

## Lerende Leraren

Evaluatie Lerarenbeurs

Onderzoek in opdracht van Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap  
Bas Kurver  
Froukje Wartenbergh-Cras  
Joyce Bendig-Jacobs  
Mark van Hees

ResearchNed  
april 2015

© 2015 ResearchNed Nijmegen in opdracht van Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Alle rechten voorbehouden. Het is niet geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in publicaties zonder nauwkeurige bronvermelding. ResearchNed werkt conform de kwaliteitsnormen NEN-EN-ISO 9001:2008 voor kwaliteitsmanagementsystemen en NEN-ISO 20252:2012 voor markt-, opinie- en maatschappelijk onderzoek.

# Inhoudsopgave

<b>Managementsamenvatting</b>	<b>3</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>7</b>
1.1 Achtergrond Lerarenbeurs	7
1.2 Eerdere kwalitatieve metingen Lerarenbeurs	8
1.3 Effectmeting CPB Lerarenbeurs	8
1.4 Voorliggend onderzoek	10
<b>2 Trends in deelname en afronding</b>	<b>11</b>
2.1 Inleiding	11
2.2 Redenen om een Lerarenbeurs aan te vragen	12
2.3 Belemmeringen om een opleiding te gaan volgen	12
2.4 Waarom geen beurs aanvragen?	14
2.5 Doorslaggevende factoren om een beurs aan te vragen	15
2.6 Aangevraagd en toch niet starten	16
2.7 Belemmeringen tijdens de opleiding	18
2.8 Het afronden van de opleiding, de laatste horde	20
2.9 Conclusie	22
<b>3 Tijd</b>	<b>23</b>
3.1 Inleiding	23
3.2 Studielast	23
3.3 Afspraken rondom tijdbesteding	24
3.4 Studieverlof en vervanging	25
3.5 In de knel met tijd	28
3.6 Studievertraging	30
3.7 Conclusie	32
<b>4 Afspraken en gevolgen</b>	<b>33</b>
4.1 Inleiding	33
4.2 Afspraken over de gevolgen van een opleiding	33
4.3 Gevolgen voor Leraren	36
4.4 Gevolgen voor scholen	40
4.5 Conclusie	43
<b>Bijlage A - Onderzoeksverantwoording</b>	<b>45</b>
<b>Bijlage B - Lijst met tabellen en figuren</b>	<b>48</b>

## Managementsamenvatting

Met het oog op het verbeteren van de onderwijskwaliteit en het aantrekkelijker maken van het leraarsberoep sloot de minister van OCW in 2008 het convenant Leerkracht van Nederland af, met onder andere de Lerarenbeurs als maatregel om reeds bevoegde leraren te faciliteren in het volgen van een extra opleiding. Een van de belangrijkste verschillen tussen de Lerarenbeurs en het reguliere nascholingsbudget is het feit dat de beurs is gekoppeld aan de leraar zelf. De leraar krijgt zo meer zeggenschap over de wijze waarop hij zich verder wil bekwamen. Voorliggende evaluatie kijkt naar de werking van de Lerarenbeurs in de praktijk en verschijnt tegelijk met de effectmeting die door het CPB met betrekking tot de Lerarenbeurs is uitgevoerd. In tegenstelling tot de meting van het CPB die 'hard' de additionaliteit van de beurs meet, richt deze evaluatie zich op het proces en de ervaringen van de leraren die met de beurs een opleiding volgen, (al dan niet) willen gaan volgen en reeds gevolgd hebben. Deze managementsamenvatting geeft een resumé van de belangrijkste uitkomsten.

### *Traject Lerarenbeurs*

Het volgen van een opleiding met een Lerarenbeurs kan gezien worden als een aaneenschakeling van momenten waarop een keuze gemaakt moet worden, een hordeloop zogenoemd, waarbij onderweg verschillende aspecten het vervolgen van de loop kunnen beperken of juist bevorderen. Deze hordeloop start bij de keuze om een beurs aan te vragen, gaat verder met het daadwerkelijk starten met een opleiding en eindigt bij het al dan niet succesvol afronden van de opleiding. Leraren die een opleidingstraject starten met de Lerarenbeurs geven bij elk van deze momenten verschillende aspecten aan waardoor zij zich belemmerd of juist gesteund voelen of voelden om het traject te continueren.

Een eerste keuzemoment is het aanvragen van de Lerarenbeurs, wat sterk samenhangt met de bekendheid ervan. Een overgrote meerderheid van de besturen, directeuren en leraren kent de beurs, ook als zij er zelf geen aangevraagd hebben. Het Nederlandse onderwijsveld is met andere woorden bekend met het fenomeen Lerarenbeurs, in elk geval met de naam. Wat de beurs precies inhoudt in termen van financiering, doelgroep en voorwaarden is echter nog niet onder alle leraren gemeengoed. Drie van de vijf leraren is niet op de hoogte van de gunstige voorwaarden van de beurs, zoals kostendekkende financiering voor de opleidingskosten en gesubsidieerde verlofuren. Onterecht wordt de financiering van de opleiding nu aangegrepen als belemmering om een opleiding te volgen. Dat de financiering geen belemmering hoeft te zijn, wordt nog eens onderstreept door het gegeven dat leraren die wel gestart zijn met een door de Lerarenbeurs gesubsidieerde opleiding de financiering op geen enkel moment gedurende het traject aangrijpen als belemmerend. Naast financiering is een gebrek aan tijd ook een belangrijke factor om al dan niet een beurs aan te vragen. Als de beurs is toegekend besluit alsnog één op tien leraren ervoor om niet met de opleiding te starten. De meest doorslaggevende reden hiervoor is het niet (tijdig) kunnen regelen van vervanging voor de lesuren. Tegelijkertijd zien we dat leraren die voor een onderwijsgerelateerde opleiding kiezen juist een grotere kans hebben om met de opleiding te starten. Wanneer men gestart is met de opleiding hangt de snelheid waarmee de studie doorlopen wordt mede af van de gecreëerde randvoorwaarden. Hierbij geldt dat vertraging gedurende de opleiding demotiverend werkt en de kans op uitval vergroot. Derhalve is het goed om vertragingen in het opleidingstraject te voorkomen. Vertraging wordt vooral geweten aan het tijdsbeslag van de opleiding. Studieverlof werkt preventief op vertraging. Elk uur studieverlof reduceert de kans op vertraging aanzienlijk. In de afrondende fase geven leraren met name aan belemmerd te worden door tijdsrestricties. Eén van de meest bepalende factoren om de opleiding al dan niet af te ronden is de combinatie met de privésituatie. De afronding van de opleiding kost veel tijd, hetgeen ten koste gaat van de privésituatie.

## *Tijd*

De factor tijd speelt bij bijna elk beslismoment een belangrijke rol, hetzij in de vervanging, hetzij in het tijdsbeslag van de opleiding, het al dan niet krijgen van studieverlof of de combinatie met de privésituatie. Op voorhand worden in de helft van de gevallen één of meerdere afspraken gemaakt tussen leraar en leidinggevende over de tijdsbesteding van de opleiding. Deze afspraken hebben veelal betrekking op het volgen van de opleiding in eigen tijd, opleidingsuren als onderdeel van de jaartaak scholing en het terugbrengen van het aantal aanstellingsuren. De aard en frequentie van de afspraken verschillen sterk per sector. Ook bij de inzet van studieverlof zien we grote sectorale verschillen. Meer hierover volgt in de sectorschetsen.

## *Gevolgen van de opleiding*

Het volgen van een opleiding met een Lerarenbeurs heeft naast het opdoen van kennis ook andere gunstige gevolgen voor leraren. Ongeveer twee op de vijf leraren maakt op voorhand afspraken met de leidinggevende over mogelijke gevolgen van het volgen van een opleiding. Deze gaan met name over andere (docent)taken. In een kwart van de gevallen waar afspraken worden gemaakt, wordt gesproken over een hoger salaris of een hogere lerarenfunctie. Indien er afspraken gemaakt zijn, worden ze in de regel redelijk goed nagekomen. De helft van de leraren geeft aan dat ze na het volgen van de opleiding kwalitatief beter les zijn gaan geven. Dit wordt onderschreven door een meerderheid van de directeuren en bestuurders. Zij geven aan dat de kwaliteit van de leraar en van het onderwijs verbeterd is, dat leraren breder ingezet kunnen worden en dat de loopbaanmogelijkheden door de Lerarenbeurs vergroot zijn. Ook de kwaliteit van lerarenteams neemt toe doordat leraren de opgedane kennis met elkaar delen. In onderstaande worden de resultaten per sector verder gespecificeerd.

## *Primair onderwijs*

Leraren in het primair onderwijs vragen de beurs veelal aan voor opleidingen met een duur van één tot twee jaar, met name voor het volgen van de master Special Educational Needs (SEN). Po-leraren lopen, mede ingegeven door de kortere doorlooptijd van masteropleidingen, relatief de minste vertraging op tijdens de studie. De kans op vertraging wordt in het po nog kleiner wanneer er gekozen is voor een onderwijsgerelateerde opleiding. Twee van de vijf leraren maken op voorhand afspraken met de leidinggevende over de randvoorwaarden en mogelijke gevolgen van het volgen van de opleiding. Deze randvoorwaardelijke afspraken gaan vaak over de inhoudelijke keuze van de opleiding en over het studeren in eigen tijd. Ook wordt afgesproken dat het starten afhangt van het vinden van vervanging. Overigens maakt twee vijfde van de leraren afspraken over mogelijke gevolgen van het volgen van de opleiding. Voor wat de gevolgen betreft, wordt vaak gesproken over veranderende taken na afronding van de opleiding. Aangezien een groot deel van de leraren in het primair onderwijs een master SEN volgt, is dit niet verwonderlijk. De master SEN sluit immers aan bij meer specialistische functies binnen het primair onderwijs zoals ib'er. In twee derde van de gevallen worden afspraken daadwerkelijk nagekomen. Ongeveer veertig procent van de leraren geeft aan geen studieverlof te krijgen. Hierbij gaat het met name om leraren met een kleine aanstelling. Indien men wel studieverlof krijgt, ligt dit gemiddeld rond de vier uur per week, hetgeen in lijn is met de regeling Lerarenbeurs. Van de directeuren geeft twee derde aan dat de school subsidie ontvangt om dit studieverlof te financieren.

## *Voortgezet onderwijs*

Leraren in het voortgezet onderwijs kiezen veelal voor een bacheloropleiding. Deze opleidingen duren in de regel langer dan twee jaar. Twee derde van de leraren ligt op schema. Docenten die vertraging oplopen, wijten dit met name aan het tijdsbeslag van de opleiding en voelen zich onvoldoende gefaciliteerd door de school. In het vo is de kans op afronding het grootst wanneer gekozen is voor een onderwijsgerelateerde opleiding. Ruim een derde van de vo-leraren maakt afspraken over de randvoorwaarden en gevolgen van het volgen van een opleiding. Zo wordt relatief vaak de lestaak

teruggebracht om leraren in de gelegenheid te stellen de opleiding te volgen. Tegelijkertijd wordt de opleiding ook (deels) in eigen tijd gevolgd.

Verder worden afspraken gemaakt over de verplichting om een bepaalde tijd op school te blijven werken en over een promotie naar een hogere leraarsfunctie. In twee derde van de gevallen worden deze afspraken daadwerkelijk nagekomen. Afhankelijk van de aanstellingsomvang krijgen leraren in het vo gemiddeld tussen de tweeënhalf en viereneenhalf uur studieverlof. Eén op de drie docenten geeft aan geen studieverlof te krijgen. Bijna alle directeuren geven aan subsidie te ontvangen om het studieverlof te bekostigen.

#### *Middelbaar beroepsonderwijs*

In het mbo wordt een brede waaier aan opleidingen gekozen, zowel bachelors als masters. Een van de belangrijkste belemmeringen die mbo-docenten doet besluiten geen beurs aan te vragen, is het niet kunnen vinden van geschikte vervanging. Bovendien zijn docenten het relatief vaak oneens met de leidinggevende over de inhoudelijke keuze van de opleiding. De opleiding wordt zowel in eigen tijd gevolgd als opgenomen als onderdeel van de jaartaak voor scholing. Bovendien wordt in het mbo relatief vaak het aantal lessen van opleidingvolgende leraren gereduceerd. Ongeveer dertig procent van de leraren krijgt geen studieverlof, met name leraren met kleinere aanstellingen. De rest krijgt gemiddeld vier tot zes uur verlof, afhankelijk van de aanstellingsomvang. In het mbo is het aandeel leraren dat vertraging oploopt tijdens de opleiding met veertig procent relatief het hoogst. De vertraging wordt met name geweten aan het tijdsbeslag van de opleiding en het gegeven dat de school onvoldoende faciliteiten biedt. Overigens is de kans op vertraging kleiner wanneer de gekozen opleiding op het onderwijs is georiënteerd. Een derde van de leraren maakt afspraken over mogelijke gevolgen van het volgen van een opleiding. Deze gaan met name over de duur die leraren aan de school verbonden moeten blijven en een verandering van het takenpakket. De afspraken worden in drie van de vijf gevallen nagekomen.

#### *Hoger beroepsonderwijs*

In het hoger beroepsonderwijs volgen steeds meer leraren een opleiding met een Lerarenbeurs. Deze leraren volgen met name masteropleidingen. Opvallend is dat leraren in het hbo relatief vaak voor een opleiding kiezen omdat de instelling er belang aan hecht. Vermoedelijk wordt de Lerarenbeurs ingezet om de ambitie te verwezenlijken om uiterlijk in 2020 in het hoger beroepsonderwijs honderd procent masteropgeleide docenten voor de klas te hebben. Dat hbo-instellingen veel belang hechten aan de scholing van hun leraren blijkt eveneens uit de bevinding dat de leraren nauwelijks de opleiding in de eigen tijd volgen. Vaak valt de opleiding onder de jaartaak scholing en in veel gevallen wordt het aantal lessen van de docent gereduceerd. Slechts zeventien procent geeft aan geen studieverlof te krijgen, het laagste aandeel in de hele onderwijssector. Het betreft hier met name leraren met een kleine aanstelling. De overige leraren krijgen vijf tot tien uur studieverlof per week, gerelateerd aan de aanstellingsomvang. Bij een voltijdaanstelling is dit tweeënhalf keer zoveel als in het primair onderwijs. Een derde van de leraren heeft minstens drie maanden vertraging opgelopen gedurende de opleiding. Met name het tijdsbestek van de opleiding is hier debet aan. Ruim twee van de vijf leraren maakten afspraken over verdere gevolgen van de beurs, welke in drie kwart werden nagekomen. De afspraken gingen vooral over een verandering van het takenpakket en een promotie naar een andere schaal. Ook werd relatief vaak gesproken over de duur die een docent na voltooiing van de opleiding verbonden moet blijven aan de instelling.

## *Conclusie*

We kunnen concluderen dat leraren en schoolleiders zelf positief zijn over de Lerarenbeurs. Dankzij opleidingen die zijn gevolgd met de beurs verbetert de kwaliteit van de leraar en de school. Leraren vinden dat zij beter les zijn gaan geven, wat ook wordt herkend door directeuren en bestuurders. Ook worden leraren breder inzetbaar bevonden en geeft men aan dat de kwaliteit van lerarenteams verbetert door het delen van de opgedane kennis.

Het fenomeen Lerarenbeurs is over het algemeen bekend bij onderwijspersoneel, al hebben leraren niet altijd weet van de gunstige voorwaarden. Meer bekendheid kan gepercipieerde financiële belemmeringen om een opleiding te volgen mogelijk wegnemen. Het opleidingstraject wordt in de regel goed doorlopen, waarbij tijd een belangrijke rol speelt bij het succesvol afronden van de opleiding. Uitval en vertraging worden veelal aan het tijdsbeslag van de opleiding en de lastige combinatie met het privéleven geweten. Tegelijkertijd zien we de gunstige effecten die het studieverlof sorteert. Elk uur studieverlof reduceert de kans om vertraging op te lopen, en daarmee de kans om uit te vallen. Ook hangt de gepercipieerde kans om de studie af te ronden sterk samen met het aantal verlofuren en de tevredenheid hiermee. Hierbij geldt dat meer leraren tevreden zijn vanaf vijf studieverlofuren. Naast een kwaliteitsimpuls kan een opleiding gevolgd met een Lerarenbeurs ook gezien worden als katalysator voor promotie of veranderend takenpakket van de leraar. Hier worden wel afspraken over gemaakt, maar nog lang niet door alle beursalen. De afspraken gaan met name over een veranderend takenpakket en een hogere inschaling.

# 1 Inleiding

## 1.1 Achtergrond Lerarenbeurs

Om het leraarsberoep aantrekkelijker te maken, heeft de minister van OCW samen met de sociale partners in het onderwijs in 2008 het convenant 'Leerkracht van Nederland' afgesloten. Onderdeel van dit convenant is het beschikbaar stellen van de Lerarenbeurs voor scholing van bevoegde leraren in het primair, voortgezet of (voortgezet) speciaal onderwijs en in het middelbaar of hoger beroepsonderwijs. Ook in het meest recente beleidsprogramma, Lerarenagenda 2013-2020, is de school als lerende organisatie één van de thema's. Met de Lerarenbeurs wordt niet alleen getracht het leraarsberoep aantrekkelijker te maken, ook het bevorderen van de professionele ontwikkeling van leraren en het vergroten van de inzetbaarheid van leraren zijn doelen die met de Lerarenbeurs worden nagestreefd.

Ten tijde van de invoering van de Lerarenbeurs in 2008 konden leraren die minimaal één jaar in dienst waren van een school en voor ten minste twintig procent lesgebonden taken hadden een beurs krijgen voor één opleiding. De opleiding (bachelor, master of korte opleiding) moest gericht zijn op het verkrijgen van een hogere, bredere of specifieke kwalificatie. Om de middelen in het kader van de Lerarenbeurs meer effectief te laten zijn, zijn er sinds de introductie verschillende aanpassingen gedaan. Sinds 2012 is het alleen nog mogelijk om een Lerarenbeurs aan te vragen voor een bachelor-, master- of deficiëntieopleiding. Voor opleidingen die korter dan 1 jaar duren, moet vanaf dan financiering worden gezocht vanuit het reguliere nascholingsbudget. Een andere verandering die heeft plaatsgevonden rondom de Lerarenbeurs is de versoepeling van toelatingseisen voor invalkrachten. Sinds 2013 geldt voor deze groep leraren dat zij een aanvraag voor de Lerarenbeurs kunnen doen als zij kunnen aantonen dat zij als invalkracht op een school werken op het moment van aanvraag, of dit in het kalenderjaar voorafgaand aan de aanvraag hebben gedaan. Daarnaast is het sinds 2013 ook voor ambulante begeleiders in het (speciaal) onderwijs mogelijk geworden om, indien zij over een onderwijsbevoegdheid beschikken, een Lerarenbeurs aan te vragen. Zij hoeven op het moment van aanvraag niet voor de klas te staan maar moeten dan wel al op 1 mei voorafgaand aan het aanvraagjaar in dienst zijn geweest bij een bekostigde onderwijsinstelling in het speciaal onderwijs of bij een regionaal expertisecentrum<sup>1</sup>. Voor hen geldt de voorwaarde van ten minste twintig procent lesgebonden taken niet voor de aanvraag van de beurs.

De Lerarenbeurs is mede ingesteld om de leraar zelf meer grip en zeggenschap te geven over het eigen scholingsproces. In de regelgeving is dat onder meer ingevuld doordat de leraar zelf het initiatief kan nemen tot aanvraag van de Lerarenbeurs en zelf aanvrager is. Ook de keuze van de opleiding is primair zaak van de leraar zelf. Hij of zij kan daarover uiteraard afstemmen met de schoolleiding, maar dat hoeft niet. De Lerarenbeurs kan aldus zowel het loopbaanbeleid en het perspectief binnen de instelling verbeteren alsook bijdragen aan de persoonlijke ontwikkeling van de leraar zelf, meer los van de school waar hij of zij werkt.

De Lerarenbeurs bestaat uit twee subsidies:

- (1) voor studiekosten (voor wettelijk collegegeld max. € 3.500 per jaar; voor instellingscollegegeld max. € 7.000,- per jaar), studiemiddelen (10% van het collegegeld, max. € 350,- per jaar) en reiskosten (eveneens 10% van het collegegeld, max. € 350,- per jaar) ten behoeve van de leraar;
- (2) voor studieverlof (max. 160 klokuren per jaar bij een volledige aanstelling) ten behoeve van de werkgever.

---

1 <http://www.duo.nl/particulieren/leraar/default.asp>.



Elk jaar stelt de overheid geld beschikbaar voor de beurs. In 2014 is in totaal maximaal 100 miljoen euro beschikbaar gesteld om aanvragen te honoreren. Voor 2015 is 134 miljoen euro beschikbaar. Sinds de introductie hebben ongeveer 40.000 leraren gebruikgemaakt van de Lerarenbeurs<sup>2</sup>.

## 1.2 Eerdere kwalitatieve metingen Lerarenbeurs

Sinds de invoering is de Lerarenbeurs meermaals geëvalueerd door het IVA<sup>3</sup>. Een belangrijke conclusie van deze evaluaties is dat door invoering van de Lerarenbeurs scholen beter zijn gaan kijken naar hun complete nascholingspakket. Op het voortgezet onderwijs na, zijn de totale scholingskosten in alle sectoren gestegen.

Zowel leraren als directies zijn over het algemeen erg tevreden met de invoering van de Lerarenbeurs. Wel geeft bijna één op de vijf leraren aan dat het lastig is goede vervanging te vinden. Bovendien stelt bijna driekwart van de leraren dat de opleiding deels in de eigen tijd wordt gevolgd. Een mogelijke verklaring hiervoor ligt volgens de onderzoekers bij het gegeven dat vooral deeltijders (met name in het basisonderwijs) de opleiding in de eigen tijd volgen. Binnen het voortgezet onderwijs wordt vermoedelijk de tien procent deskundigheidsbevordering ingezet.

Bezien vanuit loopbaanperspectief trekken de onderzoekers, gezien de korte doorlooptijd, enkele voorzichtige conclusies. Ruim een op de tien leraren geeft aan gestegen te zijn in salaris door de Lerarenbeurs. Eenzelfde aandeel geeft aan naast salarisverhoging ook een bevordering te hebben gemaakt naar een hogere schaal (al dan niet voortkomend uit de middelen ter versterking van de functiemix). Deze gecombineerde gegevens duiden er op dat het niet of nauwelijks voorkomt dat een Lerarenbeursdeelnemer er binnen de eigen schaal loon bij krijgt. Dat zou bijvoorbeeld kunnen als gevolg van een uitbreiding van taken of als blijk van tevredenheid over een verbeterd functioneren. Blijkbaar is een positieverbetering alleen mogelijk bij een promotie. Dit indiceert dat het verbinden van een diplomatraject aan (afspraken over) loopbaanstappen belangrijk is.

Een klein deel (ongeveer 7 procent) van de leraren geeft in het IVA-onderzoek aan door te zijn gestroomd naar een andere onderwijssector ten gevolge van de gevolgde opleiding. Binnen het mbo en hbo wordt de beurs ook wel gebruikt om daarna een ander vak te gaan geven (15 procent van de deelnemers binnen deze sectoren geeft dit aan). Slechts een hele kleine groep verlaat het onderwijs na het gebruik van de beurs.

## 1.3 Effectmeting CPB Lerarenbeurs

Het Centraal Planbureau (CPB) heeft in 2010 een publicatie uitgebracht waarin de additionaliteit van de Lerarenbeurs is onderzocht<sup>4</sup>. Daarin is specifiek gekeken naar het effect van de Lerarenbeurs op hogeronderwijsdeelname in de anderhalf jaar na het aanvragen van een Lerarenbeurs. Uit deze effectmeting kwam onder meer naar voren dat het effect van de beurs bij kortdurende opleidingen (max 1 jaar) niet bewezen was. De Lerarenbeurs had met andere woorden geen effect op (een toename in) het aantal mensen dat een kortdurende opleiding volgde. Onder andere op basis van deze bevinding is de regeling zodanig aangepast dat alleen voor opleidingen langer dan één jaar een Lerarenbeurs aangevraagd kan worden. CPB heeft ook conclusies over de additionaliteit van de Lerarenbeurs bij diplomatrajecten geformuleerd. Daaruit kwam dat er een beperkte additionaliteit was. Van de tien Lerarenbeurstrajecten is er één niet gestart, acht waren ook zonder de beurs gestart en was er één echt additioneel.

- 2 Nieuwsbericht Ministerie van OCW - Lerarenbeurs populair; <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-in-het-onderwijs/nieuws/2014/04/01/Lerarenbeurs-populair.html>
- 3 Vink, R., Oosterling, M., Nijman, D.J. & M. Peters (2010). Professionalisering van leraren: Evaluatie (na)scholing en de Lerarenbeurs voor scholing. Tilburg: IVA. Vink, R., Marien, H. & A. Vloet (2012). Tijd voor (na)scholing: Tweede rapportage evaluatie (na)scholing en de Lerarenbeurs voor scholing. Tilburg: IVA
- 4 Van der Steeg, M., Van Elk, R. & D. Webbink (2010). Het effect van de Lerarenbeurs op scholingsdeelname docenten. Den Haag, CPB

Ook recent (begin 2015) heeft het CPB een effectevaluatie uitgevoerd<sup>5</sup>. In deze evaluatie, in opdracht van OCW, richt het CPB zich opnieuw op de kernvragen rondom stimulering van de deelname aan hoger onderwijs en het rendement daarvan. De CPB-opzet betreft een kwantitatieve effectevaluatie. Het CPB kijkt naar de aanvragen en financiën van de verschillende aanvraagrondes, gaat dieper in op de kenmerken van de aanvragers van de Lerarenbeurs en hoe deze zich verhouden tot die van de gemiddelde populatie van leraren en laat trends in en voorspellende factoren zien van deelname en afronding van opleidingen in het hoger onderwijs gevolgd met de Lerarenbeurs. De belangrijkste uitkomsten zijn:

- Toewijzing van de Lerarenbeurs verhoogt de kans op deelname aan het hoger onderwijs met tien tot twintig procentpunt. De kans op afronding stijgt met eenzelfde percentage. De Lerarenbeurs is daarmee voor het leeuwendeel - 80 tot 90 procentpunt - een substituuat voor reeds bestaande financiering uit reguliere scholingsbudgetten van scholen en uit eigen bijdragen van docenten.
- De kans op afronding (54%) is lager dan de kans op deelname (77%) bij de groep zonder beurs, en daarom is het relatieve effect van toewijzing op afronding (17-42% stijging) sterker dan dat op deelname (12-29%).
- Enquêteresultaten onder leraren uit alle tranches suggereren dat het effect van de Lerarenbeurs in de meer recente tranches sterker is geworden. Het effect op deelname in de meest recente tranches is door de Lerarenbeurs circa 10 procentpunt hoger ten opzichte van het effect in de eerste tranche. Dit is gebaseerd op vragen onder beursontvangers over wat ze gedaan zouden hebben als ze de beurs niet hadden ontvangen. Deze toename zou impliceren dat de Lerarenbeurs in latere tranches tot circa 20-35 procentpunt hogere deelname heeft geleid. Het substitutie-effect lijkt daarmee ook kleiner geworden.
- De schattingsresultaten suggereren beperkte positieve effecten (gemiddeld 3 tot 5%-pnt) van de Lerarenbeurs op de kans om in het onderwijs te blijven, gemeten vier jaar na het aanvragen van de beurs.
- Leraren in het primair en voortgezet onderwijs vragen sinds het begin van de invoering de meeste lerarenbeurzen aan. Wel is een daling van aanvragen in het primair onderwijs te zien sinds 2009 en wordt in het middelbaar en hoger beroepsonderwijs steeds meer een Lerarenbeurs aangevraagd. Als verklaring hiervoor geeft het CPB de in 2012 doorgevoerde wijziging in de regeling (geen beursaanvraag meer mogelijk voor kortlopende opleidingen, waar vooral in het po de beurs veel voor gebruikt werd). Daarnaast is een daling te zien in het aantal aanvragen voor het volgen van de master Special Educational Needs, echter nog wel de meest gevolgde opleiding met beurs.
- Het grootste deel van de kosten die de Lerarenbeurs met zich mee brengt is gegaan naar scholen ter compensatie voor het geboden studieverlof. Door de toename van de maximale compensatie voor studiekosten (van €4.200 in 2008 naar €7.700 in 2013) en de wijziging in de regeling in 2012 ten aanzien van het uitsluiten van beursaanvragen voor kortdurende (en daarmee relatief minder geldkostende) opleidingen, is de gemiddelde kostprijs van een opleiding gevolgd met een Lerarenbeurs gestegen in de periode 2008-2013.
- De kans op het aanvragen van een Lerarenbeurs blijkt toe te nemen met de aanstellingsomvang (in het po en so vragen leraren met een aanstelling van 0.8 fte meer dan twee keer zo vaak een Lerarenbeurs aan dan collega's met een aanstelling van minder dan 0.5 fte) en met leeftijd (van de leraren in de leeftijd van 25 jaar tot 45 jaar vraagt 3,5% een Lerarenbeurs aan, onder leraren van 55 tot 64 jaar is dit 1%). De Lerarenbeurs wordt, po uitgezonderd, vaker door vrouwen dan door mannen aangevraagd. In het mbo en hbo wordt er minder vaak een Lerarenbeurs aangevraagd dan in het po en vo.
- Is een beurs toegewezen, dan volgt 90 procent van de leraren ook daadwerkelijk de ho-opleiding (in de periode 2008-2013). Van de leraren die in 2008 met de Lerarenbeurs een opleiding in het hoger onderwijs is gestart, heeft 70 procent deze voor het eind van 2013 afgerond. Het percentage

5 Van der Steeg & Van Elk (2015). The effect of schooling vouchers on higher education participation and completion by teachers; CPB Discussion paper 305. Den Haag: CPB.  
Heijnen, S., M. van der Steeg, en T. Ooms (2015). Evaluatie van de Lerarenbeurs: Aanvragers, Deelname en Afronding: CPB Achtergronddocument.

leraren dat stopt met de opleiding gevolgd met een Lerarenbeurs is over de jaren gelijk gebleven. Het percentage leraren dat niet start met de opleiding waarvoor wel een Lerarenbeurs is aangevraagd én toegewezen, is de afgelopen jaren echter wel gestegen.

- Vrouwen hebben een hogere kans op afronding van de opleiding met Lerarenbeurs dan mannen, kans op afronding is ook afhankelijk van leeftijd (leraren van 55+ hebben een lagere kans dan leraren van 25 jaar of jonger), van sector (in het po is de kans op afronding hoger dan in het vo en mbo), van type opleiding (masteropleidingen hebben een hogere kans op afronding dan bacheloropleidingen) en van moment van aanvraag (indien opleiding al gestart is, is de kans op afronding hoger).

#### 1.4 Voorliggend onderzoek

In opdracht van OCW heeft ResearchNed, in aanvulling op het onderzoek uitgevoerd door het CPB, meer verdiepend gekeken naar de Lerarenbeurs. De Lerarenbeurs is een regeling die al even bestaat en gaandeweg een aantal keer is aangescherpt en op sommige punten is verbreed. Welke ervaringen hebben leraren met de Lerarenbeurs. Is de Lerarenbeurs een alom bekende regeling? Waarom vragen leraren de Lerarenbeurs aan en welke belemmeringen ondervonden zij bij deze aanvraag? Zijn dit dan ook belemmeringen voor degenen die de Lerarenbeurs überhaupt niet hebben aangevraagd? Worden deze redenen ook genoemd door die leraren die geen opleiding zijn gaan volgen, terwijl ze wel een beurs hebben aangevraagd? Waar lopen leraren tegenaan tijdens de opleiding en welke redenen noemen leraren voor het stopzetten van de opleiding gevolgd met een Lerarenbeurs? In hoeverre verschillen leraren die niet gestart zijn met de opleiding waarvoor een Lerarenbeurs is aangevraagd van degene die wel met de opleiding zijn gestart? Zijn er verschillen tussen leraren die de opleiding niet afronden en leraren die de opleiding wel afronden? Op deze vragen wordt een antwoord gegeven in het eerste hoofdstuk.

In het onderzoek van CPB wordt als mogelijk aangrijpingspunt ter verbetering van de regeling Lerarenbeurs het verhogen van het aantal uur studieverlof genoemd. In het tweede hoofdstuk van dit rapport wordt hier en op andere tijdfactoren dieper ingegaan: welke ervaringen hebben leraren met het geboden studieverlof? Is dit volgens hen voldoende? Hoe hoog is de gemiddelde studiebelasting van de gekozen opleidingen? Uit het eerdere IVA-rapport blijkt dat in 2009 in 60 procent van de aanvragen afspraken gemaakt zijn met de leidinggevende, in 2012 is dit in 67 procent van de aanvragen gebeurd. Hoe vaak worden er afspraken gemaakt door leraren met hun leidinggevende over hoe zij hun tijd wat betreft het volgen van de opleiding indelen? Komen leraren in de knoei met hun tijd (al dan niet privétijd) tijdens de opleiding? Welke redenen noemen leraren die vertraging hebben opgelopen?

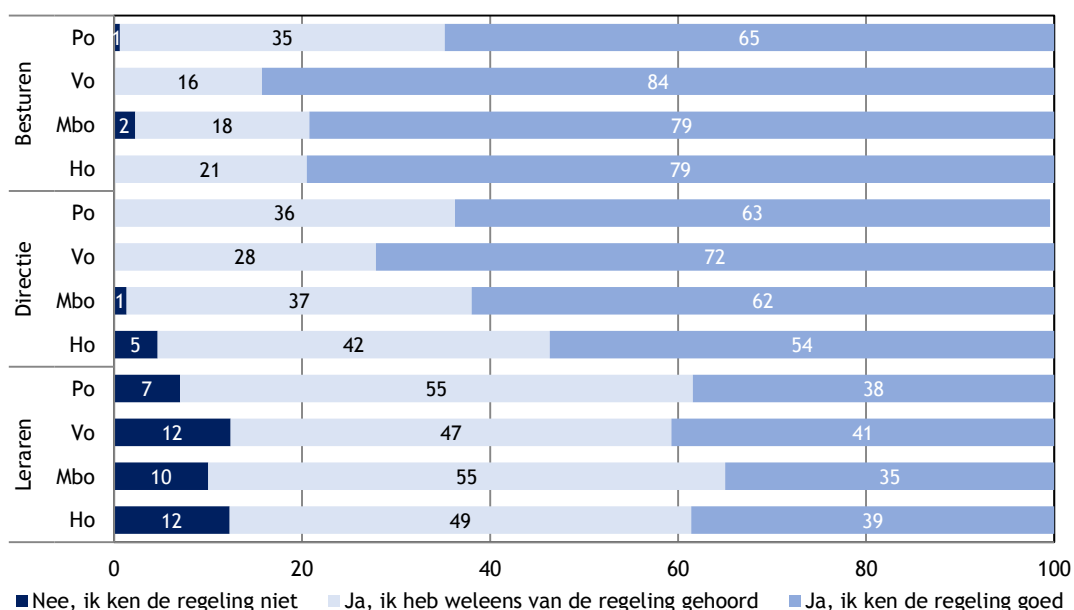
In het laatste hoofdstuk gaan we verder in op de gemaakte afspraken, anders dan die over tijd. Gekeken wordt naar het soort afspraken die gemaakt zijn met de leidinggevende gericht op de leraar, gericht op de gegeven lessen en gericht op verandering van functie en wordt gekeken in hoeverre de gemaakte afspraken door zowel de beursaanvrager als door de leidinggevende worden nagekomen. Ook komt aan bod of de gevolgde opleiding bijgedragen heeft aan deze veranderingen. Het hoofdstuk eindigt met de gevolgen voor scholen: zien directeurs en bestuurders in de verschillende sectoren al effect van de invoering van de Lerarenbeurs in de praktijk en welke effecten voor school, voor de lessen en voor de leraar die de opleiding heeft gevolgd. Is de Lerarenbeurs volgens directeurs en besturen een instrument om de kwaliteit van leraren te verbeteren of zien zij vooral nadelen van de Lerarenbeurs op hun school?

## 2 Trends in deelname en afronding

### 2.1 Inleiding

Het proces van beurs tot afronding van een opleiding kent verschillende hordes welke we in dit hoofdstuk aan de orde willen brengen. Het startpunt van deze hordeloop is de bekendheid met de beurs. Nagenoeg alle bestuurders en directeuren geven aan de regeling te kennen. De bekendheid onder leraren (in dit geval de groep niet-aanvragers) is eveneens groot. Slechts één op de tien leraren geeft aan de Lerarenbeurs niet te kennen. Het overgrote deel heeft er op zijn minst van gehoord. Van de leraren die van de regeling gehoord hebben, geeft ongeveer de helft aan deze ook goed te kennen.

Figuur 1: Bekendheid met de Lerarenbeurs (besturen, directie en niet-aanvragers)



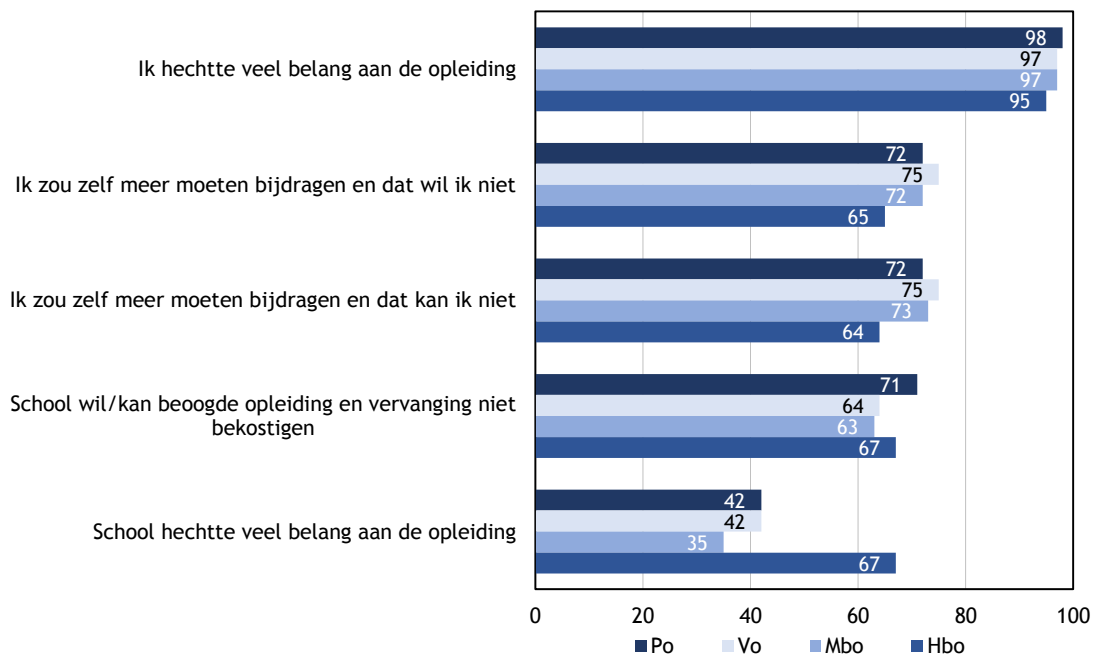
Bron: Lerarenlijst

Uit onderzoek van het CPB onder aanvragers blijkt dat de beurs met name wordt aangevraagd door leraren met een deeltijdaanstelling (0,5 - 0,8 fte), jongere docenten (tussen 25 en 45) en vrouwen. Hierin zien we wel enkele sectorale verschillen. Zo nemen in het primair onderwijs relatief meer mannen en meer voltijders (> 0,8 fte) deel aan de regeling (CPB, 2015). Waarom mensen voor een Lerarenbeurs kiezen, en welke horden ze gedurende het opleidingstraject tegenkomen bespreken we in dit hoofdstuk. Hierbij maken we een onderscheid tussen belemmeringen bij de keuze om überhaupt een opleiding met een Lerarenbeurs te gaan volgen, belemmeringen om na een aanvraag ook daadwerkelijk te starten met de opleiding, belemmeringen tijdens het volgen van de opleiding en tot slot belemmeringen om de opleiding waarvoor de Lerarenbeurs is aangevraagd af te ronden. Naast een beschrijving van deze belemmeringen, kijken we in verschillende verdiepende regressie-analyses naar belemmeringen die doorslaggevend waren voor het keuzeprocess.

## 2.2 Redenen om een Lerarenbeurs aan te vragen

De vergoeding vanuit de regeling Lerarenbeurs is zowel bedoeld ter compensatie van de opleidingskosten als voor de vervangingskosten. Het initiatief voor een beurs ligt primair bij de leraar zelf, ook de keuze voor de opleiding is vrij. Voor leraren die een opleiding willen volgen, is het derhalve interessant een beurs aan te vragen. Kijken we naar de redenen die leraren geven om de beurs aan te vragen, is het gezien de opzet van de regeling niet verrassend dat bijna elke docent aangeeft dat de motivatie om de beurs aan te vragen ligt bij de inhoud van de opleiding (figuur 2). Bovenop de inhoudelijke motivatie geeft meer dan de helft van de beursaanvragers aan dat financiële redenen (mede) een rol spelen (school kan opleiding en vervanging niet bekostigen of leraren kunnen en/of willen zelf niet meer bijdragen). De minst belangrijke reden voor het aanvragen van de Lerarenbeurs is dat de school veel belang hechtte aan de opleiding hetgeen in lijn ligt met het basisidee dat de leraar zelf zeggenschap heeft over de opleidingskeuze. In het hbo wordt het belang dat de instelling aan de opleiding hecht vaker genoemd (67%) als reden om de beurs aan te vragen. Nadere uitsplitsing leert ons dat dit met name geldt in de latere aanvraagjaren. Dit gegeven kan het resultaat zijn van de ambitie in het hbo om in 2016 minstens tachtig procent master opgeleide docenten te hebben (en 100% in 2020)<sup>6</sup>.

Figuur 2: Redenen om een Lerarenbeurs aan te vragen, aanvragers naar sector



Bron: Lerarenlijst

## 2.3 Belemmeringen om een opleiding te gaan volgen

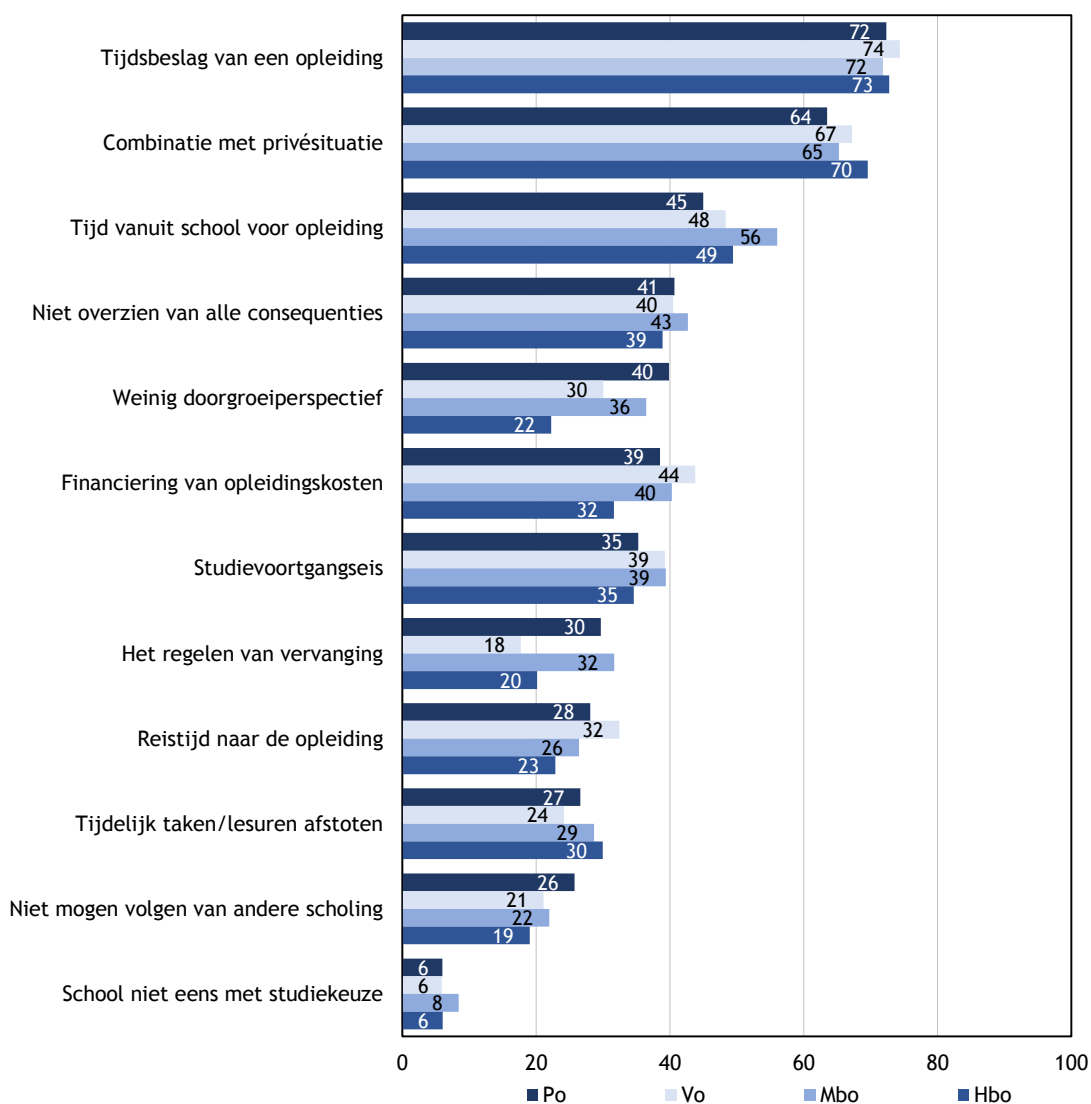
Welke belemmeringen voorzagen leraren bij het aanvragen van een Lerarenbeurs? Figuur 3 geeft een overzicht van de belemmeringen waar beursaanvragers tegen aan liepen toen zij destijds de keuze maakten een opleiding te gaan volgen met een Lerarenbeurs. Hierbij moet opgemerkt worden dat geen van deze belemmeringen uiteindelijk doorslaggevend is geweest aangezien alleen de groep aanvragers staat weergegeven. In hun overweging om een opleiding met een Lerarenbeurs te gaan volgen worden aanvragers voornamelijk belemmerd door de verwachte tijdsinvestering. Meest genoemd als belemmerend bij de aanvraag is het verwachte tijdsbeslag van de opleiding (meer dan 70%), de

6 Kwaliteit in Verscheidenheid, Strategische Agenda Hoger Onderwijs, Onderzoek en Wetenschap (2011).

combinatie met privésituatie (meer dan 60%) en de beschikbaar gestelde tijd voor de opleiding vanuit school (meer dan 45%).

Het niet meer mogen volgen van andere scholing en het niet eens worden met de school over de te volgen opleiding spelen het minst een rol in de overweging een opleiding met Lerarenbeurs te volgen. Daarnaast zien we dat vooral in het po (40%) een gebrek aan doorgroeimogelijkheden een rol speelt bij de aanvraag terwijl dit aspect onder hbo'ers die een aanvraag hebben gedaan door een op de vijf aanvragers als belemmerend is ervaren. Ook het regelen van vervanging wordt in het po en mbo als belemmerend ervaren bij de overweging een opleiding te volgen, terwijl dit minder speelt in het vo en hbo.

Figuur 3: Belemmeringen bij het gaan volgen van een opleiding met een Lerarenbeurs, aanvragers (% (enigszins) belemmerd)

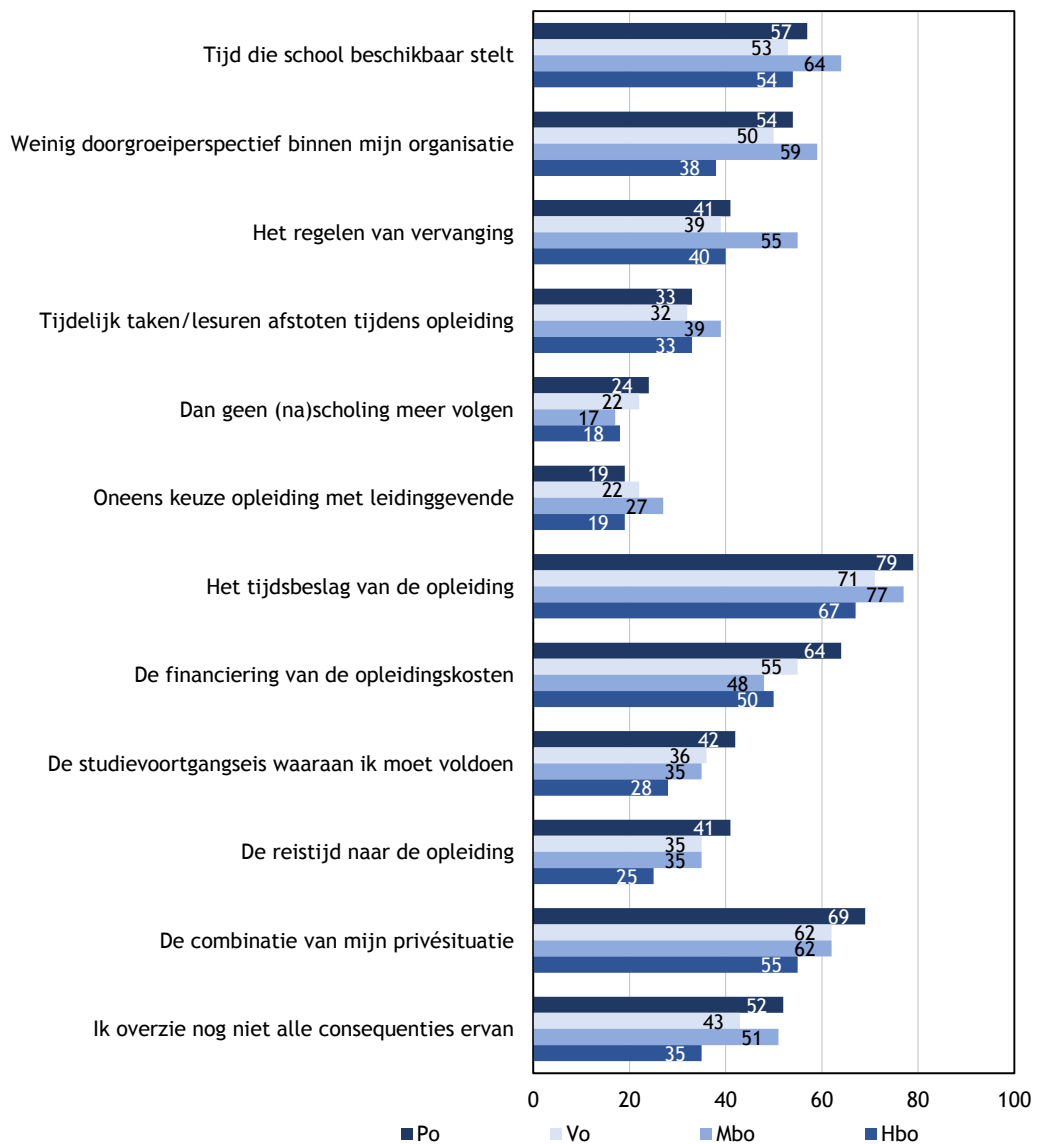


Bron: Lerarenlijst

## 2.4 Waarom geen beurs aanvragen?

Tegelijkertijd hebben we aan de groep leraren die uiteindelijk geen beurs aangevraagd hebben, gevraagd welke belemmeringen zij ervoeren om een opleiding met een Lerarenbeurs te gaan volgen. Voor een deel van deze groep zijn deze redenen dus wel doorslaggevend gebleken. In figuur 4 staan de belemmeringen geclusterd naar aard (school-, opleiding-, en persoon gerelateerd) weergegeven. De factor tijd is bij al deze clusters de belangrijkste belemmering. Opleidingen worden niet gevolgd omdat de opleiding te veel tijd kost, de combinatie met het privé-situatie lastig is en omdat school niet voldoende tijd beschikbaar stelt. Deze tendens zien we bij alle sectoren terug, maar is het meest dominant in het primair onderwijs. Opvallend is het dat in het mbo het regelen van vervanging en het tekort aan doorgroeiperspectief ook als relatief belangrijke belemmeringen worden gezien. De consequentie van minder nascholing of mogelijke onenigheid met de leidinggevende over de opleidingskeuze wordt nauwelijks als een belemmerende factor genoemd om een Lerarenbeurs aan te vragen.

Figuur 4: Belemmeringen bij het gaan volgen van een opleiding met een Lerarenbeurs, niet-aanvragers (% (enigszins) belemmerd)



## 2.5 Doorslaggevende factoren om een beurs aan te vragen

In de voorgaande paragrafen is beschreven welke mogelijke obstakels leraren tegenkomen bij de beslissing om een Lerarenbeurs aan te vragen. De meest dominante belemmeringen voor zowel de groep die uiteindelijk toch gekozen heeft voor een beurs als de groep niet-aanvragers betreft de factor tijd. Dit komt tot uitdrukking in het onderschrijven van belemmeringen als (verwacht) tijdsbeslag van de opleiding en de tijd van school om een opleiding te volgen. Om na te gaan welke van deze obstakels doorslaggevend zijn geweest bij de keuze om een beurs aan te vragen zijn alle belemmeringen per sector geanalyseerd in een logistisch regressie-model (tabel 1). In deze analyse is de kans geschat om een beurs aan te vragen gegeven verschillende achtergrondkenmerken en de ervaren belemmeringen. De waarden in de tabel geven de kansverhouding weer (odds) dat een beurs is aangevraagd gegeven het bijbehorend kenmerk. Een coëfficiënt onder de één houdt een negatieve kans in, cijfers boven de 1 een positieve kans (ten opzichte van de andere groep). Zo hebben mannen in het primair onderwijs een significant kleinere kans om een beurs aan te vragen dan vrouwen (0,55). Daarentegen hebben leraren jonger dan 30 in het vo een grotere kans een beurs aan te vragen dan leraren tussen de 30 en 40 jaar oud (2,86). Om de interpretatie te vergemakkelijken zijn in plaats van significantiesterretjes “groter > en kleiner < dan” tekens in de tabel opgenomen. Indien de gevonden odds significant is geeft < aan dat de kans om een beurs aan te vragen kleiner is bij een hoge(re) score op de betreffende categorie. Het teken > geeft aan dat de kans juist groter is (bijvoorbeeld; jongere docenten in het vo hebben een grotere kans > om een beurs aan te vragen).

Tabel 1: Kans om Lerarenbeurs aan te vragen naar sector (kansverhoudingen)

	Po Exp(B) </>	Vo Exp(B) </>	Mbo Exp(B) </>	Hbo Exp(B) </>
<i>Geslacht (vrouw = ref.)</i>				
Man	0,55 <	0,80	0,62	1,31
<i>Aanstellingsomvang (0,5 - 1 = ref.)</i>				
Tot 0,5 fte	0,90	0,95	1,15	1,90
1 fte of meer	1,21	0,97	1,07	1,07
<i>Leeftijd (30-40 jaar = ref.)</i>				
Jonger dan 30	1,18	2,86 >	1,10	1,95
Tussen 40 en 50	0,60 <	0,83	0,35 <	0,53
50 jaar en ouder	0,24 <	0,22 <	0,11 <	0,29 <
<i>Belemmeringen</i>				
Het regelen van vervanging	0,91	1,65	0,34 <	0,46
Tijd die school beschikbaar stelt voor volgen van opleiding	0,90	1,21	1,06	1,42
Het tijdsbeslag van een opleiding	0,43 <	0,54 <	0,56 <	0,76
De studievoortgangseis waaraan moet worden voldaan	0,81	1,66	1,01	0,71
De reistijd naar de opleiding	0,67 <	0,47 <	0,73	0,62
De combinatie met mijn privésituatie	0,60 <	0,80	0,49 <	1,43
De financiering van de opleidingskosten	0,37 <	0,38 <	0,64	0,22 <
Het niet kunnen overzien van alle consequenties ervan	0,81	1,12	0,91	1,04
Het niet meer mogen volgen van andere (na)scholing	1,03	0,70	1,80	0,65
Het tijdelijk taken/lesuren moeten afstoten gedurende opleiding	0,83	0,84	1,61	0,47 <
Oneens opleidingskeuze met leidinggevende	0,88	0,28 <	0,36 <	0,65
Weinig doorgroeiperspectief binnen mijn organisatie	0,73 <	0,73	0,72	1,22

Bron: Lerarenlijst | < = kleinere kans op aanvraag; > grotere kans op aanvraag <> p <0,05; | N po 6.713; vo 5.143; mbo 1.718; hbo 1.861 | Intercept niet weergegeven i.v.m. ongelijke steekproefgrootte

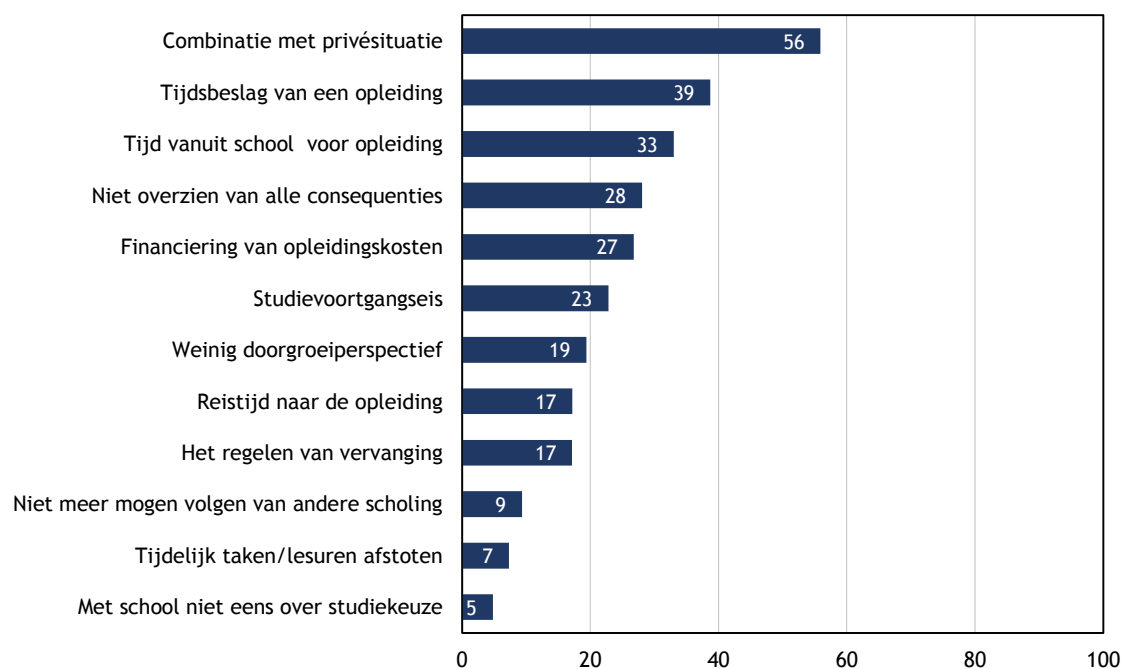


Richten we ons op de belemmeringen, dan zien we dat het verwachte tijdsbeslag van de opleiding een negatieve invloed heeft op de kans om een beurs aan te vragen in alle sectoren, behalve in het hbo. Het regelen van vervanging blijkt bij de kans op aanvraag alleen in het mbo een rol te spelen. Leraren in het po en vo laten zich aan de andere kant eerder afschrikken door de reistijd van en naar de opleiding. Opmerkelijk is het dat, wanneer alle belemmeringen tegen elkaar uit worden gespeeld, de verwachte tijd die van school voor het volgen van een opleiding wordt gegeven, in geen van de sectoren significant van invloed is op de kans om te starten. Eveneens opmerkelijk is dat gepercipieerde financiële belemmeringen in bijna alle sectoren de kans op beursaanvraag negatief beïnvloeden. Vermoedelijk zijn toch niet alle leraren heel goed bekend met het fenomeen Lerarenbeurs.

## 2.6 Aangevraagd en toch niet starten

Tot dusver hebben we twee hordes doorlopen: informatievoorziening en aanvragen. Wanneer de leraren ervoor gekozen hebben een beurs aan te vragen krijgen ze te maken met het volgende obstakel; starten met de opleiding. Leraren aan wie een Lerarenbeurs is toegekend, is gevraagd of ze daadwerkelijk gestart zijn met de beoogde opleiding. Een substantiële groep leraren (ongeveer 10%)<sup>7</sup> geeft aan wel een beurs te hebben toegekend, maar nooit te zijn gestart (en dat ook niet meer van plan te zijn). De combinatie met de privé-situatie wordt door deze groep als belangrijkste reden gegeven om niet te starten met de opleiding, gevolgd door het tijdsbeslag dat een opleiding vergt (figuur 5)<sup>8</sup>.

Figuur 5: Redenen om niet te starten met de opleiding waarvoor de Lerarenbeurs is aangevraagd, aanvragers met toegekende beurs (% (enigszins) belangrijk)



Bron: Lerarenlijst

7 Van der Steeg & Van Elk (2015). The effect of schooling vouchers on higher education participation and completion by teachers; CPB Discussion paper 305. Den Haag: CPB.

Heijnen, S., M. van der Steeg, en T. Ooms (2015). Evaluatie van de Lerarenbeurs: Aanvragers, Deelname en Afronding: CPB Achtergronddocument.

8 Door kleine aantallen kunnen we deze gegevens niet verbijzonderen naar sector

Ook deze horde nemen we verder onder de loep in een regressie-analyse. Hiertoe is de kans geschat om te starten met een opleiding gegeven dat iedereen een Lerarenbeurs heeft gekregen. Tabel 2 geeft de resultaten van deze analyse weer. Onder de kolom exp(B) staat de odds op starten met een opleiding. Wanneer de waarde boven de 1 ligt houdt het in dat leraren in de betreffende categorie een hogere kans hebben om te starten (mits de betreffende odds significant zijn). Of de kans op starten groter (>) of kleiner (<) is voor de betreffende groep is af te lezen in de tweede kolom (</>) Zo hebben leraren die een beurs hebben aangevraagd om een onderwijsopleiding te gaan volgen hebben een grotere kans om hier daadwerkelijk mee te starten. Het regelen van vervanging blijkt de meest belemmerende factor te zijn om te starten (na beursaanvraag). Leraren die aangeven dat het regelen van vervanging als belemmerend werd ervaren starten minder snel dan leraren die hier geen obstakels zagen. Om iedereen dus binnen boord te houden is het dus van belang om vervanging in goede banen te leiden.

Tabel 2: Kans op starten met opleiding; logistische regressieanalyse

	Exp(B)	</>
<i>Geslacht (vrouw = ref.)</i>		
Man	2,13	
<i>Aanstellingsomvang (0,5 - 1 = ref.)</i>		
Tot 0,5 fte	0,44	
1 fte of meer	1,04	
<i>Leeftijd (30-40 jaar = ref.)</i>		
Jonger dan 30	0,39	
Tussen 40 en 50	1,61	
50 jaar en ouder	0,77	
<i>Soort opleiding (geen onderwijs = ref.)</i>		
Onderwijsopleiding	2,10	>
<i>Tranche (2008-2009 = ref.)</i>		
2010-2011	0,74	
2012-2014	1,78	
<i>Belemmeringen</i>		
Regelen van vervanging	0,24	<
Tijd vanuit school voor opleiding	0,48	
Tijdsbeslag van een opleiding	1,37	
Studievoortgangseis	1,27	
Reistijd naar de opleiding	0,88	
Combinatie met privésituatie	0,59	
Financiering van opleidingskosten	1,93	
Niet overzien van alle consequenties	0,68	
Niet meer mogen volgen van andere scholing	0,82	
Tijdelijk taken/lesuren afstoten	1,40	
School niet eens over met studiekeuze	0,45	
Weinig doorgroeiperspectief	0,81	
Constant	268,76	**

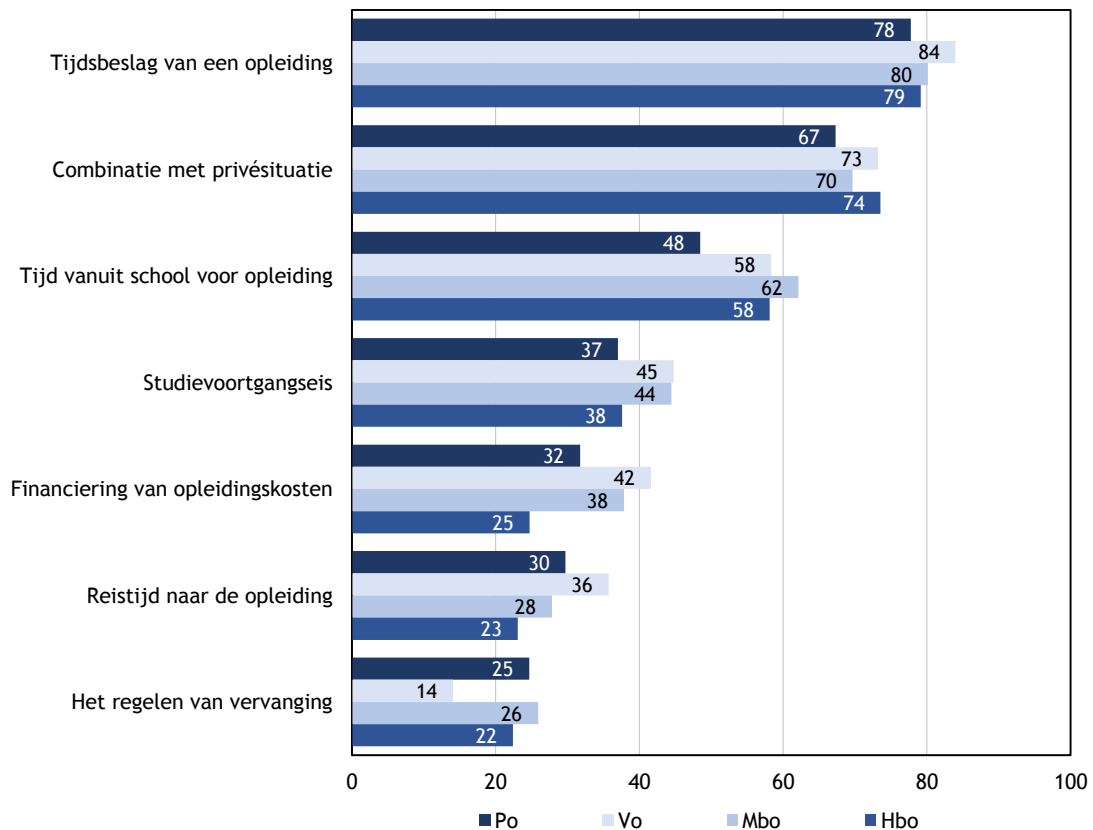
Bron: Lerarenlijst | < = kleinere kans op starten; > grotere kans op starten <> p <0,05; | N 9.093 |

## 2.7 Belemmeringen tijdens de opleiding

We continueren met de vierde horde: de opleidingsfase. Aangezien leraren de opleiding naast hun huidige werk volgen, lopen ze een risico om vertraging op te lopen. Ongeveer drie op de vier leraren geeft aan minder dan 3 maanden vertraging op te lopen gedurende de studie (figuur 18, hoofdstuk 3). Met name leraren in het po lopen goed op schema (83%). In het mbo lopen relatief de meeste leraren studievertraging op (35% meer dan 3 maanden), al lopen nog altijd twee van de drie docenten op schema.

Figuur 6 geeft de knelpunten weer waar leraren tijdens hun opleiding tegenaanlopen. Wederom wordt de factor tijd als meest belemmerend gezien, blijkt uit de tijdsbeslag van de opleiding en de lastige combinatie met de privé-situatie. Opvallend is het dat niet de lastigheid om vervanging te regelen als struikelblok wordt ervaren, maar eerder de beschikbare tijd vanuit school (figuur 6). Klaarblijkelijk moet eerst het vervangingsvraagstuk worden opgelost (om te starten) en gaat dan pas de beschikbare tijd van school tellen.

Figuur 6: Knelpunten tijdens de opleiding waarvoor de Lerarenbeurs is aangevraagd, bursalen (% (enigszins) belangrijk)



Bron: Lerarenlijst

Ook de knelpunten gedurende de opleiding zijn nader onder de loep genomen in een verdiepende regressieanalyse. Hierbij is gekeken naar de kansverdeling rondom het oplopen van een vertraging langer dan 3 maanden. De kans op vertraging is gelijk voor mannen en vrouwen. In het vo hebben leraren met een kleine aanstelling (tot 0,5 fte) een grotere (>) kans om vertraging op te lopen ten opzichte van fulltimers. Binnen het mbo heeft deze groep juist een kleinere (<) kans op vertraging. Het volgen van een onderwijsgerelateerde opleiding geeft in het po een kleinere kans op vertraging.

Leraren die al met de opleiding waren gestart voorafgaand aan de aanvraag hebben een grotere kans op vertraging. Mogelijk is dat de reden waarom ze een beurs aanvragen, al is daar geen verder onderzoek naar gedaan. Verder neemt de kans op vertraging af naarmate het aantal verlofuren toeneemt. Dit geldt voor alle sectoren, behalve het vo. Kijken we naar de belemmeringen dan zien we dat deze fase weer andere horden kent. Nog altijd blijkt het tijdsbeslag van de opleiding de beste voorspeller te zijn. Echter, de lastige combinatie met privé is alleen in het vo nog significant. Ook het regelen van vervanging of financiële barrières hebben geen invloed op vertraging. Opvallend is wel de studievoortgangseis. Leraren die dit als belemmerende factor zien tijdens de opleiding hebben een grotere kans op vertraging. Ook hier kan de causaliteit andersom lopen: men heeft vertraging en ziet dan de studievoortgangseis daarom als belemmerend.

Tabel 3: *Kans op vertraging langer dan 3 maanden gedurende de opleiding; logistische regressieanalyse*

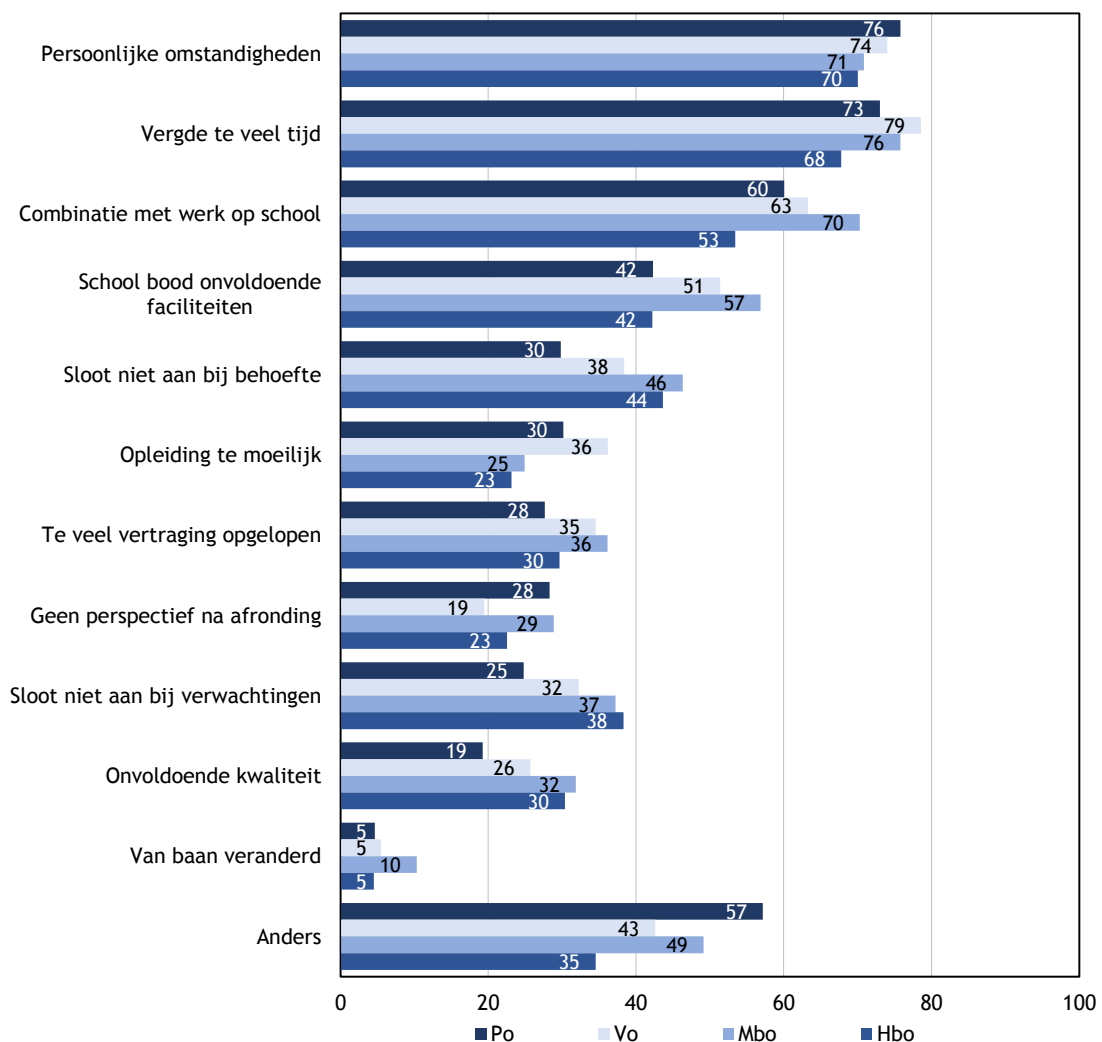
	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Exp(B)	</>	Exp(B)	</>	Exp(B)	</>	Exp(B)	</>
<i>Geslacht (vrouw = ref.)</i>								
Man	0,98		1,05		1,09		1,45	
<i>Aanstellingsomvang (0,5 - 1 = ref.)</i>								
Tot 0,5 fte	0,88		2,80	>	0,33	<	0,70	
1 fte of meer	1,25		1,24		1,41		1,11	
<i>Leeftijd (30-40 jaar = ref.)</i>								
Jonger dan 30	0,63		1,04		0,29	<	0,81	
Tussen 40 en 50	1,18		1,12		0,54		0,62	
50 jaar en ouder	1,61		1,49		0,98		0,75	
<i>Soort opleiding (geen onderwijs = ref.)</i>								
Onderwijsopleiding	0,64	<	1,17		0,63		0,88	
<i>Tranche (2008-2009 = ref.)</i>								
2010-2011	1,76		0,41		0,54		1,10	
2012-2014	0,36		0,02	<	0,08	<	0,07	<
<i>Opleiding al gestart (nee = ref.)</i>								
Ja	2,58	>	4,04	>	1,26		2,40	>
<i>Opleidingsduur (&lt; 1 jaar = ref.)</i>								
1-2 jaar	0,96		0,33	<	5,52		0,47	
> 2 jaar	1,89		0,39	<	4,58		0,33	
Studieverlof (in uren)	0,92	<	1,01		0,87	<	0,93	<
<i>Belemmeringen</i>								
Regelen van vervanging	0,95		1,37		1,82		1,27	
Tijd vanuit school voor opleiding	1,55		1,56	>	1,20		1,46	
Tijdsbeslag van de opleiding	1,72	>	1,45	>	2,03	>	2,13	>
Studievoortgangseis	2,11	>	2,68	>	1,60		2,87	>
Reistijd naar de opleiding	0,94		0,68		1,64		0,32	
Combinatie met privésituatie	1,34		1,46	>	1,78		0,99	
Financiering van opleidingskosten	0,76		0,90		0,47		0,40	
Constant	0,44		12,88	**	1,66		14,78	*

Bron: Lerarenlijst | < = kleinere kans op vertraging; > grotere kans op vertraging <> p <0,05; | N po 1.016; vo 1.414; mbo 441; hbo 714 |

## 2.8 Het afronden van de opleiding, de laatste horde

Figuur 7 toont de belemmeringen die leraren ervaren bij het afronden van de opleiding gevolgd met een Lerarenbeurs. Persoonlijke omstandigheden worden door de meeste leraren gezien als reden om te stoppen met de opleiding (gemiddeld zo'n 73%). Ook de tijd die de opleiding kost - een aspect dat ook tijdens de overweging om een opleiding te gaan volgen alsook tijdens de opleiding zelf als belangrijke belemmering werd ervaren - wordt als belangrijke reden genoemd om de opleiding te staken. Door 79 procent van de leraren in het vo en 68 procent van de leraren in het hbo wordt dit genoemd als belangrijke reden. De combinatie met het werk op school wordt in het mbo gezien als belangrijke reden om met de opleiding te stoppen (door 70% genoemd), terwijl dit aspect minder een rol speelt bij stoppende hbo-leraren. Onvoldoende faciliteiten vanuit de school spelen in de helft van de gevallen in het vo en mbo een rol bij het vroegtijdig stoppen met de opleiding terwijl dit onder leraren in het po en hbo iets meer dan 40 procent is. Dat de opleiding niet aansloot bij de behoefte en verwachtingen van de leraar speelt in het mbo en hbo (respectievelijk 46 en 44%) een grotere rol dan in het po en vo (30 en 38%). Het gebrek aan doorgroeiperspectief is voornamelijk in het po (28%) en mbo (29%) een reden om vroegtijdig de opleiding te verlaten en in mindere mate in het vo (19%) en hbo (23%). Tot slot wordt het veranderen van baan het minst vaak genoemd als reden om met de opleiding te stoppen.

Figuur 7: Belemmeringen voor het afronden van de opleiding waarvoor de Lerarenbeurs is aangevraagd, gestopte bursalen (% (enigszins) belangrijk)



Bron: Lerarenlijst

Indien leraren daadwerkelijk met een opleiding begonnen zijn, koen ze enkele hobbels tegen die de voortgang van de opleiding behoorlijk kunnen frustreren. Eerder werd al aangegeven dat meer dan de helft de combinatie leren - werken als belemmerend ervaart. Maar, wat zijn nu de consequenties van deze belemmeringen, en in hoeverre kunnen deze belemmeringen weg worden genomen? In een verdiepende analyse is de kans geschat dat leraren gedurende de opleiding ermee stoppen. De resultaten staan weergegeven in onderstaande tabel 4. In de kolom </> staat met de symbolen < > weergegeven of een effect significant is, en of de kans op afronden groter (>) of juist kleiner (<) is voor de betreffende categorie.

Tabel 4: Kans op afronden van de opleiding; logistische regressieanalyse

	Po Exp(B)	</>	Vo Exp(B)	</>	Mbo Exp(B)	</>	Hbo Exp(B)	</>
<i>Geslacht (vrouw = ref.)</i>								
Man	0,77		0,40	<	1,21		0,70	
<i>Aanstellingsomvang (0,5 - 1 fte = ref.)</i>								
Tot 0,5 fte	0,90		1,11		0,83		1,32	
1 fte en meer	0,86		1,74	>	0,53		0,57	
<i>Leeftijd (jonger dan 40 = ref.)</i>								
40 - 50 jaar	1,27		0,65		0,49		0,92	
50 jaar en ouder	0,60	<	0,57	<	0,46		0,56	
<i>Soort opleiding (geen onderwijs = ref.)</i>								
Onderwijsopleiding	0,97		1,91	>	0,77		1,99	
<i>Tranche (2008-2009 = ref.)</i>								
2010-2011	0,38		0,54		1,34		1,56	
2012-2014	0,18	<	0,79		1,55		0,97	
Studieverlof (in uren)	1,10		1,08		1,00		1,05	>
<i>Belemmeringen</i>								
Regelen van vervanging	1,04		0,95		0,41	<	0,90	
Tijd vanuit school voor opleiding	0,76		0,85		0,81		0,91	
Tijdsbeslag van de opleiding	0,85		0,74		0,47	<	0,53	
Studievoortgangseis	0,45	<	0,34	<	0,60	<	0,13	<
Reistijd naar de opleiding	1,00		0,88		0,73		1,68	
Combinatie met privésituatie	0,51	<	0,74		0,50	<	1,30	
Financiering van opleidingskosten	0,81		0,76		1,94	>	1,33	
Constant	1946,964	**	634,805	**	1824,266	**	580,03	

Bron: Lerarenlijst | < = kleinere kans op afronden; > grotere kans op afronden <> p <0,05; | N po 1.458; vo 1.120; mbo 319; hbo 342 |

Mannelijke leraren in het vo hebben een kleinere kans om de opleiding af te ronden dan vrouwen in deze sector. Ook oudere docenten hebben een kleinere kans om de opleiding af te ronden, waarschijnlijk omdat ze op late leeftijd beginnen en het niet meer af denken te ronden voor pensioengerechtigde leeftijd. Verder zien we dat het aantal uren studieverlof in het hbo positief gerelateerd is aan het afronden van de opleiding. Hoe meer uren verlof, des te groter de kans op afronden. Voor een goede kans van slagen geldt in het hbo een minimum van 3,5 verlof uur. Verder zien we dat leraren die aangaven gedurende de opleiding belemmerd te zijn door de combinatie met de privésituatie een kleinere kans hebben de opleiding af te ronden. Dit geldt ook voor de studievoortgangseis, al kan men hierbij afvragen wat tot wat leidt. Het is op zijn minst opmerkelijk te noemen dat bij de kans op afronden het tijdsbeslag van de opleiding nog nauwelijks een belemmerende factor is. Dit geldt eveneens voor de financiering, de reistijd en de tijd vanuit school voor de opleiding.

## 2.9 Conclusie

In dit hoofdstuk is gekeken naar de verschillende hordes die leraren tegenkomen om met een Lerarenbeurs een opleiding af te ronden. De eerste horde betreft de informatievoorzieningen. Bijna elke docent is op de hoogte van regeling Lerarenbeurs, al zijn de exacte voorwaarden wat minder bekend. Een volgende horde betreft het aanvragen van de beurs. Leraren gebruiken de beurs met name vanuit een intrinsieke motivatie om een opleiding te volgen. Bovendien geeft een substantieel deel van de docenten aan dat de beurs voorkomt dat men zelf meer bij zou moeten dragen. Binnen het hbo zien we een groot aandeel leraren dat aangeeft dat de instelling veel waarde hecht aan de opleiding, hetgeen in overeenstemming is met de ambitie in het hbo om in 2020 100% master opgeleide voor de klas te hebben.

Wanneer we leraren met een beurs vergelijken met de groep leraren die (nog) geen beurs aan hebben gevraagd dan valt op dat met name jonge docenten gebruik maken van de regeling. Vergelijken we mogelijke belemmerende factoren voor het volgen van een opleiding met een Lerarenbeurs dan blijken het tijdsbeslag van de opleiding, de combinatie met het privé-situatie en de financiering van de opleidingskosten doorslaggevend te zijn om geen beurs aan te vragen. Met name de financiering is vreemd aangezien de beurs voorziet in zowel opleidings- als vervangingskosten. Een kleine groep leraren start uiteindelijk niet met de opleiding, ondanks dat de Lerarenbeurs aan hen is toegekend. De belangrijkste redenen zijn wederom tijd gerelateerd. Ook het goed regelen van vervanging is een doorslaggevend factor bij het al dan niet starten van de opleiding. Bovendien blijkt dat wanneer men initieel voor een onderwijs gerelateerde opleiding had gekozen, de kans groter is dat men daadwerkelijk start met de opleiding.

Tijdens de opleiding zien we dat elk studieverlof uur de kans op vertraging verminderd. Het tijdsbeslag van de opleiding en de tijd vanuit school worden nog altijd als belemmerende factor gezien. Bovendien blijkt dat vertraging positief gecorreleerd is met de studievoortgangseis als belemmerende factor. Hoe de causaliteit hier loop is lastig te zeggen, maar het ligt voor de hand dat leraren met een vertraging de studievoortgangseis vaker als belemmerend ervaren.

Tot slot is gekeken naar de kans op de daadwerkelijk afronding van de opleiding. Leraren die de opleiding niet hebben afgerond zoeken de oorzaak veelal in tijd. Bovendien was de opleiding voor de afvallers lastig te combineren met het werk op school. Uit de analyse naar de doorslaggevend factoren en belemmeringen bleek dat de met name oudere leraren een lagere kans hebben op afronden. In het mbo is het regelen van vervanging nog een factor die afstuderen belemmerd. De financiering van de opleidingskosten, het tijdsbeslag van de opleiding en de reistijd naar de opleiding doen er niet meer toe bij de kans op afronden.

Al met al kan geconcludeerd worden dat elke fase van de hordeloop andere hordes kent. Daar waar aan de start geknokt moet worden om de vervanging goed op orde te krijgen, verandert dit in te weinig tijd voor de studie, al dan niet versterkt door de combinatie met de privé-situatie. De rode draad door al deze knelpunten en keuzemomenten is wel de factor tijd. In het volgende hoofdstuk wordt hier nader op ingegaan.

## 3 Tijd

### 3.1 Inleiding

In het vorige hoofdstuk zagen we dat de factor tijd sterk van invloed is op de kans om te gaan studeren en de opleiding ook daadwerkelijk af te ronden. Ook in het rapport van het CPB ten aanzien van de effecten van de Lerarenbeurs<sup>9</sup> wordt geconstateerd dat het aantal uren studieverlof als onvoldoende wordt ervaren en wordt een verhoging van dit aantal als mogelijk aangrijpingspunt gegeven voor het verder aantrekkelijk maken van de Lerarenbeurs. Hierbij merkt het CPB wel op dat dit de kosten ook aanzienlijk omhoog brengt en het derhalve goed gemonitord moet worden of een verhoging daadwerkelijk gepaard gaat met extra verlof voor leraren en hogere deelname- en afrondingspercentages.

In dit hoofdstuk kijken we naar de ervaringen van leraren die met een Lerarenbeurs studeren of gestudeerd hebben met betrekking tot een aantal aspecten rondom tijd. We kijken naar de jaarlijkse studiebelasting, naar het studieverlof en naar studievertraging en de redenen daarvoor.

### 3.2 Studiebelasting

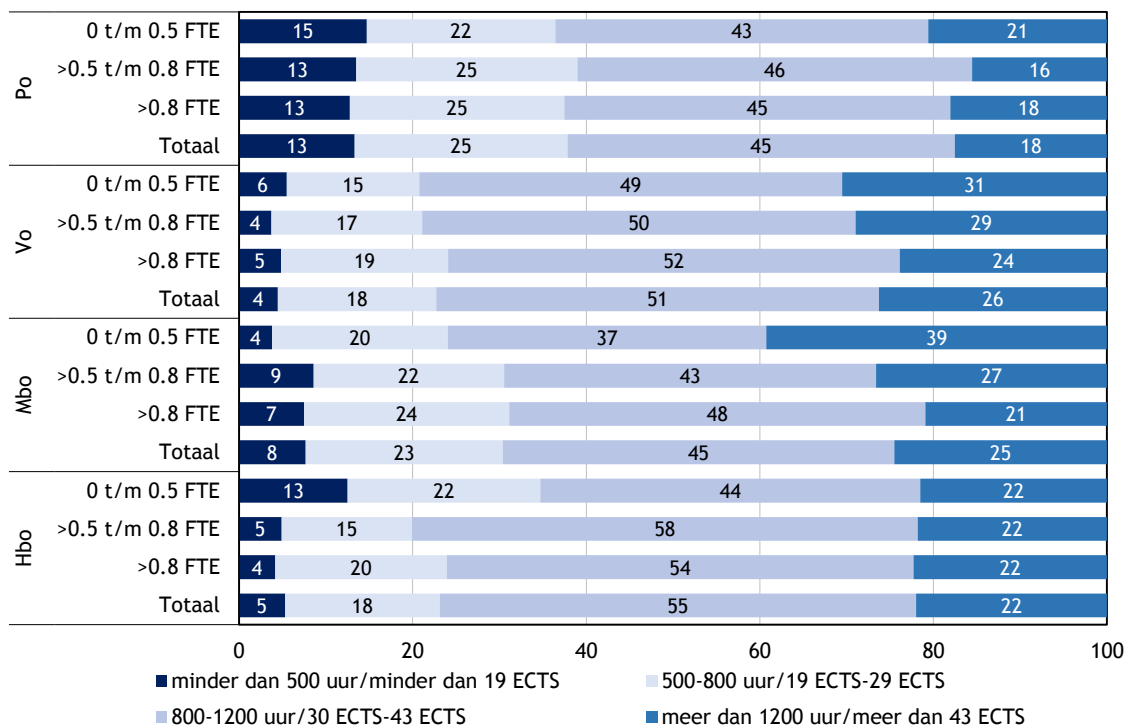
De opleidingen die door de leraren met de Lerarenbeurs gevolgd worden, kennen in omstreeks de helft van de gevallen een jaarlijkse studiebelasting van 30 tot 43 ECTS (in tijd zo'n 800 tot 1.200 uur per jaar). Een kwart van de leraren in vo, mbo en hbo kiest voor een opleiding van meer dan 43 ECTS, wat gelijk staat aan gelijk aan meer dan 1.200 uur per jaar). In het po kiest een kwart van de leraren voor een opleiding met een studiebelasting van 19 tot 29 ECTS. Uitgesplitst naar aanstellingsomvang, volgen leraren (met uitzondering van die in het hbo) met een kleinere aanstelling (0,5 fte of minder) vaker een studie met een grotere jaarlijkse studiebelasting.

---

9 Van der Steeg & Van Elk (2015). The effect of schooling vouchers on higher education participation and completion by teachers; CPB Discussion paper 305. Den Haag: CPB.  
Heijnen, S., M. van der Steeg, en T. Ooms (2015). Evaluatie van de Lerarenbeurs: Aanvragers, Deelname en Afronding: CPB Achtergronddocument.



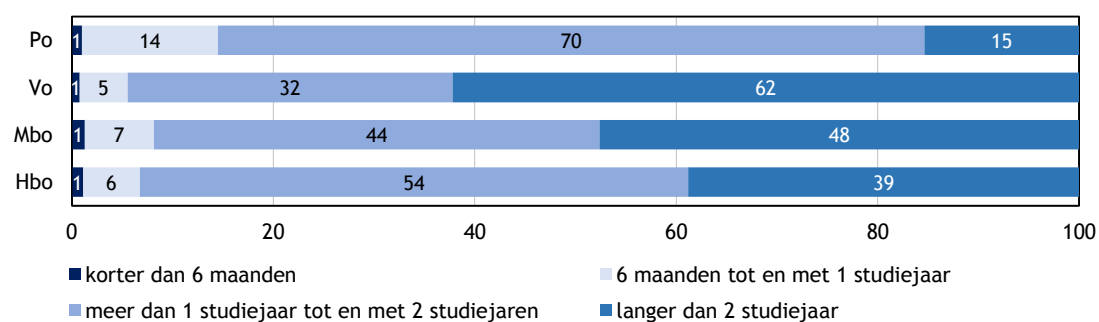
Figuur 8: Jaarlijkse studiebelasting opleiding waarvoor Lerarenbeurs is aangevraagd, bursalen naar sector en aanstellingsomvang



Bron: Lerarenlijst

Voor het overgrote deel van de gekozen opleidingen waarvoor men een Lerarenbeurs aanvraagt, geldt dat deze één studiejaar of langer duurt. Leraren uit het vo vragen voor het merendeel (62%) een beurs aan voor een opleiding die langer dan twee jaar duurt. In het po vragen leraren het minst vaak een beurs aan voor een tweejarige of langer durende opleiding.

Figuur 9: Officiële duur van de opleiding waarvoor Lerarenbeurs is aangevraagd, bursalen naar sector

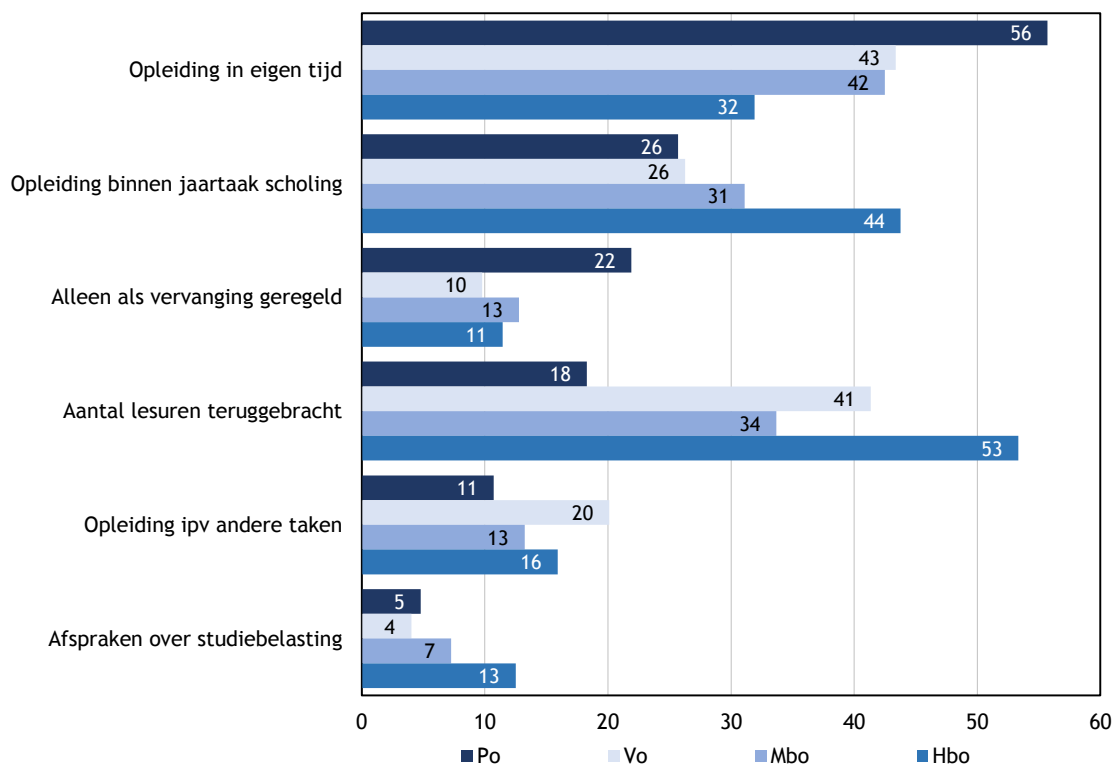


Bron: Lerarenlijst

### 3.3 Afspraken rondom tijdbesteding

Het merendeel van de leraren (po: 85%; hbo: 92%) maakt bij de beursaanvraag één of meerdere praktische afspraken hierover met hun leidinggevende. In dit hoofdstuk kijken we concreet naar de afspraken die zijn gemaakt over tijdbesteding en de balans tussen studie, baan en privé. Figuur 10 geeft de mate waarin daarover afspraken gemaakt zijn, weer.

*Figuur 10: Praktische afspraken over tijdbesteding met leidinggevende in verband met de beursaanvraag, aanvragers naar sector*



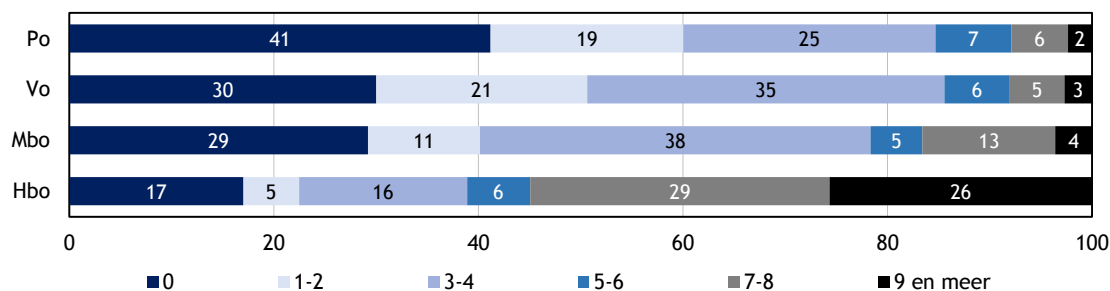
Bron: Lerarenlijst

In het po, vo en mbo wordt bij de beursaanvraag vaak afgesproken dat de opleiding in de eigen tijd van de leraar wordt gevolgd (resp. 56%, 43% en 42%). Een kwart van de leraren in het po die een beursaanvraag doen, spreekt met hun leidinggevende af dat de opleiding plaatsvindt binnen de jaartaak voor deskundigheidsbevordering. In het vo worden (ook) vaak afspraken gemaakt over het terugbrengen van het aantal lestaken gedurende de opleiding (41%). In het mbo spreekt men eveneens vaak af dat het aantal lesuren gedurende de opleiding terug wordt gebracht (34%) en dat de opleiding gedaan wordt binnen de jaartaak voor deskundigheidsbevordering (31%). In het hbo spreekt men het vaakst met de leidinggevende af dat het aantal lesuren gedurende de opleiding worden teruggebracht (53%). Daarnaast wordt in deze sector vaak afgesproken dat het volgen van de opleiding binnen de jaartaak voor deskundigheidsbevordering plaatsvindt (44%). Over de maximale studiebelasting van de te volgen opleiding wordt het minst vaak iets afgesproken met de leidinggevende.

### 3.4 Studieverlof en vervanging

In het hbo geven de meeste leraren aan dat zij in het kader van de Lerarenbeurs betaald studieverlof ontvangen (83%). In het vo en mbo is dit door 70 en 71 procent van de leraren aangegeven. In het po ontvangt men naar eigen zeggen het minst vaak betaald studieverlof: vier op de tien leraren die studeren met een Lerarenbeurs, krijgen naar eigen zeggen vanuit school daarvoor geen studieverlof. Bovendien blijkt het uit nadere analyse samen te hangen met het initiatief tot beursaanvraag; bij zelf-initiatief ontvangt men minder snel studieverlof. Ten opzichte van het eerdere onderzoek van het IVA zijn deze percentages alleen in het hbo veranderd: in deze sector is het percentage dat helemaal geen studieverlof krijgt, sterk afgenomen (2012: 34%). Dit heeft vermoedelijk met name te maken met de eerder al genoemde masterambitie in deze sector (80% masteropgeleide hbo-docenten in 2016 en 100% in 2020).

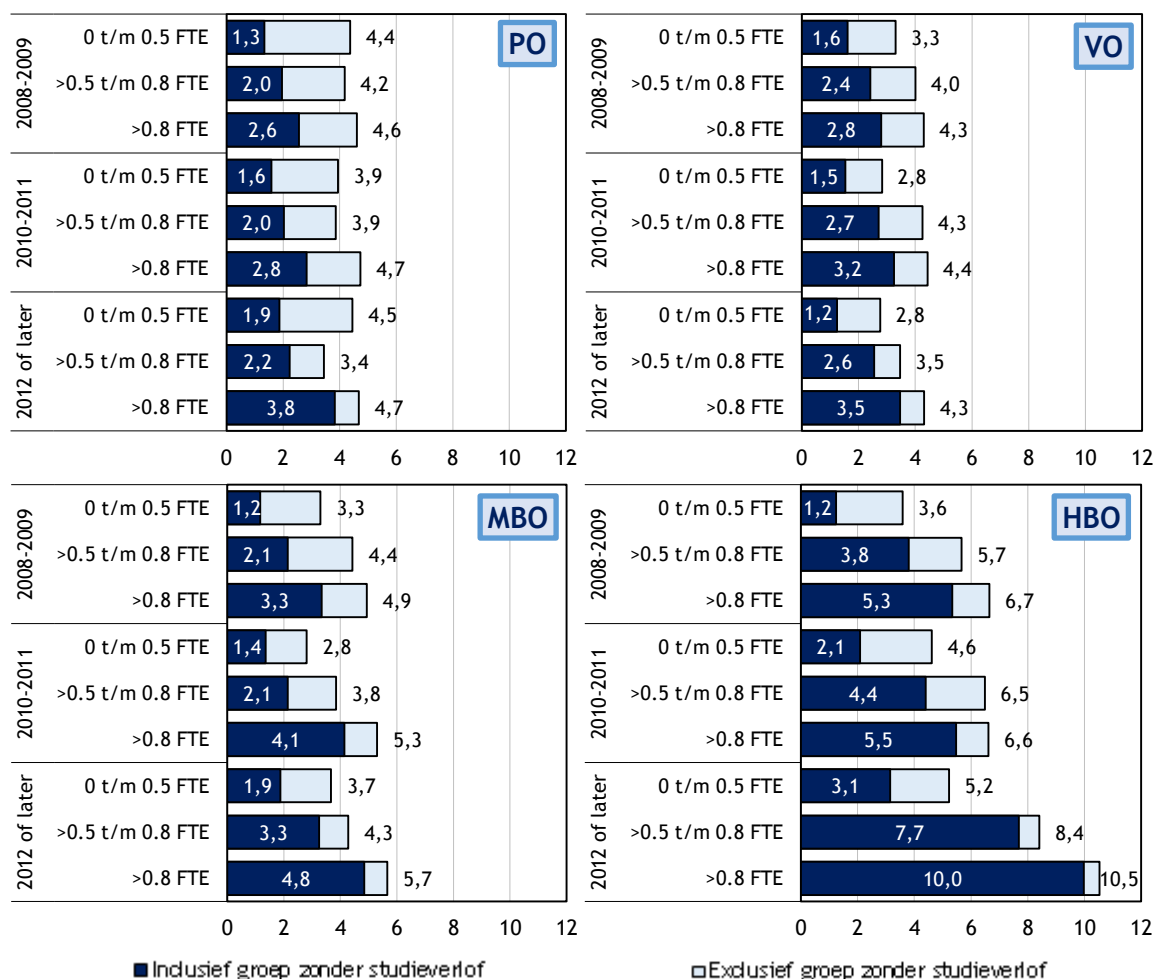
Figuur 11: Aantal uur studieverlof per week; bursalen naar sector



Bron: Lerarenlijst

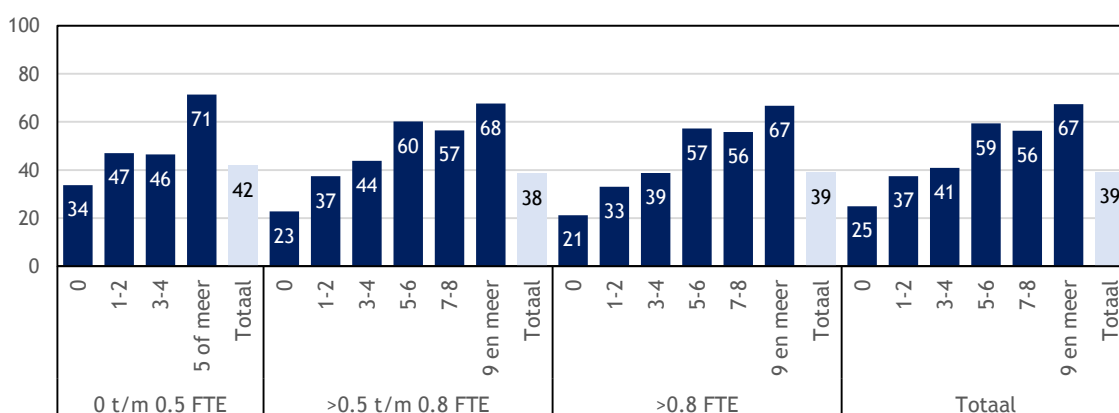
In figuur 12 is het gemiddeld aantal uur studieverlof uitgesplitst naar sector, aanstellingsomvang en Lerarenbeurstranche. In de figuren is telkens zowel het gemiddeld aantal uur studieverlof mét als ook zónder meetellen van de groep zonder enig studieverlof weergegeven. Het is daarbij opmerkelijk dat wanneer er studieverlof gegeven wordt, met name in het primair onderwijs, de hoeveelheid verlof niet evenredig samenhangt met de aanstellingsomvang. De leraren met een kleinere aanstellingsomvang krijgen dan wel minder vaak studieverlof, maar als zij het krijgen, is de omvang daarvan vergelijkbaar met wat de leraren met een grotere aanstellingsomvang ook krijgen. Vergelijken we de verschillende tranches, zien we weinig verschillen. Uitzondering daarop is het hbo, waar zich in de meest recente tranches (aanvragen vanaf 2012) een sterke toename voordoet in het gemiddeld aantal uur studieverlof.

Figuur 12: Gemiddeld aantal uur studieverlof per week; bursalen naar sector, aanstellingsomvang en Lerarenbeurstranche (in- en exclusief de groep zonder studieverlof)



Gemiddeld is 39 procent van de leraren tevreden met de hoeveelheid studieverlof die ze krijgen (en 61% ontevreden). Dat verschilt per sector. Het vaakst tevreden zijn de hbo-docenten (46%), gevolgd door de leraren in het po (43%). In het vo en mbo is het percentage leraren dat het studieverlof voldoende vindt, het laagst (vo: 34%; mbo: 33%). Die tevredenheid hangt (uiteraard) samen met het aantal uur verlof dat de leraren ontvangen. Hoe hoger het aantal uur, hoe hoger ook het percentage leraren dat het voldoende vindt. Door de bank genomen oordelen leraren overwegend positief over het aantal uur studieverlof wanneer zij vijf uur of meer per week hiervoor krijgen. Het maakt daarbij uit hoe groot de aanstellingsomvang is: leraren met een kleinere aanstelling zijn met minder eerder tevreden. Leraren uit de kleinste aanstellingscategorie (0,5 fte of minder), geven zelfs relatief vaak (34% tegenover iets meer dan 20% bij grotere aanstellingen) aan tevreden te zijn met het feit dat ze helemaal geen studieverlof krijgen.

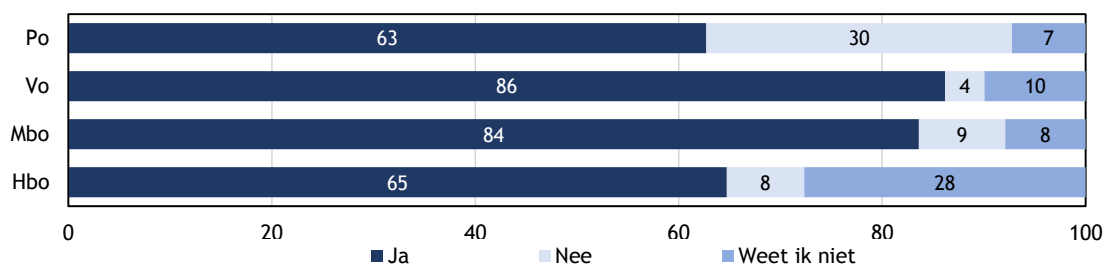
**Figuur 13: Percentage dat hoeveelheid studieverlof voldoende vindt; bursalen naar aanstelling en aantal uur studieverlof per week**



Bron: Lerarenlijst

Subsidie voor het studieverlof kan binnen de regeling worden aangevraagd door de school. In het po geeft 30 procent van de directeuren aan dat zij geen subsidie ontvangen om de vervanging van leraren tijdens het studieverlof te bekostigen; 63 procent geeft aan dat zij wel bekostiging krijgen voor het vervangen van leraren tijdens studieverlof. In het vo en mbo is het aandeel scholen dat een subsidie ontvangt vanuit de regeling Lerarenbeurs voor studieverlof van hun leraren groter (resp. 86 en 84%). In het hbo is door 28 procent van de directeuren aangegeven dat zij niet weten of de instelling vanuit de regeling subsidie ontvangt voor het studieverlof.

**Figuur 14: Ontvangt uw school subsidie vanuit de regeling Lerarenbeurs om de vervanging van leraren tijdens studieverlof te bekostigen? Directeuren naar sector**



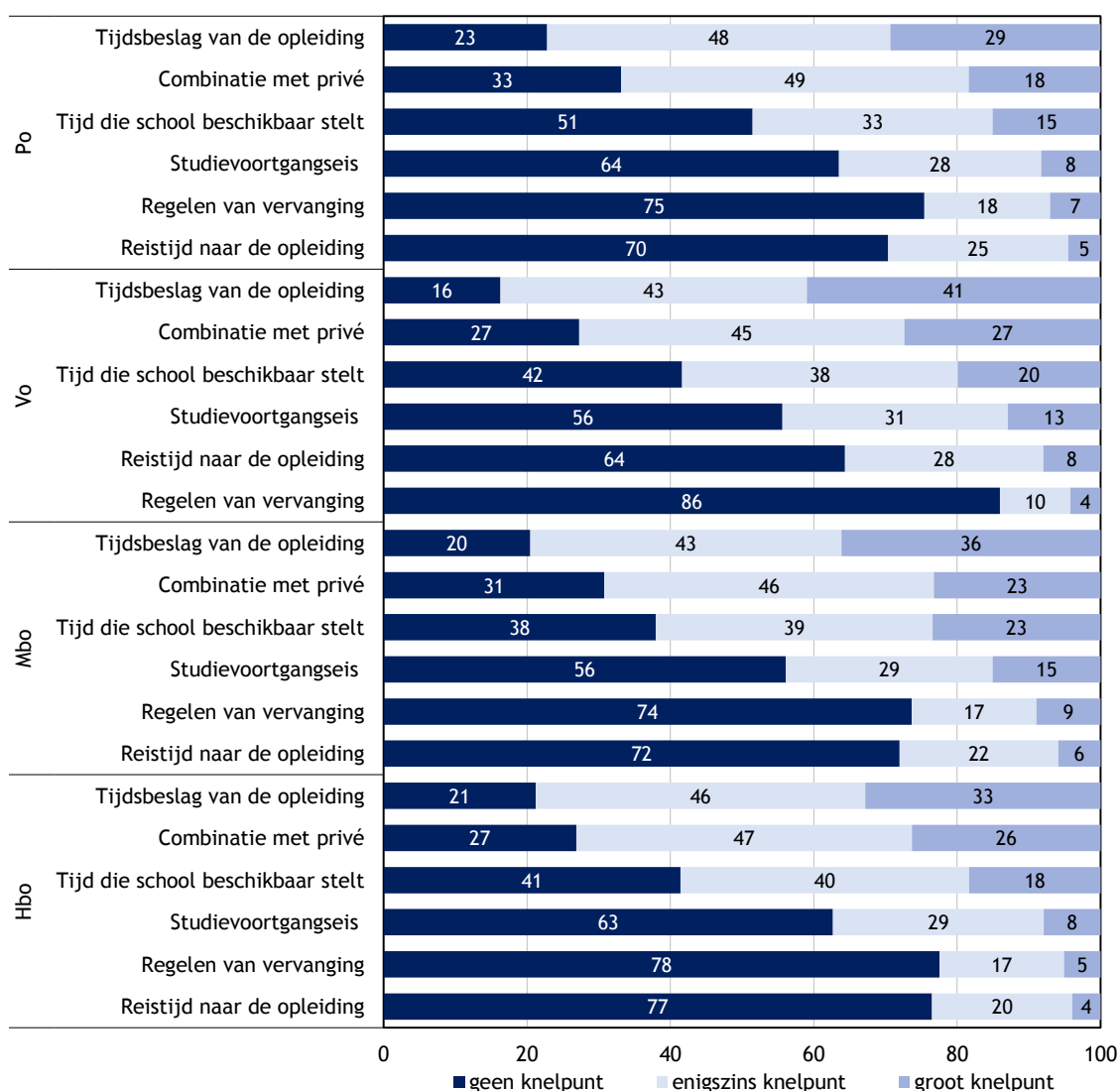
Bron: Directeurenlijst

De meest genoemde redenen door directeuren om geen subsidie aan te vragen (niet in figuur) zijn het niet bewust zijn van het bestaan van de mogelijkheid om subsidie aan te vragen en het niet opnemen van studieverlof door leraren. Wanneer gebruik wordt gemaakt van de subsidie ter compensatie van studie-uren dan betreft dit in bijna alle gevallen de maximaal mogelijke subsidie. In het po heeft zeven procent niet de maximale subsidie aangevraagd; in de overige sectoren is dit drie procent.

### 3.5 In de knel met tijd

De top-3 van knelpunten (al eerder genoemd in hoofdstuk 2) met betrekking tot de tijdbesteding tijdens het volgen van een opleiding met een Lerarenbeurs, is in drie van de vier sectoren telkens gelijk. Het grootste knelpunt is het tijdsbeslag van de studie, gevolgd door het kunnen combineren met de privé-situatie en de tijd die de school beschikbaar stelt voor het volgen van een opleiding.

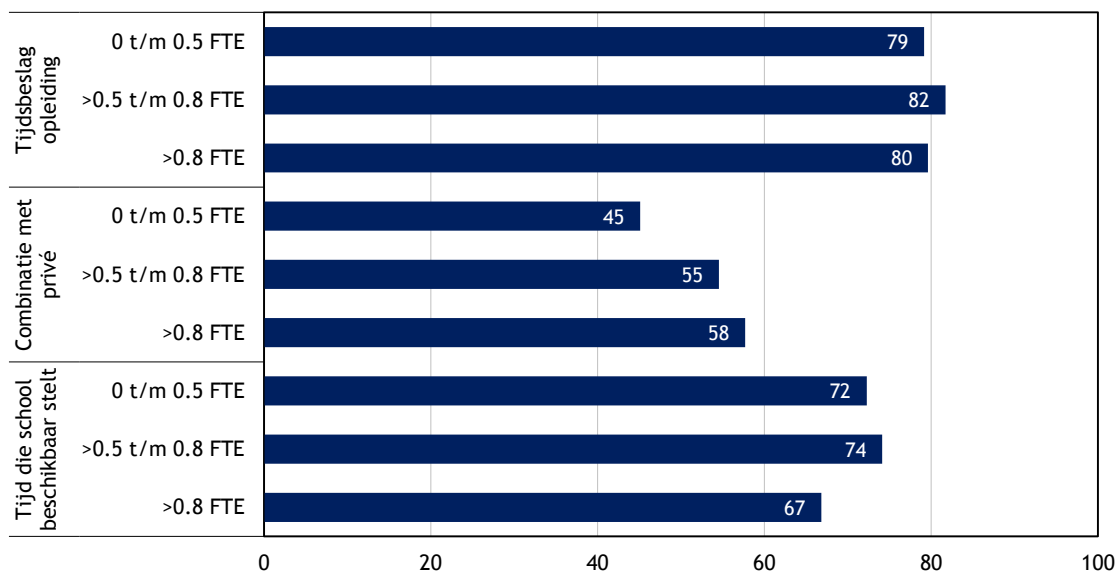
Figuur 15: Tijdgerelateerde knelpunten tijdens volgen opleiding met Lerarenbeurs (%); bursalen naar sector



Bron: Lerarenlijst

Uitgesplitst naar aanstellingsomvang (figuur 16) zien we dat het tijdsbeslag van de studie onafhankelijk van het aantal fte dat de leraren werken, als knelpunt wordt ervaren. De combinatie met de privé-situatie wordt als toenemend knelpunt ervaren naarmate leraren een grotere aanstellingsomvang hebben. De tijd die school beschikbaar stelt voor het volgen van een studie, is juist voor de groep met de grootste aanstellingsomvang (0,8 fte of meer) minder vaak (maar nog altijd voor een aanzienlijk deel) een knelpunt.

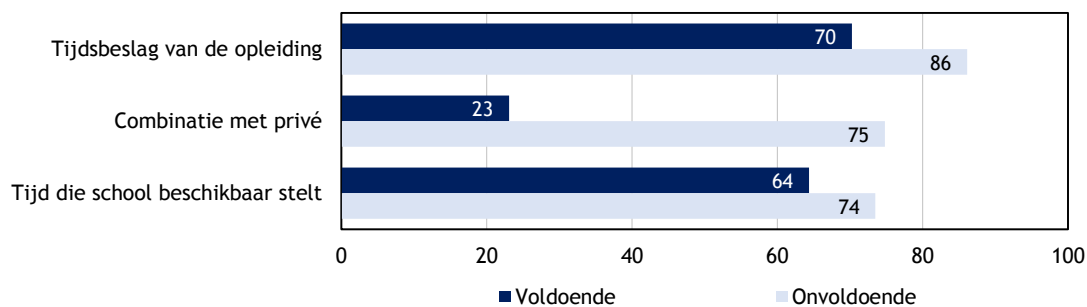
Figuur 16: Drie belangrijkste tijdgerelateerde knelpunten tijdens volgen opleiding met Lerarenbeurs (% (enigszins) knelpunt) ; bursalen naar aanstellingsomvang



Bron: Lerarenlijst

Alhoewel de verschillen naar exacte aantallen studieverlof in de mate waarin de tijdgerelateerde aspecten als knelpunt worden ervaren beperkt zijn, doet het er wel duidelijk toe of de leraren die hoeveelheid als voldoende beschouwen (figuur 17). Anders gezegd: ongeacht de hoogte van het studieverlof: als de leraar de hoeveelheid studieverlof voldoende vindt, knellen de tijdknelpunten beduidend minder. Het meest duidelijk is dat verschil in de mate waarin de leraren de combinatie met de privé-situatie als knelpunt ervaren: bij voldoende studieverlof knelt dit bij nog geen kwart van de leraren, bij onvoldoende studieverlof bij driekwart.

Figuur 17: Drie belangrijkste tijdgerelateerde knelpunten tijdens volgen opleiding met Lerarenbeurs (% (enigszins) knelpunt) ; bursalen naar al dan niet voldoende studieverlof

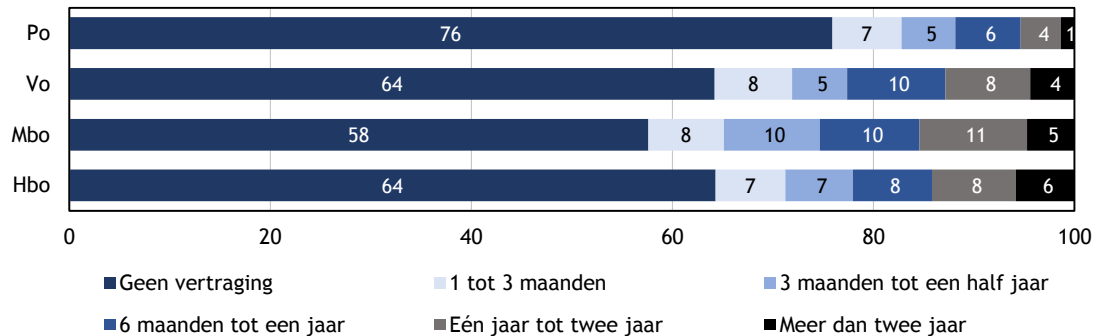


Bron: Lerarenlijst

### 3.6 Studievertraging

Driekwart van de leraren uit het po die nog bezig zijn met hun opleiding met de Lerarenbeurs geeft aan geen vertraging te hebben opgelopen ten opzichte van de reguliere opleidingsduur. In het vo en hbo geeft 64 procent aan tot dusver geen vertraging te hebben opgelopen. In het mbo is het percentage dat vertraging oploopt, het hoogst. Hier geeft 41 procent aan in eniger mate achter te liggen op schema. Voor in totaal zestien procent van de mbo-docenten die momenteel een opleiding met een Lerarenbeurs volgen, is de vertraging inmiddels meer dan een jaar.

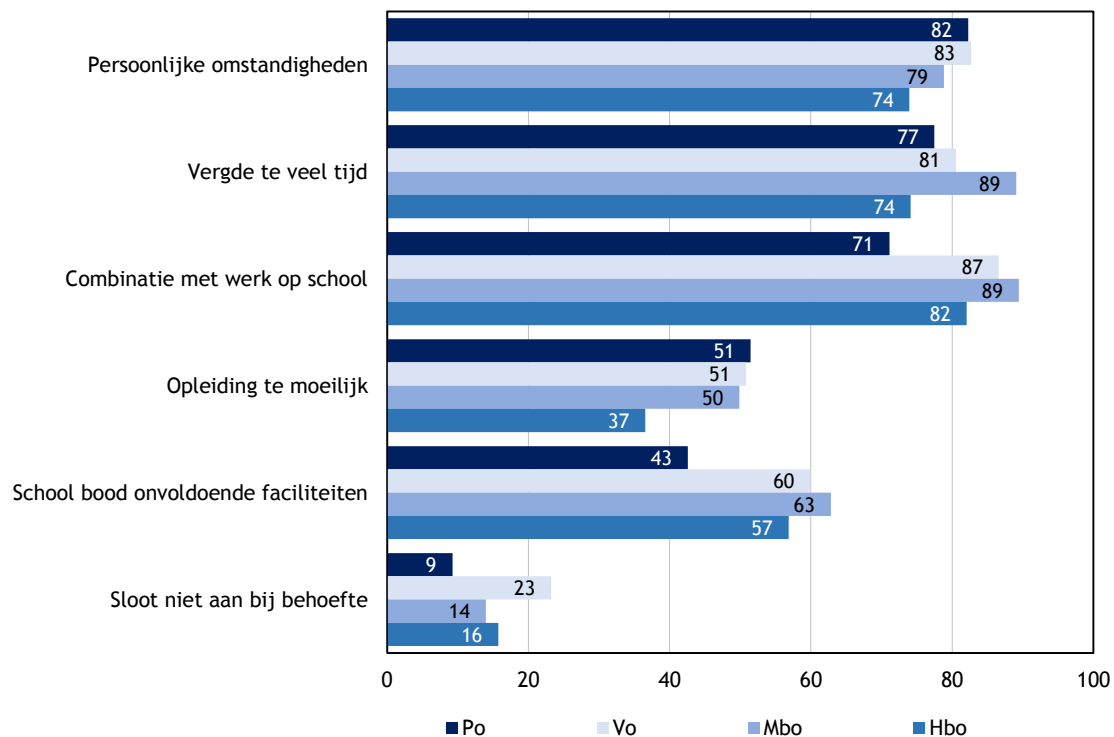
*Figuur 18: Vertraging ten opzichte van reguliere opleidingsduur, bursalen naar sector*



Bron: Lerarenlijst

Meest genoemde redenen voor de vertraging door leraren in alle sectoren zijn persoonlijke omstandigheden, het te veel tijd vergen van de opleiding en de combinatie met het werk op school. Meer dan driekwart van de leraren noemt één of meer van deze redenen als oorzaak van de opgelopen vertraging. Daarnaast spelen in het vo, mbo en hbo de mogelijkheden die school biedt qua tijd en geld in meer dan de helft van de gevallen een rol in de opgelopen vertraging. In het po is dit minder aan de orde: 43 procent van de leraren voert dit als reden op. Dat de opleiding niet aansluit bij de behoefte van de leraar wordt door één op de vier leraren in het vo genoemd als reden voor de vertraging; in de andere sectoren is dit minder vaak een reden voor het oplopen van vertraging.

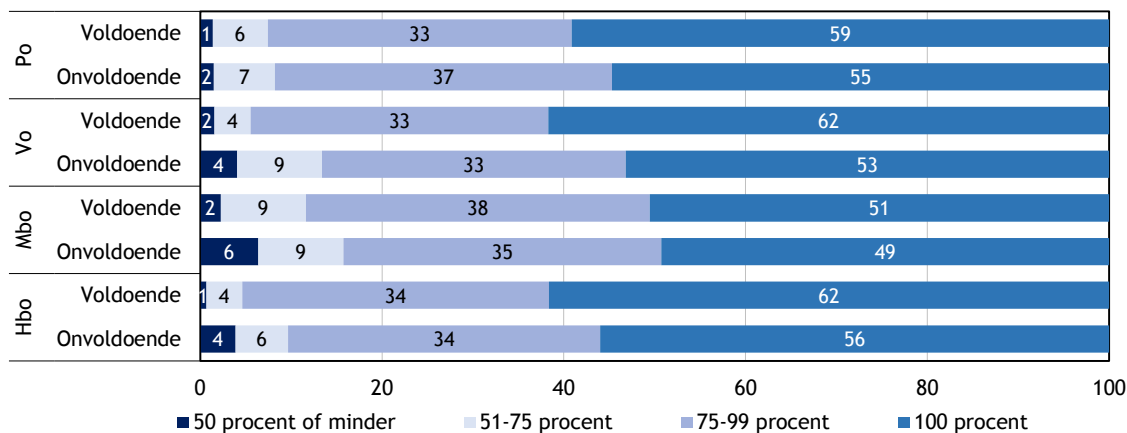
Figuur 19: Redenen voor vertraging bij de opleiding waarvoor de Lerarenbeurs is aangevraagd, bursalen naar sector



Bron: Lerarenlijst

Van de leraren die nog bezig zijn met hun opleiding, geeft ruim de helft aan dat het zeker is dat zij de opleiding afronden. Leraren in het hbo zijn daar het meest zeker van. Een derde van deze leraren schat de kans dat de opleiding wordt afgerond in op 76 tot 99 procent. Het aandeel leraren dat het afronden van de opleiding 50 procent of minder kans geeft is te verwaarlozen. Leraren die aangeven hun studieverlof voldoende te vinden, zijn in de regel ook iets vaker zeker van hun kansen de gestarte studie ook daadwerkelijk af te ronden.

Figuur 20: Kans op afstuderen, bursalen naar sector en al dan niet al voldoende ervaren studieverlof



Bron: Lerarenlijst



### 3.7 Conclusie

In dit hoofdstuk is gekeken naar tijd: feitelijke tijdbesteding aan de studie, afspraken met school over indeling van tijd voor studie en werk, studieverlof, knelpunten rondom tijd en het oplopen van studievertraging.

Leraren volgen met de Lerarenbeurs in veel gevallen opleidingen met een studiebelasting van 30 tot 43 ECTS die één studiejaar of langer duren. Beurzen voor opleidingen die twee jaar of langer duren worden het vaakst aangevraagd door leraren in het vo (62%) en het minst vaak door leraren in het po (15%).

De meeste leraren maken praktische afspraken met school over hun studie. Met betrekking tot tijd worden in het po het vaakst afspraken gemaakt over het volgen van de opleiding in de eigen tijd van de leraar. Ook in het vo en het mbo is dit de meest gemaakte afspraak, op de voet gevolgd door afspraken rondom het terugbrengen van het aantal lesuren. Het terugbrengen van het aantal lesuren wordt in het hbo het vaakst met school vastgelegd, evenals het inpassen van de opleiding binnen de jaartaak voor scholing.

De mate waarin in het po afgesproken wordt dat de opleiding veelal in eigen tijd gevolgd moet worden, zien we ook gereflecteerd in het relatief hoge percentage dat vanuit school geen betaald studieverlof krijgt. In het po ligt dit op 41 procent, tegenover rond de dertig procent in vo en mbo en slechts zeventien procent in het hbo. In het hbo wordt zeker aan de groep met een aanstellingsomvang van 0,8 fte of meer ruim geïnvesteerd in studieverlof: deze groep ontvangt gemiddeld tien uur studieverlof per week. Deze ruimte voor studeren is in lijn met de ingezette ambitie om een hoog percentage masteropleide hbo-docenten te realiseren in de komende jaren.

De meerderheid van de leraren vindt het studieverlof niet voldoende. Hbo-docenten zijn wel vaker tevreden daarover dan die in andere sectoren. In vo en mbo is de tevredenheid het laagst. De tevredenheid over het studieverlof neemt logischerwijs toe naarmate het aantal uur dat de leraren van school krijgen, stijgt. Bij grofweg vijf uur studieverlof per week zijn leraren vaker wel dan niet tevreden over de hoeveelheid.

De drie grootste knelpunten met betrekking tot studie en tijd zien we in alle vier de sectoren terug: het tijdbeslag van de studie is het grootste knelpunt, gevolgd door het kunnen combineren met de privé-situatie en de tijd die de school beschikbaar stelt voor het volgen van een opleiding. De mate waarin deze knelpunten knellen, wordt sterk bepaald door de mate waarin leraren vinden dat ze voldoende studieverlof krijgen.

Ongeveer een kwart van de leraren in het po loopt tijdens de studie vertraging op. In het vo en hbo geldt dat voor een derde van de lerende leraren. In het mbo is het percentage dat achterop schema raakt het grootst: 41 procent loopt vertraging op, zestien procent zelfs een vertraging van een jaar of meer. Een studie die te veel tijd vergt en een moeizame combinatie met het werk op school, zijn voor deze leraren de meest genoemde verklaringen voor de opgelopen vertraging.

Van de leraren die nog bezig zijn met hun opleiding, geeft ruim de helft aan dat het zeker is dat zij de opleiding afronden. Leraren in het hbo zijn daar het meest zeker van, waar die in het mbo dat het minst zijn. De kans op afronden van de opleiding is groter als de leraren van mening zijn dat ze voldoende studieverlof krijgen.

## 4 Afspraken en gevolgen

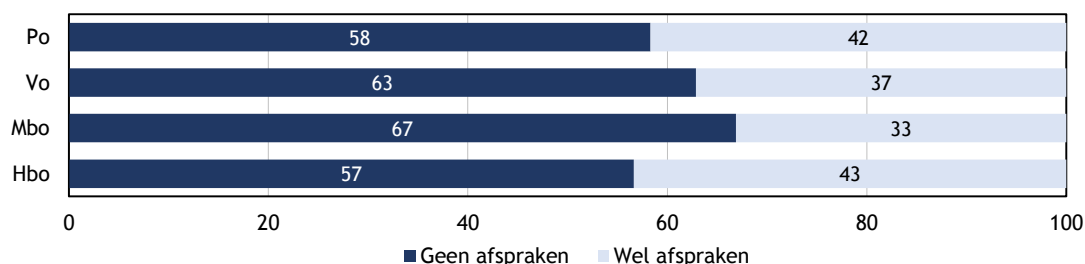
### 4.1 Inleiding

De gevolgen van het volgen van een studie voor de kwaliteit van het onderwijs, de hoogte van het salaris en promotiekansen bijvoorbeeld, worden in dit hoofdstuk besproken. Er wordt gekeken naar de gevolgen die de regeling Lerarenbeurs heeft gehad voor de leraar én voor de school of instelling. Daarbij wordt gelet op, of er afspraken zijn gemaakt met de leidinggevende over de consequenties voor leraren als zij een opleiding afronden, en of deze ook plaatsvinden. Daarnaast wordt er gekeken naar de verandering en gevolgen die leraren ervaren en de gevolgen die directies en besturen ervaren. Ten slotte wordt er nog ingezoomd op de gevolgen van de regeling Lerarenbeurs voor het nascholingsbeleid.

### 4.2 Afspraken over de gevolgen van een opleiding

Leraren die een beurs hebben aangevraagd, hebben aangegeven of ze afspraken hebben gemaakt met hun leidinggevende over de gevolgen na afronding van de opleiding. In alle onderwijssectoren heeft meer dan de helft van de beursaanvragers geen afspraken gemaakt met de leidinggevende over eventuele gevolgen na het afronden van een opleiding. Als er wel afspraken zijn gemaakt, heeft dit vooral plaatsgevonden in het hoger beroepsonderwijs en het primair onderwijs (figuur 21). In het middelbaar beroepsonderwijs en voortgezet onderwijs is dit minder frequent gebeurd (resp. 33 en 37% heeft overlegd over de gevolgen van de opleiding).

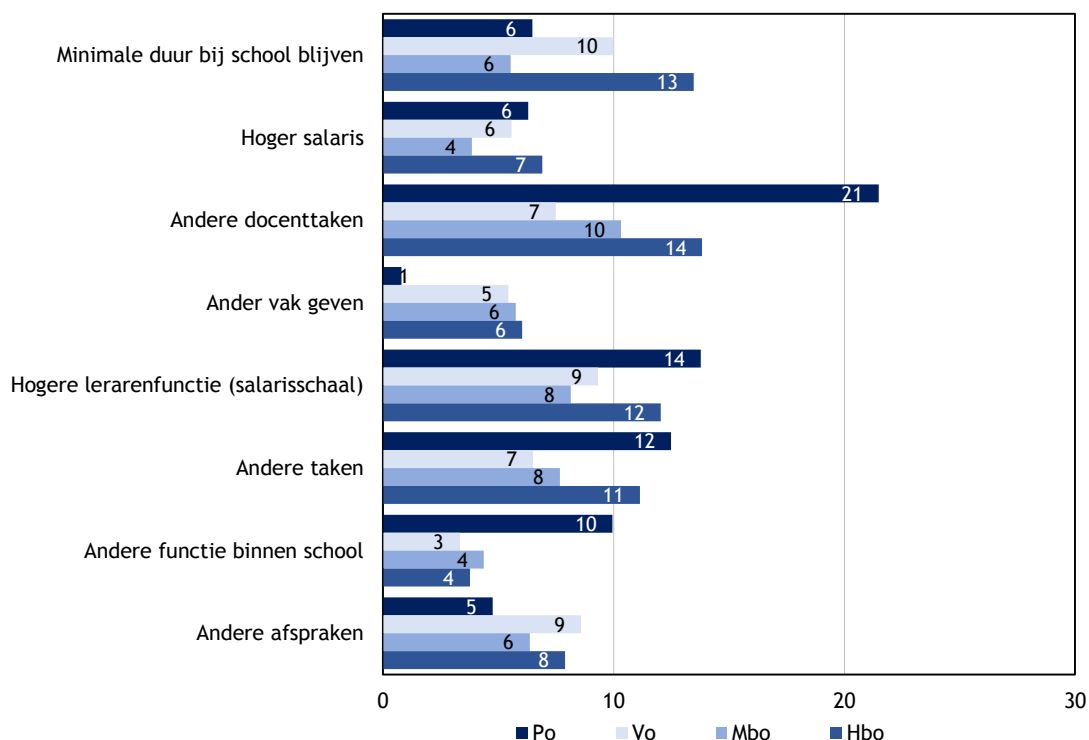
Figuur 21: Afspraken met leidinggevende over gevolgen van opleiding na afronding, aanvragers naar sector



Bron: Lerarenlijst

Van de hele groep leraren die een beurs hebben aangevraagd zien we het soort afspraken dat ze hebben gemaakt, met hun leidinggevende, in figuur 22 (geclusterd naar afspraken die betrekking hebben tot de persoon, de lessen en de school). Dit is inclusief de leraren die geen afspraken hebben gemaakt. Gemaakte afspraken hebben vooral betrekking tot andere docenttaken (een andere rol binnen het lerarenteam), promotie naar een hogere lerarenfunctie en andere taken in het algemeen in het primair onderwijs en hoger beroepsonderwijs. In het voortgezet onderwijs ligt de nadruk van de gemaakte afspraken op de minimale duur die de leraar nog aan de school verbonden blijft en de promotie naar een hogere lerarenfunctie. De afspraken die in het hoger beroepsonderwijs worden gemaakt over de gevolgen na een opleiding zijn voornamelijk dat de leraar andere docenttaken krijgt, een promotie naar een hogere lerarenfunctie en de minimale duur die de leraar bij de school blijft. Het minst worden er afspraken gemaakt over een hoger salaris of het geven van een ander vak na voltooiing van een opleiding met de Lerarenbeurs. Bij de categorie 'andere afspraken' geven beursaanvragers veelal aan dat er afspraken zijn gemaakt over een vaste aanstelling na afronding van de te volgen opleiding.

Figuur 22: Soort afspraken met leidinggevende over gevolgen van opleiding na afronding, aanvragers naar sector

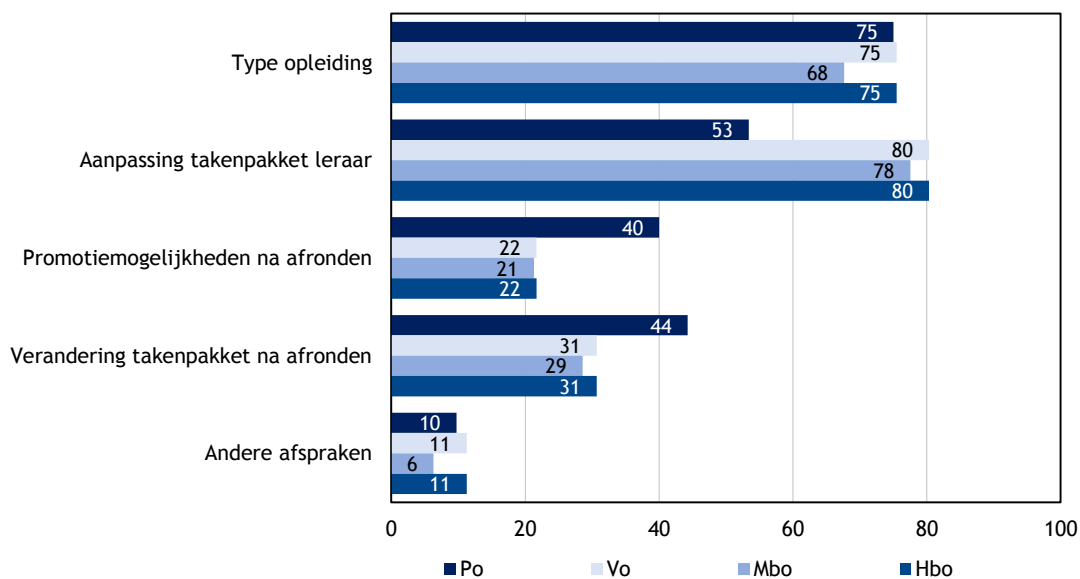


Bron: Lerarenlijst

Drie van de vier directeurs aan afspraken te hebben gemaakt over het type opleiding dat de leraar met de beurs gaat volgen. Vooral in het po geven de directeurs aan dat er afspraken zijn gemaakt over promotiemogelijkheden en verandering van het takenpakket na het afronden van een opleiding (resp. 40% en 44%). In de andere sectoren geeft één op de vijf van de directeurs aan dat er afspraken zijn gemaakt over promotiemogelijkheden en ongeveer één op de drie dat er afspraken zijn over verandering van het takenpakket (Figuur 23). Deze percentages liggen hoger dan die van het aantal beursaanvragers die gestart met een opleiding die aangeven dat er afspraken zijn gemaakt na afronding van de opleiding. Echter moeten we voorzichtig zijn deze percentages met elkaar te vergelijken.<sup>10</sup>

10 Dit verschil kan veroorzaakt worden doordat er per school maar één directeur is bevestigd, terwijl er meerdere leraren per school bevestigd kunnen zijn. De antwoorden van meerdere leraren worden dan vergeleken met het antwoord van één directeur waardoor deze getallen mogelijk meer van elkaar afwijken.

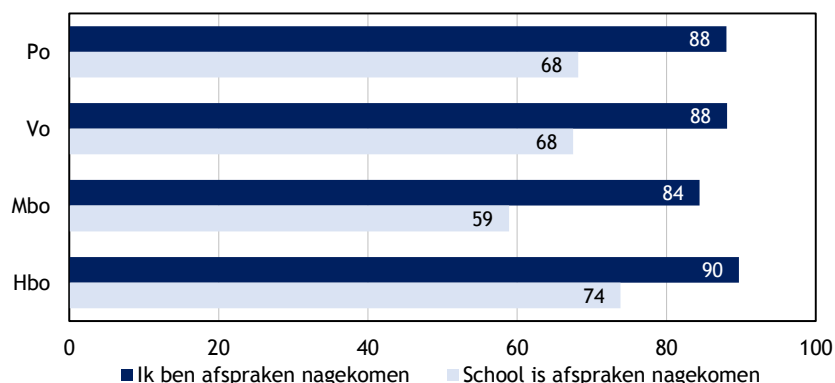
Figuur 23: Soort afspraken door school bij aanvraag van Lerarenbeurs, directeuren naar sector



Bron: Directeurenlijst

Als een beursaanvrager aan heeft gegeven zij afspraken heeft gemaakt met de leidinggevende is er gevraagd in hoeverre zij en de school deze daadwerkelijk zijn nagekomen volgens de leraar. Over de eigen rol in het nakomen van de afspraken zijn de leraren overwegend positief. Tussen 84 procent (mbo) en 90 procent (hbo) van hen geeft aan dat zij de afspraken met de school zijn nagekomen. Volgens de beursaanvragers komt hun school de gemaakt afspraken minder vaak na. Er lijkt een overeenkomst te zijn tussen de frequentie waarin afspraken worden gemaakt tussen leraren en scholen per sector en in hoeverre deze afspraken worden nagekomen volgens de leraar. Bursalen in het hoger beroepsonderwijs geven in drie kwart van de gevallen aan dat hun school of leidinggevende de afspraken zijn nagekomen. In het hoger beroepsonderwijs werden ook de meeste afspraken gemaakt. In het middelbaar beroepsonderwijs geeft 59 procent aan dat de school de afspraken zijn nagekomen. We zagen ook dat in het middelbaar beroepsonderwijs in slechts een derde van de gevallen afspraken worden gemaakt, het minst vergeleken met de andere sectoren (figuur 21).

Figuur 24: In hoeverre zijn de gemaakt afspraken nagekomen, bursalen die afspraken hebben gemaakt met leidinggevende naar sector (%(zeer) zeker)



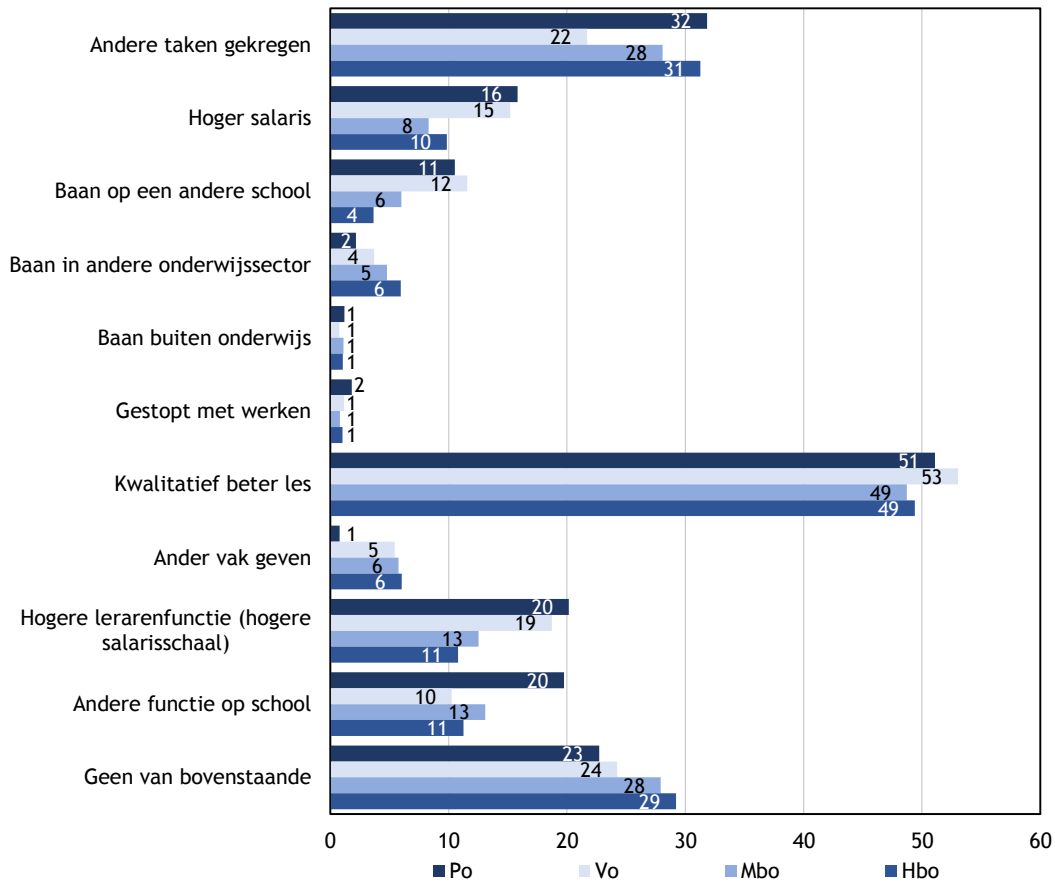
Bron: Lerarenlijst

### 4.3 Gevolgen voor Leraren

Leraren die een beurs toegekend hebben gekregen en daadwerkelijk zijn gestart met de opleiding is gevraagd welke veranderingen zij ervaren sinds ze met hun opleiding gestart zijn. Het merendeel van de gestarte beursaanvragers geeft aan dat ze kwalitatief beter les zijn gaan geven. In alle sectoren ervaart ongeveer de helft van de leraren dit verschil (weergegeven in figuur 25 geclusterd naar de veranderingen voor de persoon, de lessen en de functie). Daarnaast hebben een kwart tot een derde andere taken gekregen sinds ze gestart zijn met de opleiding (vo: 22% tot po: 32%). We zagen in bovenstaande figuur al dat hierover ook regelmatig afspraken worden gemaakt met de leidinggevende voor afronding van de opleiding. In het primair onderwijs is te zien dat één op de vijf beursaanvragers ook een andere functie op school heeft gekregen (82% van de beursaanvragers die een andere functie hebben gekregen binnen de school zegt dat dit komt door de opleiding (Figuur 26); in de andere sectoren is dit minder vaak aan de orde. Vaker dan in andere sectoren wordt in het primair onderwijs (16%) en voortgezet onderwijs (15%) een hoger salaris bereikt sinds de start van de opleiding met de Lerarenbeurs en dat 70% zegt dat dit komt door de Lerarenbeurs. In mindere mate worden het krijgen van een baan op een andere school, andere onderwijssector of andere arbeidssector genoemd, en in beperkte mate wordt in het voortgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs en hoger beroepsonderwijs een ander vak gegeven sinds de start van de opleiding.

Over het algemeen geven leraren die een opleiding gestart zijn met de Lerarenbeurs aan dat er meer veranderingen zijn opgetreden dan dat er afspraken over zijn gemaakt. Van de beursaanvragers in het primair onderwijs heeft veertien procent afspraken gemaakt over een hogere lerarenfunctie. Van de gestarte beursaanvragers heeft twintig procent in het primair onderwijs ook daadwerkelijk een hogere lerarenfunctie hebben gekregen. Tussen de 22 en 32 procent van de gestarte beursaanvragers heeft andere taken gekregen terwijl zo'n tien procent van de beursaanvragers hier afspraken over heeft gemaakt. Bij de directeuren gaf wel ongeveer dit aantal aan dat er afspraken waren gemaakt over verandering van het takenpakket.

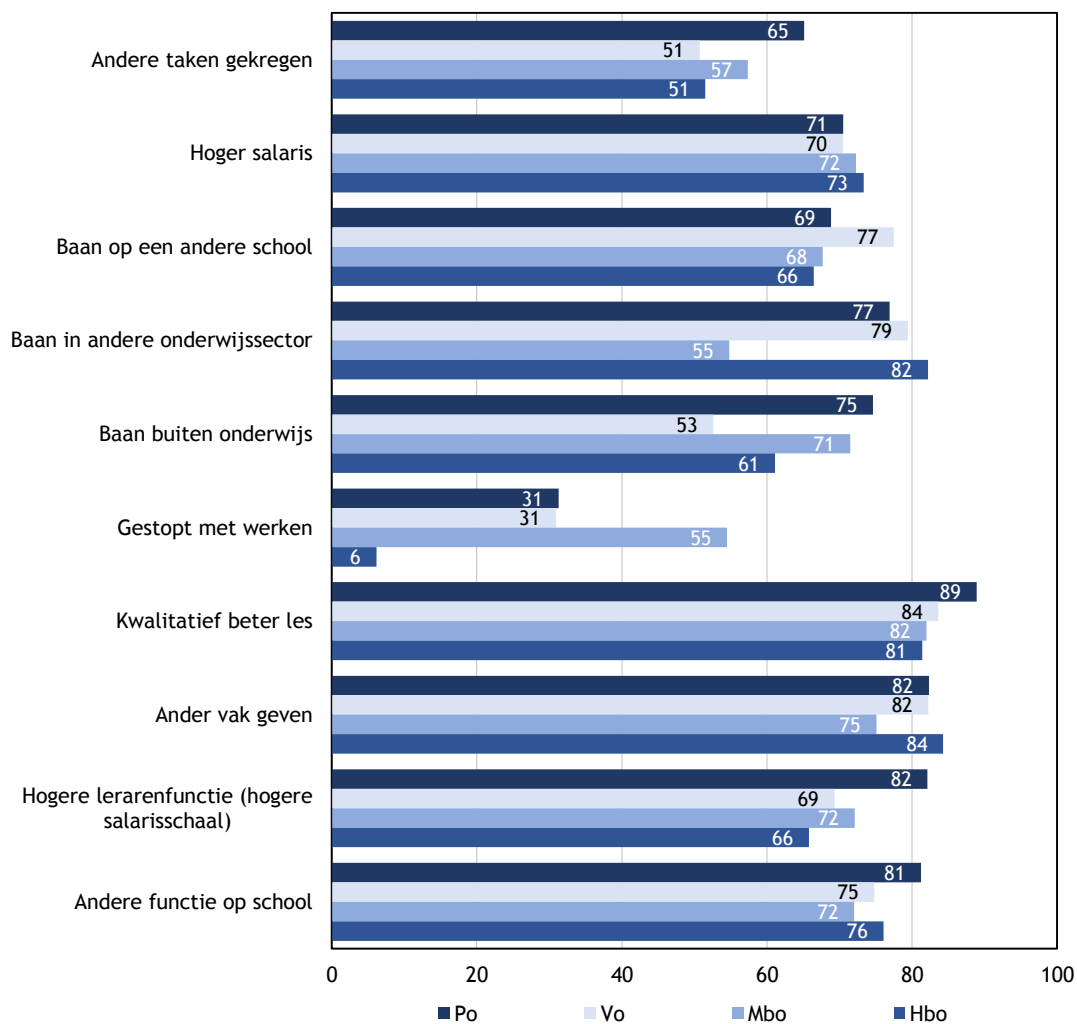
Figuur 25: Veranderingen sinds de start van een opleiding met een Lerarenbeurs, gestarte bursalen naar sector



Bron: Lerarenlijst

In figuur 25 zagen we de verandering die leraren ervaren sinds de start van de opleiding. Daarbij kijken we naar de bijdrage die de opleiding volgens de beursaanvragers heeft gespeeld bij deze verandering. De bijdrage wordt vooral als belangrijk gezien in het realiseren van kwaliteitsverbetering van de les, het geven van een ander vak, een hogere lerarenfunctie en een baan in een andere onderwijssector (figuur 26). In het primair onderwijs wordt de opleiding ook als belangrijk middel gezien om een andere functie op school te realiseren: 82 procent van de beursaanvragers die een andere functie hebben gekregen binnen de school zegt dat dit komt door de opleiding. Eenzelfde beeld zien we voor het geven van een ander vak. Een ruime meerderheid geeft ook aan dat de opleiding in belangrijke mate heeft bijgedragen aan het verkrijgen van een hoger salaris, een baan op een andere school, een baan in een andere onderwijssector en een baan buiten het onderwijs. Een kleine meerderheid schrijft de wijziging in het takenpakket van de leraar toe aan de gevolgde opleiding met de Lerarenbeurs. Opvallend is dat 55 procent van de beursaanvragers uit het mbo die zijn gestopt met werken, aangeeft dat dit in belangrijke mate of volledig komt door de gevolgde opleiding.

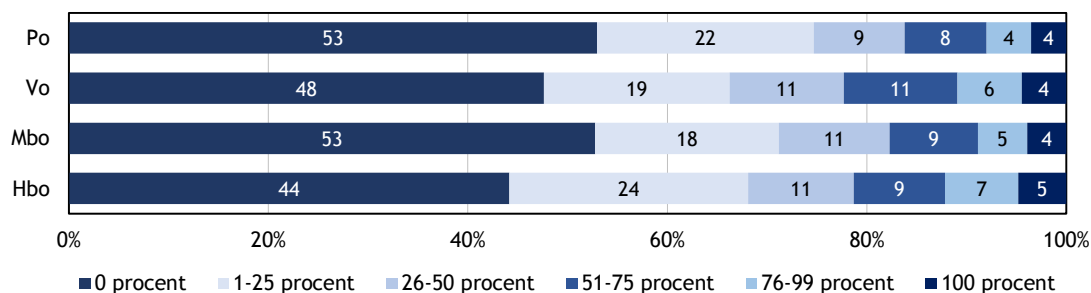
Figuur 26: Mate waarin opleiding heeft bijgedragen aan deze veranderingen, bursalen naar sector ((belangrijke/volledige bijdrage)



Bron: Lerarenlijst

Over de verwachte ontwikkeling van het salaris zijn de meeste leraren niet positief. Ongeveer 80 procent van alle leraren die een opleiding volgen (met of zonder Lerarenbeurs) verwacht niet in salarisschaal te stijgen de komende drie jaar (figuur 27). Slechts vijf procent weet zeker dat ze in een hogere salarisschaal terecht zullen komen. Eerder al gaf tien tot vijftien procent van de leraren met een Lerarenbeurs aan afspraken te hebben gemaakt over het salaris. Driekwart hiervan gaf aan dat dit grotendeels door de opleiding kwam. Dit komt overeen met het totaal aantal leraren dat aangeeft een stijging in salarisschaal te verwachten, overeenkomstig. Omdat in onderstaand figuur ook de niet-aanvragers zijn meegenomen zijn deze groepen moeilijk te vergelijken.

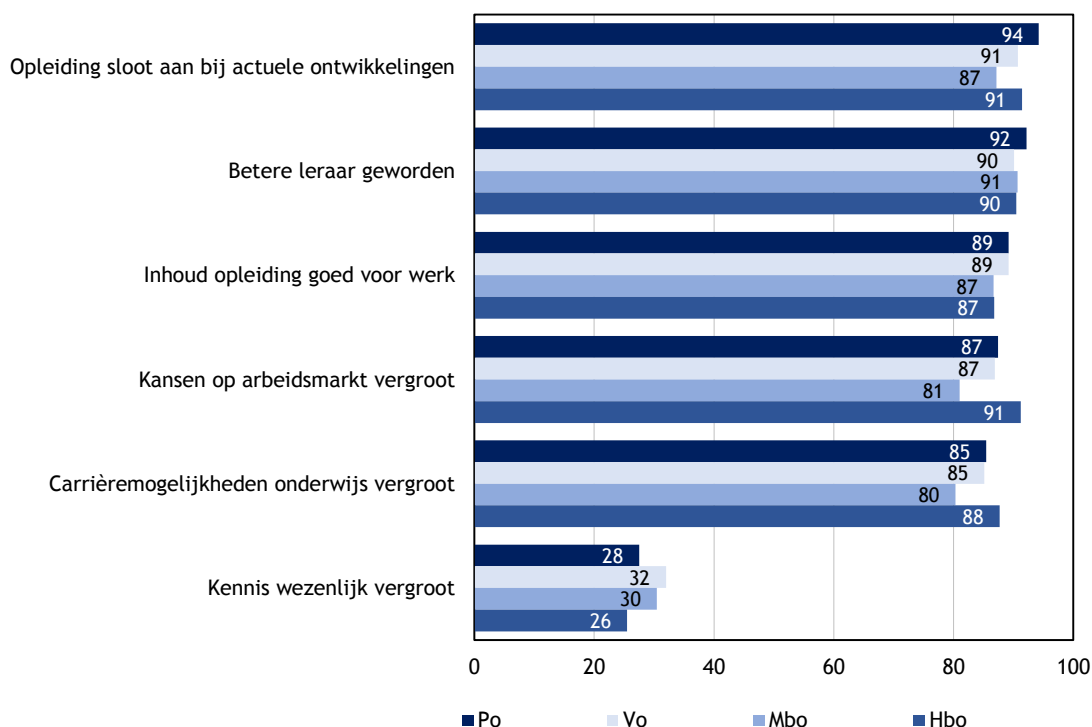
**Figuur 27: Kans op hogere schaal binnen nu en drie jaar, leraren naar sector**



Bron: Lerarenlijst

Leraren die een beurs hebben aangevraagd en de opleiding hebben afgerond is gevraagd in hoeverre zij het eens zijn met stelling over de gevolgen van de opleiding. De leraren geven vooral aan dat het volgen van een opleiding met de Lerarenbeurs tot gevolg heeft gehad dat ze een betere leraar zijn geworden. Daarnaast is ruim 80 procent het eens dat de carrièremogelijkheden binnen het onderwijs en op de arbeidsmarkt zijn vergroot door het volgen van de opleiding (Figuur 28). Het meest opvallend is dat ondanks dat men positief is over de opleiding en de gevolgen daarvan, nog geen derde van de leraren die een opleiding hebben afgerond aangeeft dat hun kennis hierdoor wezenlijk is vergroot.

**Figuur 28: Opleiding met Lerarenbeurs afgerond: stellingen, bursalen naar sector (% (zeer) eens)**



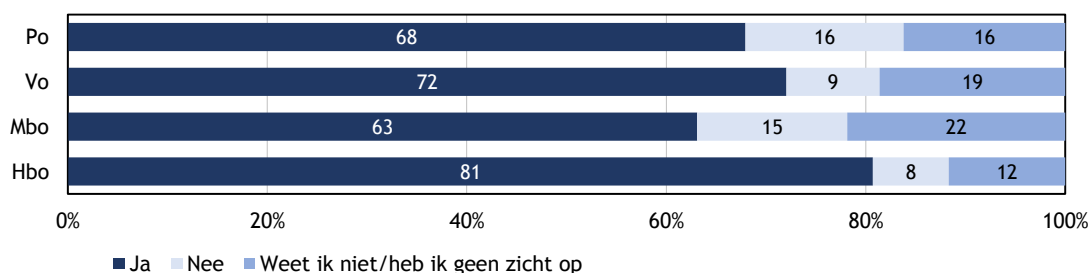
Bron: Lerarenlijst



#### 4.4 Gevolgen voor scholen

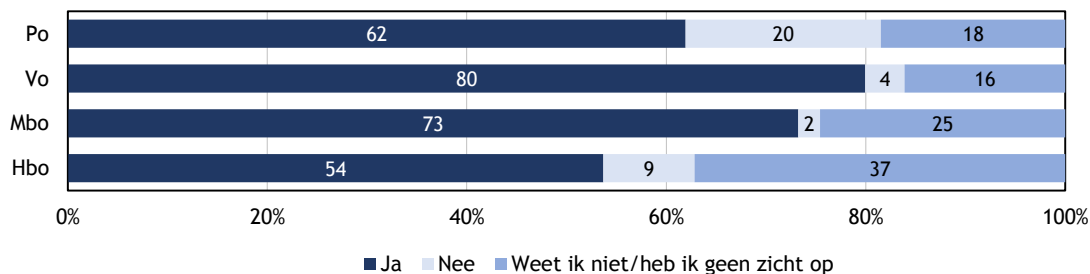
De meerderheid van de directies geeft aan in de praktijk effecten te zien als gevolg van de regeling Lerarenbeurs. Met name in het hoger beroepsonderwijs ervaren directeuren al effecten in de praktijk (81% van de directeuren geeft dit aan). Het minst is dit in het middelbaar beroepsonderwijs, waar 63 procent van de directeuren aangeeft zichtbare effecten te zien. Bij de bestuurders is het juist vooral in het middelbaar beroepsonderwijs (73%) en het voortgezet onderwijs (80%) waar de effecten van de regeling Lerarenbeurs worden waargenomen. Lager is dit voor het primair onderwijs en hoger beroepsonderwijs (resp. 62% en 54%). Wat opvalt is dat 37 procent van de bestuurders in het hoger beroepsonderwijs en 25 procent in het middelbaar beroepsonderwijs aangeeft hier geen zicht op te hebben. Opgemerkt moet worden dat het geen causaal gemeten effecten betreft, maar dat het om gepercipieerde effecten van directie of bestuurders gaat.

Figuur 29: Effecten in de praktijk zichtbaar? Directeuren naar sector (gepercipieerde effecten)



Bron: Directeurenlijst

Figuur 30: Effecten in de praktijk zichtbaar? Bestuurders naar sector (gepercipieerde effecten)

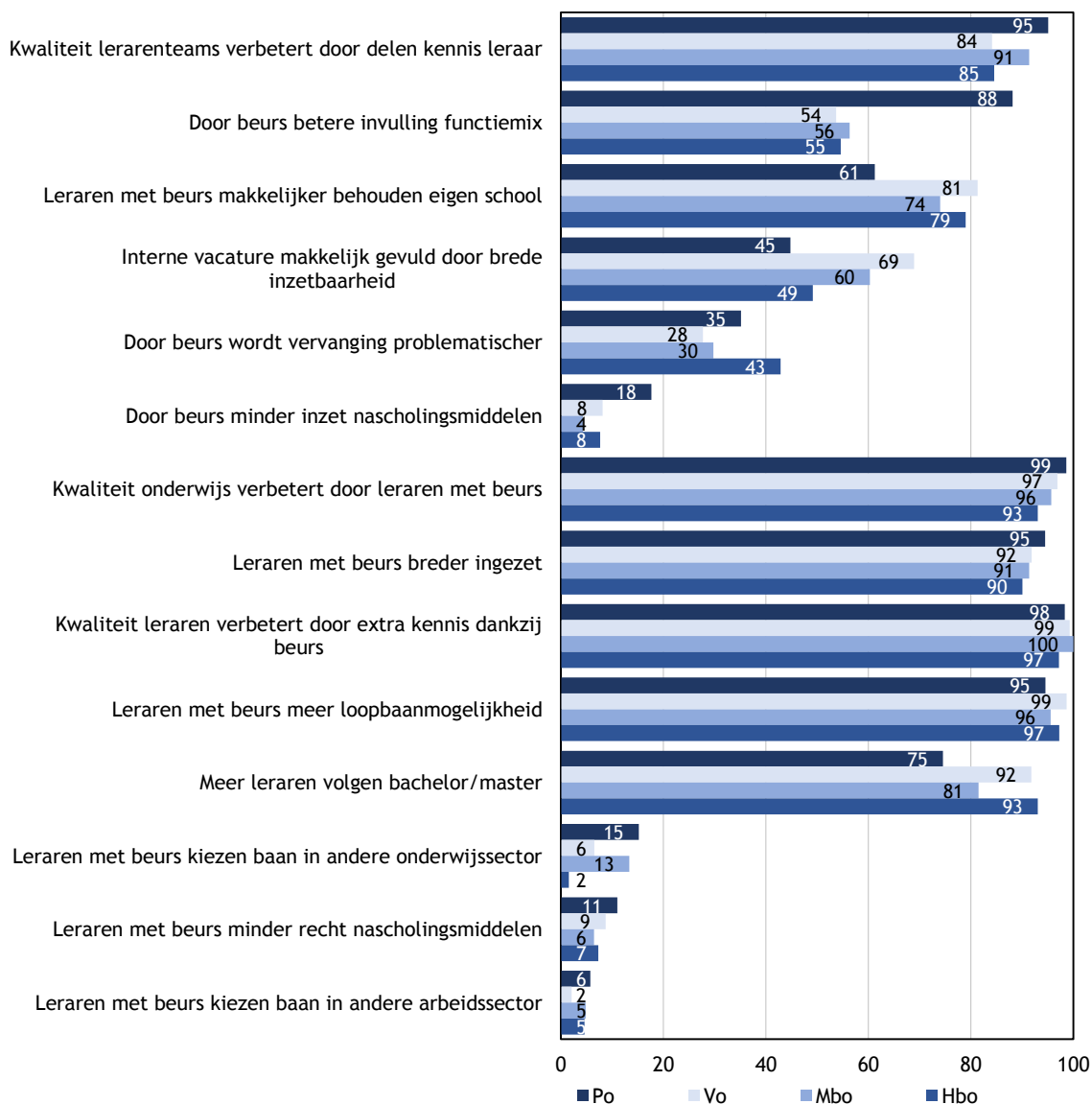


Bron: Besturenlijst

Als men al effecten in de praktijk zag optreden is daarna gevraagd welke veranderingen dit zoal waren. Directeuren en bestuurders zijn overwegend positief over de veranderingen die ze al zien optreden. Vrijwel allemaal geven ze aan dat de kwaliteit van het onderwijs en de leraren verbetert doordat leraren een Lerarenbeurs aanvragen (Figuur 31 geclusterd naar effecten voor de school, de lessen en de leraar). Daarnaast geven ze aan dat de loopbaanmogelijkheden vergroot wordt door een Lerarenbeurs en de leraren zelf breder inzetbaar zijn. Directies geven ook aan dat de kwaliteit van het lerarenteam verbetert door het delen van kennis van de leraren die een opleiding volgen of hebben gevolgd. Directeuren in het primair onderwijs geven ook in grote mate aan dat ze door de Lerarenbeurs beter in staat zijn de functiemix te kunnen verbeteren (88%). In de andere sectoren is dit in mindere mate het geval (rond de 50 procent). Vooral in het voortgezet onderwijs (92%) en hoger beroepsonderwijs (93%) zien directeuren dat meer leraren een bachelor of master opleiding volgen als gevolg van de Lerarenbeurs. Vooral in het voortgezet onderwijs geven directies aan dat dankzij de Lerarenbeurs interne vacatures makkelijker gevuld worden, mede door een brede inzetbaarheid van de leraar.

Effecten die in mindere mate optreden zijn dat leraren kiezen voor een andere baan binnen de school en dat leraren kiezen voor een baan in een andere onderwijs- of arbeidssector. Daarnaast zegt een op de vijf directeuren in het primair onderwijs aan dat door de Lerarenbeurs de school minder gebruik maakt van de nascholingsmiddelen.

*Figuur 31: Soort effect binnen schoolinstelling, directeuren naar sector (% in (redelijk) grote mate) (gepercipieerde effecten)*

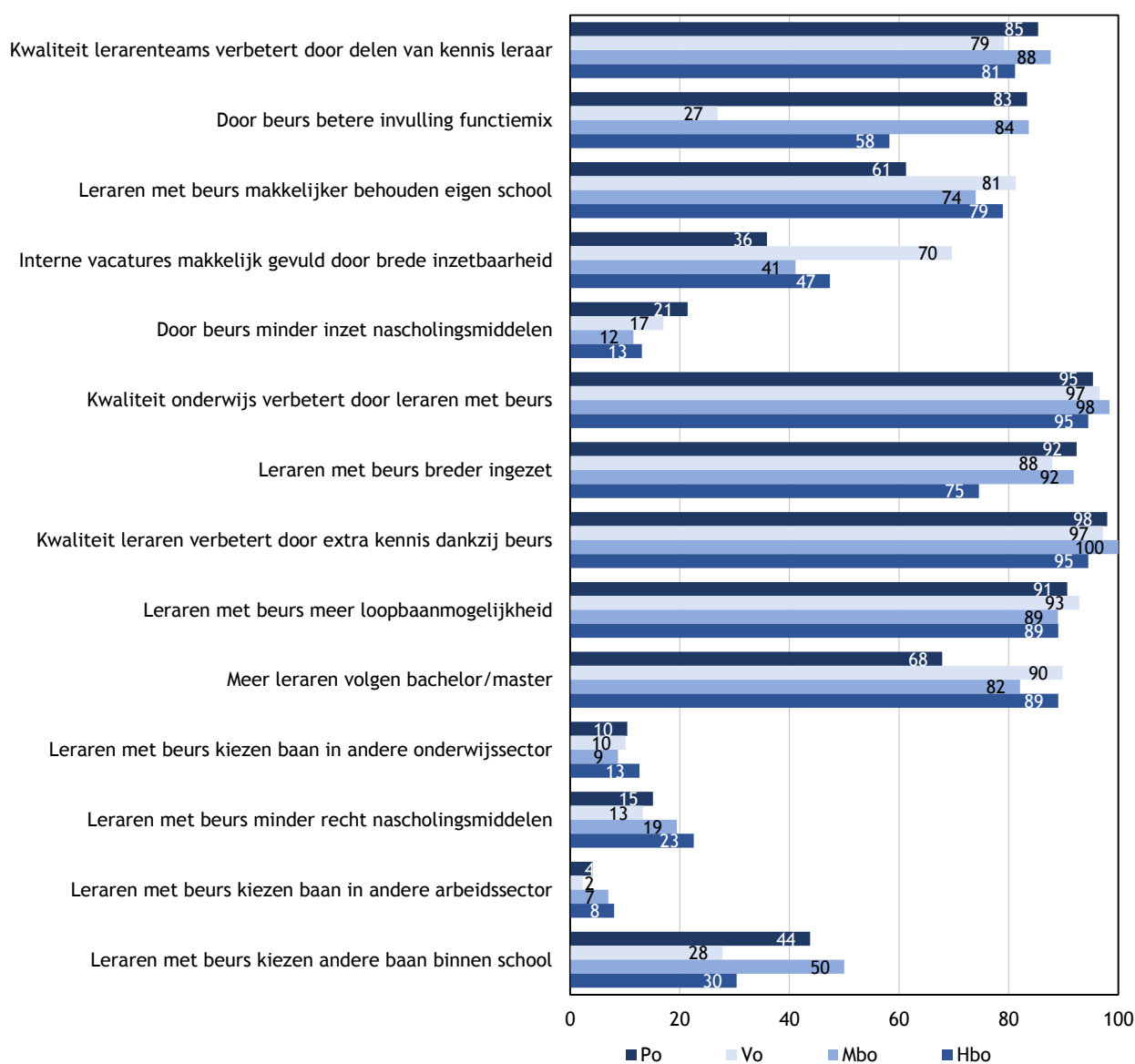


Bron: Directeurenlijst

Bij de zichtbare veranderingen die bestuurders aangeven te ervaren komt een vergelijkbaar beeld naar voren als bij de directies. Ook besturen geven vrijwel allemaal aan dat de kwaliteit van het onderwijs en de leraren verbetert doordat leraren een opleiding volgen met de regeling Lerarenbeurs. Daarnaast zijn leraren volgens rondom 90 procent van de besturen breder inzetbaar en worden de loopbaanmogelijkheden vergroot (Figuur 32 geclusterd naar effecten voor de school, de lessen en de leraar). Bestuurders geven ook aan dat de kwaliteit van het lerarenteam verbetert door het delen van kennis van de leraren die een opleiding volgen of hebben gevolgd.

Bestuurders in het primair onderwijs (83%) en middelbaar beroepsonderwijs (84%) geven ook in grote mate aan dat ze door de Lerarenbeurs een betere functiemix kunnen realiseren. In de andere sectoren is dit in mindere mate het geval (voortgezet onderwijs; 27% hoger beroepsonderwijs; 58%). Vooral in het voortgezet onderwijs (90%) en het hoger beroepsonderwijs (89%) zien bestuurders dat meer leraren een bachelor- of masteropleiding volgen als gevolg van de Lerarenbeurs. Eenzelfde beeld kwam ook bij de directies naar voren. Bij de besturen zien we vooral in het voortgezet onderwijs ervaren wordt dat interne vacatures makkelijker worden vervuld. Van de besturen ziet 70 procent dit in de praktijk optreden. Effecten die in mindere mate optreden zijn het kiezen voor een andere baan binnen de school en het kiezen voor een baan in een andere onderwijs- of arbeidssector. Ook onder de besturen wordt met name in het primair onderwijs aangegeven dat er door de Lerarenbeurs minder nascholingsmiddelen worden ingezet.

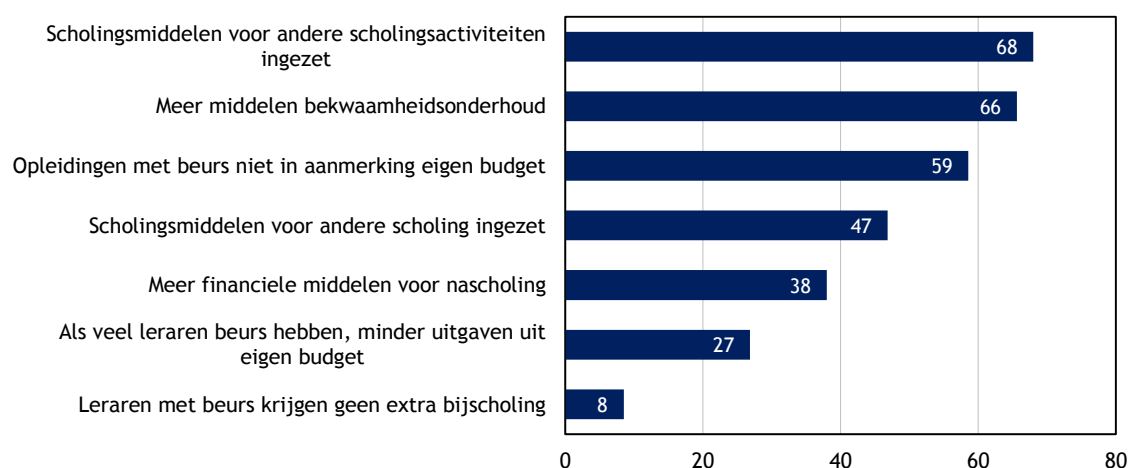
Figuur 32: Soort effect binnen schoolinstelling, bestuurders naar sector (% in (redelijk) grote mate) (gepercipieerde effecten)



Bron: Besturenlijst

In het rapport van het Centraal Planbureau<sup>11</sup> wordt geconcludeerd dat de beurs gedeeltelijk als vervanging wordt gebruikt voor andere manieren van financiering, zoals het schoolbudget of de eigen bijdrage van de leraar. Uit het bovenstaande kwam naar voren dat voornamelijk in het primair onderwijs wordt ervaren dat scholingsmiddelen worden beperkt door de Lerarenbeurs. Dit is een indicatie dat de beurs inderdaad als vervanging voor het eigen scholingsbudget wordt ingezet. Voor het primair onderwijs wordt er daarom extra gekeken wat de (mogelijke) gevolgen zijn voor het nascholingsbeleid. In Figuur 33 zien we dat de scholingsmiddelen in het po voornamelijk worden ingezet voor andere scholingsactiviteiten voor management en ondersteunend personeel als gevolg van de Lerarenbeurs. Ruim twee derde van de directeurs in het primair onderwijs geeft dit aan als (mogelijk) gevolg van de Lerarenbeurs. Twee derde geeft ook daarnaast aan dat er meer scholingsmiddelen worden ingezet voor bekwaamheidsonderhoud en meer dan de helft geeft aan dat opleidingen die met een Lerarenbeurs gevolgd kunnen worden niet meer uit eigen budget worden vergoed. Een kwart geeft daarbij aan als veel leraren een Lerarenbeurs hebben dit leidt tot minder uitgaven uit het eigen scholingsbudget.

*Figuur 33: (Mogelijke) gevolgen Lerarenbeurs voor nascholingsbeleid, directeurs po (% (zeer) waarschijnlijk)*



Bron: Directeurenlijst

#### 4.5 Conclusie

In het begin van het hoofdstuk kwam naar voren dat het merendeel van de leraren die een beursaanvraag hebben gedaan hierover geen afspraken heeft gemaakt met de leidinggevende. Als er afspraken werden gemaakt ging dit voornamelijk over andere (docent)taken die de leraar zou krijgen of een hogere lerarenfunctie. In het primair onderwijs en hoger beroepsonderwijs gebeurde dit het meest. De opleiding wordt als belangrijk middel gezien om veranderingen te realiseren, met name als het gaat om een kwaliteitsverbetering van de les, het geven van een ander vak en het verkrijgen van een hogere lerarenfunctie. De leraren geven na het afronden van een opleiding aan dat ze door het volgen van een opleiding de kansen op de arbeidsmarkt en de carrièremogelijkheden in het onderwijs hebben vergroot. Misschien nog wel belangrijker is dat ze aangeven dat ze door de opleiding een betere leraar zijn geworden.

11 Van der Steeg & Van Elk (2015). The effect of schooling vouchers on higher education participation and completion by teachers; CPB Discussion paper 305. Den Haag: CPB.  
Heijnen, S., M. van der Steeg, en T. Ooms (2015). Evaluatie van de Lerarenbeurs: Aanvragers, Deelname en Afronding: CPB Achtergronddocument.

Een meerderheid van de directies (bo: 63% tot hbo: 81%) en besturen (hbo: 54% tot vo: 80%) vindt dat de effecten van de regeling Lerarenbeurs zichtbaar zijn in de praktijk. Deze effecten zijn met name positief; zo zijn directeuren vrijwel unaniem van mening dat door deze regeling de kwaliteit van het onderwijs en de leraren(teams) verbetert, dat de loopbaanmogelijkheden vergroot worden en de leraren zelf breder inzetbaar zijn. Directeuren in het primair onderwijs geven ook in grote mate aan dat ze door de Lerarenbeurs een betere functiemix kunnen realiseren (88%). Vooral in het hoger beroepsonderwijs en voortgezet onderwijs zien directeuren dat meer leraren een bachelor- of masteropleiding volgen als gevolg van de Lerarenbeurs. Bij de zichtbare effecten die bestuurders aangeven te ervaren komt een vergelijkbaar beeld naar voren als bij de directies.

Voor scholen heeft de regeling Lerarenbeurs, volgens de directeuren en besturen, vooral tot gevolg dat de kwaliteit van de leraren en lerarenteams toeneemt. Daarmee neemt ook de kwaliteit van het onderwijs toe en kan het gezien worden als een goed professionaliseringinstrument. In het hoger beroepsonderwijs en voortgezet onderwijs geven de directies en besturen aan dat meer leraren een bachelor of masteropleiding zijn gaan volgen sinds de invoering van de Lerarenbeurs en dus meer hooggeschoolde docenten hebben die ook nog eens breder inzetbaar zijn. Met name in het primair onderwijs is er een indicatie dat de Lerarenbeurs een vervanging is voor andere nascholingsmiddelen en dat deze minder worden ingezet. Uit de gevolgen voor het nascholingsbeleid blijkt dat er een indicatie is dat in het primair onderwijs de Lerarenbeurs als vervanging wordt gezien voor het eigen nascholingsbudget. Aangezien bijna 60 procent van de directeuren in het primair onderwijs aangeeft dat opleidingen die met een Lerarenbeurs gevolgd kunnen worden niet meer uit eigen budget worden vergoed. Daarentegen geeft twee derde aan dat er meer financiële middelen worden gebruikt voor de scholing van management en ondersteunend personeel. Ruim een kwart geeft aan dat er minder uit het eigen scholingsbudget wordt uitgegeven als gevolg van de Lerarenbeurs. Er komt naar voren dat het geld dat overblijft in het scholingsbudget door de externe financiering in de vorm van de Lerarenbeurs, wordt ingezet voor andere scholingsactiviteiten. Er worden extra middelen ingezet voor bekwaamheidsonderhoud en andere scholing die niet wordt bekostigd met door de regeling Lerarenbeurs.

Samenvattend is het beeld dat naar voren komt dat de meeste leraren die een Lerarenbeurs aanvragen dit duidelijk doen voor zichzelf. Ze geven aan meestal geen afspraken te maken en als dit wel gebeurt, is het ten voordele van de leraar. Uiteindelijk geeft een ruime meerderheid aan dat ze een betere leraar zijn geworden en hun loopbaanperspectief (binnen of buiten het onderwijs) is verbeterd. De gevolgen voor de scholen zijn ook vooral kwalitatief van aard. De directeuren en besturen geven in grote mate aan dat de kwaliteit van de leraren en het onderwijs toeneemt ten gevolge van de Lerarenbeurs. Hierbij neemt ook de kwaliteit van het team waarin de leraar met de Lerarenbeurs werkt toe en zijn leraren breder inzetbaar waardoor functies intern ook makkelijker worden vervuld. In het primair onderwijs lijkt het erop dat de Lerarenbeurs de meeste gevolgen heeft voor het nascholingsbeleid. Zo worden opleidingen die met een Lerarenbeurs gevolgd kunnen worden in vele gevallen niet meer uit het eigen budget vergoed en worden er meer middelen ingezet voor de scholing van management en ondersteunend personeel.

## Bijlage A - Onderzoeksverantwoording

In dit onderzoek zijn vier doelgroepen uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek:

- (1) bestuurders van scholen;
- (2) directeuren van scholen;
- (3) leraren die een Lerarenbeurs hebben aangevraagd;
- (4) leraren die (nog) geen Lerarenbeurs hebben aangevraagd.

Alle groepen zijn gevraagd een online enquête in te vullen. De wijze waarop de uitnodiging daartoe verstrekt werd, verschilde per doelgroep (en binnen de doelgroepen mogelijk ook per sector). In deze onderzoeksverantwoording beschrijven we kort per doelgroep de wijze waarop de data verzameld zijn, de respons die dit opleverde en de eventuele correcties die op de data zijn uitgevoerd. Deze correcties hebben telkens een vaste sequentie doorlopen. Van de bruto respons (iedereen die gestart is met de vragenlijst) is gekeken hoeveel respondenten de betreffende vragenlijst ver genoeg hebben ingevuld om meegenomen te kunnen worden in het onderzoek. Dit leverde de netto respons op. Voor deze netto respons is vervolgens gekeken of de samenstelling van deze groep representatief is voor de populatie en of er dus generaliseerbare uitspraken gedaan kunnen worden op basis van de onderzochte groep. Hiervoor is op basis van de onderzoekspopulatie het percentage respondenten berekend dat in de steekproef verwacht wordt. Daarna is gekeken of het aantal dat in de steekproef terecht is gekomen afwijkt van dit te verwachten aantal. Indien zich hierin enige discrepantie heeft voorgedaan, is per doelgroep gezocht naar de best passende wijze om daarvoor te corrigeren. In het vervolg van de onderzoeksverantwoording lichten we één en ander per doelgroep toe.

### Besturen

De besturen in het primair onderwijs en voorgezet onderwijs zijn uitgenodigd via e-mail om deel te nemen aan het onderzoek. De besturen in het middelbaar beroepsonderwijs en hoger beroepsonderwijs zijn per post uitgenodigd. Er is daarbij drie maal gerappelleerd aan de besturen po en vo onder degene die de enquête nog niet hadden ingevuld. Respondenten die de vragenlijst niet ver genoeg hebben ingevuld zijn zoals gezegd niet meegenomen in de analyses. In totaal ontvingen 2.062 besturen een uitnodiging de vragenlijst in te vullen, iets waar 414 serieus (netto) gehoor aan hebben gegeven. De netto respons bedraagt gemiddeld over alle sectoren twintig procent. Het netto responspercentage is het laagst in het primair onderwijs en het hoogst in het hoger beroepsonderwijs (tabel 5).

Tabel 5: Benaderingswijze en responsoverzicht besturen

Categorie	Benaderingswijze	Uitgenodigd	Bruto respons	Netto respons	Netto %
Po	E-mail	1.465	321	261	17,8%
Vo	E-mail	495	155	118	23,8%
Mbo	Post	67	24	18	26,9%
Hbo	Post	35	19	17	48,6%

De netto steekproef is gecontroleerd voor bestuursgrootte en mate van stedelijkheid. Wat bestuursgrootte betreft, blijkt zich alleen in het primair onderwijs een oververtegenwoordiging van grote besturen voor te doen. Voor de rest van de onderwijssectoren is de verdeling representatief. Voor stedelijkheid blijkt de netto respons voldoende representatief. Met de weegfactor is gecorrigeerd voor de onevenwichtigheid in bestuursgrootte.

## Directeuren

In het primair onderwijs zijn de directeuren van de scholen via e-mail uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek. In het voortgezet onderwijs zijn de locatiedirecteuren uitgenodigd, eveneens via e-mail. De cluster of afdelingshoofden in het mbo en de opleidingsdirecteuren in het hbo zijn per post uitgenodigd. Er is daarbij drie keer een herinneringsmail gestuurd aan de (locatie)directeuren in het po en vo die de enquête nog niet hadden ingevuld met het verzoek dit alsnog te doen. Respondenten die de vragenlijst niet ver genoeg hebben ingevuld, zijn wederom niet meegenomen in de analyses. In totaal zijn 10.626 directeuren uitgenodigd en leverde dit 1.426 geldige respondenten op. De netto respons bedraagt gemiddeld over alle sectoren 13,7 procent. De respons is het laagst in het hbo en het hoogst in het vo (tabel 6).

Tabel 6: Benaderingswijze en responsoverzicht directies

Categorie	Benaderingswijze	Uitgenodigd	Bruto respons	Netto respons	Netto %
Po	E-mail	7.492	1.262	1.002	13,4%
Vo	E-mail	1.329	399	279	21,0%
Mbo	Post	523	87	70	13,4%
Hbo	Post	1.282	131	105	8,2%

De netto steekproef is gecontroleerd voor schoolgrootte, mate van stedelijkheid en denominatie. De steekproef blijkt niet volledig representatief en is gecorrigeerd met een weegfactor naar sector, schoolgrootte en stedelijkheid om deze discrepantie weg te nemen.

In het po en vo kwam het voor dat er per school en/of vestiging meerdere e-mailadressen bekend waren en dat er meerdere vragenlijsten zijn ingevuld per school/vestiging. Als dit het geval was, is er voor gekozen om de vragenlijst die het meest volledig was ingevuld, en daarmee het meest bruikbaar, mee te nemen als respondent voor die bepaalde school. Mochten er op één school of vestiging meerdere vragenlijsten zijn ingevuld welke even waren ingevuld, dan zijn de scores van deze vragenlijsten gemiddeld. Dit kwam echter maar een enkele keer voor.

## Leraren die een beurs hebben aangevraagd

Alle leraren die een Lerarenbeurs hebben aangevraagd (48.411 leraren) zijn via DUO per e-mail uitgenodigd om mee te doen aan het onderzoek. Voor het gebruik van hun contactgegevens ten behoeve van de evaluatie gaven zij bij aanvraag van de beurs toestemming. De leraren waarvan de e-mailadressen niet zijn bereikt of op voorhand al onbekend waren, zijn uiteindelijk door DUO per post. De leraren die per e-mail benaderd konden worden, ontvingen naast de initiële uitnodiging (indien nodig) maximaal drie rappelmails. De netto respons onder deze groep lag op 13.502 aanvragers (27,9%). Het laagste percentage is behaald in het mbo; het hoogste percentage in het voortgezet onderwijs (tabel 7).

Tabel 7: Benaderingswijze en responsoverzicht aanvragers

Categorie	Benaderingswijze	Uitgenodigd	Bruto respons	Netto respons	Netto %
Aanvragers		48.411*	14.979**	13.502	27,9%
Po	E-mail/Post	14.760	5.913	5.610	12,2%
Vo	E-mail/Post	11.060	4.661	4.433	22,5%
Mbo	E-mail/Post	3.141	1.636	1.554	6,7%
Hbo	E-mail/Post	3.049	2.008	1.905	7,0%

\* Van 16.401 benaderde docenten was vooraf de sector waarin ze werken niet bekend

\*\* Van 761 leraren is niet bekend in welke sector ze werkzaam zijn

Voor de beursaanvragers is gecontroleerd of deze groep representatief is voor de onderwijssector waarin ze werkzaam zijn, geslacht van de leraar en het jaar dat de Lerarenbeurs is aangevraagd (tranche). De responsgroep van aanvragers blijkt uit de toets niet representatief voor sector waarin ze werkzaam zijn. Er is een oververtegenwoordiging van aanvragers in het po en vo. Ook voor tranche (jaar van beursaanvraag) is de respons niet representatief. De jaren 2008, 2009 en 2010 bleken te zijn oververtegenwoordigd. De respons is wel representatief voor geslacht. Gecontroleerd voor leeftijd is de responsgroep ook niet representatief: leraren in de categorie 22 tot 35 jaar zijn oververtegenwoordigd in alle onderwijssectoren en er is een ondervertegenwoordiging van leraren van boven de 50 jaar. Op basis van bovenstaande is besloten een weegfactor aan te maken naar sector, geslacht, leeftijd, jaar van beursaanvraag en alle combinaties (in totaal 15) van deze kenmerken om deze discrepantie te corrigeren.

#### Leraren die geen beurs hebben aangevraagd

De niet-aanvragers zijn op twee manieren benaderd: via het Flitspanel van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en via een zogenoemde sneeuwbalmethode. Beide worden hieronder besproken.

Tabel 8: Benaderingswijze en responsoverzicht niet-aanvragers

Categorie	Benaderingswijze	Uitgenodigd	Bruto respons	Netto respons	Netto %
Niet aanvragers (Flitspanel)	E-mail	8.000	2.156	1.411	16,6%
Niet aanvragers (Sneeuwbal)	E-mail	2.369	639	584	24,7%

Een van de manieren om de groep niet-aanvragers te bereiken, was middels het Flitspanel. Het Flitspanel is een initiatief van de directie Arbeidszaken Publieke Sector (APS) van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK). Dit panel is erop gericht in korte tijd voor de (semi-)publieke sector een representatief antwoord te geven op actuele, spoedeisende en/of tussentijdse beleidsvragen. Via dit panel zijn 8.000 leraren uitgenodigd die representatief zijn voor de groep van leraren in alle onderwijssectoren. Uit dit panel resteerde een bruikbare respons van 1.411 respondenten (16,6%).

Zoals al vermeld zijn de niet-aanvragers van een Lerarenbeurs ook indirect benaderd via een zogenoemde sneeuwbalmethode. Dit hield in dat aan respondenten die wel gericht zijn benaderd (zoals de besturen en directies) is gevraagd of zij enkele e-mailadressen willen aanleveren van leraren die (nog) geen beurs hebben aangevraagd. In totaal werden op deze wijze 2.369 niet-aanvragers uitgenodigd voor de vragenlijst. Het aantal beursaanvragers dat uiteindelijk met een geldige respons in het analysebestand terecht is gekomen bedroeg 584 (24,7%).

De representativiteit van de groep niet-aanvragers is moeilijk vast te stellen omdat de kenmerken van de onderzoekspopulatie niet bekend zijn. De representativiteit is om die reden indirect vastgesteld via de responsverdeling in het Flitspanel. Het flitspanel is representatief voor de hele populatie leraren. Uit het panel zijn alleen leraren geselecteerd die nog nooit een Lerarenbeurs hebben aangevraagd. De bevraging via het Flitspanel leverde een representatieve selectie op van ruim 1.000 niet-aanvragers. De achtergrondkenmerken van het panel zijn gebruikt om de representativiteit van de niet-aanvragers te meten. Op basis van bovenstaande is besloten een weegfactor aan te maken naar sector, geslacht en leeftijd om discrepanties daarin te corrigeren.

De resultaten uit voorliggende rapportage zijn gebaseerd op steekproefonderzoek. Daar waar aantallen of aandelen bekend zijn uit administratieve bestanden genieten deze de voorkeur boven de steekproefgegevens. De betreffende gegevens zijn overgenomen uit de publicatie van het CPB<sup>12</sup>.

12 Van der Steeg & Van Elk (2015). The effect of schooling vouchers on higher education participation and completion by teachers; CPB Discussion paper 305. Den Haag: CPB.



## Bijlage B - Lijst met tabellen en figuren

### Tabellen

Tabel 1:	Kans om Lerarenbeurs aan te vragen naar sector (kansverhoudingen) .....	15
Tabel 2:	Kans op starten met opleiding; logistische regressieanalyse .....	17
Tabel 3:	Kans op vertraging langer dan 3 maanden gedurende de opleiding; logistische regressieanalyse .....	19
Tabel 4:	Kans op afronden van de opleiding; logistische regressieanalyse .....	21
Tabel 5:	Benaderingswijze en responsoverzicht besturen .....	45
Tabel 6:	Benaderingswijze en responsoverzicht directies .....	46
Tabel 7:	Benaderingswijze en responsoverzicht aanvragers .....	46
Tabel 8:	Benaderingswijze en responsoverzicht niet-aanvragers .....	47

### Figuren

Figuur 1:	Bekendheid met de Lerarenbeurs (besturen, directie en niet-aanvragers) .....	11
Figuur 2:	Redenen om een Lerarenbeurs aan te vragen, aanvragers naar sector .....	12
Figuur 3:	Belemmeringen bij het gaan volgen van een opleiding met een Lerarenbeurs, aanvragers (% (enigszins) belemmerd) .....	13
Figuur 4:	Belemmeringen bij het gaan volgen van een opleiding met een Lerarenbeurs, niet-aanvragers (% (enigszins) belemmerd) .....	14
Figuur 5:	Redenen om niet te starten met de opleiding waarvoor de Lerarenbeurs is aangevraagd, aanvragers met toegekende beurs (% (enigszins) belangrijk) .....	16
Figuur 6:	Knelpunten tijdens de opleiding waarvoor de Lerarenbeurs is aangevraagd, bursalen (% (enigszins) belangrijk) .....	18
Figuur 7:	Belemmeringen voor het afronden van de opleiding waarvoor de Lerarenbeurs is aangevraagd, gestopte bursalen (% (enigszins) belangrijk) .....	20
Figuur 8:	Jaarlijkse studiebelasting opleiding waarvoor Lerarenbeurs is aangevraagd, bursalen naar sector en aanstellingsomvang .....	24
Figuur 9:	Officiële duur van de opleiding waarvoor Lerarenbeurs is aangevraagd, bursalen naar sector .....	24
Figuur 10:	Praktische afspraken over tijdbesteding met leidinggevende in verband met de beursaanvraag, aanvragers naar sector .....	25
Figuur 11:	Aantal uur studieverlof per week; bursalen naar sector .....	26
Figuur 12:	Gemiddeld aantal uur studieverlof per week; bursalen naar sector, aanstellingsomvang en Lerarenbeurstranche (in- en exclusief de groep zonder studieverlof) .....	26
Figuur 13:	Percentage dat hoeveelheid studieverlof voldoende vindt; bursalen naar aanstelling en aantal uur studieverlof per week .....	27
Figuur 14:	Ontvangt uw school subsidie vanuit de regeling Lerarenbeurs om de vervanging van leraren tijdens studieverlof te bekostigen? Directeuren naar sector .....	27
Figuur 15:	Tijdgerelateerde knelpunten tijdens volgen opleiding met Lerarenbeurs (%); bursalen naar sector .....	28
Figuur 16:	Drie belangrijkste tijdgerelateerde knelpunten tijdens volgen opleiding met Lerarenbeurs (% (enigszins) knelpunt) ; bursalen naar aanstellingsomvang .....	29
Figuur 17:	Drie belangrijkste tijdgerelateerde knelpunten tijdens volgen opleiding met Lerarenbeurs (% (enigszins) knelpunt) ; bursalen naar al dan niet voldoende studieverlof .....	29
Figuur 18:	Vertraging ten opzichte van reguliere opleidingsduur, bursalen naar sector .....	30

Heijnen, S., M. van der Steeg, en T. Ooms (2015). Evaluatie van de Lerarenbeurs: Aanvragers, Deelname en Afronding: CPB Achtergronddocument.

Figuur 19:	Redenen voor vertraging bij de opleiding waarvoor de Lerarenbeurs is aangevraagd, bursalen naar sector .....	31
Figuur 20:	Kans op afstuderen, bursalen naar sector en al dan niet al voldoende ervaren studieverlof .....	31
Figuur 21:	Afspraken met leidinggevende over gevolgen van opleiding na afronding, aanvragers naar sector .....	33
Figuur 22:	Soort afspraken met leidinggevende over gevolgen van opleiding na afronding, aanvragers naar sector .....	34
Figuur 23:	Soort afspraken door school bij aanvraag van Lerarenbeurs, directeuren naar sector .....	35
Figuur 24:	In hoeverre zijn de gemaakt afspraken nagekomen, bursalen die afspraken hebben gemaakt met leidinggevende naar sector (%(zeer) zeker) .....	35
Figuur 25:	Veranderingen sinds de start van een opleiding met een Lerarenbeurs, gestarte bursalen naar sector .....	37
Figuur 26:	Mate waarin opleiding heeft bijgedragen aan deze veranderingen, bursalen naar sector ((belangrijke/volledige bijdrage) .....	38
Figuur 27:	Kans op hogere schaal binnen nu en drie jaar, leraren naar sector .....	39
Figuur 28:	Opleiding met Lerarenbeurs afgerond: stellingen, bursalen naar sector (% (zeer) eens) ..	39
Figuur 29:	Effecten in de praktijk zichtbaar? Directeuren naar sector (gepercipieerde effecten) ....	40
Figuur 30:	Effecten in de praktijk zichtbaar? Bestuurders naar sector (gepercipieerde effecten) ....	40
Figuur 31:	Soort effect binnen schoolinstelling, directeuren naar sector (% in (redelijk) grote mate) (gepercipieerde effecten) .....	41
Figuur 32:	Soort effect binnen schoolinstelling, bestuurders naar sector (% in (redelijk) grote mate) (gepercipieerde effecten) .....	42
Figuur 33:	(Mogelijke) gevolgen Lerarenbeurs voor nascholingsbeleid, directeuren po (% (zeer) waarschijnlijk).....	43