

Leden van de vaste Kamercommissie Onderwijs, Cultuur en  
Wetenschap van de Tweede Kamer der Staten Generaal  
T.a.v. mevrouw drs. E.C.E. de Kler

[cie.ocw@tweedekamer.nl](mailto:cie.ocw@tweedekamer.nl)

Zeist, 5 september 2019

Betreft: Reactie op kamerbrief 'Naar een aantrekkelijke onderwijsarbeidsmarkt'

Geachte dames en heren,

Naar aanleiding van de brief aan de Kamer van 2 juli 2019 '**Naar een aantrekkelijke onderwijsarbeidsmarkt**', mede inhoudende een reactie op het advies van de Onderwijsraad 'Ruim Baan voor leraren', wil de FvOv graag haar reactie geven.

Als federatie van elf verenigingen van leraren, ondersteuners en begeleiders in het onderwijs onderschrijven we de noodzaak om het werken in het onderwijs aantrekkelijker te maken!

Loon en werkdruk zijn daar wat ons betreft de leidende elementen. De ministers noemen dit ook maar gaan hier in het vervolg van de brief volledig aan voorbij. De - ook na de genoemde investeringen - nog altijd bestaande tekorten aan tijd, geld en personeel waar de onderwijsorganisaties actie voor voeren (in met name PO, (V)SO en VO) zijn geen onderwerpen waar werkgevers- en werknemersorganisaties samen uit kunnen komen, daar is een investering vanuit het kabinet voor nodig. Het is teleurstellend dat deze actuele en belangrijke thema's verder onbenoemd blijven. Graag gaan we desalniettemin in op dat wat wél in de brief staat.

Het is uiteraard goed om te bezien of het stelsel van bevoegdheden onnodige belemmeringen opwerpt die afdoen aan de aantrekkelijkheid en toegankelijkheid van het onderwijs als werkveld. Het bevoegdhedenstelsel moet erop gericht zijn te garanderen dat de startende leraar in ieder geval de startkwalificaties bezit die een basiskwaliteit garanderen, en gelet op de complexiteit van de vakkenstructuur in Nederland zal dit per definitie niet een eenvoudig systeem zijn. Een herzien bevoegdhedenstelsel kan enigszins helpen om het werken in het onderwijs aantrekkelijker te maken maar is volgens de FvOv absoluut geen afdoende oplossing voor de problemen waar het onderwijs mee kampt.

### **Hoofdpijnen van onze reactie**

Een aantal fundamentele uitgangspunten in de brief onderschrijven we, maar over verschillende genoemde knelpunten en gesuggereerde oplossingen hebben we een andere visie.

De FvOv maakt deel uit van de **CMHF/VCP**

De FvOv bestaat uit KVLO, LBBO, Levende Talen, NVLF, NVON, NVOP, NVS-NVL, NVWW, UNIENFTO, VLS en VONKC

Op hoofdlijnen komt onze reactie hierop neer:

- Schotten tussen sectoren zijn verbonden met de inhoud van het curriculum, leraren kiezen bewust voor een opleiding in PO of VO vanuit inhoud van het vak en affiniteit met de leerlingen. Wegnemen of verminderen van deze schotten verplaatst hooguit het probleem van tekorten en heeft het risico dat op kwaliteit wordt ingeboet;
- We maken ons zorgen over de compacte bevoegdheid en experimenten met een teambevoegdheid. Dat suggereert ruimte voor een beperkter pakket aan competenties of een beperkte inzetbaarheid van de leraar die zowel voor de doorlopende leerlijn van de leerling als de organisatie van het onderwijs nadelig is;
- Wij zien een flexibel opleidingsstelsel, waarin meer maatwerk geleverd wordt en duidelijke richtlijnen bestaan voor al verworven competenties, als een goede ontwikkeling voor zowel zij-instromers als voor leraren die in een andere sector willen gaan werken;
- We zien behoefte aan en mogelijkheden voor brede bevoegdheden vooral in de laatste jaren van de basisschool en de onderbouw van het VMBO.

### Nadere toelichting

Hieronder volgen we de opzet van de brief en gaan we gedetailleerder op een aantal onderwerpen in.

### Loopbaanstappen

Het uitgangspunt voor het onderzoek naar een nieuw stelsel is goed: leraren moeten ook in de toekomst voldoen aan objectieve kwaliteitseisen. Wij betwijfelen of de door de minister geschetste gewenste loopbaanstappen aanleiding moeten zijn om het stelsel anders in te richten en zien meer in een flexibeler opleidingssysteem. Loopbaanstappen kun je ook heel goed in je eigen werksituatie/school/sector maken. Daar komt bij dat loopbaan en het faciliteren daarvan ook een verantwoordelijkheid van de werkgever is. Dat leraren ruimte en tijd nodig hebben en daarvoor gefaciliteerd moeten worden om kwaliteit te leveren en loopbaanstappen te nemen komt onvoldoende naar voren.

We onderschrijven het uitgangspunt dat daarbij wordt aangesloten bij de huidige vakkenstructuur. Op dit moment is er een werkgroep ingesteld die onderzoek doet naar de uitgangspunten, wensen en mogelijkheden voor een nieuw bevoegdhedenstelsel in het voortgezet onderwijs met betrokkenheid van werkgevers- en werknemersorganisaties, het is goed om dit traject de ruimte te geven zonder daarop al voorschotten te nemen.

### Knelpunten

De inflexibele **schotten** tussen sectoren zijn voor zover van toepassing op de inhoud van het curriculum niet voor niets aangebracht. Voor zover leraren een overstap willen maken zien wij de oplossingen in maatwerktrajecten.

De vakgerichtheid in het VO zien we als een gegeven en niet als een probleem. De VO-leraar kiest ook primair voor een vak, maar zou via maatwerktrajecten makkelijker een extra bevoegdheid moeten kunnen halen.

Daarbij moeten op een eenduidige en objectieve wijze de competenties en bekwaamheden van een leraar die in een andere sector dan wel in een ander vak wil lesgeven worden beoordeeld.

Dat een opleiding door een (aspirant) leraar die een (andere) bevoegdheid wil halen als **zwaar** gezien wordt kan wat ons betreft geen aanleiding zijn om af te doen aan de kwaliteitseisen die aan een leraar worden gesteld.

Aansluitend bij ontwikkelingen in de sector, zou ten aanzien van de **vakbevoegdheid versus een brede bevoegdheid** meer ruimte gemaakt kunnen worden voor een brede bevoegdheid voor 10-14 onderwijs en VMBO-onderbouw (basis en kader). Het is dan van belang te beschrijven aan welke eisen een leraar met die brede bevoegdheid zou moeten voldoen aansluitend aan PABO-opleiding en voor welke vakken/sectoren deze bevoegdheid zou gelden.

Meer flexibiliteit zou wat ons betreft moeten zijn gestoeld op een objectief vastgestelde kennisbasis die de garantie biedt voor de startkwalificatie van een leraar met een civiel effect, dus niet enkel schoolgebonden (dat zou een nadeel voor de werknemer zijn en mobiliteit juist verminderen).

### **Kwaliteit voorop, oog voor diversiteit**

**Mobiliteit en loopbaanontwikkeling** van leraren tussen sectoren en vakken zien we in beperkte mate optreden, dit lijkt met name een wens vanuit het perspectief van de werkgever ten aanzien van de organiseerbaarheid van het onderwijs te zijn. De leraren van nu zien dit niet als een wenkend perspectief. Naar onze mening is de keuze voor een bepaalde sector vaak een bewuste keuze op basis van de voorkeur voor een bepaald type leerling.

Door verschillende routes naar het leraarschap naast elkaar mogelijk te maken, die elk naar hetzelfde kwaliteitsniveau leiden, kunnen we recht doen aan de diverse beweegredenen om in het onderwijs te willen werken. Als principe lijkt ons dat een goed uitgangspunt en geeft dit mogelijk ook nieuwe instroom in het beroep.

We zijn huiverig voor de genoemde **divers samengestelde teams** waarin niet iedere leraar alles hoeft te kunnen. Dit lijkt de deur open te zetten naar partieel bevoegde leraren, waarbij wordt afgedaan aan de kwaliteit van de leraar voor de klas. Dit zien we ook terug in het aangekondigde experiment met de **teambevoegdheid**. Het is dan volstrekt onduidelijk hoe de wetgever uiteindelijk kan beoordelen of de leraar voor de klas de gewenste kwaliteit heeft. Iedere leraar dient bevoegd te zijn voor de lessen die hij/zij geeft en kan daarbij niet leunen op een collega die wel over de vereiste bevoegdheid beschikt maar elders in de school aan het werk is.

Op het punt van **een transparant en samenhangend geheel van lerarenopleidingen** valt veel winst te halen. Er zullen objectieve kwalitatieve standaarden moeten worden vastgesteld voor de diverse bevoegdheden en voor startende studenten zal vooraf duidelijk moeten zijn welk programma zij moeten volgen (en in welke mate evc's daarin meegenomen zijn). Daarbij zou het ook goed zijn om bij het ontwerp te onderzoeken of het onderbrengen van alle lerarenopleidingen in de Hogescholen wel de beste plek is (vaak zijn de lerarenopleidingen kleine en soms kwijnende afdelingen). Als FvOv zouden we graag de mogelijkheid onderzocht willen hebben van een landelijk lerarenopleidingeninstituut (met meerdere locaties).

We zijn blij met het feit dat de minister enige afstand lijkt te nemen van de aanbeveling van de Onderwijsraad om uit te gaan van '**brede basis van pedagogiek en didactiek**'. Er zijn inderdaad elementen in de taak van een leraar die voor de leraar in het PO en in het VO hetzelfde zijn. Dit geldt met name voor een aantal algemene pedagogische principes; voor de vakinhoud en de pedagogiek en didactiek van een vak/sector geldt dat deze sterk samenhangen met de specifieke vakinhoud en de daaraan gekoppelde didactiek. Over het totale studietraject is de overlap tussen opleidingen zo smal en de kleuring gericht op de eigen kenmerken dat dit nooit een brede basis zal vormen die voor iedere student relevant is.

We hebben moeite met de term '**compacte bevoegdheden**'. We denken dat het moet gaan om compacte *opleidingen* waarin via een maatwerktraject en een mogelijk kortere leerroute een nieuwe vakbevoegdheid wordt gehaald. Een losstaande, compacte bevoegdheid voor één vak in een specifiek deel van een sector vinden we onwenselijk zowel vanuit het oogpunt van de doorlopende leerlijn van de leerling als vanuit de brede inzetbaarheid van de leraar.

### **Loongebouw en functiewaardering**

Afgezien van de mobiliteit aan de randen van de sectoren herkennen we de behoefte noch de belemmering voor mobiliteit tussen sectoren. Leraren kiezen vaak zeer bewust voor een bepaald vak en een bepaalde doelgroep, daarbij is de andere wijze van organiseren van het PO en VO op zich al een barricade die zich niet makkelijk op laat lossen. Een leraar zal over het algemeen toch ontslag moeten nemen bij zijn werkgever wil hij in een andere sector aan het werk, dat wordt met een gelijk loon- en functiegebouw niet anders. Overigens hanteren het PO en VO al hetzelfde functiewaarderingssysteem, het loon is niet gelijk en kan dat, anders dan met een forse investering voor de salarissen in het PO, ook niet worden. Het is naar onze mening wel erg goedkoop om deze aanbeveling van de Onderwijsraad af te doen als dringend advies aan de sociale partners. Om mobiliteit tussen sectoren en het halen van extra bevoegdheden te stimuleren zouden we terug kunnen grijpen op een systeem vanuit het verleden waarin het behalen van bevoegdheden wordt beloond. Het halen van een extra bevoegdheid wordt nu vaak niet extra beloond en is daarmee onvoldoende aantrekkelijk.

### Strategisch personeelsbeleid

De analyse dat er nog veel kan verbeteren aan het strategisch personeelsbeleid herkennen we. Het vaststellen en toetsen van deze kwaliteit via generieke deugdelijkheidseisen lijkt ons echter een zeer complexe opgave wanneer deze echt inhoudelijk betekenisvol moeten zijn.

Een intensievere samenwerking tussen lerarenopleidingen en scholen is een goede stap, de drempel voor professionalisering kan daardoor worden verlaagd. Vakverenigingen willen hierin, net als nu, in de toekomst een rol spelen.

Waar startende leraren uitvallen wegens gebrek aan goede begeleiding geldt ook dat het de begeleidende leraar vaak ontbreekt aan een goede facilitering. Daar zou ook meer ruimte (tijd) voor moeten komen.

### Universitaire lerarenopleiding

Uit deze brief is niet duidelijk over welke lerarenopleiding gesproken wordt. Gaat het hier om de lerarenopleidingen in het HBO, en de PABO, of gaat het ook over de universitaire lerarenopleiding? De universitair opgeleide leraren kiezen meestal voor de studie van een vakrichting en kiezen aan het eind van hun studie of na hun studie/promotie voor de éénjarige lerarenopleiding. Deze vakspecialisten zorgen voor het hoge niveau van het onderwijs in de bovenbouw van havo en vwo. Dit is van groot belang voor een goede aansluiting bij het vervolgonderwijs. Een verandering van het bevoegdheidstelsel en de lerarenopleiding moet niet leiden tot het verdwijnen van de academisch gevormde leraren uit het VO. Dat zal een ramp kunnen betekenen voor het niveau en de kwaliteit van het Nederlandse onderwijs.

### Tenslotte

Het is al veel vaker gezegd, goed onderwijs begint bij de leraar! De FvOv roept de ministers en de Kamerleden op om vooral leraren(organisaties) te betrekken in het gesprek over de toekomst van de leraar en de onderwijsarbeidsmarkt. Als FvOv willen we hier graag een betekenisvolle bijdrage aan leveren en zijn we uiteraard van harte bereid om een en ander nader toe te lichten,

Met vriendelijke groet,



Jilles Veenstra,  
Voorzitter FvOv