zijn. Ik wil daarbij - uiteraard in overleg met de betrokkenen op de eilanden zelf - zien in hoeverre ik gebruik kan maken van schaalvoordeel door ook de andere landen van de voormalige Nederlandse Antillen en Aruba hierbij te betrekken. De uitvoering start in 2011 met een inventarisatie van de wensen van de eilanden op dit punt. Ook zal ik in 2011 starten met een aanpak om de leraren snel bekwaamer te krijgen in het omgaan met leerlingen die extra zorg vragen. Tevens heeft de werving en het behoud van leraren mijn prioriteit, aangezien dit eveneens van groot belang is voor het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs in Caribisch Nederland.

Actielijn 2: Naar professionele scholen, met ruimte voor goed onderwijspersoneel

Doelen:

- De uitrol van de functiemix in het po, vo en de salarismix in het mbo is in 2020 voltooid.
- Experimenten prestatiebeloning leiden in 2016 tot structurele invoering hiervan.
- In 2012 wordt gestart met interscolaire peer review van leraren en schoolleiders.
- In 2016 voeren alle scholen goed en effectief HRM-beleid.
- In 2012 wordt het wetsvoorstel versterking positie leraren ingevoerd
- In 2012 maakt het toezicht op het leraarschap onderdeel uit van het toezicht van de inspectie.

Aanleiding

Sterk presterend onderwijs vraagt om leraren die uitstekende kwaliteit leveren dankzij de professionele ruimte en professionele werkomstandigheden. Resultaat- en opbrengstgerichtheid, als ook het omgaan met verschillen tussen leerlingen zouden in de haarvaten van het onderwijs moeten zitten. Scholen moeten weten hoe ze ervoor staan, wat hun toegevoegde waarde is en hoe ze die kunnen verbeteren. Met elkaar (binnen en tussen scholen) het gesprek aangaan over onderwijskwaliteit is daarbij onmisbaar. In vergelijking met andere arbeidsmarktsectoren is in de onderwijssector de frequentie van functionerings- en beoordelingsgesprekken het laagst. Slechts 18 procent van de werkgevers in het onderwijs geeft aan meerdere functionerings- en/of beoordelingsgesprekken te voeren per jaar¹⁴. Ook blijkt uit onderzoek van de Inspectie dat het werken met bekwaamheidsdossiers nog geen integraal deel uitmaakt van het personeelsbeleid en de professionele cultuur op de school¹⁵. Dit blijkt ook uit de evaluatie van de wet BIO. Hierdoor mist de werkgever goed inzicht in de kwaliteit van leraren en eventueel de feitelijke en benodigde ontwikkeling van leraren en onnodige kennislacunes of –overlap binnen het team. Het bewust werken aan het bekwaamheidsdossier biedt mogelijkheden om de ontwikkeling van de carrière van leraren transparant te onderbouwen. De omslag naar een ambitieuze, opbrengstgerichte werksituatie vraagt om een sterk kwaliteit- en HRM-beleid op schoolniveau. Het op orde hebben van de gesprekkencyclus en bekwaamheidsdossiers in het kader van personeelsbeleid is bijvoorbeeld een noodzakelijke voorwaarde. Werkgevers hebben de ruimte om het personeelsbeleid zelf in te vullen, met inachtneming van de wettelijke kaders van de wet BIO. Het Kabinet ziet daarom een belangrijke rol weggelegd voor de werkgevers en wil dit opnemen in de prestatieafspraken die met hen gemaakt worden.

¹⁴ OSA (2009) Trendrapport Vraag naar arbeid 2008.

¹⁵ Inspectie van het Onderwijs (2010), Bekwaamheidsdossiers in het VO.

De gelijkheidscultuur in het onderwijs doet afbreuk aan individuele kwaliteiten en de ambitie om het als team beter te doen. Uitmuntende prestaties blijven onderbelicht. Bijzondere prestaties van leraren moeten worden benoemd en beloond om tot navolging te kunnen leiden. Met de versterking van de functiemix is een belangrijke eerste stap gezet in de richting van meer beloningsdifferentiatie. Goede leraren moeten een carrière voor de klas kunnen maken en daarbij naar hun kwaliteiten worden beloond. De functiemix maakt *structurele* bevorderingen mogelijk op basis van kwalitatieve verschillen tussen leraren. Hiermee is de basis gelegd voor een sterker personeelsbeleid.

Functiemix

De functiemix (in het mbo salarismix) is bij uitstek een instrument om op schoolniveau het gesprek te voeren over kwaliteitsbeleid, de daarvoor benodigde functies en de bijbehorende criteria. In 2010 hadden de meeste scholen uitgewerkte plannen voor het bevorderen van goed presterende leraren om het aandeel leraren in hogere schalen substantieel te vergroten. Bovendien geeft de transparantie in de vorm van gesprekken op scholen tussen schoolleiding, medezeggenschapsraad en leraren over de versterking van de functiemix meer vertrouwen in de criteria op grond waarvan leraren worden bevorderd¹⁶. Op deze manier draagt de invoering van de functiemix op schoolniveau bij aan een professioneler personeelsbeleid. Scholen hebben, binnen de kaders van de cao's de ruimte om de voor hun instelling beste invulling aan de functiemix te geven. Zij kunnen er bijvoorbeeld voor kiezen extra goede leraren voor kernvakken aan te trekken of een leraar met expertise in het omgaan met verschillen (zorgleerlingen, gemiddelde leerlingen, hoogbegaafde en excellente leerlingen) extra te belonen.

Enkele scholen ervaren uitvoeringsproblemen bij de implementatie van de functiemix. Ik ben met werkgevers en werknemers in het primair- en voortgezet onderwijs in overleg hoe we binnen de doelstellingen van het convenant deze uitvoeringsproblemen kunnen ondervangen en scholen maatwerk kunnen bieden. Naast de invoering van de functiemix is het aantal periodieken per schaal teruggebracht (inkorting van de carrièrelijnen).

Prestatiebeloning

Het regeerakkoord benadrukt het belang van betere prestaties van het onderwijs. Daarom investeer ik in prestatiebeloning voor excellente individuele leraren en lerarenteams in de sectoren po, vo en mbo. Het toekennen van *incidentele* beloningen maakt verdergaande en flexibelere salarisdifferentiatie mogelijk. Meer nog dan de functiemix is prestatiebeloning daarom een middel om in de organisatie het gesprek over onderwijskwaliteit op gang te brengen, elkaar scherp te houden en opbrengstgericht werken blijvend te stimuleren. Op dit moment is er onvoldoende oog voor de kwaliteiten van individuele leraren en hoe deze kunnen bijdragen aan de versterking van het team. Dit komt betere leerprestaties van leerlingen niet ten goede. Ik zie prestatiebeloning daarom nadrukkelijk in samenhang met de investeringen in professionalisering, opbrengstgericht werken en het bevorderen van hogere prestaties.

Ik wil voor prestatiebeloning niet werken met Haagse blauwdrukken, maar ik wil kijken wat echt werkt. De extra middelen voor prestatiebeloning worden de komende jaren ingezet voor experimenten, waar scholen later dit jaar via een regeling op kunnen intekenen. Ik heb het

¹⁶ SEO economisch onderzoek(2010), gebaseerd op Tussenmeting Convenant LeerKracht.

Centraal Planbureau bij dit traject betrokken en laat de uitkomsten wetenschappelijk onderzoeken. Ook het voorstel uit het advies van de Onderwijsraad¹⁷ over excellente leraren wordt uitgewerkt tot een variant van prestatiebeloning. Er zijn al enkele voorlopers die aankomend schooljaar met een experiment starten. Zo wordt er in het mbo gekeken naar de werking van individuele prestatiebeloning voor excellente medewerkers. Voor leraren worden de prestaties afgemeten aan de functie vervulling en een genormeerd systeem van deelnemertevredenheid (leerlingtevredenheid), dat momenteel wordt ontwikkeld. In het po willen twee schoolbesturen starten met een experiment teambeloning op basis van leerresultaten (toetsscores van groep 3 t/m 8, gecorrigeerd voor leerlinggewicht) en leerlingwelbevinden. In het vo tenslotte wordt op dit moment nog gewerkt aan een experimentopzet voor 14 schoolbesturen, waarbij leraren voor teambeloning in aanmerking kunnen komen als zij excellent scores op verschillende prestatie-indicatoren. De score op schooltoetsen en het centraal schriftelijk, het slagingspercentage en het voorkomen van voortijdig schoolverlaten bepalen de ranglijst die van de best presterende teams wordt opgesteld.

Daarnaast ben ik in overleg met verschillende andere besturen om tot uitgewerkte experimenten te komen. Er is in alle betreffende sectoren ruimte voor scholen om te experimenteren met teambeloning en met individuele beloning, met beloning in de vorm van een gratificatie, tijd voor scholing of bijvoorbeeld onderwijsvernieuwing. Ook is er ruimte om met verschillende indicatoren te werken, zoals het kunnen omgaan met verschillen in de klas, leerling-resultaten, het oordeel van de schoolleiding, school- of teamrendement, (elementen uit) 360 graden feedback, of leerlingwelbevinden. In het schooljaar 2011-2012 starten de eerste experimenten. In de jaren 2013 en 2014 zullen deze verder worden uitgebreid. De resultaten van de experimenten leveren het noodzakelijke inzicht in de meest effectieve vorm van prestatiebeloning en het meten van prestaties. Bij de experimenten prestatiebeloning zal ook worden gekeken naar de hanteerbaarheid van de systematiek. Het mag niet immers leiden tot een toename van bureaucratie. De experimenten leveren de uitgangspunten voor de structurele invoering van prestatiebeloning.

Professionele ruimte

Vorig jaar heb ik het wetsvoorstel versterking positie leraren bij de Tweede Kamer ingediend¹⁸. De behandeling van dit wetsvoorstel is nog niet afgerond. Kern van het wetsvoorstel is dat de leraar bij uitstek weet hoe goed onderwijs gegeven wordt en ten volle de ruimte moet krijgen om zijn deskundigheid in te zetten om het beste uit de leerling te halen. Vanuit zijn deskundigheid buigt hij zich samen met zijn collega's over de inhoud en aanpak van het onderwijs. De vaksectie of het team van leraren kijkt kritisch naar het eigen doen en laten en werkt aan de eigen professionele ontwikkeling om de kwaliteit van het onderwijs duurzaam te kunnen borgen zodat leerlingen goede leerprestaties kunnen leveren. Deze werkwijze wordt ondersteund door heldere afspraken met het bevoegd gezag over de wijze waarop in de school wordt georganiseerd dat de leraren, onder eindverantwoordelijkheid van het bevoegd gezag, zeggenschap hebben over het ontwerp en de uitvoering van het onderwijskundig en kwaliteitsbeleid van de school. Daarnaast zouden leraren – bijvoorbeeld verenigd in een lerarenberaad – en bevoegd gezag ook op schoolniveau het gesprek kunnen voeren over wat kwaliteit van onderwijs is en wat er nodig is om dat te realiseren. Denk

¹⁷ Onderwijsraad (2011), Excellente leraren als inspirerend voorbeeld.

¹⁸ Met het wetsvoorstel is op dit punt wijziging voorzien in de WPO, de WEC, de WVO, de WEB en de WHW. In de WEB is overigens al het voorschrift (artikel 4.1.3.) opgenomen dat, met het oog op de voortdurende verbetering van de professionaliteit van het personeel door sociale partners een professioneel statuut wordt vastgesteld.

daarbij aan zaken als professionalisering van het personeel, het personeels- en kwaliteitsbeleid in brede zin of de vraag wat professionaliteit voor leraren en bevoegd gezag betekent.

Het wetsvoorstel legt zeggenschap over het onderwijskundig en kwaliteitsbeleid op het niveau van de vaksectie of het team. Ook onbevoegde en bevoegde leraren die een ander vak geven dan waarvoor ze bevoegd zijn, maken deel uit van dat team¹⁹. Deze leraren zullen in de meeste gevallen vanuit hun opleiding of andere functies beschikken over vakinhoudelijke bagage dan wel pedagogische en didactische vaardigheden. Vanuit die kennis en ervaring dragen zij als lid van het team bij aan het ontwerp en de uitvoering van het onderwijskundig en kwaliteitsbeleid van de school. In het vo ga ik de mogelijkheden inperken om op grond van art. 33 lid 3 WVO onbeperkt als onbevoegde leraar te kunnen worden ingezet. Indien een onbevoegd leraar langer dan één jaar wordt benoemd, moet het bevoegd gezag met deze leraar een scholingstraject ingaan dat leidt tot bevoegdheid.

Schoolontwikkeling en peer review

Ik zie professionalisering breder dan het volgen van individuele of teamgerichte nascholing. Pas wanneer op alle lagen dezelfde ontwikkeling wordt nagestreefd, ontstaat een lerende organisatie met een duurzame verbetercultuur. Uit onderzoek²⁰ blijkt dat wanneer leraren samen leren en zich samen verantwoordelijk voelen voor de doelen en opzet van professionaliseringsactiviteiten, de effectiviteit van deze activiteiten wordt verhoogd. Daarbij dient professionalisering ook samen te hangen met breder schoolbeleid of landelijk onderwijsbeleid en de leerresultaten van leraar én leerling te dienen. Individuele scholing is van belang in het kader van opscholing. Opgedane kennis en vaardigheden dienen in de praktijk van de school betekenisvol te worden gemaakt. Onderzoek toont aan dat hoe meer leraren onderlinge afhankelijkheid ervaren tijdens het uitvoeren van hun werk, hoe meer zij van elkaar leren en zich professionaliseren. Ervaringen met peer review laten goede resultaten zien.

Dit geldt bijvoorbeeld voor het programma SKOOP. SKOOP²¹ is een methodiek voor interscolaire collegiale visitatie door leraren en schoolleiders. De methodiek is gebaseerd op het toezichtkader van de Inspectie van het Onderwijs en er zijn goede resultaten mee behaald. Een vaksectie of een team van leraren en schoolleiders bezoekt een andere school en vormt zich met lesbezoeken en gesprekken met panels een oordeel over de school. Over het oordeel wordt een gesprek gevoerd met de school en er wordt schriftelijk een eindverslag opgemaakt.

Collegiale visitatie kan een wezenlijke bijdrage leveren aan de professionalisering van leraren en de benutting van hun professionele ruimte, omdat zij bij de visitatie een spiegel voorgehouden krijgen over wat goed leraarschap is. Door in de visitatie in het bijzonder in te zoomen op de indicatoren vanuit het toezicht op het leraarschap zal de visitatie in het team en in de school ook een debat op gang brengen over wat een goede leraar is en wat vanuit bestuur en management aan kwaliteitsbeleid nodig is om die goede leraar in de school te kunnen blijven. Ook het vervolgonderwijs kan hierin een rol spelen. Deze aanpak maakt het vak van leraar interessanter. Scholen zullen minder te maken krijgen met negatieve oordelen van de inspectie en de inspectie

¹⁹ In het nader verslag bij dit wetsvoorstel heeft de Tweede Kamer gevraagd in dit actieplan in te gaan op de zeggenschap van onbevoegde leraren of leraren die bevoegd zijn voor het geven van een vak, maar tevens lesgeven in een ander vak.

²⁰ ICLON, Expertisecentrum Leren van Leraren, 2010, Professionele ontwikkeling van leraren – een reviewstudie naar effectieve kenmerken van professionaliseringsactiviteiten van leraren.

²¹ Samen Kijken naar de Ontwikkeling van Onderwijspersoneel

zal minder intensief toezicht hoeven te houden. Dit is een methodiek die naar mijn mening in po, vo en mbo breed toepasbaar is. Ik zal daarom met het onderwijsveld afspraken maken hoe deze werkwijze breder in het onderwijs kan worden ingezet en hoe de beroepsgroep hierin het initiatief kan nemen. Ik maak daarbij gebruik van de expertise van de onderwijsinspectie en zal bezien in hoeverre hiervoor middelen beschikbaar moeten worden gesteld.

Toezicht

De inspectie versterkt het kwaliteitstoezicht door nadrukkelijk de kwaliteit van het leraarschap en de duurzame borging daarvan in haar oordeel te betrekken. Dit sluit aan op het voorstel tot wijziging van de *Wet op het onderwijstoezicht* dat nu in behandeling is bij de Tweede Kamer. De inspectie zal eerder en nadrukkelijker in actie komen bij tekortkomingen in de kwaliteit van het leraarschap, bijvoorbeeld bij het ontbreken van functioneringsgesprekken. Opbrengstgericht werken en het goed omgaan met verschillen tussen leerlingen in de klas, maken nadrukkelijk onderdeel uit van de kwaliteit van het leraarschap. Dat geldt ook voor de inspanningen van bestuur en management voor het kwaliteitsbeleid, waaronder het personeelsbeleid, om de kwaliteit van het leraarschap duurzaam in de organisatie te borgen.

In 2011 beproeft de inspectie in enkele pilots een toezichtkader waarin het toezicht op het leraarschap een plek heeft gekregen. Op basis daarvan kunnen de definitieve aanpak en het toezichtkader worden vastgesteld. In 2012 maakt het toezicht op het leraarschap onderdeel uit van toezicht van de Inspectie. Mede naar aanleiding van de evaluatie van de wet BIO zal ik met de inspectie nagaan hoe de handhaving van de wettelijke vereisten voor de benoembaarheid en het bekwaamheidsonderhoud van leraren kan worden versterkt.

Actielijn 3: Er komen voldoende en goed opgeleide leraren

Doelen:

- In 2016 zijn alle kennisbases en landelijke toetsen in de hbo-lerarenopleidingen ingevoerd.
- In 2014 is er een systeem van extern gelegitimeerde kennistoetsen ingevoerd.
- Vóór 1 december 2011 zijn er afspraken gemaakt met alle pabo's over kwaliteitsverbetering op de korte termijn met betrokkenheid van het afnemend veld.
- Vóór 1 mei 2012 zijn er afspraken gemaakt met de tweedegraads lerarenopleidingen over kwaliteitsverbetering op de korte termijn met betrokkenheid van het afnemend veld.
- De lerarenopleidingen zullen de beroepsgerichte voorbereiding van studenten op het werken in het (v)mbo versterken.
- Eind 2011 neem ik na overleg met sociale partners en andere betrokkenen een besluit hoe een substantiële verhoging van het aantal masteropgeleide leraren wordt gerealiseerd.
- Vanaf augustus 2013 starten alle pabo's met de invoering van een (verdiepte) specialisatie jonge kind / oudere kind in het curriculum.
- Om meer studenten voor het leraarschap in de beroepsgerichte vakken in het mbo te interesseren wordt een educatieve vakminor in hbo-bacheloropleidingen geïntroduceerd.
- Om de tekorten in het onderwijs op te vangen, worden de maatregelen om nieuwe doelgroepen te bereiken voortgezet en de experimenten van de Innovatie Impuls Onderwijs uitgevoerd.

Aanleiding

In de afgelopen jaren is de uitvoering van de Kwaliteitsagenda Krachtig Meesterschap voortvarend ter hand genomen. De inspectie monitort de voortgang van deze agenda en constateert in de eerste rapportage²² dat het proces van kwaliteitsverbetering binnen de lerarenopleidingen op alle onderzochte terreinen²³ voortvarend wordt voortgezet, maar dat het proces nog niet is afgerond. Zo is de invoering van kennisbases en kennistoetsen en de externe legitimering daarvan een complexer proces dan van tevoren gedacht. Daarnaast moeten de lerarenopleidingen aansluiten op de ontwikkelingen in de onderwijssectoren waarvoor wordt opgeleid. Samenwerking tussen lerarenopleidingen en afnemend veld is dan ook essentieel, in ieder geval als het gaat om het kunnen differentiëren en opbrengstgericht werken door leraren. Voor het mbo is er met het oog op de dreigende tekorten aandacht nodig voor het opleiden van leraren in beroepsgerichte vakken. In het hoger onderwijs is het van belang dat leraren een hoog opleidingsniveau hebben en voldoende worden toegerust om les te geven.

De lerarenopleidingen hebben de laatste jaren grote stappen gezet in de kwaliteitsverbetering. Daarnaast zijn er positieve ontwikkelingen zoals de oprichting van academische pabo's, de (academische) opleidingsschool en de invoering van de educatieve minor. Een probleem is dat deze verbeteringen op stelselniveau zich nog niet in alle gevallen zichtbaar doorvertalen tot op het niveau van de individuele instelling. Daardoor blijft er maatschappelijke twijfel ten opzichte van de kwaliteit van de individuele instellingen.

Kwaliteitsverbetering lerarenopleidingen

De lerarenopleidingen in het hoger beroepsonderwijs zullen kennisbases en de toetsitembank voor landelijke toetsen invoeren. Het gaat vanaf het cohort 2011-2012 om de algemene vakken van de opleidingen tot leraar voortgezet onderwijs van de tweede graad en om de vakken taal, rekenen en geschiedenis van de opleidingen tot leraar basisonderwijs. Vanaf het cohort 2012-2013 zullen de kennisbases en kennistoetsen zijn ingevoerd voor de overige vakken op de opleidingen voor leraren basisonderwijs, de tweedegraads lerarenopleidingen (i.c. de beroepsgerichte vakken) en alle eerstegraads lerarenopleidingen in het hbo (w.o. ook de ongegradeerde kunstvakopleidingen en de opleidingen van de academies voor lichamelijke opvoeding).

Over de inhoud van de kennisbases voor de lerarenopleidingen basisonderwijs zal een (nog in te stellen) 'commissie van wijzen' een advies uitbrengen. Het gaat daarbij om de vraag of met deze kennisbases het vakinhoudelijk kunnen van de leraar basisonderwijs goed is beschreven en wat de gevolgen van invoering van alle kennisbases zijn voor de studeerbaarheid van het geheel van de opleiding. In 2011 maak ik afspraken met de HBO-raad en de NVAO over de vormgeving van de externe legitimering van de kennistoetsen.

Om de samenwerking tussen lerarenopleidingen en het afnemend veld te verbeteren, zijn er 56 opleidingsscholen (samenwerkingsverbanden van een of meer lerarenopleidingen met een of meer scholen voor po, vo en mbo) 'erkend'. Zij ontvangen aanvullende subsidie. De ervaringen in het veld zijn positief. Een aantal opleidingsscholen onderscheidt zich als 'academische opleidingsschool'. Meer dan gemiddeld verbinden zij het opleiden van leraren met praktijkgericht onderzoek ten dienste van schoolontwikkeling. Dit sluit aan op mijn wens de onderzoeks- en ontwikkelvaardigheden van leraren te versterken. Wel is het van belang dat hierbij kennis uit de

²² Inspectie van het Onderwijs, 2011, Monitor Krachtig Meesterschap

²³ 'de basis op orde', 'meer academici voor de klas' en 'het bevorderen van excellentie bij het opleiden van leraren'

onderwijswetenschappen, bijvoorbeeld op het gebied van opbrengstgericht werken, meer wordt benut²⁴.

Voor het beter zichtbaar krijgen van kwaliteitsverbeteringen van lerarenopleidingen heb ik met de HBO-raad afgesproken dat de pabo's (en in de nabije toekomst alle lerarenopleidingen) mij inzicht geven in hun prestaties aan de hand van een specifieke set van indicatoren die de afgelopen jaren onderdeel zijn geweest van gemaakte bestuurlijke afspraken. Deze indicatoren hebben betrekking op meetbare resultaten op de betreffende indicatoren waardoor op opleidingsniveau c.q. voor elke Pabo zichtbaar is wat de stand van zaken c.q. voortgang is op specifieke beleidsdoelstellingen die - in bredere zin - voor de gehele sector gelden en die de instelling als eigen doelstelling heeft vastgesteld. Tevens heb ik met de HBO-raad afgesproken dat in aanvulling hierop met iedere lerarenopleiding apart prestatieafspraken worden vastgelegd over de onderwerpen opbrengstgericht werken, differentiëren en begeleiding beginnende leraren. Over de exact toe te passen indicatoren zal nog nader overleg plaatsvinden.

Voor het primair onderwijs hebben de PO-Raad en de HBO-Raad eind 2010 een samenwerkingsagenda opgesteld en gepresenteerd. Daarin hebben de twee sectororganisaties afgesproken dat de onderwijsinstellingen en lerarenopleidingen nadrukkelijker gaan samenwerken om het opbrengstgericht werken te versterken. De prestatieafspraken die ik maak met de lerarenopleidingen zullen extra ruimte bieden aan de regionale uitwerking van deze samenwerkingsafspraken tussen de raden. Daarmee wordt een versterking van de kenniscirculatie tussen universiteiten, hogescholen en afnemende scholen bereikt. De lerarenopleidingen kunnen en moeten een belangrijke en grotere bijdrage leveren aan de kennisontwikkeling op scholen rond opbrengstgericht werken en onderwijs op maat, rond versterking taal en rekenen en competentiegericht onderwijs en ten aanzien van het bekwaamheidsonderhoud van leraren. De sectororganisaties worden betrokken bij de afspraken die ik met de instellingen zal maken.

Lerarenopleidingen maken nu al gebruik van instrumenten zoals intake- en studiekeuzegesprekken en taal- en rekentoetsen met als doel waar nodig selectie te bevorderen. Mede naar aanleiding van het advies van de Commissie Veerman, zal ik bezien of de selectiemogelijkheden voor lerarenopleidingen, bijvoorbeeld voor instroom vanuit het mbo, versterkt moeten worden.

Leraren op masterniveau

De Onderwijsraad heeft onlangs geadviseerd²⁵ om in het vo en voor de algemeen vormende vakken in het mbo te verplichten dat leraren binnen vijf jaar na het behalen van de hbo-bachelor een masteropleiding halen. Het kan hierbij gaan om een vakinhoudelijke of een educatieve master en om een professionele of academische master. Leraren drukken een grote stempel op de kwaliteit van het onderwijs en daarom is het van belang dat de leraren het hoogste opleidingsniveau genieten. Ik neem daarom deze aanbeveling van de Onderwijsraad zeer serieus, en wil de ambitie breder neerzetten. Dit lange termijn perspectief wil ik dit najaar bespreken met sociale partners en andere betrokkenen. Uiteraard is de vraag aan de orde of voor iedere leraar dit niveau vereist is, of dat we voorbehouden willen maken, bijv. voor leraren in beroepsgerichte en – voorbereidende vakken in het (v)mbo en leraren in de onderbouw van het primair onderwijs. Ook wil ik gezamenlijk verkennen langs welke lijnen het aantal masteropgeleide leraren kan worden

²⁴ Commissie Nationaal Plan Toekomst Onderwijswetenschappen (2011): Nationaal Plan Onderwijs/Leerwetenschappen.

²⁵ Onderwijsraad (2011), Naar hogere leerprestaties in het voortgezet onderwijs; Onderwijsraad (2011), Goed opgeleide leraren voor het (voorbereidend) middelbaar beroepsonderwijs.

verbreed (welk aandeel initiële opleidingen, post initiële opleidingen), wat de positie is van nieuwe en zittende leraren, en wat bijvoorbeeld financiële consequenties zijn en hoe die binnen de sectoren kunnen worden gedekt. Ik ben voornemens eind 2011 een brief naar aanleiding van dit overleg naar de Tweede Kamer te sturen.

Begeleiding van de beginnende leraren

Tien procent van de startende leraren haakt na het eerste jaar teleurgesteld af. Eén van de redenen daarvoor is de gebrekkige begeleiding van de beginnende leraar²⁶. Uit de Loopbaanmonitor Onderwijs²⁷ blijkt dat slechts 42 % van de beginnende leraren tevreden is over de begeleiding en ondersteuning. Veel leraren ervaren de overstap van de opleiding naar de school als een grote stap. Ze hebben o.a. moeite met het vinden van de juiste (vak)didactische werkwijze binnen verschillende klassen, het houden van orde, het omgaan met gedragsproblemen, het stellen van grenzen en opbrengstgericht werken. Ook de Inspectie heeft de kwaliteit van de begeleiding van beginnende leraren op 25 zogenoemde opleidingsscholen onderzocht²⁸. Hieruit blijkt dat winst kan worden geboekt door voor de start van de begeleiding de individuele behoeften (leerpunten) in kaart te brengen. Ook is er (meer) aandacht nodig voor het borgen van de kwaliteit van de uitvoering van de begeleiding, zoals een systematische aanpak van lesobservaties en het geven van feedback.

Elke goede, opgeleide en startbekwame leraar moeten we proberen te behouden voor het onderwijs. We moeten hiervoor alle zeilen bijzetten²⁹. Ik maak met lerarenopleidingen en de sectoren po, vo en mbo prestatieafspraken over de begeleiding van beginnende leraren. Wanneer lerarenopleidingen een rol hebben bij de begeleiding van startende leraren, kan de opleiding optimaal aansluiten op de beroepspraktijk. In de praktijk nemen steeds meer scholen en lerarenopleidingen al initiatieven om de samenwerking te versterken. Voorbeelden daarvan zijn de 22 pabo-trajecten die in 2010 met een kleine subsidie van het Projectbureau Kwaliteit zijn gestart om samen te werken aan opbrengstgericht werken. Maar ook los daarvan streven sommige scholen en lerarenopleidingen naar concrete samenwerking op de werkvloer, waarbij de begeleiding van beginnende leraren het centrale thema is. Dit sluit aan bij de bevinding van de Inspectie dat het belangrijk is dat begeleiders in de school op de hoogte zijn van het programma van de lerarenopleiding.

Specialisatie jonge/oude kind op de pabo

Ik streef naar meer diepgang in het curriculum van de pabo's in de vorm van een specifieke bekwaamheid voor het jonge of oudere kind, met behoud van de brede benoembaarheid. Zo zullen afgestudeerden beter zijn voorbereid op de eisen die de dagelijkse beroepsuitoefening aan hen stelt. Voordat ik hierover afspraken zal maken met de HBO-raad heb ik meer informatie nodig. Op dit moment zijn de lerarenopleidingen bezig met de invoering van de kennisbases. De eerdergenoemde "commissie van wijzen" kijkt ook naar de relatie tussen de invoering van de kennisbases en verdiepte specialisaties. Daarnaast onderzoek ik de mogelijke effecten van een verdiepte specialisatie op de aantrekkelijkheid van het leraarsberoep. Ik onderzoek ook de mobiliteit tussen onderbouw en bovenbouw en de consequenties hiervan voor nascholing en mogelijke knelpunten op de (regionale) arbeidsmarkt. Ook verken ik welke rol het register kan

²⁶ Onderwijsinspectie (2011), Onderwijsverslag 2009-2010

²⁷ Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2009), Loopbaanmonitor Onderwijs, uitgevoerd door Regioplan

²⁸ Inspectie van het Onderwijs (2010), Begeleiding beginnende leraren

²⁹ Inspectie van het onderwijs (2011), Onderwijsverslag 2009-2010

vervullen bij het vastleggen van de specialisaties en de daarmee verband houdende bij- en nascholing.

In de eerste helft van 2012 kom ik met een uitgewerkt voorstel waarin ik onder andere zal ingaan op de gewenste omvang van de specialisatie. Naar ik nu aanneem zal daarbij de keuze gemaakt moeten worden tussen de huidige praktijk (grote verschillen in omvang, gemiddeld rond de 60 studiepunten) of een uitbreiding naar 120 studiepunten.

Bij de inzet van het personeel is het de verantwoordelijkheid van de werkgever zich rekenschap te geven van de bekwaamheden van dat personeel. Indien nodig zorgt hij dat het personeel bekwaamer wordt voor de werkzaamheden waarvoor hij hem inzet, bijvoorbeeld wanneer hij een leraar buiten zijn specialisatie inzet. Ik zal bezien of een deel van de extra middelen uit het regeerakkoord benut moet worden voor deskundigheidsbevordering die in dit kader zal plaatsvinden.

De feminisering in het primair onderwijs is een feit. Maatschappelijk bestaat daar bezorgdheid over. Uit onderzoek³⁰ blijkt namelijk dat mannen liever werken met oudere kinderen. Om invulling te geven aan deze bezorgdheid, wil ik stimuleren dat de Pabo aantrekkelijker wordt voor mannelijke studenten. Dit doe ik door enerzijds door de specialisatie jong/oud in te voeren. Anderzijds wil ik de kennisdeling tussen pabo's bevorderen door verspreiding van goede voorbeelden van succesvolle ophoging van het aantal mannelijke studenten/afgestudeerden.

Profilering

In de kabinetsreactie op Veerman geef ik aan dat ik profilering van instellingen wil bevorderen. De precieze aanpak van dat proces zal ik nog verder uitwerken in de strategische agenda hoger onderwijs en onderzoek. Voor de lerarenopleidingen kan profilering leiden tot verbetering van zwakke punten en verdere bevordering van in gang gezette positieve ontwikkelingen binnen deze sector. Ook verkorte trajecten binnen hbo-lerarenopleidingen om de aantrekkingskracht voor vwo-leerlingen voor deze route naar het leraarschap te vergroten, kunnen hieraan een positieve bijdrage leveren. Op de langere termijn wil ik dat deze opleidingen die voor de hele onderwijsketen van belang zijn, een belangrijke voorbeeldrol gaan spelen in de uitwerking van de profilering die de Commissie Veerman voor ogen staat. In overleg met de desbetreffende hogescholen zal ik bezien welke consequenties het traject rondom profilering zal hebben voor regionale zwaartepuntvorming in de lerarenopleidingen.

Sectorplannen van hbo- en wo-lerarenopleidingen zijn een goede manier om de visie op lange termijn en samenwerking en taakverdeling tot stand te brengen. Ik kan mij voorstellen dat een sectorplan voor de lerarenopleidingen, met sterke betrokkenheid van afnemend onderwijs- en werkveld, nuttig kan zijn bij de aanpak van kwaliteitsverhoging. Ik zie nog hoe we aan deze plannen vorm kunnen geven en betrek dan daarbij de in dit actieplan genoemde maatregelen ten behoeve van de lerarenopleidingen.

Accreditatie

³⁰ SBO, 2009, Paboy's gevonden? Een evaluatie van de pilot 'paboy's', aanpak, werkwijze en opbrengsten.

Ik wil dat de NVAO de op lerarenopleidingen toegesneden aanpak continueert. De ervaring die daarmee bij recente accreditaties zijn opgedaan, zijn wat mij betreft positief. In de aanpak is voorzien in extra aandacht op vier punten:

- de kwaliteit van de inhoudelijke samenstelling van de visitatiepanels;
- site visits worden met één dag uitgebreid. Dat geeft meer gelegenheid voor (at random) gesprekken met studenten en leraren en voor bestudering van relevante documenten;
- de verhouding tussen vakinhoud en meer algemene (vak)didactiek in het curriculum;
- de staf-studentratio, het aantal contacturen, de studiebelasting en het opleidingsniveau van de staf.

Deze aangepaste aanpak geeft dieper inzicht in duurzame borging van kwaliteit. Dat past bij de specifieke, op de Grondwet gebaseerde, verantwoordelijkheid voor de bekwaamheid van onderwijsgeevenden. Tegelijk biedt het de lerarenopleidingen de mogelijkheid om de maatschappij op basis van deskundige oordelen te overtuigen van de kwaliteit die zij leveren.

Bestrijden en omgaan met tekorten

Het actieplan LeerKracht heeft als doel het beroep van leraar aantrekkelijker te maken, zowel wat betreft de beloning als wat betreft de kwaliteit van het beroep. Die aantrekkelijkheid is nodig om te borgen dat in de toekomst voldoende mensen voor het beroep leraar zullen kiezen. Zoals gezegd, zet ik dit beleid onverkort door. Maar ik voeg er nog het nodige aan toe via dit plan. Want de komende jaren zullen de verschillende sectoren niettemin toch kampen met lerarentekorten. Voor het mbo zal ik aanvullende maatregelen treffen, gezien het dreigende tekort aan leraren in de beroepsgerichte vakken. Om dit op te lossen streef ik naar invoering van educatieve vakminors, geïntegreerd in hbo-bacheloropleidingen. Ik verwacht dat het geïntegreerd aanbieden van een combinatie van bestaande bachelors met kopopleidingen meer massa mogelijk maakt en veel nieuwe leraren kan opleveren.

In 2010 is de regeling InnovatieImpuls Onderwijs (IIO) gestart. In dit project worden innovatieve maatregelen in de schoolorganisatie gefinancierd die gericht zijn op de verhoging van de arbeidsproductiviteit zonder dat dit negatieve gevolgen heeft voor de onderwijskwaliteit en de werkdruk. Gedurende de looptijd van de experimenten – vanaf januari 2011 tot en met maximaal 2014 - wordt het effect van de innovatieve maatregelen op de arbeidsproductiviteit, onderwijskwaliteit en werkdruk op wetenschappelijke wijze onderzocht. Tevens wordt onderzocht wat bepalende succes- en faalfactoren zijn.

Ik blijf daarnaast streven naar meer en flexibele wegen naar het leraarschap waardoor er meer mensen kiezen voor het onderwijs. Zo beoogt de educatieve minor meer academici te interesseren voor het leraarsvak. Uiteindelijk is het doel dat deze mensen als eerstegraads leraar voor de klas komen te staan. Cruciaal is dus de doorstroom naar een tweejarige educatieve master dan wel een universitaire lerarenopleiding na de vakmaster. In 2011 onderzoekt de VO-raad hoe vo-scholen en universiteiten de doorstroom naar de eerstegraads opleiding kunnen stimuleren. Ook de deelname van de universitaire lerarenopleidingen aan de (academische) opleidingsschool leidt tot een meer aantrekkelijke leeromgeving voor de studenten en vergroot mogelijk het aantal academici voor de klas. Daarnaast is het al enkele jaren mogelijk om een tweedegraads bevoegdheid te halen in een zogenaamde kopopleiding hbo. Afgestudeerde hbo- en wo-vakbachelors krijgen daarin de mogelijkheid om de opleiding voor leraren voortgezet onderwijs van de 2^o graad in hun vak af te ronden. Hiervan maakten in 2010 420 studenten gebruik. De instelling kan voor deze studenten ook aanspraak maken op bekostiging. Het streven is de verwantschapstabel uit te breiden zodat op termijn jaarlijks minimaal 500 studenten van deze mogelijkheid gebruik maken.

Verder voorziet de mogelijkheid om via de weg van zij-instroom leraar te worden in een duidelijke behoefte. Tevens blijft het programma Eerst de Klas doorlopen, bedoeld voor excellente afgestudeerden. In augustus 2011 wordt gestart met een derde tranche Eerst de Klas. Daarna leg ik de verantwoordelijkheid voor dit traject bij het onderwijs en het bedrijfsleven, iets waar zij ook al mee ingestemd hebben. Ten slotte wijs ik op het waardevolle initiatief van een aantal universiteiten en hogescholen om studenten met een VWO-vooropleiding de mogelijkheid te bieden om gelijktijdig en zoveel mogelijk geïntegreerd de opleiding voor leraren basisonderwijs en een opleiding pedagogiek of onderwijskunde te volgen, leidend tot bi-diplomerings (de academische Pabo).

Vervolg

Komend half jaar zal ik, samen met de verschillende sectoren, uitwerking geven aan de prestatieafspraken per sector. Ik zal u eind 2011 informeren over de afspraken die ik met hen gemaakt heb. Over de voortgang van dit actieplan zal ik u eenmaal per jaar informeren. Deze voortgangsberichten zal ik opnemen in de jaarlijkse nota Werken in het Onderwijs.

Financiën

Hierbij treft u een overzicht aan van de op de aanvullende post gereserveerde middelen (in miljoenen euro's) uit het regeerakkoord ten behoeve van professionalisering en prestatiebeloning.

Bestemming	2011	2012	2013	2014	2015	Structureel
Prestatiebeloning		10	20	40	80	250
Professionalisering leraren, incl. register en lerarenopleidingen	2,75	65	115	115	115	139
Schoolleiders (incl. register)		35	35	35	35	11