

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en  
Wetenschap

>Retouradres Postbus 16375 2500 BJ Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer der Staten Generaal  
Postbus 20018  
2500 EA DEN HAAG

**Primair Onderwijs,  
Voortgezet Onderwijs,  
Middelbaar  
Beroepsonderwijs,  
Hoger Onderwijs en  
Studiefinanciering,  
Financieel-Economische**

**Zaken**  
Rijnstraat 50  
Den Haag  
Postbus 16375  
2500 BJ Den Haag  
[www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)

Datum 2 juli 2019  
Betreft Naar een aantrekkelijke onderwijsarbeidsmarkt

**Onze referentie**  
8963430

Met deze Kamerbrief informeren we u, mede in reactie op het advies van de Onderwijsraad 'Ruim baan voor leraren', over onze ambitie om werken in het onderwijs aantrekkelijker te maken.<sup>1</sup>

Lesgeven is een vak, en werken in het onderwijs is aan kwaliteitseisen gebonden. We vragen onze leraren daaraan te voldoen. Dat is het uitgangspunt bij het denken over bevoegdheden en lerarenopleidingen. Tegelijkertijd kunnen we ons bevoegdhedenstelsel beter inrichten, zodat loopbaanstappen over de grenzen van sectoren en vakken heen makkelijker worden. Dit draagt bij aan de aantrekkelijkheid van het beroep voor huidige en toekomstige leraren, en voor mensen die van buitenaf de stap naar het onderwijs willen maken.

Daarom werken we toe naar een nieuw bevoegdhedenstelsel, waarvoor het ontwerp aan het eind van 2020 gereed is. We brengen komend jaar in beeld welke bevoegdheden we zullen onderscheiden in het po, vo en mbo. We doordenken kritisch op welke punten bevoegdheden en lerarenopleidingen beter ingericht kunnen worden, waarbij de huidige vakkenstructuur blijft bestaan. Daarvoor maken we gebruik van inhoudelijke expertise van leraren, scholen en lerarenopleidingen. Verschillende lerarenopleidingen en scholen hebben te kennen gegeven hier graag mee aan de slag te gaan. In het studiejaar 2020-2021 willen we de eerste pilots voor het nieuwe bevoegdhedenstelsel laten starten.

In deze brief nemen we u mee in onze visie op een nieuw bevoegdhedenstelsel en lichten we toe welke aanpak we voorzien. Daarnaast geven we aan wat we van andere betrokkenen vragen om werken in het onderwijs aantrekkelijker te maken.

---

<sup>1</sup> Dit is tevens in lijn met de toezegging de Kamer voor de zomer een brief te sturen inzake nadere uitwerking van het advies van de Onderwijsraad inzake leraren, met daarin aandacht voor een aantal specifieke onderwerpen (kenmerk tz\_OCW\_2019\_4).

## Onze visie op een aantrekkelijke onderwijsarbeidsmarkt

We willen werken in het onderwijs aantrekkelijker maken. De Onderwijsraad doet hiervoor interessante voorstellen in het advies 'Ruim baan voor leraren'. De OESO geeft in TALIS 2018 het advies om niet enkel te vertrouwen op de intrinsieke motivatie van (potentiële) leraren, en op macroniveau te werken aan de aantrekkelijkheid van het beroep.<sup>2</sup> Deze urgentie werd onderstreept in verschillende gesprekken die we de afgelopen periode met leraren, scholen, lerarenopleidingen en studenten hebben gevoerd over het advies.<sup>3</sup>

De aantrekkelijkheid van werken in het onderwijs wordt door verschillende zaken beïnvloed, waaronder het salaris en de werkdruk. Daarom stelt het kabinet voor het primair onderwijs jaarlijks tot € 430 miljoen beschikbaar om de werkdruk te verminderen, en is structureel € 270 miljoen beschikbaar gesteld om het salaris van leraren in het po te verhogen.

Daarnaast zijn de lerarenopleidingen en de ontwikkelmogelijkheden binnen het beroep bepalende aspecten voor de aantrekkelijkheid.<sup>4</sup> In deze brief richten we ons vooral op de knelpunten rond bevoegdheden en lerarenopleidingen, waar wij stelselverantwoordelijkheid voor dragen.

### *Knelpunten in het huidige bevoegdhedenstelsel*

De regelgeving over bevoegdheden en lerarenopleidingen is complex en rigide. Leraren, potentiële leraren, scholen en lerarenopleidingen ervaren knelpunten in het huidige stelsel. Die zijn deels generiek (inflexibele schotten tussen sectoren), en deels sectorspecifiek (zoals sterke vakgerichtheid van bevoegdheden in het vo).

Leraren die een extra bevoegdheid willen halen of mensen die in de loop van hun carrière willen instromen in het onderwijs, kunnen niet altijd een passende lerarenopleiding vinden. We zien bijvoorbeeld mbo-docenten met een pedagogisch-didactisch getuigschrift, die graag ook aan vmbo-klassen willen lesgeven. Dat kan nu alleen met een ruimere, tweedegraads bevoegdheid.<sup>5</sup> De mbo-docent moet daarom langer in opleiding dan aansluit bij zijn behoefte. Dit laat zien dat een loopbaanstap naar een ander vak of een andere sector binnen het onderwijs soms te groot is in het huidige bevoegdhedenstelsel, zeker wanneer

---

<sup>2</sup> Zie ook de Kamerbrief over het rapport van TALIS, die op 19 juni 2019 aan de Tweede Kamer is verzonden (Kamerstukken II 2018/19, 27 923, nr. 368).

<sup>3</sup> In de afgelopen maanden is een aantal beleidsateliers georganiseerd waarin met leraren, schoolleiders, bestuurders, lerarenopleiders en studenten in gezamenlijkheid is gesproken over het advies van de Onderwijsraad. Daarnaast hebben we kennis genomen van het rapport van de AOb over de mening van leraren in het po, vo en mbo over het advies. Tot slot hebben we verschillende individuele gesprekken gehad met vooral lerarenopleidingen over hun ideeën bij de aanbevelingen van de Onderwijsraad.

<sup>4</sup> Dit blijkt ook uit TALIS 2018.

<sup>5</sup> Er is geen aparte vmbo-bevoegdheid: deze is onderdeel van de 'tweedegraads bevoegdheid'. Om les te kunnen geven in het vmbo dienen studenten ook scholing te volgen gericht op de onderbouw van havo en vwo. Gesprekken uit de praktijk leren dat dit een grote drempel vormt voor potentiële leraren die specifiek aan vmbo-leerlingen les willen geven.

het behalen van een bevoegdheid gecombineerd moet worden met een huidige baan (binnen of buiten het onderwijs) en/of de zorg voor een gezin.

**Onze referentie**  
8963430

Lerarenopleidingen proberen daarom waar mogelijk flexibiliteit te bieden. Zij hebben echter ook te maken met juridische, financiële en organisatorische kaders bij het vormgeven van scholing. Opleidingen willen aansluiten bij de vraag uit het veld, maar moeten ook doelmatig zijn, binnen de structuur van het hoger onderwijs passen en kunnen alleen juridisch erkende bevoegdheden afgeven. Het is niet altijd mogelijk om eerder verworven competenties te valideren (bijvoorbeeld voor leraren die een extra bevoegdheid willen halen) en te komen tot passende opleidingen. Kortdurende modules worden wel aangeboden, maar leiden niet altijd tot een bevoegdheid. Lerarenopleidingen hebben behoefte aan meer flexibiliteit en daaraan willen we tegemoet komen.

Voor scholen levert het bevoegdhedenstelsel organisatorische knelpunten op. Scholen hebben de vrijheid om hun onderwijs volgens hun eigen onderwijskundige visie in te richten en hebben daardoor uiteenlopende behoeften als het gaat om inzet van personeel. De ene school zoekt naar vakexperts uit de beroepspraktijk, de andere school wil graag groepsleerkrachten die specifieke groepen leerlingen kunnen begeleiden. Dit soort knelpunten zien we ook aan de grenzen tussen onderwijssectoren, zoals bij de integrale kindcentra en de 10-14-initiatieven. Er kan dan ook spanning zijn tussen de vrijheid van scholen om hun onderwijs naar eigen inzicht in te richten, de bescherming van onderwijskwaliteit via het bevoegdhedenstelsel, en de status van het beroep van leraar.

Hoewel niet alle betrokkenen de genoemde knelpunten op dezelfde manier ervaren, is de complexiteit van het stelsel een probleem dat overal gevoeld wordt. Die complexiteit komt voort uit tal van uitzonderingen, alternatieven en tijdelijke regelingen, bedoeld als oplossing voor allerlei sectorspecifieke problemen. Die uitzonderingen zijn in de loop van de jaren toegevoegd waardoor het geheel van regelingen jaar op jaar verder uitdijt. De complexiteit neemt alleen maar verder toe als we op deze manier blijven werken. Daarom moeten we nu grondig en kritisch doordenken wat goed werkt, en op welke punten het stelsel van bevoegdheden en lerarenopleidingen beter ingericht kan worden. Daarbij blijft de huidige vakkenstructuur bestaan.

De Onderwijsraad stelt in de recente 'Stand van Educatief Nederland' bovendien dat het een risico is om binnen het huidige onderwijsstelsel oplossingen voor nieuwe problemen te zoeken: onderdelen van het stelsel ontwikkelen zich op die manier los van elkaar en onderliggende knelpunten worden onvoldoende aangepakt.<sup>6</sup>

Daarom benaderen we de herziening van het bevoegdhedenstelsel integraal over de verschillende onderwijssectoren heen. We bouwen daarmee voort op het waardevolle advies van de Onderwijsraad en de gesprekken daarover met leraren, schoolleiders, schoolbestuurders, lerarenopleiders en studenten.

---

<sup>6</sup> 'Doorgeschooten differentiatie in het onderwijsstelsel – Stand van Educatief Nederland 2019', Onderwijsraad 2019.

## **Uitgangspunten bij de inrichting van een nieuw bevoegdhedenstelsel**

**Onze referentie**  
8963430

### *Kwaliteit voorop, oog voor diversiteit*

Het stelsel van bevoegdheden en lerarenopleidingen waarborgt de kwaliteit van onderwijs, maar kan beter worden ingericht. Dit biedt interessante loopbaanmogelijkheden binnen het onderwijs en zorgt ervoor dat toekomstige leraren beter passend bij hun eigen ambities kunnen worden opgeleid. Dit zal de kwaliteit van onderwijs ten goede komen en de aantrekkelijkheid van het beroep vergroten. De herzieningen die we voor ons zien zullen vooral effect hebben op nieuwe generaties leraren, maar kunnen ook huidige leraren meer ontwikkelmogelijkheden bieden.

We willen meer ruimte voor circulaire carrières en mobiliteit. We zien mobiliteit niet per definitie als oplossing voor lerarentekorten, zoals de Onderwijsraad suggereert, maar als onderdeel van de aantrekkelijkheid van het beroep. Het draagt bovendien bij aan de rijkheid en diversiteit van ons onderwijs. Dit vraagt om bevoegdheden en lerarenopleidingen waarin structureel ruimte is voor loopbaanontwikkeling binnen, tussen en naar verschillende onderwijssectoren.

Er is immers veel interesse en potentie onder de beroepsbevolking voor een loopbaan in het onderwijs, al dan niet in combinatie met een baan buiten het onderwijs.<sup>7</sup> Daarbij zijn er verschillende beweegredenen om in het onderwijs te gaan werken: vakinhoudelijke of beroepsmatige interesse, de ambitie om iets te betekenen in de persoonlijke ontwikkeling van bepaalde leeftijdsgroepen van leerlingen, of een combinatie daarvan. Door verschillende routes naar het leraarschap naast elkaar mogelijk te maken, die elk naar hetzelfde kwaliteitsniveau leiden, kunnen we recht doen aan de diverse beweegredenen om in het onderwijs te willen werken.

We zoeken hierbij naar een balans tussen de eisen die we aan alle leraren stellen en ruimte voor aanvullende specialisaties. Van iedere leraar verwachten we een bepaalde basiskwaliteit, mede afhankelijk van vakgebied en doelgroep. Daarnaast zullen we verschillende specialisaties mogelijk maken, waarmee leraren en andere onderwijsprofessionals elkaar kunnen aanvullen. Door met divers samengestelde teams te werken hoeft niet iedere leraar alles te kunnen, maar kan ieders expertise optimaal benut worden.<sup>8</sup> Sommige groepen leerlingen vragen namelijk om leraren met specifieke deskundigheid. Er zijn immers uiteenlopende behoeften van verschillende leerlingen in het po, vo en mbo op pedagogisch, didactisch en vakinhoudelijk gebied. Een risico bij onderscheid tussen verschillende schoolsoorten is dat we de kanselijkheid en sociale cohesie tussen verschillende groepen leerlingen uit het oog verliezen. Bij de inrichting van het bevoegdhedenstelsel zijn dit dan ook aspecten waar we rekening mee houden.

Naast specialisaties gericht op verschillende groepen leerlingen, zullen we ook meer ruimte maken voor specialisaties in taken binnen de school. We denken daarbij aan onderwijsondersteunende werkzaamheden, maar ook aan toetsdeskundigen, onderwijsonderzoekers of coaches van startende leraren.

---

<sup>7</sup> Onderwijsdrijfverenonderzoek 'Wie zijn de leraren van morgen?', PBT, januari 2018.

<sup>8</sup> In de zorgsector zien we vergelijkbare bewegingen: behoefte aan verschillende loopbaanmogelijkheden, met ruimte voor specialisaties waarmee verschillende professionals elkaar in teamverband kunnen aanvullen. Zie ook het rapport 'Onderwijs op maat' van VGN en ActiZ, 2019.

Functies als deze hoeven niet allemaal per se een plek te krijgen in het bevoegdhedenstelsel, maar bieden wel interessante loopbaanmogelijkheden.

**Onze referentie**  
8963430

We kunnen hierbij de potentie en toegevoegde waarde van zij-instromers niet missen. Zij brengen immers allerhande ervaringen uit andere sectoren en de beroepspraktijk met zich mee die leerlingen kunnen aanspreken en kunnen bijdragen aan diversiteit binnen teams. Zij-instroom dient een regulier onderdeel van de lerarenopleidingen en van het personeelsbeleid van schoolbesturen te zijn. Scholing en begeleiding vanuit zowel de lerarenopleiding als de school, dienen te passen bij de behoeften en ervaringen van de zij-instromers, zodat zij op een passende manier opgeleid worden tot het gewenste kwaliteitsniveau.

### **Voorgestelde aanpassingen in het bevoegdhedenstelsel**

*Sectoroverstijgende bevoegdhedenstructuur met ruimte voor verbreding en verdieping...*

We gaan het bevoegdhedenstelsel voor het po, vo en mbo zo aanpassen dat bevoegdheden over sectoren heen gestapeld kunnen worden. We ontwerpen compacte bevoegdheden, die op verschillende manieren samengevoegd kunnen worden. Het wordt dan bijvoorbeeld mogelijk te kiezen voor de breedte (een bevoegdheid voor één doelgroep over vakken heen) of voor de diepte (een vakspecialistische bevoegdheid voor meerdere doelgroepen). Een combinatie kan nog steeds leiden naar een bevoegdheid zoals we die nu kennen, bijvoorbeeld de huidige eerstegraads bevoegdheid voor het vo. Daarmee behouden we wat goed werkt en creëren ruimte voor specialisaties op specifieke onderdelen van het onderwijs. Dit sluit aan bij de wens voor specialisaties voor het jonge en oudere kind in het basisonderwijs en het beroepsonderwijs in het vmbo en mbo – beide onderwerpen waarvoor in het Regeerakkoord aandacht is gevraagd.<sup>9</sup>

Door bevoegdheden te stapelen kunnen leraren makkelijker loopbaanstappen zetten, eventueel over sectoren heen. Bovendien kan er diversiteit tussen verschillende soorten leraren ontstaan. Met deze ruimte voor differentiatie sluiten we op hoofdlijnen aan bij de aanbevelingen van de Onderwijsraad over de inrichting van het bevoegdhedenstelsel. Bredere inzetbaarheid, zoals de Onderwijsraad voorziet, wordt mogelijk, maar leraren zijn en blijven alleen inzetbaar voor het onderwijs waarvoor zij aan de bekwaamheidseisen voldoen. Uiteraard behoudt iedere huidige leraar de bevoegdheid en inzetbaarheid die hij of zij nu heeft.

Met de herziening van de bevoegdhedenstructuur doen we geen uitspraken over de inhoud van verschillende vakken. Dit is onderdeel van het gesprek bij Curriculum.nu. Wel kan het mogelijk worden om meerdere vakken in een bevoegdheid te combineren. Daarmee kan een stapelbare bevoegdhedenstructuur vakinhoudelijke samenhang en realisatie van doorlopende leerlijnen ondersteunen.

*...en bijpassende lerarenopleidingen*

De inrichting van de lerarenopleidingen dient het stapelen van bevoegdheden mogelijk te maken, passend binnen het huidige bachelor-mastersysteem. Een modulaire inrichting van de lerarenopleidingen kan hieraan bijdragen. Daarbij is

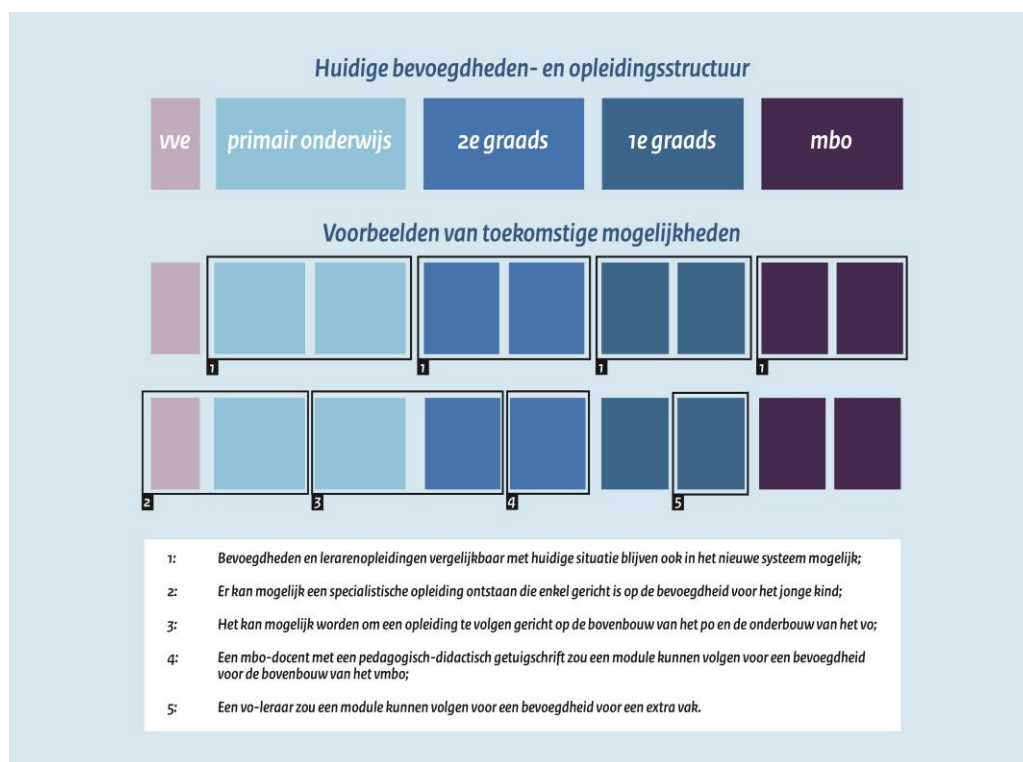
---

<sup>9</sup> Regeerakkoord 2017 'Vertrouwen in de toekomst', p.11.

het van belang te zorgen voor een transparant en samenhangend geheel van lerarenopleidingen waarin hogescholen en universiteiten gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor het totale aanbod en dit in samenwerking met scholen verzorgen.

**Onze referentie**  
8963430

In het ontwerp van de bevoegdhedenstructuur en de inrichting van de lerarenopleidingen willen we voorkomen dat een wildgroei aan trajecten en modules ontstaat, waardoor (toekomstige) leraren geen overzicht meer hebben van mogelijke loopbaanstappen. We zorgen daarom voor logisch combineerbare bevoegdheden van substantiële omvang, en helderheid over welke trajecten tot welke bevoegdheden leiden.



**Bovenstaande afbeelding is een systematische weergave op hoofdlijnen van de nieuwe structuur van bevoegdheden die we voor ons zien. We onderzoeken nog hoe de inrichting precies moet worden, en welke bevoegdheden we in de toekomst willen onderscheiden.**

Volgens de Onderwijsraad is een 'brede basis van pedagogiek en didactiek' gewenst om uitbreiding van een bevoegdheid eenvoudiger te maken.<sup>10</sup> Leraren hoeven dan bij het halen van aanvullende bevoegdheden enkel nog specifieke bij- of nascholing te volgen. In de bekwaamheidseisen willen we daarom een herkenbaar algemeen deel van vak- en sectoroverstijgende pedagogische en didactische vaardigheden definiëren. Welke vaardigheden hieronder moeten

<sup>10</sup> De Onderwijsraad noemt hierbij als voorbeeld het creëren van veilig, ondersteunend en stimulerend leerklimate en het analyseren of bepaalde leerdoelen gehaald zijn. 'Ruim baan voor leraren', Onderwijsraad, november 2018.

vallen en hoe dit in de opleidingen opgenomen kan worden brengen we in samenwerking met lerarenopleidingen en de beroepsgroep in beeld.

**Onze referentie**  
8963430

Deze algemene vaardigheden hoeven niet per definitie de 'basis' van een lerarenopleiding te zijn: deze kunnen ook geïntegreerd worden met of volgend zijn op vakinhoudelijke componenten van het curriculum.

Het is belangrijk dat het aanbod van de lerarenopleidingen aansluit bij relevante eerdere ervaringen van studenten. Vooral bij zij-instromers, die vanuit een andere sector in het onderwijs willen gaan werken, of bij mensen die al onderwijservaring hebben, is aandacht nodig voor eerder verworven competenties die aansluiten bij het onderwijs (zoals bij de doorstroom van een mbo-opleiding Onderwijsassistent naar de pabo). Dit vraagt in elk geval om zicht op wat iemand al kan, en de kennis en vaardigheden waarover hij of zij nog moet beschikken om in het onderwijs aan de slag te mogen. We willen dat alle lerarenopleidingen hier op transparante en consistente wijze mee omgaan, en dat zij-instromers een goede plek krijgen binnen de opleiding. Hiervoor zetten we in op passende toelatingseisen, consistente procedures voor de validering van eerder verworven competenties. We zorgen dat hogescholen en universiteiten vanuit hun wettelijke taak zij-instromers een integrale plek kunnen geven in de lerarenopleidingen.

We zien al veel goede voorbeelden die toewerken naar het stelsel dat we hier schetsen. Veel hogescholen bieden scholingstrajecten aan voor pabo-geplaatsten die in de onderbouw van het vmbo (basis en kader) les willen geven.<sup>11</sup> Studenten van het Teachers College van Hogeschool Windesheim kunnen bijvoorbeeld zowel een bevoegdheid voor het po als het vo behalen. Er zijn Associate Degree-opleidingen, waarmee afgestudeerden zowel in de vve als in het po kunnen werken. Verschillende lerarenopleidingen doen momenteel ervaring op met een modulaire inrichting van hun curriculum in het kader van de pilots flexibilisering hoger onderwijs. De lessen hieruit nemen we in overleg met VH en VSNU mee in de Strategische Agenda Hoger Onderwijs die eind dit jaar verschijnt. Hierin zullen we nader toelichten hoe we in den brede werken aan flexibilisering en toegankelijkheid van het hoger onderwijs.

#### *Specialisaties en differentiatie in de lerarenopleidingen*

Compactere bevoegdheden kunnen leiden tot meer specialisaties in de lerarenopleidingen, als aanvulling op de huidige mogelijkheden. Een voorbeeld kan zijn een specifieke bevoegdheid voor de onderbouw van de basisschool (eventueel in combinatie met de voor- en voerschoolse educatie). In een hierbij aansluitende opleiding kan een student zich volledig richten op het jonge kind. Een mogelijke specialistische bevoegdheid voor de bovenbouw van het basisonderwijs daarentegen, maakt het voor studenten mogelijk om zich volledig daarop te richten, zonder bijvoorbeeld stage te hoeven lopen bij de kleuters.

Binnen de huidige pabo is het al mogelijk om studenten te specialiseren voor lesgeven aan het jonge kind. Onderzoek wijst uit dat de impuls die de pabo's de afgelopen jaren hebben gegeven aan de specialisaties jonge en oudere kind zijn vruchten afwerpt.<sup>12</sup> Dit werd ons bevestigd bij een werkbezoek aan de pabo van

---

<sup>11</sup> De bevoegdheid is daarbij geregeld via een ontheffing op grond van artikel 33, tweede lid van de Wet op het voortgezet onderwijs.

<sup>12</sup> 'Specialisatiemogelijkheden voor lerarenopleidingen', ResearchNED, december 2018.

Hogeschool Saxion dit voorjaar. Daar is het expertisecentrum Het Jonge Kind direct aan de opleiding verbonden, waardoor bevlogen lerarenopleiders en 'Jonge Kind Specialisten' elkaar aanvullen.

**Onze referentie**  
8963430

Toch zien we nog grote verschillen en ruimte voor verbetering. Om van elkaar te leren en om de inhoudelijke expertise verder te ontwikkelen, richten de pabo's gezamenlijk een kennisnetwerk Jonge Kind op. Op termijn zou dit kennisnetwerk kunnen uitgroeien tot een expertisecentrum voor 'Early Childhood Education'. In de strategische agenda lerarenopleidingen van de Vereniging Hogescholen die in september 2019 verschijnt, wordt verder ingegaan op wat de pabo's nu en in de nabije toekomst oppakken.

## **Verantwoordelijkheid van andere partijen**

### *Loon- en functiegebouw*

De Onderwijsraad merkt op dat de mobiliteit in het onderwijs gering is, mede door verschillen in salaris. Hij adviseert daarom één loongebouw in te voeren voor het po, vo en mbo (en beroepskrachten in de vve) en dit op te nemen in een gezamenlijke cao. Door één loongebouw te hanteren zou meer mobiliteit ontstaan, en dit draagt bij aan de aantrekkelijkheid van werken in het onderwijs. Verschillende vormen van mobiliteit zijn mogelijk: wisselen van functie, van school(bestuur) of van sector.

Uit onderzoek blijkt dat leraren in het funderend onderwijs ontevreden zijn over hun carrièreperspectief.<sup>13</sup> Dit komt onder meer doordat er te weinig helderheid is over loopbaanpaden en doorgroeimogelijkheden. Transparante loopbaanpaden en duidelijke promotiecriteria (ook over sectoren heen) geven de leraar houvast in de huidige functie en zicht op wat nodig is om te kunnen doorgroeien naar een volgende functie. Goed personeelsbeleid van de schoolorganisatie is een belangrijke randvoorwaarde, en het loon- en functiegebouw zijn hierbij belangrijke instrumenten die niet los van elkaar gezien kunnen worden. Het functiegebouw moet immers aansluiten bij de ontwikkelingen in het beroep.<sup>14</sup> Het harmoniseren van de verschillende functiebeschrijvingen tussen sectoren – waarbij duidelijk wordt wat de taken en verantwoordelijkheden van leraren in verschillende functies zijn – kan ervoor zorgen dat ook intersectorale loopbaanpaden inzichtelijker worden.

We beschouwen de aanbevelingen van de Onderwijsraad over het loon- en functiegebouw als een indringend advies aan de sociale partners om hierin in intersectoraal verband hun verantwoordelijkheid te nemen.

### *Strategisch personeelsbeleid*

De Onderwijsraad adviseert scholen een 'duidelijke visie op loopbaanontwikkelingen en professionalisering van leraren te formuleren en taakbeleid, inductie-arrangementen en (na)scholingsactiviteiten tegen die achtergrond opnieuw tegen het licht te houden'. Specialistische functies kunnen

<sup>13</sup> 'Carrièreperspectieven van leraren in het kader van de functiemix leraren primair en voortgezet onderwijs', ROA/CAOP, november 2016.

<sup>14</sup> Functies worden beschreven en gewaardeerd op functiegraad en worden vervolgens gekoppeld aan salarisschalen. Daarom hangen functiegebouw en loongebouw sterk samen. Afspraken over het loongebouw en functiewaardering worden per sector in de cao gemaakt.



volgens ons inderdaad goed bijdragen aan de schoolorganisatie, mits hun expertise op een goede manier erkend en gewaardeerd wordt.<sup>15</sup>

**Onze referentie**  
8963430

Daarom blijven we inzetten op goed werkgeverschap en strategisch personeelsbeleid van schoolbesturen. Door strategisch personeelsbeleid kunnen schoolbesturen hun inhoudelijke opgaven koppelen aan de competenties en ambities van leraren. Het gesprek hierover binnen de school kan bijdragen aan een heldere vraag richting lerarenopleidingen rond gewenste bijscholing of specialisaties. Verschillende schoolbesturen zijn al met strategisch personeelsbeleid bezig. Een goed voorbeeld is het Comenius College te Hilversum, waar loopbaanontwikkeling in alle fasen van de carrière en alle rollen centraal staat en in het belang is van zowel de school als het individu.<sup>16</sup>

Om strategisch personeelsbeleid verder te stimuleren, werken we aan het opnemen van een deugdelijkheids eis op dit terrein in de wet. Daarmee bieden we de Inspectie van het Onderwijs de ruimte om schoolbesturen hier waar nodig op aan te spreken.<sup>17</sup> We bieden in het najaar van 2019 een wetsvoorstel hiervoor aan voor openbare internetconsultatie.

#### *Samen opleiden en professionaliseren*

Bij het opleiden van leraren is sprake van een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor scholen en lerarenopleidingen. We werken in het traject 'Samen Opleiden en Professionaliseren' toe naar een intensievere samenwerking tussen lerarenopleidingen en scholen, als norm voor de opleiding en doorlopende professionalisering van leraren. Zo ontstaat een infrastructuur waarin lerarenopleidingen en scholen gezamenlijk verantwoordelijkheid kunnen nemen voor de doorlopende leerlijn voor leraren door hun hele carrière heen. Het blijft, net als nu, van belang dat het aanbod van de lerarenopleidingen zoveel mogelijk afgestemd is op de vraag van het afnemend veld. Dit vraagt om voortdurende uitwisseling tussen scholen en lerarenopleidingen, waar de structuur van Samen Opleiden en Professionaliseren aan kan bijdragen. Specifieke aandacht moet er zijn voor de begeleiding van startende leraren: we zien nog te vaak dat starters uitvallen wegens gebrek aan goede begeleiding.<sup>18</sup>

Om de ontwikkeling van Samen Opleiden en Professionaliseren verder te faciliteren wordt voor de zomer een geactualiseerde regeling voor de tegemoetkoming in de kosten van opleidingsscholen gepubliceerd. In het schooljaar 2019-2020 is bovendien ruimte om 15 nieuwe aspirant-opleidingsscholen in het po, vo en mbo te starten. Dit is een belangrijke stap in de richting van de ambitie om in de toekomst alle de leraren op te leiden via een nauwe samenwerking tussen lerarenopleidingen en scholen. Samen met de PO-Raad, VO-raad, MBO Raad, VH en VSNU werken we zodoende aan volgende stappen om van Samen Opleiden en Professionaliseren de norm te maken.

---

<sup>15</sup> 'Loopbaanpaden in het primair onderwijs', Berenschot, juni 2018.

<sup>16</sup> 'Loopbaanleren. Professionele ontwikkeling en loopbaanoriëntatie van leidinggevenden in het voortgezet onderwijs', VO-academie, november 2018.

<sup>17</sup> Kamerstukken II 2018/19, 27 923, nr. 345.

<sup>18</sup> Zie ook de Kamerbrief over het rapport van TALIS, dat op 19 juni 2019 aan de Tweede Kamer is verzonden (Kamerstukken II 2018/19, 27 923, nr. 368).

## **Samenvattend: acties die we op korte termijn oppakken**

**Onze referentie**  
8963430

Aan het eind van 2020 ligt er een ontwerp voor een nieuw bevoegdheidsstelsel zoals geschetst in deze brief voor het po, vo en mbo. Momenteel loopt een onderzoek naar verschillende scenario's voor een aangepaste bevoegdheidsstructuur in het vo. We verwachten hier aan het eind van 2019 de eerste resultaten van.<sup>19</sup> Voor het po en mbo onderzoeken we ook de inrichting van bevoegdheden, waarmee we toewerken naar een overkoepelend, samenhangend geheel van regelgeving over alle onderwijssectoren heen. We bezien daarbij ook hoe dit zich verhoudt tot vroeg- en voorschoolse educatie, en zoeken naar ruimte voor specialisaties (zoals die voor het jonge kind) en overlap tussen sectoren (zoals bij integrale kindcentra). Vraagstukken die we voor de zomer van 2020 beantwoorden zijn:

- De bevoegdheden die we voor het po, vo en mbo gaan definiëren;
- De manier waarop verschillende bevoegdheden sector- en vakoverstijgend gecombineerd kunnen worden;
- De beschrijving van een algemeen deel van pedagogische en didactische vaardigheden, en op welke manieren dit in de lerarenopleidingen ingebed kan worden.

Bij de beantwoording van deze vraagstukken maken we gebruik van de inhoudelijke expertise van de beroepsgroep, zoals we eerder met de beroepsgroep de bekwaamheidseisen voor leraren hebben vastgesteld. Zodra we weten welke bevoegdheden we in de toekomst zullen onderscheiden, bieden we ruimte voor pilots. Verschillende lerarenopleidingen en scholen hebben te kennen gegeven hier graag mee aan de slag te gaan. Door hen van het begin af aan goed te betrekken, kunnen de eerste pilots in het studiejaar 2020-2021 starten. We zijn op dit moment bijvoorbeeld al in gesprek met 10-14-scholen over een pilot rond teambevoegdheden. Met de teambevoegdheid worden de bevoegdheden van individuele leraren samengevoegd en draagt het team de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het onderwijs.

Veel lerarenopleidingen en scholen werken in het kader van Samen Opleiden en Professionaliseren al goed samen. Deze partnerschappen zien we als voorlopers in het gesprek over toekomstige bevoegdheden en lerarenopleidingen. We sluiten aan bij wat er al gebeurt, zoals de specialisatie jonge kind in de pabo, en maken gebruik van de ervaringen die lerarenopleidingen hier al mee hebben.

Daarnaast werken we samen met alle lerarenopleidingen aan verduurzaming van zij-instroom binnen de opleidingen. Onderdeel hiervan is dat we toewerken naar een eenduidige procedure voor de erkenning en validering van eerder verworven competenties. In 2020 willen we dit vastleggen in de vorm van een gezamenlijk beoordelingskader, dat zowel transparantie biedt als consistentie tussen evc-procedures van verschillende opleidingen. Van schoolbesturen blijven we inzet vragen op strategisch personeelsbeleid: een voorstel voor wettelijke verankering hiervan bieden we dit najaar aan voor openbare internetconsultatie.

---

<sup>19</sup> In de Landelijke Werkgroep Bevoegd onderzoeken we voor het vo hoe het bevoegdheidsstelsel beter ingericht kan worden. We werken daarin samen met VO-raad, VH, VSNU, AOb, CNV, FvOv en SPV. Hierbij besteden we ook aandacht aan de motie-Rog die verzoekt te onderzoeken hoe mensen met een beroepsgerichte achtergrond, zoals mbo-docenten die hun bevoegdheid in een beroepsgericht vak middels een pedagogisch-didactisch getuigschrift (PDG) behaald hebben, ook in het vmbo voor hetzelfde vak les kunnen geven.

Zoals gezegd is het van belang dat de functiegebouwen goed aansluiten bij de ontwikkelingen in het beroep. Wijzigingen in het bevoegdheidstelsel kunnen invloed hebben op het functiegebouw. In lijn met een nieuw bevoegdheidstelsel zullen we de sociale partners vragen in gesprek te gaan over harmonisering van de huidige functie- en loongebouwen.

Ook hebben we aandacht voor huidige leraren en andere onderwijsprofessionals: zij houden hun bevoegdheid, en krijgen dezelfde mogelijkheden voor uitbreiding of specialisatie als potentiële leraren. We bezien bovendien of de veranderingen in bevoegdheden en lerarenopleidingen moeten leiden tot een nieuwe verdeling van de middelen voor professionalisering.

### **Tot slot**

We gaan graag in gesprek met lerarenopleidingen, scholen, vakorganisaties en de Tweede Kamer voor de verdere uitwerking van het perspectief dat we hier hebben geschetst.

de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,

Ingrid van Engelshoven

de minister voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media,

Arie Slob