

## **Dashboard Lerarenagenda:**

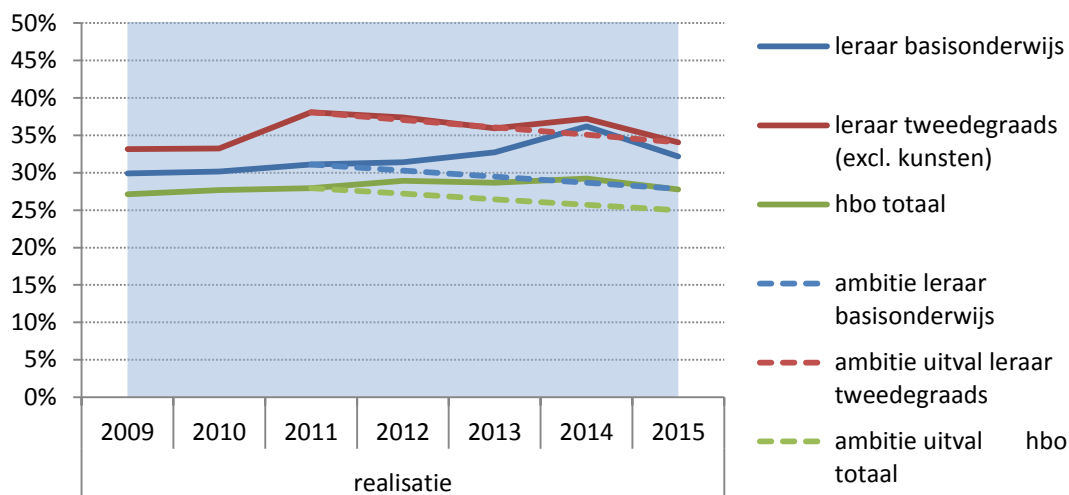
Bijlage bij de Voortgangsrapportage Lerarenagenda 2016

## Lijn 1: Betere studenten aan lerarenopleidingen

### Waar willen we naartoe?

Alle nieuwe studenten hebben voldoende relevante voorkennis en zijn in potentie geschikt voor het beroep van leraar. Daardoor hoeven opleidingen geen tijd meer te besteden aan het bijspijkeren van studenten en zal het rendement van de opleidingen stijgen. We meten dit met het uitval- en switchpercentage, en het bachelorrendement op de lerarenopleidingen.

### 1) Aandeel uitval bachelor lerarenopleidingen na 1 jaar studie uit een hbo-instelling (voltijds)

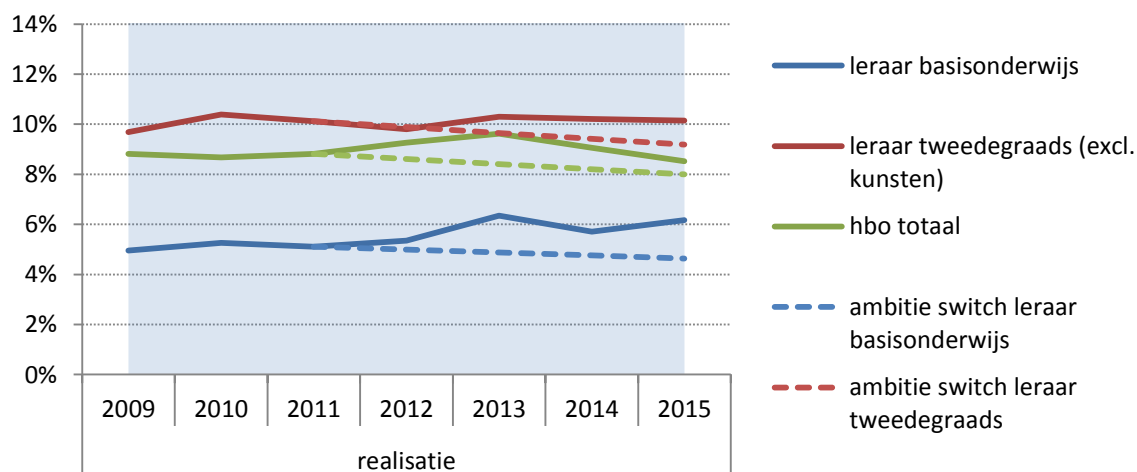


Bron: DUO 2016

### Doelstelling

In het kader van de prestatieafspraken hoger onderwijs hebben alle instellingen ambities geformuleerd voor het jaar 2015 op de indicatoren uitval (grafiek 1), switch (grafiek 2) en bachelorrendement (grafiek 3). Met de lerarenopleidingen zijn geen afzonderlijke prestatieafspraken gemaakt. Indien de uitval bij de lerarenopleidingen een zelfde ontwikkeling laat zien als de (geambieerde) uitval bij alle hogescholen gezamenlijk (ervan uitgaande dat alle hogescholen hun ambities waarmaken) dan daalt de uitval bij de pabo's tot net onder 30% en bij de tweedegraads lerarenopleidingen tot net boven 30%.

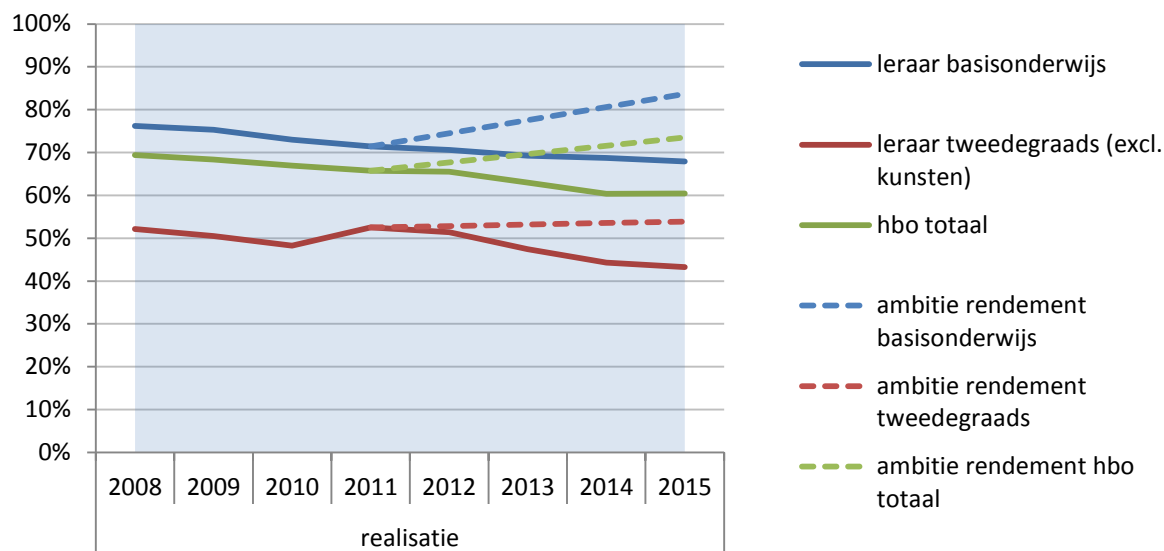
### 2) Aandeel switch bachelor lerarenopleidingen na 1 jaar studie binnen een hbo-instelling (voltijds)



Bron: DUO 2016

Indien alle hogescholen hun ambities op de indicator switch van de prestatieafspraken halen, ligt het percentage switchers in 2015 in het hbo rond 8% (mediaan). Indien switch bij de lerarenopleidingen eenzelfde ontwikkeling laat zien als switch bij alle hogescholen samen, dan daalt het percentage switchers bij de pabo's tot ongeveer 5% en bij de tweedegraads lerarenopleidingen tot ongeveer 8%, net boven de ambitie van alle hogescholen samen.

### 3) Aandeel bachelorstudenten (voltijds) dat maximaal één jaar later dan nominaal bij dezelfde instelling een bachelorsdiploma haalt, per uitstroomjaar



Bron: DUO 2016

Indien alle hogescholen hun ambities op de indicator bachelorrendement van de prestatieafspraken halen, zal het rendement stijgen en in 2015 in het hbo rond 74% (mediaan) liggen. Indien het rendement op de lerarenopleidingen dezelfde ontwikkeling maakt, stijgt het rendement op de pabo's tot ongeveer 80% en bij de tweedegraads lerarenopleidingen tot ongeveer 55%. Omdat de prestatieafspraken zich richten op de bachelorfase, ontbreken de universitaire lerarenopleidingen bij de indicatoren van lijn 1.

#### Welke beweging is zichtbaar?

Bij zowel hogescholen als universiteiten is de aandacht de afgelopen jaren voor het verbeteren van onderwijskwaliteit aanzienlijk toegenomen en is er sprake van een daadwerkelijke kwaliteitsverbetering. Dat blijkt onder meer uit de eindbeoordeling van de realisatie van de prestatieafspraken. Dat – ook bij de lerarenopleidingen – de prestaties op de indicatoren uitval, switch en rendement achterblijven bij de ambities heeft te maken met het spanningsveld tussen toegankelijkheid, kwaliteit en studiesucces. De impact van de verhoogde kwaliteitseisen bleek moeilijker in te schatten dan gedacht.

#### Welke acties worden ondernomen?

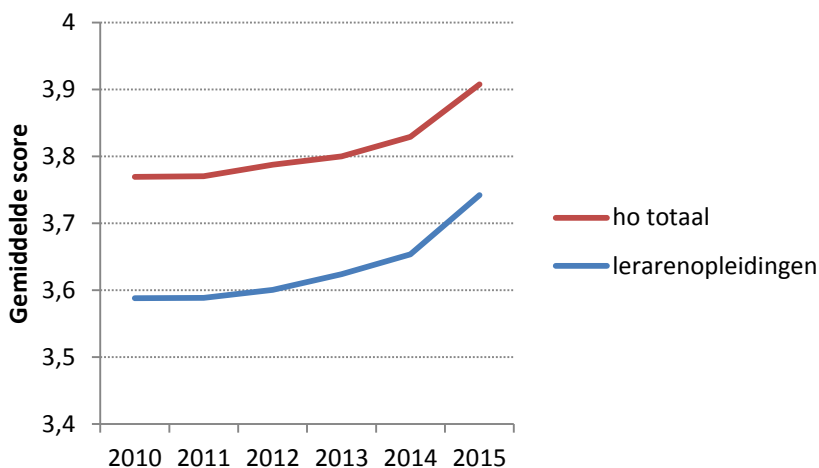
De activiteiten die de lerarenopleidingen gezamenlijk hebben neergezet in het kader van 10voordeleraar: de landelijke kennisbases, kennistoetsen en peer review zijn gericht op het verbeteren van de onderwijskwaliteit en het studiesucces. Deze activiteiten worden voortgezet. Ook activiteiten in het kader van de studiekeuzecheck die niet alleen door lerarenopleidingen zijn ingevoerd maar door alle hogeronderwijsinstellingen, dragen bij aan een betere studiekeuze en daarmee een verbetering van het studiesucces. Specifiek voor de pabo geldt dat een goede voorbereiding op en een bewuste keuze voor deze studie wordt bevorderd met een ondersteuningstraject voor met name mbo'ers. Omdat als gevolg van de extra instroomseisen de instroom van mbo'ers is afgenomen, intensiveren en verlengen we het bestaande ondersteuningstraject.

## Lijn 2: Betere lerarenopleidingen

### Waar willen we naartoe?

Wie een lerarenopleiding afrondt, beschikt over kennis van zijn vak(gebied), over Bildung, kan duidelijk uitleggen en een taakgerichte werksfeer creëren. De basis is gelegd om te differentiëren in het onderwijsaanbod en opbrengstgericht te werken. De opleiding sluit goed aan op de behoeften van toekomstige leraren en de scholen. Een goede indicator voor de kwaliteitsverbetering van de lerarenopleidingen is de tevredenheid van schoolleiders en studenten over het onderwijs en de voorbereiding op het beroep.

### 1) Gemiddelde tevredenheid van studenten



Bron: NSE, Studiekeuze123

### *Doelstelling*

Stijging van de tevredenheid van studenten aan lerarenopleidingen.

### *Welke beweging is zichtbaar?*

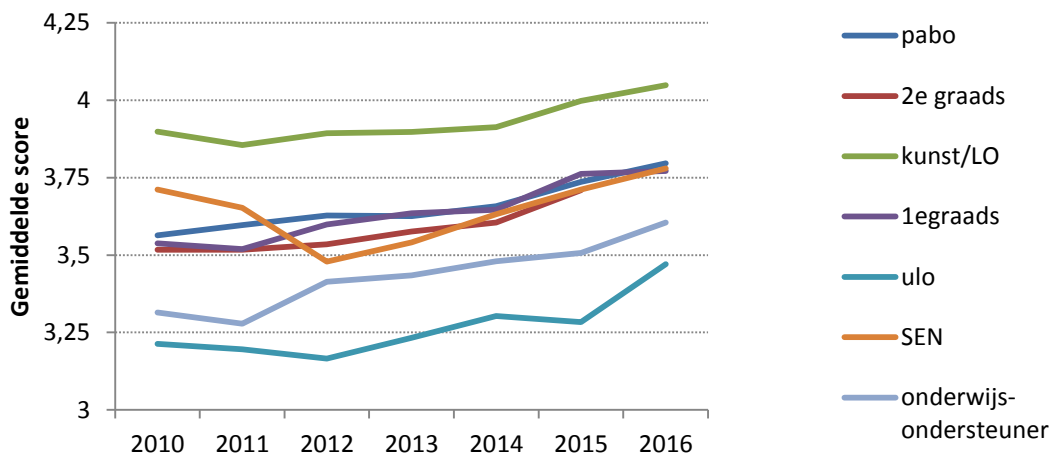
Het cijfer dat studenten (op een schaal van 0 tot 5) van de lerarenopleidingen (bachelor niveau) geven aan hun studie stijgt sinds 2010. Het cijfer is nog steeds iets lager dan gemiddeld in het hoger onderwijs, maar dit jaar is voor het eerst zichtbaar dat het verschil kleiner is geworden.

### *Welke acties worden ondernomen?*

De inspanningen om de kwaliteit van de lerarenopleidingen te verbeteren, werpen hun vruchten af. Na de accreditatie van de pabo's en de universitaire lerarenopleidingen is dit jaar de accreditatie van de tweedegraads lerarenopleidingen goed verlopen. De NVAO concludeert dat ook bij deze opleidingen de afgelopen jaren een verbeterslag is gemaakt, en dat deze verbeterslag nog doorgaat omdat de opleidingen op het moment van visitatie nog werken aan verdere verbeteringen.<sup>1</sup> Vanuit de agenda's van de VSNU en de VH wordt ingezet op een doorgaande ontwikkeling van de kwaliteit, toegankelijkheid en flexibiliteit van de lerarenopleidingen. Om zicht te houden op de kwaliteit van de lerarenopleidingen publiceren de inspectie, CDHO en NVAO in 2017 verschillende rapporten.

<sup>1</sup> Systeembrede analyse tweedegraads lerarenopleidingen, NVAO 2016.

## 2) Gemiddelde tevredenheid van studenten, per lerarenopleiding



Bron: NSE, Studiekeuze123

### Doelstelling

Stijging van de tevredenheid van studenten aan lerarenopleidingen.

### Welke beweging is zichtbaar?

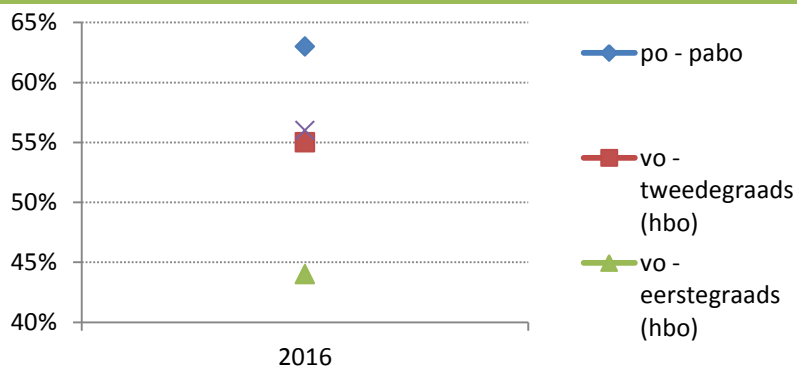
Het cijfer dat studenten geven (op een schaal van 0 tot 5) van de lerarenopleidingen (bachelor en masterniveau) varieert per soort lerarenopleidingen. Voor alle varianten geldt dat het cijfer over de afgelopen jaren over het algemeen een stijgende trend laat zien. De cijfers zijn (ruim) voldoende. De tevredenheid van studenten van de ulo's is in 2016 sterk gestegen.

### Welke acties worden ondernomen?

De tevredenheid van studenten en afgestudeerden van de universitaire lerarenopleidingen blijft een aandachtspunt, zoals de inspectie ook voor afgestudeerden van de ulo's in het rapport 'Beginnende leraren kijken terug: de ulo' heeft geconstateerd.<sup>2</sup> Met de accreditatie van de universitaire lerarenopleidingen heeft de NVAO geconstateerd dat deze opleidingen van voldoende niveau zijn en dat de kwaliteit is gewaarborgd. De visitatiepanels hebben aangegeven dat er desondanks punten zijn waarop de opleidingen zich kunnen ontwikkelen en verbeteren. Het inspectierapport heeft het belang bevestigd van de inzet van de universiteiten op een versterking van de beroepsvoorbereidende component, flexibilisering en vergroting van de aantrekkelijkheid van de opleiding. Gezamenlijk doen de NVAO en de inspectie daarom de aanbeveling om in te zetten op maatwerk in routes, maar ook voor de (individuele) student. Versterking van de vakdidactiek, zoals de organisaties aanbevelen, wordt gestimuleerd door de financiering van DUDOC-alfa en DUDOC-bèta, programma's waarin docenten promoveren op vakdidactische thema's. De aandacht voor doorgaande professionalisering na de initiële lerarenopleiding, waar NVAO en inspectie de nadruk op leggen, is een belangrijk beleidsthema voor de overheid en het onderwijsveld.

<sup>2</sup> Bijlage bij Kamerstukken II 2015/2016, 27 923 nr. 228.

### 3) Aandeel directie/management dat (ruim) voldoende tevreden is over de kennis en vaardigheden van beginnende leraren



**Bron: POMO 2016**

#### *Doelstelling*

Stijging van de tevredenheid van management/directie over de kwaliteit van beginnende leraren.

#### *Welke beweging is zichtbaar?*

Omdat de respons terugliep van het oorspronkelijke onderzoek ('Onderwijs werkt!', Regioplan) is gekozen om aan te sluiten bij het tweejaarlijkse zogenaamde Personeels- en MobiliteitsOnderzoek (POMO, van het Ministerie van BZK). Door aan te sluiten bij deze grotere uitvraag worden registratielasten voor het veld verminderd en de representativiteit van de steekproef voor de toekomst beter gewaarborgd. Omdat er sprake is van een nieuwe bron kan er geen betrouwbare vergelijking worden gemaakt met de vorige meting. Over twee jaar kunnen we zien welke beweging er zichtbaar is.

In het po is 63% van het management/directie (ruim) voldoende tevreden over de kennis en vaardigheden van beginnende leraren. In het mbo en vo is meer dan de helft van het management/directie tevreden over tweedegraads beginnende leraren, respectievelijk 56% en 55%. De tevredenheid over eerstegraads beginnende leraren in het vo is lager (44%). Het algemene beeld is dat gemiddeld de helft van de schoolleiders en managers de kennis en vaardigheden van beginnende leraren als (ruim) voldoende beoordeelde.

#### *Welke acties worden ondernomen?*

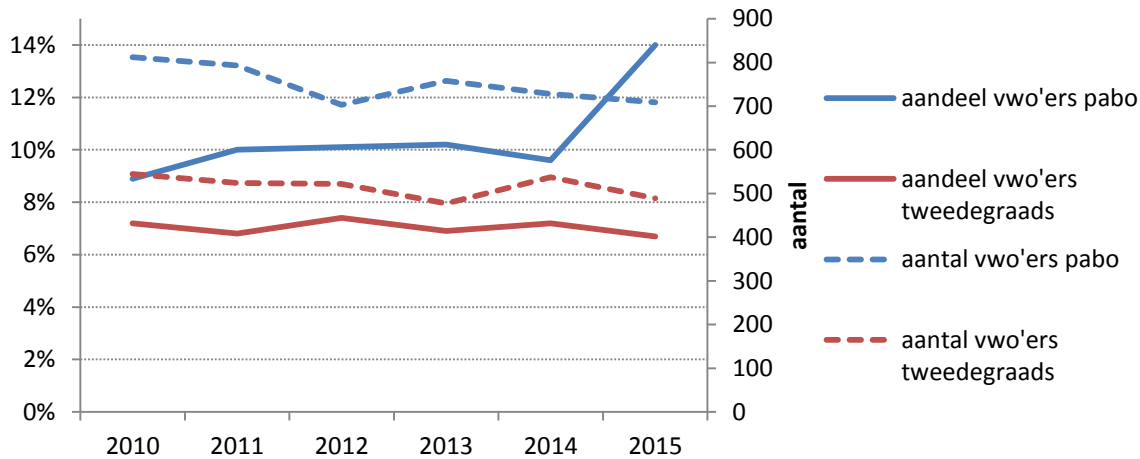
De doorzettende stijgende tevredenheid van management/directie in het po sluit aan bij de bevindingen van de inspectie in 2015 in het rapport 'Beginnende leraren kijken terug: de pabo', waarin een stijgende lijn werd geconstateerd in de vak kennis en de pedagogisch didactische vaardigheden van afgestudeerden. De stagnerende tevredenheid van leidinggevend in het vo sluit aan bij het inspectierapport over de tweedegraads lerarenopleidingen. In het onderzoek hadden leidinggevend geen uitgesproken positief, maar ook geen uitgesproken negatief oordeel over startende docenten. Door meer samenwerking in de regio te stimuleren (o.a. via opleidingsscholen en een regionale aanpak bij de bestrijding van onbevoegdheid) bevorderen we dat scholen en opleidingen samen de behoefte beter in kaart brengen en het aanbod hierop regionaal afstemmen.

### Lijn 3: Aantrekkelijke en flexibele leerroutes

#### Waar willen we naartoe?

Kwantitatieve én kwalitatieve tekorten in het onderwijs behoren tot de verleden tijd. Dit doordat we de instroom van voldoende goede studenten bevorderen, door vwo'ers, zij-instromers, jonge academici en mannen op de pabo aan te trekken. We meten dit met het aandeel vwo'ers op de pabo en op de tweedegraads lerarenopleidingen, het aandeel mannen dat instroomt op de pabo, en het aantal scholen dat een docent met een educatieve minor in dienst heeft.

#### 1) Aandeel en aantal instromers vanuit het vwo in de lerarenopleidingen



Bron: DUO, 2016

#### Doelstelling

Een toename van het aantal en aandeel vwo'ers op de lerarenopleidingen.

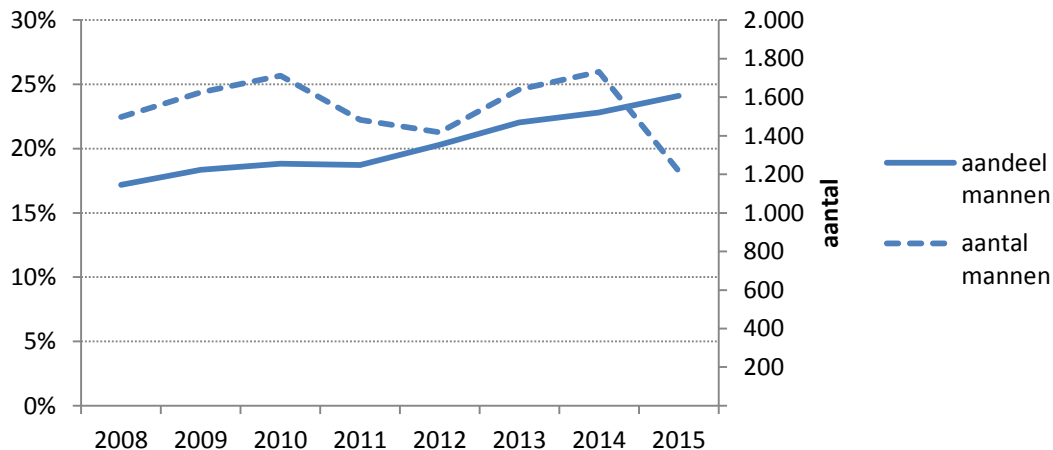
#### Welke beweging is zichtbaar?

Het aandeel vwo'ers op de pabo neemt toe, het aandeel vwo'ers bij tweedegraads opleidingen lijkt te stagneren. De aantallen vwo'ers op zowel de pabo als de tweedegraads lerarenopleidingen lijkt licht af te nemen. De ontwikkelingen op de pabo moeten in het licht gezien worden van de instroomdaling afgelopen jaar; het aantal vwo'ers dat instroomde was vergelijkbaar met het jaar daarvoor, terwijl het aantal instromende mbo'ers en havisten veel lager was dan voorheen.

#### Welke acties worden ondernomen?

Er zijn verschillende manieren om vwo'ers te stimuleren te kiezen voor een lerarenopleiding. De academische pabo en op termijn wellicht de universitaire pabo vergroten mogelijk de instroom. Trajecten waarbij studenten gelijktijdig worden opgeleid voor twee onderwijsbevoegdheden sluiten ook aan bij de behoefte van veel vwo'ers. Tot slot is het idee van een Teachnasium ook bedoeld om geschikte havisten en vwo'ers te stimuleren te kiezen voor het onderwijs.

## 2) Aandeel en aantal mannelijke instromers in de pabo



Bron: DUO, 2016

### Doelstelling

Het doen toenemen van het aantal mannen dat een Pabo-opleiding volgt.

### Welke beweging is zichtbaar?

Het aantal mannen is gedaald, maar omdat het aantal vrouwen harder is gedaald, neemt het aandeel mannen juist toe.

### Welke acties worden ondernomen?

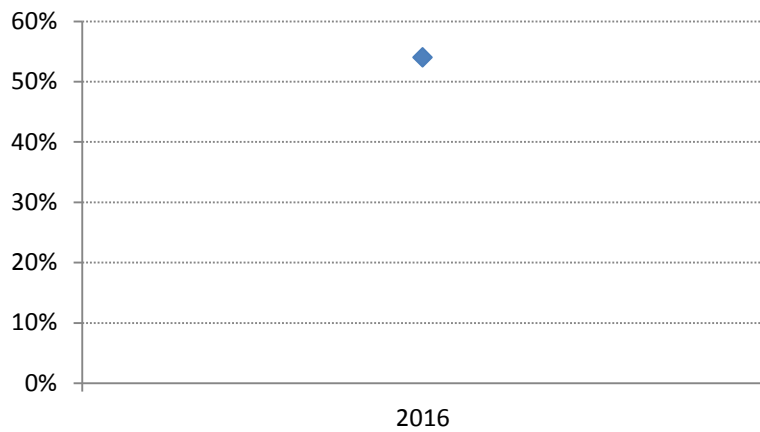
Met de lerarenopleidingen zet OCW in op instroom-acties, bijvoorbeeld door nauw betrokken te zijn bij het project 'Veel meer Meester!' De voorlopersgroep 'Veel meer Meester!' is voortgekomen uit het 'voorloperstraject' zoals dat in de Lerarenagenda is beschreven. De groep van inmiddels 18 Pabo's heeft onder meer als doel om rondom het thema 'meer mannen op de pabo' initiatieven en acties te ontplooiën om meer mannen te bewegen een Pabo-opleiding te volgen en meer mannen te interesseren voor het beroep van leraar. De voorlopersgroep besteedt structureel aandacht aan de instroom, doorstroom én uitstroom van mannen op de Pabo, o.a. door het curriculum anders vorm te geven, zodat het mannen meer aanspreekt. Meer informatie is te vinden op de website van 'Veel meer Meester!': [www.veelmeermeester.nl](http://www.veelmeermeester.nl)

Ook het recent gelanceerde plan van de Christen Unie 'Kerels voor de Klas' (okt. 2016) biedt een aantal bruikbare aanbevelingen voor het onderwijsveld en voor de regering.

Voor sommige van die aanbevelingen zijn forse aanpassingen of veranderingen nodig in opleidingen, aanpak en/of diversiteit aan lesmethodes, curricula, relevantie ten opzicht van de praktijk, omscholingsprogramma's, etc. Maar veel aanbevelingen sluiten aan bij hetgeen we al doen. Overheid, veld, (aspirant) studenten, politiek en uiteraard leraren kunnen de krachten bundelen om de haalbaarheid en uitvoerbaarheid van de aanbevelingen te onderzoeken. Ook hier kan een rol voor de voorlopersgroep 'Veel meer Meester!' weggelegd zijn. De minister en staatssecretaris komen begin volgend jaar met een reactie op 'Kerels voor de Klas' van de CU.



### 3) Aandeel scholen waar docent met educatieve minor werkt



Bron: POMO 2016

#### *Doelstelling*

Uitbreiding van het aantal studenten dat deelneemt aan flexibele routes (waaronder zij-instroom) naar het leraarschap. Deze indicator richt zich op het aandeel scholen waar een docent met een educatieve minor werkt.

#### *Welke beweging is zichtbaar?*

Omdat de respons terugliep van het oorspronkelijke onderzoek ('Onderwijs werkt!', Regioplan) is gekozen om aan te sluiten bij het tweejaarlijkse zogenaamde Personeels- en MobiliteitsOnderzoek (POMO, van het Ministerie van BZK). Door aan te sluiten bij deze grotere uitvraag worden registratielasten voor het veld verminderd en de representativiteit van de steekproef voor de toekomst beter gewaarborgd. Omdat er sprake is van een nieuwe bron kan er geen betrouwbare vergelijking worden gemaakt met de vorige meting. Over twee jaar kunnen we zien welke beweging er zichtbaar is.

Meer dan de helft van de schoolleiders (54%) in het vo geeft aan dat op de school leraren werken die bevoegd zijn omdat zij in hun bacheloropleiding een educatieve minor hebben gevolgd. Dit is een mooi resultaat.

#### *Welke acties worden ondernomen?*

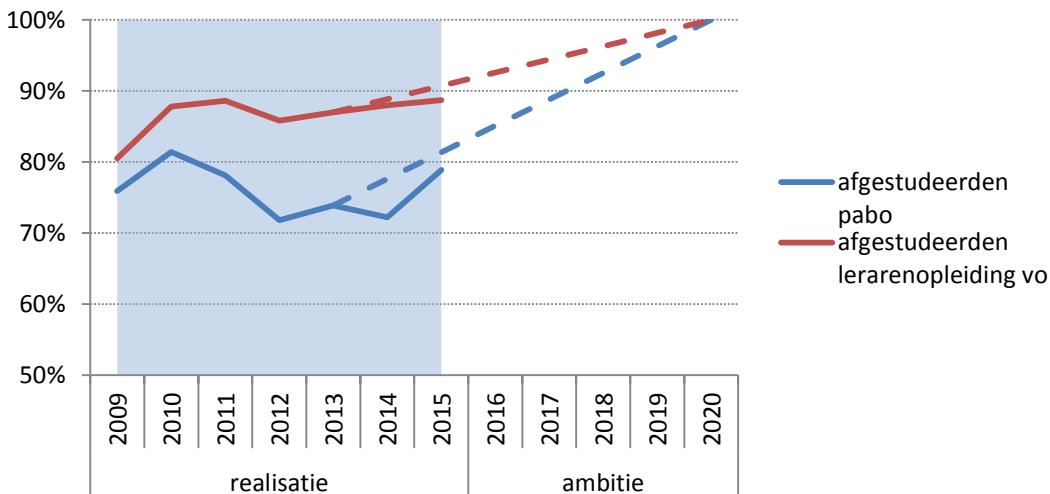
Vanaf volgend jaar zou dat percentage nog verder kunnen stijgen omdat universiteiten studenten nu ook de mogelijkheid mogen bieden na hun bacheloropleiding een educatieve module te mogen afronden.

## Lijn 4: Een goed begin voor startende leraren

### Waar willen we naartoe?

Een nieuwe leraar kan vanaf het begin zijn vaardigheden en kennis verder verdiepen door goede begeleiding en opname in het lerarenteam. Dit verbetert de onderwijskwaliteit en voorkomt uitval van startende leraren. De voortgang van dit agendapunt volgen we aan de hand van indicatoren die zowel gericht zijn op de deelname van startende leraren aan inwerk- en begeleidingsprogramma's als op het effect daarvan op de vaardigheden van leraren. Er zijn meerdere trajecten die zich richten op de begeleiding van startende leraren. In het po ligt de basis in de cao. In het vo gaat het vooral om het gebruik van een bewezen effect observatie-instrument. In het mbo hebben de instellingen dit thema opgenomen in hun kwaliteitsplannen.

### 1) Aandeel beginnende leraren (<3 jaar voor de klas) dat begeleiding heeft gehad



Bron: Centerdata/MOOZ Loopbaanmonitor, 2016

### Doelstelling

Het is de ambitie dat alle startende leraren in het po en vo in 2020 de begeleiding krijgen die zij nodig hebben om hun werk als lid van een professioneel team te kunnen doen.

### Welke beweging is zichtbaar?

Startende leraren ontvangen steeds vaker begeleiding. Dit geldt vooral voor starters met een pabodiploma. We zien een toename van 72% in 2014 naar 79% in 2015. De begeleiding van starters die vanuit de lerarenopleiding komen (bachelor en master) is ongeveer gelijk gebleven. Bijna 9 van de 10 starters (89%) wordt begeleid. In 2014 was dit 88%.

Het soort dienstverband en de aanstellingsomvang zijn, net als in voorgaande jaren, een belangrijke onderscheidende factor in wel of niet begeleid worden. Starters met een flexibel contract en/of een kleine deeltijdaanstelling krijgen relatief minder vaak begeleiding dan starters met een vast contract en/of een fulltime aanstelling.

In vergelijking met vorig jaar is de begeleidingsintensiteit onder alle groepen starters licht gestegen: zowel onder starters van de pabo en van de lerarenopleiding vo en zowel onder starters met een invalbaan als degenen met een reguliere baan. Er zijn dan ook steeds minder pas afgestudeerden die geen enkele vorm van begeleiding hebben gekregen. Wel is de intensiteit van de begeleiding onder starters met een invalbaan relatief lager. Hoewel de intensiteit van de begeleiding (sterk) varieert, is zo'n 70% van alle starters die begeleid wordt tevreden met de begeleiding.

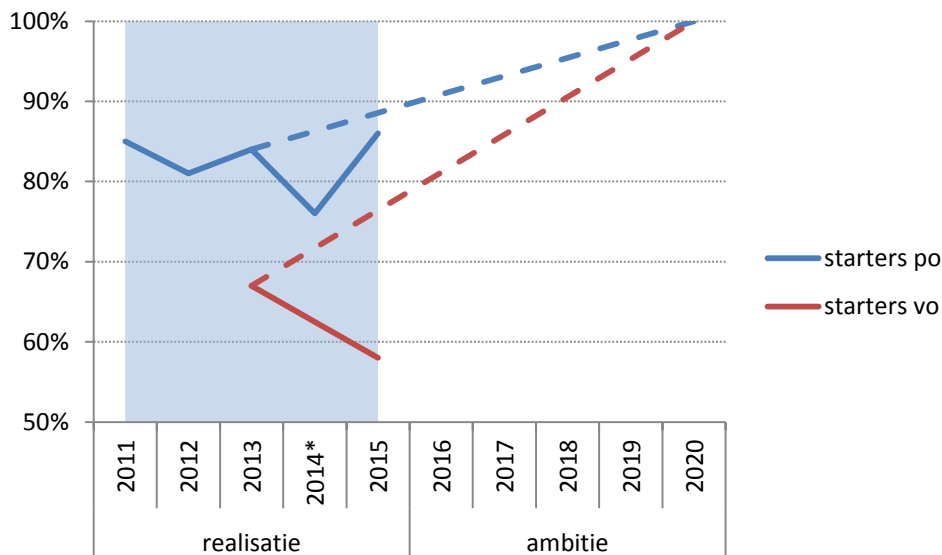
Sinds 2012 is er sprake van een stijgende lijn. Het aantal starters dat wordt begeleid en de intensiteit van de begeleiding neemt toe. Dit is een signaal dat de begeleiding van beginnende leraren door bestuurders en schoolleiders steeds serieuzer wordt opgepakt, zoals in de Sectorakkoorden en Lerarenagenda is afgesproken.

### Welke acties worden ondernomen?

Schoolbesturen en schoolleiders zijn zelf verantwoordelijk voor een goede begeleiding van hun startende leraren. In de cao PO 2014-2015 hebben de sociale partners afgesproken dat startende leraren recht hebben op een coach en op extra tijd voor professionalisering. Ook is afgesproken dat de beheersing van hun vaardigheden zal worden vastgesteld met een observatie instrument. De PO-Raad zorgt voor voorlichting aan besturen over de begeleiding van starters.

In het vo is in schooljaar 2016/2017 de laatste tranche gestart van het project "Begeleiding startende leraren in het VO". Hiervoor is veel belangstelling. **Inmiddels nemen 274 scholen (42%) en 3477 leraren deel aan dit project.** In 2017 wordt het observatie instrument ICALT digitaal opgeleverd en beschikbaar gesteld voor alle vo-scholen. Daarnaast doet de Rijksuniversiteit Groningen (RUG) onderzoek naar de effecten van het project begeleiding startende leraren. De resultaten hiervan **verwachten wij eind 2017.**

## 2) Aandeel leraren (<3 jaar werkervaring) dat de algemeen didactische vaardigheden beheerst<sup>3</sup>



Bron: Inspectie van het Onderwijs, Onderwijsverslag

### Doelstelling

Startende leraren met drie jaar ervaring beheersen in 2020 de algemeen didactische vaardigheden in de praktijk.

### Welke beweging is zichtbaar?

In het po is het aandeel als voldoende beoordeelde lessen na een daling in 2014 weer iets gestegen in 2015. De ontwikkeling laat echter nog niet de gewenste opgaande lijn zien. Dit terwijl het verbeteren van de didactische vaardigheden van leraren wel bij de besturen nadrukkelijk op de agenda staat: de meerderheid van de besturen (64%) is hiermee bezig en bijna een zesde (17%) heeft beleid in voorbereiding op dit terrein. We verwachten daarom de komende jaren wel vooruitgang.

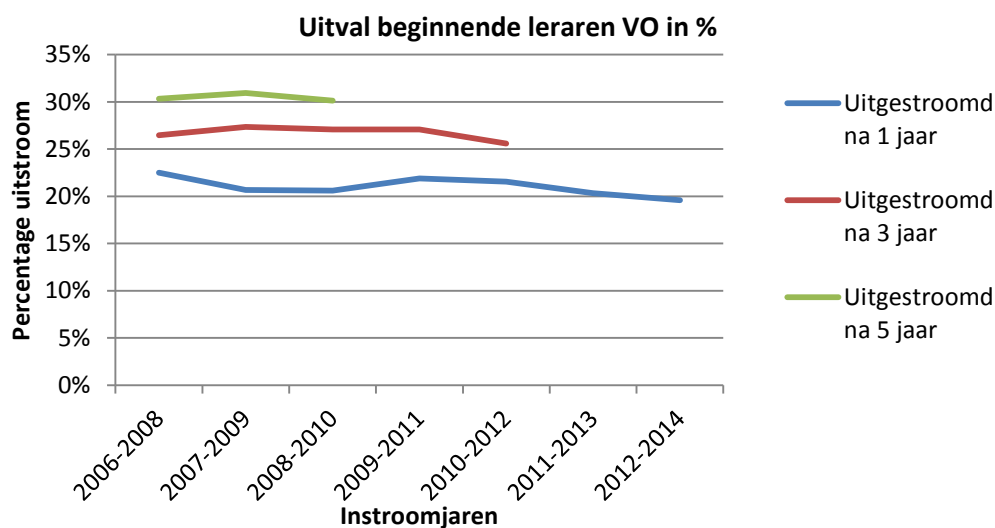
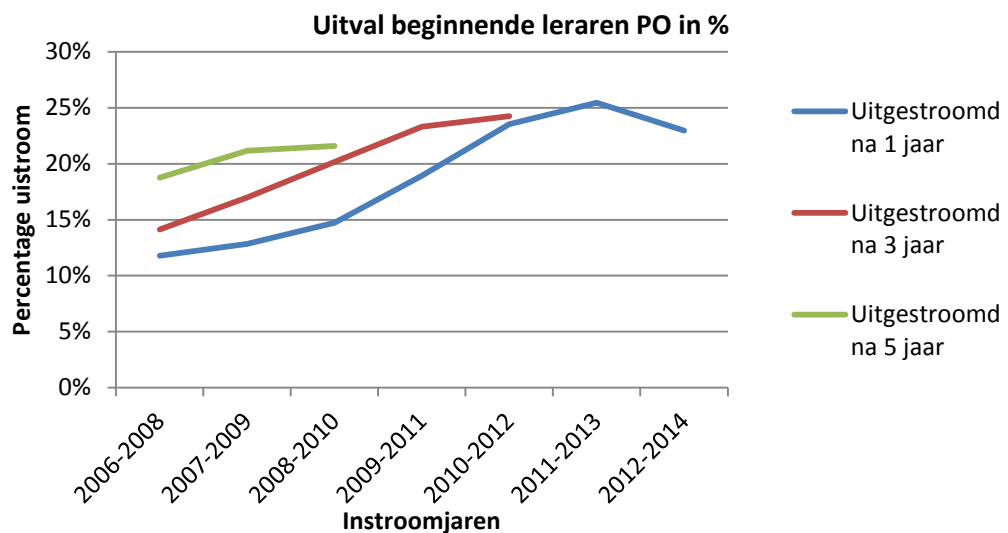
In het vo is sinds 2013 een daling zichtbaar in het aandeel startende leraren dat de algemeen didactische vaardigheden beheerst. Dit is verontrustend. De oorzaak van de daling op deze specifieke indicatoren is niet bekend.

### Welke acties worden ondernomen?

In de cao PO 2014-2015 hebben de sociale partners afgesproken dat startende leraren recht hebben op een coach en op extra tijd voor professionalisering. Ook is afgesproken dat de beheersing van hun vaardigheden zal worden vastgesteld met een observatie-instrument. De PO-Raad zorgt voor voorlichting aan besturen over de begeleiding van starters. De PO-Raad heeft een lijst van observatie-instrumenten gepubliceerd om het gebruik ervan te stimuleren en om schoolbesturen te helpen een keuze te maken uit deze instrumenten. Deze lijst is inmiddels een aantal keren geactualiseerd en aangevuld met een keuzehulp. In het vo doet een groot deel van de scholen mee aan het project begeleiding startende leraar, waar de algemene vaardigheden een belangrijk onderdeel van vormen. Ook uit de pilot Junior-Leraarschap, waar beginnende leraren onder intensieve begeleiding staan, blijkt dat leraren deze vaardigheden beter beheersen. Inmiddels zijn de materialen die in dit project worden gebruikt ook online beschikbaar.

<sup>3</sup> Er zijn geen cijfers voor het mbo beschikbaar omdat het mbo niet in het meerjarenonderzoek is opgenomen.

### 3) Aandeel beginnende leraren in PO en VO (<30 jaar) dat na 1, 3 en 5 jaar niet meer in het onderwijs werkt (niet meer vindbaar in sector po, vo of mbo)<sup>4</sup>



Bron: DUO, 2016

#### Doelstelling

Daling van het aandeel startende leraren in het po en vo dat binnen vijf jaar het beroep verlaat.

#### Welke beweging is zichtbaar?<sup>5</sup>

In het po is in het verleden duidelijk sprake van een stijging in uitval, die kan worden gekoppeld aan een moeilijke arbeidsmarkt voor startende leraren. In het meest recente jaar lijkt sprake te zijn van een trendbreuk in de uitval na één jaar in het po. Hoewel het logisch is dat de trendbreuk het eerste te zien is bij de uitval na één jaar, zien we ook bij de uitval na drie en vijf jaar een duidelijke afvlakking van de eerdere stijging. Bij de uitval in het vo zien we een stabiele, licht dalende ontwikkeling van de uitval na één, drie en vijf jaar.

#### Welke acties worden ondernomen?

De begeleiding van startende leraren wordt door bestuurders en schoolleiders steeds serieuzer opgepakt. Sinds 2012 is er sprake van een stijgende lijn in het aantal scholen dat startende leraren begeleidt. We blijven dit beleid voortzetten en het belang van een goede begeleiding onderstrepen en verwachten dat hierdoor de komende jaren het percentage uitvallers in de eerste 5 jaren verder zal dalen.

<sup>4</sup> Het betreft een andere weergave dan voorgaande jaren. Om een betrouwbare indicatie te kunnen geven zijn gemiddelden van drie jaren genomen.

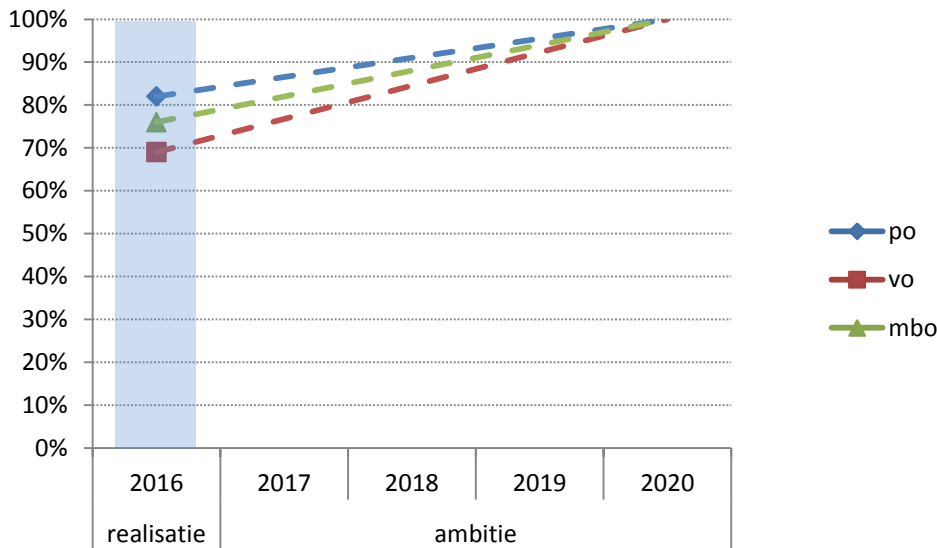
<sup>5</sup> Voor zowel PO als VO geldt dat de data die gebruikt is de afgelopen twee jaar aanzienlijk is verbeterd.

## Lijn 5: Scholen als lerende organisaties

### Waar willen we naartoe?

De onderwijskwaliteit is goed en blijft goed, omdat leraren, lerarenteams, leidinggevenden en besturen samen bouwen aan een lerende cultuur. Bijvoorbeeld door een goede gesprekscyclus, door op elkaar te reflecteren met peer review, lesbezoeken of gezamenlijk lessen voor te bereiden of een betere inzet van ICT.

### 1) Aandeel leraren dat minimaal één keer per jaar een functioneringsgesprek heeft



Bron: POMO 2016

### Doelstelling

In 2020 voeren alle leraren in het po, vo en mbo minimaal één keer per jaar een functioneringsgesprek.

### Welke beweging is zichtbaar?

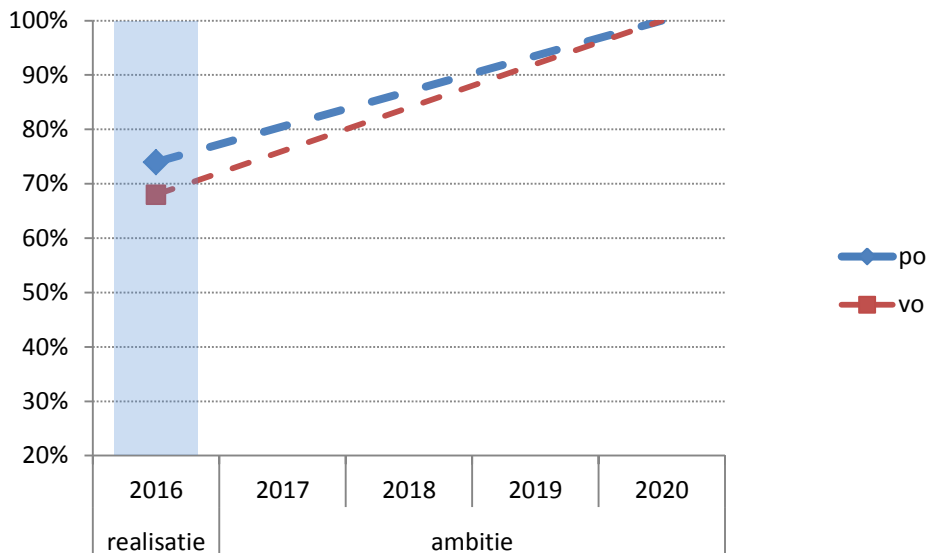
Omdat de respons terugliep van het oorspronkelijke onderzoek ('Onderwijs werkt!', Regioplan) is gekozen om aan te sluiten bij het tweejaarlijkse zogenaamde Personeels- en MobiliteitsOnderzoek (POMO, van het Ministerie van BZK). Door aan te sluiten bij deze grotere uitvraag worden registratielasten voor het veld verminderd en de representativiteit van de steekproef voor de toekomst beter gewaarborgd. Omdat er sprake is van een nieuwe bron kan er geen betrouwbare vergelijking worden gemaakt met de vorige meting. Over twee jaar kunnen we zien welke beweging er zichtbaar is.

In 2016 geeft een ruime meerderheid van docenten in het po, vo en mbo aan dat zij het afgelopen jaar een functioneringsgesprek heeft gehad, respectievelijk 82%, 69% en 76%. De resultaten in het po en vo komen overeen met de cijfers uit het recente onderzoek naar de effecten van de functiemix en het carrièreperspectief van leraren. Uit de resultaten blijkt dat 2% van de leraren niet of nooit een functioneringsgesprek heeft. Dit betekent dat 98% van de leraren aangeeft wel functioneringsgesprekken te voeren. Dit is een belangrijk signaal. In het po en vo is in 2016 sterk ingezet op strategisch hrm-beleid. Daar valt het structureel voeren van functioneringsgesprekken onder. De winst valt vooral nog te behalen in de frequentie waarmee en de structuur waarin leraren een functioneringsgesprek hebben.

### Welke acties worden ondernomen?

Strategisch HRM-beleid is een essentieel onderdeel van goed onderwijs. Er is daarom in 2016 extra op ingezet door een begeleidingstraject van scholen in het po. Ook in het vo vindt uitgebreide ondersteuning plaats vanuit de VO-raad. Doormiddel van regiocoördinatoren worden vo-scholen in hun eigen regio ondersteund bij het komen tot een meer professionele organisatie. Daar horen goed personeelsbeleid en het voeren van functioneringsgesprekken van hoog niveau bij. We blijven deze ondersteuning continueren in 2017.

## 2) Aandeel leraren dat deelneemt aan peer review, po en vo



Bron: POMO 2016

### Doelstelling

In 2020 nemen alle leraren in het po en vo deel aan peer review.

### Welke beweging is zichtbaar?

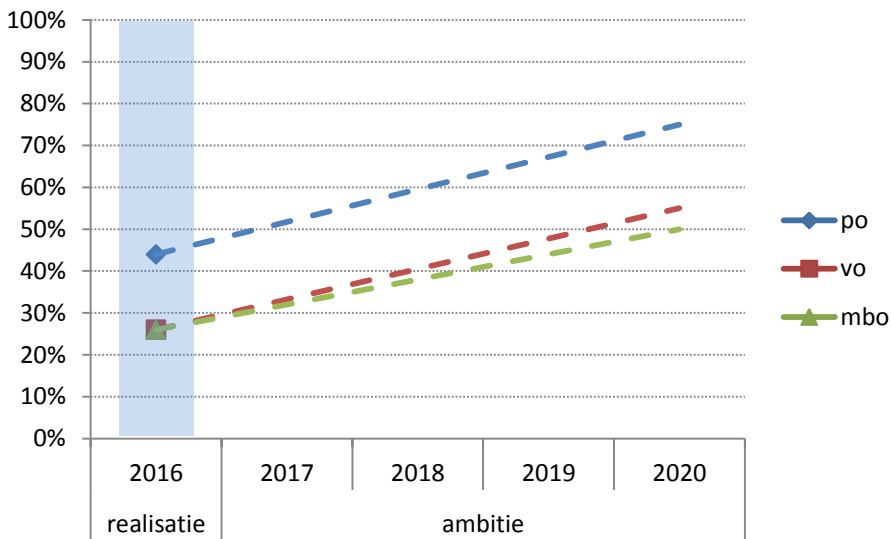
Omdat de respons terugliep van het oorspronkelijke onderzoek ('Onderwijs werkt!', Regioplan) is gekozen om aan te sluiten bij het tweejaarlijkse zogenaamde Personeels- en MobiliteitsOnderzoek (POMO, van het Ministerie van BZK). Door aan te sluiten bij deze grotere uitvraag worden registratielasten voor het veld verminderd en de representativiteit van de steekproef voor de toekomst beter gewaarborgd. Omdat er sprake is van een nieuwe bron kan er geen betrouwbare vergelijking worden gemaakt met de vorige meting. Over twee jaar kunnen we zien welke beweging er zichtbaar is.

Uit de huidige cijfers blijkt dat 74% van de leraren in het po en 68% van de leraren in het vo aangeeft dat zij deelnemen aan enige vorm van peer review. Dat is goed nieuws. In de praktijk is te merken dat peer review in de sector 'leeft'. De verwachting is dat de cijfers de komende jaren nog meer zullen stijgen.

### Welke acties worden ondernomen?

Er zijn aan de schoolbesturen in het po en vo handreikingen gedaan om werk te maken van diverse vormen van peer review. Er zijn faciliteiten vanuit de cao, projecten van de sectorraden, de Onderwijscoöperatie en organisaties als Stichting LeerKRACHT. Samen met de VO-raad zet OCW in op peer review middels het programma stap 2. Doormiddel van regiocoördinatoren worden scholen in hun eigen regio geholpen en krijgen ze ondersteuning bij het komen tot een meer professionele organisatie. Daar horen goed personeelsbeleid en het voeren van functioneringsgesprekken van hoog niveau bij. In de kwaliteitsbeoordeling van de opleidingsscholen vergroten wij de peer review. We roepen de schoolbesturen op om bij de ontwikkeling van het HRM-beleid deze faciliteiten te benutten waardoor leraren van en met elkaar kunnen leren.

### 3) Aandeel leraren tevreden over HRM-beleid school



Bron: POMO 2016

#### Doelstelling

Het doel is dat de tevredenheid van leraren in 2020 met 15% is gestegen.

#### Welke beweging is zichtbaar?

Omdat de respons terugliep van het oorspronkelijke onderzoek ('Onderwijs werkt!', Regioplan) is gekozen om aan te sluiten bij het tweejaarlijkse zogenaamde Personeels- en MobiliteitsOnderzoek (POMO, van het Ministerie van BZK). Door aan te sluiten bij deze grotere uitvraag worden registratielasten voor het veld verminderd en de representativiteit van de steekproef voor de toekomst beter gewaarborgd. Omdat er sprake is van een nieuwe bron kan er geen betrouwbare vergelijking worden gemaakt met de vorige meting. Over twee jaar kunnen we zien welke beweging er zichtbaar is.

De cijfers zijn lager dan onze doelstellingen en onze verwachtingen. Dit is zeer verontrustend. Zeker gezien de wetenschap dat we meer aandacht hebben voor ondersteuning van scholen op het gebied van HRM-beleid. De afgelopen jaren ging de aandacht vooral uit naar onderdelen van het HRM-beleid als peer review en functioneringsgesprekken. Het is nu zaak om deze onderdelen integraal te benaderen in HRM-beleid en het belang van deze samenhang voor het voetlicht te brengen.

#### Welke acties worden ondernomen?

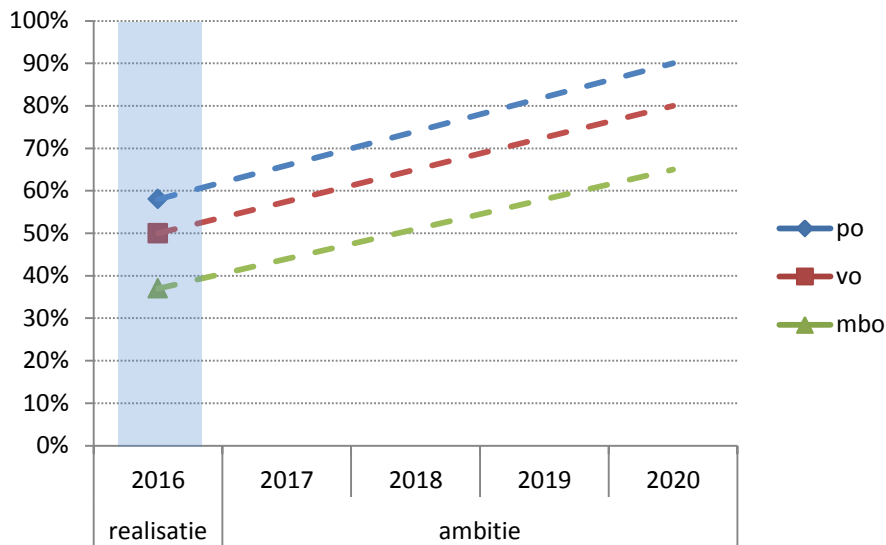
HRM-beleid is een essentieel onderdeel van goed onderwijs. Er is daarom in 2016 extra op ingezet en we blijven dit continueren in 2017. In de po-sector is OCW samen met de PO-Raad en de vakbonden een ondersteunings-traject gestart. Dit traject is bestemd voor schoolbesturen en schoolleiders, die problemen ervaren bij de versterking van de functiemix. Er is een brochure gemaakt: 'Doorgroeimogelijkheden in het primair onderwijs'. Ook ontwikkelen ze in samenwerking met adviesbureaus Berenschot en Edunamics een praktijkgerichte aanpak. In het najaar van 2016 worden diverse regionale bijeenkomsten georganiseerd waarin schoolbestuurders en personeelsadviseurs van verschillende scholen samenkomen om van elkaar te leren over de manier waarop de functiemix ingezet kan worden als onderdeel van het personeelsbeleid. Daarnaast komen ruim 20 schoolbesturen in aanmerking voor een individueel ondersteuningstraject.

In de vo-sector zet OCW samen met de VO-raad in op versterking van het strategisch HRM-beleid middels het programma stap 2. Binnen stap 2 bieden regiocoördinatoren scholen in hun eigen regio hulp en ondersteuning bij het komen tot een meer professionele organisatie. Daar horen goed personeelsbeleid en het voeren van functioneringsgesprekken van hoog niveau bij. Daarnaast biedt de VO-raad collegiale ondersteuning door schoolleiders van andere scholen en biedt zij training aan.

In de mbo-sector is de verdere versterking van de professionalisering van de medewerkers één van de belangrijkste aspecten bij de mbo-kwaliteitsafspraken. De instellingen hebben in hun kwaliteitsplan laten zien op welke wijze zij – afhankelijk van de actualiteit en behoefte binnen de instelling – hierin verantwoordelijkheid nemen en de kwaliteit van het onderwijs verhogen. Zij hebben voor de zomer hun kwaliteitsplan ingeleverd voor de periode 2015-2018 op basis van de Regeling kwaliteitsafspraken.

In die regeling zijn onder andere afspraken vastgelegd over de verdere professionalisering van de onderwijsteams. Aandacht gaat hierbij uit naar ambities vanuit de Lerarenagenda zoals peer review, kennismanagement, masteropgeleide leraren, begeleiding van startende leraren, aansluiting/ samenwerking met bedrijfsleven, verhogen ICT-bekwaamheid, registratie in het lerarenregister en verbetering samenwerking binnen de teams. Ook zijn de maatregelen vanuit Focus op Vakmanschap en het bestuursakkoord Professionalisering meegenomen.

#### 4) Aandeel schoolleiders tevreden over HRM-beleid



Bron: POMO 2016

#### Doelstelling

Het doel is dat de tevredenheid van schoolleiders in 2020 met 15% is gestegen. Omdat de respons terugliep van het oorspronkelijke onderzoek ('Onderwijs werkt!', Regioplan) is gekozen om aan te sluiten bij het tweejaarlijkse zogenaamde Personeels- en MobiliteitsOnderzoek (POMO, van het Ministerie van BZK). Door aan te sluiten bij deze grotere uitvraag worden registratielasten voor het veld verminderd en de representativiteit van de steekproef voor de toekomst beter gewaarborgd. Omdat er sprake is van een nieuwe bron kan er geen betrouwbare vergelijking worden gemaakt met de vorige meting. Over twee jaar kunnen we zien welke beweging er zichtbaar is.

#### Welke beweging is zichtbaar?

In het po en vo beoordeelt in 2016 circa de helft van de schoolleiders het personeelsbeleid op hun school/instelling met goed tot zeer goed; respectievelijk 58% en 50%. In het mbo ligt dit aandeel ruim onder de 50% (37%). Dit geeft aan dat schoolleiders kritisch zijn op hun eigen gevoerde beleid en dat in alle sectoren veel ruimte is voor verbetering van het HRM-beleid.

#### Welke acties worden ondernomen?

In de po-sector zet OCW samen met de PO-Raad en de vakbonden ondersteuningsaanbod op. Dit aanbod is bestemd voor po-scholen waar schoolbesturen en schoolleiders bij de uitvoering van de functiemix belemmeringen ervaren of het moeilijk vinden om een met visie op het onderwijs samenhangend HRM-beleid te ontwikkelen en in te voeren. Deze ondersteuning is gericht op verschillende doelgroepen en bestaat o.a. uit regionale intervisiebijeenkomsten. Van deze scholen wordt een extra inspanning verwacht om meer inhoudelijk en financieel loopbaanperspectief te ontwikkelen en professionalisering door leraren te bevorderen, waardoor de streefpercentages voor de functiemix alsnog kunnen worden behaald. Voor schoolleiders in het po geldt dat HRM verankert zit in één van de competenties (Vormgeven aan organisatiekenmerken vanuit een onderwijskundige gerichtheid) van de Beroepsstandaard professionele schoolleiders PO, wat de beroepsgroep zelf heeft vastgesteld. In het voortgezet onderwijs zet de VO-raad op verschillende manieren het belang van HRM-beleid op de agenda, bij schoolbesturen en schoolleiders. De VO-Academie besteedt in verschillende leergangen, informatieproductie en bijeenkomsten aandacht aan dit thema, voor zowel schoolbestuurders en schoolleiders. Ook vormt HRM en het stimuleren van de ontwikkeling van het personeel op school onderdeel van de opgestelde beroepsstandaard. De beroepsstandaard vormt weer de basis voor het schoolleidersregister vo. De Nationale Schoolleiders Top VO (NST), die dit jaar door schoolleidersorganisaties zelf wordt georganiseerd, staat eveneens in het teken van de bekwaamheidseisen in de beroepsstandaard. In het project Stap 2 van de VO-Raad worden scholen ondersteund bij het vormgeven van strategisch HRM-beleid, gekoppeld aan onderwijskundige doelen.



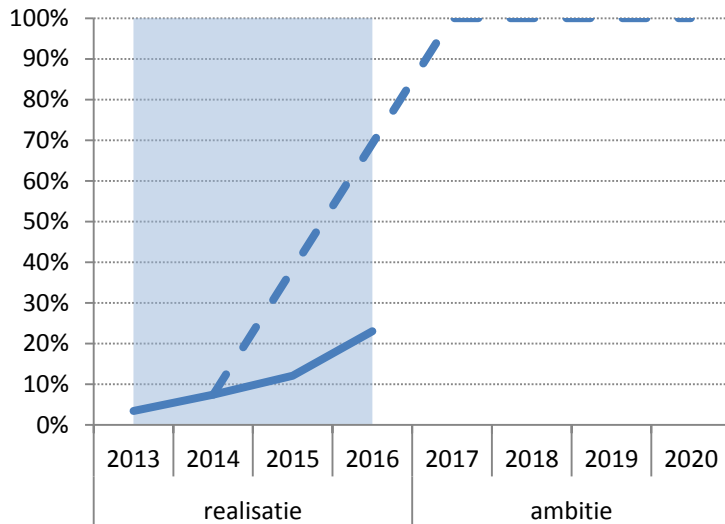
In de mbo-sector is de verdere versterking van de professionalisering van de medewerkers één van de belangrijkste aspecten bij de mbo-kwaliteitsafspraken. De instellingen hebben in hun kwaliteitsplan laten zien op welke wijze zij – afhankelijk van de actualiteit en behoefte binnen de instelling – hierin verantwoordelijkheid nemen en de kwaliteit van het onderwijs verhogen. Zij hebben voor de zomer hun kwaliteitsplan ingeleverd voor de periode 2015-2018 op basis van de Regeling kwaliteitsafspraken. In die regeling zijn onder andere afspraken vastgelegd over de verdere professionalisering van de onderwijsteams. Aandacht gaat hierbij uit naar ambities vanuit de Lerarenagenda zoals peer review, kennismanagement, masteropgeleide leraren, begeleiding van startende leraren, aansluiting/ samenwerking met bedrijfsleven, verhogen ICT-bekwaamheid, registratie in het lerarenregister en verbetering samenwerking binnen de teams. Ook zijn de maatregelen vanuit Focus op Vakmanschap en het bestuursakkoord Professionalisering meegenomen.

## Lijn 6: Alle leraren bekwaam en bevoegd

### Waar willen we naartoe?

Het onderwijs aan leerlingen en studenten verbetert, omdat leraren hun kennis actueel houden en hun vaardigheden aanscherpen. In het lerarenregister maken leraren zichtbaar of ze bevoegd en blijvend bekwaam zijn, en leraren hebben tijd en geld om te werken aan hun bevoegdheid en bekwaamheid.

### 1) Aandeel leraren in het lerarenregister



Bron: CIBG, 2016

#### *Doelstelling*

Alle leraren zijn in 2017 vrijwillig geregistreerd. Deze datum wordt aangepast als de Eerste Kamer het wetsvoorstel lerarenregister aanneemt. Op basis van dat wetsvoorstel zal de invoering van het wettelijke register gefaseerd plaatsvinden. Na een eerste proefperiode treden aan het einde van de tweede herregistratieperiode, op 1-8-2026, ook de consequenties voor niet-herregistreren in werking. Vanaf dat moment zal de wettelijke verplichting gelden dat 100% van de leraren via registratie en herregistratie laat zien dat hij aan de eisen van de beroepsgroep voldoet.

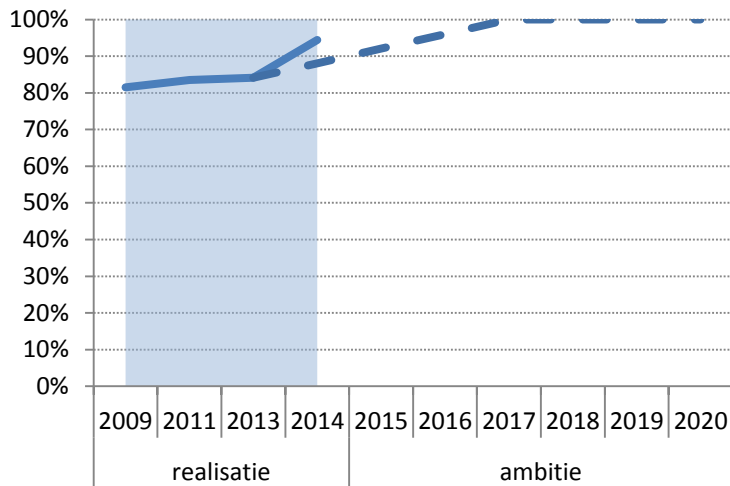
#### *Welke beweging is zichtbaar*

We zien dat leraren zich gestaag inschrijven in het vrijwillige register. Inmiddels hebben 65.000 leraren uit het po, vo en mbo zich ingeschreven. Dat is een substantiële groep leraren die het zichtbaar maken van hun eigen professionele ontwikkeling al ter hand neemt. We trekken intensief samen met de beroepsgroep op om het lerarenregister succesvol in te voeren. De Onderwijscoöperatie werkt hiervoor ook aan het vergroten van de bekendheid van het register. We zijn verheugd dat het wetsvoorstel, dat inmiddels door de Tweede Kamer is goedgekeurd, wordt gedragen door de beroepsgroep.

#### *Welke acties worden ondernomen*

In nauw overleg met de beroepsgroep wordt aan gezamenlijke implementatie van het register gewerkt om de bekendheid hiervan te vergroten.

## 2) Aandeel lessen in het voortgezet onderwijs dat wordt gegeven door daartoe bevoegde en benoembare leraren



Bron: IPTO (Centerdata)

### Doelstelling

Om de kwaliteit van de lessen en het onderwijs te borgen, is afgesproken dat in 2017 alle lessen worden gegeven door bevoegde leraren.

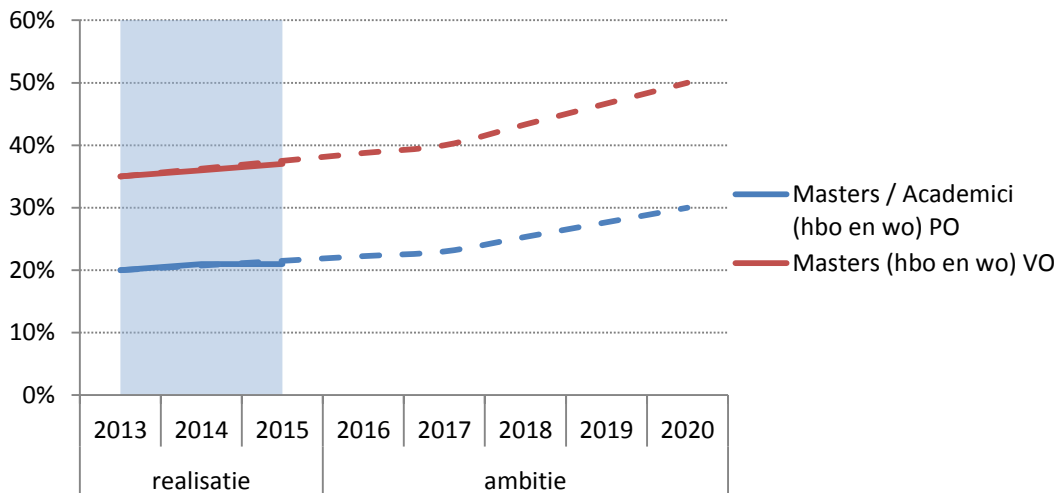
### Welke beweging is zichtbaar?

In de eerste figuur is zichtbaar dat in 2014 het aantal gemeten bevoegd gegeven lessen aanzienlijk hoger is dan in 2013. Dit is een uitvloeisel van de verhoogde aandacht voor bevoegd lesgeven. Ook is in 2014 volgens een verbeterde methodiek uitgezocht hoeveel lessen er bevoegd gegeven werden. De indicator bevoegd omvat alle situaties binnen de wet waarin wordt lesgegeven. De indicator voor bevoegd gegeven lessen komt daarmee op 94,4 procent. Dit is inclusief lessen die gegeven worden door leraren die benoemd zijn op basis van, in de tijd beperkte, wettelijke uitzonderingen (6,2 procent). Het gaat dan bijvoorbeeld om leraren die al in opleiding zijn en binnen een bepaalde tijd een opleiding gaan halen. Hoewel we er nog niet zijn, lijkt de ambitie van 100 procent bevoegd gegeven lessen in 2017 daarmee realiseerbaar.

### Welke acties worden ondernomen?

Er is een gezamenlijke extra inspanning nodig van OCW, lerarenopleidingen, schoolbesturen en leraren om de 100 procent doelstelling te behalen. De benodigde acties zijn beschreven worden in het plan van aanpak "Tegengaan onbevoegd lesgeven" dat op 29 februari 2016 naar de Tweede Kamer is gestuurd. De kern hiervan is a) meer inzicht en sturing, b) handhaving en c) betere wisselwerking tussen lerarenopleidingen en scholen zodat meer leraren in opleiding gaan en die ook afmaken. Tot slot vraagt dit om passende wetgeving.

### 3) Aandeel leraren met als hoogste behaalde opleiding een hbo-master/wo/universiteit/ gepromoveerd (in PO en in VO)



Bron: IPTO+ en DUO

#### Doelstelling

In 2020 beschikt 30% van de leraren in het po over een wo-bachelor of hbo-/wo masteropleiding. In 2020 heeft 50% van de docenten in het vo een masterdiploma.

#### Welke beweging is zichtbaar?

Het percentage masteropgeleiden in het po is in 2015 zeer licht gestegen. In het vo is het percentage met 1% gestegen.<sup>6</sup> Hiermee liggen we voorsnog op koers.

#### Welke acties worden ondernomen?

Schoolbesturen hebben via de prestatiebox middelen ontvangen om te investeren in goede loopbanen van docenten. Met instrumenten als de functiemix en regelingen zoals de Lerarenbeurs investeert OCW jaarlijks tientallen miljoenen in de mogelijkheden voor leraren om een master te behalen en vervolgens daarnaar ook beloond te kunnen worden.<sup>7</sup>

Om leraren te stimuleren tot het volgen van een masteropleiding is gedegen HRM-beleid essentieel. Leraren moeten ruimte en tijd krijgen om de studie te kunnen doen en na de studie voldoende mogelijkheden krijgen om de opgedane kennis en vaardigheden in de praktijk te brengen. Dat kan door leraren nieuwe vakken te laten geven of in uitdagende functies te plaatsen, waarbij ze zich bijvoorbeeld kunnen ontwikkelen tot curriculumontwerper. Zo kunnen ze voor het onderwijs behouden blijven.<sup>8</sup> Schoolleiders en schoolbesturen spelen een cruciale rol in het bepalen van het HRM-beleid. Het is belangrijk de opgedane kennis te verbinden aan team- en schoolontwikkeling en toe te werken naar een lerende cultuur. Om dat te bevorderen wordt de verbetering van HRM- en scholingsbeleid bij scholen gestimuleerd.

In het po worden schoolbesturen gestimuleerd tot het voeren van een beter HRM-beleid met de aanpak 'versterking HRM-beleid/functiemix' onder regie van OCW, de PO-Raad en de vakbonden. In het najaar van 2016 worden in diverse regio's in Nederland bijeenkomsten georganiseerd die bedoeld zijn om schoolbesturen van elkaar te laten leren en elkaar te stimuleren om de functiemix in te zetten als instrument binnen het HRM-beleid. Ook is er individuele maatwerkbegeleiding voor scholen die stappen voorwaarts willen maken met de professionalisering van hun personeelsbeleid.<sup>9</sup>

<sup>6</sup> Vanaf 2016 wordt er gewerkt met een nieuwe, meer nauwkeurige indicator voor het meten van de masters in het voortgezet onderwijs. Daaruit blijkt dat in 2013 ca. 35% hbo- en wo-masteropgeleide leraren in het vo waren. In 2014 was dit 36%. In 2015 is dit volgens de nieuwe meting verder gestegen naar 37%. De grafiek laat de ontwikkeling zien die de komende jaren nodig is om de afgesproken ambitie te realiseren van het aandeel masteropgeleiden in het vo.

<sup>7</sup> Van alle leraren die in de afgelopen vijf jaar een masterdiploma hebben gehaald, is bijna 70% gefinancierd met de Lerarenbeurs.

<sup>8</sup> Dit blijkt uit onderzoek van Ecorys (2016), 'Aansluiting vraag-aanbod masteropleidingen VO' en ResearchNed, (2015) Vraag en aanbod nascholing leerkrachten primair onderwijs.

<sup>9</sup> www.functiemix.nl

Met de VO-raad is afgesproken dat zij minimaal 20 regionale gesprekken voert met schoolbesturen en scholen over schoolontwikkeling, HRM-beleid en de masterambitie. Daarbij gaat speciale aandacht uit naar de gezamenlijke behoefte aan passende masteropleidingen, zodat daarover gerichte gesprekken met universiteiten en hogescholen gevoerd kunnen worden. Bovendien worden er speciale masterclasses en handreikingen aangeboden aan VO-besturen over de masterambitie.

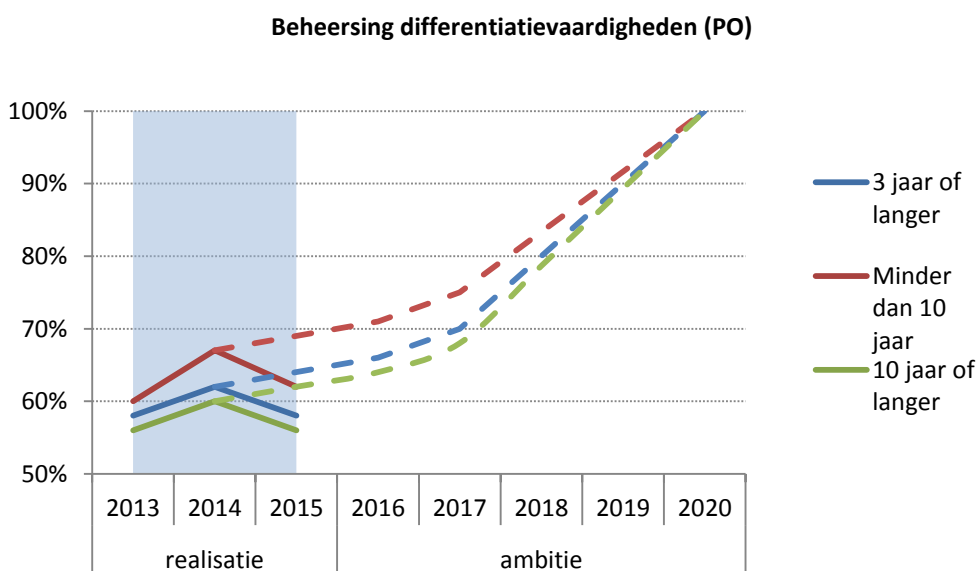
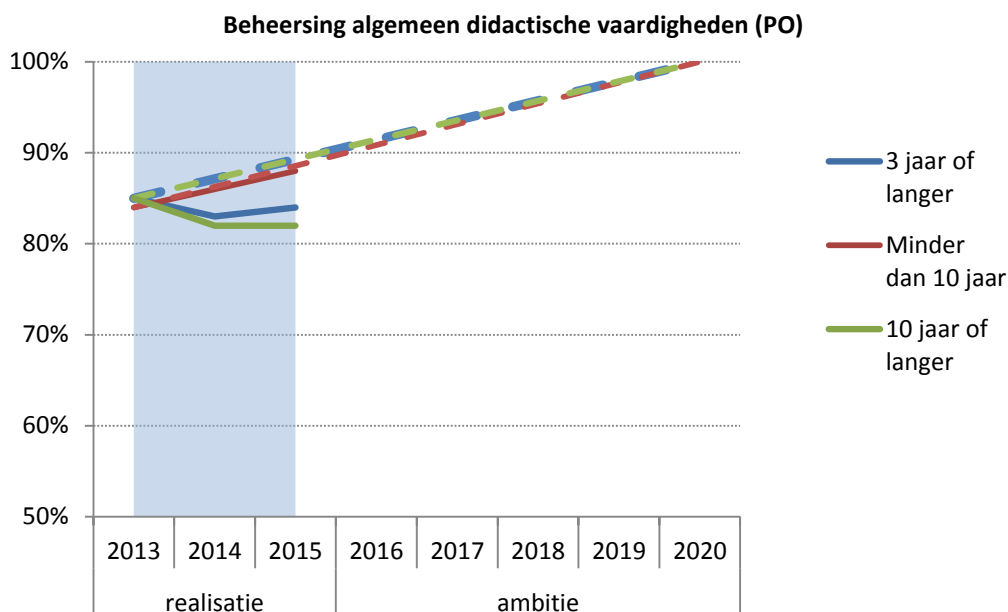
Om vraag en aanbod beter op elkaar af te stemmen hebben de PO-Raad, VO-raad en OCW onderzoek laten doen<sup>10</sup>. In vervolg daarop zijn beide sectorraden in gesprek gegaan met onder andere schoolbesturen en vertegenwoordigers van het hoger onderwijs om vraagarticulatie richting lerarenopleidingen te versterken. Daarnaast ondersteunt OCW flexibele lerarenopleidingen op masterniveau door meer ruimte te creëren in regelgeving. OCW heeft bovendien dit najaar in overleg met het vo-veld een financiële impuls van bijna €500.000,- gegeven aan innovaties voor meer flexibele lerarenopleidingen, zoals blended learning, maatwerktrajecten en afstandsonderwijs. Ook wordt de koppeling bevorderd tussen wetenschappelijk onderzoek en de schoolpraktijk met de start van *Werkplaatsen Onderwijs*onderzoek. Tot slot voert OCW een meerjarig onderzoek uit naar de effecten een masteropleiding bij docenten.<sup>11</sup> De tussenmeting toont een eerste positief beeld van de meerwaarde van masteropgeleide docenten. Docenten hebben meer vakinhoudelijke kennis en zijn actiever en analytischer met hun vak als docent bezig.

---

<sup>10</sup> ResearchNed (november 2015), *Vraag en aanbod nascholing leerkrachten primair onderwijs*. Ecorys (2016), 'Aansluiting vraag-aanbod masteropleidingen VO'

<sup>11</sup> SEO (2016) *Effecten van een masteropleiding op leraren en hun omgeving* (tussenmeting, eindrapportage met conclusies volgt eind 2017).

4) Aandeel po-leraren dat de algemeen didactische en differentiatie vaardigheden beheerst (werkervaring: 3 jaar of langer/ minder dan 10 jaar/ 10 jaar of langer)



Bron: Inspectie van het Onderwijs, Onderwijsverslag

**Doelstelling**

Startende leraren zijn in maximaal drie jaar basisbekwaam: ze beheersen dan de algemeen didactische vaardigheden in de praktijk. In 2020 beheersen alle leraren de differentiatievaardigheden en zijn daarmee vakbekwaam.<sup>12</sup>

**Welke beweging is zichtbaar?**

De beheersing van de differentiatievaardigheden van leraren in het po beweegt de afgelopen 3 jaar rond de 60 procent. Daarmee is er geen vooruitgang. Hoewel onder andere de begeleiding van starters en het gebruik van observatie-instrumenten wel zijn gestegen, leidt dit nog niet tot een toename in de differentiatievaardigheden. Er is een trendbreuk nodig om te komen tot de doelstelling van 100 procent in 2020.

<sup>12</sup> De hier gepresenteerde tussenwaarde betreft leraren met 10 of meer jaren ervaring. De basiswaarde is hierop aangepast.

Het aantal als voldoende beoordeelde lessen voor wat betreft algemeen didactische vaardigheden is na een daling in 2014 iets gestegen in 2015. De ontwikkeling laat echter nog niet de gewenste opgaande lijn zien. Dit terwijl het verbeteren van de didactische vaardigheden van leraren wel bij de besturen nadrukkelijk op de agenda staat: de meerderheid van de besturen (64%) is hiermee bezig en bijna een zesde (17%) heeft beleid in voorbereiding op dit terrein. Dit is echter nog onvoldoende om de ambitie te halen.

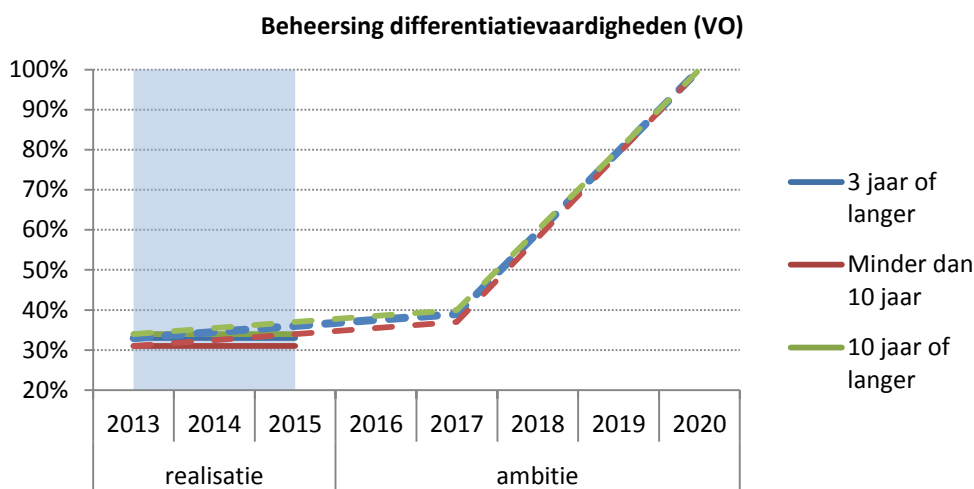
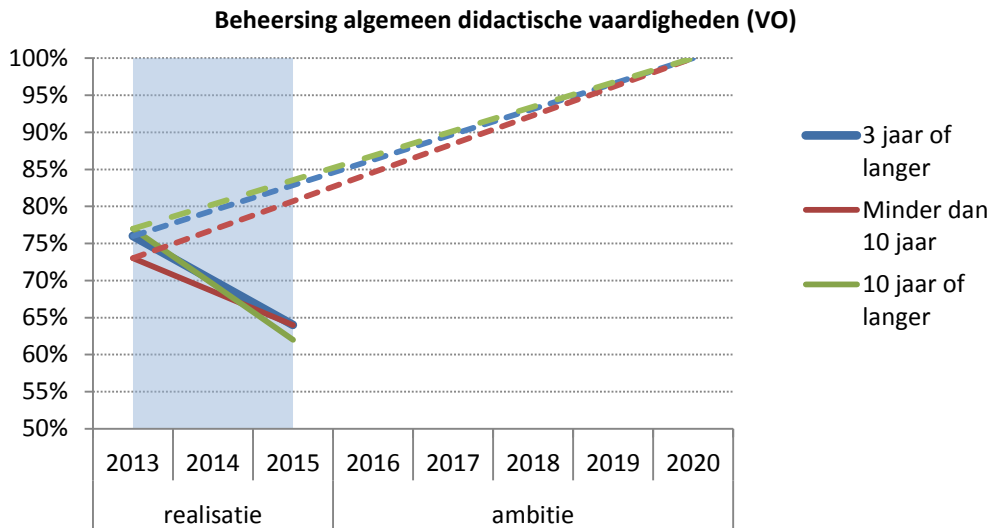
#### *Welke acties worden ondernomen*

In de Lerarenagenda en de Sectorakkoorden zijn diverse acties opgenomen om vaardighedenontwikkeling van leraren te stimuleren. Deze acties gaan ondermeer over de cyclus van lesobservatie door schoolleiders, IB'ers of peers aan de hand van observatie-instrumenten, feedback en afspraken over verdere professionalisering, welke bijdragen aan voortdurende kwaliteitsverbetering, waaronder het toepassen van differentiatie in de klas. De PO-Raad wil in het voorjaar 2017 een conferentie organiseren over 'begeleiding startende leraren' waarin ze met bestuurders het gesprek gaan voeren over het versterken van differentiatievaardigheden door middel van gevalideerde lesobservatie-instrumenten en gerichte coaching en wat dit betekent voor de organisatie en koppeling met HRM-beleid. De PO-Raad heeft een lijst van observatie-instrumenten gepubliceerd om het gebruik ervan te stimuleren en om schoolbesturen te helpen een keuze te maken uit deze instrumenten. Daarnaast heeft de PO-Raad bij het arbeidsmarktplatform primair onderwijs (AP-PO) een projectvoorstel ingediend (beste begeleiding leraren) gericht op het versterken van didactische vaardigheden van alle leraren (niet alleen starters) door middel van het begeleiden van 10 schoolbesturen bij het werken met lesobservatie-instrumenten. In de cao PO 2014-2015 hebben de sociale partners afgesproken dat startende leraren recht hebben op een coach en op extra tijd voor professionalisering. Ook is afgesproken dat de beheersing van hun vaardigheden zal worden vastgesteld met een observatie-instrument. De PO- Raad zorgt voor voorlichting aan besturen over de begeleiding van starters.

#### *Gezamenlijke acties po en vo*

Om een doorbraak te realiseren zijn met de PO-Raad, VO-raad, VH, VSNU, bonden, de Onderwijscoöperatie en de inspectie nadere analyses gemaakt en diverse gesprekken gevoerd. Omdat er nog onvoldoende zicht is op waarom de differentiatievaardigheden niet vooruit gaan is afgesproken om een verdiepend onderzoek te laten uitvoeren, dat meer inzicht moet verschaffen in het probleem en de effectiviteit van beleidsmaatregelen. De Onderwijscoöperatie start in samenwerking met de inspectie en de raden een pilot met een observatie-instrument. Onderzoeksresultaten en goede voorbeelden over differentiatie in de klas zijn nog niet centraal terug te vinden. OCW wil deze goede voorbeelden verzamelen en delen via de website Leraren.nl. Ook de raden gaan actiever goede voorbeelden delen.

5) Aandeel vo-leraren dat de algemeen didactische en differentiatie vaardigheden beheerst (werkervaring: 3 jaar of langer/ minder dan 10 jaar/ 10 jaar of langer)



Bron: Inspectie van het Onderwijs, Onderwijsverslag

**Doelstelling**

De ambitie is dat alle leraren in 2020 de algemeen didactische en differentieervaardigheden beheersen. Dit jaar waren de cijfers uitgesplitst naar jaren werkervaring voor het vo niet beschikbaar. Voor de beheersing van de vaardigheden zonder uitsplitsing naar ervaring baseren we ons op het Onderwijsverslag 2013-2014 van de inspectie dat in mei 2015 uitkwam.<sup>13</sup>

**Welke beweging is zichtbaar?**

Cijfers van de inspectie laten zien dat de beheersing van zowel de algemeen didactische vaardigheden als de differentieervaardigheden aandacht behoeven. Het aandeel leraren in het vo dat de differentieervaardigheden beheerst blijft al enige jaren steken op een derde. Afgelopen schooljaar constateerde de inspectie dat het aandeel leraren dat de algemeen didactische vaardigheden beheerst zelfs significant is afgenomen. Dat is te wijten aan de onderliggende indicatoren 'de onderwijsactiviteit heeft een doelgerichte opbouw' en, in mindere mate, op de indicator 'de leerlingen zijn actief betrokken'. De oorzaak van de daling op deze specifieke indicatoren is niet bekend. Er is een trendbreuk nodig om te komen tot de doelstellingen van 100% in 2020.

<sup>13</sup> Vergaderjaar 2014-2014, 34000 VIII, nr. 89, 15 april 2015.



#### *Welke acties worden ondernomen?*

Vanuit de sector vo en OCW zijn er diverse acties om een impuls te geven aan professionalisering op het gebied van vakdidactiek: de programma's Stap 2, Begeleiding Startende Leraren, Toptalenten, de Lerarenagenda en de Leerlabs van het Doorbraakproject Onderwijs en ICT. Hoewel de verwachting is dat het tijd kost om een trendbreuk te realiseren, omdat het tijd kost om de complexe vaardigheden te ontwikkelen en de randvoorwaarden op school op orde te brengen, gebeurt er nu onvoldoende.

De VO-raad draagt het belang van meer maatwerk in de sector uit. Zij focust daarbij onder andere op het versterken van de differentiatievaardigheden van docenten en de rol die besturen en scholen hebben in het versterken van deze vaardigheden. Voor besturen en schoolleiders heeft de VO-raad een praktische handreiking ontwikkeld hoe vanuit Strategisch HRM bij te dragen aan het versterken van de differentiatievaardigheden van docenten. Het project Leerling2020 heeft de werkconferentie 'Morgen gaan we differentiëren' georganiseerd voor een brede groep scholen. In de werkconferentie zijn goede voorbeelden uitgewisseld.

In alle programma's die de VO-raad uitvoert is aandacht voor de differentiatievaardigheden van docenten. In het programma Maatwerk vanuit het oog op talentbenutting van leerlingen en vanuit Stap 2 vanuit de essentiële verbinding met Strategisch HRM. Ook in het programma Opleiden in de School zal het thema differentiatievaardigheden de komende tijd meer aandacht krijgen. Juist hierin werken scholen en opleidingen samen aan de ontwikkeling van de professional. Concreet zal de VO-raad dit thema bespreken met huisacademies van besturen en scholen en zal het Steunpunt Opleiden in de School komend jaar een symposium organiseren hoe lerarenopleidingen en scholen samen kunnen werken aan het versterken van de differentiatievaardigheden. In elk geval zullen daarin succesvoorbeelden rondom co-teaching worden gedeeld.

#### *Gezamenlijke acties po en vo*

Om een doorbraak te realiseren zijn met de PO-Raad, VO-raad, VH, VSNU, bonden, de Onderwijscoöperatie en de inspectie nadere analyses gemaakt en diverse gesprekken gevoerd. Omdat er nog onvoldoende zicht is op waarom de differentiatievaardigheden niet vooruit gaan is afgesproken om een verdiepend onderzoek te laten uitvoeren, dat meer inzicht moet verschaffen in het probleem en de effectiviteit van beleidsmaatregelen.

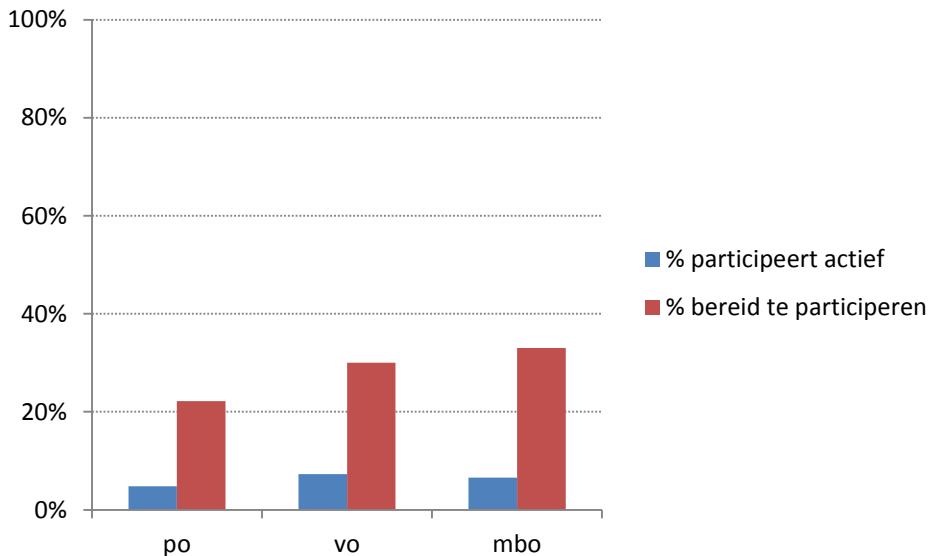
De Onderwijscoöperatie start in samenwerking met de inspectie en de raden een pilot met een observatie-instrument. Onderzoeksresultaten en goede voorbeelden over differentiatie in de klas zijn nog niet centraal terug te vinden. OCW wil deze goede voorbeelden verzamelen en delen via de website Leraren.nl. Ook de raden gaan actiever goede voorbeelden delen.

## Lijn 7: Een sterke beroepsorganisatie

### Waar willen we naartoe?

Het onderwijs aan leerlingen en studenten verbetert, omdat leraren hun kennis actueel houden en hun vaardigheden aanscherpen. In het lerarenregister maken leraren zichtbaar of ze bevoegd en blijvend bekwaam zijn, en leraren hebben tijd en geld om te werken aan hun bevoegdheid en bekwaamheid.

### 1) Aandeel leraren dat participeert in professionele verbanden en bereid is om te participeren



**Bron: POMO 2016**

#### Doelstelling

Het bevorderen van een sterke beroepsgroep van leraren die een belangrijke rol speelt in het definiëren en waarborgen van de kwaliteit van de leraar.

#### Welke beweging is zichtbaar?

Omdat de respons terugliep van het oorspronkelijke onderzoek ('Onderwijs werkt!', Regioplan) is gekozen om aan te sluiten bij het tweejaarlijkse zogenaamde Personeels- en MobiliteitsOnderzoek (POMO, van het Ministerie van BZK). Door aan te sluiten bij deze grotere uitvraag worden registratielasten voor het veld verminderd en de representativiteit van de steekproef voor de toekomst beter gewaarborgd. Omdat er sprake is van een nieuwe bron kan er geen betrouwbare vergelijking worden gemaakt met de vorige meting. Over twee jaar kunnen we zien welke beweging er zichtbaar is.

Het percentage leraren dat bereid is om te participeren in professionele verbanden is het hoogst in het vo (29,8%) en het mbo (32,6%). In het po (22,3%) ligt dit percentage lager.

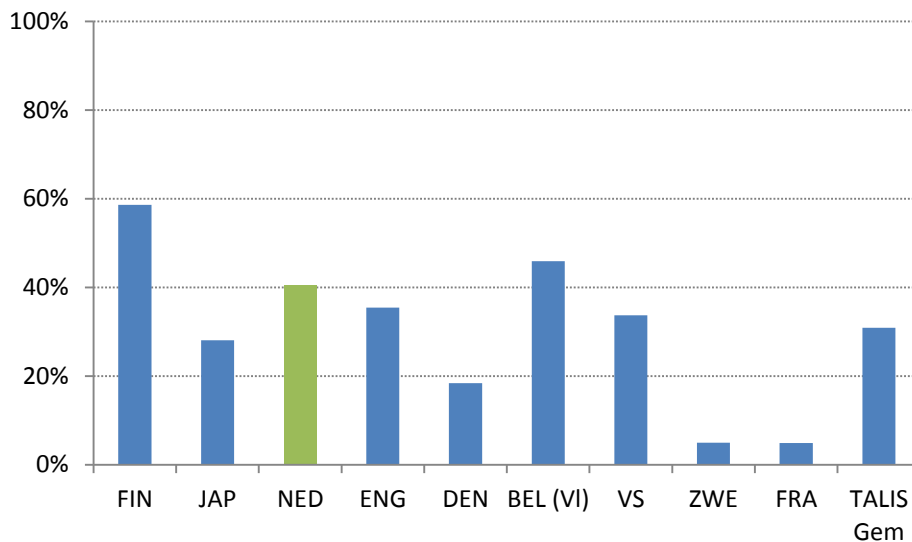
We zien dat het percentage leraren dat daadwerkelijk actief participeert beduidend lager is dan het percentage dat bereid is te participeren. Hier is veel potentie onbenut en er valt nog veel winst te behalen.

#### Welke acties worden ondernomen?

Wij blijven scholen ondersteunen scholen om door middel van o.a. peer review, en Professionele Leergemeenschappen (PLG) leraren te stimuleren om te leren van elkaar. In het vo is in 2013 het bovenschoolse PLG-project gestart. Dit project loopt tot halverwege 2018.

De universiteit van Twente doet onderzoek naar de effecten van PLG's op de professionalisering van leraren en onderzoekt welke factoren de professionele ontwikkeling van leraren in PLG's beïnvloeden. Ook loopt er tot eind 2017 een binnenschools PLG project. Het Kohnstamm instituut en ICLON doen onderzoek naar het functioneren van deze PLG's. De OC richt in januari 2017 de deelnemersvergadering in, zodat alle registerleraren rechtstreeks zeggenschap kunnen hebben over de professionele keten van het leraarsberoep (bekwaamheid, kwaliteit nascholingsaanbod, professionele standaard en bekwaamheidsonderhoud).

## 2) Aandeel leraren dat aangeeft dat hun beroep door de maatschappij wordt gewaardeerd



Bron: Talis 2015

### Doelstelling

Versterken imago van het leraarschap

### Welke beweging is zichtbaar?

Deze figuur is gebaseerd op 1 meting van Talis (waardering 2013). De volgende meting vindt plaats in 2018 en de resultaten komen beschikbaar in 2019. Er is dus geen verandering ten opzichte van de 2015 te melden. Dit betekent dat internationaal ruim 30% van de deelnemende leraren vindt dat hun beroep gewaardeerd wordt door de maatschappij. In Nederland ligt dit percentage hoger, op 40%. Andere landen waar het leraarschap sterker gewaardeerd wordt zijn Finland (59%) en België (46%).

### Welke acties worden ondernomen?

Diverse acties, waarvan de effecten pas over langere periode zichtbaar kunnen worden. De verwachting is dat de maatregelen uit de Lerarenagenda de aantrekkelijkheid en status van het beroep vergroot. Daarnaast zijn er allerlei initiatieven vanuit de beroepsgroep zelf die leiden tot een hogere waardering. Voorbeelden hier van zijn de onder ander de Dag van de leraar en Leraar 24. Ook zijn toonaangevende leraren zichtbaar in het publieke debat (baliedebatten, Manifest "samen leren", Manifest "Leraar 2032").