

Werkplan op hoofdlijnen: Samen voor het beste onderwijs

Op 22 april hebben wij de handen ineengeslagen om gezamenlijk alles op alles te zetten voor goede leraren, schoolleiders en onderwijsondersteuners en daarmee ook te investeren in goed onderwijs voor leerlingen. Goed onderwijs is wat elk kind in Nederland verdient.

We kennen allemaal die éne leraar, die een vuurtje bij je aanwakkert, ziet wie je bent en je stimuleert om het beste uit jezelf te halen. Leraren die hun leerlingen enthousiast maken om een boek te lezen, die rekenen steeds weer begrijpelijk uitleggen en die klas na klas leren hoe je respectvol met elkaar omgaat. Soms door een zetje in de rug en soms door een arm om een schouder te leggen.

We willen dat elk kind en elke jongere zulke leraren tegenkomt op school. Zodat iedereen die van school komt goed kan lezen, schrijven, rekenen en weet hoe we met elkaar omgaan in Nederland. Het is daarvoor essentieel dat er genoeg leraren zijn die hun vak goed kunnen uitoefenen, samen met schoolleiders, onderwijsassistenten en alle andere mensen die de school elke dag weer draaiende houden. Dat is niet bepaald gemakkelijk, als je te weinig collega's hebt door het personeelstekort waar heel ons land mee kampt. Of als je werkdruk zo hoog is, dat je je lessen niet goed kunt voorbereiden.

Dit schreven we toen we de handen ineen hebben geslagen. En het geldt ook voor deze uitwerking. We willen dat elk kind en elke jongere een goed opgeleide leraar heeft. Die leraar heeft de juiste randvoorwaarden nodig om zijn werk goed en met plezier te kunnen doen, die leraar heeft een goede schoolleider en goede collega's in de ondersteuning nodig. Ons ideaal is minder werkdruk, meer voorbereidingstijd voor lessen en ruimte voor professionalisering, meer tijd om aandacht te geven aan leerlingen en toewerken naar kleinere klassen. We moeten ervoor zorgen dat het aantrekkelijk is/wordt om in het onderwijs te gaan/blijven werken. Daarom werken we aan het beroepsbeeld van de leraar, verbeteren we de aansluiting van de opleiding op het werk, werken we toe naar een minder versnipperde vorm van samenwerking, regionaal en landelijk. Zodat mensen met de ambitie (en kwaliteit) om in het onderwijs te gaan werken een baan te garanderen, en met voldoende tijd om begeleiding hun opleiding te laten doen. Dat is waar we naar toe willen.

Begin dit jaar hebben we een forse investering in het funderend onderwijs gedaan: ruim 1,5 miljard euro is ingezet op loonsverhoging (loonkloof), verminderen van werkdruk en professionalisering. Deze afspraken zijn inmiddels in de cao po en vo verankerd. Die stap gaat de komende periode ook gezet worden voor de arbeidsmarkttoelage en de professionalisering van schoolleiders in het voortgezet onderwijs.

Onze agenda bevatte meer: een gezamenlijke inspanning van de beroepsgroep (vertegenwoordigd via vak- en beroepsorganisaties), de schoolbesturen (vertegenwoordigd door de raden), de lerarenopleidingen (vertegenwoordigd via de VH, UNL) en het ministerie van onderwijs om in taaie (stelsel)vraagstukken die daarbij horen stappen te zetten:

- Goede professionals in een aantrekkelijke werkomgeving;
- Onderwijsarbeidsmarkt en tekortaanpak
- Optimaliseren van het bevoegdheidsstelsel;
- Een landelijke strategie.

Partijen realiseren zich dat we er alleen in slagen dit te realiseren als we allemaal over onze schaduw heen stappen, er als één blok voor gaan staan en in tijden van schaarste bereid zijn vanuit het collectief belang te denken en te opereren.

Het advies 'Samen sterk voor elk kind' van Merel van Vroonhoven, *Tijd voor Focus* van de Onderwijsraad, de onderzoeken van de vak- en beroepsorganisaties over bevoegdheden, het actieplan 'Duurzaam werken in het onderwijs' en het recente advies van Asscher 'Kinderen eerst: kwartiermakersadvies personeelstekort onderwijs om de aanpak van de tekorten te intensiveren', leveren belangrijke input om te komen tot deze integrale strategie voor de aanpak van het personeelstekort. Partijen zien met een oplopend tekort aan docenten (en schoolleiders) de noodzaak om snel te komen tot een uitwerking van de afspraken in de genoemde werkagenda. Een aantal acties willen we met extra tempo concretiseren. Dit betreft de volgende thema's: regionale

aanpak, onderwijstijd, bevoegdheden en opleiden. Dit zonder de aandacht af te halen van de andere thema's uit de werkagenda, zoals strategisch hrm-beleid. Deze onderwerpen werken we hieronder verder uit in een werkplan. Partijen gaan actief met hun achterban in gesprek over de in dit plan gekozen richting.

Partijen erkennen de noodzaak van landelijke strategie en regie. Daarvan is onderdeel de inrichting van een Programmaraad waarin tenminste de landelijke vertegenwoordigers van de vak- en beroepsorganisaties, de sectororganisaties en de lerarenopleidingen vertegenwoordigd zijn. Samen met de ministers stellen zij het programma vast en bewaken zij de uitvoering. OCW stelt een Programmacommissaris aan voor de inrichting en aansturing van de Realisatie Eenheid. Doel van deze eenheid is om de ontwikkeling in het onderwijsveld te ondersteunen, aan te jagen, kennis te delen en te monitoren. Hierin worden ook bestaande (ondersteunings)structuren en inzichten betrokken, zoals bijvoorbeeld het platform Samen Opleiden & Professionaliseren.

Partijen zijn zich ervan bewust dat er een goede balans gevonden moet worden tussen doorpakken omdat het personeelstekort urgent is en een zorgvuldig proces waarbij we alle achterbanen betrekken bij de plannen die we hebben en de stappen die we zetten. Naast de achterbanen van de betrokken partijen zijn er ook andere belanghebbenden die we graag betrekken bij de richting en de maatregelen die we hieronder voorstellen. We gaan daarom begin 2023 ook in gesprek met o.a. organisaties van leerlingen, van ouders en van andere overheden (gemeenten, provincies) over onze aanpak ten aanzien van het personeelstekort en over de bijdrage die zij daaraan willen en kunnen leveren.

De komende periode nemen we de tijd voor de bespreking van onze plannen met achterbanen en andere belanghebbenden om mede op basis van hun inbreng onderstaande voornemens in februari 2023 aan te vullen, te verbeteren en vervolgens vast te stellen in de te vormen landelijke Programmaraad.

De onderstaande plannen over onderwijsregio's, onderwijstijd, bevoegdheden en opleiden zijn een mix van structurele en tijdelijke (nood)maatregelen en/of experimenten. Bij structurele veranderingen mag er niet getornd worden aan de kwaliteit van onderwijs. Voor tijdelijke (nood)maatregelen moeten we een afweging maken welke maatregelen wenselijk dan wel mogelijk zijn en tot wanneer deze tijdelijke (nood)maatregel geldt. Voor experimenten gelden de wettelijke termijnen en na degelijke evaluatie wordt bezien welke leerpunten meegenomen kunnen worden in structurele wettelijke aanpassingen. Dat betekent dat we als betrokken partijen eenmaal onderweg de vinger aan de pols blijven houden en tussentijds regelmatig evalueren en bijstellen. Wat we doen toetsen we regelmatig bij onze achterbanen, aan de hierboven beschreven bedoeling op lange termijn en aan de uitgangspunten die we hieronder hebben geformuleerd. De uitkomsten van achterbanraadplegingen of evaluaties worden gewogen en betrokken bij de besluitvorming in de Programmaraad. Deze tussentijdse evaluatie, toetsing en bijstelling is een integraal onderdeel van de landelijke programmatische aanpak die we begin 2023 vaststellen in de Programmaraad.

Dit werkplan beschrijft de voorgenomen acties voor de komende periode.

Wat nemen we ons voor?

I. Regionale aanpak:

We willen toewerken naar een duurzame samenwerking in de regio van alle betrokkenen bij goed onderwijs. We vormen daartoe onderwijsregio's waarin afspraken gemaakt worden over de regionale aanpak van het personeelstekort, de zogenaamde Regionale Aanpak Toekomst Onderwijsarbeidsmarkt (RATO). Daarom spreken we hieronder van Onderwijsregio's/RATO. De vorming van onderwijsregio's moet bijdragen aan een vereenvoudiging van de huidige versnippering van regionale samenwerkingsvormen en bijbehorende aanpakken en financieringsstromen. Tegelijk willen we de governance binnen deze onderwijsregio's zo vormgeven dat er bindende afspraken tussen de betrokken partijen gemaakt kunnen worden. De komende periode gaan we in samenspraak met onze achterbanen bepalen welke regio's we vormen en hoe we de governance vormgeven. Daarbij hanteren we de volgende uitgangspunten.

Uitgangspunten

- Partijen zijn het eens dat een niet-vrijblijvende vorm van samenwerking op regionaal niveau nodig is om het personeelstekort aan te pakken. Partijen willen gezamenlijk in de regio verantwoordelijkheid nemen om te zorgen voor voldoende en (blijvend) goed opgeleid onderwijspersoneel in een doorgaande lijn, in een professioneel uitdagende omgeving, afgestemd op de context en maatschappelijke opgave van de regio.
- We werken vanuit de maatschappelijke opgave, die per regio (en ook per sector) kan verschillen. In alle sectoren (po, vo en mbo) geldt dat de aanpak van de tekorten een groot thema is. Daarnaast speelt in alle sectoren dat er ook sprake is van een leerlingending. Deze verschillen vragen om een regionale aanpak, mét centrale regie vanuit een landelijk kader. De personele opgave vraagt om doorzettingsmacht. Dat betekent: bindende afspraken tussen alle betrokkenen om in te zetten op de meest impactvolle acties en om schaarste eerlijk te verdelen.
- Hierbij hanteren we de volgende principes:
 - aansluiten bij het bestaande en de kwaliteit hiervan (zoals groei naar 100% studenten opleiden via SO&P);
 - een lerend systeem met kwaliteitsborging;
 - met betrokkenheid van de beroepsgroep;
 - dicht bij de uitvoering en dicht bij de urgentie en energie;
 - helderheid in sturing en verantwoording;
 - landelijk dekkend.
- Een Onderwijsregio/RATO bestaat uit vertegenwoordiging van schoolbesturen po en vo, mbo-instellingen, lerarenopleidingen en (vertegenwoordigers van) de beroepsgroep (schoolleiders, leraren, onderwijsondersteunend personeel en opleiders).
- Vanuit inhoudelijke ontwikkelingen (doorgaande leerlijnen voor leerlingen), om mobiliteit tussen sectoren te stimuleren en om werken in het onderwijs aantrekkelijker te maken (doorgaande leerlijnen voor leraren), is de voorkeur uitgesproken te komen tot een Onderwijsregio/ (RATO) over de sectoren heen. Een Onderwijsregio/ RATO kan ook (nog) sectoraal ingericht worden (RATO po en RATO vo mét mbo) als dat vanuit de analyse in de regio wenselijk blijkt.
- De Onderwijsregio's zijn geografische regio's waarin de samenwerkingsverbanden RAP en SO&P worden geïntegreerd en die onderdeel zijn van de grotere Allianties van lerarenopleidingen. In deze onderwijsregio's waarin afspraken worden gemaakt over de RATO.
- Activiteiten zijn in ieder geval gericht op het werven, matchen, opleiden (zowel hbo en wo lerarenopleidingen als educatieve ad-opleidingen en mbo-opleidingen voor onderwijsondersteuners), begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel. Binnen de RATO wordt de ambitie uitgewerkt om 100% van de studenten op te leiden via de systematiek van Samen Opleiden.
- De RATO biedt ook voor (toekomstig) onderwijspersoneel een eenvoudig loket voor alle ontwikkelmogelijkheden in de regio op dit terrein.
- Om bovenbestuurlijk onderwijspersoneel te kunnen aannemen, passend bij de regionale opgave, zoals zij-instromers en een vervangingspool, en middelen te kunnen ontvangen, is er ten behoeve van de RATO een rechtspersoon nodig, bijvoorbeeld in de vorm van een centrale dienst of een penvoerder. In het geval er bovenbestuurlijk binnen de Rato's onderwijspersoneel in dienst wordt genomen, gebeurt dat op basis van vrijwilligheid. Binnen de RATO wordt bepaald wie de doorzettingsmacht heeft.
- We zetten in op duurzame bekostiging voor de Onderwijsregio's (tbv de RATO) met prikkels die samenwerken bevorderen en concurrentie verminderen. Uitgangspunt is een bundeling van bestaande regelingen en middelen, te beginnen met de middelen voor RAP en SO&P (inclusief de oploop die daarvoor in de begroting is opgenomen). In overleg zal de komende periode worden uitgewerkt of en hoe samenhangend met het regionale plan en passend bij het ambitieniveau van het regionale plan de middelen van de regeling SHRM voor vo en de tegenhanger bij po (pbsl) daaraan toegevoegd kunnen worden. Met het groeien van de rol en omvang en betekenis van de RATO kunnen schoolbesturen ervoor kiezen een deel van de reguliere personeelstaken (met bijbehorend budget) door de RATO te laten verrichten; het budget volgt dan de taken.

Wat gaan we doen?

In het eerste half jaar van 2023 gaan we parallel aan de slag met het vormen van de onderwijsregio's en het vaststellen de bijbehorende governance en landelijke kaders.

De vorming van onderwijsregio's:

- Alle betrokken partijen ontwikkelen een aanpak om hun achterbannen te betrekken bij en te stimuleren tot de gezamenlijke aanpak van de lerarenstrategie en ten behoeve daarvan de ontwikkeling van de Onderwijsregio's en de RATO-aanpak;
- Vanaf februari 2023 starten bijeenkomsten in regio's voor het aanscherpen van de regionale opdracht om te komen tot een onderwijsregio's/RATO. Bestaande ondersteuningsstructuren, zoals het Platform Samen opleiden en professionaliseren, hebben hierin een rol.
- Voor de zomer van 2023 leveren de toekomstige onderwijsregio's/RATO aan bij de Realisatie eenheid (OCW) met welke partners zij een onderwijsregio/RATO willen vormen. Zo kan uiterlijk juli 2023 een totaaloverzicht van toekomstige regio's worden gevormd.
- Op korte termijn (begin 2023) starten we met tien voorlopers. In die regio's formuleren schoolbesturen en lerarenopleidingen bindende samenwerkingsafspraken gericht op het realiseren van de maatschappelijke (personeels)opgave. Deze voorlopers bieden inspiratie en een lerende omgeving aan alle nieuw te vormen regio's. Hun ervaringen gebruiken we daar continu in.
- Komend halfjaar ontwikkelen we, parallel aan de ervaringen die de voorlopers opdoen een implementatie-plan waarin we afspraken maken over de governance van de onderwijsregio's en de landelijke kaders.

Bepalen van de governance en landelijke kaders

- Er wordt in het eerste half jaar van 2023 in nauw overleg met de achterbannen een organisatiemodel voor de onderwijsregio's/RATO opgesteld. Functies, rollen en verantwoordelijkheden van de partijen binnen onderwijsregio's/RATO worden daarin vastgesteld. Inclusief:
 - Op welke wijze de beroepsgroep is vertegenwoordigd binnen de onderwijsregio/RATO;
 - hoe de (mede)zeggenschap is ingericht;
 - hoe de relatie met de educatieve allianties eruit ziet;
 - een escalatiemodel op grond waarvan het ministerie, bij code rood, iemand met doorzettingsmacht kan aanwijzen.
- De beoogde governance en het landelijke kader worden met de achterbannen besproken en voor de zomer van 2023 in de landelijke Programmaraad vastgesteld.
- Aanpassing van wetgeving wordt voorbereid, zodat onder meer bij een centrale dienst ook lerarenopleidingen en mbo-instellingen zich aan kunnen sluiten. Hiermee wordt in een instrumentarium voorzien om gezamenlijk ook als rechtspersoon op de kunnen trekken in de regio, en op die manier voor bekostiging in aanmerking te komen en desgewenst als werkgever kan optreden.
- Bij de voorbereiding van wetgeving worden de arbeidsrechtspositionele implicaties voor werkgevers en werknemers in kaart gebracht en de BTW-risico's voor een eventuele centrale dienst. Hierbij wordt de juridische structuur en overlegstructuur meegenomen zodat helder is welke wet- en regelgeving/cao van toepassing is.

Start van Onderwijsregio's/RATO vanaf 1 september 2023

- Toekomstige RATO maken een analyse van hun regio en richten hun plannen en afspraken daar zo concreet mogelijk op in, gericht op de regionale opgave ten aanzien van werving, opleiden, professionaliseren en behoud van goed onderwijspersoneel. Een eerste versie van deze plannen wordt voor de zomer 2023 gemaakt zodat leerlingen en personeel met ingang van schooljaar 2023-'24 van de maatregelen (bijvoorbeeld ten aanzien van onderwijstijd) uit deze plannen kunnen profiteren.
- Een meer uitgewerkte versie van deze plannen is uiterlijk 1 januari 2024 gereed. Waar mogelijk wordt bij het maken van de plannen aansluiting gezocht met Regionale mobiliteitsteams (RMT's) waar vakverenigingen en werkgevers met UWV en gemeenten samenwerken om ook mensen van buiten het onderwijsveld te interesseren voor werken in het onderwijs.

- Vanaf januari 2023 wordt gestart met het opstellen van een duurzaam financieringsinstrument voor de RATO vanaf januari 2024 en verder. Dit is een bundeling van in ieder geval de losse RAP- en SO&P-regeling. Reeds gevormde RATO kunnen vanaf 1 januari 2024 via deze ene regeling alle middelen aanvragen.

II. Onderwijstijd in het po en vo

- Er is draagvlak om tot meer prioriteit en versnelling op het onderwerp onderwijstijd te komen, zowel op de korte termijn (in acties, in de periode tot en met juli 2023) als voor de langere termijn (in proces voor daarna).
- Uitgangspunten bij de aanpassing van onderwijstijd die we hebben afgesproken zijn:
 - onderwijskwaliteit staat voorop en is het leidende principe;
 - we trekken zoveel mogelijk samen op maar maken wel onderscheid tussen po en vo;
 - we benutten de ervaringen die al zijn/worden opgedaan;
 - we stimuleren de inzet van bevoegde vakdocenten in het po;
 - we benutten de ruimte die de huidige wettelijke kaders bieden ten aanzien van onderwijstijd beter;
 - vrijgekomen tijd draagt bij aan werkdrukvermindering en kwaliteitsverbetering (tijd voor professionalisering en voor/nabereidingstijd van lessen);
 - de vrijgekomen tijd draagt bij aan het bieden van maatwerk aan een deel van de leerlingen.
- Doel is dat de ruimte in onderwijstijd bijdraagt aan de aantrekkelijkheid van het beroep, het verlagen van de werkdruk en het creëren van ruimte voor de ontwikkeling en professionalisering van het onderwijspersoneel en voor het voorbereiden van lessen ter verbetering van de onderwijskwaliteit.
- Bij structurele veranderingen mag er niet getornd worden aan de kwaliteit van onderwijs. Voor tijdelijke (nood)maatregelen moeten we een afweging maken welke maatregelen wenselijk en mogelijk zijn. Dit vraagt een afweging die in de regionale plannen tot uitdrukking kan komen en daarmee in de regio en vanuit de regio met het rijk kan worden bekrachtigd.
- Voor po:
 - Werken we uit of en zo ja, onder welke voorwaarden we scholen in het po tijdelijk ruimte willen geven om, in overleg met hun medezeggenschapsraad en de gemeente (en/of andere betrokken overheden) professionals in te zetten voor maximaal 22 uur per maand. Hiermee kunnen scholen hun lestijd en schooltijd zo organiseren dat de vijfdaagse schoolweek wordt gegarandeerd. Randvoorwaarde is in ieder geval dat de school conform het oordeel van de inspectie minimaal voldoende scoort. De medezeggenschap moet net als de gemeenten (en/of andere betrokken overheden) hier instemming aan verlenen, als onderdeel van de regionale aanpak. De te onderzoeken voorwaarden omvatten ten minste:
 - de eisen die worden gesteld aan andere professionals dan leerkrachten;
 - de tijdelijk aangepaste onderwijsdoelen waarop de inspectie de onderwijsresultaten onderzoekt.
- Voor vo:
 - Beschrijven we hoe de al bestaande ruimte beter benut kan worden. Daarbij betrekken we nadrukkelijk welke keuzes scholen en leraren zelf zouden maken in hun curriculum als zij minder lessen zouden geven en welke consequenties dit zou hebben op het programma voor de leerlingen. Goede voorbeelden op dit vlak bundelen en verspreiden we actief.
 - We maken tijdelijk mogelijk om af te spreken dat scholen een deel van de onderwijstijd niet meer verplicht hoeven in te roosteren voor leerlingen. Deze tijd is dan beschikbaar voor maatwerk aan een deel van de leerlingen, voor verrijking of als extra begeleiding voor leerlingen. Op dat deel van de onderwijstijd wordt dan niet meer door de Inspectie gehandhaafd. Hierbij gelden de gebruikelijke regels rond medezeggenschap.

Dit vertaalt zich naar de volgende acties voor de periode januari tot en met juli 2023:

- Voor een gedeeld beeld en om verwarring te voorkomen, zetten we de relevante begrippen onder elkaar met een toelichting. Hiervoor nemen we de huidige wettelijke kaders als uitgangspunt.
- We inventariseren op korte termijn welke wetenschappelijke onderzoeken er al lopen en zijn afgerond rondom onderwijstijd, en andere relevante publicaties zoals de onderzoeken naar de effecten van de scholensluitingen, zodat we hier lessen uithalen, bijvoorbeeld over de randvoorwaarden voor verdere acties rondom onderwijstijden zover bijvoorbeeld maximale klassengrootte. Hierbij betrekken we ook onderzoek over (mede)zeggenschap op dit onderwerp.
- Parallel beschrijven we hoe de al bestaande ruimte beter benut kan worden. Daarbij betrekken we nadrukkelijk welke keuzes scholen zelf maken in hun curriculum als zij minder lessen zouden geven en welke consequenties dit zou hebben op het programma voor de leerlingen en het kerndoelen/ curriculumbewustzijn van docenten. Voor het vo zullen goede voorbeelden van kwalitatief goede benutting van ruimte in de onderwijstijd, actief gebundeld en verspreid worden. Daarbij wordt zo veel mogelijk concreet ondersteunend materiaal ter beschikking gesteld.
- We stellen een monitorprogramma op om de ontwikkelingen te volgen en te onderzoeken wat de effecten zijn voor de kwaliteit van onderwijs, voor de werkdruk, de aanpak van de tekorten, etc.
- Deze voorgestelde maatregelen gaan zo snel mogelijk in. Einde schooljaar 2023-24 vindt een eerste meetmoment plaats met eventuele ruimte voor bijstelling; einde schooljaar 2024-25 evalueren we deze maatregelen.
- Voor scholen die hier op korte termijn mee willen starten geldt dat zij gelijk op kunnen lopen in het ontwikkelen van roostering, het gesprek met de medezeggenschap en het vorm geven aan een regionaal plan en afstemming, mits voor de start van het schooljaar de afspraken regionaal zijn gewogen en geborgd.

III. Bevoegdheden

- We hebben eerder geconstateerd dat het noodzakelijk is het huidige bevoegdhedenstelsel te optimaliseren zodat we voor alle leerlingen voldoende bevoegde leraren hebben en de kwaliteit van onderwijs te waarborgen.
- Ten aanzien van bevoegdheden worden de volgende onderdelen uit de werkagenda met voorrang opgepakt:
 - De herijking bekwaamheidseisen is een wettelijke verplichting en daar moet daarom vanaf 2023 uitvoering aan gegeven worden.
 - De knelpunten binnen het v(s)o en vooral binnen het vmbo en pro zijn urgent. De Landelijke Werkgroep Bevoegd (en andere relevante partners) hebben een projectplan met tijdsplan gemaakt om hiermee aan de slag te gaan.
 - We selecteren, in lijn met de afspraken uit de werkagenda, 2-3 casussen en starten in 2023 een aantal experimenten die een bijdrage leveren aan ervaren knelpunten in het bevoegdhedenstelsel. Dit pakken OCW en alle partners binnen actielijn 3 van de werkagenda gezamenlijk op.
- We zien mogelijkheden tot versnelling in het ontwikkelen van een pedagogisch didactisch maatwerkprogramma voor vakmensen. Hieronder verstaan we:
 - Een maatwerkprogramma door de lerarenopleiding voor vakmensen met een mbo-4 diploma die les willen geven in praktijkvakken in het vmbo en praktijkonderwijs.
- Het moet makkelijker zijn om als je al een bevoegdheid hebt, ook een extra bevoegdheid te halen als docent, waardoor bredere inzet tot de mogelijkheden behoort en het ontwikkelperspectief voor docenten ruimer wordt. Het belang van leeruitkomsten voor voltijdlereenopleidingen wordt meegenomen in de verdere procedure van het wetsvoorstel terzake. We gaan daarbij aan de slag met de volgende opties:
 - Tweevakkig opleiden: OCW stimuleert lerarenopleidingen die erin slagen om studenten een dubbele bevoegdheid te laten behalen, met behoud van kwaliteit, en zet zich in om te komen tot een vorm van financiering die daarbij past.
 - Extra bevoegdheid vo (leraren met een bevoegdheid eenvoudig, in korte tijd, een tweede bevoegdheid laten halen): Alle leraren die opgeleid worden voor een tweede bevoegdheid, worden vrijgesteld voor het deel van de opleiding dat zij al beheersen. In bijna alle gevallen betekent dat vrijstellingen voor het pedagogisch

- deel, en afhankelijk van de al behaalde bevoegdheid, een aanzienlijk deel van de vakdidactiek. Bij leraren die binnen hetzelfde vakdomein een tweede bevoegdheid halen, kan dat twee derde deel van de opleiding zijn. Daarnaast moet deze groep twee keer per jaar een start kunnen maken met (onderdelen van) de opleiding (augustus en februari). Bij kleine opleidingen zal het om aangepaste programma's gaan.
- Pabo-gediplomeerden die al in de onderbouw van het vmbo of het praktijkonderwijs werken en een tweedegraadsbevoegdheid willen halen bieden we een op-maat-traject waarin rekening gehouden wordt met de gevolgde opleiding. In bijna alle gevallen betekent dat vrijstellingen voor het pedagogisch deel.
 - We gaan aan de slag om zo snel mogelijk ruimte in regels te maken op het vlak van bevoegdheden voor het so, vso en pro. De inzet daarbij is om voor schoolteams- en organisaties ruimte te organiseren om op een verantwoorde manier professionals in te zetten voor het onderwijs. Urgente zaken die op korte termijn worden onderzocht en uitgewerkt voor (v)so en pro met betrokkenheid van sectorraad GO/PRO en de beroepsgroep:
 - Voor het EMB (ernstig meervoudig beperkten), OZA (Onderwijs en Zorg arrangementen), ZML (Zeer moeilijk lerenden) krijgt een bestuur de ruimte om niet alleen pabo-bevoegden in te zetten maar ook verwante professionals in te zetten op ho-niveau.
 - De landelijke werkgroep bevoegd krijgt de opdracht om voor het einde van het schooljaar te komen met een voorstel voor maatwerk in bevoegdheden voor doelgroepen die in het uitstroomprofiel arbeid (vso en praktijkonderwijs) of dagbesteding (vso en praktijkonderwijs) of in het praktijkonderwijs zitten. Sectorraad GO en sectorraad PRO worden hierbij betrokken.
 - We geven ruimte voor vakdocenten in het vso en voor afgestudeerden pedagogiek en omgangskunde in het praktijkonderwijs om avo-groepslessen te geven zonder dat hier een pabo-diploma voor gehaald moet worden.
 - Deze voorgestelde maatregelen gaan zo snel mogelijk in. Einde schooljaar 2023-24 vindt een eerste evaluatiemoment plaats met eventuele ruimte voor bijstelling; einde schooljaar 2024-25 evalueren we.
 - In het veld zijn reeds een aantal succesvolle initiatieven om statushouders voor de klas te krijgen. We verkennen de mogelijkheid tot het ontwikkelen van een programma dat statushouders (met een onderwijsbevoegdheid uit het land van herkomst) begeleidt naar een functie als docent of doorstroom naar zij-instroom in beroep/een deeltijdtraject. Wij betrekken de initiatiefnemers en de betrokken lerarenopleidingen hierbij en verkennen de rol die de RATO hierin kan spelen.
 - We zorgen dat de kwaliteit van docenten Nederlands, rekenen en burgerschap in het mbo versterkt wordt, zoals in de werkgroep mbo wordt uitgewerkt.

Dit vertaalt zich naar de volgende acties voor de periode januari tot en met juli 2023:

- De vak- en beroepsorganisaties (AOB, CNV, FvOv, BVMBO, Lerarencollectief, PVVVO) worden door OCW in staat gesteld om met een advies voor de herijking bekwaamheidseisen te komen. Voorjaar 2023 (Q1) is het proces gereed en daarna kan de daadwerkelijke advisering starten.
- Medio 2023 (Q2) start het traject van aanpassing wet- en regelgeving van de bevoegdheden voor de beroepsgerichte vakken vmbo en pro. Rolverdeling: Dit wordt opgepakt door OCW in overleg met de Landelijke Werkgroep Bevoegd (AOB, CNV, FvOv, VO raad, UNL, VH, SPV, ADEF, OCW), waarbij relevante partners (in ieder geval sectorraad PRO, sectorraad GO) aansluiten.
- De landelijke werkgroep bevoegd komt voor medio 2023 met een voorstel voor maatwerk in bevoegdheden voor doelgroepen die in het uitstroomprofiel arbeid (vso en praktijkonderwijs) of dagbesteding zitten (vso en praktijkonderwijs). Sectorraad GO en het sectorraad Pro worden hierbij betrokken. En met een voorstel voor een maatwerkprogramma door de lerarenopleiding voor vakmensen met een mbo-4 diploma die les willen geven in praktijkvakken in het vmbo en praktijkonderwijs.
- OCW stelt in overleg met betrokken partners een subsidieregeling op om het begeleiden van statushouders met een onderwijsbevoegdheid in het land van herkomst naar een

functie als docent of doorstroom naar zij-instroom in beroep/een deeltijdtraject te stimuleren. Hiertoe start in het voorjaar van 2023 communicatie/ voorlichting. Het voortouw ligt op dit moment bij OCW. Afstemming over de rol van de partners vindt op dit moment nog plaats.

IV. Opleiden

- Een goede opleiding – in aansluiting op het werkveld – voorkomt voortijdige uitstroom en vormt de basis voor een voortdurende professionalisering van leraren.
- Landelijk vormen bekwaamheidseisen en het beroepsbeeld voor de leraar kaders voor de vormgeving van de lerarenopleidingen, net als de inhoud van de curricula van het po, vo en mbo.
- In de regionale samenwerking vindt de vertaling plaats van deze landelijke kaders, alsmede de afstemming tussen de behoeften in de betreffende regio en de curricula van de lerarenopleidingen.
- Nu komen voortdurend nieuwe wensen en eisen af op leraren en op lerarenopleidingen. Dat past ook bij het beroep en de opleidingen die ontwikkelingen moeten volgen. Tegelijkertijd ontbreekt een infrastructuur om nieuwe wensen te bespreken en gezamenlijk te wegen of iets in de opleiding moet landen of in een andere fase van beroepsuitoefening. In een in te richten 'curriculumberaad' worden de landelijke kaders voor leraren en lerarenopleidingen en de processen om deze tot stand te brengen afgestemd. Het werkveld – scholen en vak- en beroepsorganisaties – heeft hierin een actieve rol. Het beroepsbeeld is inhoudelijk de basis voor het raamplan voor de lerarenopleidingen. Belangrijk daarbij is dat partijen ook afstemmen wie welke rol heeft en wat verwacht kan worden van een leraar aan het eind van zijn lerarenopleiding en wat in de eerste jaren van beroepsuitoefening. Lerarenopleidingen kunnen hun onderlinge samenhang en samenwerking binnen de regio verder versterken, ook door als kenniscentra een stevige rol te nemen bij onder andere de professionalisering van leraren.
- Per schooljaar 2023-24 doen we ervaring op met implementatie van deze aanpak.
- De ambitie om 100% van de leraren op te leiden via de systematiek van Samen Opleiden werken we uit in de te vormen RATO. Hierdoor ontstaan in de regio ook sterke verbanden waarin afstemming plaatsvindt over de inhoud van elke fase van beroepsontwikkeling. Uiteraard moet er hierbij ruimte zijn, om heel kleinschalig aanbod landelijk te organiseren.
- Het moet voor meer doelgroepen die al een hbo- of wo-opleiding hebben genoten aantrekkelijker worden om te kiezen voor (een opleidingstraject tot) het beroep van leraar. Daarom zal ADEF worden gevraagd om met werkgevers in de regio op korte termijn een tweejarig duaal traject in te richten dat leidt tot een volwaardige 2e graads bevoegdheid en diploma. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de ervaring in de kopopleiding en de ZiB om vrijstellingen te geven en/of te valideren.

Dit vertaalt zich naar de volgende acties voor de periode januari tot en met juli 2023:

- Inrichten curriculumberaad met daarbij behorende governance zodat duidelijk is wie welke rol heeft;
- Ontwikkeling van een beroepsbeeld door vak- en beroepsorganisaties en het ontwikkelen van een landelijk raamplan voor alle lerarenopleidingen;
- ADEF spant zich in om meer opleidingen toegang geven tot deze verkorte trajecten;
- Verdere uitwerking door lerarenopleiders, lerarenvertegenwoordigers, schoolbesturen en OCW van activiteiten die een verdere professionalisering ondersteunen, uitmondend in een aanvraag bij het Nationaal Groeifonds.

Strategisch HRM Beleid

Betrokken partijen onderschrijven het belang en de noodzaak om ook de komende jaren werk te blijven maken van verdere versterking van het strategisch personeelsbeleid in het po, vo en mbo, zoals ook is vastgelegd in de Werkagenda. Ook de Tweede Kamer heeft hier bij recente begrotingsbehandeling van OCW nadrukkelijk aandacht voor gevraagd.

Het gaat dan om de opleiding van (onbevoegde) leraren, loopbaanmogelijkheden, het behoud van (startende) leraren en schoolleiders, verlaging ziekteverzuim en de duurzame inzetbaarheid van personeel over vaste contracten, stimuleren van urenitbreiding, en reguliere

functioneringsgesprekken. Het personeelsbeleid houdt rekening met de samenhang tussen de ontwikkeling van individu, team en organisatie.

Vanuit het ministerie wordt een wetsvoorstel voorbereid dat besturen verplicht om een strategisch HRM beleid te voeren en met enige frequentie bij te stellen. Daarin kunnen en zullen (indien nodig) bovenstaande onderwerpen een plek krijgen.

Werkgevers en werknemers worden uitgenodigd om anticiperend hierop of zo mogelijk in plaats daarvan gelijklopende afspraken op te nemen in de CAO.

Randvoorwaarden

Om de impact en het succes van de aanpak te volgen, is het noodzakelijk te beschikken over (ontwikkelingen in) data en sturingsinformatie, waaronder een accuraat beeld van het personeelstekort. Daarover spreken partijen het volgende af:

- OCW neemt de regie om in kaart te brengen welke sturingsinformatie nodig is, wat er daarvan al beschikbaar is en hoe deze informatie wordt ontsloten en gelijklopend voor het hele land is. Hierbij vormen het uitgangspunt: het advies van Asscher/ Van de Bunt, de jaarlijkse trendrapportage en de opdracht die OCW heeft uitgezet om een dashboard te ontwikkelen met (sturings)informatie op regionaal niveau.
- Alle partijen dragen bij aan de totstandkoming van de actuele stand van het personeelstekort. OCW ontwerpt hiervoor in samenspraak en gebaseerd op de ervaringen in de po-sector en de pilots in de vo-sector een eenduidige definitie en wijze en proces van registreren; het mbo volgt op termijn. Alle partijen verbinden zich eraan deze registratie bij te houden. In het verlengde hiervan wordt met de lerarenopleidingen verkend hoe we landelijk beter zicht krijgen op de instroom, uitval/ switch en uitstroom bij de opleidingen.
- Er wordt een monitor/ evaluatieprogramma ontwikkeld om de (effecten van) de aanpak te volgen en waar nodig bij te sturen.