HET ONDERWIJSAKKOORD

SAMEN VOOR HET BESTE ONDERWIJS

22 APRIL 2022

Samen voor het beste onderwijs

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 vraagt om actie. Niet alleen vandaag, maar ook de komende jaren. En we moeten het samen doen. Het onderwijs en de politiek hebben het te lang lastig gehad met elkaar. Onrustige jaren, waarin leraren zich miskend voelden en er te weinig geld was voor scholen. Laten we daar een einde aan maken. We slaan de handen ineen en starten met een investering van 1,5 miljard euro in goede leraren, schoolleiders en onderwijsondersteuners en daarmee in goed onderwijs.

Hoger salaris in het primair onderwijs

We beginnen met het dichten van de loonkloof, een langgekoesterde wens in het primair onderwijs. Leraren in het primair onderwijs gaan vanaf nu hetzelfde verdienen als hun collega's met gelijkwaardige functies in het voortgezet onderwijs. Dat maakt het aantrekkelijker om leraar te worden én te blijven. Ook schoolleiders in het primair onderwijs verdienen meer waardering, zij hebben een cruciale rol om met het lerarenteam te zorgen voor goed onderwijs. Ook zij krijgen de beloning die in het voortgezet onderwijs gebruikelijk is voor functies met gelijke zwaarte.

Minder werkdruk in het voortgezet onderwijs

De laatste jaren is er in de kranten en op tv veel aandacht geweest voor leraren in het primair onderwijs, en soms minder voor leraren in het voortgezet onderwijs. Maar ook daar is de werkdruk hoog en staan leraren voor grote uitdagingen. We willen ook deze onmisbare vakmensen steun en waardering geven. Daarom investeren we 300 miljoen euro in de aanpak van werkdruk in het voortgezet onderwijs. Sociale partners kijken gezamenlijk wat in het voorgezet onderwijs goede afspraken zijn over de besteding, zodat het geld daar waar het nodig is terecht komt en bijdraagt aan meer plezier in het werk.

Extra tijd en middelen voor professionalisering

Als je je vak goed wilt blijven uitoefenen, wil je je blijven ontwikkelen en bijscholen. Daar heb je tijd voor nodig. Leraren krijgen hier vanaf dit schooljaar extra ruimte voor. We helpen leraren, leidinggevenden en onderwijsondersteuners ook door het onderwijs een duidelijke opdracht mee te geven. We stellen daarvoor zo snel mogelijk het curriculum bij, wat leerlingen moeten kennen en kunnen, en focussen meer op de basisvaardigheden taal, rekenen en burgerschap. Dat betekent dat je op school kunt beslissen minder tijd te besteden aan andere activiteiten. Voor de schoolleiders in het voortgezet onderwijs komen ook extra middelen beschikbaar voor hun professionele ontwikkeling.

Extra toelage

Alle kinderen hebben goede leraren nodig, maar voor de één is dit nog belangrijker dan voor de ander. Als je veel zorgen hebt, bijvoorbeeld omdat het thuis niet lekker loopt. Of als je extra hulp nodig hebt omdat je taal zo moeilijk vindt. Dan is het essentieel dat er op jouw school voldoende leraren, ondersteuners en begeleiders zijn, zodat ook jij eerlijke kansen krijgt en een stevige basis voor de toekomst bouwt. Op scholen met veel kwetsbare

leerlingen, krijgt het onderwijspersoneel daarom op dit moment vanuit het Nationaal Programma Onderwijs een arbeidsmarkttoelage bovenop het salaris. Op basis van de ervaringen en evaluatie van de huidige arbeidsmarkttoelage kan de precieze invulling van de toelage wijzigen, maar het doel ervan blijft overeind. We maken de bekostiging structureel en sociale partners maken hierover een afspraak in de cao.

Basis op orde

Nog te veel kinderen en jongeren gaan van school terwijl ze niet goed kunnen lezen en rekenen en met te weinig kennis van de democratie. Dat is een groot probleem, want zonder deze basisvaardigheden heb je moeite met solliciteren, je belastingaangifte, stemmen en veel andere belangrijke dingen in je leven. Dit vraagt om meer focus op de basisvaardigheden en een heldere opdracht voor het onderwijs. Dit gaan we sámen doen.

Samen aan de slag

We beseffen dat het verbeteren van het onderwijs, voor zowel leraren als leerlingen, vraagt om een groot uithoudingsvermogen. Juist daarom hebben we geen tijd te verliezen. Dit akkoord biedt meteen verlichting, maar is ook het vertrekpunt voor een bredere werkagenda die we de komende jaren samen uitwerken en uitvoeren. We houden elkaar vast, ook als het lastig is. Want alleen als we sámen strijden voor het allerbeste onderwijs, kunnen we slagen. Zodat, op hun beurt, elke leerling in ons land dat kan. Aan de slag!

Grote uitdagingen in het onderwijs

Alle leerlingen verdienen het beste onderwijs. Daarvoor is voldoende en goed opgeleid personeel essentieel. Leraren die dag in dag uit met onze leerlingen werken aan de toekomst. Schoolleiders die onderwijskundig leidinggeven aan de professionals in hun school. Bestuurders die zorgen voor beleid om het personeel in de school te faciliteren en begeleidend personeel dat leraren en schoolleiders ondersteunt en ontzorgt. En tot slot de lerarenopleidingen die in partnerschap met de scholen leraren opleiden en verder helpen te ontwikkelen. Dit is een grote maatschappelijke verantwoordelijkheid. Waarbij het funderend onderwijs voor grote uitdagingen staat. Hierbij gaat het om het omkeren van de dalende trend van leerlingprestaties op het gebied van taal en rekenen en het zorgen dat alle leerlingen gelijke kansen hebben. En dat in een tijd waarin het onderwijs zich geconfronteerd ziet met forse personeelstekorten, die de komende jaren zullen toenemen.

Dit vraagt van onze sectoren en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap om samen te werken aan een samenhangende aanpak gericht op de arbeidsmarkt voor het onderwijs. Het kabinet Rutte IV investeert daarom de komende jaren structureel € 1,5 miljard in onderwijsprofessionals en een aantrekkelijke werkomgeving.

Directe inzet op erkenning en waardering: het onderwijsakkoord

De minister voor Primair- en Voortgezet Onderwijs slaat de handen ineen met de onderwijswerkgeversorganisaties en werknemersorganisaties om afspraken te maken in het onderwijsakkoord. Zo zetten we gezamenlijk grote stappen, nu en in de komende jaren. We maken op de korte termijn afspraken over erkenning en waardering voor het werk dat in het funderend onderwijs wordt gedaan. Dit maakt werken in het onderwijs aantrekkelijker en dit komt de kwaliteit van het onderwijs voor de leerling ten goede.

Dat begint bij het dichten van de loonkloof tussen het primair- en voortgezet onderwijs: een langgekoesterde wens van de sociale partners in het primair onderwijs. Het dichten van de loonkloof is een belangrijke erkenning voor het waardevolle werk van alle onderwijsprofessionals in het primair onderwijs. Daarmee worden zij gelijk beloond aan werknemers met gelijkwaardige taken en verantwoordelijkheden in het voortgezet onderwijs.

We hebben ook aandacht voor de belangrijke rol van de schoolleider in het faciliteren van leraren en onderwijsondersteuners en het organiseren van goed onderwijs voor iedere leerling. We versterken de rol en positie van de schoolleider en zorgen voor erkenning en waardering van diens functie.

Daarnaast investeren we in de aanpak van de werkdruk in het voortgezet onderwijs, waar die al jaren hoog is. Met werkdrukmiddelen zorgen we ervoor dat binnen de school manieren gevonden kunnen worden om de werkdruk te verlagen, passend bij de eigen opgaven van de school, het team en het individu. In het primair onderwijs continueren we de bestaande werkdrukmiddelen. Zodat de onderwijsprofessionals in zowel het primair- als voortgezet onderwijs meer eigen regie hebben en meer werkplezier ervaren.

Ook helpen we onderwijspersoneel en scholen, daar waar schaarste of specifieke arbeidsmarktproblematiek speelt, met een extra arbeidsmarkttoelage. Bijvoorbeeld op scholen met leerlingen die extra aandacht verdienen.

Tot slot maken we afspraken zodat iedere leraar structureel extra tijd heeft om zich te blijven professionaliseren. Deze tijd kan alleen effectief worden ingezet als we meer focus aanbrengen in de werkzaamheden van leraren en er beter gebruik wordt gemaakt van de expertise van ondersteunende professionals zoals onderwijsassistenten, vakleerkrachten en andere specialisten. Professionalisering ondersteunt de leraar in het oppakken van enkele grote maatschappelijke opgaven, namelijk het verbeteren van basisvaardigheden en het implementeren van een bijgesteld curriculum.

Een structurele aanpak vereist nog meer acties. Die zijn door partijen neergelegd in een opzet tot een werkagenda. Deze is als bijlage bij dit akkoord gevoegd en zal de komende periode samen met andere partners, opleiders en de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap definitief worden gemaakt. Daartoe wordt in mei verder gesproken.

Onderwijsakkoord funderend onderwijs: Samen voor het beste onderwijs

Partijen,

de Minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs, handelend in de hoedanigheid van bestuursorgaan, hierna te noemen: "de minister";

en

de PO-Raad, hier vertegenwoordigd door Freddy Weima;

de VO-raad, hier vertegenwoordigd door Henk Hagoort;

de Algemene Onderwijsbond (AOb) en de FNV O&O, hier vertegenwoordigd door Tamar van Gelder;

CNV Onderwijs, hier vertegenwoordigd door Daniëlle Woestenberg;

de Federatie van Onderwijsvakorganisaties (FvOv), hier vertegenwoordigd door Jan van Lune;

de Algemene Vereniging Schoolleiders (AVS), hier vertegenwoordigd door Karin Straus,

hierna te noemen: "sociale partners"

Overwegen het volgende

Alle leerlingen in Nederland hebben recht op het beste onderwijs. Dat is alleen mogelijk als er voldoende en goed onderwijspersoneel beschikbaar is: leraren, leidinggevenden en ondersteuners. Op dit moment staat dat onder druk. We hebben te kampen met personeelstekorten die volgens de arbeidsmarktprognoses in het komende decennium zullen toenemen. Maatregelen zijn geboden.

In het coalitieakkoord van het kabinet Rutte IV zijn structurele middelen uitgetrokken om de arbeidsmarktsituatie in het funderend onderwijs fors te verbeteren. De sociale partners in het funderend onderwijs – vertegenwoordigd door PO-Raad, VO-raad, AOb, AVS, CNV Onderwijs, FNV O&O en FvOv – zijn verheugd over dit politieke besluit en over het feit dat de minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs het initiatief heeft genomen om hierover afspraken te maken.

Partijen willen in gezamenlijkheid afspraken maken en leggen deze afspraken vast in een onderwijsakkoord. Met dit onderwijsakkoord wordt de basis gelegd voor het beschikbaar stellen van middelen en het verbeteren van de arbeidsmarktsituatie in het funderend onderwijs. Afspraken die partijen in het onderwijsakkoord vastleggen, gaan over:

- het dichten van de loonkloof tussen primair en voortgezet onderwijs;
- arbeidsmarkttoelagen voor die plekken en functies die extra kwetsbaar zijn door de personeelstekorten;
- het aanpakken van de werkdruk in het voortgezet onderwijs;
- een eerste stap waarmee het voortgezet speciaal onderwijs onder de cao van het voortgezet onderwijs kan worden gebracht;
- professionalisering voor leraren gericht op de 'basis op orde'; en
- investering in de kwaliteit en professionele ontwikkeling van schoolleiders.

De afspraken in dit Onderwijsakkoord worden vertaald in cao-afspraken door sociale partners van de sector primair- en voortgezet onderwijs. Hiervoor volgen cao-partijen het reguliere cao-proces en leggen onderhandelingsresultaten voor aan hun achterbannen.

De sociale partners zorgen ervoor dat over de inzet van de middelen, die in 2022 worden toegevoegd aan de bekostiging, voor 15 juli 2022 cao-afspraken worden gemaakt.

Partijen hebben daarnaast onderwerpen met elkaar geïdentificeerd die tot de opzet van een gezamenlijke werkagenda leiden. Partijen gaan op een later moment verder in gesprek over de invulling van deze werkagenda, samen met andere betrokken werkgevers en opleidingen.

Spreken het volgende af,

Artikel 1. Definities

In dit onderwijsakkoord wordt verstaan onder:

a. de minister: de minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs;
b. po: primair onderwijs;
c. vo: voortgezet onderwijs;
d. vso: voortgezet speciaal onderwijs;
e. sociale partners in het funderend onderwijs: PO-Raad, VO-raad, AOb, CNV Onderwijs, FNV O&O, FvOv, AVS;
f. sociale partners in het po: PO-Raad, AOb, CNV Onderwijs, FNV O&O, FvOv, AVS;
g. sociale partners in het vo: VO-raad, AOb, CNV Onderwijs, FNV O&O, FvOv.

Artikel 2. Doel

Het doel van dit onderwijsakkoord is om afspraken te maken waarmee de arbeidsmarkt in het funderend onderwijs structureel wordt versterkt.

Artikel 3. Beschikbaar budget

De minister stelt structureel budget beschikbaar voor de afspraken uit de artikelen 4 tot en met 8 van dit onderwijsakkoord, volgens de verdeling in onderstaande tabel. De minister verwerkt het beschikbare budget in de bekostiging, in afstemming met sociale partners.

Maatregel Onderwijsakkoord	**In miljoenen**
Loonkloof motie Hermans	€ 500
Loonkloof coalitieakkoord	€ 419
Subtotaal	**€ 919**
Arbeidsmarkttoelage en positie schoolleiders po	€ 35
Arbeidsmarkttoelage achterstand (npo) po	€ 73
Arbeidsmarkttoelage achterstand (npo) vo	€ 79
Subtotaal	**€ 187**
Werkdrukmiddelen vo	€ 300
Subtotaal	**€ 300**
Professionalisering po	€ 65
Professionalisering vo	€ 53
Professionalisering schoolleiders vo	€ 10
Subtotaal	**€ 128**
TOTAAL	**€ 1.534**
De totale structurele middelen voor po zijn € 1.085 miljoen en voor vo € 449 miljoen.	
Omdat de tijdelijke npo-toelage nog doorloopt tot en met schooljaar 2022/2023, komen de middelen voor de structurele toelage in de loop van 2023. De arbeidsmarkttoelage schoolleiders po heeft daardoor in 2022 en 2023 resp. ca. € 35 en € 16 miljoen dekking nodig. Sociale partners in het po lossen deze verschillen op door de inpassingsruimte in de maatregelen in 2022 en 2023.	

Artikel 4. Het dichten van de loonkloof po/vo

1. De minister stelt structureel budget beschikbaar zodat werknemers met gelijkwaardige taken en verantwoordelijkheden in het po en het vo gelijk kunnen worden beloond.
2. Sociale partners in het po dichten de loonkloof po/vo. Zij maken cao-afspraken die inhouden dat in het po de salarisschalen, toelagen en eindejaarsuitkering gaan gelden conform de cao vo. Hiermee dichten sociale partners in het po ook de loonkloof tussen het vso en het vo.
3. Sociale partners in het funderend onderwijs dragen er zorg voor dat er in de toekomst geen nieuwe loonkloof ontstaat voor werknemers met gelijkwaardige taken en verantwoordelijkheden in het primair- en voortgezet onderwijs, onder voorwaarde van een gelijke kabinetsbijdrage voor arbeidskostenontwikkeling (die wordt verwerkt in het loongevoelig deel van de lumpsum) in beide sectoren.
4. Sociale partners in het funderend onderwijs verklaren dat de minister, in het licht van het streven naar één cao voor funderend onderwijs, de kosten van het toepassen van één loongebouw voor het primair en het voortgezet onderwijs reeds heeft voldaan met het beschikbaar stellen van de middelen voor het dichten van de loonkloof po/vo.

Artikel 5. Arbeidsmarkttoelage po en vo

1. De minister stelt structureel budget beschikbaar voor een arbeidsmarkttoelage, met als doel het versterken van de arbeidsmarktpositie van scholen met veel kwetsbare leerlingen.
2. De minister monitort en evalueert de arbeidsmarkttoelage uit het Nationaal Programma Onderwijs voor de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023.
3. Sociale partners in het funderend onderwijs maken uiterlijk voor de start van het schooljaar 2023-2024 cao-afspraken over het toekennen van de arbeidsmarkttoelage.
4. De minister en de sociale partners in het funderend onderwijs gaan daarna met elkaar in gesprek over de criteria voor de aanspraak op budget voor de arbeidsmarkttoelage, met inachtneming van de uitkomsten van de monitoring en evaluatie, bedoeld in het tweede lid. Partijen betrekken daarbij de vraag of en, zo ja, op welke wijze de arbeidsmarkttoelage aanpassing behoeft om het doel, genoemd in het eerste lid, te realiseren.

Artikel 6. Schoolleiders po en vo

1. De minister stelt structureel budget beschikbaar voor de arbeidsmarktpositie en professionalisering van schoolleiders in respectievelijk het po en het vo.
2. Sociale partners in het po maken cao-afspraken over het versterken van de beloning van directeuren en adjunct-directeuren in het po.
3. Sociale partners in het po doen onderzoek naar de werking van het functiewaarderingssysteem, onder andere voor leidinggevenden en onderwijsondersteunend personeel. Indien dit leidt tot relevante inzichten zoeken sociale partners hiervoor een oplossing binnen het budget dat op grond van dit onderwijsakkoord voor het po wordt vrijgemaakt.
4. Sociale partners in het vo maken afspraken over professionele ontwikkeling van schoolleiders in het vo, waaronder de invoering van professionaliseringsmiddelen voor schoolleiders.

Artikel 7. Aanpakken van de werkdruk in het vo

1. De minister stelt structureel budget beschikbaar voor werkdrukverlichting in het vo (inclusief het vo-deel vallend onder een mbo-instelling).
2. Het geld wordt beschikbaar gesteld na een cao-afspraak. De schoolbesturen dragen er zorg voor dat de middelen die het kabinet vrijmaakt volledig bij de scholen terecht komen. De kaders voor de bestedingswijze van de middelen op school worden door sociale partners nader uitgewerkt in een cao-afspraak, gebruikmakend van onder andere bestaande zeggenschap structuren. Onderdeel van de cao-afspraak is een evaluatie op schoolniveau over het effect van de besteding en een afspraak over de verantwoording van de besteding.

Artikel 8. Extra ruimte voor professionalisering van leraren

1. De minister stelt structureel budget beschikbaar voor extra tijd en geld voor leraren om hun professionaliteit, kennis en kunde op peil te houden en te verhogen. Het beschikbare budget is gebaseerd op gemiddeld 16 uur extra professionaliseringsruimte per leraar per schooljaar (gebaseerd op de loonkosten 2021 en in het po en het vo, inclusief het vo-deel vallend onder een mbo-instelling).
2. Sociale partners in het funderend onderwijs maken cao-afspraken over de uitwerking van de extra ruimte voor professionalisering van leraren.
3. De cao-afspraken, bedoeld in het tweede lid, zijn gericht op de kwaliteit van het onderwijs in de basisvaardigheden en op het invoeren van de ophanden zijnde herziening van het curriculum.

OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 9. Overlegregeling
Er is sprake van een geschil indien één van de partijen daarvan schriftelijk en gemotiveerd melding maakt aan de andere partij. Binnen 20 werkdagen na een zodanige melding treden partijen met elkaar in overleg om te bezien of in der minne een oplossing van het geschil kan worden gevonden.

Artikel 10. Ongeldigheid
Indien een bepaling van dit onderwijsakkoord in enige mate als nietig, vernietigbaar, ongeldig, onwettig of anderszins als niet-bindend moet worden beschouwd, wordt die bepaling, voor zover nodig, uit dit onderwijsakkoord verwijderd en vervangen door een bepaling die wel bindend en rechtsgeldig is en die de inhoud van de niet-geldige bepaling zoveel mogelijk benadert. Het overige deel van het onderwijsakkoord blijft in een dergelijke situatie ongewijzigd.

SLOTBEPALINGEN

Artikel 11. Inwerkingtreding en looptijd
Dit onderwijsakkoord treedt in werking met ingang van 22 april 2022 en eindigt met ingang van 1 januari 2025.

Artikel 12. Toepasselijk recht
Op dit onderwijsakkoord is uitsluitend Nederlands recht van toepassing.

Artikel 13. Publicatie in Staatscourant
Zo spoedig mogelijk na ondertekening van dit onderwijsakkoord wordt de tekst daarvan gepubliceerd in de Staatscourant.

Aldus overeengekomen en in zevenvoud ondertekend,

Op 22 april 2022, te Den Haag

Dennis Wiersma, minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs

Freddy Weima, PO-Raad

Daniëlle Woestenberg, CNV Onderwijs

Henk Hagoort, VO-raad

Jan van Lune, FvOv

Tamar van Gelder, AOb en FNV/O&O

Karin Straus, AVS

Bredere inzet: opzet voor de gezamenlijke werkagenda

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs slaan de handen ineen met de onderwijswerkgevers, -werknemers en lerarenopleidingen om afspraken te maken in 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 worden 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 opzet van een gezamenlijke werkagenda hebben geleid. We stellen deze werkagenda samen met andere betrokken werkgevers zoals de MBO Raad en met opleidingen (UNL en VH) half mei 2022 in een bestuurlijk overleg vast.

Bij de aanpak van de eerdergenoemde 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, 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 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 primair- en voortgezet 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 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 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, schoolleiders en studenten, het behoud van onderwijsprofessionals en verbeteren we de begeleiding van startende leraren 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, en 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 bevoegdhedenstelsel.

Mijlpalen in de werkagenda

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs zullen gezamenlijk met de onderwijswerkgevers, -werknemers en lerarenopleidingen de opzet uitwerken tot een definitieve gezamenlijke werkagenda met acties en mijlpalen. 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, 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 bezien hoe schotten tussen 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 bevoegdhedenstelsel. 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 actielijn 2 en 3 met andere betrokken werkgevers zoals de MBO Raad en opleidingen (UNL en VH) samen. Zo maken we gebruik van ieders energie en betrokkenheid om deze stappen te zetten.

Actielijn 1) Goede professionals in een aantrekkelijke werkomgeving

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 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 gaat dan onder meer 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. Het personeelsbeleid houdt rekening met de samenhang tussen de ontwikkeling van individu, team en organisatie.
- 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 arbeidsmarktvraagstukken 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.
- Het doel is dat leidinggevenden 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 leidinggevenden 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, *MBO Raad, BVMBO, UNL (en ICL), VH (en LOBO en ADEF), Lerarencollectief en Platvorm VVVO*

Mijlpalen aanpak leraren- en schoolleiderstekort: instroom en behoud

- In het kader van de initiële opleiding van leraren 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)lerarenopleiding, het verbeteren van de pedagogisch-didactisch getuigschriftroute (belangrijke zij-instroom route voor het beroepsonderwijs) en 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 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 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.[1] 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.

[1] 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.[2] 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 arbeidsmarktvraagstukken 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
    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 vervolgadvies '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 wordt in Q1 van 2023 gepresenteerd door de vak- en lerarenorganisaties.
- Een eerste versie van de contouren van een raamplan, in samenhang met het beroepsbeeld, wordt eveneens in Q4 gepresenteerd door de opleidingen/ VH en UNL.

[2] 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).

- Het kabinet, werkgeversorganisatie en vakorganisaties po, vo en mbo en de lerarenopleidingen maken afspraken over hoe nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen en ontwikkelingen in het curriculum po, vo, mbo 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 een 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 bevoegdhedenstelsel

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

Het bevoegdhedenstelsel 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 bevoegdhedenstelsel 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 BVMBO) 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 minister. 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 betreffende bevoegde docenten basisvaardigheden en burgerschap in het middelbaar beroepsonderwijs wordt uitgewerkt in samenhang met het plan voor basisvaardigheden.