



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en  
Wetenschap

## Professionalisering van leraren

Evaluatie (na)scholing en de  
Lerarenbeurs voor scholing

Beleidsonderzoek  
Arbeidsmarkt en  
Personeelsbeleid  
Onderwijs

Rob Vink  
Morris Oosterling  
Derk-Jan Nijman  
Martijn Peters



beleidsonderzoek en advies

# Professionalisering van leraren

Evaluatie (na)scholing en de  
Lerarenbeurs voor scholing

Beleidsonderzoek  
Arbeidsmarkt en  
Personeelsbeleid  
Onderwijs

Rob Vink  
Morris Oosterling  
Derk-Jan Nijman  
Martijn Peters



Auteur:

IVA

Warandelaan 2

Postbus 90153

5000 LE Tilburg

Telefoonnummer: 013-4668466

Telefax: 013-4668477

IVA is gelieerd aan de UvT

## Voorwoord

In september 2007 bracht de Commissie Leraren haar advies 'LeerKracht!' uit. Naar aanleiding van dit advies heeft het kabinet het Actieplan 'Leerkracht van Nederland' opgesteld over de te volgen aanpak om het tekort aan kwalitatief goede leraren te bestrijden. Samen met de sociale partners heeft de overheid dit Actieplan nader uitgewerkt in het convenant 'LeerKracht van Nederland'. De leraar vormt het vanzelfsprekende uitgangspunt bij de maatregelen in het convenant. Een belangrijk onderdeel is het versterken van de professionaliteit van leraren door extra te investeren in scholingsmogelijkheden. Hiertoe is de Regeling Lerarenbeurs voor scholing in het leven geroepen. Inmiddels maken zo'n 13.500 leraren gebruik van de Lerarenbeurs.

Het ministerie van OCW heeft IVA Beleidsonderzoek en advies gevraagd om de extra impuls die uitgaat van de Lerarenbeurs te onderzoeken. In het voorliggende rapport zijn de resultaten van de eerste meting opgenomen. In 2010 en 2011 worden vervolgmetingen uitgevoerd. In het onderzoek kijken we niet alleen naar het gebruik en de gevolgen van de Lerarenbeurs, maar ook naar het gebruik in relatie met het (na)scholingsbeleid van scholen en andere (na)scholingsactiviteiten van leraren.

Bij de uitvoering van het onderzoek is het IVA begeleid door medewerkers van de directie Leraren van het ministerie van OCW. We bedanken Fons Coenegracht, Katie Hangelbroek, Alfred van der Helm, Hans Ruesink, Herman Scholten en Martijn Vroom voor hun suggesties en adviezen.

De auteurs bedanken daarnaast de IVA-collega's die op verschillende momenten een bijdrage aan het onderzoek hebben geleverd: Ineke Aerts, Marijke von Bergh, Mireille Jans, Hans Mariën, Marian Kat, (oud-collega) Dana Uerz en Thijs Winthagen.

Aan alle leraren, directeuren en bestuurders die op verschillende manieren mee hebben gewerkt aan het onderzoek: we hopen dat we met dit rapport recht doen aan jullie inspanningen.

Rob Vink

(projectleider IVA)

## Inhoudsopgave

1	Inleiding.....	1
1.1	Achtergrond .....	1
1.2	Noodzakelijke (na)scholing .....	1
1.3	De Lerarenbeurs .....	2
1.3.1	De Lerarenbeurs als scholingsinstrument voor de leraar .....	2
1.3.2	De Regeling Lerarenbeurs voor Scholing .....	3
1.4	Opzet van de rapportage .....	3
2	Onderzoek naar (na)scholing en de Lerarenbeurs .....	5
2.1	Inleiding.....	5
2.2	Onderzoeksperspectieven .....	5
2.2.1	Het (na)scholingsbeleid van scholen .....	6
2.2.2	Scholingsactiviteiten van leraren.....	6
2.2.3	Arbeidsmarkteffecten: loopbaanmogelijkheden .....	6
2.2.4	Effecten op de kwaliteit van het onderwijs .....	6
2.3	Opzet van het onderzoek.....	7
2.4	Dataverzameling en respons in de nulmeting .....	8
2.4.1	Dataverzameling onder besturen en onderwijsinstellingen.....	8
2.4.2	Dataverzameling onder leraren.....	9
3	(Na)scholing in de praktijk.....	11
3.1	Inleiding.....	11
3.2	(Na)scholingsbeleid .....	11
3.2.1	(Na)scholingsplannen .....	11
3.2.2	Speerpunten in het (na)scholingsbeleid.....	12
3.3	Beschikbare budgetten ten behoeve van (na)scholing .....	13
3.4	Deelname aan (na)scholingsactiviteiten .....	15
3.5	Conclusie .....	17
4	Het gebruik van de Lerarenbeurs: feiten en cijfers .....	19
4.1	Inleiding.....	19
4.2	Bekendheid met de regeling .....	19
4.3	Opvattingen over de Lerarenbeurs .....	19
4.4	Aanvragen en toekenningen .....	23
4.5	Leraren met een Lerarenbeurs .....	23
4.6	Gevolgde opleidingen met een Lerarenbeurs.....	24
4.7	Scholen en de Lerarenbeurs.....	28
4.8	Conclusie .....	28
5	De Lerarenbeurs in de praktijk.....	31
5.1	Inleiding.....	31
5.2	Het aanvragen van een Lerarenbeurs .....	31
5.3	Het volgen van een opleiding.....	35
5.4	Afspraken met de werkgever over de gevolgen van de Lerarenbeurs .....	38
5.5	Conclusie .....	39

6	Gevolgen van de Lerarenbeurs .....	41
6.1	Inleiding.....	41
6.2	Gevolgen voor (na)scholing en (na)scholingsactiviteiten.....	41
6.2.1	(Na)scholingsbeleid en de Lerarenbeurs .....	42
6.2.2	(Na)scholing en de Lerarenbeurs.....	42
6.2.3	(Na)scholingsbudgetten en de Lerarenbeurs.....	43
6.2.4	De schoolorganisatie en de Lerarenbeurs .....	43
6.3	Arbeidsmarkteffecten .....	44
6.4	Kwaliteit.....	45
6.5	Conclusie .....	46
7	Samenvatting en conclusie.....	47
7.1	Inleiding.....	47
7.2	(Na)scholing.....	47
7.3	Het gebruik van de Lerarenbeurs .....	48
7.4	De Lerarenbeurs in de praktijk.....	49
7.5	Gevolgen van de Lerarenbeurs .....	49
7.6	Conclusie .....	50
	Literatuurlijst .....	53
	Bijlagen.....	55



# 1 Inleiding

## 1.1 Achtergrond

De kwaliteit en het opleidingsniveau van het lerarenkorps in Nederland staan stevig in de politieke en publieke belangstelling. Naast het *kwantitatieve* lerarentekort, spreekt men ook vaak over een *kwalitatief* tekort. De Commissie Leraren sprak in 2007 van 'een dramatisch tekort aan kwalitatief goede leraren'<sup>1</sup> (Commissie Leraren, 2007). Niet dat de kwaliteit van leraren in de volle breedte onder de maat is, maar op punten zijn er over deze kwaliteit zeker zorgen.

Om dit dubbele lerarentekort aan te pakken heeft het kabinet maatregelen benoemd die zijn gericht op drie thema's:

- een sterker beroep;
- een professionelere school;
- een betere beloning.

Om het beroep van leraar te versterken, heeft het kabinet besloten te investeren in de professionaliteit van leraren. Dat is niet nieuw. Het beleid om de professionaliteit van leraren en scholen te versterken is in de jaren '90 van de vorige eeuw al ingezet met het toekennen van nascholingsmiddelen aan scholen. Scholen kregen daarmee de zeggenschap over de inzet van de beschikbare middelen voor professionalisering van hun personeel, passend bij hun eigen wensen en behoeften. Nu zijn de leraren zelf aan zet. Eén van de actuele maatregelen om de professionaliteit van leraren verder te versterken is namelijk om hen in staat te stellen een opleiding te volgen met een Lerarenbeurs voor scholing<sup>2</sup>. De beschikbare middelen vanuit de Lerarenbeurs zijn daarmee een aanvulling op de scholingsbudgetten die scholen in de lumpsum ontvangen voor na- en bijscholing.

Bij de invoering van de Lerarenbeurs heeft het ministerie van OCW zich tot doel gesteld om de Lerarenbeurs regelmatig te evalueren. Hierbij geldt dat bezien moet worden of de Lerarenbeurs, ten opzichte van de al beschikbare (na)scholingsmiddelen, ook daadwerkelijk een *extra* impuls biedt om de professionaliteit van leraren te versterken. Een eventuele interferentie van de Lerarenbeurs met het (na)scholingsbeleid van de scholen betrekken we dan ook nadrukkelijk in deze evaluatie.

In dit eerste hoofdstuk gaan we dieper in op de achtergronden van de professionalisering van leraren: het (na)scholingsbeleid en de Lerarenbeurs. We sluiten deze inleiding af met een schets van het vervolg van de rapportage.

## 1.2 Noodzakelijke (na)scholing

Goed onderwijs staat of valt met de kwaliteit van de leraar. Het versterken van de vaardigheden, het verbreden van de kwalificaties waarover leraren beschikken of het verhogen van hun opleidingsniveau zijn bij uitstek manieren om de kwaliteit van het onderwijs in Nederland op peil te houden of te verbeteren. Investeren in de scholing van leraren is daarom noodzakelijk. Naast middelen voor extra scholing, wordt vanuit het Actieplan Leerkracht! extra geïnvesteerd in de kwaliteit van de lerarenopleidingen.

De focus van de discussie over de kwaliteit van leraren en de noodzaak om deze te verbeteren verschilt tussen de onderwijssectoren. In het *primair onderwijs* gaat het op dit moment vooral om extra kwalificatie en specialisatie op het gebied van de basisvaardigheden taal en rekenen en om specifieke kwalificaties op het gebied van zorgleerlingen. In het *voortgezet onderwijs* ligt de nadruk momenteel op specifieke vakken waar scholen een lerarentekort

---

1 Waar in dit rapport de term 'leraar' wordt gebruikt mag ook 'docent' gelezen worden.

2 In het vervolg van het rapport spreken we van 'de Lerarenbeurs'.



ervaren of verwachten. Daarnaast speelt de noodzaak om meer academici in de bovenbouw van het vwo in te zetten om leerlingen goed op het universitaire onderwijs voor te bereiden. De discussie in het *beroepsonderwijs* spitst zich toe op de invoering van competentiegericht onderwijs en de vaardigheden die leraren nodig hebben om studenten te begeleiden. Met name in het hbo is er extra aandacht voor hoogwaardige vakkennis. Bijvoorbeeld door de doelstellingen leraren een masteropleiding te laten behalen en te laten promoveren.<sup>3</sup>

Om de gewenste (na)scholing van leraren te bekostigen hebben scholen in het primair en voortgezet onderwijs en in het beroepsonderwijs sinds 1997 vrij besteedbare middelen beschikbaar in de lumpsum. Voor die tijd werden deze middelen via de lerarenopleidingen aangewend. Met het vrijgeven van de middelen zou een systematische afstemming van kennis en bekwaamheden van leraren op de onderwijskundige doelen van de school gerealiseerd moeten worden. Hiertoe zijn ook aanvullende afspraken gemaakt in de CAO van 1999/2000 over integraal personeelsbeleid (Louwes e.a., 1999). Dit beleid werkte. De eindevaluatie toonde aan dat scholen meer middelen beschikbaar stelden voor scholing, dat er een meer planmatige aanpak ontstond en dat er meer dan voorheen rekening werd gehouden met de ontwikkelwensen van individuele leraren (Sontag e.a., 2001). Bovendien deden andere (na)scholingsvormen hun intrede en kwamen in opmars, zoals teamscholing en coaching. De populariteit van deze activiteiten was volgens scholen en leraren te danken aan de betere aansluiting bij de gangbare scholingwensen, zowel in vorm als inhoud. Scholing kwam daarnaast meer in het teken te staan van leraarsgedrag dan van kennis (Sontag e.a., 2001). De meer traditionele vormen van scholing, zoals op vakken en specialisaties gerichte opleidingen, werden steeds minder populair. Het is interessant te constateren dat de Lerarenbeurs bedoeld is voor formele vormen van individuele scholing. Dit zijn vormen van professionalisering die vanuit de (na)scholingsmiddelen de laatste jaren steeds minder geïnitieerd worden.

### 1.3 De Lerarenbeurs

#### 1.3.1 *De Lerarenbeurs als scholingsinstrument voor de leraar*

De Lerarenbeurs is primair in het leven geroepen om de professionaliteit van leraren te ontwikkelen en zodoende de kwaliteit van het onderwijs positief te beïnvloeden. Hiermee is de Lerarenbeurs een aanvulling op de scholingsbudgetten voor na- en bijscholing. Daarnaast wordt de Lerarenbeurs gezien als een mogelijkheid om de inzetbaarheid van leraren te vergroten, een loopbaan in het onderwijs aantrekkelijker te maken en het aanzien van het beroep te vergroten. De Lerarenbeurs wordt gekenmerkt door de volgende drie aspecten:

- Het is een instrument dat leraren zelf in handen hebben;
- De Lerarenbeurs kan slechts éénmaal in de loopbaan toegekend worden;
- De Lerarenbeurs is bedoeld om het opleidingsniveau van leraren te verhogen of om kennis te verdiepen of te verbreden.

Omdat leraren de Lerarenbeurs zelf in handen hebben, hebben ze de vrijheid om zelf te kiezen welke opleiding ze volgen en met welk doel ze dat doen. Dat biedt hen de mogelijkheid te investeren in hun eigen loopbaan. Omdat de beurs bovendien maar één keer in de loopbaan kan worden toegekend, moet de aanvrager een weloverwogen keuze maken voor een opleiding die hem optimaal in de ontwikkeling van zijn professionaliteit en eventuele loopbaanwensen ondersteunt.

Daarnaast is de Lerarenbeurs bedoeld voor uitbreiding en verdieping van kennis, en niet zozeer op beïnvloeding van het leraarsgedrag. Juist waar het gaat om kennisaspecten is individuele scholing een geschikt instrument. Voor gedragsaspecten zijn andere scholingsinstrumenten veel effectiever (Wade, 1995). Het is dus (ook) vanuit het oogpunt van effectiviteit een verstandige keuze de Lerarenbeurs te gebruiken als instrument dat aanvullend is op de (na)scholingsbudgetten om genoemde doelen te kunnen bereiken.

### 1.3.2 De Regeling Lerarenbeurs voor Scholing

De Lerarenbeurs is bedoeld voor bevoegde leraren in het primair en voortgezet onderwijs (po en vo) en het middelbaar en hoger beroepsonderwijs (mbo en hbo). Voor de Lerarenbeurs zijn de komende jaren tientallen miljoenen per jaar beschikbaar gesteld door het ministerie van OCW, oplopend tot structureel 80 miljoen euro vanaf 2012. Hiermee kunnen de kosten voor cursus- of collegegeld, en de kosten voor studiemiddelen en reiskosten (deels) vergoed worden. Ook kan de werkgever een vergoeding krijgen voor het bekostigen van vervanging van de leraar tijdens studieverlof. Voor de kosten gelden de volgende vergoedingen<sup>4</sup>:

- Cursus of collegegeld: de werkelijke cursus- of collegegeldkosten tot een maximum van 3500 euro per jaar, waarbij dit voor meerjarige opleidingen geldt voor de duur van de opleiding met een maximum van drie jaar.
- Studiemiddelen: 10 procent van het bedrag voor cursus- of collegegeld.
- Reiskosten: 10 procent van het bedrag voor cursus- of collegegeld.
- Studieverlof: voor meerjarige opleidingen geldt een vast bedrag per onderwijssector per verlofuur met een maximum van 160 klokuren per jaar bij een volledige betrekkingsomvang. Bij een deeltijdbetrekking wordt het aantal verlofuren vastgesteld naar rato van de aanstellingsomvang. Deze middelen zijn voor de school beschikbaar om vervanging te bekostigen.
- Voor kortdurende opleidingen (< 1 jaar) is geen vergoeding voor studieverlof mogelijk.

Het aanvragen van een Lerarenbeurs kan niet voor elke opleiding of cursus. Voor een opleiding geldt dat deze geregistreerd moet zijn in het Centraal Register Opleidingen Hoger Onderwijs (CROHO). Een cursus kan gevolgd worden indien deze voldoet aan de volgende drie voorwaarden:

- De cursus heeft een minimale studiebelasting van 200 uur, waarvan minimaal 40 contacturen.
- De cursus moet worden afgesloten met een bewijs van deelname.
- De cursus duurt maximaal 1 jaar.

De Lerarenbeurs heeft een subsidieplafond. Dit houdt in dat er per tranche een bepaald totaalbedrag beschikbaar is om aanvragen te honoreren. De toekenning van een Lerarenbeurs geschiedt per onderwijssector en op volgorde van binnenkomst. Er zijn inmiddels drie aanvraagrondes (tranches) geweest. De beschikbare middelen voor de eerste twee tranches waren respectievelijk 18 en 19 miljoen euro<sup>5</sup>. Voor de derde tranche was 20 miljoen euro beschikbaar<sup>6</sup>.

Vanaf de tweede tranche is de tijdelijke regeling met terugwerkende kracht gewijzigd, waardoor het voor leraren (nog) aantrekkelijker moet zijn een opleiding te volgen. Zo is de studievoortgangseis versoepeld: in plaats van na elk studiejaar vindt verantwoording over de studievoortgang plaats na het afronden of stopzetten van de opleiding. Deze versoepeling geldt zowel voor nieuwe aanvragen, als voor leraren die al een Lerarenbeurs ontvangen.

## 1.4 Opzet van de rapportage

Hoofdstuk 2 gaat verder in op het doel en de opzet van het onderzoek. In dit hoofdstuk werken we de onderzoeksthema's verder uit en gaan we in op de gebruikte onderzoeksinstrumenten. De beschrijving van de onderzoeksresultaten start in hoofdstuk 3 met het (na)scholingsbeleid van onderwijsinstellingen. In hoofdstuk 4 gaat het rapport in op het gebruik van de regeling Lerarenbeurs. Daarbij gaan we in op de bekendheid met de regeling, opvattingen van directeuren en leraren over de regeling en de feitelijke aanvragen en toekenningen voor een Lerarenbeurs.

4 Bron: [http://www.ib-groep.nl/particulieren/sf/lerarenbeurs/lerarenbeurs\\_voor\\_scholing.asp](http://www.ib-groep.nl/particulieren/sf/lerarenbeurs/lerarenbeurs_voor_scholing.asp), bekeken op 17-9-2009

5 Bron: Staatscourant nr. 139, 22 juli 2008

6 Bron: Staatscourant nr. 90, 18 mei 2009

Hoofdstuk 5 gaat over het gebruik van de Lerarenbeurs in de praktijk. Hoofdstuk 6 sluit de beschrijving van de onderzoeksresultaten en gaat in op de (voorziene) gevolgen en effecten van de Lerarenbeurs.

## 2 Onderzoek naar (na)scholing en de Lerarenbeurs

### 2.1 Inleiding

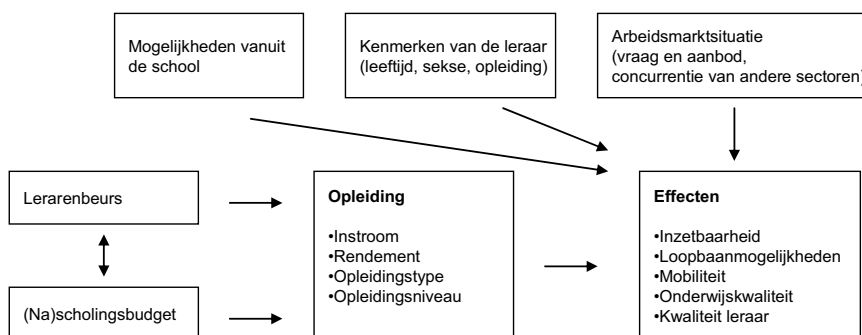
Dit hoofdstuk beschrijft het doel en de opzet van het onderzoek. Het onderzoek heeft dan ook als hoofddoel inzicht te krijgen in (1) de effectiviteit van de Lerarenbeurs en (2) de invloed van de Lerarenbeurs op het (na)scholingsbeleid, de (na)scholingsplannen en de feitelijke (na)scholingsactiviteiten van leraren. Deze twee hoofddoelen van het onderzoek worden onderzocht door te kijken naar:

- Het (na)scholingsbeleid van scholen en de beschikbare middelen voor scholing;
- Gevolgde opleidingen door leraren en de kwalificaties die daarmee verkregen worden;
- De (beoogde) arbeidsmarkteffecten van de Lerarenbeurs in termen van loopbaan en carrière;
- Veronderstelde effecten op de kwaliteit van het onderwijs.

In paragraaf 2.2 werken we de verschillende perspectieven die in het onderzoek aan bod komen nader uit. Paragraaf 2.3 beschrijft vervolgens de opzet van het onderzoek. Tot slot gaan we in dit hoofdstuk in op de dataverzameling en de respons (paragraaf 2.3).

### 2.2 Onderzoeksperspectieven

De Lerarenbeurs is bedoeld als extra impuls om de professionaliteit van leraren te ontwikkelen en de kwaliteit van het onderwijs positief te beïnvloeden. Bezien moet dus worden of de Lerarenbeurs ook daadwerkelijk die *extra* impuls voor de leraar is, en bijvoorbeeld een aanvulling vormt op bestaande faciliteiten die de school biedt. Daarnaast moet het onderzoek ingaan op de vraag of de beoogde effecten op de kwaliteit en loopbaan van de leraar worden gerealiseerd. Om hierover uitspraken te doen betrekken we in dit onderzoek thema's als het (na)scholingsbeleid, beschikbare budgetten en (na)scholingactiviteiten van leraren. Onderstaande figuur brengt de thema's in dit onderzoek met elkaar in verband:



**Figuur 2.1 Onderzoeksthema's**

In de volgende subparagrafen werken we de thema's verder uit in de concrete onderwerpen die in deze rapportage aan de orde komen.

### 2.2.1 *Het (na)scholingsbeleid van scholen*

Om het effect van de Lerarenbeurs vast te stellen is het van belang te kijken naar de manier waarop onderwijsinstellingen omgaan met hun scholingsbudgetten. De Lerarenbeurs en de scholingsbudgetten hebben immers verschillende doelen. De Lerarenbeurs kan alleen gebruikt worden voor opleidingen die leiden tot een hogere of bredere kwalificatie (een andere en/of hogere onderwijsbevoegdheid) of tot het verwerven van specifieke bekwaamheden (specialisatie of verbreding), maar niet voor bekwaamheidsonderhoud. Voor bekwaamheidsonderhoud zijn de scholingsbudgetten bedoeld. Het is mogelijk dat het instellen van de Lerarenbeurs invloed heeft op de uitgaven aan scholing via de scholingsbudgetten. Zo zou het kunnen zijn dat opleidingen die voorheen uit het scholingsbudget werden betaald nu met de Lerarenbeurs worden betaald. Daarnaast is het mogelijk dat uitgaven uit het scholingsbudget verschuiven naar professionaliseringsactiviteiten die gericht zijn op bekwaamheidsonderhoud.

Het onderzoek gaat onder meer in op de volgende aspecten van (na)scholing:

- Het (na)scholingsbeleid;
- Beschikbare budgetten;
- Daadwerkelijke scholingsuitgaven;
- Het bestedingspatroon (type scholing, personeel dat in aanmerking komt);
- Verschuivingen hierin na invoering van de Lerarenbeurs.

### 2.2.2 *Scholingsactiviteiten van leraren*

Eén van de belangrijkste doelen van de Lerarenbeurs is het verder ontwikkelen van de professionaliteit van leraren. Het onderzoek gaat daarom ook in op de vraag in hoeverre de Lerarenbeurs leidt tot een toename van (na)scholingsactiviteiten en het rendement van de (na)scholingsactiviteiten.

Bij deze vraag komen de volgende onderwerpen aan bod:

- Het type scholing dat met een Lerarenbeurs wordt gevolgd;
- Eventuele verschuivingen in de scholing van leraren zonder Lerarenbeurs;
- Substitutie: opleidingen werden voorheen vanuit scholingsmiddelen bekostigd en nu vanuit de Lerarenbeurs;
- Invloed van de Lerarenbeurs op de instroom en het rendement van de veel gevolgde opleidingen.

### 2.2.3 *Arbeidsmarkteffecten: loopbaanmogelijkheden*

De Lerarenbeurs heeft ook tot doel de inzetbaarheid en loopbaanmogelijkheden van leraren te vergroten. De effectmeting wordt echter bemoeilijkt door het ontbreken van een echte controlegroep (verwacht wordt dat er selectie-effecten zijn tussen leraren die wel en niet een Lerarenbeurs hebben aangevraagd). Dit onderzoek richt zich daarom vooral op:

- Het daadwerkelijke effect: de interne en externe mobiliteit van beursontvangers in verschillende sectoren en vakgebieden; en
- De intentie: loopbaanmotieven bij het volgen van een opleiding met gebruik van de Lerarenbeurs.

Dat betekent dat we in het onderzoek ingaan op motieven van leraren om een opleiding te volgen, mogelijkheden die onderwijsinstellingen bieden om de verworven kwalificaties in de praktijk te benutten en gevolgen in termen van mobiliteit.

Daarnaast zijn arbeidsmarkteffecten ook onderwerp van een studie die door het Centraal Planbureau wordt uitgevoerd. De CPB studie onderzoekt of variatie in scholing gebruikt kan worden om de effecten te meten op de arbeidsmarktsituatie (bijvoorbeeld mobiliteit of een hogere beloning). Over het onderzoek van het CPB wordt separaat gerapporteerd.

### 2.2.4 *Effecten op de kwaliteit van het onderwijs*

Een indirecte doelstelling van de Lerarenbeurs is het vergroten van de kwaliteit van het onderwijs (door de professionaliteit van leraren te versterken). Dit onderzoek brengt niet de

feitelijke verbetering van de onderwijskwaliteit in beeld. Wel bevragen we directeuren en leraren op hoofdlijnen naar hun verwachtingen hierover.

### 2.3 Opzet van het onderzoek

Het onderzoek richt zich op alle doelgroepen van de Lerarenbeurs, dus op leraren en schoolorganisaties in het primair en voortgezet onderwijs (po en vo) en het middelbaar en hoger beroepsonderwijs (mbo en hbo). Het onderzoek bestaat uit drie metingen. In deze rapportage van de eerste meting (de nulmeting) geven we een beschrijving van de stand van zaken omtrent het (na)scholingsbeleid, de beschikbare (na)scholingsbudgetten en scholingactiviteiten van leraren. Tevens geven we de stand van zaken weer naar aanleiding van de eerste twee tranches voor de Lerarenbeurs.

In de tweede meting (2010) gaan we uitsluitend in op de aanvragen en toekenningen van de Lerarenbeurs in het schooljaar 2009/2010. In de derde meting (2011) vindt de eindevaluatie plaats. Hierbij worden net als bij de nulmeting gegevens verzameld over het (na)scholingsbeleid en de Lerarenbeurs. Op basis van deze gegevens brengen we de ontwikkeling van het (na)scholingsbeleid van scholen en de ontwikkeling van de (na)scholingsactiviteiten in kaart, evenals de invloed die de Lerarenbeurs daarop heeft (gehad). Tot slot bekijken we in de laatste meting welke invloed de Lerarenbeurs heeft op de professionaliteit van leraren en (indirect) op de kwaliteit van het onderwijs.

Voor het onderzoek worden verschillende bronnen gebruikt. Allereerst maken we gebruik van gegevens over de aanvragen en toekenningen van een Lerarenbeurs. Deze gegevens worden door de Informatie Beheer Groep<sup>7</sup> (IB-Groep) aangeleverd en worden gebruikt om te analyseren hoeveel leraren een beurs hebben aangevraagd, voor welk type opleiding de beurs is aangevraagd en welk deel van de leraren daadwerkelijk een beurs heeft gekregen. Voor de nulmeting zijn de gegevens over de eerste (juni/juli 2008) en tweede (januari/februari 2009) tranche gebruikt. Ook in de tussenmeting en eindevaluatie zal gebruik worden gemaakt van de aangeleverde gegevens door de IB-Groep.

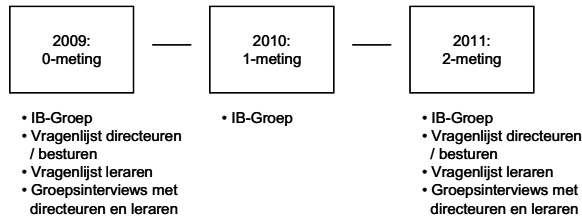
Ten behoeve van de nulmeting en de eindevaluatie wordt een vragenlijst onder bestuurders en directeuren uitgezet<sup>8</sup>. We vragen hen naar het scholingsbeleid, de beschikbare middelen en de daadwerkelijke scholingsuitgaven. Bestuurders en directeuren worden met een brief uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek, en krijgen de keuze om een papieren vragenlijst of een internetvragenlijst in te vullen.

Ook onder leraren zetten we een vragenlijst uit. Deze vragenlijst gaat in op de eventuele aanvraag voor een Lerarenbeurs en de motieven daarvoor, de gevolgde opleiding(en) en andere professionaliseringsactiviteiten, het scholingsbeleid van hun onderwijsinstelling en hun opvattingen over de Lerarenbeurs.

Tot slot is tijdens de nulmeting in elke sector een groepsinterview gehouden met directeuren en leraren. In de groepsinterviews is nader ingegaan op hun verwachtingen ten aanzien van de effecten van de Lerarenbeurs. Ook is hen gevraagd naar hun ervaringen met de Lerarenbeurs. Deze groepsinterviews zullen in de eindevaluatie wederom onderdeel zijn van het onderzoek. Onderstaande figuur geeft de drie uit te voeren metingen weer:

7 De IB-Groep en Cfi zullen vanaf 1 januari 2010 Dienst Uitvoeringsinstantie Onderwijs (DUO) heten. In deze rapportage spreken we echter nog van IB-Groep en Cfi.

8 Voor de leesbaarheid spreken we in dit rapport over directeuren. Voor het mbo en hbo doelen we hiermee ook op afdelings-, unit-, opleidings- en sectordirecteuren



**Figuur 2.2 Onderzoeksopzet**

## 2.4 Dataverzameling en respons in de nulmeting

In deze paragraaf beschrijven we de resultaten van het veldwerk onder bestuurders, directeuren en leraren tijdens de nulmeting. Daarin komt eerst de dataverzameling en respons onder besturen en onderwijsinstellingen aan de orde, en gaan we vervolgens in op de resultaten van het veldwerk onder leraren.

### 2.4.1 Dataverzameling onder besturen en onderwijsinstellingen

IVA heeft gegevens van het Cfl gebruikt voor een schriftelijke benadering van besturen in de vier onderwijssectoren en scholen in het primair en voortgezet onderwijs. Bij de ROC's en hogescholen zijn de adresgegevens van de verschillende locaties achterhaald via de website van de instellingen en de mbo- en hbo-almanakken. De mailing kon zodoende worden gericht aan de directeuren van de verschillende locaties.

Medio maart 2009 is een schriftelijke mailing verzonden, bestaande uit een vragenlijst en een retourenvelop vergezeld van een door de directeur van de Directie Leraren van het ministerie van OCW ondertekende brief. De mailing was in de sectoren po en vo gericht aan het (College van) Bestuur en de directie van de school. In de sectoren mbo en hbo zijn de CvB portefeuillehouder P&O en de directeur van de locatie aangeschreven. In de begeleidende brief is het doel van de evaluatie toegelicht. De ontvanger werd de mogelijkheid geboden om de vragenlijst schriftelijk in te vullen en te retourneren aan IVA, of de vragenlijst digitaal in te vullen via [www.evaluatiererarenbeurs.nl](http://www.evaluatiererarenbeurs.nl). In de brief was een unieke inlogcode opgenomen die kon worden gebruikt voor het invullen van de digitale vragenlijst. Technische vragen of vragen over de inhoud van de vragenlijst kon men mailen naar [lerarenbeurs@uvt.nl](mailto:lerarenbeurs@uvt.nl).

Om bij de formulering van de vragen aan te sluiten bij de gangbare definities in de sector zijn vier vragenlijsten ontwikkeld:

- Besturen po/vo
- Besturen mbo/hbo
- Scholen po/vo
- Instellingen mbo/hbo

In tabel 2.1 is een overzicht weergegeven van de respons voor de acht doelgroepen.

In het primair onderwijs zijn 2.500 scholen benaderd. De selectie van deze scholen verliep als volgt: na koppeling met door de IB-groep geleverde aanvraaggegevens zijn alle 1.235 po-scholen waar één of meer leraren met een toegekende Lerarenbeurs werken geselecteerd. Van de overige 6.302 po-scholen zijn er 1.265 random geselecteerd. Hierbij merken we op dat van de besturen met één school alleen de directeur is bevroegd. De antwoorden van deze directeuren gelden zowel voor de eigen school als voor het gehele bestuur.

Scholen en besturen in het voortgezet onderwijs en instellingen en besturen in het mbo en hbo zijn integraal benaderd.

De respondenten hadden van medio maart tot begin juni de gelegenheid de vragenlijst in te vullen. Omdat de respons bij besturen en instellingen in mbo en hbo tegenviel, zijn de respondenten die de lijst nog niet hadden ingevuld in mei telefonisch nogmaals benaderd. De uiteindelijke respons varieert in de verschillende sectoren van circa 15 tot 25 procent. Een negatieve uitschieter zijn de instellingen in het mbo waar de respons 6 procent was. Dat is een lage respons voor een vragenlijstonderzoek, maar komt vaker voor in de mbo-sector.

**Tabel 2.1 Responsoverzicht besturen en scholen.**

	Populatie	Steekproef	Respons	Respons %
Besturen po	1.275	688	129	19
Besturen vo	358	289	56	19
Besturen mbo	66 <sup>a</sup>	66	17	26
Besturen hbo	48	48	12	25
Scholen po	7.537	2.500	437	17
Scholen vo	658	658	111	17
Instellingen mbo	653	653	38	6
Instellingen hbo	375	375	55	15
<b>Totaal</b>	<b>10.975</b>	<b>5.277</b>	<b>855</b>	<b>16</b>

In de bijlage zijn gedetailleerde responsoverzichten opgenomen. Met name voor het mbo en hbo geldt dat het niet mogelijk is de selectiviteit van de respons in beeld te brengen. Van de verschillende opleidingseenheden in deze sectoren zijn geen achtergrondgegevens bekend. Om die reden wordt voor geen van de responsgroepen een weging toegepast in het geval de responsgroep op kenmerken als grootte afwijkt van de populatie.

Voor het primair en voortgezet onderwijs is gekeken naar de mate waarin de steekproef overeenkomt met de populatie. In het primair onderwijs zien we geen verschillen op de achtergrondkenmerken denominatie en omvang van het bestuur tussen de steekproef en de populatie. In het vo merken we een lichte ondervertegenwoordiging op van kleine besturen. Deze groep is naar schooltype wel vergelijkbaar met de populatie. De respons is op hoofdlijnen dus representatief voor de populatie. Bovendien zijn de groepen besturen en scholen in het po en vo van voldoende omvang om uitspraken te doen met een betrouwbaarheid van respectievelijk 95% en 90%.

Gezien de achterblijvende respons van instellingen in het mbo moeten we voor deze groep voorzichtig zijn met het doen van algemeen geldende uitspraken over de mbo-sector.

In het hbo is met name de respons onder besturen redelijk goed. De respons onder instellingen is vergelijkbaar met de gemiddelde respons. Ook voor het hbo is echter niet bekend wat de achtergrondkenmerken zijn, waardoor ook geen uitspraken kunnen worden gedaan over de representativiteit.

#### 2.4.2 Dataverzameling onder leraren

Bij de digitale vragenlijst die is afgenomen onder leraren zijn twee groepen onderscheiden. Via de IB-groep is op 6 mei een mailing verzonden aan 6.485 leraren die in de 1<sup>e</sup> tranche (1 juni - 15 juli 2008) een aanvraag voor een Lerarenbeurs hebben ingediend. Een week later zijn via scholen en instellingen leraren benaderd die geen aanvraag hebben ingediend. In de vragenlijst voor scholen en instellingen is gevraagd of men bereid was om binnen de school/instelling een door IVA opgestelde e-mail door te sturen aan leraren die geen Lerarenbeurs hebben aangevraagd. Respondenten konden daartoe hun contactgegevens invullen. Omdat IVA de adresgegevens van individuele leraren niet bezit en we in ieder geval voldoende leraren zonder Lerarenbeurs wilden bevragen van scholen met leraren met Lerarenbeurs, was verspreiding van de vragenlijst via contactpersonen de meest efficiënte ma-



nier om deze leraren te benaderen. IVA heeft uiteindelijk een e-mail gestuurd aan 350 contactpersonen in respectievelijk 238 scholen voor primair onderwijs, 67 scholen voor voortgezet onderwijs, 18 mbo-instellingen en 26 hbo-instellingen.

Het veldwerk is beëindigd op 1 juli 2009, 1.859 leraren hebben de digitale vragenlijst ingevuld. De respons van de groep leraren die via de IB-groep werd uitgenodigd was 1.395, een responspercentage van 22 procent. De door de scholen/instellingen doorgestuurde e-mail leverde een respons op van 464 leraren. Het responspercentage van deze groep is niet te bepalen, omdat niet duidelijk is welk deel van de 350 contactpersonen de mail daadwerkelijk heeft doorgestuurd.

De responsgroep, verdeeld naar sector, is opgenomen in tabel 2.2.

**Tabel 2.2 Samenstelling responsgroep naar onderwijssector.**

	Benadering via IB-groep (beursaanvragers)		Benadering via directeuren		Totaal	
	n	%	n	%	n	%
Po	719	51,5%	226	48,7%	945	50,8%
Vo	482	34,6%	131	28,2%	613	33,0%
Mbo	117	8,4%	31	6,7%	148	8,0%
Hbo	77	5,5%	76	16,4%	153	8,2%
<b>Totaal</b>	<b>1.395</b>	<b>100,0%</b>	<b>464</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.859</b>	<b>100,0%</b>

## 3 (Na)scholing in de praktijk

### 3.1 Inleiding

(Na)scholing is een belangrijk middel om de competenties van het personeel te optimaliseren en de bekwaamheid van bevoegde leraren te onderhouden, zoals dat is vastgelegd in de wet BIO (Van Kessel e.a., 2007). Voor de definitie van (na)scholing sluiten we aan bij eerder onderzoek naar (na)scholing in het onderwijs (Louwes e.a., 1999; Sontag e.a., 2001; Van Kessel e.a., 2007). Daarin wordt onder (na)scholing verstaan: *“alle activiteiten om kennis, inzicht, vaardigheden en beroepshoudingen die direct verband houden met de uitoefening van het beroep te verdiepen of uit te breiden, waarbij wordt voortgebouwd op de (in de opleiding) verworven aanvangsbekwaamheid”*.<sup>10</sup>

Dit hoofdstuk beschrijft de huidige praktijk van (na)scholing. We schetsen een beeld van het beleid van scholen omtrent de (na)scholing van hun personeel, de omvang van beschikbare en uitgegeven budgetten en de feitelijke (na)scholingsactiviteiten van leraren. Waar mogelijk vergelijken we de resultaten met eerder onderzoek.

### 3.2 (Na)scholingsbeleid

Het (na)scholingsbeleid van scholen bekijken we in dit onderzoek op twee verschillende aspecten. In de eerste plaats gaat het om de aanwezigheid van een (na)scholingsplan. Vervolgens komen de achtergronden en inhoudelijke onderwerpen en speerpunten van de (na)scholingsplannen van scholen aan de orde.

#### 3.2.1 (Na)scholingsplannen

Nascholing vergt een planmatige aanpak. Met de overheveling van de nascholingsbudgetten in de jaren '90 werd het scholen verplicht een nascholingsplan op te stellen. Niet alleen met het oog op het beheersen van de beschikbare middelen, ook om te bewerkstelligen dat de uitgevoerde nascholingsactiviteiten aansluiten bij wat er nodig is voor de school en de leraren zelf (Louwes e.a., 1999).

Het merendeel van de scholen (ruim 80 procent) beschikt over een nascholingsplan. Ten opzichte van het schooljaar 1999/2000 is hierin overigens weinig verandering opgetreden<sup>11</sup>. Scholen in het voortgezet onderwijs hebben minder vaak een (na)scholingsplan dan scholen in de overige sectoren (zie bijlage 2, tabel B2.1). Van de scholen in het voortgezet onderwijs heeft ongeveer 70% een nascholingsplan<sup>12</sup>. Ook dat is een beeld dat in eerder onderzoek naar voren komt, al is de oorzaak daarvoor niet bekend. Het is mogelijk dat het in het voortgezet onderwijs scholing en het scholingsbeleid vaker onderdeel uitmaken van andere beleidsplannen, waardoor er geen specifiek op nascholing gericht plan geschreven wordt.

In de (na)scholingsplannen beschrijven de scholen over het algemeen de concrete (na)scholingsactiviteiten, de inhoudelijke speerpunten van het beleid en de beschikbare budgetten (zie bijlage 2, tabel B2.2).

Voor het opstellen van het (na)scholingsplan kunnen scholen verschillende bronnen gebruiken, zoals het beleidsplan van de school waar de onderwijskundige zwaartepunten zijn weergegeven, een evaluatie van eerdere plannen of gesprekken met leraren. Tabel 3.1 laat zien waar de scholen hun (na)scholingsplan op baseren.

10 Louwes e.a., 1999; Sontag e.a., 2001; Van Kessel e.a., 2007.

11 Van Kessel e.a. (2007)

12 Indien we rapporteren over verschillen, dan zijn deze altijd significant ( $p < 0.05$ ).

**Tabel 3.1 Factoren waarop het (na)scholingsplan gebaseerd is (in %, meerdere antwoorden mogelijk)**<sup>13</sup>

	Po	Vo	Mbo	Hbo	Totaal
Informatie uit functioneringsgesprekken/POP's	94,6%	96,0%	83,9%	100,0%	94,6%
Onderwijskundige zwaartepunten van de school	89,0%	85,3%	93,5%	85,7%	88,5%
Ontwikkelingen in de beroepspraktijk/het veld	-	-	77,4%	85,7%	82,2%
Geplande en/of verwachte onderwijskundige vernieuwingen	71,8%	72,0%	87,1%	73,8%	72,9%
Evaluatie van het (na)scholingsplan van vorig jaar	61,6%	62,7%	51,6%	50,0%	60,2%
Raadpleging individuele medewerkers	53,8%	64,0%	61,3%	42,9%	54,8%
Resultaten van Inspectiebezoek	54,6%	44,0%	38,7%	4,8%	48,1%
Lesobservaties	41,4%	45,3%	12,9%	14,3%	38,1%
Landelijke beleidsontwikkelingen	30,4%	54,7%	35,5%	38,1%	34,8%
Inventarisatie van de bekwaamheidsdossiers (Wet BLO)	33,1%	33,3%	38,7%	4,8%	31,2%
Raadpleging Medezeggenschapsraad	6,2%	22,7%	9,7%	23,8%	10,2%
n	372	75	31	42	520

Bron: Directeurenvragenlijst

Bij het opstellen van de plannen worden zowel externe en beleidsmatige ontwikkelingen betrokken als informatie van (individuele) medewerkers. Scholen beogen hiermee in hun beleid zowel aan te sluiten op beleidsontwikkelingen en onderwijskundige vernieuwingen, als op de ontwikkelwensen van individuele medewerkers. Belangrijke factoren waarop de plannen gebaseerd zijn, zijn de functioneringsgesprekken en persoonlijke ontwikkelplannen (95%), de onderwijskundige zwaartepunten van de school (89%), ontwikkelingen in de beroepspraktijk (82%) en onderwijskundige vernieuwingen (73%).

Andere informatiebronnen zoals de informatie uit de bekwaamheidsdossiers of lesobservaties worden veel minder vaak gebruikt als input voor het (na)scholingsplan.

### 3.2.2 Speerpunten in het (na)scholingsbeleid

Dat onderwijskundige ontwikkelingen belangrijk zijn bij het vormgeven van het (na)scholingsbeleid zien we ook in de inhoudelijke speerpunten van het beleid terug. In alle sectoren is scholing in relatie tot onderwijsvernieuwing het belangrijkste inhoudelijke speerpunt. Driekwart van de scholen noemt dit als inhoudelijk speerpunt van het (na)scholingsbeleid. Met name bij de mbo-instellingen in dit onderzoek lijkt onderwijsvernieuwing richtinggevend te zijn voor het (na)scholingsbeleid: 81% geeft aan dat het een inhoudelijke speerpunt is in de (na)scholingsplannen. Dat komt waarschijnlijk door de nadrukkelijke aandacht voor de invoering van competentiegericht onderwijs (cgo) en de veranderende rol van leraren die dat met zich meebrengt (bijvoorbeeld nieuwe docentrollen als coaching en begeleiding).

Ook de andere verschillen tussen de onderwijssectoren zijn terug te voeren op de belangrijkste beleidsthema's die in de betreffende sectoren leven. Zo speelt in het primair onderwijs de omgang met zorgleerlingen (leerlingenzorg en begeleiding) en specifieke scholing op het gebied van taal en rekenen een prominentere rol in de plannen dan in de andere sectoren. In het voortgezet onderwijs en in het hbo zien we dat de verhoging van het opleidingsniveau van (een deel van) het personeel vaker genoemd wordt als speerpunt dan in de andere sectoren.

<sup>13</sup> Indien respondenten meer antwoorden in konden vullen, tellen de percentages in de tabellen niet op tot 100%.

**Tabel 3.2 Onderwerp is speerpunt in het (na)scholingsplan (in % grote mate - sterk speerpunt, meerdere antwoorden mogelijk)**

	Po	Vo	Mbo	Hbo	Totaal
Scholing in relatie tot onderwijsvernieuwing	77,3%	64,9%	80,6%	69,0%	75,0%
Onderhoud van bekwaamheden van personeel	59,8%	43,8%	58,1%	61,9%	57,6%
Leerlingenzorg en begeleiding	55,3%	49,3%	45,2%	25,0%	51,5%
Scholing gericht op specialistische functies in de school (RT, IB, Coaching)	53,4%	46,6%	40,0%	32,5%	50,0%
Verhoging opleidingsniveau van (deel van het) personeel (hogere graad of masteropleiding)	-	45,9%	30,0%	58,5%	46,2%
Onderwijs aan specifieke doelgroepen (zorgleerlingen, hoogbegaafden, allochtone leerlingen)	45,0%	31,1%	23,3%	12,5%	39,1%
Specifieke scholing op het gebied van taal en rekenen	41,8%	9,6%	20,0%	5,0%	32,9%
Verbreding van bevoedheden (extra bevoegdheid op hetzelfde niveau)	-	16,2%	22,6%	12,5%	16,6%
Scholing gericht op het vervullen van moeilijk vervulbare vacatures	2,0%	27,0%	3,3%	5,0%	6,0%

Bron: Directeurenvragenlijst

Op basis van het al dan niet hebben van een (na)scholingsplan, het benoemen van speerpunten en het stimuleren van de deelname aan (na)scholingsactiviteiten zijn scholen onderverdeeld in de mate waarin ze actief beleid voeren. Hiermee hebben we een onderscheid gemaakt tussen scholen die bovengemiddeld, gemiddeld en benedengemiddeld actief zijn.

Een school is benedengemiddeld actief indien men geen beleid heeft geformuleerd en bovendien deelname aan (na)scholingsactiviteiten niet stimuleert. Een gemiddeld actieve school heeft beleid geformuleerd, maar draagt dit niet actief uit, bijvoorbeeld door het stimuleren van (na)scholingsactiviteiten. In een bovengemiddeld actieve school is sprake van activerend beleid, waarbij scholen een (na)scholingsplan hebben, deelname aan (na)scholingsactiviteiten breed bevorderen en in hun beleid diverse speerpunten benoemen.

**Tabel 3.3 Activiteit in nascholingsbeleid naar sector (in % scholen)**

	Po	Vo	Mbo	Hbo	Totaal
Benedengemiddeld actief	13,7%	32,4%	18,4%	23,6%	18,1%
Gemiddeld actief	49,0%	45,9%	55,3%	45,5%	48,5%
Bovengemiddeld actief	37,3%	21,6%	26,3%	30,9%	33,4%
n	437	111	38	55	641

Bron: Bewerking directeurenvragenlijst

De resultaten maken duidelijk dat er in het vo relatief een groter deel benedengemiddeld actieve scholen is dan in de andere sectoren. Vooral in het po is er sprake van een relatief groter deel bovengemiddeld actieve scholen.

### 3.3 Beschikbare budgetten ten behoeve van (na)scholing

(Na)scholingsbudgetten zijn vaak zowel beschikbaar op schoolniveau als op bestuursniveau (zie bijlage 2, tabel B2.5). Het lijkt er daarom op dat directeuren een deel van de beschikbare middelen naar eigen inzicht kunnen aanwenden voor scholing, terwijl een deel gereserveerd is voor (na)scholingsactiviteiten die ofwel op centraal niveau kunnen worden aangevraagd ofwel op centraal niveau worden geïnitieerd.

**Tabel 3.4 Verdeling van scholingsbudgetten (% ja, meerdere antwoorden mogelijk)**

	Po	Vo	Mbo	Hbo	Totaal
Scholen krijgen een totaalbudget (personeel, materiaal en overig), daarin wordt door de school zelf naar eigen inzichten het scholingsbudget bepaald	51,6%	53,8%	21,1%	55,6%	50,5%
Scholen krijgen scholingsbudget op basis van het aantal personeelsleden	32,7%	28,3%	52,6%	38,9%	33,7%
Scholen krijgen scholingsbudget op basis van een scholingsplan	14,1%	14,2%	31,6%	7,4%	14,6%
Elke individuele aanvraag wordt decentraal ingediend, na goedkeuring komt het geld beschikbaar	-	-	18,4%	25,9%	22,8%
Elke individuele aanvraag wordt centraal ingediend, na goedkeuring komt het geld beschikbaar	-	-	7,9%	9,3%	8,7%
Elke individuele aanvraag wordt bij het bestuur ingediend, na goedkeuring komt het geld beschikbaar	7,8%	7,5%	-	-	7,8%
Anders	9,7%	7,5%	13,2%	11,1%	9,7%
n	503	118	55	80	756

Bron: Directeurenvragenlijst

Het beeld dat de scholen voor een belangrijk deel zelf kunnen bepalen waar de middelen voor ingezet worden en deels een beroep kunnen doen op centraal beschikbare budgetten op basis van deze bevindingen bevestigd (zie Tabel 3.4). Het merendeel van de scholen krijgt een totaalbudget of middelen voor (na)scholing op basis van hun plan of op basis het aantal personeelsleden. Een klein deel van de scholen kan (daarnaast) een aanvraag op centraal niveau indienen.

Uit eerder onderzoek lijkt eenzelfde beeld naar voren te komen (Van Kessel e.a., 2007). In 2006 was in de meeste scholen sprake van budget op schoolniveau, dat bovendien in de meeste scholen gebaseerd was op het aantal personeelsleden.

De directeuren is gevraagd naar de hoogte van het beschikbare bedrag voor (na)scholingsactiviteiten en de uitgaven ten behoeve van de nascholing. Om scholen en sectoren goed met elkaar te kunnen vergelijken, drukken we de budgetten en uitgaven uit als percentage van de loonsom. Hiermee corrigeren we voor verschillen in schoolgrootte.

**Tabel 3.5 Nascholingsbudget en -uitgaven als percentage van de loonsom**

Sector	Nascholingsbudget	n	Nascholingsuitgaven	n
Po	1,40%	303	1,38%	199
Vo	1,06%	90	1,00%	60
Mbo	1,52%	26	1,25%	19
Hbo	2,64%	48	1,89%	38
Totaal	1,47%	467	1,36%	316

Bron: Directeurenvragenlijst

De budgetten en uitgaven variëren in het po, vo en mbo tussen de 1,0 en 1,6 procent van de loonsom. In het hbo zijn de beschikbare budgetten flink hoger met ruim 2,6 procent van de loonsom. De uitgaven aan nascholing liggen in het hbo echter een stuk lager dan het beschikbare budget, terwijl met name in het primair en voortgezet onderwijs bijna alle beschikbare middelen ook daadwerkelijk worden uitgegeven. De daadwerkelijke uitgaven aan (na)scholing liggen tussen de 1 en 1,89 procent van de loonsom. Ter vergelijking: in 2005 bedroegen de opleidingskosten, exclusief de kosten voor verlof en geïnvesteerde werktijd, voor alle bedrijven in Nederland 1,2 procent van de loonsom<sup>14</sup>.

Of het beschikbare bedrag voor (na)scholing daadwerkelijk wordt uitgegeven is deels afhankelijk van het al dan niet hebben van een (na)scholingsplan (zie paragraaf 3.2). Scholen met een (na)scholingsplan hebben over het algemeen meer middelen voor (na)scholing beschikbaar en besteden ook een groter deel van deze middelen dan scholen zonder plan. Gezien het geringe aantal scholen zonder (na)scholingsplan dienen bovenstaande cijfers wel met enige omzichtigheid te worden geïnterpreteerd. Dezelfde conclusie kan worden getrokken als we kijken naar de mate van actief (na)scholingsbeleid (zie tabel 3.6). Scholen met een bovengemiddeld actief (na)scholingsbeleid hebben meer middelen voor nascholing beschikbaar dan scholen die benedengemiddeld actief zijn. De daadwerkelijke besteding ligt bovendien ook hoger. Ten opzichte van de totale loonsom besteden scholen die bovengemiddeld actief zijn 1,5 keer zoveel als scholen die benedengemiddeld actief zijn.

**Tabel 3.6 De mate van actief (na)scholingsbeleid en het gemiddelde (na)scholingsbudget als percentage van de loonsom.**

Nascholingsbeleid	Budget	Uitgaven
Benedengemiddeld actief	1,23%	1,00%
Gemiddeld actief	1,41%	1,36%
Bovengemiddeld actief	1,69%	1,53%

Bron: Directeurenvragenlijst

### 3.4 Deelname aan (na)scholingsactiviteiten

In deze paragraaf gaan we nader in op de activiteiten van leraren op het gebied van (na)scholing. Allereerst bespreken we de deelname van leraren aan (na)scholingsactiviteiten. Vervolgens gaan we in op het type activiteiten. Als laatste komt de perceptie van leraren over ruimte en tijd voor (na)scholing aan de orde.

Leraren werd gevraagd naar hun deelname aan (na)scholingsactiviteiten, zowel in het huidige (2008-2009) als in het vorige schooljaar. Het aandeel leraren dat aan geen enkele (na)scholingsactiviteit heeft deelgenomen is laag. Zeker in het primair onderwijs en mbo nemen bijna alle leraren jaarlijks deel aan één of meer (na)scholingsactiviteiten. Opvallend is het relatief forse deel van de leraren in het vo dat in lesjaar 2008-2009 aan geen enkele activiteit heeft deelgenomen: ruim 10%.

In vergelijking met andere sectoren is de scholingsdeelname in het onderwijs hoog. Waar in het onderwijs de jaarlijkse deelname ongeveer 90% bedraagt, wordt gemiddeld ongeveer 20% van de hoger opgeleide beroepsbevolking (hbo/wo) door de werkgever in staat aan onderwijs deel te nemen<sup>15</sup>. Zelfs wanneer we ons voor het onderwijs beperken tot de formele scholing (opleidingen) zien we dat de deelname van leraren hoger is dan de 20% die onder hoger opgeleiden wordt gerealiseerd (zie tabel 3.7).

Leraren vinden dat ze voldoende tijd krijgen van de school om aan nascholingsactiviteiten deel te nemen. Bijna twee derde van de leraren geeft dit aan. Leraren in het mbo zijn hierover echter minder tevreden dan leraren uit andere sectoren. Ongeveer twee derde van de mbo-leraren vindt dat zij onvoldoende tijd en ruimte krijgen. Tabel 3.7 geeft een beeld van de specifieke (na)scholingsactiviteiten waar leraren aan hebben deelgenomen.

**Tabel 3.7 Deelname van leraren aan (na)scholingsactiviteiten in 2007-2008 en 2008-2009 (in %)**

		Po	Vo	Mbo	Hbo	Totaal
Informatiebijeenkomsten (bv studiedag, congresbezoek)	2007-2008	91,5%	83,4%	85,7%	81,3%	87,5%
	2008-2009	86,7%	72,8%	77,5%	76,2%	80,5%
Kortdurende cursussen of trainingen	2007-2008	80,1%	67,8%	78,2%	68,2%	74,9%
	2008-2009	69,0%	55,1%	63,1%	59,3%	63,2%
Coaching/intervisie	2007-2008	48,7%	46,4%	69,0%	47,9%	49,5%
	2008-2009	47,0%	37,0%	53,2%	47,6%	44,2%
Externe teamscholingsdagen	2007-2008	58,3%	33,5%	53,5%	40,1%	48,2%
	2008-2009	52,6%	27,5%	43,6%	38,9%	42,2%
Volledige opleidingen gericht op het behalen van een diploma	2007-2008	26,3%	23,6%	17,7%	25,3%	24,7%
	2008-2009	34,7%	29,5%	28,7%	28,6%	32,0%
Korte opleidingen gericht op verwerven extra bekwaamheden	2007-2008	23,2%	15,5%	28,0%	14,7%	20,3%
	2008-2009	16,8%	11,6%	20,4%	9,5%	14,8%
Opleidingen gericht op verwerven van andere bevoegdheden	2007-2008	20,8%	15,6%	16,2%	13,8%	18,1%
	2008-2009	19,3%	12,3%	14,5%	11,5%	16,0%
Opleidingen gericht op verwerven van een hogere graad	2007-2008	9,1%	13,7%	5,6%	8,8%	10,3%
	2008-2009	12,7%	21,2%	12,9%	9,5%	15,3%

Bron: Lerarenvragenlijst

De belangrijkste (na)scholingsactiviteiten zijn informatiebijeenkomsten, kortdurende cursussen en trainingen, coaching/intervisie en externe teamscholingsdagen. Het volgen van extra kwalificerende opleidingen, zoals opleidingen die gericht zijn op het verwerven van extra bekwaamheden of andere bevoegdheden, komt veel minder vaak voor. Ten opzichte van het schooljaar 2007/2008 zien we wel een toename van de deelname aan opleidingen die gericht zijn op het verwerven van een hogere bevoegdheid.

Het aantal leraren dat middels (na)scholingsactiviteiten opleidingen volgt gericht op het verwerven van andere bevoegdheden of een hogere graad lijkt vrij groot te zijn. Dit beeld wordt bevestigd door de vrij hoge deelname van werkzame leraren onder de studenten aan de lerarenopleidingen in de jaren 2007, 2008 en 2009 (zie tabel 4.8 en 4.9). Ongeveer een derde van de deelnemers aan lerarenopleidingen is werkzaam in het onderwijs.

Het deelnamepatroon dat we in de praktijk zien sluit aan bij eerder onderzoek naar vraaggestuurde nascholing. In dat onderzoek werd verondersteld dat door de invoering van de nieuwe financieringssysteematiek meer aandacht zou ontstaan voor andere nascholingsvormen dan de traditionele, op vakken en individuen gerichte opleidingen. Dat zou vooral zo zijn omdat vormen als coaching, interventie en teamscholing beter aansluiten bij de behoefte van scholen en omdat de transfer van de opgedane kennis naar de praktijk daarbij groter zou zijn (Sontag e.a., 2001). Dat betekent vanzelfsprekend niet dat individuele scholing in bepaalde vakken of specialistische cursussen niet belangrijk zijn. In de deelname aan de (na)scholingsactiviteiten zien we deze individuele en/of vakspecifieke scholing echter veel minder vaak voorkomen. Juist voor deze vormen van scholing is, aanvullend op de (na)scholingsmiddelen, de Lerarenbeurs bedoeld. Over het gebruik van de beurs rapporteren we in hoofdstuk 4.

### 3.5 Conclusie

In dit hoofdstuk is het (na)scholingsbeleid van scholen aan de orde geweest. De belangrijkste conclusies:

- Ruim 80% van de scholen heeft een nascholingsplan. In het grootste deel van deze plannen worden zowel de externe (beleidsmatige) ontwikkelingen als de ontwikkelwensen van individuele medewerkers betrokken.
- Het belangrijkste speerpunt in de nascholingsplannen is (in alle sectoren) de relatie tussen de nascholing en onderwijsvernieuwing. Overige belangrijke speerpunten komen overeen met belangrijke onderwerpen in de sectoren, zoals taal en rekenen in het po en tekortvakken in het vo.
- In het po, vo en mbo bedragen de budgetten tussen de 1,0% en 1,6% van de loonsom, in het hbo is dat 2,5%. Het beschikbare budget wordt in het po, vo en mbo nagenoeg volledig uitgeput, in het hbo wordt een deel van de beschikbare middelen niet aangewend voor (na)scholingsactiviteiten.
- Scholen met een nascholingsplan besteden meer middelen aan (na)scholing dan scholen zonder plan. Ditzelfde geldt voor scholen met een bovengemiddeld actief nascholingsbeleid.
- Ongeveer 90% van de leraren neemt deel aan (na)scholingsactiviteiten.
- De belangrijke activiteiten waaraan de leraren deelnemen zijn informatiebijeenkomsten, kortdurende cursussen en trainingen, coaching/intervisie en externe teamscholingsdagen.
- Er is een toenemende deelname in schooljaar 2008-2009 aan volledige opleidingen gericht op het behalen van een diploma, van bijna een kwart in schooljaar 2007-2008, naar 32% in schooljaar 2008-2009.
- Een meerderheid (bijna twee derde) van de leraren geeft aan voldoende ruimte en tijd van de eigen school te krijgen om aan (na)scholingsactiviteiten deel te nemen. Leraren in het mbo zijn hierover minder tevreden dan leraren uit andere sectoren.





## 4 Het gebruik van de Lerarenbeurs: feiten en cijfers

### 4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op het gebruik van de Lerarenbeurs. Zowel de bekendheid met en opvattingen over de regeling als het gebruik van de regeling komen aan bod. Gedurende dit onderzoek ging de derde tranche voor aanvragen voor een beurs van start. Voor wat betreft de aanvragen en toekenningen zijn de gegevens over de drie tranches in deze rapportage meegenomen. Achtergrondgegevens over de toegekende Lerarenbeursen hebben echter alleen betrekking op de eerste tranche (juni/juli 2008) en op de tweede tranche (januari/februari 2009).

### 4.2 Bekendheid met de regeling

Via verschillende kanalen is het bestaan van de Lerarenbeurs bekendgemaakt. Het ministerie van OCW heeft informatie over de Lerarenbeurs in kranten en op diverse websites gepubliceerd. Daarnaast heeft OCW voorafgaand aan elke tranche de Lerarenbeurs met een mediacampagne onder de aandacht gebracht. Hierbij werden brieven en posters naar scholen gestuurd en publicaties in vakbladen opgenomen.

De Lerarenbeurs is in het veld breed bekend. Bijna alle leraren, directeuren en bestuurders geven aan de regeling goed te kennen of er wel eens van te hebben gehoord. Ook de leraren die geen Lerarenbeurs hebben aangevraagd hebben vrijwel allemaal wel eens van de regeling gehoord of zeggen de regeling goed te kennen. Van de directeuren is dat 96% en van de bestuurders 97%. Alleen bij leraren in het hbo is de regeling iets minder goed bekend: 87% van de leraren in het hbo geeft aan de regeling te kennen.

### 4.3 Opvattingen over de Lerarenbeurs

In hoofdstuk 1 is het bijzondere karakter van de Lerarenbeurs kort beschreven. We zezen met name op het feit het een scholingsinstrument voor de leraren zelf is en dat de Lerarenbeurs bedoeld is voor verbreding en verdieping en niet voor bekwaamheidsonderhoud. Aan bestuurders, directeuren en leraren is gevraagd hoe zij denken over de verschillende facetten van de Lerarenbeurs, zoals de doelstellingen en het beoogde effect van de Lerarenbeurs.

De meerderheid van de bestuurders en directeuren onderschrijft de stellingen die te maken hebben met het doel of beoogde effect van de Lerarenbeurs (zie tabel 4.1). Zo vinden de bestuurders en directeuren dat de Lerarenbeurs een goed instrument is om de kwaliteit van de leraren te vergroten. Daarnaast zien zij het als een aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarde.

Over de kenmerkende aspecten van de Lerarenbeurs zijn de meningen wat verdeeld. Zo vinden vooral bestuurders in het vo en mbo dat leidinggevendend meer inspraak moeten krijgen bij het gebruik van de regeling (71%). Directeuren en de bestuurders in met name het hbo onderschrijven deze stelling minder vaak (17%). Bovendien geven veel bestuurders en directeuren aan dat de beurs breder ingezet moet kunnen worden voor het bekwaamheidsonderhoud van leraren. Met name bestuurders en directeuren in het primair onderwijs ondersteunen deze stelling (respectievelijk 80% en 81%).

Tot slot is het opvallend dat de Lerarenbeurs bij veel onderwijsinstellingen niet lijkt te leiden tot een discussie over de realisatie van scholingswensen van leraren. Onze verwachting was dat de instelling van de Lerarenbeurs zou leiden tot een dialoog of discussie over de ontstane mogelijkheden. Dat lijkt op grond van deze gegevens met name bij directeuren niet

het geval. Besturen geven wel vaker aan dat er discussie over de scholingswensen ontstaat.

Ook aan leraren is een aantal stellingen voorgelegd over de Lerarenbeurs. Het gaat hierbij met name om stellingen die betrekking hebben op de vormgeving en voorwaarden van de regeling (zie tabel 4.2).

Over de meeste stellingen zijn de meningen redelijk verdeeld. Alleen bij de stelling dat de Lerarenbeurs ook voor bekwaamheidsonderhoud ingezet moet kunnen worden zien we dat een kleine meerderheid van de leraren het (zeer) eens is met de stelling. Dit wordt mogelijk verklaard door het feit dat leraren zich verplicht voelen om hun bekwaamheden, conform de wet BIO, te blijven onderhouden en daar relatief veel tijd in willen investeren. Zeker in het mbo zijn leraren het hiermee eens (67%). Daarnaast vindt een vrij groot deel van de leraren dat de minimaal vereiste studiebelasting per jaar te hoog is. Deze bedraagt 30 ects (de Europese standaard om studiepunten in uit te drukken), wat overeenkomt met de helft van de jaarlijkse studiebelasting van een bacheloropleiding.

Voorafkeren in het vo waren het eens met deze stelling. Dit zijn leraren die over het algemeen (leraren)opleidingen volgen die langerdurend en intensiever zijn, dan hun collega's uit de andere sectoren. Dit signaal heeft het ministerie van OCW eerder ook opgevangen en is een belangrijke reden geweest om de regeling op dit punt aan te passen, door bij het afronden of stopzetten van de opleiding verantwoording over de studievoortgang te vragen (zie ook paragraaf 1.3.2).

Met name leraren in het primair onderwijs vinden het een redelijke voorwaarde om alleen de Lerarenbeurs te mogen gebruiken als de scholen vervanging kunnen regelen: 43% onderschrijft deze stelling. In de praktijk lijkt dit geen belemmeringen op te leveren. Het is volgens leraren vaak mogelijk om vervanging te regelen. Dit geeft hen de ruimte en tijd hun opleiding te volgen en is zodoende een belangrijke randvoorwaarde. Leraren uit het vo, mbo en hbo zien veel minder in het regelen van vervanging als voorwaarde om de beurs te mogen gebruiken (rond de 30% van deze groep leraren is het (zeer) eens met deze stelling). Mogelijk dat onderwijsinstellingen in deze sectoren meer mogelijkheden hebben om het lesrooster aan te passen op het scholingsritme van de leraren met een Lerarenbeurs.

De opvatting dat ook onbevoegde leraren gebruik moeten kunnen maken van de beurs speelt met name in het vo en mbo. In het primair onderwijs zijn leraren het hier veel minder vaak mee eens. Dit verschil wordt mogelijk verklaard doordat in het vo en mbo juist meer onbevoegden werken dan in het primair onderwijs. Hierdoor wordt in deze sectoren de wenselijkheid van het gebruik van een Lerarenbeurs door onbevoegden meer gevoeld.

De opvattingen van leraren, directeuren en bestuurders op het aspect bekwaamheidsonderhoud zijn vergelijkbaar: volgens ruim de helft van hen zou de Lerarenbeurs ook gebruikt moeten kunnen worden ten behoeve van bekwaamheidsonderhoud.

De drie groepen verschillen van mening als het gaat over de inspraak die werkgevers/leidinggevenden moeten krijgen in de opleidingen die leraren gaan volgen. Op dit moment is het de leraar zelf die bepaalt welke opleiding hij wil volgen. Het grootste deel van de leraren vindt dat dit zo moet blijven. Met name de besturen in het vo en mbo vinden dat leidinggevenden meer inspraak zouden moeten krijgen.

**Tabel 4.1 Opvattingen van bestuurders en directeuren over de Lerarenbeurs (% (zeer) eens)**

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Bestuur	Directie	Bestuur	Directie	Bestuur	Directie	Bestuur	Directie
De Lerarenbeurs voor scholing is een goed instrument om de kwaliteit van de leraren te verhogen	87,3%	95,7%	74,5%	86,9%	88,2%	96,6%	75,0%	80,9%
De Lerarenbeurs is een goede secundaire arbeidsvoorwaarde	79,9%	81,1%	69,1%	84,3%	64,7%	79,3%	66,7%	76,6%
De beurs zou ook moeten gelden voor scholing gericht op bekwaamheidsonderhoud	79,9%	80,7%	59,3%	69,2%	76,5%	55,2%	66,7%	55,6%
Leidingsgevenden moeten meer inspraak krijgen in de opleidingen die leraren gaan volgen, om de effectiviteit van de regeling te vergroten	59,4%	48,3%	70,9%	57,5%	70,6%	31,0%	16,7%	54,3%
Scholen zouden verplicht moeten zijn om passende vervanging te regelen	33,9%	41,0%	36,4%	46,3%	23,5%	51,7%	41,7%	50,0%
De Lerarenbeurs leidt binnen scholen tot discussie over de realisatie van scholingswensen van leraren	35,8%	29,6%	29,1%	24,1%	41,2%	17,2%	41,7%	23,9%
De beurs zou alleen moeten gelden voor reguliere (door de overheid bekostigde) lerarenopleidingen	14,6%	17,7%	21,8%	14,8%	0,0%	10,3%	16,7%	32,6%

*Bron: Directeurenvragenlijst/ besturenvragenlijst*

**Tabel 4.2 Opvattingen van leraren over de Lerarenbeurs (% (zeer) eens)**

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	%	n	%	n	%	n	%	n
Ook scholing voor bekwaamheidsonderhoud moet in aanmerking komen voor een Lerarenbeurs	56,5%	903	54,7%	579	67,1%	140	57,1%	133
De minimaal vereiste studiebelasting (30 ects) voor een opleiding met een Lerarenbeurs is te hoog	30,6%	738	53,0%	481	40,3%	119	40,5%	84
Het is redelijk dat scholen het regelen van vervanging als voorwaarde stellen om een Lerarenbeurs te mogen gebruiken	43,4%	900	28,6%	576	29,1%	141	33,8%	133
Het is goed als werkgevers/leidinggevenden meer inspraak krijgen in de opleidingen die leraren gaan volgen	33,7%	906	24,7%	578	25,5%	141	31,6%	133
Ook onbevoegde leraren moeten voor de Lerarenbeurs in aanmerking kunnen komen	21,0%	905	42,8%	580	53,2%	141	42,9%	133
Het blijkt onmogelijk om vervanging te regelen voor een leraar die een opleiding gaat volgen	21,2%	737	26,8%	487	29,7%	118	15,5%	84

Bron: Lerarenvragenlijst

#### 4.4 Aanvragen en toekenningen

Het beschikbare budget was in zowel de eerste als tweede tranche ontoereikend om alle aanvragen te honoreren. We zien echter wel dat het aantal aanvragen voor een beurs in de tweede tranche beduidend lager ligt dan het aantal aanvragen in de eerste tranche. Over de hele linie zijn er in de tweede tranche 45% minder beurzen aangevraagd dan in de eerste tranche. Leraren hadden in 2009 echter nog een mogelijkheid om een beurs aan te vragen. Over het hele jaar 2009 is het aantal aanvragen en toekenningen hoger dan in 2008.

**Tabel 4.3 Aantal toegekende beurzen eerste, tweede en derde tranche (afgerond op tientallen)**

	Po	Vo	Mbo	Hbo	Totaal
Eerste tranche (juni – juli 2008)	2.640	1.340	450	270	4.700
Tweede tranche (januari – februari 2009)	2.040	1.090	280	210	3.620
Derde tranche (mei – juni 2009)	2.840	1.490	500	350	5.180
n	7.520	3.920	1.230	830	13.500

Bron: Gegevens IB-Groep

Het gebruik van de Lerarenbeurs blijft in de mbo-sector in vergelijking tot de andere sectoren iets achter. In het mbo heeft 3% van de leraren in de eerste twee tranches een beurs aangevraagd, terwijl dat in het primair onderwijs 6% is. Mogelijk komt dit doordat de (na)scholing in het mbo meer gericht is op onderwijsvernieuwing, waardoor eventuele scholingswensen zeer specifiek zijn. De hierop toegesneden cursussen en opleidingen vallen daarmee buiten het bereik van de Lerarenbeurs. Daarnaast zien we in een aantal ROC's de zogenoemde ROC-Academies ontstaan die een deel van het cursusaanbod verzorgen. Mogelijk dat de ROC's daar de voorkeur aan geven boven extern georganiseerde opleidingen.

Een andere verklaring kan zijn dat in het mbo relatief veel onbevoegde leraren lesgeven (ongeveer 30%). Een eis aan de toekenning van de Lerarenbeurs is het hebben van een onderwijsbevoegdheid. Voor het mbo betreft dit minimaal een pedagogisch-didactische aantekening. Een deel van de leraren in het mbo komt, doordat zij hier niet over beschikken, ook niet in aanmerking voor een Lerarenbeurs.

#### 4.5 Leraren met een Lerarenbeurs

In het vo werkt ruim een derde van de leraren met een Lerarenbeurs op een vmbo-school, een derde werkt op een school voor havo/vwo en ongeveer 30 procent van de leraren werkt op een scholengemeenschap (zie bijlage 2, tabel B3.5). Het aandeel leraren dat op een vmbo-school of –afdeling werkt, lijkt vrij hoog te zijn ten opzichte van de havo/vwo-leraren.

**Tabel 4.4 Bevoegdheid van leraren met een Lerarenbeurs.**

	Vo	Mbo	Hbo
Eerstegraads	23,0%	14,2%	46,8%
Tweedegraads	63,0%	76,1%	31,6%
Geen bevoegdheid	14,0%	9,7%	-
Hbo/ Wo-opleiding	-	-	21,5%
n	414	113	79

Bron: Lerarenvragenlijst

De Lerarenbeurs is specifiek bedoeld voor bevoegde leraren. Het hbo vormt hierop een uitzondering: hbo-leraren hoeven geen eerste- of tweedegraads bevoegdheid te hebben om een Lerarenbeurs aan te vragen. Zij moeten minimaal een bacheloropleiding of een opleiding van vergelijkbaar niveau hebben afgerond. Uit bovenstaande tabel blijkt dat alle leraren met een Lerarenbeurs in het hbo aan deze voorwaarde voldoen.

Als we kijken naar het vo en mbo zien we dat aan deze voorwaarde niet altijd wordt vol-

daan. Van de leraren met een beurs in het voortgezet onderwijs geeft 14% aan geen bevoegdheid te hebben. Mogelijk zijn dit leraren die een bevoegdheid voor het primair onderwijs hebben. Zij zijn in veel gevallen gedeeltelijk bevoegdheid om les te geven in het voortgezet onderwijs en komen daarom wel in aanmerking voor een Lerarenbeurs. Mogelijk hebben zij zich dit bij het invullen van de vragenlijst niet gerealiseerd.

Een andere verklaring kan zijn dat het leraren betreft met een bevoegdheid in een ander vak. Deze leraren beschikken dus wel over een onderwijsbevoegdheid, maar geven naast hun 'eigen' vak ook een vak waarvoor ze niet bevoegd zijn<sup>16</sup>. Ook zij hebben bij het invullen van de vragenlijst mogelijk niet beseft dat zij wel in aanmerking komen voor de Lerarenbeurs omdat zij wel een bevoegdheid hebben.

#### 4.6 Gevolgde opleidingen met een Lerarenbeurs

In deze paragraaf nemen we de toegekende Lerarenbeurzen onder de loep door naar de opleidingen te kijken die de leraren (willen gaan) volgen. Hierbij gaan we in op de duur van de opleidingen, het type opleiding dat gevolgd wordt en de inhoudelijke oriëntatie van de opleiding. Voor het voortgezet onderwijs kijken we bovendien naar de tekortvakken: die vakken waar in de nabije toekomst een lerarentekort wordt verwacht.

**Tabel 4.5 Duur van de toegekende opleidingen (eerste en tweede tranche)**

	< = 1 jaar	1 jaar - 2 jaar	> 2 jaar	Totaal (n)
Po	46,5%	40,3%	13,2%	4.582
Vo	17,0%	27,1%	55,9%	2.419
Mbo	33,6%	32,0%	34,5%	726
Hbo	28,9%	48,9%	22,2%	554
Totaal	35,6%	36,3%	28,1%	8.281 <sup>17</sup>

Bron: Gegevens IB-Groep

Ongeveer een derde van de leraren volgt met de Lerarenbeurs een opleiding van maximaal een jaar. Een (grote) meerderheid van de leraren volgt dus meerjarige opleidingen. Hierin zien we echter wel verschillen tussen de onderwijssectoren. De kortdurende opleidingen zijn vooral populair bij leraren in het primair onderwijs, terwijl deze met name in het voortgezet onderwijs veel minder worden gevolgd. De langdurige opleidingen (langer dan twee jaar) zijn juist onder leraren in het voortgezet onderwijs populair.

**Tabel 4.6 Typering van toegekende opleidingen naar sector (eerste en tweede tranche).**

	Po	Vo	Mbo	Hbo	Totaal (n)
1e graads lerarenopleiding	1,1%	37,8%	9,4%	9,4%	1.083
2e graads lerarenopleiding	2,8%	18,2%	13,1%	2,9%	679
Lerarenopleiding, niveau onbekend	2,1%	6,1%	4,1%	4,6%	299
Managementopleiding	13,8%	4,3%	8,1%	15,6%	884
Specialistische cursussen of opleidingen	68,4%	21,3%	38,4%	19,8%	4.095
Generieke master	4,1%	5,9%	13,4%	32,9%	590
Generieke bachelor	2,2%	2,3%	5,7%	3,8%	218
Generieke opleiding niveau onbekend	2,5%	2,4%	6,3%	6,5%	253
Overig/onbekend	3,1%	1,6%	1,4%	4,6%	218
n	4.679	2.428	732	480	8.319

Bron: Gegevens IB-Groep

16 Bron: Nota Werken in het Onderwijs 2010.

17 Van een aantal opleidingen is de duur niet bekend. De totalen komen dan ook niet overeen met de totalen in tabel 4.5.

De populariteit van langdurende opleidingen in het voortgezet onderwijs wordt in bovenstaande tabel bevestigd. Leraren in het voortgezet onderwijs volgen met een Lerarenbeurs met name eerste- of tweedegraads lerarenopleidingen. In het primair onderwijs en in het mbo zijn met name de korter durende specialistische opleidingen populair. In het hoger beroepsonderwijs is de spreiding wat groter, hoewel we daar zien dat er veel 'generieke masters', zoals masteropleidingen op het gebied van management of pedagogiek worden gevolgd (ongeveer een derde van de toegekende beurzen). We vermoeden dat dit opleidingen zijn die gevolgd worden door leraren die dat betreffende vak geven en zich daar op master-niveau verder in willen verdiepen.

De specialistische cursussen en opleidingen die gevolgd worden door leraren in het primair onderwijs hebben we nader geanalyseerd. Hierbij hebben we gelet op de vraag of er een relatie bestaat met de ontwikkelingen in de sector, zoals deze in hoofdstuk 1 al aan de orde zijn gekomen.

**Tabel 4.7 Toegekende beurzen voor specialistische cursussen in het primair onderwijs (eerste en tweede tranche), uitgesplitst naar basisonderwijs en speciaal basisonderwijs.**

	Bao	Sbao	Totaal (po)
Gedragsgericht (bv autisme, rt, ib)	40,3%	20,5%	36,9%
Special educational needs (algemeen)	28,1%	52,2%	32,2%
Procesgericht (coaching, begeleiding)	11,0%	8,1%	10,5%
Special educational needs (specialisatie)	4,4%	9,2%	5,3%
Taal en rekenen	5,4%	2,0%	4,8%
Overig	10,8%	8,0%	10,3%
n	3.601	741	4.342

Bron: Gegevens IB-Groep

We zien dat in het basisonderwijs de meeste toegekende beurzen gericht zijn op het gedrag van leerlingen. Voorbeelden zijn cursussen autisme, algemeen gedragspecialist, remedial teaching en intern begeleider. Toegekende beurzen in het speciaal basisonderwijs zijn vooral gericht op 'special educational needs'. Dit betekent dat het speerpunt zorgleerlingen zeer sterk terugkomt in de keuze van leraren voor deze cursussen. De aandacht voor taal en rekenen als speerpunt in het beleid komt niet tot uiting in de keuze van leraren voor cursussen op deze gebieden.

Naast bovengenoemde specialistische cursussen hebben we ook een nadere analyse gemaakt van de deelname aan de opleidingen waarmee een bevoegdheid voor het leraarschap kan worden behaald. Het gaat hier ten eerste om lerarenopleidingen op hbo-niveau waarmee een eerste- of tweedegraads bevoegdheid kan worden gehaald. Daarnaast gaat het om opleidingen in het betreffende vakgebied, waarmee na het volgen van bijvoorbeeld een kopopleiding een bevoegdheid behaald kan worden.

In de tabellen 4.8 en 4.9 bekijken we voor de tekortvakken hoe groot het aandeel deelnemers is, dat de opleiding met een Lerarenbeurs volgt. Tekortvakken zijn die vakken waar relatief veel vacatures openstaan en in vergelijking met andere vakken veel lesuren door onbevoegde leraren worden verzorgd. Uit de arbeidsmarktbarometer voortgezet onderwijs (Regioplan, 2008) blijkt dat van alle openstaande vacatures 34% is voor (één van de) talen, 25% voor (één van de) exacte vakken en 9% voor technische vakken zijn.



**Tabel 4.8 Inschrijvingen voor opleidingen in tekortvakken, waarmee een tweede-graads bevoegdheid kan worden behaald (eerste en tweede tranche)**

Tekortvak		Inschrijvingen totaal (n)	Reguliere inschrijvingen	Onderwijspersoneel zonder Lerarenbeurs	Onderwijspersoneel met Lerarenbeurs	Totaal
Duits	2006-2007	645	58,1%	35,2%	6,7%	100%
	2007-2008	727	70,6%	23,8%	5,6%	100%
	2008-2009	759	76,2%	10,5%	13,3%	100%
Economie	2006-2007	1308	51,9%	39,4%	8,7%	100%
	2007-2008	1321	63,3%	28,9%	7,8%	100%
	2008-2009	1280	73,5%	18,5%	8,0%	100%
Natuurkunde	2006-2007	555	47,4%	45,8%	6,8%	100%
	2007-2008	593	60,0%	32,4%	7,6%	100%
	2008-2009	623	65,8%	17,3%	16,9%	100%
Nederlands	2006-2007	1763	58,4%	32,6%	9,0%	100%
	2007-2008	1773	65,8%	24,8%	9,4%	100%
	2008-2009	1871	69,8%	11,3%	18,9%	100%
Wiskunde	2006-2007	1554	52,4%	41,0%	6,6%	100%
	2007-2008	1527	60,8%	32,8%	6,4%	100%
	2008-2009	1645	66,4%	17,5%	16,1%	100%
Biologie	2006-2007	1132	64,2%	29,6%	6,2%	100%
	2007-2008	1210	73,4%	20,1%	6,5%	100%
	2008-2009	1265	79,0%	8,2%	12,8%	100%
Frans	2006-2007	851	65,8%	29,7%	4,5%	100%
	2007-2008	837	73,2%	21,4%	5,4%	100%
	2008-2009	795	78,7%	16,0%	5,3%	100%

Bron: Gegevens IB-Groep/ CBS

Bovenstaande tabel maakt onderscheid tussen reguliere inschrijvingen, onderwijspersoneel zonder lerarenbeurs en onderwijspersoneel met een lerarenbeurs. Met reguliere inschrijvingen bedoelen we alle ingeschreven studenten, exclusief personen die werkzaam zijn in het onderwijs.

Zeker bij de vakken wiskunde, natuurkunde en Nederlands zien we dat een relatief groot deel van de ingeschreven studenten in het onderwijs werkt. Van het totaal aantal ingeschreven deelnemers, is bij deze opleidingen ongeveer een derde werkzaam in het onderwijs. Een groot deel van het onderwijspersoneel dat deze opleidingen volgt, maakt gebruik van een lerarenbeurs. Bij Nederlands maakt bijna één op de vijf deelnemers gebruik van de Lerarenbeurs, bij natuurkunde is dat 17% en bij wiskunde 16%.

Overigens geldt dat het onderwijspersoneel dat in 2006 en 2007 al een inschrijving aan één van de opleidingen in de tekortvakken heeft, de beurs kan gebruiken om het resterende deel van de opleiding te bekostigen. Een deel van de leraren zal echter hebben gewacht met de inschrijving tot het moment dat de Lerarenbeurs beschikbaar was. We zien in de periode 2006-2008 dan ook een verschuiving optreden tussen het onderwijspersoneel dat de opleidingen zonder beurs volgt en het onderwijspersoneel dat de opleidingen met een lerarenbeurs volgt. Er is niet zozeer sprake van een toename van het aantal leraren dat een opleiding in één van de tekortvakken volgt, maar het aantal inschrijvingen van onderwijspersoneel met een lerarenbeurs neemt wel toe.

**Tabel 4.9 Inschrijvingen voor opleidingen in tekortvakken, waarmee een eerstegraads bevoegdheid kan worden behaald (hbo-opleidingen, eerste en tweede tranche)**

Tekortvak		Inschrijvingen totaal (n)	Reguliere inschrijvingen	Onderwijspersoneel zonder Lerarenbeurs	Onderwijspersoneel met Lerarenbeurs	Totaal
Duits	2006-2007	1097	67,6 %	30,5 %	1,9 %	100%
	2007-2008	1191	77,0 %	21,7 %	1,3 %	100%
	2008-2009	1216	80,7 %	16,9 %	2,4 %	100%
Economie	2006-2007	9609	89,6 %	9,8 %	0,6 %	100%
	2007-2008	9277	92,2 %	7,4 %	0,4 %	100%
	2008-2009	8858	94,4 %	5,2 %	0,4 %	100%
Natuurkunde	2006-2007	1934	77,4 %	21,6 %	1,0 %	100%
	2007-2008	1979	82,9 %	16,1 %	1,0 %	100%
	2008-2009	1975	86,0 %	12,2 %	1,8 %	100%
Nederlands	2006-2007	3616	71,3 %	26,4 %	2,3 %	100%
	2007-2008	3630	78,4 %	19,5 %	2,1 %	100%
	2008-2009	3902	80,8 %	15,3 %	3,9 %	100%
Wiskunde	2006-2007	2405	64,4 %	33,6 %	2,0 %	100%
	2007-2008	2468	71,3 %	27,1 %	1,6 %	100%
	2008-2009	2625	76,4 %	20,1 %	3,5 %	100%
Biologie	2006-2007	3760	86,5 %	12,8 %	0,7 %	100%
	2007-2008	4226	89,3 %	10,2 %	0,5 %	100%
	2008-2009	4464	91,9 %	7,2 %	0,9 %	100%
Frans	2006-2007	1429	72,1 %	26,8 %	1,1 %	100%
	2007-2008	1400	80,4 %	18,7 %	0,9 %	100%
	2008-2009	1331	84,0 %	14,7 %	1,3 %	100%

Bron: Gegevens IB-Groep/ CBS

Ook bij bovenstaande tabel doelen we met reguliere inschrijvingen op alle ingeschreven studenten, exclusief personen die werkzaam zijn in het onderwijs.

Bij de opleidingen waar een eerstegraads bevoegdheid mee behaald kan worden, zien we dat in het studiejaar 2008-2009 ruim 10% van de studenten die een opleiding volgen, werkzaam is in het onderwijs. De verschillen tussen de vakken zijn echter groot. Bij wiskunde in dit aandeel bijna een kwart, terwijl dit bij economie 5% en bij biologie 8% is. Dat komt waarschijnlijk doordat juist bij economie een aantal studierichtingen te vinden zijn, waarmee met een kopopleiding een bevoegdheid behaald kan worden. Aan sommige van deze studierichtingen zal minder onderwijspersoneel deelnemen, dan aan de 'echte' lerarenopleidingen.

Bij een aantal vakken stijgt het aantal inschrijvingen. Zeker bij Nederlands, wiskunde en biologie is dat het geval. Deze stijging is met name het gevolg van een stijging van de reguliere instroom. Hiermee lijkt de Lerarenbeurs vooralsnog niet geleid te hebben tot een toename in de instroom in de tekortvakken. In vergelijking tot de opleidingen waarmee een tweedegraads bevoegdheid behaald kan worden, is het aandeel inschrijvingen van deelnemers met een Lerarenbeurs beperkt.

Een van onze verwachtingen was dat het aantal leraren dat een lerarenopleiding volgt toeneemt doordat zij gebruik kunnen maken van de Lerarenbeurs. Dit is nog niet het geval, de Lerarenbeurs heeft voor de lerarenopleidingen vooralsnog geen invloed op de deelname. Er is, zeker bij de opleidingen voor een tweedegraads bevoegdheid, wel sprake van een verschuiving tussen onderwijspersoneel dat de opleiding zonder Lerarenbeurs volgt en het onderwijspersoneel dat deze opleiding met een beurs volgt. Bij de vakken waarmee een tweedegraads bevoegdheid kan worden behaald, volgt ongeveer 14% deze met een Lerarenbeurs.

#### 4.7 Scholen en de Lerarenbeurs

Scholen krijgen middelen uit de Lerarenbeurs voor de bekostiging van vervanging van leraren tijdens studieverlof. In deze paragraaf gaan we in op de middelen die de scholen hiervoor ontvangen, de besteding van de middelen en het nog beschikbare budget.

**Tabel 4.10 Omvang van het budget op schoolniveau ter vervanging van leraren die een Lerarenbeurs krijgen (in euro's)**

Sector	Gemiddelde budget	Minimum budget	Maximum budget
Po	6.700	300	100.000
Vo	14.300	2.000	70.000
Mbo	9.300	2.000	20.000
Hbo	13.400	2.000	32.000
<b>Totaal</b>	<b>9.100</b>	<b>300</b>	<b>100.000</b>

Bron: Directeurenvragenlijst

De scholen die middelen ontvangen krijgen gemiddeld 9.100 euro per school. Het gemiddeld ontvangen budget is in het po het laagst (bijna 6.700 euro) en het hoogst in het voortgezet onderwijs (ruim 14.000 euro).

**Tabel 4.11 Besteding van middelen ten behoeve van vervanging van leraren die een Lerarenbeurs krijgen (meerdere antwoorden mogelijk)**

	Po	Vo	Mbo	Hbo	Totaal
Deze middelen worden toegevoegd aan het (na)scholingsbudget	22,2%	12,7%	16,7%	44,4%	21,4%
Bekostiging van vervanging van afwezige leraren	81,3%	94,5%	100,0%	88,9%	86,0%
Voor materiële kosten in verband met scholing	31,9%	20,0%	25,0%	33,3%	28,8%
Anders	6,3%	0,0%	8,3%	0,0%	4,4%
<b>n</b>	<b>144</b>	<b>55</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>229</b>

Bron: Directeurenvragenlijst

Verreweg de meeste scholen gebruiken de middelen die zij ontvangen voor de bekostiging van afwezige leraren. In het mbo gebeurt dit zelfs in alle gevallen. De directeuren geven echter ook andere bestedingsdoelen op, terwijl de vergoeding voor studieverlof uitsluitend voor het bekostigen van vervanging gebruikt mag worden. Zo worden de middelen in sommige gevallen ook gebruikt voor materiële kosten of wordt een deel van de middelen toegevoegd aan het (na)scholingsbudget. Uit het (na)scholingsbudget kan vervolgens een deel aan het studieverlof van leraren met een beurs worden besteed. Of en in welke mate dit gebeurd is niet bekend.

Leraren lijken hierdoor echter niet belemmerd te worden in het volgen van een opleiding, negen van de tien leraren geeft aan dat het regelen van vervanging geen knelpunt is (zie bijlage tabel B4.5).

#### 4.8 Conclusie

In dit hoofdstuk hebben we de feiten en cijfers rondom de Lerarenbeurs gezien. Hieruit valt het volgende op te maken:

- In totaal hebben in de eerste 3 tranches ongeveer 13.500 leraren een beurs gekregen.
- Kortlopende opleidingen zijn met name in het primair onderwijs populair, langdurende opleidingen met name in het voortgezet onderwijs.
- Specialistische cursussen komen het meest voor in het po en mbo. Toekenningen voor lerarenopleidingen komen het meest voor in het vo, terwijl we in het hbo de meeste toekenningen voor 'generieke masters' zien.

- Gemiddeld ontvangen scholen 9.100 euro ter vervanging van leraren tijdens studieverlof. Deze middelen worden voor het grootste deel gebruikt voor de bekostiging van vervanging van de afwezige leraren.



## 5 De Lerarenbeurs in de praktijk

### 5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de manier waarop onderwijsinstellingen en leraren in de praktijk omgaan met de Lerarenbeurs en de ervaringen die zij tot nu toe met de Lerarenbeurs hebben.

Allereerst kijken we naar de aanvraag voor een Lerarenbeurs. Leraren zijn gevraagd naar motivatie, naar wie het initiatief nam tot de aanvraag en naar afspraken met de werkgever over de beursaanvraag<sup>18</sup>. Paragraaf 5.3 behandelt het volgen van de opleiding. Zijn de leraren ook daadwerkelijk gestart met de opleiding? En wat zijn hun ervaringen tot nu toe? Tot slot behandelen we eventuele gevolgen van de opleiding. We gaan daarbij met name in op de afspraken die met de leidinggevende zijn gemaakt over andere taken of een andere functie.

### 5.2 Het aanvragen van een Lerarenbeurs

De invoering van de Lerarenbeurs is op verschillende manieren bekendgemaakt. OCW heeft de Lerarenbeurs onder meer via een mediacampagne onder de aandacht van leraren gebracht.

**Tabel 5.1 Wijze van verkrijgen van informatie over de Lerarenbeurs.**

	Po	Vo	Mbo	Hbo	Totaal
Via de media	44,0%	58,0%	50,0%	45,9%	49,3%
Door mijn leidinggevende	40,6%	23,7%	18,3%	35,3%	32,7%
Door collega's	26,0%	25,8%	30,0%	34,1%	26,8%
Door de school	17,7%	32,8%	20,0%	25,9%	23,5%
Door de vakbond	16,3%	8,5%	11,7%	7,1%	12,8%
Tijdens een functionerings- of beoordelingsgesprek	1,6%	2,3%	1,7%	3,5%	2,0%
n	741	481	120	85	1.427

Bron: Lerarenvragenlijst

Leraren hebben met name via de media informatie over de mogelijkheden van de Lerarenbeurs gekregen. Dat kunnen zowel de websites van OCW, de IB Groep of de vakbonden zijn, maar ook de berichtgeving en advertenties in kranten over de Lerarenbeurs.

Attending op de mogelijkheden van de beurs door de leidinggevende of de onderwijsinstelling gebeurt vooral in het primair en voortgezet onderwijs en in het hbo. In het mbo lijkt door de onderwijsinstelling veel minder bekendheid gegeven te zijn aan de Lerarenbeurs.

Over de procedures rond de aanvraag van de Lerarenbeurs zijn de leraren over het algemeen tevreden. Zowel over de snelheid van afhandeling door de IB-groep (85,4%), het toepassen van de voorwaarden (70,2%) en duidelijkheid over en volledigheid van de informatie (73,8%, 68,0%) zijn leraren (zeer) tevreden.

<sup>18</sup> Het initiatief om te komen tot een aanvraag kan bij de directie liggen, bij de leraar zelf of er kan een gezamenlijk initiatief zijn. Het initiatief om over te gaan tot een feitelijk aanvraag voor een Lerarenbeurs ligt vervolgens natuurlijk bij de leraar zelf.

**Tabel 5.2 Motieven om een Lerarenbeurs aan te vragen (% belangrijk).**

	Po	Vo	Mbo	Hbo	Totaal
Uit persoonlijke interesse	85,5%	76,6%	86,3%	82,1%	82,3%
Om beter toegerust te zijn op de taken die ik uitvoer	73,9%	56,7%	73,1%	67,1%	67,6%
Ik wil op die manier mijn bekwaamheden op peil houden	70,2%	53,7%	64,3%	59,0%	63,6%
Ik wil binnen mijn huidige functie andere taken gaan vervullen	41,0%	30,1%	34,5%	48,8%	37,3%
Omdat daar binnen mijn school behoefte aan is	33,1%	36,6%	32,4%	34,1%	34,3%
Omdat die de mogelijkheid biedt in een andere onderwijssector te gaan werken	18,6%	23,7%	33,0%	23,8%	21,8%
Ik ambieer een leidinggevende functie in mijn onderwijssector	22,8%	15,8%	14,9%	11,9%	19,1%
Ik wil in aanmerking komen voor een hogere lerarenfunctie (bijvoorbeeld een LC- of LD-functie)	10,2%	28,3%	33,9%	18,3%	18,8%
Ik wil een ander vak gaan geven naast het vak waarin ik nu lesgeef	-	14,6%	31,0%	16,9%	17,7%
Met het oog op een mogelijke loopbaan buiten het onderwijs	17,8%	13,5%	10,8%	15,5%	15,6%
Ik wil een ander vak gaan geven in plaats van het vak waarin ik nu lesgeef	-	5,6%	9,8%	3,7%	6,1%
Ik ambieer een leidinggevende functie in een andere onderwijssector	3,5%	5,4%	6,4%	4,9%	4,5%
Ik ambieer een leidinggevende functie buiten het onderwijs	2,1%	4,1%	2,8%	3,6%	2,9%

Bron: Lerarenvragenlijst

Bekendheid met de Lerarenbeurs is een eerste voorwaarde voor het aanvragen. Leraren kunnen vervolgens verschillende motieven hebben om werkelijk tot een aanvraag over te gaan. De persoonlijke interesse van leraren blijkt het belangrijkste motief om de gekozen opleiding te gaan volgen, gevolgd door de wens beter toegerust te zijn op de uit te voeren taken en het op peil houden van bekwaamheden.

Er zijn een aantal verschillen in de motieven van leraren binnen de onderwijssectoren. In bijlage 2 (tabellen B4.1 en B4.2) zijn voor het vo en het mbo per onderwijstype de vijf belangrijkste redenen om een Lerarenbeurs aan te vragen opgenomen. In het voortgezet onderwijs is het verkrijgen van een hogere functie een motivatie die met name voor leraren in het havo/vwo speelt (voor 36,3% van hen is dit een belangrijk motief). Voor leraren in het vmbo is met name het beter toegerust zijn op de uit te voeren taken belangrijk (63,3%)<sup>19</sup>. In het mbo verschillen leraren die in niveau 1 of 2 werken van leraren die in niveau 3 en 4 werken in de wens om een andere taakinfilling te krijgen (46% versus 33%) en in de wens om in een andere onderwijssector te gaan werken (44% versus 36%).

**Tabel 5.3 Initiatief tot aanvraag van de Lerarenbeurs**

	Po	Vo	Mbo	Hbo	Totaal
Eigen initiatief	60,6%	73,0%	80,8%	71,8%	67,1%
Gezamenlijk initiatief	25,8%	20,2%	13,3%	23,5%	22,7%
Initiatief van mijn leidinggevende/directeur	13,6%	6,9%	5,8%	4,7%	10,2%
n	741	481	120	85	1.427

Bron: Lerarenvragenlijst

Dat de werkgever of leidinggevende in het mbo ten aanzien van de beurs terughoudender lijkt te zijn dan zijn collega's in de andere sectoren, zien we onder meer aan het aantal leraren dat aangeeft dat ze zijn gestimuleerd een beurs aan te vragen, evenals aan de uiteindelijke initiatiefnemer. Waar in het po, vo en hbo meer dan de helft van de leraren aangeeft gestimuleerd te zijn een Lerarenbeurs aan te vragen, gebeurt dat in het mbo bij ongeveer 40% van de leraren (zie bijlage 2, tabel B4.4). Bovendien is 80% van de beursaanvragen in

19

In het primair onderwijs (bao versus sbao) zien we geen verschillen in motieven tussen leraren. In het hbo hebben met name bachelorleraren de vragenlijst ingevuld. Voor die sector is geen vergelijking mogelijk.

het mbo gedaan zonder dat de school door de leraar bij de keuze is betrokken, terwijl dat in de andere sectoren varieert van 61% (po) tot 73% (vo)<sup>20</sup>.

In het po, vo en hbo komt het in vergelijking tot het mbo dan ook vaker voor dat de aanvraag voor een Lerarenbeurs een gezamenlijk initiatief van de leidinggevende en de leraar is. Naast een mogelijk terughoudende instelling van de leidinggevende kan hier ook de houding van de leraren zelf aan ten grondslag liggen: mogelijk zijn zij minder bereid in dialoog met hun leidinggevende te treden dan leraren in de andere onderwijssectoren. Het komt overigens voor dat directeuren weigeren een handtekening onder de beursaanvraag te zetten. Hierdoor is het voor de leraren onmogelijk studieverlof te krijgen van de leidinggevende, indien zij toch besluiten een aanvraag in te dienen. Een aantal leraren geeft dit in de vragenlijst aan en ook in de focusgroepen wordt hierop gewezen.

Overigens constateren we een verschil tussen de antwoorden van directie en leraren op de vraag of leraren zijn gestimuleerd een Lerarenbeurs aan te vragen. Dat verschil is verklaarbaar (wanneer directeuren aangeven leraren op de beurs te hebben gewezen, hoeven de bevraagde leraren daar in de praktijk niet mee te maken hebben gehad) en het patroon is hetzelfde: in het po en vo geeft 88% van de directeuren aan leraren te hebben gestimuleerd een beurs aan te vragen, in het mbo en hbo is dat ongeveer twee derde. Indien leidinggevenden leraren stimuleren om een Lerarenbeurs aan te vragen zien we dat ze dat met name bij jonge leraren doen. In de leeftijd tot 25 jaar zegt 60% van de leraren te zijn gestimuleerd een beurs aan te vragen, terwijl dat bij leraren boven de 45 jaar minder dan de helft is.

Waar sprake is van eigen initiatief voor het aanvragen van een Lerarenbeurs is dat vaak een aanvraag voor een algemene bachelor- of masteropleiding en het begeleiden/coachen van leerlingen. Hierbij constateren we verschillen in de aanvragen en het initiatief tot deze aanvragen in de verschillende sectoren. In het primair onderwijs komen met name aanvragen voor een opleiding of cursus op het gebied van taal/rekenen (46,7%) en managementopleidingen (36,0%) tot stand in gezamenlijk initiatief tussen de leidinggevende en de leraar<sup>21</sup>. In het voortgezet onderwijs is het gezamenlijk initiatief vaker gericht op opleidingen waarmee de leraar een bevoegdheid voor een ander vak behaalt (26,1%) en op opleidingen in het kader van 'special educational needs' (27,3%). In het mbo is het gezamenlijke initiatief vooral gericht op managementopleidingen (22,2%) en 'special educational needs' (19,0%). In het hbo zijn specialistische cursussen of opleidingen en algemene masteropleidingen die in totaal een derde van de aanvragen in gezamenlijk overleg tot stand komen (zie bijlage 2, tabel B4.3).

Bij de aanvraag van een Lerarenbeurs zegt 60% van de directeuren dat zij met leraren nadere afspraken hebben gemaakt. In het primair onderwijs komt dat het minst vaak voor (57%), in het hbo lijkt dat het vaakst te gebeuren (73%). De aantallen mbo- en hbo-directeuren zijn echter te klein om hier in vergelijkende zin harde uitspraken over te doen.

20 Mogelijk dat zowel het beperkte bereik van de Lerarenbeurs in het mbo in vergelijking tot de andere sectoren als de beperkte respons van met name de unitdirecteuren ook op deze terughoudendheid is terug te voeren.

21 Het gaat zeker bij taal en rekenen om een klein aantal opleidingen (5% van het totaal).



**Tabel 5.4 Afspraken met leraren over de aanvraag voor een Lerarenbeurs (% ja, meerdere antwoorden mogelijk)**

	Po	Vo	Mbo	Hbo	Totaal
Het type opleiding dat wordt gevolgd	79,9%	78,4%	81,0%	88,6%	80,5%
Beschikbaarheid van vervanging tijdens de opleiding	70,3%	48,6%	57,1%	45,7%	62,9%
Aanpassing van het takenpakket tijdens het volgen van de opleiding	49,4%	71,6%	47,6%	82,9%	56,9%
Vermindering van het aantal lesuren	27,2%	73,0%	42,9%	68,6%	41,2%
Andere afspraken	3,8%	9,5%	4,8%	5,7%	5,1%
n	239	74	21	35	369

Bron: Directeurenvragenlijst

Daar waar afspraken zijn gemaakt over de aanvraag van een Lerarenbeurs, gaat het vooral over het type opleiding dat wordt gevolgd en afspraken over verandering in het takenpakket. Met name in het vo en hbo worden vaak afspraken gemaakt over het verminderen van het aantal lesuren tijdens het volgen van de opleiding. In het primair onderwijs gaan afspraken vaak over de beschikbaarheid van vervanging tijdens de opleiding.

Onder de categorie 'andere afspraken' gaat het om de mogelijkheden om studie en werkzaamheden te combineren (acht maal genoemd), het benutten van opgedane kennis in de school (vier maal genoemd) en randvoorwaardelijke zaken als geld, aansluiting tussen wensen leraar en behoefte van de school en wijze van aanmelding (zeven maal genoemd).

**Tabel 5.5 Afspraken van leraren met de werkgever over de beursaanvraag (% ja, meerdere antwoorden mogelijk)**

	Po	Vo	Mbo	Hbo	Totaal
Ik volg de opleiding in eigen tijd	76,7%	77,1%	68,5%	70,9%	75,8%
De opleiding vindt plaats in de vastgestelde 10% van mijn jaartaak voor deskundigheidsbevordering	39,5%	24,3%	34,6%	39,0%	33,9%
Het aantal lesuren dat ik verzorg is voor de duur van de opleiding teruggebracht	14,8%	29,7%	23,3%	30,9%	21,5%
Ik verzorg al mijn lessen zelf, maar hoeft een aantal andere taken niet te vervullen	12,7%	19,8%	16,5%	35,8%	12,1%
Ik kan de opleiding gaan volgen als er vervanging voor mijn lessen is geregeld	27,1%	12,2%	20,0%	11,1%	14,7%
Mijn leidinggevende en ik hebben afspraken gemaakt over de inhoud van de te volgen opleiding	18,5%	11,8%	14,6%	19,8%	16,0%
Mijn leidinggevende en ik hebben afspraken gemaakt over de maximale studiebelasting (omvang) van de te volgen opleiding	2,6%	1,8%	3,0%	9,9%	2,8%
Andere afspraken namelijk	5,9%	8,9%	7,5%	15,9%	7,7%

Bron: Lerarenvragenlijst

De afspraken die leraren met de werkgever over hun beursaanvraag hebben gemaakt, gaan vooral over de tijdsbesteding. Ongeveer driekwart van de leraren geeft aan dat de afspraak is dat ze de opleiding in eigen tijd volgen, een derde zegt hiervoor de 10% van de normjaartaak die gereserveerd is voor deskundigheidsbevordering te benutten. Andere type afspraken worden veel minder gemaakt, bijvoorbeeld over het volgen van de opleiding als er vervanging geregeld is of over de inhoud van de opleiding.

Van de leraren die zeggen dat ze de opleiding in eigen tijd volgen is niet bekend of zij hiermee bedoelen dat zij dit uitsluitend in eigen tijd doen, of dat zij toch een gedeelte van de tijd vrijgeroosterd worden om studieverlof op te kunnen nemen.

### 5.3 Het volgen van een opleiding

De leraren die een Lerarenbeurs hebben aangevraagd volgen bijna allemaal een opleiding. Of de beurs nu toegekend is of niet, meer dan 90% volgt een opleiding. We weten echter niet of dat ook de opleiding is waarvoor de leraar een Lerarenbeurs heeft aangevraagd. Het kan ook een andere opleiding zijn. Mogelijk dat leraren de opleiding al gestart zijn voordat de Lerarenbeurs bestond en het resterende deel bekostigen met een beurs of juist al gestart waren met het oog op een eventuele toekomstige aanvraag voor een Lerarenbeurs.

**Tabel 5.6 Het volgen van een opleiding met en zonder (toegekende) aanvraag voor een Lerarenbeurs.**

	Beurs aangevraagd en toegekend	Beurs aangevraagd, niet toegekend	Aanvraag derde tranche	Geen beurs aangevraagd	Totaal (n)
Volgt een opleiding of cursus	96,2%	90,5%	53,1%	18,4%	1.421
Volgt geen opleiding of cursus	3,8%	9,5%	46,9%	81,6%	339
n	1.269	105	98	288	1.760

Bron: Lerarenvragenlijst

Bijna alle leraren die een Lerarenbeurs toegekend hebben gekregen, zijn gestart met de betreffende opleiding. Van de 57 leraren die aangeven dat ze nog niet aan de opleiding zijn begonnen, zegt de helft het komende jaar te beginnen. Slechts 16 leraren (1,3% van de responsgroep) hebben besloten ook het komende jaar niet te starten, 11 leraren zijn daar nog niet zeker van.

Daarnaast zijn leraren van wie de aanvraag voor een Lerarenbeurs niet is gehonoreerd, veelal (84%) toch gestart met de opleiding<sup>22</sup>. Het merendeel van deze opleidingen betreft langdurende opleidingen (bijna 85%). Mogelijk anticiperen deze leraren op het verkrijgen van een Lerarenbeurs in een volgende tranche of waren ze al gestart met de opleiding voordat de Lerarenbeurs bestond maar is hun aanvraag voor bekostiging van het resterende deel van de opleiding niet gehonoreerd wegens uitputting van het beschikbare budget.

Hieruit lijkt naar voren te komen dat het krijgen van de Lerarenbeurs niet voor alle leraren de enige reden is om de opleiding te gaan volgen. De Lerarenbeurs neemt wel drempels weg om een opleiding te gaan volgen en dat ook gefaciliteerd met studieverlof te kunnen doen.

**Tabel 5.7 Start van de opleiding zonder de Lerarenbeurs.**

	Po	Vo	Mbo	Hbo	Totaal
Zou niet begonnen zijn	9,0%	10,9%	17,4%	10,8%	10,5%
Opleiding al eerder gestart	20,9%	27,7%	18,3%	32,4%	23,6%
Alleen als de school de kosten had betaald	41,2%	28,8%	23,9%	29,7%	34,9%
Ook als de opleiding (deels) zelf betaald zou moeten worden	28,9%	32,6%	40,4%	27,0%	31,0%
n	636	393	109	74	1.212

Bron: Lerarenvragenlijst

Dat de beurs een stimulans is om een opleiding te volgen, maar geen doorslaggevende factor hoeft te zijn, zien we aan het feit dat het merendeel van de leraren (onder voorwaarden) ook gestart zouden zijn als ze de beurs niet hadden gekregen. Slechts 10 procent geeft aan dat ze niet gestart waren zonder Lerarenbeurs. Een meerderheid van de leraren zou dus wel starten zonder Lerarenbeurs. Iets minder dan een derde zou dit ook doen als zij de opleiding (deels) zelf zouden moeten betalen, ruim een derde zou de opleiding alleen starten als de school de kosten zou betalen. Bijna een kwart van de leraren was de opleiding al be-

gonnen. Wie de opleiding bekostigt is niet bekend. Deze leraren krijgen het resterende deel van de opleiding vergoed met een Lerarenbeurs.

Dit beeld wordt bovendien bevestigd in de groepinterviews met leraren en directeuren. Leraren die de Lerarenbeurs aanvragen werken sowieso al aan hun ontwikkeling. Intrinsieke motivatie is voor hen belangrijk. Leraren geven daarbij aan dat de Lerarenbeurs zeer nuttig is om het volgen van de opleiding te faciliteren. De Lerarenbeurs zorgt zowel voor het verlagen van de studie- en tijdsdruk en scheidt ruimte voor leraren om de opleiding te kunnen volgen.

Bijna alle leraren die de opleiding zijn gestart, zijn hier nog mee bezig (91,1%). Zo'n 3% heeft de opleiding voortijdig gestaakt, 6% heeft de opleiding inmiddels afgerond.

**Tabel 5.8 Bekostiging van de opleiding die met een Lerarenbeurs wordt/is gevolgd.**

	Po	Vo	Mbo	Hbo	Totaal
Volledig vanuit de Lerarenbeurs	47,6%	34,1%	39,4%	35,1%	41,7%
Deels vanuit de Lerarenbeurs, deels vanuit de (na)scholingsmiddelen	19,0%	12,2%	11,9%	25,7%	16,6%
Deels vanuit de Lerarenbeurs, deels betaal ik zelf	28,1%	42,0%	36,7%	31,1%	33,6%
Deels vanuit de Lerarenbeurs, deels vanuit de (na)scholingsmiddelen, deels zelf	5,2%	11,7%	11,9%	8,1%	8,1%
n	636	393	109	74	1.212

Bron: Lerarenvragenlijst

In ruim de helft van de gevallen is aanvullende bekostiging nodig om de opleiding te kunnen volgen. Ofwel doordat de leraren zelf bijdragen (ongeveer een derde van de leraren doet dat) ofwel vanuit een bijdrage vanuit de (na)scholingsmiddelen (16,6%). Met name in het voortgezet onderwijs betalen leraren de opleidingskosten deels zelf (42,0%). In het hbo wordt juist vaker een beroep gedaan op de nascholingsmiddelen van de onderwijsinstelling (25,7%).

Hoeveel de leraren zelf betalen en waarvoor zij betalen is niet bekend. Het is zeer goed mogelijk dat leraren zelf betalen omdat zij de opleiding al eerder waren begonnen. Ook is het voorstelbaar dat het gaat om (kleine) bijdragen aan studie- en reiskosten. Een laatste mogelijkheid is dat het gaat om dure opleidingen. De Lerarenbeurs vergoed immers college- en cursusgeld tot een maximum van 3.500 euro per jaar, voor een periode van drie jaar.

**Tabel 5.9 Bekostiging van de opleiding naar opleidingstype.**

	Volledig vanuit de Lerarenbeurs	Deels vanuit de Lerarenbeurs, deels vanuit de (na)scholingsmiddelen	Deels vanuit de Lerarenbeurs, deels betaal ik zelf	Deels vanuit de Lerarenbeurs, deels vanuit de (na)scholingsmiddelen, deels betaal ik zelf	Totaal (n)
Een bevoegdheid voor een ander vak	36,7%	10,8%	40,0%	12,5%	120
Een hogere graad in het vak waarvoor ik al een onderwijsbevoegdheid heb	25,3%	12,3%	51,2%	11,1%	162
Master special educational needs	49,3%	14,7%	30,7%	5,3%	361
Taal en/of rekenen	73,3%	20,0%	6,7%	0,0%	15
Begeleiding/coaching van leerlingen	55,1%	10,2%	28,6%	6,1%	98
Overige specialisatie	68,0%	16,0%	12,0%	4,0%	100
Een managementopleiding	31,6%	45,9%	9,8%	12,8%	133
Een bacheloropleiding (geen management, geen lerarenopleiding)	32,1%	3,8%	58,5%	5,7%	53
Een masteropleiding (geen management, geen lerarenopleiding)	30,0%	13,5%	47,1%	9,4%	170
Totaal	41,7%	16,6%	33,6%	8,1%	1.212

Bron: Lerarenvragenlijst

Opleidingen waar geen aanvullende bekostiging voor nodig is, zijn de (vaak korter durende) specialistische cursussen of opleidingen. Voorbeelden zijn taal/rekenen (73,3%), begelei-

ding/coaching (55,1%) en overige specialisaties (IB, RT; 68,0%). De lerarenopleidingen (40,0% en 51,2%) en de bachelor- en masteropleidingen (58,5% en 47,1%) worden vaker voor een gedeelte door de leraren zelf betaald, de managementopleidingen juist vanuit de (na)scholingsmiddelen (45,9%). Overigens blijkt dat leraren die op eigen initiatief een beurs aanvragen hier relatief vaak zelf een financiële bijdrage aan leveren (41,3%). Wanneer het initiatief vanuit de leiding komt of de aanvraag een gezamenlijk initiatief is, wordt er vaker dan gemiddeld een bijdrage vanuit de (na)scholingsmiddelen geleverd (28,1% en 28,6%, zie bijlage 2, tabel B4.6).

**Tabel 5.10 Uren betaald studieverlof bij het volgen van een opleiding met Lerarenbeurs.**

	Gemiddeld <sup>23</sup>	minimum	maximum	% 0 uur	Totaal (n)
Po	43	0	400	53,3%	635
Vo	54	0	600	46,8%	393
Mbo	58	0	350	50,5%	109
Hbo	97	0	600	41,9%	74
<b>Totaal</b>	<b>51</b>	<b>0</b>	<b>600</b>	<b>50,2%</b>	<b>1.211</b>

Bron: Lerarenvragenlijst

Gemiddeld krijgen de leraren die een opleiding volgen met een Lerarenbeurs 51 uur betaald studieverlof (maximaal krijgt een leraar jaarlijks 160 uur betaald verlof). Het aantal uren verlof is gemiddeld genomen het hoogste bij leraren in het hbo (97 uur).

Het blijkt dat de hoeveelheid betaald studieverlof toeneemt, naarmate de opleiding langer duurt. Bij opleidingen met meer dan 800 uur studiebelasting per jaar krijgen leraren het meeste studieverlof (57% krijgt verlof, gemiddeld 62 uur verlof). Het minste verlof krijgen leraren met kleine opleidingen met een studiebelasting van minder dan 200 uur. Van de leraren die deze opleidingen volgen krijgt 30% verlof (gemiddeld 17 uur). Bij uitsplitsing naar type opleiding blijkt hetzelfde (zie bijlage 2, tabel B4.7): voor (langdurende) masteropleidingen krijgen leraren een meer dan gemiddeld aantal uren verlof. De leraren die betaald studieverlof krijgen vinden dat in de helft van de gevallen voldoende. Degenen die dit voldoende vonden krijgen gemiddeld 111 uur studieverlof, de leraren die vinden dat het betaald studieverlof dat ze krijgen onvoldoende is krijgen gemiddeld 96 uur verlof.

**Tabel 5.11 Ervaren knelpunten tijdens het volgen van de opleiding (% groot knelpunt)**

	Po	Vo	Mbo	Hbo	Totaal
Het regelen van vervanging	13,2%	9,0%	12,0%	9,5%	11,5%
De tijd die mijn school beschikbaar stelt voor het volgen van de opleiding	15,1%	20,8%	28,7%	20,3%	18,5%
Het tijdsbeslag van de opleiding	25,1%	38,8%	29,9%	28,4%	30,2%
De studievoortgangseis waaraan ik moet voldoen <sup>24</sup>	7,9%	24,6%	15,6%	17,6%	14,6%
De reistijd naar de opleiding	3,5%	9,7%	7,4%	1,4%	5,7%
De combinatie met mijn privésituatie	13,6%	24,2%	14,8%	13,5%	17,1%
<b>n</b>	<b>634</b>	<b>392</b>	<b>109</b>	<b>74</b>	<b>1.209</b>

Bron: Lerarenvragenlijst

De leraren met een Lerarenbeurs ervaren meestal geen grote knelpunten. Het tijdsbeslag van de opleiding wordt het meest als groot knelpunt genoemd (30%). We zien dat ook aan de tevredenheid over de opleiding: ongeveer een derde van de leraren is (zeer) ontevreden over de mogelijkheid de opleiding te kunnen combineren met de schooltaken.

De studievoortgangseis wordt met name in het vo genoemd als groot knelpunt. Zoals eerder aangegeven is de regeling wat dit betreft (met terugwerkende kracht) aangepast. Hierdoor

23 Afgerond op hele uren.

24 Deze eis is na de tweede tranche met terugwerkende kracht komen te vervallen.

zal de studievoortgangseis door een aantal leraren niet langer als knelpunt worden ervaren. Per opleidingstype verschillen de knelpunten iets van elkaar. Voor leraren in het vo die een lerarenopleiding volgen zijn het tijdsbeslag van de opleiding en de combinatie met de privé-situatie belangrijke knelpunten (respectievelijk 49 en 36% van deze leraren, zie bijlage 2, tabel B4.8).

Knelpunten die uit focusgroepen naar voren zijn gekomen zijn:

- Geen slimmere werkorganisatie vanuit de school waar men werkzaam is ter verlichting van de werkdruk;
- Geen of onvoldoende intervisie, begeleiding en inwerkperiode tijdens en na het volgen van de opleiding;
- Geen mogelijkheid tot deeltijd bij sommige opleidingen;
- Te lang geen opleiding gevolgd, waardoor de motivatie van de leraar lager is.

De ervaren knelpunten hangen (vanzelfsprekend) samen met de studiebelasting van de opleiding. Hoe groter de jaarlijkse studiebelasting, hoe vaker leraren aangeven dat de genoemde problemen een groot knelpunt vormen bij het volgen van de opleiding. Met name bij de opleidingen die meer dan 1.200 uur per jaar in beslag nemen zien we dat leraren knelpunten ervaren bij het volgen van de opleiding. Vooral waar het gaat om het tijdsbeslag (47,9% noemt dit een groot knelpunt). Bij de overige knelpunten geeft deze groep leraren ook vaker aan dat het een groot knelpunt vormt, maar hier gaat het over een klein deel van de leraren (zie bijlage 2, tabel B4.9).

#### 5.4 Afspraken met de werkgever over de gevolgen van de Lerarenbeurs

Deze paragraaf gaat in op de (eventuele) gevolgen van het volgen van een opleiding met een Lerarenbeurs. Hierbij kijken we met name naar de afspraken die leraren en de school al dan niet hebben gemaakt over de opleiding die de leraar volgt met een Lerarenbeurs.

**Tabel 5.12 Afspraken met de werkgever over gevolgen van de gevolgde opleiding of cursus (meerdere antwoorden mogelijk).**

	Po	Vo	Mbo	Hbo	Totaal
Andere taken	21,9%	16,1%	11,5%	23,2%	19,1%
De minimale duur die ik nog aan de school verbonden blijf	16,7%	19,7%	15,0%	12,2%	17,2%
Een andere functie dan leraar	18,3%	11,5%	8,0%	11,0%	14,7%
Het geven van een ander vak	1,8%	9,3%	11,5%	19,5%	6,2%
Een hoger salaris	4,1%	5,8%	5,3%	6,1%	4,9%
Andere afspraken namelijk	2,9%	6,0%	8,6%	10,6%	4,9%
n	711	462	113	82	1.368

Bron: Lerarenvragenlijst

Wanneer leraren zelf het initiatief nemen om een beurs aan te vragen wordt in veel gevallen geen afspraak gemaakt over de consequenties van de gevolgde opleiding. Van de leraren die de Lerarenbeurs op eigen initiatief heeft aangevraagd, heeft 63% geen enkele afspraak omtrent het gevolg gemaakt. Bij leraren die op initiatief van de leidinggevende een beurs hebben aangevraagd is dit percentage veel lager, maar nog steeds hoog: 47%.

Wanneer wel afspraken worden gemaakt noemen de leraren in het po en hbo het vaakst afspraken over het vervullen van andere dan de huidige taken. In het vo en mbo worden het vaakst afspraken gemaakt over de minimale duur dat de leraar aan de school verbonden blijft. Als de aanvraag een gezamenlijk initiatief is of op initiatief van de leidinggevende tot stand is gekomen worden er relatief vaak afspraken gemaakt over andere taken, een andere functie of de duur dat de leraar nog aan de school verbonden blijft.

Afspraken over andere taken worden met name gemaakt met leraren die zich specialiseren in taal en rekenen (29,4%), afspraken over het geven van een ander vak met name met degenen die daartoe een lerarenopleiding volgen (31,8%). Afspraken over een andere functie worden met name gemaakt met met leraren die een managementopleiding volgen (32,0%).

**Tabel 5.13 Afspraken met leraren over de aangevraagde Lerarenbeurs.**

	Po	Vo	Mbo	Hbo	Totaal
Promotiemogelijkheden	14,2%	13,5%	19,0%	17,1%	14,6%
Verandering van het takenpakket	31,0%	20,3%	23,8%	28,6%	28,2%
n	239	74	21	35	369

Bron: Directeurenvragenlijst

Ook directeuren geven aan zelden afspraken te maken over eventuele promotie of verandering van het takenpakket. Respectievelijk 15% en 28% van de directeuren zegt hierover afspraken te maken met leraren die een beurs aanvragen. Toch zijn leraren niet ontevreden over de gevolgen van de opleiding voor hun loopbaan: ongeveer twee derde van de leraren geeft aan daar (zeer) tevreden over te zijn. Hier zien we wel een groot verschil tussen leraren die hier afspraken over maken en leraren die hier geen afspraken met hun leidinggevende over maken. Van de leraren die afspraken over de gevolgen van de opleiding maken is driekwart tevreden over gevolgen voor de loopbaan, terwijl van de leraren die geen afspraken maken 56% daar tevreden over is.

## 5.5 Conclusie

In dit hoofdstuk is een nadere verkenning van de Lerarenbeurs in de praktijk gedaan. De volgende conclusies kunnen we hieruit trekken:

- De bekendheid met de Lerarenbeurs is hoog. Leraren, directeuren en bestuurders zijn vooral via een mediacampagne van OCW en de media (bv. websites van OCW, de IB-groep of vakbonden, maar ook berichtgeving en advertenties in kranten) geattendeerd op de mogelijkheden van de Lerarenbeurs.
- Leraren vinden de voorwaarden voor het gebruik van de Lerarenbeurs redelijk.
- De leraren die een Lerarenbeurs hebben aangevraagd volgen bijna allemaal een opleiding, ook als de beurs niet is toegekend. Mogelijk anticiperen zij op een toekenning in volgende tranches.
- Leraren die op eigen initiatief een beurs hebben aangevraagd, leveren vaker een eigen financiële bijdrage. Als het initiatief vanuit de leiding komt of een gezamenlijk initiatief is, wordt relatief vaker een bijdrage vanuit de (na)scholingsmiddelen geleverd. Het is bij de financiële bijdrage vanuit de docenten zelf onduidelijk hoe omvangrijk deze zijn en waar deze voor aangewend worden.
- Directeuren geven aan met name afspraken gemaakt te hebben met leraren over het type opleiding en over verandering in het takenpakket of het verminderen van het aantal lessen tijdens het volgen van de opleiding.
- Leraren geven aan met hun leidinggevende vooral afspraken te hebben gemaakt over de tijdsbesteding.
- Over de gevolgen van de Lerarenbeurs ten aanzien van de taken of de functie van de leraren, worden vooralsnog in beperkte mate afspraken met de werkgever gemaakt. Als er afspraken worden gemaakt, gebeurt dat vaak in die gevallen waar de beursaanvraag een gezamenlijk initiatief van werkgever en werknemer is.



## 6 Gevolgen van de Lerarenbeurs

### 6.1 Inleiding

De gevolgen van de Lerarenbeurs voor de (na)scholing en (na)scholingsactiviteiten bezien we op verschillende manieren. Ten eerste is directeuren en leraren rechtstreeks gevraagd naar wat zij (naar verwachting) als gevolgen zien. Daarnaast vergelijken we de groep scholen waar één of meer leraren een Lerarenbeurs hebben met de groep scholen waar geen enkele leraar een beurs heeft. We vergelijken deze groepen onder meer op aspecten als beschikbare scholingsbudgetten en (na)scholingsactiviteiten. Tot slot kijken we ook naar de groep scholen met een Lerarenbeurs en de eventuele verschuiving in beschikbare middelen voor (na)scholing tussen 2007 en 2008.

### 6.2 Gevolgen voor (na)scholing en (na)scholingsactiviteiten

De verwachtingen van de directeuren over de gevolgen van de Lerarenbeurs hebben allen betrekking op de (na)scholingsmiddelen. Zowel wat betreft de hoogte, als de wijze waarop deze worden aangewend.

**Tabel 6.1 Gevolgen van de Lerarenbeurs (% (zeer) waarschijnlijk)**

	Po	Vo	Mbo	Hbo	Totaal
Meer middelen worden aangewend voor bekwaamheids- onderhoud van personeel	72,2%	62,0%	63,3%	59,1%	69,0%
Opleidingen die vanuit de Lerarenbeurs bekostigd kunnen worden, komen niet in aanmerking voor bekostiging uit de eigen scholingsbudgetten	53,7%	52,3%	40,0%	15,9%	50,0%
Er komen meer middelen beschikbaar voor (na)scholing van management en ondersteunend personeel	51,6%	33,3%	33,3%	41,7%	46,8%
Als veel leraren binnen de school gebruik maken van de Leraren- beurs besteden we minder middelen uit ons scholingsbudget	26,8%	22,6%	30,0%	20,9%	25,8%
Er komen minder middelen beschikbaar voor het verhogen van het opleidingsniveau van leraren	-	17,6%	10,0%	4,4%	13,1%
Er komen minder middelen beschikbaar voor het verbreden van bevoegdheden van leraren	-	15,0%	6,7%	4,4%	11,0%
Leraren die een beurs toegekend hebben gekregen, komen niet meer in aanmerking voor andere scholingsactiviteiten	10,8%	12,0%	3,3%	8,9%	10,5%
<b>n</b>	<b>421</b>	<b>108</b>	<b>30</b>	<b>45</b>	<b>604</b>

Bron: Directeurvragenlijst

Er zullen volgens de directeuren zeker veranderingen optreden in de (na)scholingsmiddelen als gevolg van de invoering van de Lerarenbeurs. Het gaat dan vooral om een verschuiving van de middelen, niet om een beperking. Zo acht bijna de helft van de directeuren het (zeer) waarschijnlijk dat er meer middelen voor de scholing van directie en ondersteunend personeel beschikbaar komen. Daarnaast verwacht men dat er meer middelen zullen worden aangewend voor bekwaamheidsonderhoud (69%). Opvallend is dat de helft van de directeuren aangeeft dat opleidingen die uit de Lerarenbeurs bekostigd kunnen worden niet in aanmerking komen voor bekostiging uit de eigen (na)scholingsmiddelen. Een veel kleiner deel van de directeuren (26%) verwacht dat, wanneer er veel leraren gebruik maken van de Lerarenbeurs, er minder middelen voor (na)scholing beschikbaar zullen komen.



**Tabel 6.2 Gevolgen voor (na)-scholingsmiddelen**

	Ja	Nee	Weet niet	Totaal (n)
Het totaalbudget voor (na)scholing is verlaagd	4,1	37,1	58,8	1210
Er zijn minder middelen voor individuele (na)scholing	9,4	40,1	50,5	1205

Bron: Lerarenvragenlijst

Leraren zien over het algemeen (nog) geen gevolgen van de Lerarenbeurs op de (na)-scholingsmiddelen in hun school, maar het grootste deel zegt hier ook geen zicht op te hebben. Wellicht is het te vroeg voor leraren om de gevolgen op de (na)scholingsmiddelen te zien. In de eindevaluatie verwachten we dat de gevolgen duidelijker zichtbaar worden voor leraren. Op dat moment hebben scholen immers mogelijkheden (gehad) om de middelen (waar zij dit nodig achten) anders te besteden.

### 6.2.1 (Na)scholingsbeleid en de Lerarenbeurs

In hoofdstuk 3 beschreven we hoe actief scholen met hun (na)scholingsbeleid omgaan. Hiervoor is een indicator opgesteld waarin het (na)scholingsplan, speerpunten daarin en het stimuleren tot deelname van leraren bepalend zijn voor de mate waarin onderwijsinstellingen actief met (na)scholing bezig zijn.

**Tabel 6.3 Actief (na)scholingsbeleid versus afspraken over de Lerarenbeurs.**

	Leraren niet gestimuleerd	Leraren wel gestimuleerd	Totaal (n)
benedengemiddeld actief	51,4%	48,6%	109
gemiddeld actief	43,3%	56,7%	291
bovengemiddeld actief	27,1%	72,9%	210
Totaal	39,2%	60,8%	610

Bron: Directeurenvragenlijst

Interessant is te zien dat onderwijsinstellingen die volgens deze indicator bovengemiddeld actief zijn leraren ook vaker hebben gestimuleerd een Lerarenbeurs aan te vragen (72,9% versus 56,7% en 48,6%). Ten tweede zien we dat deze groep scholen iets vaker afspraken maakt over verandering van het takenpakket en eventuele promotiemogelijkheden na afronding van de opleiding. Deze verschillen zijn echter klein en ook van de groep scholen die bovengemiddeld actief is maakt het merendeel hier geen afspraken over. Een derde van deze scholen maakt afspraken over verandering van het takenpakket (tegenover 28,2% totaal) en 15,8% maakt afspraken over promotiemogelijkheden (tegenover 14,6% totaal).

### 6.2.2 (Na)scholing en de Lerarenbeurs

In het vorige hoofdstuk hebben we gezien dat de leraren die een beurs hebben aangevraagd bijna allemaal een opleiding volgen, zowel bij toekenning als bij afwijzing van de aanvraag.

**Tabel 6.4 Gevolgen op andere (na)-scholingsactiviteiten.**

	Ja	Nee	Weet niet	Totaal (n)
Ik mag geen andere scholingsactiviteiten meer volgen	6,6%	62,9%	30,5%	1206
Ik heb/had geen tijd meer voor (na)scholing i.h.k.v. bekwaamheidsonderhoud	20,3%	56,4%	23,3%	1203

Bron: Lerarenvragenlijst

Andere (na)scholingsactiviteiten komen hierdoor echter niet onder druk te staan. Slechts een klein percentage leraren mag van de leidinggevende geen andere scholingsactiviteiten volgen. We zien echter wel dat een aanzienlijk deel van de leraren geen tijd meer heeft voor bekwaamheidsonderhoud (20,3 %). Of dit komt doordat de school dit niet faciliteert, of doordat zij zelf vinden te druk te zijn met de opleiding of cursus die zij volgen met de Lerarenbeurs, is niet bekend.

Leraren met en zonder Lerarenbeurs geven net zo vaak aan deel hebben genomen aan bijvoorbeeld teamscholingsdagen, kortdurende cursussen en opleidingen. Hierbij dient echter de kanttekening dat het feitelijk aantal activiteiten niet bekend is. Directeuren geven ook aan dat als gevolg van de Lerarenbeurs de andere (na)scholingsactiviteiten niet onder druk komen te staan. Slechts 11% zegt dat dit mogelijk wel het geval is.

### 6.2.3 (Na)scholingsbudgetten en de Lerarenbeurs

De beschikbare (na)scholingsbudgetten van de scholen waar leraren een Lerarenbeurs hebben liggen gemiddeld iets hoger dan de budgetten van de scholen waar de leraren geen Lerarenbeurs hebben.

**Tabel 6.5 Beschikbaar (na)scholingsbudget (als percentage van de loonsom) van scholen met en scholen zonder leraren met Lerarenbeurs**

	Gemiddeld budget <sup>25</sup>	Totaal (n)
School zonder leraren met beurs	1,22	95
School met leraar met beurs	1,53	372
<b>Totaal</b>	<b>1,47</b>	<b>467</b>

Bron: Directeurenvragenlijst

Dat komt overeen met het eerder geconstateerde verschil in actief (na)scholingsbeleid. Scholen die actief beleid voeren hebben vaker leraren gestimuleerd een beurs aan te vragen en hebben een hoger beschikbaar (na)scholingsbudget. Het lijkt er vanuit deze invalshoek niet op dat scholen die middelen ontvangen vanuit de Lerarenbeurs hun budgetten verminderen.

Ook wanneer we kijken naar de middelen die in 2007 en 2008 beschikbaar waren voor de (na)scholing van leraren, zien we geen daling van de middelen bij de scholen die een of meerdere leraren met een Lerarenbeurs hebben. Sterker: zij hebben gemiddeld een groter bedrag beschikbaar, dan scholen zonder leraren met Lerarenbeurs.

Tot slot hebben we gekeken naar een eventuele verschuiving in het deel van het budget dat ingezet wordt voor de (na)scholing van leraren. Zowel bij het totale budget dat voor de (na)scholing van leraren beschikbaar is als bij het percentage zien we geen verschuiving in 2008 ten opzichte van 2007.

Op basis van de beschikbare budgetten voor (na)scholing en het deel dat reeds besteed is, kunnen we vooralsnog niet concluderen dat er sprake is van substitutie-effecten. Het lijkt er eerder op dat scholen met een actief (na)scholingsbeleid en scholen die relatief veel middelen beschikbaar stellen voor (na)scholing, de Lerarenbeurs als een extra impuls zien.

### 6.2.4 De schoolorganisatie en de Lerarenbeurs

Er is in de vragenlijst aan directeuren gevraagd welke gevolgen de Lerarenbeurs volgens hen heeft voor de schoolorganisatie.

**Tabel 6.6 Gevolgen van de Lerarenbeurs (meerdere antwoorden mogelijk).**

	Po	Vo	Mbo	Hbo	Totaal
Door bredere inzetbaarheid van leraren kunnen interne vacatures makkelijker worden vervuld	44,0%	67,9%	58,6%	48,9%	49,4%
We kunnen zo tot een betere invulling van de functiemix (hogere loonschalen) komen	68,2%	43,1%	31,0%	60,9%	61,3%
Het regelen van vervanging wordt problematischer	57,9%	45,0%	31,0%	13,0%	50,8%
<b>n</b>	<b>419</b>	<b>109</b>	<b>29</b>	<b>46</b>	<b>603</b>

Bron: Directeurenvragenlijst

De Lerarenbeurs kan scholen helpen om de LC- en LD-functies die beschikbaar komen als gevolg van de zogenoemde functiemix kwalitatief goed in te vullen. Opvallend is dat in zowel het po, als in het hbo het meest benoemde gevolg een betere invulling van de functiemix (hogere loonschalen) genoemd wordt (respectievelijk ruim 68 en bijna 61 procent), terwijl dit in het vo en mbo het belangrijkste gevolg volgens de directeuren makkelijker vervulbare interne vacatures door bredere inzetbaarheid is (respectievelijk bijna 68 en 59 procent).

Bovendien valt op dat in het hbo het regelen van vervanging niet vaak als problematischer wordt ervaren door de directeuren, terwijl dit in het po voor bijna 58 procent van de directeuren een belangrijk gevolg is. Dit is te meer opmerkelijk gezien het lerarentekort in het vo het grootst is.

### 6.3 Arbeidsmarkteffecten

Voor het meten van feitelijke arbeidsmarkteffecten is het in deze nulmeting nog te vroeg. De meeste leraren zijn immers nog bezig met hun opleiding en zullen nog geen loopbaanstappen hebben gezet als gevolg van hun extra verworven kennis en vaardigheden. In de eindmeting van 2011 zullen we meer kunnen zeggen over de arbeidsmarkteffecten in de verschillende onderwijssectoren en vakgebieden. Ook onderzoek van het CPB zal kijken naar de effecten van scholing op de arbeidsmarktsituatie, bijvoorbeeld mobiliteit of een hogere beloning. Over het onderzoek van het CPB wordt separaat gepubliceerd.

In de vragenlijst onder directeuren hebben we wel gekeken naar de gevolgen die zij op dit gebied verwachten. In stellingen konden zij aangeven of zij gevolgen zien voor de inzetbaarheid en loopbaan van leraren.

Directeuren en bestuurders zijn het bijna allemaal eens met de stelling dat leraren die een studie volgen met een Lerarenbeurs hun loopbaanmogelijkheden vergroten en breder inzetbaar worden. Over het behoud van de leraren voor de school door betere doorgroeimogelijkheden zijn vooral de besturen en directeuren in het vo en hbo het eens. De gevolgen in termen van mobiliteit binnen de sector zien de besturen en directeuren in het po en mbo positiever in dan de besturen en directeuren in het vo en hbo. Dat leraren een hogere externe mobiliteit ontwikkelen wordt onderstreept door slechts een klein deel van de besturen en directeuren.

Feitelijke effecten op de inzetbaarheid en doorgroeimogelijkheden binnen de onderwijsinstelling kunnen zich pas manifesteren als de school mogelijkheden heeft andere taken of een andere functie aan te bieden. In paragraaf 5.4 merkten we op dat hierover vaak geen duidelijke afspraken met de leraren zijn gemaakt. Ongeveer 30% van de directeuren geeft aan afspraken te hebben gemaakt over verandering van het takenpakket, een vijfde van de leraren geeft aan dat dit is gebeurd. Over promotiemogelijkheden worden minder vaak afspraken gemaakt. Resultaten van de focusgroepen en interviews bevestigen dat effecten zich alleen zullen manifesteren als de gevolgde opleiding in lijn is met de behoeften van de school.

**Tabel 6.7 Mogelijke effecten van de Lerarenbeurs (% (zeer) eens)**

	Po		Vo		Mbo		Hbo		Totaal	
	Bestuur	Directie	Bestuur	Directie	Bestuur	Directie	Bestuur	Directie	Bestuur	Directie
Leraren vergroten hiermee hun loopbaanmogelijkheden	86,1%	92,6%	88,9%	95,4%	94,1%	96,6%	83,3%	83,0%	87,1%	92,5%
Leraren worden breder inzetbaar	75,0%	84,2%	75,9%	78,0%	76,5%	82,8%	66,7%	78,3%	74,9%	82,6%
Door betere doorgroeimogelijkheden kunnen leraren makkelijker voor onze school worden behouden	51,8%	45,1%	62,3%	60,2%	41,2%	55,2%	75,0%	66,0%	54,5%	49,9%
Leraren die scholing volgen zullen vaker voor een baan in een andere onderwijssector kiezen	28,5%	24,6%	7,5%	14,7%	17,6%	20,7%	8,3%	8,7%	22,2%	21,4%
Leraren die scholing volgen zullen vaker voor een baan in een andere arbeidsmarktsector kiezen	12,2%	9,4%	3,7%	2,8%	5,9%	3,6%	0,0%	6,7%	9,3%	7,7%
<b>n</b>	<b>165</b>	<b>419</b>	<b>54</b>	<b>109</b>	<b>17</b>	<b>29</b>	<b>12</b>	<b>46</b>	<b>248</b>	<b>603</b>

Bron: Directeurenvragenlijst

## 6.4 Kwaliteit

Een van de afgeleide doelstellingen van de Lerarenbeurs is het verhogen van de kwaliteit van het onderwijs. Dit onderzoek meet de feitelijke effecten van de Lerarenbeurs op de kwaliteit van leraren en de kwaliteit van het onderwijs niet. We vragen bestuur en directie wel naar de gepercipieerde effecten hiervan. De gepercipieerde effecten zijn ook onderwerp van interviews met directies en leraren geweest.

**Tabel 6.8 Mogelijke effecten van de Lerarenbeurs (% (zeer) eens)**

	Po		Vo		Mbo		Hbo		Totaal	
	Bestuur	Directie	Bestuur	Directie	Bestuur	Directie	Bestuur	Directie	Bestuur	Directie
De kwaliteit van onze leraren wordt beter	92,7%	96,9%	81,5%	91,7%	88,2%	89,7%	88,3%	87,2%	89,5%	94,9%
De kwaliteit van ons onderwijs verbetert	89,6%	96,9%	87,0%	88,9%	82,4%	86,2%	83,3%	88,9%	88,3%	94,3%
<b>n</b>	<b>165</b>	<b>419</b>	<b>419</b>	<b>109</b>	<b>17</b>	<b>29</b>	<b>12</b>	<b>46</b>	<b>248</b>	<b>603</b>

Bron: Directeurenvragenlijst

Zowel bestuurders als directeuren hebben weinig twijfel bij het verwachte effect van de Lerarenbeurs op de kwaliteit van leraren en de kwaliteit van het onderwijs. Bijna alle respondenten geven aan het eens te zijn met de stelling dat de kwaliteit beter wordt.

In groepsinterviews is eveneens ingegaan op de relatie tussen de Lerarenbeurs en mogelijke kwaliteitswinst. Een aantal leraren maakt zich hier zorgen over, omdat ze aangeven dat de onderwijsinstelling geen gebruik maakt van hetgeen ze leren in de opleiding die ze volgen met de Lerarenbeurs. Daartegenover stelt een directeur in het primair onderwijs dat de school nu al profiteert van de opleiding master 'special educational needs' die een van de leraren volgt met de Lerarenbeurs.

Het mogelijke effect op het gebruik van de opleiding in de praktijk en daarmee de kwaliteit is afhankelijk van de achtergrond van de leraar en de gevolgde opleiding: als een leraar in de ogen van de werkgever al goed gekwalificeerd is, stelt de organisatie soms dat er geen behoefte is aan een hogere kwalificatie. Daarnaast wordt het effect op de kwaliteit mogelijk genuanceerd door de groep leraren die met de Lerarenbeurs wordt bereikt: goede leraren die zich toch al intensief met hun eigen ontwikkeling bezighouden. Dit beeld wordt overigens maar ten dele door de onderzoeksresultaten bevestigd. Bovendien kan iedere (bevoegde) leraar de beurs aanvragen. Er zijn leraren die de opleiding ook zonder Lerarenbeurs volgen of gevolgd zouden hebben. We zien echter ook dat de groep leraren met een

Lerarenbeurs niet verschilt van de groep leraren zonder beurs bij de deelname aan (na)scholingsactiviteiten. Op basis van de interviewgesprekken en uit eerder onderzoek in het kader van scholing lijkt het er wel op dat de intrinsiek gemotiveerde leraren met de Lerarenbeurs worden bereikt en dat de beurs zeker een aantal drempels in het volgen van de opleiding wegneemt (zie Vink, Winthagen en Aerts, 2009).

## 6.5 Conclusie

In dit hoofdstuk hebben we een aantal gevolgen van de Lerarenbeurs bekeken. Op hoofdlijnen trekken we uit de resultaten de volgende conclusies:

- Zowel directeuren als leraren zien vooralsnog geen gevolgen van de Lerarenbeurs voor de beschikbare (na)scholingsmiddelen. De (na)scholingsmiddelen lijken in omvang niet te veranderen. Directeuren zien wel een verschuiving in de besteding.
- De Lerarenbeurs zal volgens directeuren en bestuurders de inzetbaarheid van leraren verbreden en de loopbaanmogelijkheden vergroten. Deze effecten zullen zich slechts manifesteren als de gevolgde opleiding in lijn is met de behoefte van de school.
- In alle sectoren verwachten bijna alle directeuren dat de Lerarenbeurs de kwaliteit van het onderwijs en de kwaliteit van de leraren verhoogd.

## 7 Samenvatting en conclusie

### 7.1 Inleiding

De kwaliteit en het opleidingsniveau van het lerarenkorps in Nederland staat stevig in de politieke en publieke belangstelling. In elk van de onderwijssectoren speelt de discussie over de kwaliteit van leraren op een andere manier. In het primair onderwijs is deze met name gericht op extra kwalificatie en specialisatie op het gebied van zorgleerlingen en de basisvaardigheden taal en rekenen. In het voortgezet onderwijs ligt de nadruk vooral op specifieke vakken, waar de scholen een lerarentekort ervaren of verwachten en op de noodzaak meer academici in het onderwijs te krijgen. In het beroepsonderwijs gaat het vooral om de invoering van competentiegericht onderwijs, de begeleiding van studenten en extra aandacht voor hoogwaardige kennis.

In dit onderzoek staat het versterken van de kwaliteit en het verhogen van het opleidingsniveau van de leraren centraal. Het kabinet heeft besloten de professionaliteit van leraren verder te versterken door hen in staat te stellen met een Lerarenbeurs een opleiding te volgen. De Lerarenbeurs is bedoeld voor uitbreiding en verdieping van kennis door middel van individuele scholing.

Het onderzoek heeft als hoofddoel inzicht te krijgen in de effectiviteit van de Lerarenbeurs en de invloed van de Lerarenbeurs op het scholingsbeleid en de scholingsplannen van scholen en de scholing van leraren

Deze doelstelling is onderzocht door te kijken naar:

- Het (na)scholingsbeleid van scholen en de beschikbare middelen voor scholing;
- Gevolgde opleidingen door leraren en de kwalificaties die daarmee verkregen worden;
- De (beoogde) arbeidsmarkteffecten van de Lerarenbeurs in termen van loopbaan en carrière;
- Veronderstelde effecten op de kwaliteit van het onderwijs.

Ten behoeve van dit onderzoek is vragenlijstonderzoek uitgevoerd onder bestuurders, directeuren en leraren. Bovendien is gebruik gemaakt van door de IB-Groep aangeleverde gegevens over de aanvragen voor een Lerarenbeurs in de eerste en tweede tranche. Als laatste is er in elke sector een groepsinterview gehouden met directeuren en leraren.

### 7.2 (Na)scholing

In het onderzoek is allereerst ingegaan op (na)scholing. Hierbij kwamen het beleid, de (na)scholingsactiviteiten en de beschikbare budgetten aan de orde.

Ruim 80% van de scholen heeft een nascholingsplan, waarin de activiteiten en beschikbare budgetten nader zijn beschreven. In het grootste deel van deze plannen worden zowel de externe (beleidsmatige) ontwikkelingen als de ontwikkelwensen van individuele medewerkers betrokken. De nadruk in de plannen (over de sectoren heen) ligt vooral op de concrete scholingsactiviteiten en inhoudelijke speerpunten. Het belangrijkste speerpunt is (in alle sectoren) de relatie tussen de nascholing en onderwijsvernieuwing. Voorts zien we dat de speerpunten in de nascholingsplannen in de verschillende sectoren overeenkomen met belangrijke onderwerpen in de sectoren, zoals taal en rekenen in het po en tekortvakken in het vo.

Als we vervolgens kijken naar het beschikbare budget voor nascholing, dan zien we dat in in het po, vo en mbo de budgetten tussen de 1,0% en 1,6% van de loonsom bedragen. De

uitgaven in deze sectoren variëren tussen de 1,0% en 1,4%. In het hbo heeft men gemiddeld ruim 2,5% beschikbaar en besteedt men ongeveer 1,9% van dit budget.

Het blijkt overigens dat scholen met een nascholingsplan meer middelen voor (na)scholing beschikbaar hebben en ook meer middelen aan nascholing besteden dan scholen zonder plan. Ditzelfde geldt voor scholen met een bovengemiddeld actief nascholingsbeleid.

De belangrijke activiteiten waaraan de leraren deelnemen zijn informatiebijeenkomsten, kortdurende cursussen en trainingen, coaching/intervisie en externe teamscholingsdagen. Hierbij zien we in schooljaar 2008-2009 een toenemende deelname aan volledige opleidingen gericht op het behalen van een diploma, van bijna een kwart in schooljaar 2007-2008, naar 32% in schooljaar 2008-2009. Een meerderheid (bijna twee derde) van de leraren geeft aan voldoende ruimte en tijd van de eigen school te krijgen om aan (na)scholingsactiviteiten deel te nemen. Leraren in het mbo zijn hierover echter minder tevreden dan leraren uit andere sectoren.

### 7.3 Het gebruik van de Lerarenbeurs

De Lerarenbeurs is inmiddels goed bekend. Bijna alle leraren, directeuren en bestuurders hebben wel eens van de regeling gehoord of geven aan de regeling goed te kennen. Zij zijn met name via de media (websites van OCW, de IB-Groep en de vakbonden en advertenties in kranten) geattendeerd op de mogelijkheden van de Lerarenbeurs. Vervolgens is het ook belangrijk dat leraren uit de voeten kunnen met de randvoorwaarden voor gebruik. Uit de antwoorden van de leraren blijkt dat zij de voorwaarden voor het gebruik van de Lerarenbeurs, de criteria voor toekenning en de informatie over de opleidingen over het algemeen adequaat vinden.

De Lerarenbeurs bereikt met de eerste twee tranches, gekeken naar het totaal aantal aanvragen, ongeveer 5% van het totale lerarenkorps. In de eerste tranche gaat het om 7.594 aanvragen, waarvan 4.696 beurzen (62%) zijn toegekend. In de tweede tranche ging het om 4.143 aanvragen en 3.623 toegekende beurzen (87%). Opvallend is hierbij dat het bereik van de beurs in de mbo-sector in vergelijking tot de andere sectoren iets achter blijft. Inmiddels zijn de Lerarenbeurzen ook in de derde tranche inmiddels vergeven. In totaal hebben ongeveer 13,5 duizend leraren in de eerste drie tranches een Lerarenbeurs toegekend gekregen<sup>26</sup>.

Als we kijken naar het type opleiding dat gevolgd wordt met de Lerarenbeurs, zien we enkele opvallende verschillen tussen de sectoren. De kortdurende opleidingen zijn vooral bij leraren in het primair onderwijs populair, terwijl de langer durende opleidingen juist onder leraren in het voortgezet onderwijs populair zijn. In het primair onderwijs en het mbo zijn de meeste beurzen toegekend voor een specialistische cursus of opleiding. Hierbij gaat het in het basisonderwijs vooral om beurzen gericht op het gedrag van leerlingen. Bijvoorbeeld cursussen autisme, algemeen gedragspecialist, remedial teaching en intern begeleider. Toegekende beurzen in het speciaal basisonderwijs zijn vooral gericht op 'special educational needs'.

In het voortgezet onderwijs zijn de meeste toekenningen gedaan aan leraren die een eerstegraads lerarenopleiding willen volgen. Waar de verwachting was dat het aandeel leraren dat een (eerste- of tweedegraads) lerarenopleiding volgt toeneemt, omdat zij gebruik kunnen maken van de Lerarenbeurs, blijkt dit niet het geval. De gestegen instroom in een aantal tekortvakken is met name het gevolg van een stijging van de reguliere instroom. De Lerarenbeurs heeft voor de lerarenopleidingen voorsnog geen invloed op de deelname. In de aankomende metingen zullen we de inschrijvingen in de (eerste- en tweedegraads) lerarenopleiding verder volgen, om te bezien of de Lerarenbeurs bijdraagt aan het oplossen van het lerarentekort in de tekortvakken.

In het hbo zien we de meeste toekenningen voor 'generieke masters', zoals masteropleidingen op het gebied van management of pedagogiek. De leraren gebruiken deze opleidingen waarschijnlijk als verdieping voor de vakken die ze zelf geven.

#### 7.4 De Lerarenbeurs in de praktijk

De Lerarenbeurs wordt voornamelijk aangevraagd zonder dat de leraar de school door bij de keuze betreft. Veel leraren zijn wel door de leidinggevende gestimuleerd om een beurs aan te vragen. Waar in het po, vo en hbo meer dan de helft van de leraren aangeeft gestimuleerd te zijn, gebeurt dat in het mbo bij ongeveer 40% van de leraren.

Bij de aanvraag van een Lerarenbeurs zegt 60% van de directeuren dat zij met leraren nadere afspraken hebben gemaakt. Het gaat vooral om afspraken over het type opleiding en over verandering in het takenpakket of het verminderen van het aantal lessen in de periode dat zij de opleiding volgen. In het primair onderwijs gaan afspraken tevens over de beschikbaarheid van vervanging tijdens de opleiding.

Leraren geven aan met hun leidinggevende vooral afspraken te hebben gemaakt over de tijdsbesteding. Afspraken over het volgen van de opleiding als er vervanging geregeld is of over de inhoud van de opleiding worden volgens de leraren veel minder vaak gemaakt.

De leraren die een beurs hebben aangevraagd volgen bijna allemaal een opleiding. Of de beurs nu toegekend is of niet, meer dan 90% volgt een opleiding. Het lijkt erop dat de intrinsiek gemotiveerde leraren met de Lerarenbeurs worden bereikt, maar dat de beurs zeker een aantal drempels voor het volgen van de opleiding wegneemt.

Voor het merendeel van de opleidingen is aanvullende bekostiging nodig. Over welke kosten het gaat en hoe hoog deze kosten zijn, is niet bekend. De Lerarenbeurs is immers dekking voor het cursus- of collegegeld. Mogelijk heeft de benodigde aanvullende bekostiging betrekking op reis- of materiële kosten. Een andere mogelijkheid is dat het gaat om leraren die de opleiding voor de Lerarenbeurs gestart zijn: de kosten voor de opleiding die de leraren hebben betaald in de jaren voordat zij een Lerarenbeurs kregen, wordt niet uit de Lerarenbeurs vergoed.

Aanvullende bekostiging is voor de (vaak korter durende) specialistische cursussen en opleidingen veelal niet nodig. Het volgen van de lerarenopleidingen en de bachelor- en masteropleidingen wordt vaker voor een gedeelte door de leraren zelf betaald, de managementopleidingen juist vanuit de (na)scholingsmiddelen. Leraren die op eigen initiatief een beurs aanvragen leveren hier relatief vaak zelf een financiële bijdrage aan, terwijl als het initiatief vanuit de leiding komt of de aanvraag een gezamenlijk initiatief is, er vaker dan gemiddeld een bijdrage vanuit de (na)scholingsmiddelen geleverd wordt.

Als laatste hebben we gekeken naar de afspraken die worden gemaakt over de gevolgen van de opleiding in het werk van de leraren. We zien dat als de aanvraag een gezamenlijk initiatief is of op initiatief van de leidinggevende tot stand is gekomen er relatief vaak afspraken worden gemaakt over andere taken, een andere functie of de duur dat de leraar nog aan de school verbonden blijft. Afspraken over andere taken worden met name gemaakt met leraren die zich specialiseren in taal en rekenen, afspraken over het geven van een ander vak met name met degenen die daartoe een lerarenopleiding volgen en afspraken over een andere functie met leraren die een managementopleiding volgen.

#### 7.5 Gevolgen van de Lerarenbeurs

In dit onderzoek is gevraagd naar de percepties wat betreft de gevolgen en effecten van de Lerarenbeurs. Deze zijn terug te leiden naar drie terreinen: effecten voor nascholing(sbeleid), arbeidsmarktgevolgen voor leraren en de kwaliteit van onderwijs.

Directeuren zien wat betreft de nascholing vooral een verschuiving in de besteding, en niet zozeer een beperking van de middelen. Ook leraren zien over het algemeen (nog) geen ge-



volgen van de Lerarenbeurs in hun school. Een groot deel van de leraren ziet geen verla-  
ging van beschikbare budgetten voor individuele (na)scholing.

Wat betreft de arbeidsmarktgevolgen van de Lerarenbeurs, geven directeuren in het po en hbo een betere invulling van de functiemix (hogere loonschalen) als gevolg aan, terwijl in het vo en mbo het belangrijkste gevolg volgens de directeuren makkelijker vervulbare interne vacatures door bredere inzetbaarheid is. Directeuren en besturen zijn het bijna allemaal eens met de stelling dat leraren hun loopbaanmogelijkheden vergroten en breder inzetbaar worden. Overigens zullen effecten zich volgens hen alleen manifesteren als de gevolgde opleiding in lijn is met de behoefte van de school. In alle sectoren verwachten bijna alle directeuren dat de Lerarenbeurs de kwaliteit van het onderwijs verhoogd.

Hierbij past wel een kanttekening. Zeker waar leraren ervoor kiezen zich verder te specialiseren of een hoger kwalificatieniveau te bereiken, is het nodig hierover goede afspraken met de werkgever te maken. De werkgever moet immers ruimte zien in de formatie om de extra verworven kwalificaties ook daadwerkelijk in te zetten en eventueel met een andere functie te waarderen. Als dat niet gebeurt, kan het gevolg zijn dat de opleiding onbenut blijft of de betreffende leraar de school of zelfs het onderwijs verlaat. Een koppeling tussen het onderwijskundig beleid van de onderwijsinstellingen en de scholing van leraren komt de effectiviteit van de regeling ten goede.

In de literatuur wordt hieraan gerefereerd met de term transfer (Sontag, 2001). Juist bij individuele en meer formele scholingsactiviteiten is de transfer van kennis en het creëren van meerwaarde van die kennis voor een organisatie lastiger dan bijvoorbeeld bij teamscholings- of coachingsactiviteiten die een directere koppeling met de wensen en behoeften van de school hebben. Er is actieve aandacht nodig voor dit transfervraagstuk, wil de Lerarenbeurs optimaal renderen voor zowel de leraren als de scholen.

## 7.6 Conclusie

Een belangrijke doelstelling van de Lerarenbeurs is het versterken van de professionaliteit van leraren. Het onderzoek brengt in beeld wat de effectiviteit van de Lerarenbeurs is en wat de invloed van de Lerarenbeurs op het (na)scholingsbeleid van onderwijsinstellingen is. In deze paragraaf gaan we in op het bereik van de regeling, gekeken naar het aantal aanvragen als percentage van het totale personeelsbestand. Daarnaast gaan we in op de vraag of het voor leraren echt iets toevoegt en op het (mogelijke) gebruik van de extra verworven kwalificaties in de toekomst. Hiermee kunnen we een uitspraak doen over de effectiviteit van de regeling.

De Lerarenbeurs is populair. In de eerste aanvraagronde moesten veel aanvragen worden afgewezen omdat de regeling overtekend was. Dit onderzoek laat zien dat de Lerarenbeurs voor veel leraren geen noodzakelijke voorwaarde is om een opleiding te volgen, maar zeker drempelverlagend is. Ten eerste zien we dat vrij veel leraren al een opleiding waren begonnen voordat ze daar een beurs voor kregen en ten tweede zien we dat veel leraren van wie de aanvraag is afgewezen toch een opleiding zijn gaan volgen. De leraren stellen wel dat de Lerarenbeurs een aantal drempels wegneemt, met name op het gebied van tijd (de scholen krijgen immers middelen om voor vervanging bij studieverlof te zorgen). Ook bij de deelname aan de lerarenopleidingen zien we terug dat de Lerarenbeurs vooralsnog geen extra deelname van onderwijspersoneel oplevert. Er is een verschuiving te zien tussen de leraren die een opleiding zonder beurs en een opleiding met een lerarenbeurs volgen.

Het bereik van de beurs is dus groot. De leraren die vooralsnog bereikt worden zijn vaak leraren met een hoge bereidheid om een opleiding te volgen. Een deel van hen zou de opleiding ook zonder de beurs beginnen. Wellicht dat de latere tranches ook die leraren bereiken die minder gemotiveerd zijn. De Lerarenbeurs neemt immers een aantal belangrijke drempels (tijd en geld weg).

Wat zorgen baart met het oog op de effectiviteit van de Lerarenbeurs is dat leraren en leidinggevendenden weinig afspraken maken over het gebruik van de opleiding in de praktijk. Zeker wanneer leraren zelf het initiatief nemen (toch een belangrijk aspect van de regeling) is

het risico groot dat de school (en dus de leraar) de opleiding onvoldoende benut. Wat we daartegenover wel zien is dat het gebruik van de beurs voor een deel goed aansluit bij de speer- of zorgpunten in de betreffende sectoren: special educational needs en taal en rekenen in het primair onderwijs, tekortvakken in het voortgezet onderwijs, begeleiding en coaching in het mbo en masteropleidingen in het hbo. Dit maakt het potentiële gebruik van de gevolgde opleidingen van leraren met een Lerarenbeurs hoog.

Voorts lijkt de Lerarenbeurs vooralsnog niet te interfereren met het (na)scholingsbeleid. Scholen lijken hun budgetten niet te verminderen. Het is eerder andersom: scholen die actief zijn in het nascholingsbeleid maken strategischer gebruik van de Lerarenbeurs door daar afspraken met leraren over te maken. Wel zien sommigen verschuivingen in de aanwending van de middelen, zowel naar (na)scholingsactiviteiten als naar doelgroepen. Omdat de bestaande (na)scholingsactiviteiten veelal gericht zijn op kortdurende cursussen of teamscholing is de Lerarenbeurs, die meer gericht is op individuele scholing en bekostigde opleidingen, een goede aanvulling.

In de gevallen waarin de leraar en leidinggevende gezamenlijk het initiatief nemen voor het volgen van een opleiding met een Lerarenbeurs en de Lerarenbeurs strategisch gebruiken om bijvoorbeeld directeuren op te leiden of leraren te scholen in tekortvakken, lijkt de kans groter dat de opleiding op termijn feitelijk gebruikt wordt. Dat komt de effectiviteit van de beurs ten goede.

De scholen en leraren zijn zeer tevreden over de beurs en de verwachte effecten daarvan in termen van de kwaliteit van het onderwijs. Bovendien stellen leidinggevenden dat het ze helpt om op goede wijze invulling te geven aan de functiemix.



## Literatuurlijst

- Commissie Leraren (2007), *Leerkracht!*, Publicatie van de Commissie Leraren in opdracht van het Ministerie van OCW, Den Haag.
- Louwes, W., H. Senders, M. Vermeulen en R. Vink (1999), *Vraaggestuurde nascholing krijgt vorm. Een evaluatieonderzoek naar de nieuwe financieringsystematiek nascholing*, IVA, Tilburg.
- Ministerie van OCW (2009), *Nota Werken in het Onderwijs 2010*, Ministerie van OCW, Den Haag.
- Sontag, L., M Vermeulen, H. Wiersma en B. van Wolput, (2001), *Vraaggestuurde nascholing. Eindevaluatie van de gevolgen van de vraaggestuurde financieringsystematiek nascholing in de periode 1993-2000*, IVA, Tilburg.
- Wade, R (1985), What makes a difference in inservice teacher education? A meta-analysis of research. In *Educational Leadership*, 42. p. 48-54.
- Van Kessel, N., B. Curver en F. Wartenbergh-Cras (2007). *Aandachtsgroepenmonitor 2006. Resultaten van een onderzoek naar de inzet van personeel in het onderwijs, arbeidsduurverlenging en scholing*, ITS, Nijmegen.
- K.P. Goudswaard en C.L.J. Caminada, 'Scholing en sociaal-economisch beleid', in: G.J.J. Heerma van Voss (red.), *Scholing in het sociaal recht*, Kluwer, Deventer, 2008, pp. 7-41.
- Vink, R., T. Winthagen en I.M.A. Aerts (2009). *Scholing als basis voor doorstroom*, IVA, Tilburg.



## Bijlagen

### Bijlage 1 Gedetailleerde responsoverzichten besturen- en directeurenvragenlijst

**Tabel B1.1 Responsoverzicht besturen po**

	Geen respons		Respons		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
Aantal scholen						
1	180	24	49	28	229	25
2-5	210	28	42	24	252	27
6-10	133	18	40	22	173	19
11-15	108	15	26	15	134	15
16-20	53	7	10	6	63	7
>20	55	7	11	6	66	7
<b>Totaal</b>	<b>739</b>	<b>100</b>	<b>178</b>	<b>100</b>	<b>917</b>	<b>100</b>
Denominatie	N	%	N	%	N	%
Algemeen Bijzonder	102	14	25	14	127	14
Openbaar	150	20	30	17	180	20
Protestants-Christelijk	230	31	56	31	286	31
Rooms-Katholiek	137	19	44	25	181	20
Overig	120	16	23	13	143	16
<b>Totaal</b>	<b>739</b>	<b>100</b>	<b>178</b>	<b>100</b>	<b>917</b>	<b>100</b>
Type bestuur	N	%	N	%	N	%
Bestuur po	658	89	161	90	819	89
Bestuur SO	81	11	17	10	98	11
<b>Totaal</b>	<b>739</b>	<b>100</b>	<b>178</b>	<b>100</b>	<b>917</b>	<b>100</b>

**Tabel B1.2 Responsoverzicht besturen vo**

	Geen respons		Respons		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
Aantal scholen						
1	176	76	38	68	214	74
2	25	11	11	20	36	12
>2	32	14	7	13	39	13
<b>Totaal</b>	<b>233</b>	<b>100</b>	<b>56</b>	<b>100</b>	<b>289</b>	<b>100</b>
Denominatie	N	%	N	%	N	%
Algemeen Bijzonder	43	18	10	18	53	18
Openbaar	58	25	20	36	78	27
Protestants-Christelijk	50	21	13	23	63	22
Rooms-Katholiek	41	18	7	13	48	17
Overig	41	18	6	11	47	16
<b>Totaal</b>	<b>233</b>	<b>100</b>	<b>56</b>	<b>100</b>	<b>289</b>	<b>100</b>

**Tabel B1.3 Responsoverzicht scholen po**

	Geen respons		Respons		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
<b>Aantal lln</b>						
<100	275	13	60	14	335	13
100 - 200	631	31	120	27	751	30
200-300	596	29	141	32	737	29
300+	561	27	116	27	677	27
<b>Totaal</b>	<b>2.063</b>	<b>100</b>	<b>437</b>	<b>100</b>	<b>2500</b>	<b>100</b>
<b>Denominatie</b>	N	%	N	%	N	%
Algemeen Bijzonder	159	8	34	8	193	8
Openbaar	641	31	110	25	751	30
Protestants-Christelijk	503	24	118	27	621	25
Rooms-Katholiek	637	31	152	35	789	32
Overig	123	6	23	5	146	6
<b>Totaal</b>	<b>2.063</b>	<b>100</b>	<b>437</b>	<b>100</b>	<b>2500</b>	<b>100</b>
<b>Type School</b>	N	%	N	%	N	%
Instelling po	1.850	90	384	88	2234	89
Instelling SO	213	10	53	12	266	11
<b>Totaal</b>	<b>2.063</b>	<b>100</b>	<b>437</b>	<b>100</b>	<b>2500</b>	<b>100</b>
<b>1 of meerdere leraren met toegekende aanvraag</b>	N	%	N	%	N	%
Nee	1.096	53	169	39	1265	51
Ja	967	47	268	61	1235	49
<b>Totaal</b>	<b>2.063</b>	<b>100</b>	<b>437</b>	<b>100</b>	<b>2500</b>	<b>100</b>

**Tabel B1.4 Responsoverzicht scholen vo**

	Geen respons		Respons		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
Aantal leerlingen						
<500	141	26	19	17	160	24
500-1000	98	18	12	11	110	17
1000-1500	90	16	21	19	111	17
1500-2000	73	13	22	20	95	14
2000-2500	62	11	17	15	79	12
2500+	83	15	20	18	103	16
Totaal	547	100	111	100	658	100
Denominatie	N	%	N	%	N	%
Algemeen Bijzonder	87	16	13	12	100	15
Openbaar	154	28	32	29	186	28
Protestants-Christelijk	106	19	18	16	124	19
Rooms-Katholiek	117	21	38	34	155	24
Overig	83	15	10	9	93	14
Totaal	547	100	111	100	658	100
Type School	N	%	N	%	N	%
PRO	102	19	14	13	116	18
VMBO(-T)	70	13	9	8	79	12
HAVO/WVO	67	12	15	14	82	12
VMBO(-T) / HAVO/WVO	261	48	68	61	329	50
PRO / VMBO(-T) / HAVO/WVO	47	9	5	5	52	8
Totaal	547	100	111	100	658	100



**Bijlage 2: Tabellen bij de hoofdstukken 3 tot en met 5****Tabellen bij hoofdstuk 3****Tabel B2.1 Percentage scholen dat in 2008 al dan niet over een (na)scholingsplan beschikt.**

	Po	Vo	Mbo	Hbo	Totaal
Wel	85,8%	69,4%	81,6%	76,4%	81,9%
Niet	14,2%	29,7%	15,8%	23,6%	17,8%
Onbekend	0,0%	0,9%	2,6%	0,0%	0,3%
n	437	111	38	55	641

Bron: directeurenvragenlijst

**Tabel B2.2 Onderwerpen die in het (na)scholingsplan aan bod komen.**

	Po	Vo	Mbo	Hbo	Totaal
de (na)scholingsactiviteiten	96,8%	82,9%	83,9%	88,1%	93,3%
de inhoudelijke speerpunten van het (na)scholingsbeleid	85,2%	90,8%	74,2%	92,9%	86,0%
de omvang van het beschikbare budget	76,3%	80,3%	74,2%	73,8%	76,5%
n	371	76	31	42	520

Bron: directeurenvragenlijst

**Tabel B2.3 Gemiddelde score per maatregel voor het bevorderen deelname leraren aan (na)scholingsactiviteiten, scholen met of zonder scholingsplan.**

		Po	Vo	Mbo	Hhbo	Totaal
We stellen deelname verplicht	met	2,69	2,35	2,45	2,31	2,60
	zonder	2,50	2,18	2,40	2,00	2,35
We besteden er extra aandacht aan in functionerings- of beoordelingsgesprekken	met	3,30	3,18	3,16	3,50	3,29
	zonder	3,23	3,15	3,33	3,23	3,21
We geven een incidentele financiële beloning	met	1,20	1,41	1,13	1,44	1,24
	zonder	1,18	1,21	1,40	1,23	1,20
Scholingsdeelname is een voorwaarde voor het krijgen van een extra periodiek	met	1,16	1,26	1,10	1,58	1,20
	zonder	1,15	1,03	1,50	1,54	1,18
We honoreren wensen ten aanzien van de samenstelling van het takenpakket	met	2,40	2,39	2,45	2,50	2,41
	zonder	2,31	2,48	2,67	2,46	2,40
We stellen informatie over (na)scholingsmogelijkheden beschikbaar	met	3,53	3,20	3,13	3,33	3,44
	zonder	3,39	3,18	2,83	3,08	3,27
We bevorderen het aanvragen van de Lerarenbeurs	met	3,11	3,12	2,65	2,64	3,04
	zonder	2,98	3,06	2,50	2,77	2,96
We stellen promotie naar een hogere functie in het vooruitzicht	met	1,47	1,67	1,55	1,82	1,53
	zonder	1,53	1,52	1,50	1,62	1,54

(1=nooit, 2=soms, 3=vaak, 4=altijd)

**Tabel B2.4 De aanwezigheid van een nascholingsplan en het beschikbare en bestede (na)scholingsbudget als percentage van de loonsom.**

Aanwezigheid (na)scholingsplan	Budget (gemiddelde)	Besteding (gemiddelde)
Ja	1,51	1,42
Nee	1,29	1,12

Bron: directeurenvragenlijst

**Tabel B2.5 Niveau waarop (na)scholingsbudgetten in het po en vo beschikbaar worden gesteld (in%).**

	Po		Vo	
	Scholen (in%)	Besturen (in%)	Scholen (in%)	Besturen (in%)
Eigen scholingsbudgetten op schoolniveau	62,2%	23,4%	80,2%	51,8%
Eigen scholingsbudgetten uitgesplitst naar team/afdeling	1,6%	0,0%	9,0%	14,3%
Zowel eigen middelen als middelen op bestuursniveau	29,1%	57,8%	6,3%	21,4%
Alleen scholingsbudget op bestuursniveau	6,2%	17,2%	3,6%	7,1%
Weet niet	0,9%	0,8%	0,9%	0,0%
Anders	0,0%	0,8%	0,0%	5,4%

Bron: directeurenvragenlijst, besturenvragenlijst

**Tabel B2.6 Niveau waarop (na)scholingsbudgetten in het mbo en hbo beschikbaar worden gesteld (in%).**

	Mbo		Hbo	
	Units/ sectoren	CvB	Units/ sectoren	CvB
(Na)scholingsbudget op centraal niveau	21,1%	23,5%	9,1%	16,7%
(Na)scholingsbudget op sector-/unit niveau	34,2%	23,5%	45,5%	8,3%
(Na)scholingsbudget op (sub)locatieniveau	0,0%	0,0%	5,5%	8,3%
(Na)scholingsbudget zowel op centraal als decentraal niveau	39,5%	52,9%	29,1%	66,7%
Weet niet	2,6%	0,0%	1,8%	0,0%
Anders	2,6%	0,0%	9,1%	0,0%

Bron: directeurenvragenlijst, besturenvragenlijst

**Tabel B2.7 Percentages leraren die in schooljaar 2007-2008 en 2008-2009 aan geen enkele (na)scholingsactiviteit hebben deelgenomen (in%).**

	Po	Vo	Mbo	Hbo	Totaal
2007/2008	2,0%	6,4%	4,1%	6,5%	4,0%
2008/2009	2,9%	10,1%	2,7%	5,2%	5,4%
n	945	613	148	153	1.859

bron: lerarenvragenlijst

## Tabellen bij hoofdstuk 4

**Tabel B3.1 Inschrijvingen voor tweedegraads lerarenopleidingen in tekortvakken<sup>27</sup>**

	2006-2007	2007/2008	2008/2009
Duits	645	727	759
Economie	1308	1321	1280
Natuurkunde	555	593	623
Geschiedenis	2387	2452	2549
Nederlands	1763	1773	1871
Wiskunde	1554	1527	1645
Biologie	1132	1210	1265
Frans	851	837	795
Aardrijkskunde	820	843	881

Bron: gegevens IB-groep/CBS

**Tabel B3.2 Inschrijvingen voor eerstegraads lerarenopleidingen in tekortvakken**

	2006-2007	2007/2008	2008/2009
Duits	1097	1191	1216
Economie	9609	9277	8858
Natuurkunde	1934	1979	1975
Geschiedenis	7945	7936	8045
Nederlands	3616	3630	3902
Wiskunde	2405	2468	2625
Biologie	3760	4226	4464
Frans	1429	1400	1331
Aardrijkskunde	1524	1517	1576

Bron: gegevens IB-groep/CBS

**Tabel B3.3 Mening van leraren met een Lerarenbeurs over voorwaarden en criteria omtrent de Lerarenbeurs (% (zeer) eens).**

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Bepaalde voorwaarden voor het gebruiken van de Lerarenbeurs werden me pas duidelijk nadat de aanvraagtermijn was verstreken	24,1%	23,3%	24,4%	26,5%
De criteria voor toekenning van de Lerarenbeurs waren duidelijk	69,9%	73,3%	75,0%	70,6%
Er is voldoende informatie beschikbaar over de opleidingen om een goede keuze te kunnen maken	72,6%	70,6%	64,7%	61,2%
n	734-737	476-480	118-120	83-85

Bron: lerarenvragenlijst

**Tabel B3.4 Leraren met een Lerarenbeurs in het po.**

	% leraren met een beurs	% totaal werkzame personen (fte) <sup>28</sup>
Basisonderwijs	81,7%	84,8%
Speciaal (basis-)onderwijs	16,8%	15,2%
Zowel basis- als speciaal (basis-)onderwijs	1,5%	-
<b>Totaal</b>	<b>799</b>	<b>105.514</b>

Bron: lerarenvragenlijst

**Tabel B3.5 Leraren met een Lerarenbeurs in het vo.**

Sector	% leraren met een beurs
Vmbo	36,4%
Havo/vwo	33,9%
Vmbo/havo/vwo	29,7%
<b>Totaal</b>	<b>528</b>

Bron: lerarenvragenlijst

## Tabellen bij hoofdstuk 5

**Tabel B4.5 De vijf belangrijkste motieven van leraren in het vo om een Lerarenbeurs aan te vragen naar onderwijstype.**

vmbo	havo/vwo
Uit persoonlijke interesse (76,5%)	Uit persoonlijke interesse (77,4%)
Om beter toegerust te zijn op mijn taken (63,3%)	Om mijn bekwaamheden op peil te houden (53,7%)
Om mijn bekwaamheden op peil te houden (54,7%)	Om beter toegerust te zijn op mijn taken (53,0%)
Omdat daar binnen mijn school behoefte aan is (35,9%)	Omdat daar binnen mijn school behoefte aan is (38,2%)
Ik wil binnen mijn functie andere taken vervullen (34,6%)	Ik wil in aanmerking komen voor een hogere docentfunctie (36,3%)

**Tabel B4.2 De vijf belangrijkste motieven van leraren in het mbo om een Lerarenbeurs aan te vragen naar onderwijstype.**

niveau 1/2	niveau 3/4
Uit persoonlijke interesse (84,0%)	Uit persoonlijke interesse (88,2%)
Om beter toegerust te zijn op mijn taken (74,1%)	Om mijn bekwaamheden op peil te houden (67,6%)
Om mijn bekwaamheden op peil te houden (66,7%)	Om beter toegerust te zijn op mijn taken (62,7%)
Ik wil binnen mijn functie andere taken vervullen (46,2%)	Ik wil binnen mijn functie andere taken vervullen (46,2%)
Vanwege de mogelijkheid om in een andere onderwijssector te gaan werken (44,0%)	Ik wil in aanmerking komen voor een hogere docentfunctie (35,8%)

**Tabel B4.3 Gezamenlijk initiatief voor het aanvragen van een Lerarenbeurs naar type opleiding en onderwijssector.**

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Een bevoegdheid voor een ander vak	20,0%	26,1%	15,0%	25,0%
Een hogere graad in het vak waarvoor ik al een onderwijsbevoegdheid heb	16,7%	18,1%	0,0%	20,0%
Master special educational needs (SEN)	27,0%	27,3%	19,0%	25,0%
Taal en/of rekenen	46,7%	0,0%	4,0%	0,0%
Begeleiding/coaching van leerlingen	26,9%	23,3%	16,7%	11,1%
Overige specialisatie	24,3%	10,0%	22,2%	33,3%
Een managementopleiding	36,0%	21,4%	16,7%	0,0%
Een bacheloropleiding (geen management, geen lerarenopleiding)	4,0%	14,3%	18,2%	0,0%
Een masteropleiding (geen management, geen lerarenopleiding)	13,9%	12,9%	13,3%	33,3%

**Tabel B4.4 Het stimuleren voor de aanvraag van een Lerarenbeurs door de onderwijsinstelling.**

	po	vo	mbo	hbo
Ja	57,9%	54,5%	39,7%	56,4%
Nee	35,5%	40,7%	53,2%	38,3%
Weet ik niet	6,5%	4,8%	7,1%	5,3%
Totaal	906	580	141	133

Bron: lerarenvragenlijst

**Tabel B4.5 Status van de opleiding.**

	Po	Vo	Mbo	Hbo	Totaal
ik heb de opleiding afgerond	5,8%	5,9%	9,2%	4,1%	6,0%
ik ben nog bezig met de opleiding	92,0%	90,1%	87,2%	94,6%	91,1%
ik ben voortijdig met de opleiding gestopt <sup>29</sup>	2,2%	4,1%	3,7%	1,4%	2,9%
Totaal	636	393	109	74	1212

Bron: lerarenvragenlijst

**Tabel B4.6 Bekostiging van de opleiding versus het initiatief voor de aanvraag van een beurs.**

	volledig vanuit de Lerarenbeurs	deels vanuit de Lerarenbeurs, deels vanuit de (na)scholingsmiddelen	deels vanuit de Lerarenbeurs, deels betaal ik zelf	deels vanuit de Lerarenbeurs, deels vanuit de (na)scholingsmiddelen, deels betaal ik zelf	Totaal (n)
van mijn leidinggevende/directeur	49,6%	28,1%	16,5%	5,8%	121
eigen initiatief	40,6%	10,7%	41,3%	7,4%	811
gezamenlijk initiatief	41,8%	28,6%	18,6%	11,1%	280
Totaal	41,7%	16,6%	33,6%	8,1%	1.212

Bron: lerarenvragenlijst

<sup>29</sup> De leraren die de opleiding hebben afgerond of zijn gestopt met de opleiding worden, tenzij anders vermeld, in tabellen bij de groep leraren met een Lerarenbeurs gerekend.

**Tabel B4.7 Uren betaald studieverlof per type opleiding.**

	Gemiddeld	minimum	maximum	% 0 uur	n
een bevoegdheid voor een ander vak dan waar ik nu een bevoegdheid voor heb	53	0	350	45,8%	120
een hogere graad in het vak waarvoor ik al een onderwijsbevoegdheid	69	0	600	43,2%	162
master special educational needs	54	0	400	44,3%	360
taal en/of rekenen	20	0	160	60,0%	15
begeleiding en coaching van leerlingen	22	0	320	71,4%	98
specialisatie voor het uitvoeren van een andere specifieke taken	18	0	168	74,0%	100
een managementopleiding	49	0	330	53,4%	133
een bacheloropleiding (geen management, geen lerarenopleiding)	36	0	240	62,3%	53
een masteropleiding (geen management, geen lerarenopleiding)	74	0	600	39,4%	170

Bron: lerarenvragenlijst

**Tabel B4.8 Ervaren knelpunten van leraren in het vo die een lerarenopleiding volgen (% groot knelpunt)**

Het regelen van vervanging	13,6%
De tijd die mijn school beschikbaar stelt voor het volgen van de opleiding	24,7%
Het tijdsbeslag van de opleiding	48,9%
De studievoortgangseis waaraan ik moet voldoen <sup>30</sup>	22,5%
De reistijd naar de opleiding	8,8%
De combinatie met mijn privésituatie	36,0%
n	634

Bron: Lerarenvragenlijst

**Tabel B4.9 Ervaren knelpunten tijdens het volgen van de opleiding naar studiebelasting (% groot knelpunt).**

	minder dan 200 uur/ minder dan 7 ECTS	200-500 uur/ 8 - 18 ECTS	500-800 uur/ 19 - 29 ECTS	800-1200 uur/ 30 - 43 ECTS	meer dan 1200 uur/ meer dan 43 ECTS	Totaal
Het regelen van vervan- ging	7,8%	9,8%	10,2%	11,6%	17,6%	11,5%
De tijd die mijn school beschikbaar stelt voor het volgen van de oplei- ding	5,4%	17,4%	18,4%	19,3%	25,2%	18,5%
Het tijdsbeslag van de opleiding	4,4%	14,7%	28,9%	35,3%	47,9%	30,2%
De studievoortgangseis waaraan ik moet voldoen	2,2%	2,7%	17,0%	17,5%	22,5%	14,6%
De reistijd naar de opleiding	0,0%	3,8%	5,1%	5,1%	15,5%	5,7%
De combinatie met mijn privésituatie	5,6%	7,1%	17,4%	18,8%	30,1%	17,1%

Bron: lerarenvragenlijst



55. Leren op de werkplek
56. Monitor decentrale budgetten in Basis-, Speciaal en Voortgezet Onderwijs
57. Monitor kwaliteitsimpuls arbeidsorganisatie BVE-sector
58. Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2000 - 2001
59. Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2000 - 2001
60. Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2000 - 2001
61. Vraaggestuurde nascholing
62. In kaart gebracht
63. Verzuim onder personeel in het onderwijs in 2000
64. Wachtgeldrapport 2000
65. Na(ar) de lerarenopleiding: onderwijsmonitor 2000
66. Taakbesteding en taakbelasting van leraren
67. Taakbesteding en taakbelasting van leraren in het Primair Onderwijs
68. Taakbesteding en taakbelasting van leraren in het Voortgezet Onderwijs
69. Taakbesteding en taakbelasting van docenten in de BVE-sector
70. Taakbelasting van OOP in het Basisonderwijs
71. Zij-instroom in het beroep
72. Het leraarschap als nieuwe kans
73. Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2001 - 2002: tussenrapport
74. Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2001 - 2002: tussenrapport
75. Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2001 - 2002: tussenrapport
76. Monitor decentrale budgetten 2001 - 2002
77. Wervings- en bindingspremies in Onderwijs, Zorg en Welzijn
78. Effectiviteit reiskostenregeling in Primair Onderwijs, Voortgezet Onderwijs en BVE-sector
79. Reële reïntegratiemogelijkheden voor gedeeltelijk arbeidsongeschikt onderwijspersoneel
80. Vaklieden voor de klas
81. Uitstroom uit het wachtgeld, bemiddeld of onbemiddeld
82. Duobanen voor schoolleiders in het Primair Onderwijs
83. Na(ar) de lerarenopleiding: onderwijsmonitor 2001
84. Verzuim onder personeel in het onderwijs in 2001
85. Oud en Wijs in het Onderwijs
86. Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2001 - 2002: eindrapport
87. Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2001 - 2002: eindrapport
88. Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2001 - 2002: eindrapport
89. Model Microsimulatie Primair en Voortgezet Onderwijs
90. Attracting, developing and retaining effective teachers
92. Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2002 - 2003: eindrapport
93. Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2002 - 2003: eindrapport
94. Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2002 - 2003: eindrapport
95. Evaluatie van het convenant tussen de minister van OCenW en SBO
96. Personeelsvoorziening en schoolkwaliteit in het Basis- en Voortgezet Onderwijs: eindrapport
97. De toekomstige arbeidsmarkt voor leraren en managers in het Primair en Voortgezet Onderwijs: prognoses 2003 - 2011
98. Teambeloning binnen de BVE: eindrapport
99. Monitor decentrale budgetten 2002 - 2003: eindrapport
100. Aandachtsgroepenmonitor 2003: eindrapport
101. Functiedifferentiatie in het onderwijs: eindrapport
102. Verzuim onder personeel in het onderwijs 2002: eindrapport
103. Wachtgeldrapport 2002: eindrapport
104. Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2002 - 2003: eindrapport
105. Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2002 - 2003: eindrapport
106. Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2002 - 2003: eindrapport
107. Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2003 - 2004: eindrapport
108. Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2003 - 2004: eindrapport
109. Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2003 - 2004: eindrapport
110. Loopbaanmonitor onderwijs: eindrapport
111. Arbeidssatisfactie in de loopbaan: eindrapport
112. Monitor decentrale budgetten 2003 - 2004: eindrapport
113. Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2003 - 2004: eindrapport
114. Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2003 - 2004: eindrapport
115. Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2003 - 2004: eindrapport
116. Verzuim onder personeel in het onderwijs 2003: eindrapport
117. Aandachtsgroepenmonitor 2004: eindrapport
118. Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2004 - 2005: eindrapport
119. Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2004 - 2005
120. Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2004 - 2005: eindrapport
121. Opdrachtgeverschap reïntegratie in het Primair en Voortgezet Onderwijs: eindrapport
122. Evaluatie van het Project Introductie van Mediation in de Onderwijssector: eindrapport

123. Bevoegd zijn en bekwaam blijven: eindrapport
124. Loopbaanmonitor onderwijs 2005: eindrapport
125. Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2004 - 2005: eindrapport
126. Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2004 - 2005: eindrapport
127. Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2004 - 2005: eindrapport
128. Lesuitval in het Voortgezet Onderwijs 2004 - 2005: eindrapport
129. Verzuim onder personeel in het onderwijs in 2004: eindrapport
130. Aandachtsgroepenmonitor 2005: eindrapport
131. Verdiepingsthema's aandachtsgroepenmonitor 2005: eindrapport
132. Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2005 - 2006: eindrapport
133. Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2005 - 2006: eindrapport
134. Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2005 - 2006: eindrapport
135. Monitor Arbeid, Zorg en Levensloop in het onderwijs 2005: eindrapport
136. Vroegtijdig uittreden of door tot 65 in het onderwijs?: eindrapport
137. Vrouwen in de schoolleiding in het basisonderwijs: eindrapport
138. Evaluatie pilots 'langer doorwerken in het onderwijs' en Nestor pilot: eindrapport
139. Gebruikers- en behoefteonderzoek Nota Werken in het Onderwijs: eindrapport
140. De betrokkenheid van de leraar bij onderwijsinnovaties: eindrapport
141. De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel tot 2015: eindrapport
142. Verzuim en vervanging in het onderwijs 2005: eindrapport
143. Onderwijstijd en lesuitval in het Voortgezet Onderwijs 2005 - 2006: eindrapport
144. Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2005 - 2006: eindrapport
145. Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2005 - 2006: eindrapport
146. Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2005 - 2006: eindrapport
147. Loopbaanmonitor Onderwijs 2006: eindrapport
148. Exploratie van beloningsverschillen in het onderwijs 2001 - 2004
149. Monitor arbeid, zorg en levensloop in het onderwijs 2006
150. Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2006 - 2007
151. Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2006 - 2007
152. Arbeidsmarktbarometer BVE-Sector 2006 - 2007 Vacatures in het 3e kwartaal van 2006
153. Aandachtsgroepenmonitor 2006
154. Remediërende programma's rekenen en taal
155. Bovenschoolse netwerken van docenten: eindrapport
156. Doorstroom leraren primair onderwijs naar voortgezet onderwijs
157. Duale trajecten en zijinstroom
158. Verzuim en vervanging in het Primair onderwijs 2006
159. Arbeidsmarktbarometer Primair onderwijs
160. Arbeidsmarktbarometer MBO
161. Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs
162. Onderwijstijd en lesuitval in het Voortgezet Onderwijs 2006 - 2007
163. Taal- en rekenproblematiek Pabo-instroomers
164. Monitor arbeid, zorg en levensloop in het onderwijs 2007
165. Loopbaanmonitor Onderwijs 2007
166. Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2007 - 2008
167. Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2007 - 2008
168. Arbeidsmarktbarometer MBO 2007 - 2008
169. Aandachtsgroepenmonitor 2007
170. De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel 2007 - 2015
171. Wat leraren bindt aan het onderwijs
172. Monitor 'Professionele arbeidsorganisatie' voor de onderwijssectoren PO, VO en BVE
173. Loopbanen van leraren door de tijd heen
174. Verzuim en vervanging in het Primair Onderwijs 2007
175. Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2007 - 2008
176. Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs
177. Arbeidsmarktbarometer MBO 2007 - 2008 Vacatures in het schooljaar 2007 - 2008: eindrapport
178. Onderwijstijd en lesuitval in het Voortgezet Onderwijs 2007 - 2008: eindrapport
179. Re-integratie en herplaatsing van werknemers in het Primair en Voortgezet Onderwijs die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard
180. Tijdsbesteding leraren Voortgezet Onderwijs: eindrapport
181. Loopbaanmonitor onderwijs 2008
182. Professionalisering in de BVE-sector
183. Evaluatie van het pilot project 'Wijs grijs in het onderwijs'
184. Verzuim en vervanging in het Primair Onderwijs 2008
185. Arbeidsbarometer po, vo, mbo 2008/2009
186. Loopbaanmonitor onderwijs 2009
187. Startmeting versterking functiemix
188. Teaching and learning international survey (Talis)
189. De zeggenschap van leraren

Het op de omslag genoemde onderzoeksbureau is verantwoordelijk voor de gepubliceerde onderzoekresultaten.

Dit is een publicatie van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Uitgave: maart 2010

Zie ook: [www.minocw.nl/actueel/beleidsonderzoeken](http://www.minocw.nl/actueel/beleidsonderzoeken)  
Vormgeving: Bureau "Wim Zaat", Moerkapelle  
Nabestellen: Postbus 51-infolijn,  
Tel. 0800 8051 (gratis) of [www.postbus51.nl](http://www.postbus51.nl)  
ISBN: 9789059105164  
Prijs: € 15,00

OCW/4o.019/08BK2010B001