



Tijd voor (na)scholing

Tweede rapportage evaluatie (na)scholing
en de Lerarenbeurs voor scholing

Beleidsonderzoek
Arbeidsmarkt en
Personeelsbeleid
Onderwijs

Rob Vink
Hans Mariën
Astrid Vloet



Tijd voor (na)scholing

Tweede rapportage evaluatie (na)scholing
en de Lerarenbeurs voor scholing

**Beleidsonderzoek
Arbeidsmarkt en
Personeelsbeleid
Onderwijs**

Rob Vink
Hans Mariën
Astrid Vloet

Regioplan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: +31 (0)20 - 5315315
Fax: +31 (0)20 - 6265199



Auteur:

IVA

Warandelaan 2

Postbus 90153

5000 LE Tilburg

Telefoonnummer: 013-4668466

Telefax: 013-4668477

IVA is gelieerd aan de UvT

Inhoudsopgave

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Inleiding..... | 5 |
| 1.1 | Achtergrond | 5 |
| 1.2 | Doel van het onderzoek | 5 |
| 1.3 | Onderzoeksvragen..... | 5 |
| 1.3.1 | Het (na)scholingsbeleid van scholen | 6 |
| 1.3.2 | (Na)scholingsactiviteiten van leraren | 6 |
| 1.3.3 | Arbeidsmarkteffecten: loopbaanmogelijkheden | 7 |
| 1.3.4 | Effecten op de kwaliteit van het onderwijs | 7 |
| 1.4 | Opzet van het onderzoek..... | 7 |
| 1.5 | Dataverzameling en respons | 8 |
| 1.5.1 | Dataverzameling onder besturen en onderwijsinstellingen | 8 |
| 1.5.2 | Dataverzameling onder leraren | 10 |
| 2 | (Na)scholing van leraren en de Lerarenbeurs | 13 |
| 2.1.1 | (Na)scholing | 13 |
| 2.1.2 | De Regeling Lerarenbeurs voor Scholing | 14 |
| 2.1.3 | Effecten en gevolgen van de Lerarenbeurs | 15 |
| 3 | (Na)scholing in de praktijk..... | 17 |
| 3.1 | Inleiding..... | 17 |
| 3.2 | (Na)scholingsbeleid | 17 |
| 3.2.1 | (Na)scholingsplannen | 17 |
| 3.2.2 | Speerpunten in het (na)scholingsbeleid | 19 |
| 3.3 | Beschikbare budgetten ten behoeve van (na)scholing | 21 |
| 3.4 | Deelname aan (na)scholingsactiviteiten | 23 |
| 3.5 | Het stimuleren van (na)scholingsdeelname | 25 |
| 3.6 | Samenvatting | 27 |
| 4 | Het gebruik van de Lerarenbeurs: feiten en cijfers | 29 |
| 4.1 | Inleiding..... | 29 |
| 4.2 | Bekendheid met de regeling | 29 |
| 4.3 | Opvattingen over de Lerarenbeurs | 30 |
| 4.4 | Toekenningen voor een Lerarenbeurs | 33 |
| 4.5 | Leraren met een Lerarenbeurs | 33 |
| 4.6 | Opleidingen met een Lerarenbeurs | 34 |
| 4.7 | Scholen en de Lerarenbeurs..... | 38 |
| 4.8 | Samenvatting | 39 |
| 5 | De Lerarenbeurs in de praktijk..... | 41 |
| 5.1 | Inleiding..... | 41 |
| 5.2 | Het aanvragen van een Lerarenbeurs | 41 |
| 5.3 | Het volgen van een opleiding..... | 45 |
| 5.4 | Na de opleiding: ervaringen met de gevolgde opleiding | 48 |
| 5.5 | Samenvatting | 52 |

| | | |
|-------|--|----|
| 6 | Effecten van de Lerarenbeurs..... | 55 |
| 6.1 | Inleiding..... | 55 |
| 6.2 | Verwachte en feitelijke gevolgen voor de schoolorganisatie | 55 |
| 6.2.1 | (Na)scholingsbudgetten en de Lerarenbeurs..... | 56 |
| 6.2.2 | De schoolorganisatie en de Lerarenbeurs | 58 |
| 6.3 | Verwachte en feitelijke effecten voor de leraren | 60 |
| 6.4 | Samenvatting..... | 62 |
| 7 | Samenvatting en conclusies | 65 |
| 7.1 | Inleiding..... | 65 |
| 7.2 | Samenvatting | 65 |
| 7.2.1 | (Na)scholing | 65 |
| 7.2.2 | Het gebruik van de Lerarenbeurs..... | 66 |
| 7.2.3 | De Lerarenbeurs in de praktijk | 66 |
| 7.2.4 | Gevolgen van de Lerarenbeurs..... | 67 |
| 7.3 | Conclusie | 67 |
| | Literatuurlijst | 69 |
| | Bijlagen..... | 71 |

1 Inleiding

1.1 Achtergrond

Investeren in de professionele kwaliteit van leraren is noodzakelijk. Hattie (2003) verwoordde het belang van goede leraren treffend door te stellen dat de kwaliteit van het onderwijs-systeem nooit hoger kan zijn dan de kwaliteit van de leraren. Het versterken van de vaardigheden en het verbreden van de kwalificaties waarover leraren beschikken of het verhogen van hun opleidingsniveau zijn dan ook bij uitstek manieren om de kwaliteit van het onderwijs in Nederland op peil te houden of te verbeteren. De aandacht voor het versterken van de professionele kwaliteit van leraren is groot.

De overheid investeert in de professionaliteit vanuit het actieplan 'Leerkracht van Nederland'. Dat gebeurt onder andere met de Lerarenbeurs, de promotiebeurs, de ontwikkeling van een lerarenregister door de beroepsgroep en met de verbetering van de kwaliteit van de lerarenopleidingen.¹ Het actieplan 'Leraar 2020 – een krachtig beroep!' van het huidige kabinet borduurt voort op Leerkracht van Nederland door in te zetten op duurzame borging van de kwaliteit van leraren en schoolleiders, het HRM-beleid van scholen en verdere kwaliteitsverbetering van de lerarenopleidingen. Het actieplan schetst een beeld voor de lange termijn, waarin het opleidingsniveau van leraren substantieel hoger is (bij voorkeur master). De intenties die in het actieplan zijn uitgesproken, worden in bestuursakkoorden tussen het ministerie van OCW en de sectorraden geconcretiseerd.

De Lerarenbeurs is één van de maatregelen uit het actieplan 'Leerkracht van Nederland'. Het ministerie van OCW heeft de Tweede Kamer toegezegd de Lerarenbeurs te evalueren. Hierbij geldt dat gezien moet worden of de Lerarenbeurs, ten opzichte van de al beschikbare (na)scholingsmiddelen, daadwerkelijk een extra impuls biedt om de professionaliteit van leraren te versterken.

In dit eerste hoofdstuk gaan we in op het doel van de evaluatie en de onderzoeksaanpak. In paragraaf 1.2 schetsen we het doel van het onderzoek. In paragraaf 1.3 werken we de verschillende perspectieven die in het onderzoek aan bod komen uit. Paragraaf 1.4 beschrijft vervolgens de opzet van het onderzoek. Tot slot gaan we in dit hoofdstuk in paragraaf 1.5 in op de dataverzameling en de respons.

1.2 Doel van het onderzoek

Het onderzoek heeft 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 zijn onderzocht door te kijken naar:

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

1.3 Onderzoeksvragen

De Lerarenbeurs is bedoeld als extra impuls om de professionaliteit van leraren te ontwikkelen en de kwaliteit van het onderwijs positief te beïnvloeden. Zoals gesteld kijken we daarbij

1 Zie OCW (2007), Actieplan Leerkracht van Nederland en OCW (2011), Actieplan Leraar 2020 – een krachtig beroep!

naar het (na)scholingsbeleid, het gebruik van de Lerarenbeurs en de gevolgen van het afronden van een opleiding met een Lerarenbeurs. 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. We beantwoorden in het onderzoek daarom de volgende onderzoeksvragen:

1. *Wat is het effect van de Lerarenbeurs op het (na)scholingsbeleid en de inzet van (na)scholingsbudgetten?*
2. *In hoeverre leidt de Lerarenbeurs tot een toename van scholingsactiviteiten onder leraren en wat is het rendement van deze scholingsactiviteiten?*
3. *Wat zijn de effecten van de Lerarenbeurs in termen van loopbaanmogelijkheden en de kwaliteit van het onderwijs?*

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

1.3.1 *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 bekwaamheids*onderhoud*. Met ingang van de aanvraagtermijn in 2012 is het niet meer mogelijk om een korte opleiding van maximaal een jaar te volgen met de Lerarenbeurs. Met sociale partners is overeengekomen dat de Lerarenbeurs alleen nog wordt ingezet voor 'opscholing' (verhoging van het kwalificatieniveau via een bachelor of master) of verbreding van de kwalificaties. Voor de korte opleidingen kunnen scholen de reguliere middelen voor nascholing en de middelen die zij op grond van het Regeerakkoord voor professionalisering krijgen inzetten (Bron: Nota WIO 2012).

Voor bekwaamheids*onderhoud* zijn de reguliere scholingsbudgetten bedoeld. Mogelijk heeft het instellen van de Lerarenbeurs invloed op de uitgaven aan scholing via de scholingsbudgetten, bijvoorbeeld doordat opleidingen die voorheen uit het scholingsbudget werden betaald nu met de Lerarenbeurs worden gefinancierd. Daarnaast kunnen uitgaven uit het scholingsbudget verschuiven naar professionaliseringsactiviteiten die gericht zijn op bekwaamheids*onderhoud*.

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.

1.3.2 *(Na)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 veranderingen in de (na)scholingsactiviteiten van leraren zonder Lerarenbeurs;

- Substitutie: opleidingen die voorheen vanuit scholingsmiddelen werden bekostigd en nu vanuit de Lerarenbeurs.

1.3.3 *Arbeidsmarkteffecten: loopbaanmogelijkheden*

De Lerarenbeurs heeft ook tot doel de inzetbaarheid en loopbaanmogelijkheden van leraren te vergroten. Dit onderzoek richt zich daarbij 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.

We gaan in het onderzoek in op motieven van leraren om een opleiding te volgen, mogelijkheden die onderwijsinstellingen bieden om de verworven kwalificaties in de praktijk te benutten en de door directeuren en leraren verwachte en ervaren gevolgen in termen van mobiliteit.

1.3.4 *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 en de ervaren gevolgen van de met een Lerarenbeurs gevolgde opleiding.

1.4 **Opzet van het onderzoek**

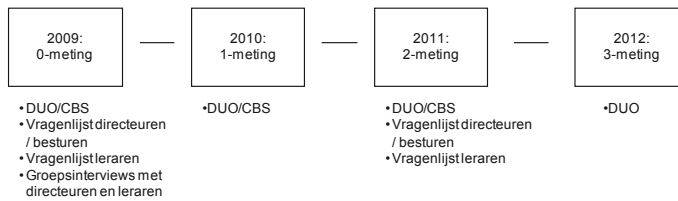
Het onderzoek richt zich op alle doelgroepen van de Lerarenbeurs, dus op leraren en schoolorganisaties in het primair en voortgezet onderwijs (po en vo) en het middelbaar en hoger beroepsonderwijs (mbo en hbo).

Begin 2010 is een eerste rapport verschenen over de eerste meting. In die rapportage beschreven we de stand van zaken van het (na)scholingsbeleid, de beschikbare (na)scholings-budgetten en scholingsactiviteiten van leraren. Daarnaast is destijds gerapporteerd over de eerste twee tranches van de Lerarenbeurs. In 2010 zijn we uitsluitend ingegaan op de aanvragen en toekenningen van de Lerarenbeurs in het schooljaar 2009/2010. In deze rapportage presenteren we de resultaten van de tweede meting.

In deze rapportage worden gegevens gepresenteerd over het (na)scholings-beleid 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 welke invloed de Lerarenbeurs heeft op de professionaliteit, inzetbaarheid en loopbaanmogelijkheden van leraren, en (indirect) op de kwaliteit van het onderwijs. In 2012 verschijnen cijfers over de aanvragen en toekenningen voor een Lerarenbeurs en de ontwikkeling van de deelname aan geaccrediteerde bachelor- en masteropleidingen.

Figuur 1.1 geeft een overzicht van de verschillende metingen:

Figuur 1.1 Onderzoeksopzet



Voor het onderzoek zijn verschillende bronnen gebruikt. Allereerst maken we gebruik van gegevens over de aanvragen en toekenningen van een Lerarenbeurs. Deze gegevens worden door de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) 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. Elk jaar kunnen leraren gedurende anderhalve maand een aanvraag voor een Lerarenbeurs aanvragen. Dit is een zogenaemde tranche. Voor deze rapportage zijn de gegevens van de eerste vijf tranches geanalyseerd.

Daarnaast is in de al genoemde onderwijssectoren een vragenlijst onder bestuurders en directeuren uitgezet.² We vroegen hen naar het scholingsbeleid, de beschikbare middelen en de daadwerkelijke scholingsuitgaven. Bestuurders en directeuren werden met een brief uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek. Daarbij kregen zij de keuze om een papieren vragenlijst of een internetvragenlijst in te vullen.

Ook onder leraren is een vragenlijst uitgezet. Deze vragenlijst ging in op de eventuele aanvraag voor een Lerarenbeurs en de motieven daarvoor, de gevolgde opleiding(en) en andere professionaliseringsactiviteiten, het scholingsbeleid van de onderwijsinstelling waar ze werkzaam zijn en opvattingen over de Lerarenbeurs.

1.5 Dataverzameling en respons

In deze paragraaf beschrijven we de resultaten van het veldwerk onder bestuurders, directeuren en leraren tijdens de 2-meting. 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.

1.5.1 Dataverzameling onder besturen en onderwijsinstellingen

IVA heeft gegevens van DUO gebruikt voor een schriftelijke benadering van besturen in de vier onderwijssectoren en voor de benadering van scholen in het primair en voortgezet onderwijs. Bij de ROC's en hogescholen zijn de adresgegevens van de verschillende locaties achterhaald via de websites van de instellingen en de mbo- en hbo-almanak.

Medio maart 2011 is een schriftelijke mailing verzonden, bestaande uit een vragenlijst en een retourenvelop, en 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.evaluatielerarenbeurs.nl. In de brief was een unieke

² 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

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.

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 1.1 is een overzicht weergegeven van de respons voor de acht doelgroepen.

In het primair onderwijs zijn 3.500 scholen benaderd. De selectie van deze scholen verliep als volgt: na koppeling met door de DUO geleverde aanvraaggegevens zijn 1.235 po-scholen waar één of meer leraren met een toegekende Lerarenbeurs werken geselecteerd. Van de overige 6.232 po-scholen zijn er 2.265 random geselecteerd. Hierbij merken we op dat van de besturen met één school (zogenaamde éénpitters) alleen de directeur is bevraagd. De antwoorden van deze directeurs 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, met die nuance dat schoolbesturen met scholen in meerdere onderwijssectoren (bijvoorbeeld een bestuur met zowel scholen in primair als voortgezet onderwijs) één keer zijn aangeschreven.

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 13 tot 33 procent. Het laagst is de respons bij instellingen in het mbo (13 procent) en hbo (14 procent). Vergeleken met de 0-meting is de respons vooral in het mbo beduidend hoger.

Tabel 1.1 Responsoverzicht besturen en scholen

| | Populatie | Steekproef | Respons | Respons % | Respons % 0-meting 2009 | % Overlap met respons 2009 |
|------------------|---------------|--------------|--------------|-----------|----------------------------|-------------------------------|
| Besturen po | 1.201 | 648 | 184 | 28 | 19 | 26 |
| Besturen vo | 354 | 282 | 79 | 27 | 19 | 32 |
| Besturen mbo | 69 | 64 | 21 | 33 | 26 | 33 |
| Besturen hbo | 40 | 40 | 13 | 30 | 25 | 31 |
| Scholen po | 7.467 | 3.500 | 759 | 22 | 17 | 18 |
| Scholen vo | 655 | 655 | 145 | 22 | 17 | 32 |
| Instellingen mbo | 658 | 658 | 83 | 13 | 6 | 11 |
| Instellingen hbo | 375 | 375 | 52 | 14 | 15 | 33 |
| Totaal | 10.819 | 6.222 | 1.336 | 21 | 16 | |

In bijlage 1 zijn gedetailleerde responsoverzichten opgenomen. Voor het primair en voortgezet onderwijs is gekeken naar de mate waarin de responsgroep overeenkomt met de populatie. We kijken hierbij naar omvang, regio, schooltype en denominatie. In het primair onderwijs zien we bij schoolbesturen een ondervetegenwoordiging van éénpitters. Op schoolniveau zijn er geen wezenlijke verschillen tussen de responsgroep en de populatie. In het voortgezet onderwijs zien we een lichte ondervetegenwoordiging van kleine besturen en van scholengemeenschappen met vmbo/havo/vwo-onderwijs (zie bijlage 1, tabellen B1.1 tot en met B1.4).

Voor schoolbesturen en scholen in het primair en voortgezet onderwijs is een vergelijking gemaakt tussen de genoemde achtergrondkenmerken van de responderende instellingen uit de 0-meting van 2009 en de 2-meting van 2011 (zie bijlage 1, tabellen B1.5 tot en met B1.7). Waar verschillen te zien zijn, geldt over het algemeen dat de responsgroep uit 2011 meer overeenkomt met de populatie scholen en schoolbesturen dan de responsgroep uit 2009. Voor het primair en voortgezet onderwijs geldt dat de respons qua omvang en vergelijkbaarheid met de populatie voldoende is om representatieve uitspraken te doen.

Gezien de achterblijvende respons van instellingen in het mbo en hbo moeten we voorzichtig zijn met het doen van algemeen geldende uitspraken over deze sectoren. Het is bovendien niet mogelijk de selectiviteit van de respons in beeld te brengen. Van de verschillende opleidingseenheden in deze sectoren zijn geen achtergrondgegevens bekend. Om die reden wordt geen weging toegepast in het geval de responsgroep op kenmerken afwijkt van de populatie.

Tot slot merken we op dat onderzoeksuitkomsten over de gehele responsgroep sterk beïnvloed worden door de resultaten van de schoolbesturen en scholen uit het primair onderwijs. Bij de resultaten zijn vooral de uitkomsten van de afzonderlijke sectoren en de vergelijking tussen deze sectoren van belang. Waar deze vergelijking wordt getrokken, zijn genoemde verschillen statistisch significant.

1.5.2 Dataverzameling onder leraren

Bij de digitale vragenlijst die is afgenomen onder leraren zijn twee groepen onderscheiden. Via DUO is in maart 2011 een mailing verzonden aan 10.000 leraren die in de eerste vier tranches een aanvraag voor een Lerarenbeurs hebben ingediend. Vervolgens zijn via de onderwijsinstellingen en de aanvragers van een Lerarenbeurs leraren benaderd die geen aanvraag hebben ingediend. In de vragenlijsten 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 voldoende leraren zonder Lerarenbeurs wilden bevragen, was verspreiding van de vragenlijst via contactpersonen de meest efficiënte manier om deze leraren te benaderen. IVA heeft uiteindelijk een e-mail gestuurd aan 431 contactpersonen in respectievelijk 293 scholen voor primair onderwijs, 68 scholen voor voortgezet onderwijs, 41 mbo-instellingen en 29 hbo-instellingen.

In totaal hebben 2.616 leraren de digitale vragenlijst ingevuld. De respons van de groep leraren die via DUO werd uitgenodigd was 2.268, een responspercentage van 23 procent. De door de scholen/instellingen doorgestuurde e-mail leverde een respons op van 348 leraren. Het responspercentage van deze groep is niet te bepalen, omdat niet duidelijk is welk deel van de 413 contactpersonen de mail aan de leraren daadwerkelijk heeft doorgestuurd.

De responsgroep, verdeeld naar sector, is opgenomen in tabel 1.2.

Tabel 1.2 Samenstelling responsgroep leraren naar onderwijssector

| | Benadering via DUO (beursaanvragers) | | Benadering via directeuren | | Totaal 2-meting 2011 | | Totaal 0-meting 2009 | |
|---------------|---|---------------|-------------------------------|---------------|-------------------------|---------------|-------------------------|---------------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Po | 1.161 | 51,2% | 190 | 54,6% | 1.351 | 51,6% | 945 | 50,8% |
| Vo | 688 | 30,3% | 90 | 25,9% | 778 | 29,7% | 613 | 33,0% |
| Mbo | 222 | 9,8% | 32 | 9,2% | 254 | 9,7% | 148 | 8,0% |
| Hbo | 153 | 6,7% | 34 | 9,8% | 187 | 7,1% | 153 | 8,2% |
| Onbekend | 44 | 1,9% | 2 | 0,6% | 46 | 1,8% | - | - |
| Totaal | 2.268 | 100,0% | 348 | 100,0% | 2.616 | 100,0% | 1.895 | 100,0% |

De respons onder beursaanvragers kan voor wat betreft de onderwijssector waarin ze werken vergeleken worden met de populatie beursaanvragers. Daaruit blijkt dat de responsgroep redelijk goed vergelijkbaar is. Respondenten uit het primair onderwijs zijn iets ondervertegenwoordigd (51% respons versus 56% populatie), respondenten uit het voortgezet onderwijs zijn iets oververtegenwoordigd (30% respons versus 27% populatie).

De groep leraren die door directeuren is benaderd en normaliter geen Lerarenbeurs heeft, is erg klein. Bij het vergelijken van deze leraren met de leraren die een beurs hebben aangevraagd zijn we daarom uitermate terughoudend in het trekken van harde conclusies. De resultaten van deze vergelijking zijn hooguit indicatief.

2 (Na)scholing van leraren en de Lerarenbeurs

In dit hoofdstuk gaan we in op de definities en achtergronden van (na)scholing en de regeling Lerarenbeurs voor scholing. We gaan daarbij ten eerste in op de definitie van (na)scholing van leraren die we in deze rapportage gebruiken en effectieve kenmerken van (na)scholing. Vervolgens presenteren we een beknopte beschrijving van de regeling Lerarenbeurs voor scholing en gaan we in op mogelijke effecten en gevolgen van de Lerarenbeurs.

2.1.1 (Na)scholing

Net als in de rapportage over de 0-meting, sluiten we in dit rapport voor wat betreft (na)scholing aan op de definitie van (na)scholing uit eerder onderzoek (Louwes e.a., 1999; Sontag e.a., 2001; Van Kessel e.a., 2007; Vink e.a., 2010). Daarin wordt onder (na)scholing verstaan: *“(Na)scholing betreft 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”*.

De rapportage beperkt zich met het hanteren van deze definitie tot formele (na)scholing. Formele (na)scholing is doelbewust geplande en georganiseerde activiteiten en interventies. Het gaat vaak om activiteiten die 'los' van de werkplek worden ondernomen, om de verworven kennis en vaardigheden vervolgens op de werkplek toe te passen (serieel leren). Bij deze activiteiten moet worden gedacht aan zowel instructies, scholing, cursussen en het bestuderen van vakliteratuur, als aan activerende werkvormen als workshops en werkgroepen (Geerligts en Nieuwenhuis, 2002). Dat kunnen cursussen of opleidingen zijn, maar ook leeractiviteiten zoals intervisiebijeenkomsten, collegiale consultatie en coaching. Informeel leren als vorm van professionele ontwikkeling wordt buiten beschouwing gelaten. Dit zijn leeractiviteiten die plaatsvinden tijdens het werken en die niet zijn gepland of doelbewust georganiseerd (zie Van Veen et al, 2010).

Leraren leggen de basis voor hun bekwaamheden in de initiële opleiding. In het vervolg van hun loopbaan is het verder ontwikkelen van hun kennis en vaardigheden van groot belang, zowel voor het 'onderhoud' van hun bekwaamheden als voor het verder verdiepen en verbreden ervan. (Na)scholing is hierbij vanzelfsprekend een belangrijk middel. Over effectieve kenmerken van professionalisering is in 2010 een overzichtsstudie verschenen (Van Veen et al., 2010). Deze studie laat zien dat de effectiviteit het grootst is bij professionaliseringsactiviteiten die gerelateerd zijn aan de dagelijkse lespraktijk en betrekking hebben op vakinhoud, vakdidactiek en/of het leren van leerlingen. Daarnaast is professionalisering effectief als leraren actief leren (observatie, feedback, onderzoekend leren), collectief en in samenwerking participeren aan professionaliseringsactiviteiten, de professionalisering substantieel is in duur en looptijd en samenhangt met het beleid van de schoolorganisatie of landelijk beleid. Met dit laatste doelt men ook op de aansluiting op specifieke problemen die leraren ondervinden en eisen die aan hen gesteld worden bij innovaties.

Naast effectieve kenmerken van professionaliseringsactiviteiten is in de genoemde overzichtsstudie gekeken naar schoolorganisatorische randvoorwaarden, zoals tijd en beschikbaar budget. De onderzoekers concluderen dat deze randvoorwaarden vooral laten zien dat het goed organiseren van het leren van leraren vereist dat structurele en culturele mogelijkheden en beperkingen goed worden doordacht. Hierbij valt onder meer te denken aan gezamenlijkheid in visie, verantwoordelijkheid en zeggenschap (Zie Van Veen et al., 2010: p. 25-7).

Het beleid van het kabinet, zoals dat is geformuleerd in het actieplan 'Leraar 2020 – een krachtig beroep!', sluit op deze bevindingen aan.³ Ten eerste door in de periode van 2012

tot en met 2015 extra in te zetten op verdere professionalisering i.c. het op peil brengen van bekwaamheden van leraren in het po, vo en mbo. Deze extra investeringen zijn gericht op het oplossen van problemen die leraren ervaren in het omgaan met verschillen tussen leerlingen, het bieden van onderwijs op maat, opbrengstgericht werken en beroepsgerichte voorbereiding. Over deze investeringen worden nog nadere afspraken met de sectorraden gemaakt.

Het ingezette overheidsbeleid sluit aan bij wat bekend is over effectieve kenmerken van professionalisering, doordat er specifiek gestreefd wordt naar professionele scholen die in 2016 goed en effectief HRM-beleid voeren. Werkgevers hebben de ruimte om dit beleid in te vullen en bovengenoemde schoolorganisatorische randvoorwaarden kunnen deel uitmaken van dit HRM-beleid cq. het resultaat zijn van dit beleid. Bijvoorbeeld door vorm te geven aan een lerende organisatie waarin leraren samen leren en zich samen verantwoordelijk voelen voor de doelen en opzet van professionaliseringsactiviteiten.

In aansluiting op kenmerken van effectieve (na)scholingsactiviteiten komen in dit onderzoek de (na)scholingsplannen van scholen, de vraag waar deze op gebaseerd zijn en de inhoudelijke speerpunten aan bod. Daarnaast gaat het onderzoek in op het type (na)scholing dat door leraren wordt gevolgd. Tot slot doen we, op basis van de vragenlijst die we onder leraren hebben uitgezet, uitspraken over een aantal organisatorische randvoorwaarden, zoals tijd en beschikbaar budget.

2.1.2 De Regeling Lerarenbeurs voor Scholing

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. De Lerarenbeurs wordt 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 eenmaal in de loopbaan toegekend worden;
- De Lerarenbeurs is bedoeld om het opleidingsniveau van leraren te verhogen of om kennis te verdiepen of te verbreden.

De Lerarenbeurs heeft een subsidieplafond voor nieuwe aanvragen. Dit houdt in dat er per jaar een bepaald totaalbedrag beschikbaar is om nieuwe aanvragen te honoreren. Bij de introductie van de Lerarenbeurs was in 2008 aanvankelijk 7 miljoen euro beschikbaar. Door het grote aantal aanvragen en de grote populariteit van de Lerarenbeurs is dit bedrag voor 2008 opgehoogd tot 18 miljoen euro. In de daaropvolgende jaren was het beschikbare budget respectievelijk 49 miljoen euro in 2009, 37 miljoen euro in 2010 en 44,5 miljoen euro in 2011⁴.

Voorwaarden voor een aanvraag

De Lerarenbeurs is beschikbaar voor leraren in het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar en hoger beroeps onderwijs. In hun carrière kunnen leraren eenmalig een beroep doen op de Lerarenbeurs om hun professionele niveau te verhogen, hun vakkennis te verbreden of zich te verder specialiseren. Met de Lerarenbeurs kunnen alle reguliere bachelor- of masteropleidingen in het hoger onderwijs gevolgd worden. Enige voorwaarde is dat deze opleiding geregistreerd staat in het Centraal Register Opleidingen Hoger Onderwijs (CROHO). Tot en met het studiejaar 2010-2011 was het mogelijk om korte opleidingen te volgen met de Lerarenbeurs. Om een duidelijk onderscheid te maken tussen de Lerarenbeurs en de middelen die vanuit de lumpsum beschikbaar zijn voor (na)scholing, kan de Lerarenbeurs met ingang van de aanvraagtermijn in 2012 echter uitsluitend worden ingezet voor geaccrediteerde bachelor- en masteropleidingen⁵. Overige voorwaarden waar de aanvragen en/of de opleiding aan moeten voldoen zijn⁶:

4 Bron: Ministerie van OCW.

5 Zie OCW (2011), Actieplan Leraar 2020 – een krachtig beroep!

6 Zie http://www.ib-groep.nl/particulieren/studiefinanciering/lerarenbeurs/lerarenbeurs_voor_scholing.asp

- De cursus heeft een minimale studiebelasting van 200 uur, waarvan minimaal 40 contacturen.
- De cursus moet worden afgesloten met een bewijs van deelname.
- Tot 2010-2011 was de voorwaarde dat een leraar minimaal een jaar in dienst moest zijn van een door OCW of ELI bekostigde onderwijsinstelling. Deze voorwaarde is per 2011 vervallen.
- Leraren die zonder een Lerarenbeurs zijn begonnen aan een opleiding, kunnen vanaf 2011 voor het resterende deel van de opleiding geen Lerarenbeurs meer aanvragen. Voorheen was dat wel het geval.

Tegemoetkoming in de kosten

Met de Lerarenbeurs 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 vergoedingen⁷:

- De werkelijke collegegeldkosten tot een maximum van 7000 euro per jaar, waarbij dit voor geaccrediteerde bachelor- en masteropleidingen geldt voor de duur van de opleiding met een maximum van drie jaar. Tot 2010-2011 ging het hierbij om een bedrag van 3500 euro per jaar. Door een wetswijziging is het voor universiteiten en hogescholen echter mogelijk om een hoger bedrag aan collegegeld te vragen voor een tweede bachelor- of masteropleiding. Om hierin tegemoet te komen is besloten om het maximum op te schroeven naar 7000 euro per jaar.
- Studiemiddelen: 350 euro per jaar, met een maximum van drie jaar.
- Reiskosten: 350 euro per jaar, met een maximum van drie jaar.
- Studieverlof: voor meerjarige opleidingen geldt een vast bedrag per onderwijssector per verlofjaar met een maximum van 160 klokuren per jaar bij een volledige betrekkingssomvang, met een maximum van drie jaar. Bij een deeltijdbetrekking wordt het aantal verlofuren vastgesteld naar rato van de aanstellingsomvang. Deze middelen zijn voor de school beschikbaar om vervanging te bekostigen.

Studievoortgang

De studievoortgangseis van 30 ECTS per jaar bij een meerjarige bachelor- of masteropleiding is komen te vervallen. Leraren zijn niet meer verplicht om ieder studiejaar een bewijsstuk van de behaalde punten te overleggen. De studievoortgang wordt nu 3 jaar na afloop van de beursperiode beoordeeld. Voor iedere 30 ECTS die dan in totaal zijn behaald, wordt één subsidiejaar omgezet in een gift. Als een leraar bijvoorbeeld een bachelor- of masteropleiding van 90 ECTS doet en subsidie heeft ontvangen voor 3 studiejaar, dan wordt 3 jaar na afloop van de subsidieperiode gecontroleerd of op dat moment (na 6 jaar) 90 ECTS is behaald.

2.1.3 Effecten en gevolgen van de Lerarenbeurs

Een belangrijke vraag die in dit onderzoek aan bod komt, is wat de effecten en gevolgen van de Lerarenbeurs zijn. Deze effecten en gevolgen kunnen zich op meerdere niveaus en op verschillende gebieden manifesteren. Ten eerste kunnen deze effecten en gevolgen op individueel niveau zichtbaar worden. Leraren volgen de opleiding met een specifiek doel en vanuit een bepaalde motivatie. Dat kunnen loopbaanwensen zijn, maar de ambitie van leraren kan ook zijn om zich te specialiseren binnen het leraarsvak of 'gewoon' een betere leraar te worden door bijvoorbeeld een onderwijskundige opleiding te volgen. Op leraarniveau worden gevolgen zichtbaar in bijvoorbeeld interne en externe mobiliteit, het uitoefenen van andere taken binnen de functie of het geven van andere vakken.

Ook op schoolniveau kunnen gevolgen van de Lerarenbeurs zichtbaar worden. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om de ervaren verbetering van de onderwijskwaliteit, maar ook om gevolgen van bredere inzetbaarheid van leraren. Dat maakt de organisatie immers flexibeler bij het vervullen van interne vacatures. Daarnaast kunnen er consequenties zijn voor het (na)scholingsbeleid. Mogelijk heeft de invoering van de Lerarenbeurs gevolgen voor de

(na)scholingsactiviteiten waar leraren aan deel mogen nemen of de beschikbare budgetten voor (na)scholing.

3 (Na)scholing in de praktijk

3.1 Inleiding

Dit hoofdstuk beschrijft de huidige praktijk van (na)scholing. We schetsen een beeld van het beleid van scholen over de (na)scholing van hun personeel, de manier waarop het beleid tot stand komt en wordt geëvalueerd, de omvang van beschikbare en uitgegeven budgetten en de feitelijke (na)scholingsactiviteiten van leraren. Waar relevant en mogelijk vergelijken we de resultaten met resultaten van de 0-meting.

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 en de manier waarop dit plan tot stand komt. Vervolgens komen de achtergronden en inhoudelijke onderwerpen en speerpunten van de (na)scholingsplannen van scholen aan de orde.

3.2.1 (Na)scholingsplannen

Het merendeel van de scholen (ongeveer 80 procent) beschikt over een nascholingsplan (zie bijlage 2, tabel B2.1). Ten opzichte van het schooljaar 1999/2000 is hierin overigens weinig verandering opgetreden⁸. Een uitzondering vormt het voortgezet onderwijs. In het voortgezet onderwijs is het aandeel scholen met een (na)scholingsplan ten opzichte van de 0-meting toegenomen. In 2008 had ongeveer 70% van de scholen in het voortgezet onderwijs een (na)scholingsplan, in 2010 was dat 78%. Of en in welke vorm de scholen zonder (na)scholingsplan wel een (na)scholingsbeleid hebben is niet bekend. Mogelijk dat het (na)scholingsbeleid in een breder beleidsplan wordt beschreven en niet in een afzonderlijk (na)scholingsplan.

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

Bij de vormgeving van het (na)scholingsbeleid kan de MR worden betrokken. Deze betrokkenheid geeft vorm aan de mogelijkheid de stem van het personeel te betrekken bij het tot stand komen en de evaluatie van het (na)scholingsbeleid. Dat kan een informerende rol zijn, maar de MR kan ook adviseren of een instemmingsbevoegde rol krijgen. Ongeveer 80% van de directeuren geeft aan dat de MR bij de genoemde onderwerpen een rol heeft. In het mbo wordt de MR minder vaak betrokken (56%; zie bijlage 2, tabel B2.3).

Wanneer de MR een rol heeft bij het tot stand komen van het (na)scholingsplan, is dat in het primair onderwijs vooral informierend. In het voortgezet onderwijs en in het hbo is de betrokkenheid van de MR bij de inhoudelijke speerpunten en de (na)scholingsactiviteiten sterk wisselend: in ongeveer evenveel gevallen is de betrokkenheid informierend, adviserend of instemmingsbevoegd. In het mbo is de betrokkenheid zoals gesteld geringer. Als de MR wordt betrokken is dat veelal informierend of adviserend.

Voor het opstellen van het (na)scholingsplan kunnen scholen verschillende bronnen gebruiken, zoals het beleidsplan van de school waarin 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.

Tabel 3.1 Informatiebronnen waarop het (na)scholingsplan gebaseerd is (in %, meerdere antwoorden mogelijk)⁹

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal |
|---|-------|-------|-------|-------|--------|
| Informatie uit functioneringsgesprekken/POP's | 91,9% | 91,8% | 98,4% | 95,0% | 92,5% |
| Onderwijskundige zwaartepunten van de school | 89,9% | 90,9% | 78,7% | 77,5% | 88,6% |
| Geplande en/of verwachte onderwijskundige vernieuwingen | 74,9% | 77,3% | 85,2% | 77,5% | 76,1% |
| Ontwikkelingen in de beroepspraktijk/het veld | - | - | 68,9% | 85,0% | 75,2% |
| Evaluatie van het (na)scholingsplan van vorig jaar | 61,6% | 45,5% | 54,1% | 55,0% | 58,5% |
| Raadpleging individuele medewerkers | 49,9% | 50,9% | 54,1% | 67,5% | 51,2% |
| Landelijke beleidsontwikkelingen | 44,9% | 50,9% | 50,8% | 65,0% | 47,1% |
| Resultaten van Inspectiebezoek | 49,6% | 40,0% | 42,6% | 2,5% | 45,4% |
| Lesobservaties | 48,2% | 50,9% | 19,7% | 15,0% | 44,8% |
| Inventarisatie van de bekwaamheidsdossiers (Wet BLO) | 30,9% | 36,4% | 49,2% | 2,5% | 31,6% |
| Raadpleging Medezeggenschapsraad | 6,1% | 19,1% | 4,9% | 22,5% | 8,6% |
| Anders | 2,4% | 7,3% | 6,6% | 10,0% | 3,7% |
| n | 593 | 110 | 61 | 40 | 804 |

Bron: Directeurenvragenlijst

Bij het opstellen van de (na)scholingsplannen betrekken scholen zowel externe en beleidsmatige ontwikkelingen, als het eigen beleid en gesignaleerde knelpunten binnen de school. Bijvoorbeeld op basis van informatie van (individuele) medewerkers en lesobservaties. Belangrijke factoren waar de plannen op gebaseerd zijn, zijn de functioneringsgesprekken en persoonlijke ontwikkelplannen (93%), de onderwijskundige zwaartepunten van de school (89%), onderwijskundige vernieuwingen (76%) en ontwikkelingen in de beroepspraktijk (75%). Dat betekent dat zowel individuele (na)scholingswensen als (na)scholingsactiviteiten die gerelateerd zijn aan het beleid van de school in de plannen aan bod komen.

In het primair en voortgezet onderwijs vormen onderwijskundige zwaartepunten een belangrijker bron van informatie voor de plannen dan in het mbo en hbo. In het mbo worden de plannen wat meer gevoerd door onderwijskundige vernieuwingen, in het hbo spelen ontwikkelingen in de beroepspraktijk een belangrijke rol in de plannen. Vooral in het mbo en hbo worden lesobservaties veel minder vaak gebruikt als input voor het (na)scholingsplan, terwijl ongeveer de helft van de scholen in het po en vo wel gebruik maakt van informatie uit lesobservaties.

De directeuren en bestuurders is gevraagd om aan te geven of het (na)scholingsbeleid wordt geëvalueerd. De resultaten hiervan zijn weergegeven in tabel 3.2.

Tabel 3.2 De evaluatie van het (na)scholingsbeleid volgens bestuur en directie (meerdere antwoorden mogelijk)

| | Po | | Vo | | Mbo | | Hbo | |
|--|----------|---------|----------|---------|----------|---------|----------|---------|
| | Directie | Bestuur | Directie | Bestuur | Directie | Bestuur | Directie | Bestuur |
| We evalueren het (na)scholingsbeleid in het MT ¹⁰ | 69,7% | 68,0% | 83,5% | 54,1% | 70,0% | - | 92,5% | - |
| We evalueren het (na)scholingsbeleid met het bestuur ¹¹ | 31,0% | - | 22,9% | - | 15,0% | 47,6% | 15,0% | 50,0% |
| We evalueren het (na)scholingsbeleid samen met de Medezeggenschapsraad (MR) | 25,2% | 13,8% | 34,9% | 31,1% | 10,0% | 14,3% | 20,0% | 16,7% |
| We evalueren het (na)scholingsbeleid met een bredere personeelsvertegenwoordiging (bijvoorbeeld met opleidingsteams) | 18,7% | 12,6% | 15,6% | 16,2% | 45,0% | 14,3% | 25,0% | 50,0% |
| We evalueren het (na)scholingsbeleid niet | 6,1% | 8,7% | 5,5% | 10,8% | 5,0% | 28,6% | 2,5% | 16,7% |
| n | 587 | 253 | 109 | 74 | 60 | 21 | 40 | 12 |

Bron: Directeurenvragenlijst/besturenvragenlijst

Bijna alle *directeuren* geven aan het (na)scholingsbeleid te evalueren. Dat gebeurt vooral in het managementteam (variërend van 70% in het po en mbo tot 93% in het hbo). Evaluatie van het (na)scholingsbeleid met het bestuur, de MR of een personeelsvertegenwoordiging komt veel minder vaak voor.

De *besturen* evalueren het (na)scholingsbeleid vooral in het mbo en hbo minder vaak. In het mbo geeft 29% van de bestuurders aan het beleid niet te evalueren, in het hbo 17%. Mogelijk is dit in deze sectoren een decentrale aangelegenheid van directeuren. Als er in deze beide sectoren geëvalueerd wordt, gebeurt dat vaak op instellingsniveau. In het hbo is opvallend dat deze evaluatie daarnaast ook vaak met een brede personeelsvertegenwoordiging plaatsvindt. In het primair onderwijs vindt de evaluatie van het (na)scholingsbeleid vaak in het bestuur plaats, in het voortgezet onderwijs wordt daarnaast de MR nog relatief vaak betrokken bij de evaluatie.

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. Fullan (1992) heeft het belang van een goede verbinding tussen vernieuwing en professionele ontwikkeling al eens aangeduid: als deze verbinding niet op een goede manier tot stand komt, zijn vernieuwingen gedoemd te mislukken. Andersom geldt dat vernieuwing vaak een motor is achter professionele ontwikkeling van docenten. Een tweede speerpunt in het (na)scholingsbeleid dat vaak wordt genoemd, is het bekwaamheidsonderhoud: tweederde van de scholen heeft dit als speerpunt van het beleid benoemd.

¹⁰ Niet gevraagd aan besturen in mbo en hbo

¹¹ Niet gevraagd aan besturen in po en vo

Tabel 3.3 Onderwerp is speerpunt in het (na)scholingsplan volgens bestuur en directie (% in grote mate - sterk speerpunt, meerdere antwoorden mogelijk)

| | Po | | Vo | | Mbo | | Hbo | |
|---|----------------|----------------|----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Directie | Bestuur | Directie | Bestuur | Directie | Bestuur | Directie | Bestuur |
| Scholing in relatie tot onderwijsvernieuwing | 77,1% | 71,7% | 67,0% | 55,8% | 68,3% | 81,0% | 75,0% | 83,3% |
| Onderhoud van bekwaamheden van personeel | 67,7% | 69,1% | 64,2% | 76,3% | 50,8% | 66,7% | 62,5% | 83,3% |
| Opbrengstgericht werken ¹² | 65,0% | 64,0% | 31,1% | 25,0% | - | - | - | - |
| Scholing in relatie tot ontwikkelingen in de beroepspraktijk ¹³ | - | - | - | - | 47,9% | 47,6% | 54,5% | 81,8% |
| Specifieke scholing op het gebied van taal en rekenen | 53,5% | 58,7% | 27,9% | 28,9% | 44,1% | 52,4% | 8,1% | 16,7% |
| Leerlingenzorg en begeleiding | 48,3% | 51,8% | 37,1% | 36,4% | 47,5% | 35,0% | 25,6% | 33,3% |
| Verhoging opleidingsniveau van (deel van het) personeel (hogere graad of masteropleiding) ¹⁴ | - | - | 47,6% | 55,8% | 19,3% | 33,3% | 70,0% | 100,0% |
| Scholing gericht op specialistische functies in de school (RT, IB, Coaching) | 43,1% | 46,0% | 32,4% | 36,4% | 52,5% | 52,4% | 44,7% | 33,3% |
| Onderwijs aan specifieke doelgroepen (zorgleerlingen, hoogbegaafden, allochtone leerlingen) | 43,6% | 42,8% | 32,0% | 31,2% | 17,9% | 23,8% | 7,9% | 8,3% |
| Scholing gericht op het vervullen van moeilijk vervulbare vacatures | 2,2% | 4,5% | 15,5% | 30,3% | 0,0% | 5,0% | 2,6% | 16,7% |
| Verbreiding van bevoegdheden (extra bevoegdheid op hetzelfde niveau) ¹⁵ | - | - | 17,6% | 39,5% | 20,0% | 14,3% | 21,1% | 25,0% |
| n¹⁶ | 541-585 | 214-251 | 102-109 | 48-77 | 48-60 | 20-21 | 33-40 | 11-12 |

Bron: Directeurenvragenlijst/besturenvragenlijst

Er zijn bij de speerpunten die in het (na)scholingsplan terugkomen een aantal verschillen tussen de onderwijssectoren te zien. Deze zijn voor een deel terug te voeren op de onderwerpen die op dit moment in de sectoren een belangrijk aandachtspunt vormen. Zo benoemen scholen in het primair onderwijs en het mbo taal en rekenen, leerlingenzorg- en begeleiding en (na)scholing voor het vervullen van specialistische functies als speerpunten in het (na)scholingsbeleid. Specifiek voor het primair onderwijs is de aandacht voor opbrengstgericht werken. Tweederde van de scholen benoemt dit als speerpunt in het beleid. In het voortgezet onderwijs en in het hbo is, naast onderwijsvernieuwing en bekwaamheidsonderhoud, het verhogen van het opleidingsniveau een belangrijk aandachtspunt in het beleid.

Naast verschillen tussen sectoren, zijn er enkele verschillen tussen bestuurders en directeuren te zien. In het vo, mbo en hbo is het bekwaamheidsonderhoud en het verhogen van het opleidingsniveau van leraren voor bestuurders in sterkere mate een speerpunt dan voor directeuren. Daarnaast zien we in het vo dat de aandacht van bestuurders uitgaat naar het vervullen van moeilijk vervulbare vacatures en verbreding van bevoegdheden. Dit zijn elementen van strategische personeelsplanning.

De directeuren hebben, naast de speerpunten van het (na)scholingsplan, aangegeven waar het zwaartepunt ligt bij (na)scholing. We hebben ze gevraagd of de nadruk ligt op de korte of de lange termijn, op het individu of op het team, op vaardigheden of op kennis en op loopbaangerichte of op functiegerichte scholing.

Tabel B2.4 in de bijlage laat zien dat vooral in het primair onderwijs bij (na)scholing de nadruk op het team ligt. In de overige sectoren is het zwaartepunt evenwichtig verdeeld over het team en het individu. Dat kan met de aard van het werk te maken hebben. In het voortgezet onderwijs en in het hbo is het werk van de docent vaak wat meer individueel van

12 Niet gevraagd aan instellingen en besturen in mbo en hbo

13 Niet gevraagd aan scholen en besturen in po en vo

14 Niet gevraagd aan scholen in po

15 Niet gevraagd aan scholen in po

16 Waar het aantal respondenten in de tabellen varieert, wordt dit veroorzaakt doordat respondenten items konden overslaan en dus niet overal antwoord op hebben gegeven.

aard, terwijl in het primair onderwijs het teamverband een prominentere rol speelt. Daarnaast komt uit de tabel duidelijk naar voren dat functiegerichte scholing belangrijker is dan loopbaangerichte scholing. In het mbo en hbo speelt loopbaangerichte scholing een grotere rol dan in het po en vo. Waar het gaat om het verschil tussen op kennis gerichte scholing en scholing in vaardigheden, zien we dat het zwaartepunt vooral ligt bij vaardigheden. Het belang van kennis is in het hbo iets groter dan in de andere sectoren.

Als we kijken naar de termijn waarop de (na)scholing is gericht, zien we dat deze in veel gevallen zowel op de korte als de langere termijn is gericht. In het primair onderwijs is er een iets sterkere oriëntatie op de langere termijn.

3.3 Beschikbare budgetten ten behoeve van (na)scholing

(Na)scholingsbudgetten zijn vaak zowel beschikbaar op schoolniveau als op bestuursniveau (zie bijlage 2, tabellen B2.5, B2.6 en B2.7). 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 volgens bestuur en directie (% ja, meerdere antwoorden mogelijk)

| | Po | | Vo | | Mbo | | Hbo | |
|--|----------|---------|----------|---------|----------|---------|----------|---------|
| | Directie | Bestuur | Directie | Bestuur | Directie | Bestuur | Directie | Bestuur |
| Scholen/ sectoren krijgen een totaalbudget (personeel, materieel en overig), daarin wordt door de school zelf naar eigen inzichten het scholingsbudget bepaald | 48,4% | 37,5% | 46,5% | 36,5% | 42,7% | 31,6% | 51,0% | 33,3% |
| Scholen/sectoren krijgen scholingsbudget op basis van het aantal personeelsleden | 37,3% | 29,0% | 37,3% | 25,7% | 51,2% | 36,8% | 36,7% | 41,7% |
| Elke individuele aanvraag wordt decentraal ingediend. Na goedkeuring komt het geld beschikbaar ¹⁷ | - | - | - | - | 23,2% | 26,3% | 26,5% | 33,3% |
| Scholen/sectoren krijgen scholingsbudget op basis van een scholingsplan | 11,7% | 22,6% | 13,4% | 18,9% | 19,5% | 15,8% | 14,3% | 8,3% |
| Elke individuele aanvraag wordt centraal ingediend. Na goedkeuring komt het geld beschikbaar ¹⁸ | - | - | - | - | 8,5% | 26,3% | 18,4% | 16,7% |
| Elke individuele aanvraag wordt bij het bestuur ingediend, na goedkeuring komt het geld beschikbaar ¹⁹ | 12,0% | 19,4% | 8,5% | 20,3% | - | - | - | - |
| n | 750 | 283 | 142 | 74 | 82 | 19-21 | 49-52 | 12 |

Bron: Directeurenvragenlijst/besturenvragenlijst

Het beeld dat de scholen voor een belangrijk deel bepalen waar de middelen voor ingezet worden en deels een beroep kunnen doen op centraal beschikbare budgetten is ook af te leiden uit bovenstaande tabel. Het merendeel van de scholen krijgt een totaalbudget of middelen voor (na)scholing op basis van hun plan of op basis van het aantal personeelsleden. Een klein deel van de scholen kan (daarnaast) een aanvraag op centraal niveau indienen.

Uit de besturenvragenlijst komt een vergelijkbaar beeld naar voren. Op een aantal aspecten verschillen besturen en directeuren echter bij het verdelen van de scholingsbudgetten. Dat kan, omdat er vaak zowel budget op schoolniveau als op bestuursniveau beschikbaar is. De bestuurders kunnen dus andere verdelingsmechanismen gebruiken dan directeuren. Zo is te zien dat besturen wat vaker dan directeuren ruimte hebben om individuele aanvragen goed te keuren. Opvallend is dat besturen in het primair onderwijs veel vaker dan de directeuren aangeven dat scholen hun budget op basis van het (na)scholingsplan krijgen.

17 Niet gevraagd aan instellingen en besturen in po en vo

18 Niet gevraagd aan instellingen en besturen in po en vo

19 Niet gevraagd aan instellingen en besturen in mbo en hbo

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 | 2008 | | 2010 | | 2008 | | 2010 | |
|--------|--------------------|----------------------|----------------------|------------------------|------------------------|------------------------|-------|-----|
| | Nascholings-budget | n Nascholings-budget | n Nascholings-budget | n Nascholings-uitgaven | n Nascholings-uitgaven | n Nascholings-uitgaven | n | |
| Po | 1,41% | 287 | 1,32% | 495 | 1,32% | 186 | 1,35% | 489 |
| Vo | 1,09% | 84 | 1,12% | 118 | 1,00% | 59 | 1,16% | 114 |
| Mbo | 1,52% | 26 | 1,95% | 53 | 1,25% | 19 | 1,95% | 52 |
| Hbo | 2,76% | 44 | 2,25% | 43 | 1,99% | 35 | 2,03% | 35 |
| Totaal | 1,49% | 441 | 1,39% | 709 | 1,33% | 299 | 1,40% | 690 |

Bron: Directeurenvragenlijst

De beschikbare budgetten variëren in 2010 tussen de 1,1 en 2,3 procent van de loonsom. De daadwerkelijke uitgaven aan (na)scholing liggen tussen de 1,2 en 2,0 procent van de loonsom. De budgetten die scholen in 2010 *beschikbaar* stelden voor (na)scholing zijn in po en hbo lager dan in 2008, en in vo en mbo hoger. Vooral in het mbo waren in 2010 meer middelen door de school beschikbaar gesteld voor (na)scholing dan in 2008 het geval was (1,95% versus 1,52%). In het hbo waren er in 2008 minder middelen beschikbaar ten opzichte van 2008 (2,25% versus 2,76%). De feitelijke *uitgaven* aan nascholing zijn in alle onderwijssectoren en met name in het mbo gestegen. Daarbij merken we op dat het aantal mbo-instellingen dat in de 0-meting aan het onderzoek meedeelde gering was, waardoor cijfers met enige voorzichtigheid moeten worden geïnterpreteerd.

In de eerste rapportage concludeerden we dat het onderwijs in vergelijking tot andere sectoren relatief veel middelen beschikbaar stelt en uitgeeft. Er zijn echter geen recente gegevens beschikbaar over de uitgaven aan (na)scholing in andere (publieke) sectoren. We kunnen dus niets zeggen over de vraag of het onderwijs in 2008 en 2010 in vergelijking tot andere sectoren veel of juist weinig middelen aan (na)scholing beschikbaar heeft en besteedt.

Tabel 3.6 Verdeling van het beschikbare (na)scholingsbudget naar personeelscategorie (in %)

| Sector | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal |
|-------------------------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Directie/management | 15,7% | 14,0% | 12,3% | 7,4% | 14,8% |
| Docent/leraar | 79,5% | 72,1% | 75,6% | 79,2% | 78,2% |
| Ondersteunend personeel | 4,8% | 13,9% | 12,2% | 13,4% | 7,0% |
| n | 602 | 114 | 61 | 39 | 816 |

Bron: Bewerking Directeurenvragenlijst

Het grootste deel van het budget is beschikbaar voor de (na)scholing van leraren. In het vo, mbo en hbo wordt daarnaast nog tussen de 12% en 14% van het budget gereserveerd voor het ondersteunend personeel. Dat is in vergelijking tot het primair onderwijs (5%) veel. De oorzaak is waarschijnlijk dat er in het po relatief weinig ondersteunend personeel werkzaam is.

Op basis van het hebben van een (na)scholingsplan, de breedte van de aandachtspunten die in het (na)scholingsplan voorkomen, de mate waarin scholen hun werknemers stimuleren om deel te nemen aan (na)scholingsactiviteiten en de evaluatie van het (na)scholingsplan is een indeling gemaakt in 'activiteit' in (na)scholingsbeleid.

Tabel 3.8 Activiteit in nascholingsbeleid naar sector (in % scholen)

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal |
|-------------------------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Benedengemiddeld actief | 21,2% | 28,0% | 34,1% | 21,6% | 23,2% |
| Gemiddeld actief | 51,5% | 55,9% | 52,4% | 52,9% | 52,3% |
| Bovengemiddeld actief | 27,3% | 16,1% | 13,4% | 25,5% | 24,5% |
| n | 759 | 143 | 82 | 51 | 1.035 |

Bron: *Bewerking directeurenvragenlijst*

Ongeveer een kwart van de scholen is bovengemiddeld actief in het (na)scholingsbeleid. Dat betekent dat zij, in vergelijking tot de andere scholen, meer aandacht besteden aan de evaluatie van het beleid, hun medewerkers actiever stimuleren en/of diverse aandachtspunten in hun plannen verwoorden. De hier gepresenteerde indeling gebruiken we later in de rapportage om na te gaan of er een verband is tussen de aandacht die scholen hebben voor (na)scholing en de manier waarop de Lerarenbeurs wordt ingezet.

3.4 Deelname aan (na)scholingsactiviteiten

In deze paragraaf gaan we in op de activiteiten van leraren op het gebied van (na)scholing. We kijken ten eerste naar deelname aan (na)scholing en het type (na)scholingsactiviteiten waar leraren aan deelnemen. Vervolgens beschrijven we de manier waarop leraren worden gestimuleerd om aan (na)scholingsactiviteiten deel te nemen en de criteria die scholen hanteren bij het honoreren van aanvragen voor (na)scholingsactiviteiten. Als laatste komt de perceptie van leraren over ruimte en tijd voor (na)scholing aan de orde.

Driekwart van de leraren vindt dat ze voldoende mogelijkheden heeft om aan (na)scholing deel te nemen. In het mbo ligt dit percentage wat lager (67%). We hebben leraren gevraagd aan te geven aan welke (na)scholingsactiviteiten zij in het schooljaar 2009-2010 hebben deelgenomen. Bijna alle leraren hebben in het betreffende schooljaar deelgenomen aan één of meerdere activiteiten (96%). In het mbo geeft, in vergelijking tot de overige sectoren, het grootste deel van de leraren aan te hebben deelgenomen aan één van de genoemde activiteiten (98%). In vergelijking tot eerdere schooljaren zien we over het algemeen een toename van het aantal leraren dat (na)scholingsactiviteiten volgt. In vergelijking tot het schooljaar 2008-2009 is de toename in het voortgezet onderwijs opvallend (van 90% naar 95%, zie bijlage B2 tabel 2.9).

Gemiddeld genomen nemen leraren aan bijna drie activiteiten deel. Er is in het aantal (na)scholingsactiviteiten waar leraren aan deelnemen geen verschil te zien tussen leraren met een beurs en leraren zonder beurs. Het volgen van een opleiding met een lerarenbeurs lijkt dus geen belemmering te zijn voor deelname aan andere (na)scholingsactiviteiten.

Tabel 3.9 Deelname van leraren aan (na)scholingsactiviteiten in 2010 (in %)

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal |
|--|-------|-------|-------|-------|--------|
| Informatiebijeenkomsten (bv studiedag, congresbezoek) | 81,2% | 75,1% | 73,9% | 66,3% | 77,5% |
| Kortdurende cursussen of trainingen | 65,0% | 62,2% | 62,1% | 51,3% | 62,9% |
| Coaching/intervisie | 38,6% | 40,4% | 44,3% | 41,7% | 40,0% |
| Externe teamscholingdagen | 37,6% | 23,8% | 34,8% | 26,7% | 32,4% |
| Volledige opleidingen gericht op het behalen van een diploma | 21,4% | 17,9% | 19,4% | 29,4% | 20,7% |
| Korte opleidingen gericht op verwerven extra bekwaamheden | 18,8% | 11,3% | 17,0% | 12,8% | 15,9% |
| Opleidingen gericht op verwerven van andere bevoegdheden | 15,9% | 15,4% | 18,6% | 8,0% | 15,4% |
| Opleidingen gericht op verwerven van een hogere graad | 10,6% | 18,7% | 15,0% | 18,7% | 14,1% |
| n | 1.348 | 772 | 253 | 187 | 2.560 |

Bron: Lerarenvragenlijst

De (na)scholingsactiviteiten waaraan het meest wordt deelgenomen zijn informatiebijeenkomsten, kortdurende cursussen en trainingen, coaching / interventie en externe teamscholingdagen. 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 in het vo, mbo en hbo een toename van de deelname aan opleidingen die gericht zijn op het verwerven van een hogere graad. Dit komt overeen met de in de (na)scholingsplannen benoemde speerpunten. Opvallend is dat bij alle (na)scholingsactiviteiten het aandeel leraren dat zegt deel te nemen in het schooljaar 2009/2010 ten opzichte van het schooljaar 2008/2009 afneemt. Met uitzondering van de deelname aan korte opleidingen en cursussen die zijn gericht op het verwerven van extra bekwaamheden (zie bijlage 2, tabel B2.10).

Het deelnamepatroon is door de jaren heen echter wel vergelijkbaar. Er is de laatste jaren meer aandacht ontstaan voor andere nascholingsvormen dan de traditionele, op vakken en individuen gerichte opleidingen. Uit eerder onderzoek blijkt dat dit heeft te maken met de hogere transferwaarde van deze vormen van (na)scholing (Sontag e.a., 2001). Ook de reviewstudie van Van Veen e.a. (2011) laat zien dat vormen van (na)scholing waarin leraren actief leren en de stof dichtbij de eigen praktijk staat effectiever is. Scholen lijken dit in de praktijk te ervaren door vooral voor deze vormen van (na)scholing te kiezen. Daarnaast zien we zeker in het mbo en hbo dat er steeds vaker opleidingsaanbod door de instellingen zelf wordt aangeboden. In het mbo gebeurt dit in ROC-academies. Dit aanbod bestaat voor een belangrijk deel uit teamscholing en interventie. Het betekent vanzelfsprekend niet dat individuele scholing in bepaalde vakken of scholing om een hogere bevoegdheid te halen niet belangrijk is. 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.

Het deelnamepatroon kan beïnvloed worden door het feit dat we veel leraren met een beurs in ons onderzoek hebben. Het is immers denkbaar dat leraren met een beurs andere (na)scholingsactiviteiten volgen dan leraren zonder een beurs. Om hier zicht op te krijgen zijn de leraren met een beurs vergeleken met de leraren zonder beurs. Er blijken inderdaad enige verschillen te zijn tussen leraren met een beurs en leraren zonder beurs. Dit betreft de deelname aan korte opleidingen en cursussen en aan informatiebijeenkomsten. Aan beide vormen van (na)scholing nemen minder leraren met een beurs deel dan leraren zonder beurs. Bij korte opleidingen en cursussen geeft 61% van de leraren met beurs aan hieraan deel te nemen, tegenover 71% van de leraren zonder beurs. Bij informatiebijeenkomsten is dat respectievelijk 84% en 76% (zie bijlage 2, tabel B2.11). We merken hierbij op dat

het aantal leraren zonder Lerarenbeurs in dit onderzoek te gering is om hier heel harde conclusies aan te verbinden.

3.5 Het stimuleren van (na)scholingsdeelname

Wanneer we kijken naar de manier waarop leidinggevendenden de leraren stimuleren om deel te nemen aan (na)scholingsactiviteiten zien we dat ze dat vooral doen door informatie beschikbaar te stellen en door in functionerings- en beoordelingsgesprekken extra aandacht te schenken aan (na)scholing. Vormen van beloning (financieel, in andere taken of door een promotie in het vooruitzicht te stellen) worden door leidinggevendenden nauwelijks ingezet om leraren te stimuleren om deel te nemen aan (na)scholingsactiviteiten (zie tabel 3.10).

Bij het honoreren van aanvragen die leraren doen voor bepaalde (na)scholingsactiviteiten, zien we dat deze breed worden getoetst aan het beleid en de ontwikkeldoelen van de medewerker. Leraren geven aan dat er een relatie moet zijn met het schoolbeleid (81%), de persoonlijk ontwikkelplannen (74%), onderwijsvernieuwing (68%), teamontwikkeling (63%) en eventuele loopbaanwensen van de aanvrager (63%). Daarnaast wordt de aanvraag in veel gevallen getoetst aan het beschikbare budget (69%; tabel 3.11). Directeuren geven vergelijkbare antwoorden op de vraag waar zij belang aan hechten bij het honoreren van aanvragen voor (na)scholingsactiviteiten. Voor hen is de aansluiting met speerpunten uit het (na)scholingsplan het belangrijkste (91%) bij het honoreren van een aanvraag, gevolgd door beschikbaar budget (88%) en de persoonlijke ontwikkelplannen van de leraar (82%; zie bijlage 2, tabel B2.12).

Tabel 3.10 De wijze waarop leidinggevendenden leraren stimuleren voor deelname aan (na)scholingsactiviteiten (% vaak / altijd)

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal |
|---|-------------|---------|---------|---------|------------|
| De school stelt informatie over (na)scholingsmogelijkheden beschikbaar | 63,9% | 37,7% | 31,2% | 47,2% | 51,6% |
| Er is extra aandacht voor in functionerings- of beoordelingsgesprekken | 57,1% | 37,3% | 39,0% | 62,4% | 49,7% |
| Deelname aan activiteiten is verplicht | 43,4% | 39,4% | 33,9% | 21,2% | 39,6% |
| Door het hele team deel te laten nemen | 45,6% | 26,9% | 27,8% | 20,0% | 36,4% |
| (na)scholingsdeelname leidt tot het honoreren van wensen ten aanzien van mijn takenpakket | 13,8% | 10,0% | 10,5% | 11,8% | 12,2% |
| De school stelt promotie naar een hogere functie in het vooruitzicht | 6,0% | 5,9% | 2,1% | 7,9% | 5,7% |
| (na)scholingsdeelname is een voorwaarde voor het verkrijgen van een extra periodek | 2,5% | 2,7% | 2,1% | 5,8% | 2,7% |
| Er wordt een incidentele financiële beloning voor gegeven | 1,1% | 2,8% | 0,4% | 5,7% | 1,9% |
| n | 1.296-1.328 | 744-762 | 238-247 | 174-181 | 2.463-2513 |

Bron: Lerarenvragenlijst

Tabel 3.11 Criteria voor het honoreren van (na)scholingsaanvragen (% (zeer) belangrijk)

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal |
|---|-------------|---------|---------|---------|-------------|
| Er moet een duidelijke relatie zijn met schoolbeleid | 84,4% | 77,9% | 71,8% | 77,2% | 80,7% |
| Er moet een duidelijke relatie zijn met het POP | 78,3% | 69,0% | 62,4% | 83,0% | 74,3% |
| Er moet voldoende budget gereserveerd zijn | 75,1% | 62,3% | 62,8% | 64,1% | 69,2% |
| Er moet een duidelijke relatie zijn met onderwijsvernieuwing | 72,1% | 61,9% | 64,2% | 68,3% | 67,9% |
| Er moet een duidelijke relatie zijn met teamontwikkeling | 67,6% | 58,1% | 61,9% | 52,7% | 63,1% |
| Er moet een duidelijke relatie zijn met loopbaanwensen van de aanvrager | 66,5% | 56,8% | 52,0% | 74,6% | 62,7% |
| Er moet een vervanger te regelen zijn | 62,4% | 49,0% | 52,0% | 35,7% | 55,4% |
| Er moet aansluiting zijn tussen de aanvraag en de speerpunten uit het (na)scholingsplan | 57,5% | 43,5% | 38,3% | 43,3% | 50,4% |
| Er moet onder de docenten een evenredige verdeling van beschikbare middelen zijn | 46,0% | 38,7% | 42,0% | 47,8% | 43,5% |
| Er moet sprake zijn van een teamaanvraag | 8,9% | 8,0% | 11,0% | 1,7% | 8,3% |
| n | 1.322-1.337 | 759-770 | 243-250 | 180-184 | 2.505-2.539 |

Bron: Lerarenvragenlijst

3.6 Samenvatting

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

- 80% van de scholen in po, vo, mbo en hbo heeft een nascholingsplan. In het grootste deel van deze plannen worden zowel de externe (beleidsmatige) ontwikkelingen als de ontwikkelwensen van individuele medewerkers betrokken.
- In het voortgezet onderwijs is ten opzichte van eerdere jaren een stijging te zien van het aantal scholen met een (na)scholingsplan.
- Bij 80% van de scholen heeft de MR een rol bij het tot stand komen van de (na)scholingsplannen. Deze rol is veelal informerend en (met name in het vo en hbo) (minder vaak) ook adviserend en/of instemmingsbevoegd. De betrokkenheid van de MR is in het mbo relatief laag.
- De belangrijkste speerpunten in de nascholingsplannen zijn (in alle sectoren) de relatie tussen (na)scholing en onderwijsvernieuwing en bekwaamheidsonderhoud.
- Bijna alle scholen evalueren het (na)scholingsbeleid. Dit gebeurt meestal in het managementteam.
- De beschikbare budgetten voor (na)scholing bedragen 1,39% van de loonsom. Dat is iets lager dan in 2008. Instellingen in het hbo hebben in vergelijking tot de andere sectoren en gerelateerd aan de loonsom het hoogste (na)scholingsbudget en de hoogste (na)scholingsuitgaven.
- In de besteding van beschikbare middelen is vooral in het mbo en vo een stijging te zien. De besteding in het primair onderwijs en in het hbo is vergelijkbaar met de besteding in 2008.
- Ongeveer 96% van de leraren neemt deel aan (na)scholingsactiviteiten. Dit is een geringe toename ten opzichte van de 0-meting.
- De belangrijke activiteiten waaraan de leraren deelnemen zijn informatiebijeenkomsten, kortdurende cursussen en trainingen, coaching/intervisie en externe teamscholingsdagen.
- Leraren met een beurs en leraren zonder beurs nemen aan ongeveer hetzelfde aantal (na)scholingsactiviteiten deel. Er zijn verschillen in het type (na)scholingsactiviteiten: leraren met een beurs nemen minder vaak deel aan korte opleidingen en cursussen dan leraren zonder beurs.

4 Het gebruik van de Lerarenbeurs: feiten en cijfers

4.1 Inleiding

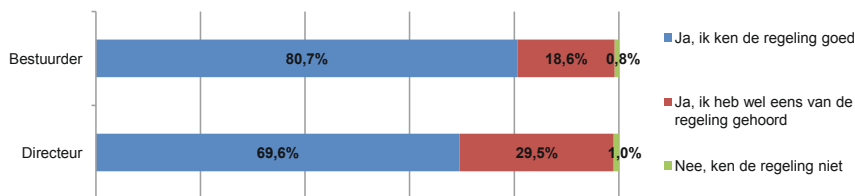
In dit hoofdstuk gaan we in op het gebruik van de Lerarenbeurs. Zowel de bekendheid met en opvattingen over de regeling als het gebruik van de regeling komen aan bod. Voor wat betreft de aanvragen en toekenningen zijn de gegevens over vijf tranches in deze rapportage meegenomen. Achtergrondgegevens over de toegekende Lerarenbeurzen hebben betrekking op de periode juni 2008 (aanvragen eerste tranche) tot en met juni 2011 (aanvragen vijfde tranche).

4.2 Bekendheid met de regeling

In 2009, toen de Lerarenbeurs nog geen jaar bestond, was de bekendheid met de Lerarenbeurs al zeer groot. Het ministerie van OCW besteedde veel aandacht aan het verstrekken van informatie over de Lerarenbeurs met publicaties in kranten en op diverse websites en een mediacampagne. Hierbij werden brieven en posters naar scholen gestuurd en publicaties in vakbladen opgenomen.

Bijna alle leraren, directeuren en bestuurders gaven in 2009 aan de regeling goed te kennen of er wel eens van te hebben gehoord. De bekendheid varieerde van 87% tot 97% bij leraren, directeuren en bestuurders in de vier sectoren. De bekendheid met de Lerarenbeurs is in de afgelopen twee jaar toegenomen. De bestuurders en directeuren zeggen nagenoeg allemaal de Lerarenbeurs goed te kennen of er van gehoord te hebben. Slechts drie bestuurders (van de 398) en tien directeuren (van de 1.032) geven aan nog niet van de Lerarenbeurs te hebben gehoord. Onder bestuurders is de bekendheid met de regeling groter dan onder directeuren. Van de bestuurders geeft 81% aan de regeling goed te kennen, terwijl dit bij ruim tweederde van de directeuren het geval is (zie figuur 4.1).

Figuur 4.1 Bekendheid met de regeling ‘Lerarenbeurs voor scholing’



De Lerarenbeurs is in 2011 onder docenten in het mbo en hbo, gezien het destijds achterblijvende aantal aanvragen ten opzichte van het primair en voortgezet onderwijs, extra onder de aandacht gebracht. In het mbo door een mini-magazine, gepersonaliseerde kaarten en flyers, in het hbo met een speciaal katern. We zien ook onder leraren een toenemende bekendheid met de Lerarenbeurs. Wanneer we de leraren die in 2009 al een Lerarenbeurs hadden aangevraagd buiten beschouwing laten, zien we dat driekwart van de leraren aangeeft de regeling goed te kennen. Slechts 3% van de leraren heeft nog niet van de regeling gehoord. Vanzelfsprekend hebben leraren die een beurs aanvragen zich in de achtergronden van de regeling verdiept. Ook onder de leraren die (nog) geen Lerarenbeurs hebben aangevraagd is de bekendheid met de Lerarenbeurs echter groot: een kwart kent de regeling goed, driekwart heeft wel eens van de regeling gehoord (n=298).

4.3 Opvattingen over de Lerarenbeurs

De Lerarenbeurs is bedoeld 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 opvattingen van bestuurders en directeuren presenteren we in tabel 4.1, tabel 4.2 geeft de opvattingen van leraren weer.

De stelling dat de Lerarenbeurs een goed instrument is om de kwaliteit van leraren te verhogen kan op de meeste steun rekenen. Ongeveer 90% van de bestuurders en directeuren is het eens met deze stelling. Daarbij vindt een meerderheid van de bestuurders en directeuren dat de beurs ook bedoeld zou moeten zijn voor bekwaamheidsonderhoud: 78% van de bestuurders en 75% van de directeuren onderschrijft deze stelling.

Over de overige aspecten van de Lerarenbeurs zijn de meningen wat verdeeld. In vergelijking met 2008 zijn de opvattingen bovendien nauwelijks veranderd. Ongeveer de helft van de bestuurders en directeuren geeft aan dat leidinggevendenden meer inspraak zouden moeten hebben bij de keuze voor de te volgen opleiding. Dit zou de effectiviteit van de regeling ten goede komen. Vooral bestuurders in het mbo en directeuren in het hbo zijn het met deze stelling eens.

Aan leraren is een aantal stellingen voorgelegd over de Lerarenbeurs. Het gaat hierbij vooral om stellingen over de vormgeving en voorwaarden van de regeling (zie tabel 4.2). Uit de 0-meting bleek dat 40% van de leraren vond dat de minimaal vereiste studiebelasting van 30 ects per jaar te hoog was. Het ministerie van OCW heeft (mede om deze reden) de regeling op dit punt aangepast door pas drie jaar na het aflopen van de subsidieperiode te beoordelen of er voldoende studiepunten zijn behaald (zie ook paragraaf 2.1.2). Deze wijziging blijkt door veel leraren gewaardeerd te worden. Bijna de helft van de leraren (47%) is het (sterk) eens met de stelling dat het goed is dat de minimaal vereiste studiebelasting van 30 ects als voorwaarde is afgeschaft.

Een meerderheid van de leraren vindt dat de Lerarenbeurs ook voor bekwaamheidsonderhoud ingezet moet kunnen worden (56%). Leraren zijn verplicht om hun bekwaamheden te onderhouden en besteden daar veel tijd aan vanuit hun normjaartaak. Het is goed voor te stellen dat leraren een opleiding met een Lerarenbeurs willen volgen om dit bekwaamheidsonderhoud te ondersteunen. De scholen hebben voor deze (na)scholing echter eigen middelen beschikbaar vanuit het (na)scholingsbudget. Daarnaast hebben zij de wettelijke verplichting om leraren in staat te stellen om hun bekwaamheid te onderhouden en zijn er CAO-afspraken over gemaakt. Met deze middelen en afspraken zouden leraren in staat moeten zijn cursussen of opleidingen voor bekwaamheidsonderhoud te volgen.

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

Leraren die een bachelor- of masteropleiding volgen, zullen daar van tijd tot tijd verlof voor moeten opnemen. Om de continuïteit van het onderwijs niet in het geding te laten komen, is het belangrijk dat er vervanging beschikbaar is. Veel leraren vinden het dan ook redelijk dat de scholen voorwaarde stellen om de Lerarenbeurs alleen te gebruiken als zij vervanging kunnen regelen: 36% van de leraren onderschrijft deze stelling. In de praktijk lijkt dit geen belemmeringen op te leveren. Het is volgens leraren vaak mogelijk om vervanging te regelen.

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

| | Po | | Vo | | Mbo | | Hbo | | Totaal | |
|--|----------------|----------------|--------------|----------------|-----------|--------------|-----------|--------------|----------------|----------------|
| | Bestuur | Directie | Bestuur | Directie | Bestuur | Directie | Bestuur | Directie | Bestuur | Directie |
| De Lerarenbeurs voor scholing is een goed instrument om de kwaliteit van de leraren te verhogen | 89,5% | 92,2% | 92,4% | 85,0% | 90,5% | 92,5% | 75,0% | 90,4% | 89,7% | 91,1% |
| De Lerarenbeurs is een goede secundaire arbeidsvoorwaarde | 79,6% | 79,2% | 82,1% | 84,2% | 66,7% | 91,3% | 75,0% | 80,8% | 79,2% | 81,0% |
| De beurs zou ook moeten gelden voor scholing gericht op bekwaamheidsonderhoud | 79,3% | 77,5% | 74,4% | 65,0% | 76,2% | 72,5% | 58,3% | 67,3% | 77,5% | 74,7% |
| Leidinggevenden moeten meer inspraak krijgen in de opleidingen die leraren gaan volgen, om de effectiviteit van de regeling te vergroten | 59,1% | 48,1% | 54,4% | 44,3% | 61,9% | 46,3% | 58,3% | 63,5% | 58,3% | 48,2% |
| Scholen zouden verplicht moeten zijn om passende vervanging te regelen | 35,7% | 47,1% | 46,8% | 49,3% | 38,1% | 58,8% | 41,7% | 55,8% | 38,3% | 48,8% |
| De Lerarenbeurs leidt binnen scholen tot discussie over de realisatie van scholingswensen van leraren | 26,1% | 25,8% | 24,1% | 19,6% | 28,6% | 27,5% | 50,0% | 23,5% | 26,6% | 24,9% |
| De beurs zou alleen moeten gelden voor reguliere (door de overheid bekostigde) lerarenopleidingen | 14,7% | 18,2% | 24,1% | 26,4% | 19,0% | 21,5% | 16,7% | 21,2% | 16,9% | 19,8% |
| n | 272-275 | 695-703 | 78-79 | 138-140 | 21 | 79-80 | 12 | 51-52 | 384-387 | 964-975 |

Bron: Directeurenvragenlijst/ besturenvragenlijst

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

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal |
|--|--------------------|----------------|----------------|----------------|--------------------|
| | % | % | % | % | % |
| Ook scholing voor bekwaamheidsonderhoud moet in aanmerking komen voor een Lerarenbeurs | 55,9% | 55,8% | 61,5% | 56,7% | 56,4% |
| Het is goed dat de minimale studiebelasting voor een opleiding met een Lerarenbeurs is afgeschaft | 42,6% | 52,5% | 49,4% | 46,6% | 46,6% |
| Het is redelijk dat scholen het regelen van vervanging als voorwaarde stellen om een Lerarenbeurs te mogen gebruiken | 40,4% | 28,2% | 35,5% | 39,0% | 36,1% |
| Ook onbevoegde leraren moeten voor de Lerarenbeurs in aanmerking kunnen komen | 16,8% | 39,4% | 46,5% | 43,3% | 28,4% |
| Het is goed als werkgevers/leidinggevenden meer inspraak krijgen in de opleidingen die leraren gaan volgen | 28,7% | 23,3% | 19,3% | 27,0% | 26,0% |
| Het blijkt onmogelijk om vervanging te regelen voor een leraar die een opleiding gaat volgen | 15,2% | 23,8% | 21,6% | 14,8% | 18,4% |
| n | 1.313-1.320 | 757-762 | 243-245 | 176-178 | 2.491-2.502 |

Bron: Lerarenvragenlijst

4.4 Toekenningen voor een Lerarenbeurs

De Lerarenbeurs blijkt zeer gewild. Zoals in hoofdstuk 2 is gesteld, is het beschikbare budget voor de Lerarenbeurs gezien het grote aantal aanvragen enkele malen verhoogd.

Tabel 4.3 Aantal toegekende beurzen per tranche

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal* |
|--|---------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Eerste tranche (juni – juli 2008) | 2.469 | 1.219 | 410 | 245 | 4.343 |
| Tweede tranche (januari – februari 2009) | 1.774 | 919 | 244 | 179 | 3.116 |
| Derde tranche (mei – juni 2009) | 2.486 | 1.348 | 436 | 306 | 4.576 |
| Vierde tranche (mei – juni 2010) | 3.664 | 1.874 | 633 | 502 | 6.673 |
| Vijfde tranche (mei – juni 2011) | 4.515 | 1.885 | 697 | 505 | 7.602 |
| Totaal | 14.908 | 7.245 | 2.240 | 1.737 | 26.310 |

Bron: Gegevens DUO.

Er zijn in de eerste vijf tranches in totaal meer dan 26.000 Lerarenbeurzen toegekend. Iets meer dan de helft daarvan is toegekend aan leraren die in het primair onderwijs werken, ongeveer een kwart aan leraren in het voortgezet onderwijs. In alle sectoren zien we dat het aantal toekenningen in de vierde en vijfde tranche hoger ligt dan in de voorgaande tranches. Dat komt doordat er meer middelen beschikbaar zijn gekomen voor de Lerarenbeurs, waardoor er minder aanvragen zijn afgewezen als gevolg van het overschrijden van het beschikbare budget. We constateren echter ook dat de Lerarenbeurs onverminderd in een behoefte voorziet.

Wanneer we het aantal leraren met een beurs afzetten tegen de huidige populatie leraren, zien we dat in het primair en voortgezet onderwijs 10% van de leraren een beurs heeft gekregen. In het mbo en hbo is het aandeel leraren met een beurs respectievelijk 8% en 7%. In deze sectoren neemt het gebruik van een lerarenbeurs toe. In 2009 waren er, gekeken naar het percentage toekenning ten opzichte van de totale lerarenpopulatie, in het mbo en hbo nog beduidend minder toekenningen dan in het primair en voortgezet onderwijs, maar deze achterstand wordt vanaf 2010 kleiner.²⁰

4.5 Leraren met een Lerarenbeurs

In het voortgezet onderwijs 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 B3.3).

Tabel 4.4 Bevoegdheid van leraren met een Lerarenbeurs

| | Vo | Mbo | Hbo |
|-------------------|------------|------------|------------|
| Eerstegraads | 25,4% | 15,3% | 49,6% |
| Tweedegraads | 66,5% | 78,0% | 27,0% |
| Geen bevoegdheid | 8,1% | 6,7% | - |
| Hbo/ Wo-opleiding | - | - | 23,4% |
| n | 653 | 209 | 141 |

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.

²⁰ De percentages zijn gebaseerd op cijfers van het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt, www.onderwijsarbeidsmarkt.nl en hebben betrekking op het aantal leraren, uitgedrukt in aantal personen.

Als we kijken naar het vo en mbo zien we dat aan deze voorwaarde niet altijd wordt voldaan. Van de leraren met een beurs in het voortgezet onderwijs geeft 8% aan geen bevoegdheid te hebben. Mogelijk zijn dit leraren die een bevoegdheid voor het primair onderwijs hebben. Zij zijn in veel gevallen gedeeltelijk bevoegd om les te geven in het voortgezet onderwijs en komen daarom wel in aanmerking voor een Lerarenbeurs. Het is denkbaar dat zij zich dit bij het invullen van de vragenlijst niet hebben 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. 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.

Het percentage leraren met een Lerarenbeurs dat geen eerste- of tweedegraads bevoegdheid heeft, is ten opzichte van de 0-meting afgenomen. Bij de 0-meting gaf 14% van de leraren voortgezet onderwijs aan geen bevoegdheid te hebben.

4.6 Opleidingen met een Lerarenbeurs

In deze paragraaf gaan we in op het type opleiding dat met een Lerarenbeurs wordt gevolgd.

Tabel 4.5 Typering van toegekende opleidingen naar sector (eerste tot en met de vijfde tranche)

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal |
|--|--------|-------|-------|-------|--------|
| Specialistische cursussen of opleidingen | 72,2% | 25,0% | 34,4% | 22,7% | 52,2% |
| Generieke master | 6,7% | 10,1% | 21,0% | 45,8% | 11,6% |
| 1e graads lerarenopleiding | 0,7% | 32,7% | 7,5% | 6,5% | 10,6% |
| 2e graads lerarenopleiding | 3,6% | 21,1% | 17,3% | 2,0% | 9,6% |
| Opleiding tot schoolleider | 10,8% | 2,0% | 2,0% | 1,1% | 6,9% |
| Generieke bachelor | 2,4% | 3,9% | 7,8% | 12,5% | 4,0% |
| Generieke opleiding niveau onbekend | 1,4% | 1,5% | 3,5% | 3,7% | 1,8% |
| Lerarenopleiding, niveau onbekend | 1,1% | 2,2% | 2,6% | 1,1% | 1,5% |
| Overig/onbekend | 0,1% | 0,1% | 0,2% | 1,0% | 0,2% |
| n | 14.908 | 7.245 | 2.240 | 1.737 | 26.310 |

Bron: Gegevens DUO

In het primair onderwijs worden met een Lerarenbeurs veelal specialistische cursussen of opleidingen gevolgd. Een zeer groot deel van deze opleidingen betreft de Master Special Educational Needs (SEN, ongeveer 7.900 van de 10.764 beurzen voor specialistische opleidingen in het po). In het voortgezet onderwijs worden met de Lerarenbeurs veel lerarenopleidingen gevolgd. Ongeveer een derde van de Lerarenbeurzen wordt door leraren in het vo gebruikt om een eerstegraads lerarenopleiding te volgen. Dat past binnen het streven van het kabinet om meer leraren op masterniveau op te leiden. Leraren in het mbo gebruiken de lerarenbeurs voor specialistische opleidingen en cursussen, generieke masters en tweedegraads lerarenopleidingen, in het hbo gebruiken leraren de Lerarenbeurs veelal voor generieke masters.

Tabel 4.6 laat de verdeling van inschrijvingen in het hoger onderwijs zien, uitgesplitst naar onderwijspersoneel zonder en met Lerarenbeurs, en reguliere inschrijvingen (inschrijvingen van personen niet werkzaam in het onderwijs).²¹ Van alle inschrijvingen in het hoger onderwijs is het aandeel onderwijspersoneel gedaald van 10,5 procent in 2006 naar 4,8 procent in 2010. In 2010 betreft 3,5 procent van de inschrijvingen onderwijspersoneel zonder Lerarenbeurs en 1,2 procent onderwijspersoneel met een Lerarenbeurs.

Het merendeel van de inschrijvingen aan de onderscheiden typen opleidingen betreft niet-onderwijspersoneel (65 tot 99 procent). Dit geldt echter niet voor eerstegraads lerarenopleidingen aan het hbo, waar 'slechts' 11,8 procent een reguliere inschrijving is. Relatief gezien zijn vooral lerarenopleidingen en overige hbo master opleidingen populair onder onderwijspersoneel. Het aandeel onderwijspersoneel bij lerarenopleidingen (1^e en 2^e graad) is gedaald van 49,1 procent in 2006 naar 23,9 procent in 2011. Hierbij is het aandeel onderwijspersoneel zonder beurs in de afgelopen drie jaren gedaald van 28,6 procent naar 14,4 procent; het aandeel onderwijspersoneel met beurs is toegenomen van 3,6 procent in 2008 naar 9,5 procent in 2010 (zie tabel 4.7).

Bij alle typen opleidingen, met uitzondering van de eerstegraads lerarenopleidingen hbo, valt op dat het aandeel onderwijspersoneel dat de opleiding volgt de afgelopen jaren is gedaald. Deze daling betreft vooral een daling van de deelname van onderwijspersoneel dat de opleiding zonder Lerarenbeurs volgt. Bij de meeste opleidingen is (vanzelfsprekend) een stijging van het aandeel onderwijspersoneel met een Lerarenbeurs te zien. Bij de deelname aan eerstegraads lerarenopleidingen betreft het grootste deel van de inschrijvingen onderwijspersoneel. Binnen deze groep neemt de relatieve deelname door leraren met een beurs toe, de deelname van onderwijspersoneel zonder lerarenbeurs af. In absolute zin neemt de deelname aan deze lerarenopleidingen eveneens af. Mogelijk dat de deelname zonder het bestaan van de Lerarenbeurs nog sterker was gedaald.

²¹ Vanwege de beschikbaarheid van informatie is de classificering of iemand wel of niet in het onderwijs werkzaam is gebaseerd op peildatum januari 2008. Hierdoor kan een (beperkt) deel van de inschrijvingen onjuist geclassificeerd staan (zoals reguliere inschrijvingen die inmiddels onderwijspersoneel betreffen of onderwijspersoneel dat inmiddels een reguliere inschrijving betreft).

Tabel 4.6 Inschrijvingen in het hoger onderwijs

| Type opleiding | | Inschrijvingen totaal (n) | Reguliere inschrijvingen | Onderwijs- personeel zonder | Onderwijs- personeel met | Totaal |
|---|-----------|------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|--------|
| | | | | Lerarenbeurs | Lerarenbeurs | |
| Lerarenopleiding 2 ^e graad (hbo bachelor) | 2006-2007 | 71.272 | 57,4% | 42,5% | 0,1% | 100% |
| | 2007-2008 | 69.857 | 66,8% | 33,0% | 0,2% | 100% |
| | 2008-2009 | 67.318 | 76,1% | 23,0% | 0,9% | 100% |
| | 2009-2010 | 69.297 | 82,6% | 15,6% | 1,9% | 100% |
| | 2010-2011 | 61.703 | 86,4% | 11,3% | 2,3% | 100% |
| Lerarenopleiding 1 ^e graad (hbo master) | 2006-2007 | 11.177 | 12,7% | 86,7% | 0,6% | 100% |
| | 2007-2008 | 9.645 | 11,8% | 83,9% | 4,3% | 100% |
| | 2008-2009 | 8.858 | 11,0% | 64,7% | 24,2% | 100% |
| | 2009-2010 | 9.445 | 10,9% | 42,0% | 47,1% | 100% |
| | 2010-2011 | 9.526 | 11,8% | 31,1% | 57,1% | 100% |
| Lerarenopleiding 1 ^e graad (wo) | 2006-2007 | 1.775 | 29,4% | * | * | 100% |
| | 2007-2008 | 1.761 | 28,6% | * | * | 100% |
| | 2008-2009 | 1.823 | 37,0% | 59,6% | 3,4% | 100% |
| | 2009-2010 | 2.092 | 56,4% | 38,4% | 5,2% | 100% |
| | 2010-2011 | 1.857 | 65,0% | 28,1% | 6,9% | 100% |
| Overig hbo bachelor | 2006-2007 | 339.828 | 97,1% | 2,9% | 0,0% | 100% |
| | 2007-2008 | 357.794 | 97,6% | 2,4% | 0,0% | 100% |
| | 2008-2009 | 370.903 | 97,9% | 2,0% | 0,0% | 100% |
| | 2009-2010 | 394.213 | 98,3% | 1,6% | 0,1% | 100% |
| | 2010-2011 | 351.095 | 98,6% | 1,3% | 0,1% | 100% |
| Overig hbo master | 2006-2007 | 2.206 | 77,9% | 21,2% | 0,9% | 100% |
| | 2007-2008 | 2.662 | 82,6% | 15,4% | 2,0% | 100% |
| | 2008-2009 | 3.254 | 82,6% | 11,8% | 5,6% | 100% |
| | 2009-2010 | 3.780 | 79,3% | 9,6% | 11,1% | 100% |
| | 2010-2011 | 4.237 | 78,6% | 6,9% | 14,5% | 100% |
| Overig wo bachelor | 2006-2007 | 159.166 | 92,5% | 7,4% | 0,0% | 100% |
| | 2007-2008 | 169.101 | 93,7% | 6,3% | 0,0% | 100% |
| | 2008-2009 | 172.369 | 95,2% | 4,7% | 0,1% | 100% |
| | 2009-2010 | 181.076 | 96,5% | 3,4% | 0,1% | 100% |
| | 2010-2011 | 169.654 | 97,6% | 2,2% | 0,1% | 100% |
| Overig wo master | 2006-2007 | 58.522 | 89,6% | 10,4% | 0,0% | 100% |
| | 2007-2008 | 71.448 | 90,3% | 9,7% | 0,1% | 100% |
| | 2008-2009 | 78.062 | 91,2% | 8,5% | 0,3% | 100% |
| | 2009-2010 | 86.871 | 92,0% | 7,5% | 0,5% | 100% |
| | 2010-2011 | 83.101 | 93,2% | 6,2% | 0,7% | 100% |
| Overig hbo/wo ongedeelde opleiding ** | 2006-2007 | 39.008 | 93,6% | 6,4% | 0,0% | 100% |
| | 2007-2008 | 22.821 | 95,4% | 4,6% | 0,0% | 100% |
| | 2008-2009 | 15.377 | 96,7% | 3,3% | 0,0% | 100% |
| | 2009-2010 | 11.262 | 96,8% | 3,2% | 0,0% | 100% |
| | 2010-2011 | 6.676 | 97,7% | 2,3% | 0,0% | 100% |
| Totaal | 2006-2007 | 682.954 | 89,5% | 10,5% | 0,0% | 100% |
| | 2007-2008 | 705.089 | 91,4% | 8,5% | 0,1% | 100% |
| | 2008-2009 | 717.964 | 93,2% | 6,3% | 0,5% | 100% |
| | 2009-2010 | 758.036 | 94,4% | 4,6% | 0,9% | 100% |
| | 2010-2011 | 687.849 | 95,2% | 3,5% | 1,2% | 100% |

Bron: Gegevens DUO / CBS

* Vanwege mogelijke onthulling worden niet alle percentages weergegeven

** Ongedeelde opleidingen hebben nog geen bama-structuur. Deze opleidingen hebben geen nieuwe instroom meer, maar soms kunnen studenten de opleiding nog wel binnen de oude structuur afronden.

In tabel 4.7 staan de inschrijvingen aan een eerste- of tweedegraads lerarenopleiding uitgesplitst naar vak en naar type inschrijving (regulier versus onderwijspersoneel zonder/met Lerarenbeurs). Alle vakken, behalve Special Education Needs, laten in de afgelopen jaren een daling zien van het aandeel onderwijspersoneel (ongeacht wel of geen Lerarenbeurs). De lerarenopleiding speciaal onderwijs (Special Education Needs) is het meest populair onder onderwijspersoneel. Jaarlijks is iets minder dan 90 procent van deze inschrijvingen afkomstig van onderwijspersoneel.

Bij alle onderscheiden vakken is een dalende trend van het aandeel onderwijspersoneel te zien. Deze daling is voor zichtbaar onder onderwijspersoneel zonder Lerarenbeurs. Het aandeel deelnemers met een Lerarenbeurs stijgt. Het aandeel inschrijvingen van onderwijspersoneel zonder beurs is in de afgelopen drie jaren ongeveer gehalveerd; het aandeel inschrijvingen met Lerarenbeurs is verdubbeld.

Tabel 4.7 Inschrijvingen lerarenopleidingen (1^o en 2^o graad) uitgesplitst naar vak

| Vak | | Inschrijvingen totaal (n) | Reguliere inschrijvingen | Onderwijs- personeel zonder Lerarenbeurs | Onderwijs- personeel met Lerarenbeurs | Totaal |
|-------------|-----------|------------------------------|-----------------------------|---|--|--------|
| Duits | 2006-2007 | 876 | 33,6% | * | * | 100% |
| | 2007-2008 | 968 | 35,4% | 63,1% | 1,4% | 100% |
| | 2008-2009 | 991 | 38,7% | 55,3% | 6,0% | 100% |
| | 2009-2010 | 1.075 | 54,0% | 35,0% | 11,1% | 100% |
| | 2010-2011 | 1.028 | 58,9% | 27,5% | 13,6% | 100% |
| Economie | 2006-2007 | 1.820 | 33,8% | 65,5% | 0,7% | 100% |
| | 2007-2008 | 1.800 | 36,4% | 61,7% | 1,9% | 100% |
| | 2008-2009 | 1.807 | 41,4% | 53,6% | 5,0% | 100% |
| | 2009-2010 | 2.055 | 51,3% | 39,0% | 9,7% | 100% |
| | 2010-2011 | 1.976 | 62,0% | 25,8% | 12,2% | 100% |
| Natuurkunde | 2006-2007 | 764 | 27,2% | * | * | 100% |
| | 2007-2008 | 811 | 32,2% | 64,7% | 3,1% | 100% |
| | 2008-2009 | 886 | 34,1% | 56,9% | 9,0% | 100% |
| | 2009-2010 | 899 | 43,7% | 41,5% | 14,8% | 100% |
| | 2010-2011 | 831 | 49,6% | 32,9% | 17,6% | 100% |
| Nederlands | 2006-2007 | 2.327 | 35,5% | * | * | 100% |
| | 2007-2008 | 2.346 | 37,3% | 60,7% | 2,0% | 100% |
| | 2008-2009 | 2.541 | 42,0% | 50,1% | 7,9% | 100% |
| | 2009-2010 | 2.830 | 47,0% | 37,4% | 15,6% | 100% |
| | 2010-2011 | 2.679 | 51,8% | 28,1% | 20,0% | 100% |
| Wiskunde | 2006-2007 | 2.158 | 32,6% | 66,5% | 0,9% | 100% |
| | 2007-2008 | 2.091 | 33,8% | 63,6% | 2,7% | 100% |
| | 2008-2009 | 2.241 | 38,1% | 53,5% | 8,3% | 100% |
| | 2009-2010 | 2.554 | 47,3% | 37,9% | 14,8% | 100% |
| | 2010-2011 | 2.430 | 53,0% | 29,6% | 17,3% | 100% |
| Biologie | 2006-2007 | 1.500 | 37,8% | * | * | 100% |
| | 2007-2008 | 1.619 | 44,2% | 54,6% | 1,2% | 100% |
| | 2008-2009 | 1.777 | 52,7% | 43,4% | 3,8% | 100% |
| | 2009-2010 | 1.801 | 60,6% | 32,3% | 7,1% | 100% |
| | 2010-2011 | 1.587 | 65,3% | 24,2% | 10,5% | 100% |
| Frans | 2006-2007 | 1.180 | 42,7% | * | * | 100% |
| | 2007-2008 | 1.124 | 45,0% | 53,6% | 1,4% | 100% |
| | 2008-2009 | 1.043 | 51,9% | 43,5% | 4,6% | 100% |
| | 2009-2010 | 1.163 | 61,5% | 31,1% | 7,4% | 100% |
| | 2010-2011 | 973 | 65,0% | 24,6% | 10,5% | 100% |
| Engels | 2006-2007 | 3.640 | 50,9% | 48,7% | 0,4% | 100% |
| | 2007-2008 | 3.723 | 55,0% | 43,9% | 1,1% | 100% |
| | 2008-2009 | 3.951 | 61,2% | 35,6% | 3,2% | 100% |
| | 2009-2010 | 4.340 | 68,5% | 25,6% | 5,9% | 100% |
| | 2010-2011 | 4.041 | 73,1% | 19,0% | 7,9% | 100% |

Vervolg tabel 4.7

| Vak | | Inschrijvingen totaal (n) | Reguliere inschrijvingen | Onderwijs- personeel zonder | Onderwijs- personeel met | Totaal |
|-------------------------|-----------|------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|--------|
| | | | | Lerarenbeurs | Lerarenbeurs | |
| Geschiedenis | 2006-2007 | 3.048 | 57,7% | * | * | 100% |
| | 2007-2008 | 3.103 | 61,9% | 37,3% | 0,7% | 100% |
| | 2008-2009 | 3.224 | 67,6% | 29,8% | 2,6% | 100% |
| | 2009-2010 | 3.671 | 75,9% | 19,6% | 4,4% | 100% |
| | 2010-2011 | 3.414 | 80,1% | 13,7% | 6,2% | 100% |
| Scheikunde | 2006-2007 | 585 | 27,0% | * | * | 100% |
| | 2007-2008 | 526 | 28,9% | 69,0% | 2,1% | 100% |
| | 2008-2009 | 527 | 37,2% | 58,3% | 4,6% | 100% |
| | 2009-2010 | 600 | 49,0% | 42,7% | 8,3% | 100% |
| | 2010-2011 | 579 | 56,1% | 32,3% | 11,6% | 100% |
| Aardrijkskunde | 2006-2007 | 1.159 | 39,5% | * | * | 100% |
| | 2007-2008 | 1.155 | 43,6% | 55,1% | 1,3% | 100% |
| | 2008-2009 | 1.216 | 47,9% | 45,6% | 6,5% | 100% |
| | 2009-2010 | 1.351 | 57,9% | 31,7% | 10,4% | 100% |
| | 2010-2011 | 1.233 | 65,0% | 22,3% | 12,7% | 100% |
| Special Education Needs | 2006-2007 | 9.249 | 12,3% | * | * | 100% |
| | 2007-2008 | 7.880 | 11,2% | 86,1% | 2,7% | 100% |
| | 2008-2009 | 6.774 | 10,5% | 67,5% | 22,1% | 100% |
| | 2009-2010 | 6.929 | 10,8% | 43,6% | 45,7% | 100% |
| | 2010-2011 | 6.815 | 12,3% | 32,4% | 55,3% | 100% |
| Overige vakken | 2006-2007 | 55.918 | 60,5% | 39,5% | 0,0% | 100% |
| | 2007-2008 | 54.117 | 71,6% | 28,3% | 0,1% | 100% |
| | 2008-2009 | 51.021 | 82,2% | 17,2% | 0,6% | 100% |
| | 2009-2010 | 51.566 | 88,2% | 10,6% | 1,2% | 100% |
| | 2010-2011 | 45.500 | 91,0% | 7,5% | 1,5% | 100% |
| Totaal lerarenopleiding | 2006-2007 | 84.224 | 50,9% | 49,0% | 0,1% | 100% |
| | 2007-2008 | 81.263 | 59,4% | 39,8% | 0,7% | 100% |
| | 2008-2009 | 77.999 | 67,8% | 28,6% | 3,6% | 100% |
| | 2009-2010 | 80.834 | 73,5% | 19,2% | 7,2% | 100% |
| | 2010-2011 | 73.086 | 76,1% | 14,4% | 9,5% | 100% |

Bron: Gegevens DUO / CBS

* Vanwege mogelijke onthulling worden niet alle percentages weergegeven

4.7 Scholen en de Lerarenbeurs

In deze paragraaf gaan we in op de middelen die de scholen voor de vervanging van leraren ontvangen, de besteding van de middelen en het nog beschikbare budget. Scholen krijgen middelen uit de Lerarenbeurs voor de bekostiging van vervanging van leraren tijdens studieverlof. Subsidie voor studieverlof is alleen mogelijk indien de leraar een reguliere bachelor- of masteropleiding met de Lerarenbeurs wil volgen en indien het bevoegd gezag verklaart het studieverlof te willen verlenen. Het subsidiebedrag bestaat uit een vast bedrag per uur, met een maximumvergoeding van 160 uur per jaar bij een voltijdsaanstelling, met aan maximum van drie jaar. De maximumvergoeding per Lerarenbeurs, per jaar is in de verschillende sectoren als volgt:

- Basisonderwijs: € 5.386
- Speciaal (voortgezet) onderwijs: € 5.717
- Voortgezet onderwijs: € 5.818
- Middelbaar beroepsonderwijs: € 6.194
- Hoger beroepsonderwijs: € 6.984

Tabel 4.8 Omvang van het budget op schoolniveau ter vervanging van leraren die een Lerarenbeurs krijgen (in euro's)

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal |
|-----------------------|-------|--------|--------|--------|--------|
| tot en met 2.500 euro | 20,7% | 3,1% | 6,5% | 0,0% | 14,3% |
| 2.501 – 5.000 euro | 35,2% | 12,2% | 21,7% | 7,1% | 27,3% |
| 5.001 – 10.000 euro | 31,7% | 21,4% | 30,4% | 32,1% | 29,4% |
| 10.001-20.000 euro | 9,3% | 20,4% | 19,6% | 21,4% | 13,4% |
| 20.001 – 30.000 euro | 2,1% | 13,3% | 6,5% | 14,3% | 5,6% |
| meer dan 30.000 euro | 1,0% | 29,6% | 15,2% | 25,0% | 10,0% |
| n | 290 | 98 | 46 | 28 | 462 |
| Gemiddeld budget | 7.290 | 22.590 | 19.010 | 26.170 | 12.980 |

Bron: Directeurenvragenlijst

De scholen die middelen ontvangen krijgen gemiddeld 12.980 euro per school per jaar. In het primair onderwijs is het gemiddelde budget dat scholen ontvangen het laagst. De meeste scholen in het po krijgen minder dan 10.000 euro voor de bekostiging van vervanging. Dat komt overeen met een vergoeding voor ongeveer 2 leraren met een Lerarenbeurs voor een bachelor- of masteropleiding. In de overige sectoren zijn de budgetten die scholen ontvangen hoger. In het vo en hbo ontvangt een meer dan een kwart van de scholen meer dan 30.000 euro. Dat betreft een vergoeding voor het studieverlof van ongeveer 6 leraren.

Tabel 4.9 Besteding van middelen ten behoeve van vervanging van leraren die een Lerarenbeurs krijgen (meerdere antwoorden mogelijk)

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal |
|---|-------|-------|-------|-------|--------|
| Bekostigen van vervanging van afwezige docenten | 94,1% | 98,2% | 92,1% | 82,4% | 94,0% |
| Voor materiële kosten in verband met scholing | 15,4% | 23,0% | 25,4% | 23,5% | 18,5% |
| Deze middelen worden toegevoegd aan het (na)scholingsbudget | 10,6% | 9,7% | 12,7% | 38,2% | 12,3% |
| Anders namelijk | 3,4% | 1,8% | 4,8% | 0,0% | 3,0% |
| n | 358 | 113 | 63 | 34 | 568 |

Bron: Directeurenvragenlijst

Verreweg de meeste scholen gebruiken de middelen die zij ontvangen voor de bekostiging van afwezige leraren. 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 gebeurt 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 B4.12).

4.8 Samenvatting

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

- 90 procent van de bestuurders en schooldirecteuren vindt de Lerarenbeurs een goed instrument om de kwaliteit van de leraren te verhogen
- In totaal hebben in de eerste 5 tranches meer dan 26.000 leraren een beurs gekregen.

- In het primair onderwijs worden veelal specialistische opleidingen gevolgd, zoals de Master Special Educational Needs. In het voortgezet onderwijs worden veel (1e en 2e graads) lerarenopleidingen met een beurs gevolgd, terwijl we in het hbo de meeste toekenningen voor 'generieke masters' zien.
- Gemiddeld ontvangen scholen die subsidie voor studieverlof in totaal 12.980 euro per jaar. Dit bedrag moet ingezet worden voor de vervanging van leraren tijdens studieverlof. Deze middelen worden voor het grootste deel daadwerkelijk gebruikt voor de bekostiging van vervanging van de afwezige leraren.
- Bij alle typen opleidingen, met uitzondering van de eerstegraads lerarenopleidingen hbo, valt op dat het aandeel onderwijspersoneel dat de opleiding volgt de afgelopen jaren is gedaald. Deze daling betreft vooral een daling van de deelname van onderwijspersoneel dat de opleiding zonder Lerarenbeurs volgt. Bij de meeste opleidingen is (vanzelfsprekend) een stijging van het aandeel onderwijspersoneel met een Lerarenbeurs te zien.
Bij de deelname aan eerstegraads lerarenopleidingen betreft het grootste deel van de inschrijvingen onderwijspersoneel. Binnen deze groep neemt de relatieve deelname door leraren met een beurs toe, de deelname van onderwijspersoneel zonder lerarenbeurs af. In absolute zin neemt de deelname aan deze lerarenopleidingen eveneens af. Mogelijk dat de deelname zonder het bestaan van de Lerarenbeurs nog sterker was gedaald.

5 De Lerarenbeurs in de praktijk

5.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat over het gebruik van de Lerarenbeurs in de praktijk. We beschrijven ten eerste het proces rond de aanvraag van een Lerarenbeurs. Daarbij gaan we onder andere in op de vraag wie het initiatief neemt om een beurs aan te vragen, de afspraken tussen werknemer en werkgever bij de aanvraag voor een Lerarenbeurs en de motieven van leraren om een beurs aan te vragen.²² Vervolgens beschrijven we de ervaringen van leraren bij het volgen van een opleiding. Daarbij kijken we onder andere naar ervaren knelpunten en de wijze van bekostiging van de opleiding. Tot slot schetsen we een beeld van de ervaring met en de gevolgen van het volgen van een opleiding met de Lerarenbeurs.

5.2 Het aanvragen van een Lerarenbeurs

De invoering van de Lerarenbeurs is op verschillende manieren bekendgemaakt. OCW brengt de Lerarenbeurs onder meer via een jaarlijkse mediacampagne onder de aandacht van leraren gebracht. Deze campagne bestaat uit een postercampagne, een brief aan schoolleiders over (wijzigingen in) de regeling, advertenties in vakbladen, direct mailing, nieuwsbrieven en online publicaties.

Tabel 5.1 Wijze van verkrijgen van informatie over de Lerarenbeurs (meerdere antwoorden mogelijk)

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal |
|--|-------|-------|-------|-------|--------|
| Via de media | 45,9% | 54,0% | 46,5% | 40,5% | 48,1% |
| Door mijn leidinggevende | 38,3% | 24,4% | 12,0% | 34,5% | 31,1% |
| Door collega's | 29,6% | 30,5% | 30,0% | 33,1% | 30,2% |
| Door de school | 17,0% | 29,2% | 24,9% | 25,0% | 22,1% |
| Door de vakbond | 19,6% | 12,6% | 14,7% | 5,4% | 16,0% |
| Tijdens een functionerings- of beoordelingsgesprek | 4,9% | 2,6% | 1,8% | 6,8% | 4,0% |
| Anders | 15,5% | 15,2% | 18,1% | 12,4% | 15,4% |
| n | 1.137 | 655 | 217 | 148 | 2.167 |

Bron: Lerarenvragenlijst

Leraren hebben vooral via de media informatie over de mogelijkheden van de Lerarenbeurs verkregen. Dat kunnen zowel de websites van OCW of de vakbonden zijn, maar ook advertenties in vakbladen.

Attending op de mogelijkheden van de beurs door de leidinggevende gebeurt vooral in het po en in het hbo. In het mbo wordt door de onderwijsinstelling veel minder bekendheid gegeven aan de Lerarenbeurs. Een vergelijkbaar beeld zien we wanneer we kijken naar de mate waarin leraren door de school worden gestimuleerd om een beurs aan te vragen. Meer dan de helft van de leraren (57%) geeft aan dat zij door de school zijn gestimuleerd om een beurs aan te vragen. In het mbo gebeurt dit minder vaak dan in de overige onderwijssectoren (40%; zie bijlage 2, tabel B4.1).

De ervaring van de leraren komt niet helemaal overeen met de ervaring van directeuren: 94 procent van de directeuren zegt dat de school leraren heeft gestimuleerd om een Lerarenbeurs aan te vragen. Hier is, ten opzichte van 2008, een duidelijke toename te zien bij direc-

teuren in het mbo en hbo. In 2008 stimuleerde tweederde van de mbo- en hbo-instellingen leraren om een beurs aan te vragen, in 2010 is dat ongeveer 90 procent (zie bijlage 2, tabel B4.2). Het verschil in ervaring is overigens wel te verklaren: als directeuren in algemene zin zeggen dat binnen hun instelling leraren worden gestimuleerd om een beurs aan te vragen, hoeft dat niet te betekenen dat alle leraren daar in de praktijk mee te maken krijgen.

Tabel 5.2 Initiatief tot overleg over de aanvraag van de Lerarenbeurs

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal |
|--|-------|-------|-------|-------|--------|
| Eigen initiatief | 55,0% | 53,4% | 71,6% | 54,3% | 56,1% |
| Gezamenlijk initiatief | 25,9% | 21,8% | 10,2% | 25,4% | 23,0% |
| Initiatief van mijn leidinggevende/directeur | 19,1% | 24,8% | 18,3% | 20,3% | 20,8% |
| n | 1.051 | 597 | 197 | 138 | 1.983 |

Bron: Lerarenvragenlijst

Het overgrote deel van de leraren voert met de leidinggevende overleg over de aanvraag voor een Lerarenbeurs (92%). Dit overleg vindt veelal plaats op initiatief van de leraar. Ook hier geldt dat de rol van de leidinggevende in het mbo minder sterk is. In het mbo vindt bij 72 procent van beursaanvragen het overleg plaats op initiatief van de leraar, terwijl dat in de overige sectoren bij iets meer dan de helft van de beursaanvragen het geval is.

In het primair onderwijs komen vooral aanvragen voor een opleiding of cursus op het gebied van opbrengstgericht werken en taal/rekenen tot stand in gezamenlijk initiatief tussen de leidinggevende en de leraar (respectievelijk 45% en 36%)²³. In het voortgezet onderwijs is het gezamenlijk initiatief vaker gericht op opleidingen waarmee de leraar een hogere bevoegdheid of een bevoegdheid voor een ander vak behaalt (24,4%). In het mbo is er vooral een gezamenlijke initiatief bij de opleiding 'special educational needs' (28,6%). In het hbo zijn het vooral algemene masteropleidingen (38,9%) die in gezamenlijk overleg tot stand komen (zie bijlage 2, tabel B4.3).

Bij de aanvraag van een Lerarenbeurs zegt 67% van de directeuren dat zij met leraren nadere afspraken hebben gemaakt. In vergelijking tot de 0-meting lijkt het er op dat er vaker afspraken worden gemaakt over de aanvraag. In 2009 werden in 60% van de gevallen afspraken gemaakt over de aanvraag. In het primair onderwijs komt dit minder vaak voor (62%) dan in het vo, mbo en hbo (81%; zie bijlage 2, tabel B4.4).

Tabel 5.3 Afspraken van de werkgever met leraren over de aanvraag voor een Lerarenbeurs (% ja, meerdere antwoorden mogelijk)

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal |
|---|-------|-------|-------|-------|--------|
| Het type opleiding dat wordt gevolgd | 77,9% | 78,3% | 76,9% | 81,0% | 78,1% |
| Beschikbaarheid van vervanging tijdens de opleidingsdagen | 79,5% | 52,2% | 75,4% | 57,1% | 73,0% |
| Aanpassing van het takenpakket van docenten tijdens de opleiding | 51,0% | 82,6% | 66,2% | 69,0% | 59,0% |
| Vermindering van het aantal lesuren van docenten tijdens de opleiding | 30,5% | 90,4% | 69,2% | 71,4% | 47,0% |
| Andere afspraken | 4,4% | 7,0% | 3,1% | 2,4% | 4,6% |
| n | 453 | 115 | 65 | 42 | 675 |

Bron: Directeurenvragenlijst

Als afspraken zijn gemaakt over de aanvraag van een Lerarenbeurs, betreft het volgens directeuren vooral afspraken over het type opleiding dat wordt gevolgd en de beschikbaarheid van vervanging tijdens de opleidingsdagen. Er zijn verschillen tussen de sectoren in de manier waarop de scholen ruimte creëren om leraren in staat te stellen de opleiding te volgen. Vooral in het vo worden vaak afspraken gemaakt over het verminderen van het aantal lesuren tijdens het volgen van de opleiding. In het primair onderwijs en in het mbo gaan af-

spraken vaker dan in het vo en hbo over de beschikbaarheid van vervanging tijdens de opleiding. 'Andere afspraken' gaan vaak over de combinatie tussen het benutten van tijd die beschikbaar is voor deskundigheidsbevordering in de normjaartaak en eigen tijd. Ook worden er afspraken gemaakt om opdrachten op de school uit te kunnen voeren.

Tabel 5.4 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 | 74,9% | 69,1% | 64,1% | 68,8% | 71,6% |
| De opleiding vindt plaats in de vastgestelde 10% van mijn jaartaak voor deskundigheidsbevordering | 34,4% | 27,3% | 35,4% | 38,4% | 32,6% |
| Het aantal lesuren dat ik verzorg is voor de duur van de opleiding teruggebracht | 22,1% | 44,3% | 32,5% | 29,4% | 30,5% |
| Ik kan de opleiding gaan volgen als er vervanging voor mijn lessen is geregeld | 37,8% | 19,9% | 25,0% | 23,2% | 30,0% |
| Ik verzorg al mijn lessen zelf, maar hoeft een aantal andere taken niet te vervullen | 15,0% | 24,2% | 19,7% | 31,9% | 19,8% |
| Mijn leidinggevende en ik hebben afspraken gemaakt over de inhoud van de te volgen opleiding | 18,7% | 15,3% | 13,6% | 19,0% | 17,2% |
| Mijn leidinggevende en ik hebben afspraken gemaakt over de maximale studiebelasting (omvang) van de te volgen opleiding | 5,3% | 6,4% | 4,3% | 7,7% | 5,7% |
| Andere afspraken namelijk | 10,9% | 11,5% | 14,4% | 16,0% | 11,8% |
| n | 1.085-1.105 | 635-643 | 206-209 | 141-146 | 2.072-2.097 |

Bron: Lerarenvragenlijst

Het hebben van voldoende beschikbare tijd is vanzelfsprekend een belangrijke randvoorwaarde om een opleiding te kunnen volgen. We zien dan ook dat de meeste afspraken die leraren met hun werkgever maken gaan over tijd. In de meeste gevallen wordt afgesproken dat de opleiding in eigen tijd wordt gevolgd (72%). Van de leraren die aangeven 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 vrij geroosterd worden om studieverlof op te kunnen nemen. Veel leraren, zeker in het primair onderwijs, werken in deeltijd. Mogelijk dat de deeltijd dag door leraren benut wordt om de opleiding te volgen. Daarnaast wordt bij een derde van de leraren de 10% van de normjaartaak die gereserveerd is voor deskundigheidsbevordering benut voor het volgen van de opleiding. Afspraken over de inhoud van de te volgen opleiding worden veel minder vaak gemaakt (17%).

Als we naar de afzonderlijke sectoren kijken, zien we verschillen in het type afspraken dat wordt gemaakt. Voor leraren in het primair onderwijs is het regelen van vervanging meer dan in de andere onderwijssectoren een belangrijke afspraak (38%). In het voortgezet onderwijs (44%) komt het relatief vaak voor dat het aantal lesuren wordt teruggebracht om de opleiding te kunnen volgen. In het hbo wordt in een relatief groot aantal gevallen tijd gecreëerd door een aantal neventaken uit het takenpakket van de leraar te schrappen (32%).

Wanneer we samenvattend kijken naar de rol van docenten en de werkgevers bij het aanvragen van een Lerarenbeurs, lijken instellingen in het mbo al met al minder betrokkenheid te hebben bij het aanvragen van een lerarenbeurs dan in de andere sectoren. Het initiatief voor overleg over de beurs ligt meer dan in de andere sectoren bij de leraar, leraren worden minder gestimuleerd om een beurs aan te vragen en er worden minder vaak concrete afspraken gemaakt over de opleiding en de eventuele gevolgen van het afronden van de opleiding. Een zekere mate van terughoudendheid ten aanzien van de Lerarenbeurs zien we ook terug bij de ontmoediging door instellingen voor het aanvragen van een beurs. Ongeveer een kwart van de leraren die in het mbo werken geeft aan dat dit het geval is, terwijl gemiddeld genomen 13% van de leraren zegt ontmoedigd te worden een aanvraag in te dienen (zie bijlage 2, tabel B4.5). Deze ontmoediging kan op verschillende manieren plaatsvinden. Van de leraren die aangeven door de leidinggevende te zijn ontmoedigd om een Lerarenbeurs aan te vragen, zegt de helft dat ze de opleiding in eigen tijd zouden moeten vol-

gen. Daarnaast kreeg een aantal van hen geen handtekening voor de aanvraag voor het studieverlof (16%). Er zijn naast deze redenen nog veel andere redenen genoemd, waaronder de match met de huidige werkzaamheden of het inzien van de noodzakelijkheid (n=31) en tegenwerking door directie in algemene zin (n=31, zie bijlage 2, tabel B4.6).

Tot slot van deze paragraaf kijken we naar de motieven van leraren om een Lerarenbeurs aan te vragen.

Tabel 5.5 Motieven om een Lerarenbeurs aan te vragen (% belangrijke reden)

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal |
|--|---------|---------|---------|---------|-----------|
| Uit persoonlijke interesse | 82,2% | 72,1% | 81,0% | 73,9% | 78,9% |
| Ik wil op die manier mijn bekwaamheden op peil houden | 76,2% | 62,2% | 67,6% | 59,6% | 70,0% |
| Om beter toegerust te zijn op de taken die ik uitvoer | 76,8% | 59,5% | 63,2% | 63,7% | 69,3% |
| Omdat daar binnen mijn school behoefte aan is | 36,0% | 31,3% | 29,5% | 32,5% | 33,7% |
| Ik wil binnen mijn huidige functie andere taken gaan vervullen | 38,3% | 24,5% | 31,6% | 38,3% | 33,5% |
| Omdat die de mogelijkheid biedt in een andere onderwijssector te gaan werken | 18,6% | 23,7% | 33,0% | 23,8% | 21,8% |
| Ik wil in aanmerking komen voor een hogere lerarenfunctie | 15,2% | 28,6% | 19,5% | 17,9% | 19,8% |
| Ik wil een ander vak gaan geven naast het vak waarin ik nu lesgeef ²⁴ | - | 11,2% | 24,7% | 18,4% | 15,4% |
| Ik ambieer een leidinggevende functie in mijn onderwijssector | 18,9% | 11,8% | 6,4% | 8,8% | 14,8% |
| Ik ambieer een baan in een andere onderwijssector | 11,5% | 13,7% | 13,8% | 9,0% | 12,2% |
| Ik ambieer een loopbaan buiten het onderwijs | 9,8% | 8,5% | 12,0% | 3,6% | 9,2% |
| Ik wil een ander vak gaan geven in plaats van het vak waarin ik nu lesgeef ²⁵ | - | 4,2% | 8,7% | 6,1% | 5,5% |
| Ik ambieer een leidinggevende functie in een andere onderwijssector | 2,5% | 4,0% | 2,3% | 2,7% | 2,9% |
| Ik ambieer een leidinggevende functie buiten het onderwijs | 1,4% | 3,0% | 3,5% | 1,8% | 2,1% |
| n | 842-857 | 471-484 | 172-175 | 111-115 | 762-1.627 |

Bron: Lerarenvragenlijst

Leraren kunnen verschillende motieven hebben om werkelijk tot een aanvraag over te gaan. Motieven kunnen betrekking hebben op mobiliteit en loopbaanwensen, op het op peil houden of verbeteren van bekwaamheden of op persoonlijke interesse. De persoonlijke interesse van leraren blijkt het belangrijkste motief om de gekozen opleiding te gaan volgen (79%), gevolgd door het op peil houden van bekwaamheden (70%) en de wens beter toegerust te zijn op de uit te voeren taken (69%).

Motieven vanuit mobiliteit en loopbaanperspectief spelen een minder belangrijke rol bij de keuze om een Lerarenbeurs aan te vragen. Ruim een derde van de leraren geeft aan dat zij een Lerarenbeurs aanvragen om andere taken uit te kunnen voeren (34%) en ruim één op de vijf leraren omdat de opleiding de mogelijkheid biedt om in een andere onderwijssector te werken (22%).

Er zijn een aantal verschillen in de motieven van leraren binnen de onderwijssectoren. In het primair onderwijs is voor leraren die in het basisonderwijs werken het verkrijgen van een hogere leraarsfunctie en een leidinggevende functie vaker een belangrijke reden om een opleiding te volgen dan voor leraren in het (voortgezet) speciaal onderwijs.

In het voortgezet onderwijs is voor docenten die in het havo/vwo werken het verkrijgen van een hogere leraarsfunctie vaker een belangrijke reden om een opleiding te volgen dan voor docenten vmbo. Docenten die in het vmbo lesgeven noemen persoonlijke interesse daarentegen vaker als belangrijke reden. Voor mbo-docenten geldt dat er een verschil is tussen le-

24 Niet gevraagd aan leraren in het vo

25 Niet gevraagd aan leraren in het vo

raren die lesgeven aan de niveaus 1 en 2 en aan de niveaus 3 en 4. Leraren die lesgeven aan niveau 3 en 4 geven het vervullen van andere taken vaker op als belangrijke reden om een Lerarenbeurs aan te vragen.

5.3 Het volgen van een opleiding

De leraren die een Lerarenbeurs hebben gekregen zijn bijna allemaal gestart met de opleiding.

Tabel 5.6 Het volgen van een opleiding met een Lerarenbeurs

| | Beurs toegekend in 2008 | Beurs toegekend in 2009 | Beurs toegekend in 2010 |
|-------------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Gestart met de opleiding | 99,3% | 99,0% | 98,0% |
| Niet gestart met de opleiding | 0,7% | 1,0% | 2,0% |
| n | 806 | 687 | 656 |

Bron: Lerarenvragenlijst

In de 0-meting zagen we dat veel leraren van wie de aanvraag voor een Lerarenbeurs niet is gehonoreerd, toch startten met de opleiding (84%)²⁶. Deze leraren anticipeerden mogelijk op het verkrijgen van een Lerarenbeurs in een volgende tranche of waren al gestart met de opleiding voordat de Lerarenbeurs bestond. De mogelijkheid om de Lerarenbeurs met terugwerkende kracht, dus voor al gestarte opleidingen aan te vragen, bestaat niet meer sinds 2011. Toch geeft van de leraren die in 2010 een beurs hebben aangevraagd, maar niet hebben gekregen, de meerderheid aan de opleiding toch te starten (22 van de 33 leraren).

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. De Lerarenbeurs zorgt daarbij zowel voor het verlagen van de studie- en tijdsdruk en schept ruimte voor leraren om de opleiding te kunnen volgen.

Tabel 5.7 Start van de opleiding zonder de Lerarenbeurs

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal |
|---|-------|-------|-------|-------|--------|
| Zou niet begonnen zijn | 21,2% | 22,7% | 29,5% | 25,9% | 22,8% |
| Opleiding al eerder gestart | 10,8% | 14,7% | 12,6% | 21,0% | 12,9% |
| Alleen als de school de kosten had betaald | 44,0% | 31,8% | 27,5% | 28,0% | 37,5% |
| Ook als de opleiding (deels) zelf betaald zou moeten worden | 24,1% | 30,7% | 30,4% | 25,2% | 26,8% |
| n | 1.076 | 638 | 207 | 143 | 2.064 |

Bron: Lerarenvragenlijst

De Lerarenbeurs is een belangrijke stimulans om een opleiding te volgen. Veel leraren zouden de opleiding niet begonnen zijn (23%), of alleen beginnen onder vergelijkbare voorwaarden; namelijk als de school (een deel van) de kosten op zich neemt. Vooral leraren in het primair onderwijs geven aan de opleiding alleen te starten als de school de kosten zou betalen (44%).

Voor leraren die de beurs in de eerste vier tranches aan hebben gevraagd, was het nog mogelijk het resterende deel van een al gestarte opleiding met een Lerarenbeurs te bekostigen. Deze regel is gewijzigd. Het aandeel van de leraren dat al gestart is met de opleiding voordat ze een beurs kregen, is in vergelijking met de 0-meting dan ook gedaald (van 24% naar 13%).

Wanneer we kijken naar de voortgang van de opleiding, zien we dat ruim eenderde van de leraren de opleiding inmiddels heeft afgerond, 61% is nog bezig met de opleiding. Van de leraren met een beurs heeft 4% de opleiding voortijdig gestaakt (bijlage 2, tabel 4.9).

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

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal |
|---|-------|-------|-------|-------|--------|
| Volledig vanuit de Lerarenbeurs | 61,2% | 44,7% | 43,7% | 45,8% | 53,3% |
| Deels vanuit de Lerarenbeurs, deels vanuit de (na)scholingsmiddelen | 15,0% | 12,0% | 9,7% | 23,9% | 14,2% |
| Deels vanuit de Lerarenbeurs, deels betaal ik zelf | 19,1% | 34,2% | 39,3% | 21,8% | 26,0% |
| Deels vanuit de Lerarenbeurs, deels vanuit de (na)scholingsmiddelen, deels zelf | 4,7% | 9,1% | 7,3% | 8,5% | 6,6% |
| n | 1.071 | 635 | 206 | 142 | 2.054 |

Bron: Lerarenvragenlijst

In iets minder dan de helft van de gevallen is aanvullende bekostiging nodig om de opleiding te kunnen volgen. Een kwart van de leraren betaalt de opleiding voor een deel zelf. In de praktijk zal dit percentage wat lager liggen, aangezien de stelling verschillend kan worden geïnterpreteerd doordat de Lerarenbeurs een tegemoetkoming in de kosten is, en niet alle kosten worden betaald. In 14% van de gevallen wordt de opleiding voor een deel uit de (na)scholingsmiddelen bekostigd. In het vo en mbo komt het in vergelijking tot het po en hbo vaker voor dat leraren een deel van de opleiding zelf betalen. Dat kan liggen aan de aard van de opleiding. Indien docenten langer dan drie jaar over de studie doen, moeten ze immers zelf het collegegeld gaan betalen. Bovendien vergoedt de Lerarenbeurs niet in alle gevallen de gehele opleiding. Soms zijn de kosten van de opleiding hoger dan de maximale vergoeding met een Lerarenbeurs.

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 | n |
|---|---------------------------------|---|--|---|-------|
| Opbrengstgericht werken | 70,5% | 9,1% | 13,6% | 6,8% | 44 |
| Taal en/of rekenen | 70,4% | 9,3% | 16,7% | 3,7% | 54 |
| Master special educational needs | 65,3% | 11,7% | 19,2% | 3,8% | 605 |
| Begeleiding/coaching van leerlingen | 63,6% | 12,6% | 16,8% | 7,0% | 214 |
| Overige specialisatie | 59,3% | 19,8% | 12,6% | 8,2% | 182 |
| Een bevoegdheid voor een ander vak | 51,4% | 8,8% | 31,1% | 8,8% | 148 |
| Een masteropleiding (geen management, geen lerarenopleiding) | 40,8% | 17,1% | 34,3% | 7,8% | 245 |
| Een hogere graad in het vak waarvoor ik al een onderwijsbevoegdheid heb | 38,1% | 10,1% | 42,5% | 9,3% | 247 |
| Een managementopleiding | 36,3% | 35,6% | 20,6% | 7,5% | 160 |
| Een bacheloropleiding (geen management, geen lerarenopleiding) | 35,7% | 6,4% | 50,7% | 7,1% | 140 |
| Totaal | 53,3% | 14,2% | 25,9% | 6,6% | 2.039 |

Bron: Lerarenvragenlijst

Opleidingen waar geen aanvullende bekostiging voor nodig is, zijn de (vaak korter durende) specialistische cursussen of opleidingen. Voorbeelden zijn opbrengstgericht werken (71%), taal/rekenen (70%), begeleiding/coaching (64%) en overige specialisaties (59%). Opvallend is dat ook voor de master SEN vaak geen eigen bijdrage van leraren gevraagd wordt, terwijl dat bij de andere masteropleidingen wel het geval is. Bij managementopleidingen vindt vaak aanvullende bekostiging vanuit de school plaats (36%). Bij opleidingen die gericht zijn op het verkrijgen van hogere bevoegdheden en algemene master- en bacheloropleidingen vindt vaak bekostiging door de leraar zelf plaats. Dat kunnen bijvoorbeeld niet-bekostigde geaccrediteerde masteropleidingen zijn, met een (zeer) hoog collegegeld. De vergoeding van de Lerarenbeurs voor deze opleidingen is maximaal €3.500 per jaar.

Tabel 5.10 De omvang van de eigen bijdrage aan de opleiding die met een Lerarenbeurs is/wordt gevolgd naar sector

| | Gemiddeld ²⁷ | minimum | maximum | n |
|--------|-------------------------|---------|---------|-----|
| Po | €1.350 | €50 | €10.000 | 158 |
| Vo | €1.430 | €10 | €12.000 | 180 |
| Mbo | €3.080 | €200 | €26.100 | 72 |
| Hbo | €2.530 | €100 | €18.000 | 32 |
| Totaal | €1.750 | €10 | €26.100 | 442 |

Bron: Lerarenvragenlijst

De omvang van de eigen financiële bijdrage verschilt tussen de sectoren. Gemiddeld genomen bedraagt de eigen bijdrage voor het volgen van de opleiding tot het moment van bevraging €1.750. In het mbo is de eigen bijdrage gemiddeld het hoogst met €3.080. Leraren in het po dragen zelf gemiddeld €1.350 bij. De spreiding in de omvang van de eigen bijdrage is echter groot en varieert van €10 tot €26.100 euro. Deze variatie wordt deels veroorzaakt door verschillen in de tijd die men al met de opleiding bezig is. Het bestede bedrag ligt vanzelfsprekend hoger bij opleidingen die al langer geleden zijn gestart. De gemiddelde jaarlijkse eigen bijdrage van leraren bedraagt €1.000. De eigen bijdrage wordt besteed aan boeken (32% van de eigen bijdrage), reiskosten (31%), (een deel van) het collegegeld (21%), overige studiematerialen (12%) en verblijfskosten (5%).

Tabel 5.11 Uren betaald studieverlof per jaar bij het volgen van een opleiding met Lerarenbeurs

| | Gemiddeld ²⁸ | 0 uur | 1-40 uur | 41-80 uur | 81-120 uur | 121-160 uur | meer dan 160 uur | n |
|--------|-------------------------|-------|----------|-----------|------------|-------------|------------------|-------|
| Po | 63 | 42,1% | 11,1% | 12,6% | 9,7% | 20,1% | 4,4% | 596 |
| Vo | 80 | 30,9% | 15,2% | 11,2% | 10,8% | 23,8% | 8,2% | 269 |
| Mbo | 75 | 38,6% | 13,3% | 8,4% | 7,2% | 22,9% | 9,6% | 83 |
| Hbo | 84 | 34,2% | 16,5% | 5,1% | 8,9% | 21,5% | 13,9% | 74 |
| Totaal | 70 | 38,3% | 11,3% | 9,7% | 9,7% | 21,4% | 6,5% | 1.027 |

Bron: Lerarenvragenlijst

Gemiddeld krijgen de leraren die een opleiding volgen met een Lerarenbeurs 70 uur betaald studieverlof. Het aantal uren verlof is gemiddeld genomen het hoogste bij leraren in het hbo (84 uur). Het maximaal aantal uren studieverlof vanuit de Lerarenbeurs bedraagt 160 uur per jaar. De uren die daarboven als betaald verlof worden gegeven worden vanuit de middelen van de eigen school bekostigd.

Van de leraren die betaald studieverlof ontvangen is de helft van mening dat het niet voldoende is.

27 Afgerond op tientallen euro's.

28 Afgerond op hele uren. Eén leraar gaf aan 1.500 uren studieverlof te krijgen. Deze is in de tabel niet meegenomen.

Tabel 5.12 Ervaren knelpunten tijdens het volgen van de opleiding (% groot knelpunt)

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal |
|--|-------------|---------|---------|---------|-------------|
| Het tijdsbeslag van de opleiding | 26,5% | 40,1% | 34,1% | 30,8% | 31,7% |
| De combinatie met mijn privésituatie | 16,8% | 30,0% | 17,6% | 18,5% | 21,0% |
| De tijd die mijn school beschikbaar stelt voor het volgen van de opleiding | 13,6% | 20,6% | 27,5% | 22,1% | 17,8% |
| Het regelen van vervanging | 11,1% | 8,7% | 16,7% | 8,5% | 10,7% |
| De studievoortgangseis waaraan ik moet voldoen ²⁹ | 6,7% | 11,2% | 15,2% | 9,1% | 9,1% |
| De reistijd naar de opleiding | 4,4% | 10,9% | 3,3% | 5,5% | 6,4% |
| n | 1.099-1.107 | 643-648 | 209-211 | 142-146 | 2.096-2.110 |

Bron: Lerarenvragenlijst

De leraren met een Lerarenbeurs ervaren meestal geen grote knelpunten. Het tijdsbeslag van de opleiding wordt het meest als groot knelpunt genoemd (32%). 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 werd in 2009 vooral in het vo genoemd als groot knelpunt. Zoals eerder aangegeven is de regeling wat dit betreft (met terugwerkende kracht) aangepast. Hierdoor wordt de studievoortgangseis nog door slechts een klein deel van de leraren als knelpunt ervaren. Doordat er vanuit de regeling Lerarenbeurs voor scholing geen eisen worden gesteld aan de jaarlijkse studievoortgang, is de oorzaak van dit knelpunt vooral gelegen in het feit dat de opleidingen zelf eisen aan de studievoortgang stellen.

Ervaren knelpunten kunnen een reden zijn om met de opleiding te stoppen. Zoals we in het begin van deze paragraaf beschreven, is een klein aantal leraren voortijdig gestopt met de opleiding (4%, n=85). Belangrijke redenen om te stoppen met de opleiding blijken persoonlijke omstandigheden (n=51), de onmogelijkheid het werk te combineren met de school (n=35) en de tijdsbelasting (n=22).

5.4 Na de opleiding: ervaringen met de gevolgde opleiding

Op basis van centraal geregistreerde gegevens kunnen we het studieresultaat van deelnemers met een Lerarenbeurs vergelijken met deelnemers zonder Lerarenbeurs. In tabel 5.13 wordt per type opleiding weergegeven hoe de verhouding is van het aantal geslaagden in de studie jaren 2006-2010 versus het aantal deelnemers dat de studie heeft gestaakt. Deze gegevens splitsen we uit naar reguliere inschrijvingen, onderwijspersoneel met een Lerarenbeurs en onderwijspersoneel zonder beurs. Over het totaal bezien is er weinig verschil tussen de reguliere studenten, onderwijspersoneel met en onderwijspersoneel zonder beurs in het percentage dat de studie succesvol afrond; 82 procent van onderwijspersoneel met beurs, 84 procent van onderwijspersoneel zonder beurs en 81 procent van de reguliere studenten rond de studie succesvol af.

Eerstegraads lerarenopleidingen, overige hbo master opleidingen en in iets minder mate overige hbo bachelor opleidingen worden door onderwijspersoneel met lerarenbeurs vaker succesvol afgerond vergeleken met inschrijvingen zonder Lerarenbeurs.

Tabel 5.13 Slagingspercentage 2006-2010 naar type opleiding

| Type opleiding | | Reguliere inschrijvingen | Onderwijs- personeel zonder Lerarenbeurs | Onderwijs- personeel met Leraren- beurs | Totaal |
|---|----------|-----------------------------|---|--|-----------|
| Lerarenopleiding 2e graad (hbo bachelor) | geslaagd | 62,1% | 85,5% | 79,6% | 69,5% |
| | gestaakt | 37,9% | 14,5% | 20,4% | 30,5% |
| | n | 81.258 | 37.400 | 628 | 119.286 |
| Lerarenopleiding 1e graad (hbo master) | geslaagd | 58,9% | 59,9% | 80,7% | 61,6% |
| | gestaakt | 41,1% | 40,1% | 19,3% | 38,4% |
| | n | 2.804 | 17.589 | 1.916 | 22.309 |
| Lerarenopleiding 1e graad (wo) | geslaagd | 98,0% | 99,1% | 100,0% | 98,8% |
| | gestaakt | 2,0% | 0,9% | 0,0% | 1,2% |
| | n | 837 | 1.757 | 35 | 2.629 |
| Overig hbo bachelor | geslaagd | 75,3% | 82,5% | 86,9% | 75,5% |
| | gestaakt | 24,7% | 17,5% | 13,1% | 24,5% |
| | n | 560.604 | 12.867 | 107 | 573.578 |
| Overig hbo master | geslaagd | 74,4% | 68,1% | 84,3% | 73,6% |
| | gestaakt | 25,6% | 31,9% | 15,7% | 26,4% |
| | n | 3.685 | 740 | 89 | 4.514 |
| Overig wo bachelor | geslaagd | 99,1% | * | * | 99,1% |
| | gestaakt | 0,9% | * | * | 0,9% |
| | n | 146.274 | 10.502 | 55 | 156.831 |
| Overig wo master | geslaagd | 99,8% | * | * | 99,8% |
| | gestaakt | 0,2% | * | * | 0,2% |
| | n | 91.162 | 9.540 | 97 | 100.799 |
| Overig hbo/wo ongedeelde opleiding | geslaagd | 97,5% | 96,0% | - | 97,4% |
| | gestaakt | 2,5% | 4,0% | - | 2,6% |
| | n | 33.093 | 2.017 | 0 | 35.110 |
| Totaal 2006 - 2010 | geslaagd | 81,1% | 83,6% | 81,8% | 81,3% |
| | gestaakt | 18,9% | 16,4% | 18,2% | 18,7% |
| | n | 919.717 | 92.412 | 2.927 | 1.015.056 |

Bron: Gegevens DUO / CBS

* Vanwege mogelijke onthulling worden niet alle percentages weergegeven

In het vervolg van deze paragraaf gaan we na wat de ervaringen van leraren zijn met de gevolgde opleiding en welke afspraken leraren met de werkgever maken over de gevolgen van de opleiding.

Tabel 5.14 Ervaring met de gevolgde opleiding (% (sterk) eens)

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal |
|---|---------|---------|-------|-------|---------|
| Door de opleiding is mijn kennis vergroot | 98,5% | 96,6% | 96,7% | 100% | 98,1% |
| De opleiding sloot aan bij actuele ontwikkelingen in mijn beroepspraktijk | 90,5% | 76,3% | 83,6% | 88,5% | 86,8% |
| Ik kan de inhoud van de opleiding goed benutten voor mijn werk als leraar | 86,2% | 82,0% | 88,1% | 92,3% | 85,9% |
| Ik ben door de gevolgde opleiding een betere leraar geworden | 79,4% | 77,0% | 76,3% | 82,7% | 78,8% |
| Ik heb met de gevolgde opleiding mijn kansen op de arbeidsmarkt vergroot | 73,8% | 83,9% | 75,0% | 80,8% | 76,6% |
| Ik heb met de gevolgde opleiding mijn carrièremogelijkheden binnen het onderwijs vergroot | 68,8% | 78,9% | 64,4% | 75,0% | 71,1% |
| Het volgen van de opleiding was goed te combineren met mijn werk | 71,3% | 58,5% | 70,5% | 69,2% | 68,4% |
| De faciliteiten die de school bood, waren voldoende om de opleiding te kunnen volgen | 58,7% | 54,4% | 47,5% | 51,0% | 56,3% |
| n | 475-480 | 159-161 | 59-61 | 51-52 | 747-754 |

Bron: *Lerarenvragenlijst*

De gevolgde opleiding blijkt vooral goed aan te sluiten bij het lerarenberoep. Leraren vinden dat hun kennis is vergroot, dat ze de inhoud van de opleiding goed kunnen gebruiken voor hun werk als leraar en dat ze door de gevolgde opleiding een betere leraar zijn geworden. Een zeer groot deel van de leraren vindt dan ook dat de opleiding goed aansluit op actuele ontwikkelingen in de beroepspraktijk.

Over de functie van de opleiding in relatie tot loopbaan- en carrièremogelijkheden zijn de meningen wat meer verdeeld, maar nog steeds positief. Meer dan 70% van de leraren vindt dat door de opleiding de kansen op de arbeidsmarkt en de carrièremogelijkheden binnen het onderwijs zijn vergroot.

Om te kijken of de opleiding van leraren goed aansluit bij hun behoefte, is de ervaring gerelateerd aan de oorspronkelijke motivatie om de opleiding te starten. De opleidingen voor leraren die met de Lerarenbeurs hun bekwaamheden op peil wilden houden, lijken het beste in de behoefte te voorzien. Van de leraren die dit als motief hebben gehad om de opleiding te volgen, voldeed de opleiding in 81% van de gevallen. Ook voor leraren die de opleiding vanuit persoonlijke interesse volgde, werden vaak in deze behoefte voorzien (78%). Andere motieven waar de opleidingen goed bij aansloten zijn een betere toerusting op de uit te voeren taken (64%) en de aansluiting met de behoefte van de school (64%).

Voor de leraar zelf blijkt de gevolgde opleiding al met al een positieve bijdrage te hebben geleverd. Een interessante vraag die daarbij opkomt, is of de opgedane kennis ook de in de praktijk wordt benut. Onderstaande tabel laat zien of en welke afspraken met de werkgever worden gemaakt over de gevolgen van de gevolgde opleiding.

Tabel 5.15 Afspraken met de werkgever over gevolgen van de gevolgde opleiding of cursus (meerdere antwoorden mogelijk)

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal |
|---|-------------|---------|---------|---------|-------------|
| Andere taken | 29,0% | 19,5% | 19,0% | 27,7% | 25,0% |
| De minimale duur die ik nog aan de school verbonden blijf | 15,1% | 16,7% | 11,3% | 19,1% | 15,5% |
| Een andere functie dan leraar | 20,4% | 9,4% | 9,4% | 11,7% | 15,4% |
| Een hoger salaris | 8,5% | 6,3% | 3,0% | 5,1% | 7,0% |
| Het geven van een ander vak | 2,0% | 7,3% | 8,4% | 16,5% | 5,3% |
| Andere afspraken namelijk | 5,9% | 5,4% | 3,4% | 8,5% | 5,7% |
| n | 1.053-1.072 | 632-637 | 202-205 | 136-141 | 2.025-2.055 |

Bron: Lerarenvragenlijst

Of er afspraken worden gemaakt over de gevolgen van de opleiding is mede afhankelijk van de initiatiefnemer. 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 57% geen enkele afspraak over het gevolg gemaakt. Bij leraren waar het een gezamenlijk initiatief betreft is dit percentage lager, namelijk 37%.

Wanneer er afspraken worden gemaakt noemen leraren het vaakst afspraken over het vervullen van andere dan de huidige taken. In het volgende hoofdstuk gaan we na of deze afspraken in de praktijk ook worden gerealiseerd.

Tabel 5.16 Afspraken met leraren over de aangevraagde Lerarenbeurs

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal |
|---|-------|-------|-------|-------|--------|
| Verandering van het takenpakket na het succesvol afsluiten van de opleiding | 30,7% | 18,3% | 10,8% | 31,0% | 26,7% |
| Promotiemogelijkheden na het succesvol afsluiten van de opleiding | 28,5% | 13,9% | 6,2% | 40,5% | 24,6% |
| n | 453 | 115 | 65 | 42 | 675 |

Bron: Directeurenvragenlijst

Ook directeuren geven in minderheid aan afspraken te maken over eventuele promotie of verandering van het takenpakket. Respectievelijk 27% en 25% van de directeuren zegt hierover afspraken te maken met leraren die een beurs aanvragen.

5.5 Samenvatting

Dit hoofdstuk gaat over het gebruik van de Lerarenbeurs in de praktijk. Uit de gepresenteerde analyse trekken we de volgende bevindingen:

De aanvraag van een Lerarenbeurs

- De bekendheid met de Lerarenbeurs is hoog. Leraren, directeuren en bestuurders zijn vooral via een mediacampagne van OCW en de media (bijvoorbeeld websites van OCW, DUO of vakbonden, maar ook berichtgeving en advertenties in kranten) geïnteresseerd op de mogelijkheden van de Lerarenbeurs.
- 57% van de leraren is door de instelling gestimuleerd om een Lerarenbeurs aan te vragen.
- Bijna alle leraren (92%) overleggen met de leidinggevende over de aanvraag van een Lerarenbeurs. In meer dan de helft van de gevallen is dit overleg op eigen initiatief van de leraar, in bijna een kwart is dit een gezamenlijk initiatief.
- 13% van de leraren ervaart te zijn ontmoedigd om een Lerarenbeurs aan te vragen. In het mbo stelt zelfs een kwart van de leraren dat ze ontmoedigd zijn. Ontmoediging vindt vaak plaats doordat de leraren de opleiding in eigen tijd moeten volgen of doordat de directie een handtekening voor studieverlof weigert te geven.
- Tweederde van de directeuren geeft aan afspraken met leraren te maken over de aanvraag van de Lerarenbeurs. Dit zijn vaak afspraken over het type opleiding dat wordt gevolgd en over de beschikbaarheid van vervanging tijdens het volgen van de opleiding of het veranderen van het takenpakket.
- Leraren geven aan dat praktische afspraken vaak over tijdsbesteding gaan. Dat zijn voornamelijk afspraken over het volgen van de opleiding in eigen tijd.
- Motieven voor een Lerarenbeurs die eruit springen zijn de eigen interesse, het op peil houden van de bekwaamheden en het idee om met de te volgen opleiding beter toegerust te zijn op de uitvoering van het takenpakket.
- De Lerarenbeurs is een belangrijke stimulans om een opleiding te volgen. Veel leraren zouden de opleiding niet begonnen zijn (23%), of alleen beginnen onder vergelijkbare voorwaarden; namelijk als de school (een deel van) de kosten op zich neemt.

Het volgen van een opleiding

- Bijna alle leraren die een Lerarenbeurs hebben, zijn ook gestart met de opleiding.
- Ongeveer een derde van de leraren draagt zelf een deel van de kosten van de te volgen opleiding. De eigen bijdrage bedraagt gemiddeld €1.750. Dat kan liggen aan de aard van de opleiding. Indien docenten langer dan drie jaar over de studie doen moeten immers zelf het collegegeld gaan betalen. Bovendien vergoedt de Lerarenbeurs niet in alle gevallen de gehele opleiding. Soms zijn de kosten van de opleiding hoger dan de maximale vergoeding met een Lerarenbeurs.
- De leraren ervaren over het algemeen weinig knelpunten bij het volgen van een opleiding. Het meest genoemde knelpunt is de tijd die de opleiding in beslag neemt. Dit is voor bijna een derde van de leraren een knelpunt.

Na de opleiding

- Eerstegraads lerarenopleidingen, overige hbo master opleidingen en in iets minder mate overige hbo bachelor opleidingen worden door onderwijspersoneel met lerarenbeurs vaker succesvol afgerond vergeleken met inschrijvingen zonder Lerarenbeurs.
- De leraren die de opleiding hebben afgerond zijn tevreden over de gevraagde aspecten van de opleiding. Ze geven aan dat hun kennis is vergroot, dat de opleiding goed aansluit bij actuele ontwikkelingen in de beroepspraktijk en dat de inhoud van de gevolgde opleiding goed te gebruiken is voor het werk als leraar.
- In veel gevallen worden er geen afspraken met de werkgever gemaakt over de gevolgen van het afronden van een opleiding. Als er afspraken worden gemaakt, zijn dit vaak afspraken over andere taken (25%).

6 Effecten van de Lerarenbeurs

6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de effecten van de Lerarenbeurs. We beschrijven deze effecten zowel vanuit het perspectief van de schoolorganisatie als vanuit het perspectief van de leraren.

6.2 Verwachte en feitelijke gevolgen voor de schoolorganisatie

De invoering van de Lerarenbeurs kan gevolgen hebben voor de (na)scholingsactiviteiten en de beschikbare middelen. In hoofdstuk 3 beschreven we al, dat de beschikbare en bestede budgetten over het algemeen beperkt zijn veranderd ten opzichte van 2008. Over de gevolgen van de lerarenbeurs voor de (na)scholing hebben we de directeuren ook rechtstreeks een aantal stellingen voorgelegd.

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

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal |
|--|---------|---------|-------|-------|---------|
| Meer middelen worden aangewend voor bekwaamheidsonderhoud van personeel | 67,2% | 65,7% | 65,4% | 68,0% | 66,9% |
| Opleidingen die vanuit de Lerarenbeurs bekostigd kunnen worden, komen niet in aanmerking voor bekostiging uit de eigen scholingsbudgetten | 56,3% | 46,1% | 32,9% | 33,3% | 51,9% |
| (Na)scholingsmiddelen worden voor een ander type (na)scholingsactiviteiten ingezet (bijvoorbeeld kortdurende cursussen of informatiebijeenkomsten) | 54,0% | 49,6% | - | - | 53,3% |
| (Na)scholingsmiddelen worden voor een ander type (na)scholing ingezet (bijvoorbeeld functie- of loopbaangericht) | 40,9% | 35,0% | - | - | 39,9% |
| Er komen meer middelen beschikbaar voor (na)scholing van management en ondersteunend personeel | 33,3% | 26,8% | 28,6% | 43,1% | 32,5% |
| Als veel leraren binnen de school gebruik maken van de Lerarenbeurs besteden we minder middelen uit ons scholingsbudget | 33,1% | 12,1% | 12,7% | 25,5% | 28,1% |
| Er komen minder middelen beschikbaar voor het verhogen van het opleidingsniveau van leraren | - | 15,4% | 10,4% | 0,0% | 11,0% |
| Er komen minder middelen beschikbaar voor het verbreden van bevoegdheden van leraren | - | 12,6% | 9,1% | 0,0% | 9,1% |
| Leraren die een beurs toegekend hebben gekregen, komen niet meer in aanmerking voor andere scholingsactiviteiten | 9,6% | 4,3% | 8,9% | 13,7% | 9,0% |
| n ³⁰ | 709-726 | 135-141 | 77-79 | 50-51 | 263-997 |

Bron: Directeurenvragenlijst

De directeuren verwachten een aantal veranderingen 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. Een minderheid van de directeuren acht het (zeer) waarschijnlijk dat er minder middelen beschikbaar komen voor (na)scholing als veel leraren een beurs krijgen.

Er is wel een verschuiving te zien in de activiteiten en het type (na)scholing. Er wordt meer aandacht besteed aan (na)scholing die gericht is op bijvoorbeeld loopbaanmogelijkheden en bekwaamheidsonderhoud en de middelen worden besteed aan andere

(na)scholingsactiviteiten. Daarnaast worden opleidingen die in aanmerking komen voor bekostiging met een Lerarenbeurs vaak niet meer vergoed vanuit de (na)scholingsmiddelen.

Leraren die een beurs hebben aangevraagd volgen bijna allemaal een opleiding, of hebben inmiddels een opleiding afgerond. Invoering van de Lerarenbeurs heeft voor 15 procent van de leraren die zijn gestart met een opleiding tot gevolg dat ze geen andere scholingsactiviteiten mogen volgen. Bijna één op de vijf leraren geeft aan geen tijd meer te hebben voor nascholing in het kader van bekwaamheidsonderhoud nadat de opleiding vanuit de Lerarenbeurs was gestart. In 2009 was dit nog zo bij ruim een kwart van de leraren.

Tabel 6.2 Gevolgen op andere (na)-scholingsactiviteiten (% (zeer) mee eens)

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal 2011 | Totaal 2009 |
|--|---------|---------|-------|-------|-------------|-------------|
| Ik mag geen andere scholingsactiviteiten meer volgen | 13,8% | 15,7% | 15,1% | 22,5% | 15,4% | 9,5% |
| Ik heb/had geen tijd meer voor (na)scholing i.h.k.v. bekwaamheidsonderhoud | 17,3% | 19,5% | 21,6% | 30,9% | 19,8% | 26,5% |
| n ³¹ | 327-336 | 121-128 | 86-88 | 68-71 | 605-620 | 838-923 |

Bron: Lerarenvragenlijst

Directeuren geven 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.

6.2.1 (Na)scholingsbudgetten en de Lerarenbeurs

Een belangrijke vraag is, of de invoering van de Lerarenbeurs gevolgen heeft voor de beschikbare (na)scholingsbudgetten en de uitgaven aan (na)scholingsactiviteiten. In de rapportage over de 0-meting constateerden we al dat scholen waar leraren een Lerarenbeurs hadden, hogere uitgaven aan (na)scholing hadden dan scholen zonder leraren met een beurs. Ook constateerden we dat scholen die meer dan gemiddeld actief zijn op het gebied van (na)scholing, hun docenten actiever stimuleren om een Lerarenbeurs aan te vragen én meer middelen uitgeven aan (na)scholing.

In deze 2-meting ontstaat een vergelijkbaar beeld. Scholen die actiever zijn op het gebied van (na)scholing, hebben meer budget beschikbaar voor (na)scholing en maken, vanzelfsprekend in samenspraak met de leraren, bewuster gebruik van de Lerarenbeurs (tabel 6.3).

Tabel 6.3 De relatie tussen actief (na)scholingsbeleid, (na)scholingsbudgetten en het stimuleren van een beursaanvraag

| Nascholingsbeleid | Budget | Uitgaven | Leraren gestimuleerd om een beurs aan te vragen (% ja) |
|-------------------------|--------|----------|--|
| Benedengemiddeld actief | 1,31 | 1,24 | 90,9% |
| Gemiddeld actief | 1,38 | 1,38 | 92,8% |
| Bovengemiddeld actief | 1,75 | 1,73 | 97,6% |
| n | 702 | 705 | 1.053 |

Bron: Directeurenvragenlijst

Een vergelijkbare relatie zien we tussen de budgetten en concrete afspraken die gemaakt worden over de aanvraag voor een Lerarenbeurs. Dit zijn bijvoorbeeld afspraken over het type opleiding dat wordt gevolgd en gevolgen van de opleiding voor het takenpakket of promotiemogelijkheden.

Tabel 6.4 Beschikbaar (na)scholingsbudget en uitgaven versus afspraken over een aanvraag voor een Lerarenbeurs

| | Budget | Uitgaven |
|--|--------|----------|
| Ja, daar zijn afspraken over gemaakt | 1,54 | 1,49 |
| Nee, daar zijn geen afspraken over gemaakt | 1,21 | 1,17 |
| Nee, we hebben geen docenten die een aanvraag hebben overwogen | 1,19 | 1,24 |
| n | 721 | 705 |

Bron: Directeurenvragenlijst

Scholen die met hun leraren afspraken maken over de aanvraag voor een Lerarenbeurs hebben meer budget beschikbaar en geven meer uit aan (na)scholing dan scholen die daar geen afspraken over maken of geen leraren hebben die een aanvraag hebben overwogen.

Tot slot kijken we of de middelen die scholen vanuit de Lerarenbeurs ontvangen voor vervanging interfereren met de (na)scholingsbudgetten. Het is denkbaar dat scholen die middelen krijgen voor vervanging, deze inzetten voor (na)scholing, waardoor de initiële budgetten omlaag gaan.

Tabel 6.5 Gemiddeld (na)scholingsbudget en gemiddelde uitgave aan (na)scholing uitgesplitst naar scholen die wel en geen middelen ontvangen om de vervanging van docenten met een Lerarenbeurs te bekostigen

| | Budget | Uitgaven |
|---|--------|----------|
| School ontvangt WEL middelen voor vervanging | 1,57 | 1,56 |
| School ontvangt GEEN middelen voor vervanging | 1,33 | 1,32 |
| Weet ik niet | 1,19 | 1,16 |
| n | 721 | 705 |

Bron: Directeurenvragenlijst

Uit bovenstaande tabel blijkt dat scholen die middelen ontvangen voor vervanging een hoger budget hebben voor (na)scholing en meer uitgeven aan (na)scholing dan scholen die geen middelen uit de Lerarenbeurs krijgen. Uit hoofdstuk 4 is echter gebleken dat een aantal scholen een deel van deze middelen toevoegt aan het (na)scholingsbudget. Het is dus denkbaar dat de scholen die deze middelen ontvangen, deze middelen al hebben opgeteld bij de beschikbare budgetten. De gemiddelde omvang van de middelen voor vervanging uit de Lerarenbeurs is echter niet voldoende om het hier gepresenteerde verschil tussen scholen die wel middelen voor vervanging ontvangen en scholen die deze middelen niet krijgen te verklaren.

Op basis van de beschikbare budgetten voor (na)scholing en het deel dat reeds besteed is, kunnen we 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 en de Lerarenbeurs in overleg met hun leraren bewuster benutten. De Lerarenbeurs versterkt bij deze scholen het (na)scholingsbeleid.

De vraag of er minder middelen voor (individuele) scholing beschikbaar zijn, is ook rechtstreeks aan leraren en directeuren voorgelegd.

Tabel 6.6 Gevolgen van de invoering van de Lerarenbeurs op (na)scholingsmiddelen volgens leraren (% (zeer) mee eens)

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal 2011 | Totaal 2009 |
|---|---------|---------|-------|-------|-------------|-------------|
| Het totaalbudget voor (na)scholing is verlaagd | 22,1% | 12,9% | 19,2% | 14,5% | 18,8% | 10,0% |
| Er zijn minder middelen voor individuele (na)scholing | 34,6% | 22,9% | 26,8% | 25,8% | 30,3% | 19,0% |
| n ³² | 438-529 | 209-231 | 73-82 | 55-62 | 775-904 | 566-668 |

Bron: Lerarenvragenlijst

Bijna een vijfde van de leraren signaleert een daling van het totale (na)scholingsbudget. Leraren vinden in grotere mate dan in 2009 dat het totaalbudget voor (na)scholing is verlaagd als gevolg van de invoering van de Lerarenbeurs, 19 procent van de leraren is het eens met deze stelling. 30 procent van de leraren geeft aan dat er minder middelen beschikbaar zijn voor individuele nascholing. In het voortgezet onderwijs is volgens de leraren die in deze sector werkzaam zijn, de verlaging van de middelen voor (individuele) nascholing het geringst. Hoewel de leraren is gevraagd naar het rechtstreekse verband tussen de invoering van de Lerarenbeurs en de omvang van de (na)scholingsmiddelen, kan de eventuele verlaging van de omvang van deze middelen (ook) veroorzaakt worden door andere (verwachte) bezuinigingen.

Tabel 6.7 Verwachte en feitelijke gevolgen van de invoering van de Lerarenbeurs voor (na)-scholingsmiddelen volgens directeuren (% (zeer) mee eens)

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal | n |
|--|-------|------|------|------|--------|-----|
| (Na)scholingsmiddelen worden beperkt (verwacht) | 11,2% | 1,4% | 3,9% | 0,0% | 8,6% | 957 |
| De middelen voor (na)scholingsactiviteiten worden minder (feitelijk) | 10,6% | 6,8% | 2,4% | 3,1% | 8,9% | 550 |

Bron: Directeurenvragenlijst

Ook de directeuren signaleren in beperkte mate een daling van de (na)scholingsmiddelen. Nog geen 10% verwacht dat deze middelen worden beperkt of ervaart een feitelijke vermindering van de beschikbare middelen.

6.2.2 De schoolorganisatie en de Lerarenbeurs

De Lerarenbeurs kan, naast gevolgen voor de (na)scholing, diverse andere gevolgen hebben. Dit zijn gevolgen voor de inzetbaarheid van leraren, het vervullen van moeilijk vervulbare vacatures voor specifieke vakken en vanzelfsprekend gevolgen voor de kwaliteit van de leraar en het onderwijs.

Nog niet alle directeuren ervaren al effecten in de praktijk. Daarom geven we zowel een beeld van de verwachte als van de daadwerkelijk zichtbare gevolgen van de Lerarenbeurs.

Tabel 6.8 Verwachte effecten van de Lerarenbeurs binnen uw instelling (% (zeer) waarschijnlijk)

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal |
|--|----------|---------|-------|-------|---------|
| De kwaliteit van ons onderwijs verbetert | 94,1% | 89,8% | 89,6% | 94,2% | 93,1% |
| De kwaliteit van onze docenten wordt beter | 93,9% | 88,5% | 92,3% | 94,1% | 93,0% |
| Docenten vergroten hiermee hun loopbaanmogelijkheden | 90,8% | 92,1% | 93,7% | 82,7% | 90,8% |
| Docenten worden breder inzetbaar | 78,4% | 81,2% | 87,2% | 80,8% | 79,7% |
| We kunnen zo tot een betere invulling van de functiemix (hogere loonschalen) komen | 80,8% | 55,4% | 39,5% | 51,9% | 72,3% |
| Het regelen van vervanging wordt problematisch(er) | 53,2% | 34,5% | 44,3% | 11,8% | 47,5% |
| Door betere doorgroeimogelijkheden kunnen docenten makkelijker voor onze school worden behouden | 39,7% | 66,2% | 42,3% | 67,3% | 45,3% |
| Door bredere inzetbaarheid van docenten kunnen interne vacatures makkelijker worden vervuld | 36,7% | 59,1% | 58,4% | 50,0% | 42,4% |
| Docenten die hun opleiding hebben afgerond met de Lerarenbeurs zullen vaker voor een baan in een andere onderwijssector kiezen | 22,1% | 13,7% | 12,7% | 7,7% | 19,3% |
| Docenten die scholing volgen zullen vaker voor een baan in een andere arbeidsmarktsector kiezen | 11,0% | 5,0% | 1,3% | 3,8% | 9,0% |
| n ³³ | 686 -695 | 137-139 | 76-79 | 51-52 | 952-965 |

Bron: Directeurenvragenlijst

De verwachte effecten van de Lerarenbeurs hebben vooral betrekking op de kwaliteit van het onderwijs, de kwaliteit van de docenten en de loopbaanmogelijkheden van docenten. Daarnaast wordt ook ingeschat dat docenten breder inzetbaar worden en een betere invulling van de functiemix mogelijk is. Dat de docenten volgens de directeuren hun loopbaanmogelijkheden vergroten, vertaald zich nog niet in de verwachting dat zij voor een andere onderwijs- of arbeidsmarktsector zullen kiezen. Waar de loopbaanmogelijkheden toenemen, zien de directeuren dat blijktbaar vooral als een toename van de mogelijkheden voor interne mobiliteit.

De sectoren verschillen wel van elkaar. In het primair onderwijs is het beter invullen van de functiemix een belangrijk verwacht effect. Het behoud van leraren voor de school doordat de doorgroeimogelijkheden verbeteren wordt vooral door directeuren in het vo en hbo als verwacht gevolg gezien.

Naast deze verwachte gevolgen, zijn er ook directeuren die in de praktijk al effecten zien optreden. Meer dan de helft van de directeuren (57%) geeft aan deze effecten al waar te nemen. In het voortgezet onderwijs is dat percentage het grootst (64%), in het mbo het kleinst (53%, zie bijlage 2, tabel 4.15).

Tabel 6.9 In welke mate treden onderstaande effecten binnen uw instelling op? (% in redelijke/grote mate)

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal |
|--|---------|-------|-------|--------|---------|
| De kwaliteit van ons onderwijs verbetert doordat docenten een Lerarenbeurs hebben | 97,1% | 90,7% | 95,1% | 100,0% | 96,1% |
| Docenten met een Lerarenbeurs hebben meer loopbaanmogelijkheden | 95,8% | 98,8% | 95,1% | 87,9% | 95,7% |
| Docenten met een Lerarenbeurs, zetten we breder in | 83,8% | 78,6% | 82,5% | 74,2% | 82,3% |
| Docenten met een Lerarenbeurs, behouden we makkelijker voor onze school | 49,7% | 77,5% | 70,3% | 67,9% | 57,6% |
| Door bredere inzetbaarheid van docenten met een Lerarenbeurs kunnen interne vacatures makkelijker worden vervuld | 45,9% | 63,5% | 59,0% | 55,2% | 50,6% |
| Doordat leraren met een Lerarenbeurs scholing volgen, wordt het regelen van vervanging problematischer | 55,0% | 40,2% | 39,0% | 12,1% | 48,8% |
| Docenten die hun opleiding hebben afgerond met een Lerarenbeurs kiezen voor een baan buiten onze onderwijsinstelling | 18,8% | 5,1% | 11,4% | 7,7% | 15,2% |
| Docenten met een Lerarenbeurs komen minder in aanmerking voor (na)scholingsactiviteiten | 13,6% | 7,9% | 9,8% | 12,5% | 12,3% |
| n ³⁴ | 298-383 | 79-89 | 35-41 | 26-33 | 443-545 |

Bron: Directeurenvragenlijst

Ook waar het gaat om de feitelijke gevolgen die directeuren in de praktijk zien, spelen kwaliteit en loopbaanmogelijkheden een belangrijke rol. Bijna alle directeuren stellen dat de kwaliteit van het onderwijs beter wordt en dat docenten meer loopbaanmogelijkheden hebben. Daarnaast zien we dat docenten met een Lerarenbeurs breder ingezet worden. In het vo, mbo en hbo is een belangrijk gevolg dat docenten voor de school behouden kunnen worden. Dat kan te maken hebben met de eerder benoemde doorgroei mogelijkheden binnen de schoolorganisatie.

6.3 Verwachte en feitelijke effecten voor de leraren

Drie jaar na de introductie van de Lerarenbeurs heeft een eerste groep leraren een met de Lerarenbeurs gefinancierde opleiding voltooid, en kunnen in deze 2-meting effecten van de Lerarenbeurs op de inzetbaarheid en de loopbaanmogelijkheden van de leraren in beeld worden gebracht. In paragraaf 5.4 zijn ervaringen en gevolgen van de gevolgde opleiding geschetst. In deze paragraaf wordt vooral gekeken naar het daadwerkelijke (ervaren) effect van het volgen van een opleiding met gebruik van de Lerarenbeurs op de interne en externe mobiliteit van leraren.

Tabel 6.10 Gevolgen van het afronden opleiding met Lerarenbeurs naar sector

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal |
|---|-------|-------|-------|-------|--------|
| Ik heb andere taken gekregen | 40,7% | 35,2% | 31,6% | 46,0% | 39,2% |
| Ik heb een andere functie bij mijn school gekregen | 24,5% | 17,0% | 10,5% | 16,0% | 21,2% |
| Ik heb een hoger salaris gekregen | 13,4% | 17,6% | 3,5% | 6,0% | 13,1% |
| Ik heb een hogere docentfunctie gekregen (hogere salarisschaal) | 11,3% | 22,6% | 3,5% | 10,0% | 13,1% |
| Ik heb een baan in een andere onderwijssector aanvaard | 7,2% | 9,4% | 5,3% | 4,0% | 7,3% |
| Ik ben een ander vak gaan geven | 1,3% | 8,8% | 15,8% | 14,0% | 4,9% |
| Ik heb een baan in een andere arbeidsmarktsector aanvaard | 1,1% | 3,8% | 1,8% | 2,0% | 1,8% |
| n | 469 | 159 | 57 | 50 | 735 |

Bron: Lerarenvragenlijst

Het afronden van de met een Lerarenbeurs gevolgde opleiding, heeft voor 60 procent van de leraren één of meerdere gevolgen gehad, vooral op de interne mobiliteit. Binnen de instelling leidt het afronden van een met de Lerarenbeurs gevolgde opleiding tot verschuivingen in arbeidsvoorwaarden of takenpakket. Bijna twee op de vijf leraren geeft aan andere *taken* te hebben gekregen na het afronden van de opleiding. Bij ruim één op de vijf heeft de gevolgde opleiding geleid tot een andere *functie* binnen dezelfde instelling. Dertien procent van de leraren is in een hogere docentfunctie terecht gekomen, en eenzelfde percentage ontvangt een hoger salaris. Vooral in het voortgezet onderwijs is de Lerarenbeurs mogelijk een hulpmiddel bij het versterken van de functiemix. In het mbo en hbo is nog een deel van de leraren die een opleiding hebben afgerond een ander vak gaan geven (16% en 14%)

In tabel 5.5 werd duidelijk dat motieven vanuit een externe mobiliteitswens een minder belangrijke rol spelen bij de keuze om een Lerarenbeurs aan te vragen. Na het afronden van de met een Lerarenbeurs gevolgde opleiding heeft zeven procent van de leraren een baan aanvaard buiten de eigen instelling in een andere onderwijssector. Twee procent van de leraren maakte een switch van het onderwijs naar een andere arbeidsmarktsector. Als de aanvraag voor de Lerarenbeurs een eigen initiatief was of als geen overleg plaatsvond met de leidinggevende is het effect op de interne mobiliteit gemiddeld wat lager dan in het geval van een gezamenlijk initiatief of bij een initiatief van de leidinggevende (zie bijlage 2, tabel B4.17).

Één op de vijf leraren die andere *taken* hebben gekregen naar aanleiding van het afronden van de opleiding ontvangt daarbij ook een hoger salaris, het geven van een ander vak gaat bij zes procent van de leraren hand in hand met een hoger salaris. Leraren die binnen een instelling van *functie* zijn veranderd deden dat in tweederde van de gevallen zonder een verhoging van het salaris. De leraren die als gevolg van het afronden van een met de Lerarenbeurs gevolgde opleiding, een switch maakten naar een andere onderwijssector of arbeidsmarktsector, ontvingen in respectievelijk 14 en 8 procent van de gevallen een hoger salaris.

Tabel 6.11 Realisatie van gemaakte afspraken na afronden opleiding/cursus met een Lerarenbeurs

| Afspraak gemaakt over | (nog) niet gerealiseerd | is gerealiseerd | n |
|---|----------------------------|--------------------|-----|
| andere taken | 21,7% | 78,3% | 235 |
| het geven van een ander vak | 43,8% | 56,3% | 32 |
| een andere functie dan docent | 48,0% | 52,0% | 171 |
| een hoger salaris | 37,7% | 62,3% | 69 |
| een hogere docentfunctie (hogere salarisschaal) | 45,2% | 54,8% | 93 |

Bron: Lerarenvragenlijst

Indien met de leidinggevende afspraken worden gemaakt over de gevolgen van de opleiding geldt dat in ruim 50 procent van de gevallen de afspraak ook is gerealiseerd. Afspraken over het uitvoeren van andere taken worden het snelst geconcretiseerd. Het betreft hier al gerealiseerde afspraken. Mogelijk worden afspraken met een leidinggevende in een late fase (alsnog) geëffectueerd.

Tabel 6.12 Ontwikkeling salaris schooljaar 2010/2011 tov 2009/2010 uitgesplitst naar wel of geen opleiding afgerond met een Lerarenbeurs

| Percentage leraren dat in het schooljaar 2010/2011 in een hogere salarisschaal zit dan in het schooljaar 2009/2010 | Wel Lerarenbeurs opleiding afgerond | Wel Lerarenbeurs opleiding nog niet afgerond | Geen Lerarenbeurs | Totaal |
|--|-------------------------------------|--|-------------------|--------------|
| Onderwijssector | | | | |
| po | 20,2% | 15,4% | 10,2% | 16,3% |
| vo | 26,5% | 10,3% | 12,1% | 13,9% |
| wv VMBO | 17,9% | 8,5% | 7,5% | 10,3% |
| wv onderbouw havo/vwo | 14,8% | 16,4% | 16,1% | 16,1% |
| wv bovenbouw havo/vwo | 50,0% | 9,3% | 17,9% | 20,0% |
| mbo | 9,6% | 3,3% | 2,7% | 4,6% |
| hbo | 13,0% | 8,0% | 10,3% | 9,9% |
| Geslacht | | | | |
| man | 24,6% | 8,5% | 5,6% | 11,3% |
| vrouw | 19,3% | 12,8% | 12,8% | 14,9% |
| Leeftijd | | | | |
| <34 | 21,9% | 12,6% | 12,8% | 15,3% |
| 35-44 | 14,7% | 14,6% | 11,8% | 14,1% |
| 45-54 | 27,4% | 10,6% | 8,4% | 15,3% |
| 55+ | 10,1% | 6,3% | 5,3% | 7,4% |
| Totaal | 20,3% | 11,5% | 10,4% | 13,8% |
| n | 655-671 | 1.258-1.275 | 360-367 | 2.275-2.313 |

Het afronden van een met de Lerarenbeurs gevolgde opleiding heeft een positief effect op de ontwikkeling van het salaris van leraren. Van de leraren zonder Lerarenbeurs zit ruim 10 procent in het schooljaar 2010/2011 in een hogere salarisschaal dan in het schooljaar 2009/2010. Bij leraren die een opleiding met een Lerarenbeurs *volgen* was dit 11,5 procent, terwijl van de leraren die inmiddels een opleiding met de Lerarenbeurs hebben *afgerond*, ruim 20 procent een hoger salaris ontvangt.

Vooral in het voortgezet onderwijs en met name in de bovenbouw van havo/vwo heeft het afronden van een opleiding met de Lerarenbeurs een positief effect op het salaris van de leraar. Mannelijke leraren profiteren op financieel gebied meer van het afronden van een opleiding dan vrouwen en vooral de jongere leraar, en de leraar in de leeftijdscategorie 45 tot en met 54 jaar heeft (financieel) profijt van het afronden van de opleiding met een Lerarenbeurs.

6.4 Samenvatting

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 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. Er wordt meer aandacht besteed aan (na)scholing die gericht is op bijvoorbeeld loopbaanmogelijkheden en bekwaamheidsonderhoud en de middelen worden besteed aan andere (na)scholingsactiviteiten. Daarnaast worden opleidingen die in aanmerking komen voor bekostiging met een Lerarenbeurs vaak niet meer vergoed vanuit de (na)scholingsmiddelen.
- Scholen die actief zijn in hun (na)scholingsbeleid, hebben relatief veel middelen beschikbaar voor (na)scholing, stimuleren hun leraren vaker om een lerarenbeurs aan te

vragen en benutten de Lerarenbeurs bewuster dan scholen die minder actief zijn in het (na)scholingsbeleid.

- Directeuren verwachten en ervaren dat de Lerarenbeurs de kwaliteit van het onderwijs, en de kwaliteit van de leraren verhoogd en de loopbaanmogelijkheden vergroot.
- 60% van de leraren die een opleiding hebben afgerond ervaart één of meerdere gevolgen van de lerarenbeurs. Gevolgen voor leraren manifesteren zich vooral op het gebied van interne mobiliteit. Leraren krijgen andere taken of een andere functie binnen de school.
- Het afronden van een opleiding met de Lerarenbeurs heeft een positief effect op de inschaling van de leraar, met name in de bovenbouw van havo/vwo.

7 Samenvatting en conclusies

7.1 Inleiding

De Lerarenbeurs is een van de maatregelen uit het actieplan 'Leerkracht van Nederland' uit 2007. De Lerarenbeurs past binnen het beleid van de overheid om de professionele kwaliteit van leraren te vergroten. Dit beleid is voortgezet in het actieplan 'Leraar 2020 – een krachtig beroep!'. In dit beleid staat duurzame borging van de kwaliteit van leraren en schoolleiders, het HRM-beleid van scholen en kwaliteitsverbetering van de lerarenopleiding centraal.

In dit onderzoek staat de evaluatie van de Lerarenbeurs, de (na)scholing van leraren en het (na)scholingsbeleid centraal. 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;
- Het gebruik van de Lerarenbeurs;
- 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 van de Lerarenbeurs op de kwaliteit van het onderwijs.

7.2 Samenvatting

7.2.1 (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.

Onder (na)scholing verstaan we in dit onderzoek *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.*

Ongeveer 80% van de scholen heeft een nascholingsplan, waarin de activiteiten en beschikbare budgetten nader zijn beschreven. Door de jaren heen is in dit aandeel geen verandering te zien. Een uitzondering is het voortgezet onderwijs waar het percentage scholen met een (na)scholingsplan is toegenomen. In de (na)scholingsplannen beschrijven de scholen hun concrete (na)scholingsactiviteiten, de inhoudelijke speerpunten van het beleid en de beschikbare budgetten. De (na)scholingsplannen gaan zowel over individuele scholingswensen van leraren als over (na)scholingsactiviteiten die gerelateerd zijn aan het beleid van de school. Informatie uit functioneringsgesprekken, onderwijskundige zwaartepunten en geplande onderwijskundige ontwikkelingen en ontwikkelingen in het de beroepspraktijk zijn belangrijke bronnen waar de plannen op gebaseerd zijn.

Bij het tot stand komen van de plannen wordt in veel gevallen de MR betrokken. Ongeveer 80% van de directeuren geeft aan dat de MR betrokken is bij de genoemde elementen van het (na)scholingsplan. Alleen in het mbo is deze betrokkenheid geringer (56%).

Het gemiddeld beschikbare budget voor (na)scholing is 1,4% van de loonsom. In 2008 was dit 1,5%. Als we naar de uitgaven kijken, zien we dat deze in 2010 ook vergelijkbaar zijn met 2008: 1,4% in 2010 versus 1,3% in 2008. In het hbo geeft men gemiddeld genomen het grootste bedrag uit aan (na)scholing: 2,0% van de loonsom.

Bijna alle leraren nemen deel aan één of meerdere (na)scholingsactiviteiten. Er zijn daarbij geen verschillen te zien tussen leraren met een beurs en leraren zonder beurs. De belangrijke activiteiten waaraan de leraren deelnemen zijn informatiebijeenkomsten, kortdurende cursussen en trainingen, coaching/intervisie en externe teamscholingsdagen. Er zijn wel verschillen tussen leraren met een beurs en leraren zonder een beurs als we naar het type (na)scholingsactiviteiten kijken waar ze in participeren. Leraren met een beurs nemen minder vaak deel aan korte opleidingen en cursussen en aan informatiebijeenkomsten.

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.

7.2.2 *Het gebruik van de Lerarenbeurs*

De Lerarenbeurs is bij bijna alle leraren, directeuren en bestuurders bekend. Het merendeel geeft daarbij aan de regeling goed te kennen. In vergelijking met 2008 is vooral de bekendheid in het mbo en hbo toegenomen. Extra publiciteit in de vorm van gepersonaliseerde kaarten, flyers en een katern kan daaraan hebben bijgedragen.

Inmiddels zijn er meer dan 26.000 Lerarenbeurzen toegekend. Bijna alle leraren in ons onderzoek zijn de opleiding waar ze een beurs voor hebben ontvangen ook daadwerkelijk gestart.

Als we kijken naar het type opleiding dat gevolgd wordt met de Lerarenbeurs, zien we enkele opvallende verschillen tussen de sectoren. In het primair onderwijs zijn de meeste beurzen toegekend voor een specialistische cursus of opleiding. Hierbij gaat het in het basisonderwijs vooral om de Master Special Educational Needs. In het voortgezet onderwijs zijn de meeste toekenningen gedaan aan leraren die een eerste- of tweedegraads lerarenopleiding willen volgen. In het mbo worden zowel specialistische opleidingen en cursussen als generieke masteropleidingen gevolgd. 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.

Bij de lerarenopleidingen zien we een dalende trend van het aandeel onderwijspersoneel te zien dat deelneemt. Deze daling is vooral zichtbaar onder onderwijspersoneel zonder Lerarenbeurs. Het aandeel deelnemers met een Lerarenbeurs stijgt daarentegen. Het aandeel inschrijvingen van onderwijspersoneel zonder beurs is in de afgelopen drie jaren ongeveer gehalveerd; het aandeel inschrijvingen met Lerarenbeurs verdubbeld.

7.2.3 *De Lerarenbeurs in de praktijk*

Meer dan de helft van de leraren is gestimuleerd om een Lerarenbeurs aan te vragen. In het mbo komt dit iets minder vaak voor dan in de andere onderwijssectoren. Directeuren geven veel vaker aan dat zij leraren hebben gestimuleerd om een beurs aan te vragen (94%). Er kunnen verschillen zitten tussen de beelden van leraren en directeuren omdat, als directeuren in zijn algemeenheid stellen leraren te stimuleren, individuele leraren hier niet mee in aanraking komen of dat anders ervaren.

Het overgrote deel van de leraren voert overleg met de leidinggevende over de beursaanvraag. Dit gebeurt bij de helft van de leraren op eigen initiatief en bij een kwart op gezamenlijk initiatief. Dit overleg resulteert voor twee derde van leraren in concrete afspraken over de aanvraag. Dit zijn vooral afspraken over het type opleiding dat wordt gevolgd en over de beschikbaarheid van vervanging. Leraren geven aan dat afspraken met hun leidinggevende vooral gaan over tijdsbesteding; 72% van de leraren geeft aan af te spreken om de opleiding in eigen tijd te volgen.

Zoals gesteld zijn bijna alle leraren in ons onderzoek daadwerkelijk gestart met de opleiding. De Lerarenbeurs is daarbij een belangrijke stimulans om een opleiding te volgen. Veel leraren zouden de opleiding niet begonnen zijn (23%), of alleen beginnen onder vergelijkbare voorwaarden; namelijk als de school (een deel van) de kosten op zich neemt.

De leraren die met een beurs een opleiding volgen ervaren meestal geen grote knelpunten. Alleen het tijdsbeslag van de opleiding wordt door ongeveer een derde van de leraren als een groot knelpunt ervaren. De ervaring met de gevolgde opleiding is over het algemeen ook goed. De leraren vinden dat hun kennis is vergroot en dat de inhoud van de opleiding goed te gebruiken is voor het werk als leraar. Een zeer groot deel van de leraren vindt dat de opleiding goed aansluit bij actuele ontwikkelingen in de beroepspraktijk.

7.2.4 *Gevolgen van de Lerarenbeurs*

Bij de gevolgen van het onderzoek kijken we naar effecten van de lerarenbeurs voor zowel de schoolorganisatie als voor de leraren. In dit onderzoek is gevraagd naar de percepties en feitelijk ervaren 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 gevolgen van de Lerarenbeurs voor de (na)scholingsmiddelen in hun school. Een groot deel van de leraren ziet geen verlaging van beschikbare budgetten voor individuele (na)scholing. De Lerarenbeurs lijkt voor scholen die actief zijn in hun (na)scholingsbeleid versterkend te werken. Scholen die bovengemiddeld actief zijn hebben een groter (na)scholingsbudget, stimuleren leraren vaker om een beurs aan te vragen en maken vaker afspraken over de aanvraag voor een beurs. Deze scholen lijken de Lerarenbeurs bewuster te benutten.

De directeuren verwachten effecten op de kwaliteit van het onderwijs en de kwaliteit van de leraren. Daarnaast verwachten de directeuren dat de loopbaanmogelijkheden van leraren toenemen. Waar deze loopbaanmogelijkheden toenemen, is dat naar verwachting vooral te zien in de interne mobiliteit (andere taken of een andere functie en bredere inzetbaarheid).

Directeuren die al feitelijke gevolgen binnen de instelling zien optreden, zien deze gevolgen eveneens in het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs, het vergroten van de loopbaanmogelijkheden en bredere inzetbaarheid.

Gevolgen voor de mobiliteit en inzetbaarheid treden in de praktijk echter nog maar mondjesmaat op, als we de leraren die hun opleiding hebben afgerond vragen naar de gevolgen die dat voor hen heeft. We constateerden eerder al dat er niet vaak afspraken met de werkgever worden gemaakt over de eventuele gevolgen van het afronden van de opleiding. Ook in de praktijk blijken lang niet alle leraren consequenties te ervaren. Waar leraren gevolgen zien, is dat het vaakst doordat zij andere taken hebben gekregen (39%). Een andere functie of een hoger salaris komt veel minder vaak voor.

7.3 **Conclusie**

In deze paragraaf beantwoorden we de in het eerste hoofdstuk gestelde onderzoeksvragen. Deze vragen waren als volgt:

1. *Wat is het effect van de Lerarenbeurs op het (na)scholingsbeleid en de inzet van (na)scholingsbudgetten?*
2. *In hoeverre leidt de Lerarenbeurs tot een toename van scholingsactiviteiten onder leraren en wat is het rendement van deze scholingsactiviteiten?*
3. *Wat zijn de effecten van de Lerarenbeurs in termen van loopbaanmogelijkheden en de kwaliteit van het onderwijs?*

De Lerarenbeurs heeft geen negatieve invloed op de (na)scholingsactiviteiten en het (na)scholingsbeleid. Er is eerder sprake van dat scholen met een actief beleid bewuster gebruik maken van de Lerarenbeurs. Er blijven net zoveel (na)scholingsmiddelen beschikbaar en leraren die een beurs hebben nemen net zoveel aan (na)scholingsactiviteiten deel als leraren zonder Lerarenbeurs. Leraren met een beurs volgen wel andere (na)scholingsactiviteiten dan leraren zonder beurs.

De Lerarenbeurs is zeer goed bekend en is voor veel leraren een waardevol instrument om een opleiding te kunnen volgen. Hoewel de Lerarenbeurs geen noodzakelijke voorwaarde is om een opleiding te volgen, neemt de beurs wel drempels weg en biedt de beurs ruimte voor de leraar om in de eigen professionele ontwikkeling te investeren. Leraren worden met de beurs immers gefaciliteerd in tijd en geld. De Lerarenbeurs schept daarmee ruimte om de opleiding te kunnen volgen en voor het verlagen van de studie- en tijdsdruk.

Als we kijken naar het rendement in termen van nut en gebruik van de opleiding in de praktijk, zien we dat de gevolgde opleidingen goed aansluiten bij de beroepspraktijk. De ervaringen met de opleiding zijn goed, zowel gekeken naar de eventuele knelpunten bij het volgen van de opleiding als naar de ervaren opbrengsten van de opleiding. De opleidingen sluiten goed aan bij de beroepspraktijk en leraren vinden dat ze ook echt iets hebben geleerd dat nuttig is voor de beroepsuitoefening.

Hoewel er zeker verwachte en ervaren gevolgen zijn voor de kwaliteit van het onderwijs en de kwaliteit van de leraren, zien we in de praktijk nog weinig verandering in de manier waarop leraren worden ingezet. Veel leraren ervaren op dit punt nog geen gevolgen. Als er gevolgen zijn, betreft het vooral een verandering van het takenpakket. Ook in de 0-meting hebben we gewezen op het risico dat de school (en dus de leraar) de opleiding onvoldoende benut doordat er in beperkte mate afspraken worden gemaakt over de gevolgen van de Lerarenbeurs voor de leraar. Voor veel scholen zal het ook lastig zijn om vooraf al toezeggingen te doen. We zien bij de groep leraren die inmiddels een opleiding met de Lerarenbeurs hebben afgerond wel een positief effect op de inschaling en het salarisniveau.

Literatuurlijst

- Commissie Leraren (2007), *Leerkracht!*, Publicatie van de Commissie Leraren in opdracht van het Ministerie van OCW, Den Haag.
- Geerligts, J. en L. Nieuwenhuis (2002), Zekerheid en onzekerheid over leren. *MESO magazine*, 22 (127): 10-12; december 2002.
- Fullan, M. (1992). *Successful School Improvement: The Implementation Perspective and Beyond*. Open University Press.
- Hattie, J (2003), *Teachers Make a Difference: What is the Research Evidence?* Paper presented at the Australian Council for Educational Research Annual Conference on Building Teacher Quality, Melbourne.
- Louwes, W, H. Senders, M. Vermeulen en R. Vink (1999), *Vraaggestuurde nascholing krijgt vorm. Een evaluatieonderzoek naar de nieuwe financieringssysteematiek nascholing*, IVA, Tilburg.
- Ministerie van OCW (2009), *Nota Werken in het Onderwijs 2010*, Ministerie van OCW, Den Haag.
- Ruud de Moor Centrum (2011), *De lerende leraar. Docentprofessionalisering in de praktijk*. Open Universiteit, Heerlen.
- Sontag, L., M Vermeulen, H. Wiersma en B. van Wolput, (2001), *Vraaggestuurde nascholing. Eindevaluatie van de gevolgen van de vraaggestuurde financieringssysteematiek 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.
- Vink, R., M. Oosterling, D. Nijman en M. Peters (2010). *Professionalisering van leraren. Evaluatie (na)scholing en de Lerarenbeurs voor scholing*, OCW, Den Haag.

Bijlagen

Bijlage 1 Responsoverzichten besturen- en directeurenvragenlijst

Tabel B1.1 Responsoverzicht besturen po

| Aantal scholen | Geen respons | | Respons | | Totaal | |
|-------------------------|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | N | % | N | % | N | % |
| 1 | 201 | 30 | 103 | 36 | 304 | 32 |
| 2-5 | 168 | 25 | 54 | 19 | 207 | 22 |
| 6-10 | 122 | 18 | 49 | 16 | 171 | 18 |
| 11-15 | 81 | 12 | 37 | 13 | 118 | 12 |
| 16-20 | 43 | 6 | 18 | 6 | 61 | 6 |
| >20 | 50 | 8 | 26 | 9 | 76 | 8 |
| Totaal | 665 | 100 | 287 | 100 | 952 | 100 |
| Denominatie | | | | | | |
| Algemeen Bijzonder | 115 | 17 | 40 | 14 | 155 | 16 |
| Openbaar | 109 | 16 | 40 | 14 | 149 | 16 |
| Protestants-Christelijk | 207 | 31 | 107 | 37 | 314 | 33 |
| Rooms-Katholiek | 115 | 17 | 67 | 23 | 182 | 19 |
| Overig | 119 | 18 | 33 | 11 | 152 | 16 |
| Totaal | 665 | 100 | 287 | 100 | 952 | 100 |
| Type bestuur | | | | | | |
| Bestuur po | 584 | 88 | 261 | 91 | 845 | 89 |
| Bestuur so | 81 | 12 | 26 | 9 | 107 | 11 |
| Totaal | 665 | 100 | 287 | 100 | 952 | 100 |

Tabel B1.2 Responsoverzicht besturen vo

| Aantal scholen | Geen respons | | Respons | | Totaal | |
|-------------------------|--------------|------------|-----------|------------|------------|------------|
| | N | % | N | % | N | % |
| 1 | 155 | 76 | 54 | 68 | 265 | 74 |
| 2 | 16 | 8 | 14 | 18 | 36 | 11 |
| >2 | 32 | 16 | 11 | 14 | 53 | 15 |
| Totaal | 206 | 100 | 79 | 100 | 354 | 100 |
| Denominatie | | | | | | |
| Algemeen Bijzonder | 34 | 17 | 10 | 13 | 44 | 16 |
| Openbaar | 59 | 29 | 22 | 28 | 81 | 29 |
| Protestants-Christelijk | 42 | 21 | 20 | 25 | 62 | 22 |
| Rooms-Katholiek | 30 | 15 | 15 | 19 | 45 | 16 |
| Overig | 38 | 19 | 12 | 15 | 50 | 16 |
| Totaal | 203 | 100 | 79 | 100 | 282 | 100 |

Tabel B1.3 Responsoverzicht scholen po

| | Geen respons | | Respons | | Totaal | |
|-------------------------|--------------|-----|---------|-----|--------|-----|
| | N | % | N | % | N | % |
| Aantal lln | | | | | | |
| <100 | 452 | 16 | 99 | 13 | 551 | 16 |
| 100 - 200 | 875 | 32 | 225 | 30 | 1.100 | 31 |
| 200-300 | 732 | 27 | 237 | 31 | 969 | 28 |
| 300+ | 682 | 25 | 198 | 26 | 880 | 25 |
| Totaal | 2.741 | 100 | 759 | 100 | 3.500 | 100 |
| Denominatie | | | | | | |
| Algemeen Bijzonder | 197 | 7 | 68 | 9 | 265 | 8 |
| Openbaar | 896 | 33 | 219 | 29 | 1.115 | 32 |
| Protestants-Christelijk | 683 | 25 | 198 | 26 | 881 | 25 |
| Rooms-Katholiek | 807 | 29 | 238 | 31 | 1.045 | 30 |
| Overig | 158 | 6 | 36 | 5 | 194 | 6 |
| Totaal | 2.741 | 100 | 759 | 100 | 3.500 | 100 |
| Type school | | | | | | |
| Instelling po | 2.493 | 91 | 666 | 88 | 3.159 | 90 |
| Instelling so | 248 | 9 | 93 | 12 | 341 | 10 |
| Totaal | 2.741 | 100 | 759 | 100 | 3.500 | 100 |

Tabel B1.4 Responsoverzicht scholen vo

| | Geen respons | | Respons | | Totaal | |
|---------------------------|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | N | % | N | % | N | % |
| Aantal leerlingen | | | | | | |
| <500 | 118 | 23 | 40 | 28 | 158 | 24 |
| 500-1000 | 84 | 16 | 20 | 14 | 104 | 16 |
| 1000-1500 | 91 | 18 | 23 | 16 | 114 | 17 |
| 1500-2000 | 80 | 16 | 20 | 14 | 100 | 15 |
| 2000-2500 | 57 | 11 | 21 | 14 | 78 | 12 |
| 2500+ | 80 | 16 | 21 | 14 | 101 | 15 |
| Totaal | 510 | 100 | 145 | 100 | 655 | 100 |
| Denominatie | | | | | | |
| Algemeen Bijzonder | 81 | 16 | 18 | 12 | 99 | 15 |
| Openbaar | 143 | 28 | 43 | 30 | 186 | 28 |
| Protestants-Christelijk | 95 | 19 | 26 | 18 | 121 | 18 |
| Rooms-Katholiek | 118 | 23 | 35 | 24 | 153 | 23 |
| Overig | 73 | 14 | 23 | 16 | 96 | 15 |
| Totaal | 510 | 100 | 145 | 100 | 655 | 100 |
| Type school | | | | | | |
| PRO | 84 | 16 | 29 | 20 | 113 | 17 |
| VMBO(-T) | 60 | 12 | 18 | 12 | 78 | 12 |
| HAVO/VWO | 63 | 12 | 19 | 13 | 82 | 13 |
| VMBO(-T) / HAVO/VWO | 255 | 50 | 70 | 48 | 325 | 50 |
| PRO / VMBO(-T) / HAVO/VWO | 48 | 9 | 9 | 6 | 57 | 9 |
| Totaal | 510 | 100 | 145 | 100 | 655 | 100 |

Tabel B1.5 Responsoverzicht besturen po: vergelijking 2009-2011

| | 0-meting 2009 | | 2-meting 2011 | | Populatie 2011 | |
|-------------------------|---------------|------------|---------------|------------|----------------|------------|
| | N | % | N | % | N | % |
| Aantal scholen | | | | | | |
| 1 | 49 | 28 | 103 | 36 | 549 | 46 |
| 2-5 | 42 | 24 | 54 | 19 | 222 | 19 |
| 6-10 | 40 | 22 | 49 | 17 | 171 | 14 |
| 11-15 | 26 | 15 | 37 | 13 | 119 | 10 |
| 16-20 | 10 | 6 | 18 | 6 | 61 | 5 |
| >20 | 11 | 6 | 26 | 9 | 77 | 6 |
| Totaal | 178 | 100 | 287 | 100 | 1.199 | 100 |
| Denominatie | | | | | | |
| Algemeen Bijzonder | 25 | 14 | 40 | 14 | 224 | 19 |
| Openbaar | 30 | 17 | 40 | 14 | 152 | 13 |
| Protestants-Christelijk | 56 | 31 | 107 | 37 | 411 | 34 |
| Rooms-Katholiek | 44 | 25 | 67 | 23 | 204 | 17 |
| Overig | 23 | 13 | 33 | 11 | 208 | 17 |
| Totaal | 178 | 100 | 287 | 100 | 1.199 | 100 |
| Type bestuur | | | | | | |
| Bestuur po | 161 | 90 | 261 | 91 | 1.069 | 89 |
| Bestuur sO | 17 | 10 | 26 | 9 | 130 | 11 |
| Totaal | 178 | 100 | 287 | 100 | 1.199 | 100 |

Tabel B1.6 Responsoverzicht besturen vo: vergelijking 2009-2011

| | 0-meting 2009 | | 2-meting 2011 | | Populatie 2011 | |
|-----------------------|---------------|------------|---------------|------------|----------------|------------|
| | N | % | N | % | N | % |
| Aantal scholen | | | | | | |
| 1 | 38 | 68 | 54 | 68 | 265 | 75 |
| 2 | 11 | 20 | 14 | 18 | 36 | 10 |
| >2 | 7 | 13 | 11 | 14 | 53 | 15 |
| Totaal | 56 | 100 | 79 | 100 | 354 | 100 |

Denominatie

| | | | | | | |
|-------------------------|-----------|------------|-----------|------------|------------|------------|
| Algemeen Bijzonder | 10 | 18 | 10 | 13 | 67 | 19 |
| Openbaar | 20 | 36 | 22 | 28 | 91 | 26 |
| Protestants-Christelijk | 13 | 23 | 20 | 25 | 75 | 21 |
| Rooms-Katholiek | 7 | 13 | 15 | 19 | 57 | 16 |
| Overig | 6 | 11 | 12 | 15 | 64 | 18 |
| Totaal | 56 | 100 | 79 | 100 | 354 | 100 |

Tabel B1.7 Responsoverzicht scholen po: vergelijking 2009-2011

| | 0-meting 2009 | | 2-meting 2011 | | Populatie 2011 | |
|-------------------|---------------|------------|---------------|------------|----------------|------------|
| | N | % | N | % | N | % |
| Aantal IIn | | | | | | |
| <100 | 60 | 14 | 99 | 13 | 1.370 | 18 |
| 100 - 200 | 120 | 27 | 225 | 30 | 2.426 | 32 |
| 200-300 | 141 | 32 | 237 | 31 | 1.990 | 27 |
| 300+ | 116 | 27 | 198 | 26 | 1.682 | 23 |
| Totaal | 437 | 100 | 759 | 100 | 7.467 | 100 |

Denominatie

| | | | | | | |
|-------------------------|------------|------------|------------|------------|--------------|------------|
| Algemeen Bijzonder | 34 | 8 | 68 | 9 | 471 | 6 |
| Openbaar | 110 | 25 | 219 | 29 | 2.404 | 32 |
| Protestants-Christelijk | 118 | 27 | 198 | 26 | 1.914 | 26 |
| Rooms-Katholiek | 152 | 35 | 238 | 31 | 2.232 | 30 |
| Overig | 23 | 5 | 36 | 5 | 446 | 6 |
| Totaal | 437 | 100 | 759 | 100 | 7.467 | 100 |

Type School

| | | | | | | |
|---------------|------------|------------|------------|------------|--------------|------------|
| Instelling po | 384 | 88 | 666 | 88 | 6.835 | 92 |
| Instelling so | 53 | 12 | 93 | 12 | 32 | 8 |
| Totaal | 437 | 100 | 759 | 100 | 7.467 | 100 |

Tabel B1.8 Responsoverzicht scholen vo: vergelijking 2009-2011

| | 0-meting 2009 | | 2-meting 2011 | | Populatie 2011 | |
|---------------------------|---------------|-----|---------------|-----|----------------|-----|
| | N | % | N | % | N | % |
| Aantal leerlingen | | | | | | |
| <500 | 19 | 17 | 40 | 28 | 158 | 24 |
| 500-1000 | 12 | 11 | 20 | 14 | 104 | 16 |
| 1000-1500 | 21 | 19 | 23 | 16 | 114 | 17 |
| 1500-2000 | 22 | 20 | 20 | 14 | 100 | 15 |
| 2000-2500 | 17 | 15 | 21 | 14 | 78 | 12 |
| 2500+ | 20 | 18 | 21 | 14 | 101 | 15 |
| Totaal | 111 | 100 | 145 | 100 | 655 | 100 |
| Denominatie | | | | | | |
| Algemeen Bijzonder | 13 | 12 | 18 | 12 | 99 | 15 |
| Openbaar | 32 | 29 | 43 | 30 | 186 | 28 |
| Protestants-Christelijk | 18 | 16 | 26 | 18 | 121 | 18 |
| Rooms-Katholiek | 38 | 34 | 35 | 24 | 153 | 23 |
| Overig | 10 | 9 | 23 | 16 | 96 | 15 |
| Totaal | 111 | 100 | 145 | 100 | 655 | 100 |
| Type school | | | | | | |
| PRO | 14 | 13 | 29 | 20 | 113 | 17 |
| VMBO(-T) | 9 | 8 | 18 | 12 | 78 | 12 |
| HAVO/VWO | 15 | 14 | 19 | 13 | 82 | 13 |
| VMBO(-T) / HAVO/VWO | 68 | 61 | 70 | 48 | 325 | 50 |
| PRO / VMBO(-T) / HAVO/VWO | 5 | 5 | 9 | 6 | 57 | 9 |
| Totaal | 111 | 100 | 145 | 100 | 655 | 100 |

Bijlage 2: Tabellen bij de hoofdstukken 3 tot en met 6**Tabellen bij hoofdstuk 3****Tabel B2.1 Percentage scholen dat in 2010 al dan niet over een (na)scholingsplan beschikt**

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal |
|----------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Wel | 79,9% | 78,3% | 76,5% | 84,0% | 79,6% |
| Niet | 18,9% | 20,3% | 23,5% | 14,0% | 19,2% |
| Onbekend | 1,2% | 1,4% | ,0% | 2,0% | 1,2% |
| n | 756 | 143 | 81 | 50 | 1030 |

Bron: directeurenvragenlijst

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

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal |
|---|---------|--------|-------|-------|---------|
| de inhoudelijke speerpunten van het (na)scholingsbeleid | 93,6% | 96,0% | 96,2% | 94,3% | 94,1% |
| de (na)scholingsactiviteiten | 97,3% | 89,5% | 94,4% | 91,9% | 95,8% |
| de omvang van het beschikbare budget | 84,3% | 88,4% | 86,7% | 91,4% | 85,4% |
| n | 504-560 | 95-100 | 45-54 | 35-37 | 679-746 |

Bron: directeurenvragenlijst

Tabel B2.3 Rol MR bij onderwerpen die in (na)scholingsplan aan de orde komen

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal |
|---|---------|---------|--------|--------|---------|
| De inhoudelijke speerpunten van het (na)scholingsbeleid | (n=542) | (n=104) | (n=55) | (n=37) | (n=738) |
| - informierend | 45,9% | 26,0% | 18,2% | 16,2% | 39,6% |
| - adviserend | 21,2% | 26,0% | 16,4% | 24,3% | 21,7% |
| - instemmingsbevoegd | 12,9% | 26,9% | 7,3% | 27,0% | 15,2% |
| - geen rol | 17,7% | 16,3% | 40,0% | 18,9% | 19,2% |
| - n.v.t. | 2,2% | 4,8% | 18,2% | 13,5% | 4,3% |
| De (na)scholingsactiviteiten | (n=561) | (n=93) | (n=54) | (n=35) | (n=743) |
| - informierend | 45,6% | 29,0% | 14,8% | 22,9% | 40,2% |
| - adviserend | 20,1% | 24,7% | 20,4% | 22,9% | 20,9% |
| - instemmingsbevoegd | 10,9% | 22,6% | 5,6% | 11,4% | 12,0% |
| - geen rol | 21,2% | 20,4% | 44,4% | 22,9% | 22,9% |
| - n.v.t. | 2,1% | 3,2% | 14,8% | 20,0% | 4,0% |
| De omvang van het beschikbare budget | (n=482) | (n=93) | (n=50) | (n=35) | (n=660) |
| - informierend | 34,6% | 25,8% | 16,0% | 25,7% | 31,5% |
| - adviserend | 19,9% | 23,7% | 14,0% | 14,3% | 19,7% |
| - instemmingsbevoegd | 19,5% | 38,7% | 12,0% | 34,3% | 22,4% |
| - geen rol | 22,4% | 9,7% | 44,0% | 11,4% | 21,7% |
| - n.v.t. | 3,5% | 2,2% | 14,0% | 14,3% | 4,7% |

Bron: directeurenvragenlijst

Tabel B2.4 Waar ligt het zwaartepunt van (na)scholing binnen uw school?

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal |
|---|---------|---------|--------|--------|-----------|
| Gericht op het team / de organisatie of op het individu | (n=752) | (n=141) | (n=80) | (n=51) | (n=1.024) |
| - volledig op het team/de organisatie | 8,0% | 0,0% | 2,5% | 2,0% | 6,2% |
| - vooral op het team/de organisatie | 62,5% | 28,4% | 35,0% | 13,7% | 53,2% |
| - gelijk | 25,4% | 51,1% | 43,8% | 64,7% | 32,3% |
| - vooral op het individu | 4,0% | 19,9% | 18,8% | 19,6% | 8,1% |
| - volledig op het individu | 0,1% | 0,7% | 0,0% | 0,0% | 0,2% |
| Gericht op de korte termijn of op de langere termijn | (n=751) | (n=141) | (n=79) | (n=51) | (n=1.021) |
| - volledig op de korte termijn | 1,5% | 0,7% | 3,8% | 2,0% | 1,6% |
| - vooral op de korte termijn | 17,0% | 26,4% | 30,4% | 17,6% | 19,4% |
| - gelijk | 40,9% | 45,7% | 39,2% | 49,0% | 41,8% |
| - vooral op de langere termijn | 36,9% | 25,7% | 26,6% | 29,4% | 34,2% |
| - volledig op de langere termijn | 3,7% | 1,4% | ,0% | 2,0% | 3,0% |
| Gericht op het verwerven van kennis of op het aanleren van vaardigheden | (n=751) | (n=141) | (n=80) | (n=51) | (n=1.022) |
| - volledig op kennis | 0,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,2% |
| - vooral op kennis | 5,7% | 8,6% | 7,5% | 19,6% | 6,9% |
| - gelijk | 62,8% | 59,3% | 55,0% | 66,7% | 61,9% |
| - vooral op vaardigheden | 29,8% | 31,4% | 37,5% | 13,7% | 29,8% |
| - volledig op vaardigheden | 1,3% | 0,7% | 0,0% | 0,0% | 1,1% |
| Gericht op loopbaangerichte scholing of op functiegerichte scholing | (n=751) | (n=140) | (n=80) | (n=50) | (n=1.022) |
| - volledig loopbaangericht | 0,3% | 0,7% | 0,0% | 0,0% | 0,3% |
| - vooral loopbaangericht | 7,5% | 6,4% | 18,5% | 18,0% | 8,7% |
| - gelijk | 41,5% | 50,7% | 32,1% | 36,0% | 41,8% |
| - vooral functiegericht | 48,3% | 41,4% | 45,7% | 46,0% | 47,1% |
| - volledig functiegericht | 2,4% | 0,7% | 3,7% | 0,0% | 2,2% |

Bron: Directeurenvragenlijst

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

| | Po | Vo |
|--|-------|-------|
| Eigen scholingsbudgetten op schoolniveau | 64,0% | 70,6% |
| Eigen scholingsbudgetten uitgesplitst naar team/afdeling | 1,9% | 14,7% |
| Zowel eigen middelen als middelen op bestuursniveau | 27,0% | 11,9% |
| Alleen scholingsbudget op bestuursniveau | 6,7% | 2,1% |
| Weet niet | ,5% | ,7% |
| n | 749 | 143 |

Bron: directeurenvragenlijst

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

| | Mbo | Hbo |
|---|-------|-------|
| (Na)scholingsbudget op sector-/unit niveau | 32,1% | 50,0% |
| (Na)scholingsbudget zowel op centraal als decentraal niveau | 34,6% | 23,1% |
| (Na)scholingsbudget op (sub)locatieniveau | 14,8% | 11,5% |
| (Na)scholingsbudget op centraal niveau | 11,1% | 9,6% |
| Weet niet | 3,7% | ,0% |
| Anders | 3,7% | 5,8% |
| n | 81 | 52 |

Bron: directeurenvragenlijst

Tabel B2.7 Niveau waarop (na)scholingsbudgetten beschikbaar worden gesteld volgens bestuurders (in%)

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal |
|--|-------|-------|-------|-------|--------|
| Het budget wordt centraal beheerd | 20,3% | 43,0% | 28,6% | 25,0% | 27,2% |
| Het scholingsbudget wordt verdeeld over bestuur en scholen | 56,6% | 25,3% | 19,0% | 8,3% | 43,5% |
| Het scholingsbudget wordt verdeeld over de scholen | 18,7% | 19,0% | 28,6% | 33,3% | 20,1% |
| Weet niet | 1,6% | 2,5% | 0,0% | 0,0% | 1,7% |
| Anders, namelijk | 2,7% | 10,1% | 23,8% | 33,3% | 7,5% |
| n | 182 | 79 | 21 | 12 | 294 |

Bron: besturenvragenlijst

Tabel B2.8 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 | 1,50 | 1,49 |
| Nee | 1,33 | 1,25 |

Bron: directeurenvragenlijst

Tabel B2.9 Percentages leraren die aan geen enkele (na)scholingsactiviteit hebben deelgenomen naar schooljaar (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% |
| 2009/2010 | 2,8% | 4,5% | 2,0% | 6,4% | 3,5% |

Bron: lerarenvragenlijst

Tabel B2.10 Deelname van leraren aan (na)scholingsactiviteiten in de schooljaren 2007-2008 tot en met 2009-2010 (in %)³⁵

| | | 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% |
| | 2009-2010 | 81,2% | 75,1% | 73,9% | 66,3% | 77,5% |
| 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% |
| | 2009-2010 | 65,0% | 62,2% | 62,1% | 51,3% | 62,9% |
| 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% |
| | 2009-2010 | 38,6% | 40,4% | 44,3% | 41,7% | 40,0% |
| 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% |
| | 2009-2010 | 37,6% | 23,8% | 34,8% | 26,7% | 32,4% |
| 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% |
| | 2009-2010 | 21,4% | 17,9% | 19,4% | 29,4% | 20,7% |
| 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% |
| | 2009-2010 | 18,8% | 11,3% | 17,0% | 12,8% | 15,9% |
| 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% |
| | 2009-2010 | 15,9% | 15,4% | 18,6% | 8,0% | 15,4% |
| 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% |
| | 2009-2010 | 10,6% | 18,7% | 15,0% | 18,7% | 14,1% |

Bron: Lerarenvragenlijst

³⁵

Het is denkbaar dat een deel van de respondenten zich niet heeft gerealiseerd dat de opleiding die met een beurs wordt gevolgd niet moest worden meegenomen bij het antwoord op de vraag naar deelname aan (na)scholingsactiviteiten. In de praktijk zal de deelname aan volledige opleidingen die vanuit de (na)scholingsmiddelen worden bekostigd lager liggen

Tabel B2.11 Deelname van leraren aan (na)scholingsactiviteiten (in %) schooljaar 2009/2010 of 2010/2011 uitgesplitst naar leraren met en leraren zonder Lerarenbeurs

| | Po | | Vo | | Mbo | | Hbo | | Totaal | |
|--|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|--------------|
| | Zonder beurs | Met beurs | Zonder beurs | Met beurs | Zonder beurs | Met beurs | Zonder beurs | Met beurs | Zonder beurs | Met beurs |
| Informatiebijeenkomsten (bv studiedag, congresbezoek) | 86,9% | 79,9% | 86,7% | 73,0% | 73,8% | 73,9% | 72,1% | 64,6% | 84,2% | 76,1% |
| Kortdurende cursussen of trainingen | 71,3% | 63,7% | 70,0% | 60,7% | 73,8% | 59,7% | 67,4% | 46,5% | 70,8% | 61,2% |
| Coaching/intervisie | 37,8% | 38,8% | 42,5% | 40,0% | 52,4% | 42,7% | 53,5% | 38,2% | 41,9% | 39,5% |
| Externe teamscholingsdagen | 30,3% | 39,3% | 25,8% | 23,5% | 54,8% | 30,8% | 39,5% | 22,9% | 32,2% | 32,4% |
| Volledige opleidingen gericht op het behalen van een diploma | 12,7% | 23,4% | 15,8% | 18,3% | 14,3% | 20,4% | 14,0% | 34,0% | 13,8% | 22,2% |
| Korte opleidingen gericht op verwerven extra bekwaamheden | 14,7% | 19,7% | 11,7% | 11,2% | 21,4% | 16,1% | 7,0% | 14,6% | 13,8% | 16,3% |
| Opleidingen gericht op verwerven van andere bevoegdheden ³⁶ | 13,1% | 16,5% | 10,8% | 16,3% | 19,0% | 18,5% | 11,6% | 6,9% | 12,9% | 16,0% |
| Opleidingen gericht op verwerven van een hogere graad | 6,0% | 11,7% | 15,0% | 19,3% | 14,3% | 15,2% | 16,3% | 19,4% | 10,1% | 14,9% |
| n | 251 | 1.097 | 120 | 652 | 42 | 211 | 43 | 144 | 456 | 2.104 |

Bron: Lerarenvragenlijst

Tabel B2.12 In hoeverre zijn deze uitgangspunten van belang voor het honoreren van (na)scholingsaanvragen van docenten (in % (zeer) belangrijk)

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal |
|--|----------------|----------------|--------------|--------------|------------------|
| De aanvraag sluit aan bij de speerpunten uit ons (na)scholingsplan | 92,1% | 85,4% | 91,1% | 86,0% | 90,8% |
| De aanvraag past binnen het beoogde budget | 88,8% | 82,9% | 92,6% | 84,3% | 88,0% |
| De aanvraag moet passen binnen het Persoonlijk Ontwikkelplan van de docent | 83,7% | 76,9% | 77,6% | 81,6% | 82,2% |
| Er is voor de aanvrager vervanging te regelen | 74,8% | 52,6% | 67,1% | 49,0% | 69,7% |
| Het is een teamaanvraag | 62,4% | 46,3% | 44,3% | 24,5% | 56,8% |
| Docenten die nog geen (na)scholingsactiviteiten hebben gevolgd, gaan voor | 34,2% | 27,9% | 26,3% | 22,0% | 32,1% |
| Beschikbare middelen worden evenredig onder de docenten verdeeld | 31,3% | 28,3% | 38,0% | 14,0% | 30,5% |
| n | 700-740 | 129-140 | 76-81 | 49-51 | 957-1.012 |

Bron: directeurenvragenlijst

36

Het is denkbaar dat een deel van de respondenten zich niet heeft gerealiseerd dat de opleiding die met een beurs wordt gevolgd niet moest worden meegenomen bij het antwoord op de vraag naar deelname aan (na)scholingsactiviteiten. In de praktijk zal de deelname aan volledige opleidingen die vanuit de (na)scholingsmiddelen worden bekostigd lager liggen.

Tabellen bij hoofdstuk 4

Tabel B3.1 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 | 18,6% | 18,3% | 16,6% | 19,9% |
| De criteria voor toekenning van de Lerarenbeurs waren duidelijk | 79,4% | 78,7% | 74,7% | 76,9% |
| Er is voldoende informatie beschikbaar over de opleidingen om een goede keuze te kunnen maken | 77,0% | 73,9% | 68,5% | 74,8% |
| n | 1.131-1.133 | 666-667 | 216-217 | 146-147 |

Bron: lerarenvragenlijst

Tabel B3.2 Leraren met een Lerarenbeurs in het po

| | % leraren met een beurs |
|----------------------------|-------------------------|
| Basisonderwijs | 86,5% |
| Speciaal (basis-)onderwijs | 13,5% |
| Totaal | 1.068 |

Bron: lerarenvragenlijst

Tabel B3.3 Leraren met een Lerarenbeurs in het vo

| Sector | % leraren met een beurs |
|---------------|-------------------------|
| Vmbo | 37,2% |
| Havo/vwo | 40,1% |
| Vmbo/havo/vwo | 22,7% |
| Totaal | 631 |

Bron: lerarenvragenlijst

Tabellen bij hoofdstuk 5

Tabel B4.1 Het stimuleren voor de aanvraag van een Lerarenbeurs door de onderwijsinstelling volgens leraren

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal |
|--------------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Ja | 61,6% | 54,5% | 40,4% | 55,7% | 57,0% |
| Nee | 32,8% | 41,1% | 51,8% | 36,9% | 37,4% |
| Weet ik niet | 5,6% | 4,5% | 7,8% | 7,4% | 5,6% |
| Totaal | 1.322 | 760 | 245 | 176 | 2.503 |

Bron: lerarenvragenlijst

Tabel B4.2 Het stimuleren voor de aanvraag van een Lerarenbeurs door de onderwijsinstelling volgens directeuren

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal |
|--------------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Ja | 93,6% | 97,2% | 90,0% | 88,5% | 93,6% |
| Nee | 5,6% | 2,8% | 8,8% | 7,7% | 5,5% |
| Weet ik niet | 0,8% | 0,0% | 1,3% | 3,8% | 0,9% |
| n | 738 | 141 | 80 | 52 | 1.011 |

Bron: directeurenvragenlijst

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

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal |
|---|-------|-------|-------|-------|--------|
| Een bevoegdheid voor een ander vak | 16,7% | 24,4% | 4,2% | 14,3% | |
| Een hogere graad in het vak waarvoor ik al een onderwijsbevoegdheid heb | 11,1% | 24,4% | 7,1% | 25,0% | |
| Master special educational needs (SEN) | 26,8% | 22,9% | 28,6% | 20,0% | |
| Taal en/of rekenen ³⁷ | 35,6% | 16,7% | - | - | |
| Opbrengstgericht werken | 45,0% | 42,9% | 0% | 20,0% | |
| Begeleiding/coaching van leerlingen | 16,5% | 19,4% | 3,8% | 16,7% | |
| Overige specialisatie | 33,1% | 28,6% | 8,3% | 9,1% | |
| Een managementopleiding | 28,7% | 17,9% | 0% | 0% | |
| Een bacheloropleiding (geen management, geen lerarenopleiding) | 16,3% | 11,4% | 9,7% | 22,2% | |
| Een masteropleiding (geen management, geen lerarenopleiding) | 18,3% | 16,7% | 10,9% | 38,9% | |
| n | 1.049 | 598 | 193 | 138 | |

Bron: lerarenvragenlijst

Tabel B4.4 Heeft uw school/sector afspraken met docenten gemaakt over het aanvragen voor een Lerarenbeurs?

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal |
|--|-------|-------|-------|-------|--------|
| Nee, we hebben geen docenten die aanvragen hebben overwogen of ingediend | 14,0% | 3,5% | 5,0% | 9,6% | 11,6% |
| Nee, daar zijn geen afspraken over gemaakt | 24,5% | 15,5% | 13,8% | 9,6% | 21,6% |
| Ja, daar zijn afspraken over gemaakt | 61,5% | 81,0% | 81,3% | 80,8% | 66,8% |
| n | 738 | 142 | 80 | 52 | 1.012 |

Bron: directeurenvragenlijst

³⁷ Vanwege lage n-tallen zijn de percentages bij mbo en hbo niet opgenomen

Tabel B4.5 Bent u door de school ontmoedigd om een Lerarenbeurs aan te vragen?

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal |
|--------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Ja | 10,5% | 11,7% | 23,9% | 17,8% | 12,8% |
| Nee | 89,5% | 88,3% | 76,1% | 82,2% | 87,2% |
| Totaal | 1.053 | 588 | 205 | 152 | 1.998 |

Bron: lerarenvragenlijst

Tabel B4.6 Wijze waarop leraren door de school ontmoedigd zijn een Lerarenbeurs aan te vragen (% ja)

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal |
|---|-------|------|-------|------|--------|
| Ik moest de opleiding in eigen tijd volgen | 5,8% | 4,9% | 13,2% | 9,2% | 6,6% |
| Mijn werkgever gaf geen handtekening voor het studieverlof | 1,7% | 2,4% | 3,4% | 2,0% | 2,1% |
| Ik kon de opleiding niet volgen omdat er geen vervanger beschikbaar was | 0,4% | 0,2% | 2,0% | 0,0% | 0,5% |
| Anders | 4,5% | 5,8% | 11,7% | 8,6% | 5,9% |
| Totaal | 1.053 | 588 | 205 | 152 | 1.998 |

Tabel B4.7 De vijf belangrijkste motieven van leraren in het vo om een Lerarenbeurs aan te vragen naar onderwijstype

| vmbo | havo/vwo |
|---|--|
| Uit persoonlijke interesse (72,4%) | Uit persoonlijke interesse (70,5%) |
| Om beter toegerust te zijn op mijn taken (64,0%) | Om mijn bekwaamheden op peil te houden (62,6%) |
| Om mijn bekwaamheden op peil te houden (60,6%) | Om beter toegerust te zijn op mijn taken (53,5%) |
| Omdat daar binnen mijn school behoefte aan is (28,2%) | Ik wil in aanmerking komen voor een hogere docentfunctie (38,5%) |
| Ik wil binnen mijn functie andere taken vervullen (25,8%) | Omdat daar binnen mijn school behoefte aan is (33,7%) |

Bron: lerarenvragenlijst

Tabel B4.8 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 (87,1%) | Uit persoonlijke interesse (81,1%) |
| Om beter toegerust te zijn op mijn taken (64,5%) | Om mijn bekwaamheden op peil te houden (68,2%) |
| Om mijn bekwaamheden op peil te houden (61,3%) | Om beter toegerust te zijn op mijn taken (60,4%) |
| Ik wil een ander vak gaan geven naast het vak waarin ik nu lesgeef (22,6%) | Ik wil binnen mijn functie andere taken vervullen (35,1%) |
| Ik wil in aanmerking komen voor een hogere docentfunctie (22,6%) | Ik wil een ander vak gaan geven naast het vak waarin ik nu lesgeef (28,8%) |

Bron: lerarenvragenlijst

Tabel B4.9 Status van de met een Lerarenbeurs gevolgde opleiding

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal |
|--|--------------|------------|------------|------------|--------------|
| ik heb de opleiding afgerond | 43,4% | 24,7% | 27,5% | 34,7% | 35,4% |
| ik ben nog bezig met de opleiding | 53,0% | 71,3% | 67,1% | 59,7% | 60,6% |
| ik ben voortijdig met de opleiding gestopt ³⁸ | 3,6% | 4,0% | 5,3% | 5,6% | 4,0% |
| Totaal | 1.081 | 645 | 207 | 144 | 2.077 |

Bron: lerarenvragenlijst

Tabel B4.10 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 betaald ik zelf | deels vanuit de Lerarenbeurs, deels vanuit de (na)scholingsmiddelen, deels betaald ik zelf | Totaal (n) |
|---|---------------------------------|---|---|--|--------------|
| eigen initiatief | 56,0% | 12,9% | 24,9% | 6,2% | 1.074 |
| initiatief van mijn leidinggevende/ directeur | 43,2% | 11,7% | 38,0% | 7,2% | 403 |
| gezamenlijk initiatief | 55,5% | 21,0% | 14,7% | 8,8% | 434 |
| Totaal | 53,2% | 14,5% | 25,3% | 7,0% | 1.911 |

Bron: lerarenvragenlijst

³⁸ 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 B4.11 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 | 60 | 0 | 420 | 49% | 61 |
| een hogere graad in het vak waarvoor ik al een onderwijsbevoegdheid | 101 | 0 | 800 | 17% | 95 |
| master special educational needs | 93 | 0 | 1500 | 18% | 334 |
| taal en/of rekenen | 41 | 0 | 500 | 68% | 34 |
| opbrengstgericht werken | 18 | 0 | 105 | 83% | 6 |
| begeleiding en coaching van leerlingen | 33 | 0 | 500 | 71% | 129 |
| specialisatie voor het uitvoeren van een andere specifieke taak | 25 | 0 | 300 | 75% | 103 |
| een managementopleiding | 53 | 0 | 504 | 54% | 104 |
| een bacheloropleiding (geen management, geen lerarenopleiding) | 71 | 0 | 166 | 34% | 35 |
| een masteropleiding (geen management, geen lerarenopleiding) | 102 | 0 | 800 | 19% | 135 |

Bron: lerarenvragenlijst

Tabel B4.12 Ervaren knelpunten van leraren in het vo die een lerarenopleiding volgen (% groot knelpunt)

| | |
|--|-------|
| Het regelen van vervanging | 7,2% |
| De tijd die mijn school beschikbaar stelt voor het volgen van de opleiding | 17,1% |
| Het tijdsbeslag van de opleiding | 33,4% |
| De studievoortgangseis waaraan ik moet voldoen ³⁹ | 9,3% |
| De reistijd naar de opleiding | 9,0% |
| De combinatie met mijn privésituatie | 24,9% |
| n | 645 |

Bron: lerarenvragenlijst

Tabel B4.13 Type afgeronde opleiding met een Lerarenbeurs

| Type opleiding | % |
|---|-------|
| master special educational needs | 30,7% |
| begeleiding en coaching van leerlingen | 16,5% |
| specialisatie voor het uitoefenen van een andere specifieke taken | 13,3% |
| een managementopleiding | 9,9% |
| een bacheloropleiding (geen management, geen lerarenopleiding) | 6,7% |
| een hogere graad in het vak waar ik al een onderwijsbevoegdheid voor heb | 6,2% |
| een masteropleiding (geen management, geen lerarenopleiding) | 4,7% |
| opbrengstgericht werken | 4,4% |
| een bevoegdheid voor een ander vak dan waar ik nu een onderwijsbevoegdheid voor heb | 4,3% |
| taal en/of rekenen | 2,6% |
| onbekend | 0,6% |
| n | 774 |

Tabel B4.14 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 verving | 3,1% | 9,7% | 10,6% | 12,6% | 11,6% | 10,9% |
| De tijd die mijn school beschikbaar stelt voor het volgen van de opleiding | 9,3% | 13,8% | 17,9% | 19,8% | 22,3% | 17,9% |
| Het tijdsbeslag van de opleiding | 6,2% | 14,8% | 29,8% | 41,6% | 43,6% | 31,7% |
| De studievoortgangseis waaraan ik moet voldoen | 2,3% | 4,0% | 8,6% | 11,1% | 15,5% | 9,2% |
| De reistijd naar de opleiding | 2,3% | 5,3% | 6,7% | 6,6% | 8,9% | 6,4% |
| De combinatie met mijn privésituatie | 8,5% | 12,0% | 19,4% | 24,8% | 30,5% | 20,9% |

Bron: lerarenvragenlijst

Tabellen bij hoofdstuk 6

Tabel B4.15 Ziet u in de praktijk al effecten van de Lerarenbeurs optreden?

| | Po | | Vo | | Mbo | | Hbo | | Totaal | |
|-----------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | Directie | Be-stuur | Directie | Be-stuur | Directie | Be-stuur | Directie | Be-stuur | Directie | Be-stuur |
| Ja | 55,5% | 66,7% | 64,3% | 73,1% | 52,5% | 52,4% | 63,5% | 46,2% | 56,9% | 66,5% |
| Nee | 28,9% | 19,9% | 24,3% | 10,3% | 30,0% | 23,8% | 13,5% | 30,8% | 27,5% | 18,6% |
| Weet ik niet/heb ik geen zicht op | 15,6% | 13,4% | 11,4% | 16,7% | 17,5% | 23,8% | 23,1% | 23,1% | 15,6% | 14,9% |
| n | 710 | 276 | 140 | 78 | 80 | 21 | 52 | 13 | 982 | 388 |

Bron: *directeuren- en besturenvragenlijst*

Tabel B4.16 In welke mate treden onderstaande effecten binnen uw instelling op? (% in redelijke/grote mate)

| | Po | Vo | Mbo | Hbo | Totaal |
|---|---------|-------|--------|--------|---------|
| Docenten met een Lerarenbeurs presteren beter | 87,4% | 63,4% | 100,0% | 100,0% | 82,4% |
| Docenten met een Lerarenbeurs worden breder ingezet | 80,6% | 59,6% | 80,0% | 75,0% | 75,9% |
| Docenten met een Lerarenbeurs maken vaker promotie naar een hogere docentenschaal | 73,6% | 64,2% | 50,0% | 66,7% | 69,7% |
| Door docenten met een Lerarenbeurs kunnen interne vacatures makkelijker worden vervuld | 65,5% | 70,9% | 60,0% | 50,0% | 66,1% |
| Docenten met een Lerarenbeurs groeien sneller door in hun huidige salarisschaal | 44,9% | 26,4% | 30,0% | 40,0% | 39,0% |
| Doordat we docenten met een Lerarenbeurs hebben, worden minder middelen voor (na)scholingsactiviteiten besteed | 18,1% | 2,0% | 18,2% | 16,7% | 14,7% |
| Docenten die scholing hebben afgerond met een Lerarenbeurs kiezen voor een baan buiten onze onderwijsinstelling | 17,5% | 3,8% | 0,0% | 0,0% | 13,1% |
| Docenten met een Lerarenbeurs komen minder (vaak) in aanmerking voor (na)scholingsactiviteiten | 12,3% | 9,4% | 10,0% | 0,0% | 11,3% |
| n | 111-177 | 41-55 | 8-11 | 4-6 | 165-245 |

Bron: *besturenvragenlijst*

Tabel B4.17 Gevolgen afronden opleiding met Lerarenbeurs naar initiatief

| | geen overleg | eigen initiatief | leiding-gevende/directeur | gezamenlijk initiatief | totaal |
|---|--------------|------------------|---------------------------|------------------------|--------|
| Ik heb andere taken gekregen | 18,3% | 35,4% | 39,0% | 50,0% | 38,5% |
| Ik heb een andere functie bij mijn school gekregen | 13,3% | 17,9% | 21,0% | 29,3% | 21,1% |
| Ik heb een hogere docentenfunctie gekregen (hogere salarisschaal) | 8,3% | 10,6% | 16,9% | 12,8% | 13,1% |
| Ik heb een hoger salaris gekregen | 6,7% | 9,5% | 12,7% | 20,1% | 12,7% |
| Ik heb een baan buiten in een andere onderwijssector aanvaard | 8,3% | 6,8% | 9,7% | 4,3% | 7,4% |
| Ik ben een ander vak gaan geven | 5,0% | 5,7% | 4,9% | 3,0% | 4,8% |
| Ik heb een baan in een andere arbeidsmarktsector aanvaard | 3,3% | 2,7% | 0,7% | 1,2% | 1,7% |
| n | 60 | 263 | 267 | 164 | 754 |

Bron: *Lerarenvragenlijst*

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 2 006 - 2007
152. Arbeidsmarktbarometer BVE-Sector 2006 - 2007 Vacatures in het 3e kwartaal van 2006
153. Aandachtgroepenmonitor 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-instromers
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
190. Professionalisering van leraren
191. Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2009-2010 Vacatures derde kwartaal 2009
192. Tussenmeting versterking functiemix 2010
193. De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel 2010-2020
194. Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2009-2010 Jaarrapportage
195. Arbeidsmarktbarometer po, vo, mbo 2010 / 2011 Vacatures derde kwartaal 2010
196. Loopbaanmonitor onderwijs 2010
197. Monitor Convenant Leerkracht 2010 - Eindrapport
198. Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2010/2011 - Jaarrapport
199. Tussenmeting Convenant - Leerkracht 2011
200. Tussenmeting versterking functiemix 2011
201. Medewerkerstevredenheid in het mbo
202. Inventarisatie van lacunes in het opleidings- en scholingsaanbod
203. Loopbaanmonitor onderwijs 2011
204. Tijd voor (na)scholing

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: juni 2012

Zie ook: www.minocw.nl/actueel/beleidsonderzoeken
Vormgeving: Bureau "Wim Zaat", Moerkapelle
Download via: www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/documentenpublicaties

ISBN: 978-90-5910-175-3

Meer Info: Informatie Rijksoverheid
Tel. 1400 (lokaal tarief) of www.rijksoverheid