

ONDER
NCSUR
LTIUR
NTEME
SCHAP

LeerKracht van Nederland

Sterke basis voor de toekomst

Actieplan

LeerKracht van Nederland

De Commissie Leraren en het actieplan 'LeerKracht van Nederland'

*In mei 2007 heeft het kabinet de Commissie Leraren ingesteld, onder voorzitterschap van Alexander Rinnooy Kan. De opdracht aan de commissie was een advies te geven over de aanpak van het lerarentekort (onder meer veroorzaakt door de vergrijzing). Daarnaast zou de commissie de positie en de kwaliteit van de leraar onder de loep nemen. In haar rapport 'Leer**K**racht!' heeft de commissie de oorzaken van het lerarenprobleem scherp in kaart gebracht en diverse oplossingen aangedragen. Het vormt de belangrijkste basis voor het actieplan 'Leer**K**racht van Nederland' van het kabinet. Dit plan bevat alle maatregelen die het kabinet wil nemen voor de aanpak van het lerarentekort en de versterking van de kwaliteit en positie van de leraar. Met deze brochure informeren we de leerkrachten van Nederland en alle anderen die zich betrokken voelen bij het onderwijs op hoofdlijnen over de inhoud van het actieplan.*

Hoewel ik wist dat de problemen in het onderwijs fors waren, ben ik nog flink geschrokken toen de Commissie Rinnooy Kan voor hun advies 'LeerKracht!' alles op een rijtje had gezet. Toen ik dat zag, gingen bij mij alle alarmbellen rinkelen. Met het dreigende lerarentekort komt er een enorm probleem op ons af. Daarom is het belangrijk dat we meteen actie ondernemen. We hebben geen dag te verliezen.

Wat in de loop van tientallen jaren is gegroeid, kunnen we niet binnen vier jaar oplossen. Maar in deze kabinetsperiode moeten grote stappen worden gezet. Dat kan ik niet alleen: ik heb daarbij uw hulp nodig, van leraren, schoolleiders, schoolbesturen, bedrijven

en sociale partners. Laten we samen onze schouders eronder zetten om Nederland weer 'leerkrachtig' te maken.

*In deze brochure vindt u een beknopt overzicht van de maatregelen die het kabinet wil nemen om het lerarentekort te bestrijden en de kwaliteit en positie van het beroep van de leraar te verbeteren. Voor achtergrondinformatie over ons actieplan 'Leer**K**racht van Nederland' en discussiemogelijkheden kunt u terecht op www.minocw.nl of www.leerkrachtvannederland.nl.*

*dr. Ronald H.A. Plasterk,
Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap*

Leeswijzer

Deze brochure geeft een overzicht van de belangrijkste maatregelen uit het actieplan 'Leer**K**racht van Nederland'. Daarbij gaat het om acties die op korte termijn moeten zorgen voor meer goede leraren én om activiteiten en investeringen die op langere termijn zorgen voor:

- ⌘ Een sterker beroep (oprichting beroepsvereniging, instelling lerarenregister, scholingsfonds voor 'op-scholing')
- ⌘ Een professionelere school (een sterkere positie van leraren binnen de school door scherpe afspraken over goed personeelsbeleid)
- ⌘ Een betere beloning (meer hogere leraarsfuncties, grotere salarisstappen, aandacht voor opleiding, ervaring en prestaties bij beloning)

3

Inhoudsopgave

| | |
|-------------------------------|----|
| 1. Inleiding | 4 |
| 2. Een sterker beroep | 6 |
| 3. Een professionelere school | 8 |
| 4. Een betere beloning | 10 |
| 5. Kortetermijnmaatregelen | 13 |

Meepraten op www.leerkrachtvannederland.nl

*Het actieplan 'Leer**K**racht van Nederland' geeft de grote lijn aan van het regeringsbeleid. Voor de praktische invulling willen we graag de mening en ideeën van de leerkrachten van Nederland horen. Wat zijn uw suggesties om het lerarentekort aan te pakken? Op welke wijze kan het beroep winnen aan status? En hoe kan de beroepsgroep zorgen voor een krachtiger stem in het onderwijsdebat? Geef uw mening op www.leerkrachtvannederland.nl*

Inleiding

- 4 **Het dreigende tekort aan leraren is een van de grootste problemen waar onze samenleving voor staat. Goede en gemotiveerde leerkrachten zijn de basis van goed onderwijs. En dat is een eerste voorwaarde voor een goed functionerende samenleving. Het kabinet geeft dan ook de hoogste prioriteit aan de aanpak van dit probleem.**

Maatregelen op lange én korte termijn

Er is een breed pakket aan maatregelen nodig om het tij te keren. Met enerzijds maatregelen die bedoeld zijn voor een structurele verbetering op lange termijn. En anderzijds acties bedoeld om acute tekorten aan te pakken, vooral in de regio's waar de nood het hoogst is. Centraal in de aanpak staan het versterken van uw positie als leraar, het creëren van een beter carrièreperspectief en meer ruimte voor beloning naar opleiding, prestatie en ervaring. Daarnaast willen we het toezicht verscherpen op de kwaliteit van het leraarschap én op het personeelsbeleid van scholen. Hierover moeten resultaatafspraken komen met de sociale partners. Samen moeten al deze maatregelen zorgen voor meer waardering voor het leraarsberoep, een beter loopbaanperspectief en een hogere onderwijskwaliteit. En uiteraard: voor meer leraren.

De leraar centraal

In de aanpak stellen we de leraar centraal. In het verleden richtte de aandacht zich vooral op de organisatie van het onderwijs en de scholen zelf. Maar voor een





5
grotere wervingskracht van het onderwijs moet vooral het beroep van leraar winnen aan aantrekkelijkheid. Daarom richten we ons op betere arbeidsvoorwaarden, meer verantwoordelijkheid en zeggenschap voor leraren en personeelsbeleid dat draait om kwaliteit.

Waarderen is meer dan belonen

Gelukkig staan de meesten van u met veel plezier voor de klas. Maar om meer mensen voor het onderwijs te interesseren moet het beroep nog aantrekkelijker worden. Een beter salaris is daarbij belangrijk, maar zeker niet voldoende. Waardering zit 'm bijvoorbeeld ook in het extra belonen van goede prestaties, verdere scholing en in het meer benutten van de deskundigheid van leraren. Zo vinden we het belangrijk dat u sterker betrokken wordt bij onderwijsinhoudelijke beslissingen. Dat u een beter carrièreperspectief krijgt. En dat uw beroep meer waardering krijgt door betere randvoorwaarden, zoals een goede schoolorganisatie, degelijke lerarenopleidingen en ruimte voor persoonlijke ontwikkeling.

Een gezamenlijke verantwoordelijkheid

Het actieplan 'Leer**K**racht van Nederland' is een aanzet tot de oplossing. Want het terugdringen van het lerarentekort en het versterken van de kwaliteit en positie van de leraar is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Van de overheid, van schoolbesturen, schoolleiders en sociale partners, van ouders, leerlingen en studenten en zeker ook van de leraren zelf. De oplossing van dit probleem vraagt de creativiteit, betrokkenheid en inzet van iedereen!

Een sterker beroep

- 6 **Een sterke beroepsgroep draagt bij aan de professionalisering en het aanzien van leraren. Een beroepsvereniging met een groot aantal leden geeft leraren een krachtige stem in het onderwijsdebat. We willen leraren daarom ondersteunen bij de oprichting van een eigen beroepsvereniging. Deze vereniging kan ook een rol spelen bij de instelling van een privaatrechterlijk register voor leraren. Zo'n register werkt als stimulans voor het op peil houden van de beroepsbekwaamheid en is statusverhogend. Daarnaast maken we extra geld vrij om leraren te stimuleren een opleiding te volgen voor een hogere kwalificatie of specialisatie.**

Sterke beroepsvereniging belangrijk

Een sterke beroepsgroep is belangrijk voor de status en de kwaliteit van het leraarsberoep. Vindt u dat er beter naar uw ideeën en oplossingen geluisterd moet worden? Via een beroepsvereniging kunt u uw stem sterker laten horen bij uw schoolbestuur, de brancheorganisatie en de minister. Daarnaast biedt het u de mogelijkheid uw deskundigheid op peil te houden door te leren van andere leraren. Het is daarom belangrijk dat zo veel mogelijk leraren lid worden. We willen leraren ondersteunen bij de oprichting van

een dergelijke beroepsvereniging. Een van de mogelijkheden is de omvorming van de *Stichting beroepskwaliteit leraren en ander onderwijspersoneel* (SBL) tot een vereniging.

Registratie voor meer kwaliteit en status

Bij een sterke beroepsvereniging hoort een goede kwaliteitsbewaking van het beroep. Met een register kunnen leraren elkaars kwaliteit bewaken. We willen de nieuwe beroepsvereniging dan ook stimuleren om zo'n register in te stellen. De beroepsvereniging kan de toelatingseisen daarvoor vaststellen. Door u in te schrijven in het register laat u zien dat u uw bekwaamheid onderhoudt en voldoet aan de kwaliteitseisen die de beroepsgroep stelt. Registratie werkt daarom als een soort keurmerk.

Scholingsfonds

Voor een sterker beroep en een hogere onderwijskwaliteit is het belangrijk dat leraren meer mogelijkheden krijgen voor 'opscholing'. Daarom stellen we een 'scholingsfonds' in. Wanneer u een opleiding wilt volgen voor een hogere beroepskwalificatie of u wilt specialiseren, kunt u een beroep doen op dit fonds. Werkt u bijvoorbeeld in het voortgezet onderwijs met een tweedegraads bevoegdheid, dan kunt u dankzij dit fonds een eerstegraads opleiding volgen. Het fonds is alleen bedoeld voor 'opscholing'. Voor gewone na- en bijscholing heeft uw school zelf een budget.

Goede lerarenopleidingen zijn cruciaal

Zoals u weet van uw eigen opleiding en waarschijnlijk ervaart in de omgang met jonge leerkrachten en stagiair(e)s, is een goede opleiding tot leraar cruciaal voor de kwaliteit van het beroep. Tijdens hun opleiding krijgen toekomstige leraren de kennisbasis om hun vak goed en met zelfvertrouwen te kunnen uitoefenen. De lerarenopleidingen maken op dit moment een kwaliteitsslag. Dit als gevolg van de afspraken die wij met hen hebben gemaakt in de

Beleidsagenda Lerarenopleidingen 2005-2008. De Inspectie van het Onderwijs volgt de uitvoering hiervan kritisch en nauwlettend. Wanneer lerarenopleidingen hun kwaliteit niet aantoonbaar verbeteren, zijn verdere maatregelen onvermijdelijk. We vinden het in ieder geval belangrijk dat lerarenopleidingen voor gezamenlijke eindtermen en een gezamenlijk eindexamen zorgen, zodat de lerarenopleidingen u in de toekomst de garantie bieden op bekwame collega's.



Een professionelere school

- 8 **Sinds de jaren negentig is extra geïnvesteerd in de verbetering van het personeelsbeleid op scholen. Het kabinet vindt het resultaat nog niet voldoende en wil dat het personeelsbeleid op korte termijn aanzienlijk verbetert. Ook moeten leraren sterker worden betrokken bij beslissingen over onderwijs en organisatie. Dit willen we onder meer bereiken met scherpe resultaatafspraken met de sociale partners.**

Convenant professionelere school

We willen een *Convenant professionelere school* afsluiten met de sociale partners (werkgevers en werknemers) in het onderwijs. Hierin komen onder meer afspraken over scholings- en opleidingsbeleid, zeggenschap van leraren en de kwaliteit en diversiteit van het personeelsbeleid. Deze afspraken moeten er toe bijdragen dat leraren meer betrokken worden bij belangrijke beslissingen over het onderwijs en de organisatie binnen de school.

Positie van de leraar versterken

Een stevige positie van de leraar begint met goed personeelsbeleid. Daar hoort ook bij: duidelijkheid over de verantwoordelijkheid van u en uw collega's en het management binnen de schoolorganisatie. We willen dat schoolbesturen u meer zeggenschap en autonomie geven en meer betrekken bij strategische onderwijskundige keuzes. U verdient een

krachtiger stem in de school. Daarom wordt de rol van de medezeggenschap versterkt en worden projecten die bijdragen aan een betere positie van de leraar ondersteund. Het schoolbestuur blijft daarbij verantwoordelijk voor de kwaliteit en de organisatie van het onderwijs.

Om u óók op landelijk niveau een stem te geven in de beleidsontwikkeling, starten we een lerarencommunity: www.leerkrachtvannederland.nl. Daar kunt u met andere leraren van Nederland bijdragen aan inhoudelijke discussies en terecht met uw ideeën, oplossingen en suggesties.

Werkdruk verlagen

De hoge werkdruk onder leraren is een belangrijk aandachtspunt. Eerst en vooral ligt de sleutel tot de oplossing van dit probleem in het maken van goede afspraken over de verdeling van het werk tussen schoolleiding en leraar en onderwijsondersteuners. Werkdruk heeft immers met name te maken met een goede organisatie binnen de school. Daarnaast willen ook wij een bijdrage leveren. Scholen in het primair onderwijs krijgen meer ruimte om extra personeel in te zetten. Vooral in deze sector zijn leraren en schoolleiders vaak nog belast met taken die eigenlijk bij de conciërge of onderwijsondersteuner horen. Door geld vrij te maken willen we schoolbesturen stimuleren conciërges in te zetten en zo de werkdruk van leraren in het primair onderwijs verlagen.



Innovatie

Samen met het onderwijs, het bedrijfsleven en de wetenschap willen we onderzoeken welke innovaties de werkdruk kunnen verlagen en het lerarentekort kunnen terugdringen. Daarbij valt te denken aan een slimmere inzet van ICT, uitgebreidere toepassing van e-learning, veranderingen in de bedrijfsvoering en het anders organiseren van het onderwijs.

Bijvoorbeeld door het lesrooster zo in te delen dat leerlingen twaalf weken lang drie dagdelen per week Engels of Frans krijgen. De leerlingen worden op die manier helemaal ondergedompeld in het vak en

leraren kunnen gedurende het schooljaar anders worden ingezet.

Diversiteit bevorderen

Allochtone leraren en mannen zijn twee groepen die sterk zijn ondervertegenwoordigd in ons onderwijs. Het is belangrijk deze beide groepen meer te interesseren voor het beroep van leraar. Het mes snijdt daarbij aan twee kanten: het helpt het lerarentekort tegen te gaan én zorgt voor een betere afspiegeling van de diversiteit van de maatschappij in het onderwijs.

Een betere beloning

- 10 De salarissen in het onderwijs verschillen te veel van de inkomens binnen het bedrijfsleven. Vooral in de randstad is het verschil groot. Daarnaast blijven academisch opgeleide leraren in hun salaris doorgaans te ver achter bij academici met een andere baan. Hierin moet verandering komen. Om meer leraren aan te trekken en te behouden moet het carrièreperspectief verbeteren. We pleiten daarom voor meer functies in hogere salarisschalen, een grotere rol voor scholing, ervaring en prestaties in de beloning en kortere salarisschalen.

Opleiding, prestatie en ervaring meer belonen

Wanneer u een relevante hogere opleiding volgt of goed presteert, moet u hiervoor extra beloond kunnen worden. Daarom willen we – in overleg met de onderwijssectoren en de sociale partners – dat scholen zorgen voor meer hogere leraarsfuncties (dus meer LB-, LC- en LD-functies). U krijgt hierdoor meer kans carrière te maken binnen uw beroep.



Naast opleiding moeten ook praktijkervaring en goed presteren beter beloond kunnen worden. Als opleiding, prestaties en ervaring zwaarder gaan wegen bij de beloning, hoort daar een aanpassing van het systeem van periodieke loonsverhoging bij. We willen in plaats van de automatische periodiek, naar een 'maatwerk-systeem' met meer ruimte voor individuele verschillen. U wordt daardoor beloond naar werkelijke prestaties, scholing en ervaring.

Leraren die aan het einde van hun salarisschaal zitten, komen in aanmerking voor een bindingstoeslag, omdat ze al vele jaren in het onderwijs actief zijn. De toeslag wordt bijvoorbeeld toegekend bij goed presteren, of wanneer ze langer doorwerken. Deze maatregel nemen we in samenhang met afspraken over regelingen voor langer doorwerken die aansluiten bij het flexibele pensioen van het ABP.

Grotere salarisstappen

Om het loopbaanperspectief van u en uw collega's verder te verbeteren, willen we dat de salarisschalen korter worden, zodat u grotere salarisstappen kunt maken. De salarisschalen gaan eerst terug van 18 naar 15 jaar en daarna van 15 naar 12 jaar. Hierover maken we afspraken met de sociale partners, omdat zij de verantwoordelijkheid dragen voor de cao's in het onderwijs.

Extra beloning

In Almere, Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht is het tekort aan leraren zeer urgent. Scholen in deze steden krijgen meer geld om leraren extra te kunnen belonen.

Optimale inzet

Bij alle maatregelen ter verbetering van de beloning en het loopbaanperspectief doen we ook een beroep op u om concreet bij te dragen aan de oplossing van het lerarentekort. Wanneer u fulltime werkt, in een omgeving waar tekorten gaan ontstaan, vragen we u uitbreiding te overwegen van een aanstelling van 36 naar 40 uur. Aan deeltijders vragen we meer uren te gaan werken en aan oudere leraren om langer door te werken. Als de 'normjaartaak' omhoog gaat, betekent dat uiteraard ook een salarisverhoging. U blijft overigens vrij een individuele afweging te maken voor het aantal uren dat u wilt werken.

Betere beloning schoolleiders

Op korte termijn ontstaat in het primair onderwijs ook een tekort aan schoolleiders. Te weinig leraren nemen de stap naar de functie van schoolleider. Een van de voornaamste redenen hiervoor is dat er onvoldoende beloning staat tegenover de toenemende verantwoordelijkheid en werkdruk. Om het beroep van schoolleider aantrekkelijker te maken willen we het salaris van schoolleiders verhogen.



Kortetermijnmaatregelen

Het lerarentekort dient zich nu al aan, met name in regio's in de Randstad. Daarom lanceren we een aantal maatregelen dat op korte termijn helpt om het aanbod van leraren te vergroten.

Regionale samenwerking

Het is belangrijk dat scholen vaker en beter samenwerken met lerarenopleidingen, het bedrijfsleven en andere organisaties in hun regio. Vooral binnen het voortgezet onderwijs – waar de problemen het dringendst zijn – kan regionale samenwerking op de korte termijn uitkomst bieden. Schoolbestuurders en leraren dagen we uit om zelf regionale initiatieven te ontwikkelen. Welke initiatieven het beste werken, hangt immers af van de regionale arbeidsmarktsituatie. Een voorbeeld van een regionale oplossing is het 'delen' van een leraar. Wanneer u lesgeeft in een 'tekortvak', kunt u wellicht geclusterd op verschillende scholen in uw regio werken. Zo geeft u een aantal maanden les op school A, om vervolgens een aantal maanden les te geven op school B in dezelfde regio.

In het onderwijs loopt een aantal regio's bovengemiddelde risico's op arbeidsmarktproblemen. Hier is een snelle oplossing van het lerarentekort nodig. Wij zullen de scholen in deze regio's ondersteunen in de aanpak van hun problemen. Hiervoor zijn verschillende mogelijkheden zoals:

- ⌘ inzet van zij-instromers;
- ⌘ doorstroom van leraren uit het primair naar het voortgezet onderwijs;
- ⌘ inzet van hoger opgeleiden uit het bedrijfsleven en het wetenschappelijk onderwijs;
- ⌘ snellere instroom en een grotere aanstellingsomvang van startende leraren;
- ⌘ inzet van de 'stille reserve' (mensen met een onderwijsbevoegdheid die niet in het onderwijs werken).

Meer leraren van buiten

Wij roepen het bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties op om werknemers de ruimte te geven tijdelijk (een deel van hun tijd) aan de slag te gaan in het onderwijs. Daarnaast zullen we de mogelijkheid bekijken om promovendi een deel van hun tijd in te zetten als leraar in het voortgezet onderwijs.

Waar de problemen het dringendst zijn kan regionale samenwerking op de korte termijn uitkomst bieden

Meer informatie of mee discussiëren?

14

Wilt u het complete actieplan 'Leer**K**racht van Nederland' lezen? Kijk dan op www.minocw.nl. U kunt ook meediscussiëren over 'Leer**K**racht van Nederland' op de lerarencommunity www.leerkrachtvannederland.nl



**Publicatie van het Ministerie van
Onderwijs, Cultuur en Wetenschap**

Productie

Leo Wijnhoven/Ageeth den Besten

Tekst

OCW: Ageeth den Besten, Joëlla Kouwelaar,
Maaike Segers i.s.m. Leene.txt, Gouda.

Vormgeving

Maarten Balyon grafische vormgeving

Druk

Rotosmeets de Boer, Utrecht

Uitgave

November 2007

zie ook: www.minocw.nl/onderwijs én
www.leerkrachtvannederland.nl

OCW37.089/300.000

Aan de inhoud van deze brochure
kunnen geen rechten worden ontleend.