



WERKAGENDA

**SAMEN VOOR
HET BESTE ONDERWIJS**

JUNI 2022

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs slaan de handen ineen met de onderwijswerkgevers in het primair- en voortgezet onderwijs, -werknemers en lerarenopleidingen om afspraken te maken in een werkagenda in een ongekende samenwerking, voortbouwend op wat bereikt is met het actieplan Duurzaam werken in het onderwijs. Want naast de afspraken die er in het onderwijsakkoord zijn gemaakt, zijn er nog meer onderwerpen binnen de gehele onderwijssector waar we met elkaar afspraken over willen maken. We hebben onderwerpen met elkaar geïdentificeerd die tot de gezamenlijke werkagenda hebben geleid.

Bij de aanpak van de verschillende uitdagingen – waarbij onderwijskwaliteit, kansengelijkheid en het terugdringen van personeelstekorten centraal staan – hanteren we drie perspectieven: de onderwijsprofessionals, de onderwijsorganisatie en de onderwijsarbeidsmarkt.

1. De onderwijsprofessional

Leraren/docenten, leidinggevenden, onderwijsondersteuners en -begeleiders: gezamenlijk dragen zij de kwaliteit van ons onderwijs. We hechten er waarde aan dat deze professionals hun kennis en kunde onderhouden en daarin gestimuleerd worden. Goede mogelijkheden tot blijvende ontwikkeling zijn essentieel om te kunnen werken aan onderwijskwaliteit. Een uitdagende werkomgeving en een ambitieuze leercultuur dragen bij aan de aantrekkelijkheid van de sector en daarmee aan het behoud van personeel. Ontwikkeling in het beroep en in de loopbaan moet voor al het onderwijspersoneel mogelijk zijn.

2. De onderwijsorganisatie

Het is belangrijk dat scholen nog meer strategisch vooruitkijken en dat de school voor ondersteunend personeel, leraren/docenten en schoolleiders een stimulerende omgeving is om in te werken. In het kader van het terugdringen van personeelstekorten, het versterken van de kansengelijkheid en het verbeteren van de kwaliteit van onderwijs is het belangrijk dat schoolbesturen ook de komende jaren werk blijven maken van effectief strategisch personeelsbeleid (s-HRM), waarin onderwijsontwikkeling, professionalisering en organisatieontwikkeling (lerende cultuur) in samenhang worden versterkt. Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en sociale partners vinden het daarom belangrijk dat schoolbesturen in het onderwijs de komende jaren investeren in strategisch personeelsbeleid en de implementatie daarvan; uiteraard gaat dit in afstemming met schoolleiding en medewerkers. Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap vindt dat een strategische inrichting van het personeelsbeleid niet vrijblijvend kan zijn en streeft daarom om per 1 augustus 2024 wettelijke eisen te stellen aan het strategisch personeelsbeleid.

Sociale partners in het primair- en voortgezet onderwijs willen daarnaast gezamenlijk werken aan het versterken van arbeidsverhoudingen, door rollen en verantwoordelijkheden van de onderwijsprofessionals te verduidelijken, te sturen op samenwerking tussen professionals in het belang van kwaliteit, zorg te dragen voor de juiste professional op de juiste plek en de zeggenschap van professionals te borgen.

De sector en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap gaan met elkaar in gesprek over de inrichting van de huidige onderwijsorganisatie. Startpunt van dit gesprek is de noodzaak om de oplopende tekorten effectief tegen te gaan, gecombineerd met de overtuiging dat we met optimisme moeten blijven werken aan oplossingen. Het uitgangspunt in de gesprekken over innovatieve samenwerkingen is dat leraren/docenten de regie blijven houden over de kern van hun vak en gefaciliteerd worden bij het geven en ontwikkelen van onderwijs.

3. De arbeidsmarkt voor het onderwijs

Ondanks de tekorten in het onderwijs is het belangrijk dat we waarborgen dat de kwaliteit, kansengelijkheid en continuïteit van het onderwijs voorop blijven staan. Op korte termijn zetten we daarom in op het verhogen van de (zij-)instroom van leraren/docenten, schoolleiders en studenten, het behoud van onderwijsprofessionals en verbeteren we de begeleiding van startende leraren/docenten en schoolleiders. Daarnaast zullen we vanuit verschillende mogelijkheden voor het organiseren van onderwijs in samenhang met functie- en loopbaanperspectieven van de verschillende onderwijsprofessionals de benodigde kwaliteit van onderwijs blijven bieden.

De onderwijsarbeidsmarkt wordt sterk regionaal gekleurd. Regionale samenwerking tussen schoolorganisaties onderling en met opleidingen biedt kansen voor effectief arbeidsmarktbeleid. Daarom geven we hier een extra impuls aan. Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, de lerarenorganisaties, vak- en sectororganisaties, de lerarenopleidingen en vertegenwoordigers uit de regio werken gezamenlijk verder aan een structurele aanpak van de arbeidsmarkt voor het onderwijs.

Tot slot maken we afspraken over acties op de korte termijn en werken we toe naar het optimaliseren van het bevoegdheidsstelsel.

Mijlpalen in de werkagenda

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs hebben gezamenlijk met de onderwijswerkgevers in het primair- en voortgezet onderwijs, onderwijswerknemers en lerarenopleidingen deze werkagenda met acties en mijlpalen vastgesteld. De werkagenda is gebaseerd op een aantal gezamenlijk gedragen uitgangspunten:

- Het beleid is samenhangend en coherent (bijvoorbeeld rekening houdend met een doorlopende leerlijn).
- Maatregelen worden ontwikkeld met, en gedragen door, het veld.
- Er is erkenning en waardering voor de verschillende, complementaire rollen en verantwoordelijkheden van leraren/docenten, schoolleiders, besturen, ondersteuners en begeleiders, lerarenopleidingen en onderzoekers die gezamenlijk vormgeven aan het onderwijs het opleiden, professionaliseren, onderzoeken en innoveren.
- We houden oog voor de doorontwikkeling van het primair onderwijs en voortgezet onderwijs in samenhang, met erkenning voor de eigenheid van de sectoren. Op langere termijn willen we als partners primair- en voortgezet onderwijs bezien hoe schotten tussen onze onderwijssectoren kunnen worden weggenomen.

De mijlpalen brengen we onder in drie actielijnen: In actielijn 1: Goede professionals in een aantrekkelijke werkomgeving, in actielijn 2: Onderwijsarbeidsmarkt en tekortaanpak en in actielijn 3: Optimaliseren van het bevoegdheidsstelsel. In de actielijnen zijn mijlpalen opgenomen gericht op de onderwijsprofessional, de onderwijsorganisatie en de onderwijsarbeidsmarkt.

Deze ambities vragen om optimaal gebruik te maken van alle beschikbare expertise in het onderwijsveld. De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, de minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs, de partijen van het Onderwijsakkoord: PO-Raad, VO-raad, AOb, CNV Onderwijs, FvOv, FNV O&O en AVS werken voor deze werkagenda samen met de opleidingen UNL en VH, Platvorm VVVO, BVMBBO, SPV, Lerarencollectief en de sectorraden van het PRO en GVO. Zo maken we gebruik van ieders energie en betrokkenheid om deze stappen te zetten.

Actielijn 1) Goede professionals in een aantrekkelijke werkomgeving

PO-Raad, VO-raad, AOb, CNV Onderwijs, FvOv, AVS, OCW¹

Mijlpalen professionaliseringsruimte

- We gaan gezamenlijk, uiterlijk in het eerste halfjaar van 2023, de bestaande middelen en afspraken voor professionalisering inventariseren en kijken of deze nog effectiever kunnen worden ingezet.
- Ten behoeve van professionalisering en daarmee ook de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs brengen we relevante onderzoeken en ervaringen samen, waaronder die over onderwijstijd. We verkennen eventuele vervolgstappen in het eerste kwartaal van 2023.

Mijlpalen strategisch personeelsbeleid

- Het kabinet streeft ernaar om per 1 augustus 2024 wettelijke eisen voor strategisch personeelsbeleid te stellen waar de Inspectie van het Onderwijs op zal toezien. Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap gaat over het (concept)wetstraject in gesprek met de raden en bonden.
- In lijn met de bestaande afspraken in het primair- en voortgezet onderwijs wordt, vooruitlopend op het wetstraject, de lopende afspraken en monitoring voortgezet waarin wordt gekeken hoe schoolbesturen blijven werken aan strategisch personeelsbeleid.
- In 2023 gaan werkgevers en werknemers in gesprek over hoe scholen zich kunnen voorbereiden op de wetswijziging. Het personeelsbeleid houdt rekening met de samenhang tussen de ontwikkeling van individu, team en organisatie. Het gaat dan bijvoorbeeld om de opleiding van onbevoegde leraren, het behoud (door bijvoorbeeld een betere begeleiding van startende leraren en schoolleiders, verlaging ziekteverzuim) en de duurzame inzetbaarheid van personeel.
- We stimuleren dat schoolbesturen via hun strategisch personeelsbeleid werk maken van het ondersteunen van de professionele ontwikkeling en loopbaanontwikkeling van onderwijsondersteunend personeel, leraren en schoolleiders. Dat kan bijvoorbeeld door het beroepsbeeld voor leraren en de beroepsstandaard van schoolleiders (po en vo) in te bedden in het personeelsbeleid of door uit te gaan van beleidsrijke functieomschrijvingen.
- Wij stimuleren (regionale) samenwerking voor onder meer (kennis)uitwisseling en loopbaanmogelijkheden. Ook in het kader van strategisch personeelsbeleid en arbeidsmarktvragestukken is het van belang dat schoolbesturen, lerarenopleidingen en leraren de samenwerking met elkaar opzoeken.

Mijlpalen rol en verantwoordelijkheid onderwijsprofessionals

- Na een brede consultatie van de rollen en verantwoordelijkheden (checks and balances) in en om de school (schoolbesturen, schoolleiders, leraren, onderwijsondersteuners, (G)MR'en, raden van toezicht, ouders en leerlingen) bezien we medio 2023 in gezamenlijkheid welke maatregelen moeten worden genomen om zorg te dragen voor de zeggenschap van de onderwijsprofessionals. We formuleren acties die rollen en verantwoordelijkheden verduidelijken, we sturen op samenwerking tussen professionals in het belang van kwaliteit, we dragen zorg voor de juiste professional op de juiste plek en we borgen de zeggenschap van de professional.
- We versterken de positie en kwaliteit van leidinggevenden. Dit doen we door het verbeteren van de professionele ontwikkeling van leidinggevenden en toerusting van de beroepsgroep schoolleiders. Daarbij nemen we de beroepsstandaarden schoolleiders primair- en voortgezet onderwijs als uitgangspunt.

¹ Wanneer de gesprekken voor deze actielijn breder dan de arbeidsvoorwaardelijke kant worden ingestoken en het ook onderwijsinhoud betreft worden in ieder geval het Lerarencollectief, Platform VVVO, VH en UNL betrokken.

- Het doel is dat leidinggevend en onderwijsprofessionals een professionele dialoog ervaren in hun eigen organisatie. Daarbij is uitgangspunt dat zij gebruik maken van een professioneel statuut. Voortbouwend op ervaringen uit praktijk en onderzoek versterken we de bruikbaarheid van het professioneel statuut.

Mijlpalen vergroten deeltijdfactor

- Partijen spannen zich in om het vergroten van de deeltijdfactor actief te stimuleren door mogelijkheden tot het uitbreiden van contracten te faciliteren. Maatwerk, passend bij de professional, heeft hierbij de aandacht.
- We bouwen voort op de ervaringen uit de pilot 'deeltijd in het onderwijs'. Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en sociale partners ontwikkelen in 2022 een integrale aanpak op basis van de tussentijdse opbrengsten van de pilot, eerdere onderzoeken en ervaringen uit het veld, die gericht is op het vergroten van de deeltijdfactor en flexibiliteit.
- Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap rolt de pilot 'deeltijd in het onderwijs' verder uit. In 2022 worden mogelijke oplossingsrichtingen en interventies getest bij drie diverse schoolbesturen in het primair onderwijs. Vanaf 2023 worden de uitkomsten van deze pilots landelijk gedeeld en kunnen andere schoolbesturen dit gebruiken in de standaard HR-processen. Hiermee kunnen schoolbesturen het thema 'urenuitbreiding' onderdeel laten zijn van bijvoorbeeld personeelsgesprekken en krijgen zij handvatten om de gewenste urenuitbreiding te realiseren. Na de afronding van de pilots in 2022 gaan we in gesprek over eventuele verdere uitrol in het voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs.

Mijlpalen onderwijsondersteunend personeel

- Sociale partners maken afspraken over het beschrijven van ondersteunende en begeleidende functies om het potentieel voldoende te benutten, in een juiste verhouding tot de leraar. Daarbij is er aandacht voor de ontwikkelmogelijkheden van het onderwijsondersteunend personeel.
- We verkennen hoe niet-onderwijs gerelateerde ondersteuning op scholen leraren en leidinggevend kan ontlasten, zodat zij zich op hun kerntaken kunnen richten.

Mijlpalen één cao voor het funderend onderwijs, inclusief vso en bestuurders

- Gezamenlijk doen we voor eind 2022 een verkenning naar de wenselijkheid van en bereidheid tot het afsluiten van één cao in het funderend onderwijs. Aspecten die bij deze verkenning aan de orde komen zijn onder andere: het voorkomen van een nieuwe loonkloof, de rechtspositie van bestuurders, de positie en wensen van het vso en de eventuele kosten die samenhangen met het streven naar één cao.
- Naar aanleiding van de verkenning worden de gewenste vervolgstappen in kaart gebracht.

Actielijn 2) Onderwijsarbeidsmarkt en tekortaanpak

PO-Raad, VO-raad, AOb, CNV Onderwijs, FvOv, AVS, BVMBO, UNL (en ICL), VH (en LOBO en ADEF), Lerarencollectief en Platvorm VVVO, OCW

Mijlpalen aanpak leraren- en schoolleiderstekort: instroom en behoud

- In het kader van de initiële opleiding van leraren/docenten zetten we ons in voor het verhogen van de instroom, het verlagen van de uitval tijdens de opleiding en goede voorbereiding op en toerusting voor het werk in de praktijk. Hierbij bouwen we voort op wat er al gebeurt en verkennen we wat er nog meer nodig is.
- Partijen maken afspraken over het verbeteren en flexibiliseren van zij-instroom. Om verbetering te bewerkstelligen zijn verschillende opties mogelijk, waaronder het inbedden van zij-instroom binnen de reguliere (deeltijd)lerarenopleidingen het verbeteren van de route via de subsidieregeling zij-instroom in beroep. Voor deze

opties gelden verschillende tijdpaden en kosten. In overleg met de partijen wordt een besluit genomen over een optie met tijdpad. In de tussentijd blijft de huidige subsidieregeling 'zij-instroom in het beroep' bestaan. Daarnaast gaan partijen in gesprek over de ingezette flexibilisering van de lerarenopleidingen, zoals in 2020 door VH, UNL en Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap in het Bestuursakkoord flexibilisering lerarenopleidingen is afgesproken.

- Daarnaast spreken partijen af om het Onderwijsloket te continueren en te onderzoeken welke rol het Onderwijsloket en de regionale loketten kunnen spelen in het verbeteren van de toegankelijkheid van het onderwijs voor zij-instromers mede in relatie tot de in te richten landelijke regie.
- We zetten in op het behoud van onderwijsprofessionals door in te zetten op een betere begeleiding van startende leraren/docenten en schoolleiders op basis van bewezen effectieve methoden en de ontwikkeling van scholen als aantrekkelijke en uitdagende werk- en leeromgeving.
- We maken een gezamenlijk plan hoe we de instroom van academische leraren in het funderend onderwijs kunnen verhogen en het behoud verbeteren. We brengen de instroom en uitval van academische leerkrachten in kaart. Op basis daarvan formuleren we een gezamenlijke ambitie, met oog voor de gezamenlijke en gedeelde verantwoordelijkheid voor het opleiden en behouden van academische leraren. Waarbij er aandacht is voor de afspraken die lerarenopleidingen reeds hebben gemaakt in het Bestuursakkoord flexibilisering lerarenopleidingen.
- We werken aan een aantrekkelijke opleiding en aantrekkelijk werk voor (academische) leraren, onder andere door studenten actief kennis te laten maken met de mogelijkheden van een carrière in het onderwijs, een passend takenpakket in de school en voldoende ontwikkelmogelijkheden.

Schoolleiders

- Voor de aanpak van het schoolleiderstekort in het primair onderwijs verkennen we de mogelijkheden van een subsidieregeling zij-instroom schoolleiders primair onderwijs en bezien we welke maatregelen verder nodig zijn om te voorzien in voldoende en goede schoolleiders in het primair onderwijs.
- We brengen de mogelijkheden van het opleiden van schoolleiders (inclusief zij-instromende schoolleiders) in kaart en verkennen een betere samenwerking tussen de beroepsgroep schoolleiders, schoolbesturen en opleidingsinstituten en aanbieders van scholing, waaronder hogescholen en universiteiten.
- Recent onderzoek geeft (nog) geen definitief uitsluitsel over de aard en omvang van een schoolleiderstekort in het voortgezet onderwijs.² Daarom doen we een landelijke uitvraag naar het schoolleiderstekort in het voortgezet onderwijs en doen we een verdiepend onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van zowel midden managers (team- en afdelingsleiders) als eindverantwoordelijk schoolleiders.
- Op basis van aanbevelingen uit eerder onderzoek betrekken we in het onderzoek de kwantitatieve en kwalitatieve match tussen vraag en aanbod en carrièrepaden voor schoolleiders in het funderend onderwijs. Op basis van deze onderzoeken identificeren we vervolgstappen voor beleid en praktijk.
- Ook voor schoolleiders werken we aan een doorlopende leerlijn waarbij we de professionele ontwikkeling en ontwikkelingen in het onderwijs nauwer met elkaar in verbinding brengen.

Innovatieve manieren van de organisatie rond het geven van onderwijs

- Partijen spreken af om innovatieve manieren van de organisatie rond het geven van onderwijs stapsgewijs verder te brengen, waarbij de kwaliteit van onderwijs steeds voorop zal blijven staan. Hiertoe wordt een verkenning uitgevoerd op basis van wat er op dit moment al ligt aan onderzoek en praktijkkennis. Op basis van deze verkenning worden vervolgstappen geformuleerd.

² Voion (2021), *Arbeidsmarktonderzoek Schoolleiders voortgezet onderwijs*. Den Haag: Voion.

Mijlpalen versterking regionale samenwerking

- Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, sectororganisaties en vak- en beroepsorganisaties zijn een structurele aanpak overeengekomen voor de onderwijsarbeidsmarkt.³ Deze aanpak bestaat uit drie speerpunten:
 1. Het versterken van regionale samenwerking: verbinding tussen en versterking van bestaande samenwerkingen (tussen schoolbesturen, lerarenopleidingen, beroepsgroep en onderzoekers binnen en tussen sectoren), waarin arbeidsmarkt-vraagstukken in samenhang worden aangepakt. Onderwerpen waarover regionaal afspraken worden gemaakt zijn onder meer aanpak van de tekorten, samen opleiden (werkplekleren), professionaliseren, onderzoeken, innoveren, een loketfunctie, het afstemmen van vacatures, werving, en strategisch personeelsbeleid. Regionaal, omdat deze vraagstukken het niveau van individuele schoolbesturen overstijgen en landelijk beleid te weinig maatwerk biedt.
 2. Het ontwikkelen van een beroepsbeeld, waarbij de beroepsgroep aan zet is. Dit geeft duidelijkheid over het beroep van de leraar, voor loopbaanontwikkeling en biedt tevens de basis voor een raamplan (uitwerking van eindkwalificaties voor opleiden en professionaliseren) van de lerarenopleidingen. Vanuit het beroepsbeeld voor leraren wordt verder gewerkt aan een beroepsbeeld voor andere functies/ beroepen in het onderwijs/ schoolleiders en ondersteunend personeel. De beroepsgroep benut eerdere ervaringen die zijn opgedaan in het vo en mbo.
 3. Een vorm van landelijke regie voor de verdere uitwerking en implementatie.

Ad 1. Uiterlijk in oktober 2022 is een agenda opgesteld met mijlpalen en fasering om tot één regionale infrastructuur te komen. Deze verbindt verschillende regionale initiatieven, waaronder het samen opleiden & professionaliseren (hierna: SO&P), de Regionale Aanpak Personeelstekorten, versterking kennisinfrastructuur en de regionale allianties van lerarenopleidingen. Onderdeel van deze uitwerking is in ieder geval:

- Een landelijk kader (richting) waarmee focus en samenhang in onderwijsarbeidsmarktbeleid wordt gerealiseerd met ruimte voor regionale uitwerking.
- Het stimuleren van boven bestuurlijke formatie en inzet van personeel als onderdeel van een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers in de regio voor goed onderwijs.
- De wijze waarop 100% van de studenten vóór 2030 kan worden opgeleid volgens de systematiek van SO&P. In 2022 wordt met (vertegenwoordigers van) leraren, lerarenopleidingen en schoolbesturen een routekaart gerealiseerd van de expansie per sector om de kwantitatieve en kwalitatieve groei naar deze 100% de komende jaren verder te kunnen stimuleren en realiseren. Daarbij wordt ook verkend hoe zij-instroom daarin kan meelopen.
- We verkennen hoe we een effectief werkende kennisinfrastructuur regionaal kunnen inrichten, van vraagverheldering en kennisgeneratie tot en met kennisbenutting, voor de kwaliteitsverbetering van onderwijs. We bouwen daarbij voort op de ontwikkelagenda 'Lerend onderwijs voor een lerend Nederland' en het vervolgadvisie 'Slimme Verbindingen'.

Ad 2. We werken toe naar een doorlopende lijn in de opleiding en professionele ontwikkeling van leraren waarin het samen opleiden wordt gekoppeld aan de begeleiding van startende leraren en voorgezette professionalisering.

- Een eerste versie van het beroepsbeeld voor leraren/docenten wordt in Q1 van 2023 gepresenteerd door de vak- en lerarenorganisaties.

³ Hier bouwen we voort op *Samen sterk voor elk kind* (aanbevelingen van Merel van Vroonhoven) en het actieplan *Duurzaam werken in het onderwijs* (van de sectororganisaties).

- Een eerste versie van de contouren van een raamplan, in samenhang met het beroepsbeeld, wordt eveneens in Q1 2023 gepresenteerd door de opleidingen/ VH en UNL.
- Het kabinet, werkgeversorganisaties en vakorganisaties en de lerarenopleidingen maken afspraken over hoe nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen en ontwikkelingen in het curriculum worden geborgd in de doorlopende leerlijn van het leraarschap. De ambitie uit het coalitieakkoord om de lerarenopleidingen verder te versterken, met aandacht voor effectieve vakdidactiek, specialisatie in het jonge of oudere kind, digitale vaardigheden en passend onderwijs en de ambities ten aanzien van versterking van de basisvaardigheden worden in dit kader uitgewerkt. Dit gebeurt met oog voor de verschillende rollen van partijen en in samenhang met de ontwikkeling van het beroepsbeeld en raamplan.

Ad 3. Voor de uitwerking van de agenda in het veld wordt een vorm van landelijke regie (inclusief governance en overlegstructuur) en ondersteuning georganiseerd. We geven meer richting door samen met het veld een landelijk kader te ontwikkelen, mijlpalen vast te stellen en te bewaken. We zorgen voor een wisselwerking tussen het landelijke en het regionale niveau. Regio's formuleren wat zij nodig hebben, delen kennis en knelpunten waar zij tegenaan lopen en zijn aanspreekbaar op hun resultaten. Landelijke partijen stimuleren en faciliteren partijen in de regio, spreken hen aan op hun aanpak en tempo. Ook zorgen zij ervoor dat oplossingen worden uitgewerkt voor knelpunten en daarover besluitvorming plaatsvindt.

Actielijn 3) Optimaliseren van het bevoegdheidstelsel

PO-Raad, VO-raad, AOb, CNV Onderwijs, FvOv, AVS, BVMO, Lerarencollectief, Platform VVVO, SPV, UNL (en ICL), VH (en LOBO en ADEF) en de sectorraden van het PRO en GVO, OCW.

Het bevoegdheidstelsel is een belangrijke kwaliteitswaarborg en bepaalt aan welke groepen leerlingen een leraar les mag geven na de opleiding en voor het voortgezet onderwijs ook voor welk vak(gebied). Het huidige stelsel voldoet voor een groot deel van het onderwijs, maar kent ook knelpunten. Vooral in het voortgezet onderwijs en in het bijzonder voor het vmbo zijn deze urgent waardoor we die eerst gezamenlijk verkennen en oplossen.

We zien echter ook vraagstukken rond bevoegdheden binnen de andere onderwijssectoren en vraagstukken die de verschillende onderwijssectoren doorkruisen. Het is noodzakelijk het huidige stelsel te optimaliseren zodat we voor alle leerlingen voldoende bevoegde leraren hebben en we de kwaliteit van onderwijs kunnen (blijven) waarborgen. De optimalisatie is er ook op gericht dat het stelsel beter kan inspelen op onderwijskundige en maatschappelijke ontwikkelingen. Daarvoor wordt met de partijen in deze actielijn verkend op welke manier het huidige bevoegdheidstelsel geoptimaliseerd kan worden.

Mijlpalen bekwaamheidseisen

- De aanstaande herijking van de bekwaamheidseisen wordt opgepakt in samenhang met de aanpak van de knelpunten in het stelsel en de ontwikkeling van het beroepsbeeld dat de gezamenlijke lerarenorganisaties (AOb, CNV Onderwijs, FvOv, Lerarencollectief, Platform VVVO en BVMO) zijn gestart. Dit proces van herijking van de bekwaamheidseisen wordt vormgegeven met ten minste deze vertegenwoordigers van de beroepsgroep onderwijspersoneel om medio 2023 te komen tot een proces (organisatievorm, ondersteuning, werkwijze, en de kaders van het advies) voor het advies aan de ministers. Van dat proces maakt in ieder geval deel uit dat de

lerarenorganisaties advies vragen aan de werkgevers, lerarenopleiders/opleidingen en andere deskundigen (waaronder vertegenwoordigers van ouders en leerlingen).

Mijlpalen optimaliseren bevoegdhedenstelsel

- De landelijke werkgroep bevoegd vo geeft uitvoering via drie bestuurlijk afgesproken lijnen aan het oplossen van de vastgestelde knelpunten: 1) de vakkenstructuur in het voortgezet onderwijs in relatie tot de opleidingen wordt verder onderzocht om de aansluiting tussen beide en het huidige bevoegdhedenstelsel te bevorderen; 2) er worden opties voor oplossingsrichtingen uitgewerkt om voldoende leraren op te leiden voor het lesgeven in de beroepsgerichte profielvakken en keuzevakken en de praktijkgerichte programma's in het vmbo en; 3) de wenselijkheid van het opleiden en de inzet van sterk pedagogisch-didactische (groep)leraren voor 12-plussers in delen van het onderwijs wordt onderzocht.
- We verkennen gezamenlijk inhoudelijk verantwoorde en in de uitvoering geborgde experimenten (met gebruik van experimenteerruimte) die een bijdrage leveren aan de ervaren vraagstukken die samenhangen met het bevoegdhedenstelsel. Deze experimenten moeten aansluiten bij recente ontwikkelingen bij onder meer de lerarenopleidingen. Kwaliteit en ontwikkeling van onderwijs en de aantrekkelijkheid van het beroep dienen hierbij een belangrijk evaluatiecriterium te zijn.
- Voor het primair onderwijs wordt verkend op welke manier het huidige bevoegdhedenstelsel kan worden geoptimaliseerd, waarbij in het bijzonder wordt gekeken naar het gespecialiseerd onderwijs.
- De opdracht uit het coalitieakkoord betreffende bevoegde docenten basisvaardigheden en burgerschap in het middelbaar beroepsonderwijs wordt uitgewerkt in de werkagenda mbo, deze uitwerking vindt plaats in samenhang met het plan voor basisvaardigheden.