

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap

>Retouradres Postbus 16375 2500 BJ Den Haag

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

**Onderwijspersoneel en
Primair Onderwijs
Onderwijsprestaties en
Voortgezet Onderwijs
Hoger Onderwijs en
Studiefinanciering
Middelbaar
Beroepsonderwijs**
Rijnstraat 50
Den Haag
Postbus 16375
2500 BJ Den Haag
www.rijksoverheid.nl

Onze referentie
46677892

Bijlagen

1. Factsheet lerarentekort
2. Moties, toezeggingen en onderzoeken
3. Tussenrapportage experiment vooropleidingseisen pabo's

Datum 26 juni 2024

Betreft Kamerbrief voortgang Lerarenstrategie juni 2024

Goed onderwijs voor elke leerling en student, jong of oud. Daarvoor doen ze het: elke leraar, schoolleider, bestuurder, onderwijsondersteuner en lerarenopleider. Door de langdurige personeelstekorten in het onderwijs staan ze echter onder enorme druk om die kwaliteit elke dag weer te leveren. De professionals in het onderwijs staan er echter niet alleen voor. We gaan samen voor het beste onderwijs¹ en doen er alles aan om de tekorten terug te dringen. Onze leerlingen en studenten verdienen namelijk het allerbeste onderwijs.

Vanuit een gezamenlijke koers en strategie² zijn er samen met de vak- en beroepsorganisaties, de opleidingen en de raden al veel stappen gezet om te zorgen voor goede leraren, schoolleiders en onderwijsondersteuners. Zo zijn de eerste onderwijsregio's aan de slag, telde 2023 een recordaantal van 2285 zij-instromers (15% meer t.o.v. 2022), geven we met de Nationale Aanpak Professionalisering Leraren (NAPL) een sterke impuls aan de doorlopende professionalisering van leraren³ en zijn de salarissen fors verhoogd. Daarnaast hebben we de focus gericht op de basisvaardigheden en maken we scherpe keuzes om de belasting van onze leerkrachten terug te brengen.

Ook de afgelopen maanden zijn er mooie successen geboekt in de vorm van het door en voor leraren gevormde beroepsbeeld⁴, het Dashboard Onderwijsarbeidsmarkt en de subsidieregeling onderwijsregio's 2025 waarmee we een landelijk dekkend netwerk aan onderwijsregio's realiseren. Ook wordt er nu, in navolging van afspraken in het mbo en hbo, door werkgevers een concreet voorstel gedaan voor een sectorale stagevergoeding in het voortgezet onderwijs (hierna vo). Daar zijn we blij mee: dit kan de aantrekkelijkheid voor studenten vergroten om met een lerarenopleiding te starten.

¹ Werkplan op hoofdlijnen: Samen voor het beste onderwijs | Rapport | Rijksoverheid.nl

² Ibid.

³ Nationaal Groeifonds: Nationale Aanpak Professionalisering van Leraren

⁴ Beroepsbeeld Leraar - jouw beroep, jouw beeld

Ondanks al deze inzet en energie blijft er veel te doen. De uitdagingen zijn groot en dwingen ons na te denken over hoe we de onderwijskwaliteit kunnen borgen bij aanhoudende tekorten. Ze kunnen alleen in samenwerking worden aangegaan. Dat is dan ook precies wat we doen.

Onze referentie
46677892

In deze brief informeren we uw Kamer over de voortgang van de lerarenstrategie. In de bijlage gaan we in op de uitvoering van een aantal moties, toezeggingen en onderzoeken.

1. Regionale aanpak van de personeelstekorten

1.1 De onderwijsregio's komen op gang

In 2023 startten we met de onderwijsregio's, waarvan er nu 29 zijn. Samen met schoolbesturen, lerarenopleidingen, de beroepsgroep en andere partners, zoals arbeidsmarktregio's, gemeenten, het UWV en het bedrijfsleven, werken we aan voldoende en (blijvend) goed opgeleid onderwijspersoneel. Deze partijen werken samen, in plaats van dat ze concurreren om leraren en onderwijspersoneel.

De genoemde partijen in de verschillende onderwijsregio's brengen in kaart wat hun regionale opgaven zijn met betrekking tot het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van personeel. Hieruit volgt een gezamenlijke aanpak die bijdraagt aan aantrekkelijk werk in het onderwijs in de regio.

Zeeland (behoud en opleiden)

In de Zeeuwse Onderwijsregio (ZOR) kent men een lange traditie van vergaande samenwerking. Vanuit po, voortgezet onderwijs (vo) en het hoger onderwijs (ho) is men sterk in het uitwisselen van kennis en ervaring binnen de onderwijssector. Opleidingsscholen vanuit het po en vo groeien naar elkaar toe. Zo wordt de zogenoemde inductiefase voor startende leraren die in het vo is uitgewerkt nu doorontwikkeld voor opleidingsscholen van het po. Ook het mbo is in Zeeland nauw betrokken. Zo is een pilot gestart voor het opleiden van onderwijsassistenten, waar de praktijkopleiders uit het mbo bij zijn betrokken. ZOR zet al langer in op aantrekkelijk werkgeverschap en professionaliseringsmogelijkheden voor leerkrachten in het onderwijs. Deze gezamenlijke aanpak maakt het werken in het onderwijs aantrekkelijker en draagt bij aan het behoud van leerkrachten voor de regio.

Samenwerking en solidariteit is dé sleutel tot vooruitgang. In januari hebben de 29 onderwijsregio's subsidiemiddelen ontvangen om de gezamenlijke aanpak uit te voeren. Vanuit de Realisatie-Eenheid worden de onderwijsregio's ondersteund in de oprichten en verdere doorontwikkeling van de regiovorming en regionale aanpak van het tekorten. Belangrijke pijlers daarbij zijn:

- 1) Verdere ontwikkeling van de lerende aanpak. De onderwijsregio's maken veel werk van de aanpak van het personeelstekort. Ze ontwikkelen expertise en delen onderling ervaring en kennis over datgene wat werkt, wat niet werkt en waar eventuele knelpunten zitten. De Realisatie-Eenheid ziet samen met de onderwijsregio's toe op de resultaten, voortgang, uitdagingen en ondersteuning.
- 2) Het *Dashbord Onderwijsarbeidsmarkt*⁵ is gelanceerd. Het maakt data toegankelijk over de arbeidsmarkt in het funderend onderwijs. Met die

⁵ [Home - Onderwijsarbeidsmarkt in cijfers](#)

data kunnen schoolbesturen en onderwijsregio's arbeidsmarktanalyses maken. Deze zijn de basis voor de gezamenlijke aanpak van de tekorten en voor effectief personeelsbeleid. Gegevens over het mbo worden later aan het dashboard toegevoegd.

Onze referentie
46677892

- 3) De programmaraad is van start gegaan. Zij dient als klankbordgroep voor de Realisatie-Eenheid en de onderwijsregio's en komt met gevraagd en ongevraagd advies bijvoorbeeld over hoe te komen tot toetsbare resultaatafspraken en de wijze waarop een lerende regio werkt.

Landelijke groene onderwijsregio

De Landelijke Groene Onderwijsregio heeft een netwerk opgezet van leidinggevenden, HR-medewerkers en schoolleiders waarin nagenoeg alle partners van de groene onderwijsregio participeren. De LGO werkt aan een keuzevak in het groene mbo met oriëntatie op leraarschap, het versterken van het netwerk met bedrijfsleven en brancheverenigingen om de mogelijkheden voor hybride docenten te onderzoeken en meer flexibiliteit in opleidingsroutes voor potentiële nieuwe medewerkers in het groene onderwijs.

1.2 Recht doen aan verschillende snelheden: stap in, stap door, stap vooruit

Het doel is om in 2025 meer onderwijsregio's te vormen, zodat er een landelijk netwerk wordt gerealiseerd. Met een landelijk dekkend netwerk wordt het voor alle scholen mogelijk om aan te sluiten bij een regionale samenwerking op de onderwijsarbeidsmarkt. Daarnaast wordt de eerdere versnippering aan regionale samenwerking teruggedrongen en wordt de regionale aanpak integraler. Op 10 juni is de subsidieregeling landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's gepubliceerd voor de vorming van onderwijsregio's en het uitvoeren van hun activiteiten. Zoals in de regeling wordt aangegeven volgt er in het najaar meer informatie over hoe regio's die een extra stap kunnen en willen zetten in aanmerking komen voor extra subsidie. Voor een klein deel van met name de schoolbesturen in het primair onderwijs (hierna: po) komt de stap naar een onderwijsregio nog iets te vroeg. Deze besturen hebben nog één jaar nodig om de stap te zetten richting de onderwijsregio. Voor de schoolbesturen in het po en vo voor wie dit geldt zijn aparte afspraken gemaakt met de sociale partners, zodat ze daarna in 2026 kunnen aansluiten bij een onderwijsregio. Op die manier doen we recht aan alle snelheden in de regiovorming.

1.3 Extra geld voor aanpak tekorten in G5

We verlengen de convenantsaanpak in de G5⁶ met 17 maanden⁷. Na de verlenging, per 1 januari 2026, valt de G5-aanpak samen met die van de onderwijsregio's.

⁶ Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht en Almere

⁷ Kamerbrief over voorhang conceptregeling G5 convenanten aanpak tekorten (Kamerstuk 27923-490)

2. Opleidingen

2.1 Opleidingsberaad leraren

In het opleidingsberaad leraren maken we met lerarenorganisaties, werkgevers en hogescholen en universiteiten afspraken over de opleidingen voor leraren. Het doel hiervan is het bevorderen van de onderwijskwaliteit door samen met betrokkenen een landelijke basis vast te stellen en focus aan te brengen in de inhoud van de lerarenopleidingen. De kennisbases voor de lerarenopleidingen worden herijkt en als eerste zijn de kernteams voor Nederlands/taal en rekenen/wiskunde van start gegaan. In het opleidingsberaad leraren stemmen we af hoe het herijkingsproces is vormgegeven en welke experts en belanghebbenden op welke momenten betrokken zijn. We stellen gezamenlijk het draagvlak vast voor uiteindelijke eindproducten, voordat deze worden ingevoerd bij de lerarenopleidingen. De hogescholen verwachten de nieuwe kennisbases per september 2026 in alle opleidingen te hebben verwerkt.

2.2 Samenwerkingsproject curricula lerarenopleidingen primair onderwijs

Lerarenopleidingen voor het po, het ministerie van OCW en landelijke partijen als de NVAO werken samen om te komen tot nieuwe oplossingen voor het terugdringen van overladenheid in het programma van de pabo. De aanleiding voor dit samenwerkingsproject is onze verkenning⁸ naar de kwaliteit en positie van lerarenopleidingen. Door de kern van de opleiding beter te borgen wordt er voldoende basis gegarandeerd voor startbekwame leraren en ruimte gemaakt voor profilering. Dit moet bijdragen aan het verhogen van de kwaliteit.

We doen dit aan de hand van een intensief tweejarig traject, waarin we kennisdelen en met elkaar meedenken. Hierin houden we aandacht voor de landelijke kaders en het behoud van ieders rol. Binnen die twee jaar komen we gezamenlijk tot opbrengsten die alle opleidingen voor het primair onderwijs helpen bij de gewenste vernieuwing van het curriculum. Dat kunnen zowel inspirerende uitwerkingen zijn van een geheel curriculum passend binnen de gewenste ontwikkelingen ('proof of concept'), maar ook goed werkende onderdelen op proces of inhoud. De ervaringen uit dit traject kunnen ook behulpzaam zijn voor het opleidingsberaad leraren bij het bewaken van overladenheid in de landelijke kaders.

2.3 Bestuursakkoord flexibilisering

Het jaar 2024 staat voor lerarenopleidingen in het teken van implementatie van alle ontwikkelingen van het bestuursakkoord flexibilisering lerarenopleidingen, zodat per studiejaar 2025-2026 de resultaten zichtbaar zijn binnen de lerarenopleidingen. Het eindrapport met alle resultaten wordt naar verwachting begin 2025 opgeleverd. Zoals gezegd is 2024 het jaar van implementatie. In de bijlage⁹ zijn de belangrijkste opbrengsten tot medio 2024 samengevat.

2.4 Meer subsidie voor het opleiden van statushouders richting de klas

We helpen statushouders die leraar waren in hun land van herkomst en nu leraar willen worden in het Nederlandse voortgezet onderwijs. We doen dat met extra geld voor de Subsidieregeling statushouders en de Stap naar de klas waarmee we scholen een tegemoetkoming bieden voor de opleidings- en begeleidingskosten.

⁸ Samenvatting uitkomsten verkenning kwaliteit en positie lerarenopleidingen | Rapport | Rijksoverheid.nl

⁹ Bijlage stand van zaken moties, toezeggingen en onderzoeken

We zijn voornemens om deze regeling uit te breiden naar het po en deze ook toegankelijk te maken voor Oekraïense ontheemden. Daarmee geven we statushouders en Oekraïense ontheemden de kans om bij te dragen aan de maatschappij en krijgen ze perspectief op de arbeidsmarkt. Hiervoor wordt het bedrag dit jaar verhoogd van €1 mln naar €1.75 mln. In 2025 en 2026 wordt het bedrag verhoogd naar € 2.5 mln.

Onze referentie
46677892

2.5 Nationale Aanpak Professionalisering Leraren (NAPL)

Begin 2024 startte de *Nationale Aanpak Professionalisering van Leraren*¹⁰ (NAPL). De aanpak loopt tien jaar en is gefinancierd uit het Nationaal Groeifonds. Het programma geeft een impuls aan de professionalisering van leraren in het po, vo en mbo. Zo versterken we de kwaliteit van het onderwijs en maken we het vak van leraar aantrekkelijker. Dat moet bijdragen aan de vermindering van het lerarentekort.

De Realisatie-Eenheid voert het programma uit, met een actieve samenwerkende rol van opleiders, schoolbesturen, schoolleiders en leraren uit het po, vo en mbo. De betrokkenheid van leraren garandeert dat de professionalisering aansluit bij wat leraren nodig hebben. De ambitie is dat de komende tien jaar 60.000 leraren uit po, vo en mbo via het programma meedoen aan een professionaliseringstraject. In de voortgangsrapportage van december 2024 informeren wij u over de voortgang.

Ferdinand maakte de overstap naar het onderwijs

Ferdinand (48) is in 2020 als zij-instromer het primair onderwijs ingestroomd en sinds 1 augustus 2023 is hij directeur van een basisschool: "Waar ik in eerste instantie dacht 'dat is niets voor mij' kan ik nu na ruim 4 jaar zeggen dat het een hele goede stap is geweest. Minstens zo dynamisch als het ondernemerschap, veel meer betekenis omdat je echt voor de toekomstige generatie werkt. Het geeft me veel bevrediging om mijn management- en ook mijn commerciële ervaring in te zetten in de onderwijsomgeving en zaken nog beter te stroomlijnen zodat leerkrachten ontzorgd worden en het echt weer om lesgeven gaat."

3. Strategisch personeelsbeleid

Met het wetsvoorstel strategische personeelsbeleid willen wij het voeren van strategisch personeelsbeleid, vaste en grotere contracten en minder externe inhuur bevorderen. Goed personeelsbeleid is namelijk belangrijk om het vak van leraar aantrekkelijk te houden en te maken. Op 31 mei jl. heeft de Onderwijsraad advies uitgebracht over het wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid. Het is een waardevol advies dat het ministerie van OCW de komende periode zorgvuldig zal bestuderen. Dat betekent dat het wetsvoorstel in principe na de zomer naar de Raad van State zal worden gestuurd. Naast het wetsvoorstel zetten we samen met de sociale partners in op het verder versterken van strategisch personeelsbeleid. Daarom heeft adviesbureau Berenschot een inspiratiebundel ontwikkeld in opdracht van het ministerie van OCW met de sociale partners over strategisch personeelsbeleid. In deze bundel zijn tips en handreikingen samengebracht over verschillende HR-onderwerpen, zoals begeleiding van startende leraren maar ook omgaan met werkdruk en werkstress. Deze bundel biedt praktische handvatten voor besturen, schoolleiders en HR-medewerkers in

¹⁰ Nationaal Groeifonds: Nationale Aanpak Professionalisering van Leraren

de mogelijke keuzes op dit onderwerp. De bundel richt zich op zowel po, vo als mbo waardoor er inspiratie opgedaan kan worden van initiatieven in de verschillende onderwijssectoren.

Onze referentie
46677892

4. Bevoegdheden

4.1 Onderzoek naar meerwaarde van een groepsleraar 12+

Het vo, het vso, praktijkonderwijs (pro) en mbo (entree en mbo 2) hebben een groeiende behoefte aan pedagogisch-didactisch sterk onderlegde groepsleraren 12+. Met de Landelijke Werkgroep Bevoegd¹¹ heeft het ministerie kwalitatief onderzoek¹² gedaan naar de meerwaarde van een groepsleraar. Een belangrijke conclusie is dat alle onderzochte sectoren een meerwaarde zien in de groepsleraar 12+. De vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische verschillen tussen het vo, vso, praktijkonderwijs en mbo zijn tegelijkertijd groot. De Landelijke Werkgroep Bevoegd brengt deze verschillen in kaart, waarna ze overhandigd worden aan de lerarenorganisaties. De lerarenorganisaties kunnen deze informatie gebruiken in hun aanstaande voorstel voor de herijking van de bekwaamheidseisen voor leraren in het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs (zie ook paragraaf 3.2). Mogelijk besluiten de lerarenorganisaties dat het noodzakelijk is om een specifiek bekwaamheidsgebied vast te stellen voor de groepsleraar 12+, omdat de huidige pabo en tweedegraads opleidingen niet voldoende basis bieden om les te geven aan deze groepen leerlingen. Een nieuw bekwaamheidsgebied zou een nieuwe bevoegdheid met eigen bekwaamheidseisen kunnen betekenen. Deze keuze wordt gemaakt bij de herijking van de bekwaamheidseisen. Ik informeer u hier nader over in het najaar van 2024.

4.2 Nieuwe bekwaamheidseisen voor leraren en mbo-instructeurs

De bekwaamheidseisen omschrijven wat leraren en mbo-instructeurs minimaal moeten kennen en kunnen om als (startende) leraar aan de slag te gaan in het onderwijs. De bekwaamheidseisen worden nu herijkt door de AOb in samenwerking met CNV, FvOv, BVMBO en PVVVO. Binnenkort ontvangen we hun advies, waarna de herijkte bekwaamheidseisen eind 2025 moeten zijn vastgelegd.¹³

4.3 Verkenning vakmensen voor de klas

De Landelijke Werkgroep Bevoegd verkent momenteel of mensen met ervaring in de beroepspraktijk bevoegd les kunnen geven na een tweejarige pedagogische en vakdidactische scholing. Het gaat om de praktijkvakken in het vmbo, praktijkonderwijs (hierna: pro) of delen van het voortgezet speciaal onderwijs (hierna: vso). Na de zomer informeren we uw Kamer hierover, zoals we tijdens het commissiedebat leraren op 28 februari 2024 hebben toegezegd.¹⁴

¹¹ Aan de Landelijke Werkgroep Bevoegd nemen vertegenwoordigers van de PO-Raad, VO-raad, LOBO, VH, UNL, MBO Raad, AOb, CNV Onderwijs, Sectorraad Praktijkonderwijs, Stichting Platform vmbo en FvOv deel.

¹² Groepsleraar 12+: een verkennend onderzoek naar de meerwaarde | Rapport | Rijksoverheid.nl

¹³ Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel

¹⁴ Dit tevens in opvolging van de motie Peters, zie bijlage stand van zaken moties en toezeggingen.

5. Professionaliseren

Onze referentie
46677892

5.1 Nieuw beroepsbeeld leraar

Lerarenorganisaties AOb, CNV Onderwijs, FvOv, BVMBO en PVVVO presenteerden begin mei het *beroepsbeeld leraar*¹⁵. Daarvoor deden 6.000 leraren mee aan inspiratiesessies, verdiepingsbijeenkomsten en enquêtes. Het beroepsbeeld dat het opleverde, biedt inzicht in de competenties en vaardigheden die leraren in alle sectoren en voor alle niveaus elke dag nodig hebben. Dat inzicht is cruciaal voor het herijken van de bekwaamheidseisen en het verbeteren van de lerarenopleidingen en de kennisbasis ervan.

De lerarenorganisaties zijn in gesprek over de vorming van een beroepsgroepsorganisatie leraren.¹⁶ Het is van groot belang dat de lerarenorganisaties deze rol oppakken, een belangrijke voorwaarde is dat een beroepsgroep namelijk wordt gedragen door leraren. Een sterke beroepsgroep is nodig om drie redenen: de professionele ontwikkeling van het vak, belangenbehartiging van leraren in het onderwijsinhoudelijke gesprek en verbetering van het imago van het beroep. Voor de zomer komen lerarenorganisaties daarvoor met een eerste aanzet.

5.2 Lerarenbeurs

Er is veel belangstelling voor de lerarenbeurs, waarmee leraren zich verder kunnen ontwikkelen. Dit jaar waren er 5328 aanvragen en is het budget toereikend. Vanaf 2025 kan de beurs eerder worden aangevraagd: vanaf 1 februari, in plaats van vanaf 1 april. Daardoor kan op tijd afgewogen worden of er extra geld beschikbaar moet worden gesteld, hetgeen eventueel bij de Voorjaarsnota meegenomen kan worden. Hiermee geven we invulling aan de motie Beckerman (SP).¹⁷

De lerarenbeurs voor Remco (25)

Remco (25) werkt op het Groene Hart Leerpark in Alphen aan den Rijn als leraar geschiedenis. Door middel van de lerarenbeurs investeert hij in zijn eigen kennis en vaardigheden: "De lerarenbeurs maakte de drempel om een vervolgopleiding te doen veel lager. Ik droom ervan eerstegraads docent te worden en met deze beurs kan ik die droom waarmaken. De master die ik volg, biedt me de kans me als docent te professionaliseren en mijn perspectief op het lesgeven én op het vak Geschiedenis te verbreden. En ik heb echt lol in het studeren!"

5.3 Schoolleiders

Goede schoolleiders maken het verschil. Dit doen ze door te zorgen voor een veilig schoolklimaat, een breed gedragen visie, doelen met betrekking tot de basisvaardigheden en door gebruik te maken van verschillende professionals¹⁸. We zien dat veel schoolleiders onvoldoende aan schoolontwikkeling toekomen door alles wat er dagelijks op ze afkomt. Goede voorbeelden blijven te veel hangen bij individuele scholen.

Daarom zorgen we, samen de beroepsorganisaties van schoolleiders in het po en vo en de sectorraden, voor meer samenhang in de

¹⁵ [Beroepsbeeld Leraar - jouw beroep, jouw beeld](#)

¹⁶ Dit naar aanleiding van de toezegging in de begrotingsbehandeling op 26 juni 2023.

¹⁷ Kamernummer 27923, nummer 481.

¹⁸ [Rapport De Staat van het Onderwijs 2024 | Rapport | Inspectie van het onderwijs \(onderwijsinspectie.nl\)](#)

professionaliseringsprogramma's voor schoolleiders en laten we het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO) wetenschappelijke kennis verzamelen over leiderschap in het onderwijs. Tot slot kijken we hoe schoolleiders nog meer regionaal samen kunnen werken.

Onze referentie
46677892

6. Onderwijstijd

6.1 Pilot onderwijstijd voortgezet onderwijs

Meer dan 150 scholen hebben zich aangemeld voor de pilot onderwijstijd vo. Tijdens de pilot worden scholen en lerarenteams ondersteund om op een bewuste en verantwoorde manier de onderwijstijd anders in te richten, met als doel de werkdruk aan te pakken en de kwaliteit van het onderwijs te verhogen. Projectteams van leraren, schoolleiders en medezeggenschapsraden maken hiertoe plannen om meer voorbereidings- en ontwikkeltijd voor leraren (teams) te creëren.

Een deel van de scholen gaat de onderwijstijd al vanaf september anders inrichten. De rest van de scholen gebruikt aankomend schooljaar als voorbereidingsjaar en denkt in september 2025 met de andere inrichting te beginnen.

Onderwijstijd op het Vechtstede College in Weesp

Het Vechtstede College in Weesp is een van de scholen die gebruik maakt van de pilot onderwijstijd. Sinds september is het Vechtstede College begonnen met kortere lesdagen en lesuren van 40 in plaats van 45 minuten. Als de leerlingen 's middags de school verlaten, gebruiken de leraren deze tijd voor ontwikkeling van lesmateriaal, uitwisseling van kennis en workshops. Rector Marcel van Dijk: "De pilot onderwijstijd gaat voor mij om het verbeteren van de onderwijskwaliteit door leraren meer tijd te geven om met elkaar goede lessen te geven. Zodat leraren minder een gevoel van werkdruk ervaren en een positiever beeld van het beroep van leraar. Voor de leerlingen hoop ik op een betere kwaliteit van de lessen en meer afwisseling. Ook hoop ik dat ze door een vermindering van onderwijstijd meer ruimte krijgen voor verwerkingstijd en dat er ook meer ruimte is voor maatwerk voor de leerling." Door middel van extra begeleidingsuren en ondersteuning is er op de school ook oog voor leerlingen die juist behoefte hebben aan extra onderwijstijd.

6.2 Inventarisatieonderzoek onderwijstijd voortgezet onderwijs

Met het inventarisatieonderzoek onderwijstijd vo brengen we voorbeelden in kaart van hoe scholen hun onderwijstijd anders kunnen indelen. Meer dan 40% van alle schoolvestigingen in het vo werkt mee aan het onderzoek en heeft voorbeelden gedeeld van hoe zij maatwerk bieden en hun onderwijstijd inrichten. De eindrapportage verwachten we deze zomer en we zullen uw Kamer in het najaar informeren over deze resultaten.

Afsluitend

Het tekort aan goed onderwijspersoneel vraagt van ons allen dat we onverminderd doorgaan met een stevige aanpak op meerdere fronten en daarop met elkaar blijven samenwerken. Alleen zo kunnen we ervoor zorgen dat elke leerling in Nederland voldoende goede leraren, schoolleiders en ondersteuners heeft om het beste uit zichzelf te halen.

Onze referentie

46677892

De minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs,

Mariëlle Paul

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,

Robbert Dijkgraaf