

ONDERWIJS WERKT!

*Rapportage van een enquête onder
directie/management en docenten
uit het po, vo, mbo en hbo
Meting 2015*



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

ONDERWIJS WERKT!

Rapportage van een enquête onder
directie/management en docenten
uit het po, vo, mbo en hbo

Meting 2015

- eindrapport -

drs. H. Witteman-van Leenen
drs. C.T.A. van Bergen

Regioplan
Jollemanhof 18
1019 GW Amsterdam
Tel.: +31 (0)20 – 531 53 15

Amsterdam, oktober 2015
Publicatienr. 14034

© 2015 Regioplan, in opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld.
Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Regioplan.
Regioplan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

INHOUDSOPGAVE

	Samenvatting.....	I
1	Inleiding	1
1.1	Opzet van het onderzoek.....	1
1.2	Leeswijzer	2
2	Opleiding en scholing.....	5
2.1	Hoogst voltooide opleiding	5
2.2	Bevoegdheid	6
2.3	Managementopleiding.....	9
2.4	Onderhoud bekwaamheid	9
3	Bekwaamheid, registers en lerende organisatie	21
3.1	Bekwaamheidseisen	21
3.2	Registers	22
3.3	Professionele beroepsorganisatie.....	26
3.4	Lerende organisatie en peer review	27
4	Beloning en personeelsbeleid	31
4.1	Beloning, promoties en carrièreperspectief	31
4.2	Personeelsbeleid en werktevredenheid	34
5	Kwaliteit opleidingen en begeleiding	43
5.1	Beginnende docenten	43
5.2	Pabo en academische pabo	43
5.3	Eerste- en tweedegraads lerarenopleidingen	45
5.4	Educatieve minor	50
5.5	Begeleiding beginnende docenten en schoolleiders	51
	Bijlagen	57
Bijlage 1	Respons	59
Bijlage 2	Achtergrond.....	63
Bijlage 3	Tabellen bij hoofdstuk 2	69
Bijlage 4	Tabellen bij hoofdstuk 3	79
Bijlage 5	Tabellen bij hoofdstuk 4	89
Bijlage 6	Tabellen bij hoofdstuk 5	97
Bijlage 7	Opmerkingen respondenten	103

SAMENVATTING

De afgelopen jaren zijn er in het onderwijsveld diverse akkoorden gesloten gericht op de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs.¹ De voortgang op de verschillende afspraken die hierin zijn gemaakt, wordt onder andere gemonitord door de enquête Onderwijs Werkt! onder onderwijspersoneel. Onderwijs Werkt! is in 2015 in opdracht van het ministerie van OCW voor het vierde opeenvolgende jaar uitgezet onder een steekproef van directie/managers en docenten in het po, vo, mbo en hbo. Ruim 6000 personeelsleden hebben de enquête volledig ingevuld. Hieronder vatten we de uitkomsten per thema samen. We leggen daarbij de focus op de resultaten van de docenten. Hoewel de ingezette maatregelen een wat langere adem vergen en de ontwikkelingen door de jaren heen zeker over de gehele sector niet met grote sprongen gaan, zijn er wel enkele trends te zien. Die benoemen we waar ze aan de orde zijn.

Opleiding en bevoegdheid

Voor het merendeel van de docenten is een hbo-bachelor de hoogst voltooide opleiding; alleen in het hbo zijn meer universitair opgeleiden. In het po heeft driekwart van de docenten een hbo-bachelor afgerond; in het vo ruim vijftig en in het mbo ruim zestig procent. In het hbo is iets meer dan de helft van de docenten universitair opgeleid en is bijna één op de tien gepromoveerd. In het vo is ongeveer een kwart universitair opgeleid. In alle sectoren vertoont het percentage docenten met een hbo-master of universitaire opleiding een langzaam stijgende lijn.

In het po hebben bijna alle docenten een onderwijsbevoegdheid en zij hebben voor het overgrote deel de pabo afgerond. Docenten in het vo en mbo hebben voor circa 95 procent een onderwijsbevoegdheid. In deze twee sectoren rondde ongeveer de helft een tweedegraadsopleiding af. In het vo hebben verder twee op de vijf docenten een eerstegraads of universitaire lerarenopleiding afgerond. In het hbo heeft driekwart van de docenten een onderwijsbevoegdheid, een daling ten opzichte van eerdere jaren. In het hbo en (iets minder in) het mbo hebben relatief veel docenten een pedagogisch-didactische aantekening.

Onderhoud bekwaamheid

Een klein deel van de docenten (13% in het po tot 19% in het hbo) volgt momenteel een opleiding. Het gaat dan relatief vaak om hbo-master-opleidingen, maar in het hbo zelf ook om universitaire masteropleidingen. Vo-docenten volgen relatief het vaakst (in driekwart van de gevallen) een opleiding gericht op een (aanvullende) onderwijsbevoegdheid. In het po en

¹ Zo werd er in 2014 het Nationaal Onderwijsakkoord afgesloten en nieuwe sectorakkoorden ondertekend voor het po en vo. Eerder werd de Lerarenagenda 2013-2020 opgesteld. Eerder al werden ook in andere sectoren bestuursakkoorden opgesteld waarin afspraken en doelen met bijbehorende meetbare indicatoren werden opgenomen.

mbo is dit bij de helft en in het hbo bij ruim een kwart van de docenten het geval.

Zo'n vijftig (po en vo) tot zeventig procent (hbo) van de docenten is van mening dat masteropgeleide docenten binnen het team een positieve invloed hebben op de onderwijskwaliteit en -ontwikkeling. In het mbo is minder dan de helft die mening toegedaan. Directieleden/managers zijn hier in alle sectoren positiever over dan docenten.

Rond de negentig procent van de docenten volgde het afgelopen jaar een of meerdere keren na- of bijscholing. Po-docenten (95%) deden dit nog het meest. Zowel in het po als in het vo nam de frequentie (het aantal malen per jaar) waarin scholing werd gevolgd toe ten opzichte van de vorige meting. Nascholing was met name van pedagogisch-didactische of vakinhoudelijke aard. In het vo en mbo wordt nascholing gericht op ICT vaker genoemd dan in het po en hbo.

Docenten geven aan dat de (deelname aan) professionele ontwikkeling het meest wordt belemmerd door de te hoge werkbelasting of omdat het niet inpasbaar is in het werkrooster.

Ondanks deze belemmeringen, is ongeveer de helft van de po- en vo-docenten zonder meer bereid om de komende schooljaren (opnieuw) een opleiding of bij- of nascholing te gaan volgen. Zo'n veertig procent wil dit alleen onder voorwaarden. Tijd en een onkostenvergoeding voor de opleiding zijn de twee belangrijkste voorwaarden die gesteld worden. Verder moet voor ongeveer een op de vier de bij- of nascholing op een doordeweekse dag zijn en voor eveneens een op de vier moet de bij- en nascholing bijdragen aan de verbreding van de teamexpertise.

Bekwaamheidseisen, Lerarenregister en beroepsorganisatie

De bekendheid met de bekwaamheidseisen onder docenten neemt niet toe.

De groep die ongeveer, maar niet precies bekend is met de eisen, is in alle sectoren groter dan de groep die er wel goed mee bekend is.

De bekendheid met het Lerarenregister neemt de afgelopen jaren gestaag toe onder docenten po, vo en mbo, hoewel, met name in het po, een deel (30%) er nog altijd niet mee bekend is. Het aantal registraties in het Lerarenregister is de afgelopen jaren ook toegenomen: van degenen die goed bekend zijn met het Lerarenregister, heeft zo'n twee derde zich geregistreerd. Hoewel starters en jonge docenten minder bekend zijn met het register, zijn ze – als ze er wel bekend mee zijn – beduidend vaker geregistreerd dan andere docenten.

Het oordeel van docenten over het nut van het Lerarenregister neemt in de loop van de afgelopen jaren enigszins af.

Van de docenten is 35 tot 55 procent in de verschillende sectoren lid van een professionele beroepsorganisatie; het vaakst in het vo, het minst vaak in het hbo. Het betreft met name lidmaatschap van een vakbond; en in het vo ook relatief vaak een vakvereniging. Minder dan een op de tien docenten is op dit

moment actief binnen een beroepsorganisatie. Zo'n twintig à dertig procent zou wel bereid zijn om actief te participeren.

Peer review

Ongeveer zestig procent van de docenten in het vo en hbo en ongeveer de helft van de docenten in het po en mbo heeft het afgelopen jaar feedback gekregen door middel van peer review van binnen de eigen instelling. Feedback via peer review van buiten de instelling komt nog altijd relatief weinig voor (in circa 10% van de gevallen). Dit beeld komt ongeveer overeen met dat van vorig jaar, alleen in het po is het percentage docenten dat géén peer review kreeg toegenomen.

Directieleden geven vaker dan docenten aan dat er sprake is van peer review voor docenten op de school/instelling. Alleen voor po liggen de percentages ongeveer op hetzelfde niveau.

In alle sectoren vindt nog steeds meer dan de helft van alle docenten het krijgen van feedback via peer review zeer zinvol. Dat zijn vooral de docenten met ervaring met peer review. Vooral in het hbo zijn docenten overtuigd van het nut van peer review. In het mbo en hbo zien we een duidelijk stijgende trend in de beoordeling van peer review, in het po een dalende.

Beloning, promoties en carrièreperspectief

Behalve in het po neemt de tevredenheid over de beloning onder docenten de afgelopen jaren toe. De tevredenheid is het hoogst in het hbo (ruim de helft tevreden) en het laagst in het po (een derde tevreden).

Sinds 2011 is bijna veertig procent van de vo-docenten bevorderd/benoemd in een hogere schaal. In de andere sectoren ligt dat lager: rond een kwart van de docenten.

In het po, vo en mbo vinden de meeste bevorderingen in het kader van de functiemix plaats door middel van een sollicitatieprocedure, maar minder vaak dan in voorafgaande jaren. In het vo nam het aantal docenten dat op basis van het entreerecht werd bevorderd opvallend toe. In het hbo wordt relatief vaak bevorderd op aanwijzing van het management. Overigens weet een groot (en toenemend) deel van de respondenten in het mbo en hbo niet volgens welke methode de bevorderingen plaatsvinden.

Docenten ambiëren vooral een hogere of andere functie binnen de eigen school of de eigen onderwijssector. Het percentage docenten dat een hogere of andere functie ambieert, stijgt overigens met de sector en is het laagst in het po en het hoogst in het hbo.

Po-docenten beoordelen de loopbaanmogelijkheden binnen het onderwijs iets slechter dan vorig jaar; docenten in de overige sectoren juist beter. Docenten zien nog de beste mogelijkheden binnen de eigen school/instelling. Docenten in het hbo beoordelen hun loopbaanmogelijkheden het best, zowel binnen als buiten het onderwijs.

Personeelsbeleid en werktevredenheid

Gevraagd naar hun beoordeling van het personeelsbeleid, zijn docenten in alle sectoren het vaakst tevreden over scholing en professionalisering, daarna over het algemeen personeelsbeleid en de functioneringsgesprekken en minder over de belonings- en promotiecriteria. In het po lijkt de beoordeling van de verschillende aspecten van het personeelsbeleid wat af te nemen. Afgezien van het po, zijn docenten in alle sectoren wat positiever over belonings- en promotiecriteria dan vorig jaar. In het mbo wordt men positiever over het algemeen personeelsbeleid.

Docenten in het po, vo en mbo geven in meerderheid aan dat ze een keer per jaar een formeel personeelsgesprek hebben. In het hbo heeft meer dan de helft twee keer per jaar of vaker een gesprek. Afgezien van het hbo is de groep docenten waarmee minder dan één keer per jaar (of nooit) een formeel personeelsgesprek wordt gevoerd iets afgenomen.

Docenten in het po (61%) zijn het meest tevreden over hun formele personeelsgesprekken en docenten in het hbo (46%), waar men vaker functioneringsgesprekken heeft, het minst tevreden.

Tussen de zeventig en tachtig procent van de docenten geeft aan over het algemeen tevreden te zijn met hun baan. Maar weinig docenten hebben spijt van de beslissing om docent te worden. Slechts een klein deel van de docenten vindt echter dat het vak van docent gewaardeerd wordt door de maatschappij.

Ruim een kwart van de docenten ervaart zeer veel en rond de helft veel werkdruk op de school/instelling waar hij/zij werkzaam is. In het hbo wordt vaker aangegeven dat er werkdruk wordt ervaren dan in de overige sectoren. Van docenten die werkdruk ervaren, geeft 34 (vo) tot veertig procent (po) aan dit in (zeer) sterke mate als een probleem te ervaren. Iets minder dan de helft ervaart de werkdruk in enige mate als een probleem. Het overgrote deel van de po-docenten is in dit verband van mening dat niet-lesgevende taken te veel tijd in beslag nemen ten opzichte van de tijd die aan het lesgeven zelf wordt besteed. In de overige sectoren is men hier minder uitgesproken over.

Kwaliteit opleidingen

Het management is gevraagd naar hun oordeel over de kennis en vaardigheden van beginnende leraren. De helft van de po-directeuren beoordeelt de kennis en vaardigheden van beginnende leraren die afkomstig zijn van de pabo als (ruim) voldoende. Dat is een toename ten opzichte van vorig jaar. Van de vo-directeuren en managers geven bijna drie op de vijf aan dat de kennis en vaardigheden van beginnende leraren van de tweedegraads lerarenopleiding (ruim) voldoende zijn. In het mbo geldt dat voor twee op de vijf directieleden. In het vo wordt de beoordeling duidelijk positiever. Over de eerstegraads hbo- en universitaire opleiding kunnen veel managers (met name in het mbo) geen oordeel geven. Ruim veertig procent van de vo-

directeuren vindt de kennis en vaardigheden van deze twee soorten opgeleiden (ruim) voldoende, een stijgend percentage.

In het vo worden vooral pedagogische en didactische competenties als onderdelen genoemd die verbetering behoeven. Ook in het po en mbo wordt dit vaak genoemd.

Bijna een op de drie directieleden uit het vo geeft aan dat er op hun school docenten werken die een educatieve minor hebben behaald. Rond de helft hiervan geeft een (ruime) voldoende aan de kennis en de vaardigheden van educatieve minor-docenten.

Begeleiding beginnende docenten

We hebben aan alle managers en leraren gevraagd (dus beginners en gevorderden) hoe zij oordelen over de begeleiding van beginnende leraren op hun school. Managers zeggen relatief vaker dan docenten dat er sprake is van (zeer) veel begeleiding en ondersteuning van beginnende docenten. In het vo wordt het vaakst door docenten aangegeven dat er veel begeleiding is, daarna volgt het po. In het mbo en hbo zeggen de meeste docenten echter dat er weinig begeleiding is.

Aan beginnende docenten met een vaste aanstelling of een tijdelijke aanstelling met uitzicht op verlenging of een vaste aanstelling wordt meer begeleiding geboden dan aan andere tijdelijke docenten. De tevredenheid over de begeleiding aan de eerstgenoemde groep is ook hoger dan bij de andere groep. Jonge docenten en starters zijn overigens vaker tevreden over de begeleiding dan oudere docenten.

1 INLEIDING

De afgelopen jaren zijn er in het onderwijsveld diverse akkoorden gesloten gericht op de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Zo is in 2014 het Nationaal Onderwijsakkoord afgesloten en zijn er in hetzelfde jaar nieuwe sectorakkoorden ondertekend voor het primair en voortgezet onderwijs. Hierin worden per sector ambities beschreven zoals professionele scholen, toekomstbestendig onderwijs en een goede ondersteuningsstructuur. Iets eerder is de Lerarenagenda 2013-2020 opgesteld met verschillende agendapunten, zoals betere lerarenopleidingen en een goed begin voor startende leraren. Ook in de periode daarvoor werd er al via verschillende akkoorden aan de gewenste kwaliteitsverbetering gewerkt.¹

De voortgang van de gemaakte afspraken wordt langs verschillende wegen gemonitord. Een van de monitorinstrumenten is de enquête Onderwijs Werkt! onder onderwijspersoneel. Door de resultaten van deze enquête krijgt het ministerie zicht op de aandacht die op scholen en instellingen wordt besteed aan (verbetering van) de onderwijskwaliteit en de professionaliteit van de onderwijsorganisatie. De resultaten worden onder meer gebruikt om over de voortgang aan de Tweede Kamer te rapporteren en het beleid, indien nodig, bij te sturen.

Onderwijs Werkt! is in 2015 voor het vierde opeenvolgende jaar uitgezet onder managers en docenten in alle sectoren.² In de voorliggende rapportage doen wij verslag van de resultaten van Onderwijs Werkt! 2015.

1.1 Opzet van het onderzoek

Enquête en benadering

In overleg met de opdrachtgever heeft RegioPlan een vragenlijst ontwikkeld waarbij de verschillende onderdelen uit de afgesloten akkoorden aan de orde komen. Ten behoeve van vergelijking met voorgaande jaren is de vragenlijst van 2015 grotendeels gelijk aan die van de vorige metingen, maar aangevuld en aangepast op basis van de actuele informatiebehoefte van de velddirecties van het ministerie van OCW en de Inspectie van het Onderwijs.

De enquête is door het ABP uitgezet onder een steekproef van 56.000 personeelsleden die werken in het primair onderwijs (po), het voortgezet onderwijs (vo), het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) of het hoger

¹ Zo werden er in 2011 in de verschillende onderwijssectoren bestuursakkoorden afgesloten, met daarin prestatieafspraken over wat er in de periode 2011-2015 gerealiseerd moet worden en met bijbehorende meetbare indicatoren.

² In de meting van 2014 is ook onderwijsondersteunend personeel (oop) en onderwijs beheerspersoneel (obp) bevraagd.

beroepsonderwijs (hbo). De enquête richt zich op docenten (inclusief instructeurs in het mbo) en directie/management uit deze vier sectoren.³ Half mei hebben alle personeelsleden die in de steekproef vielen via het ABP een brief ontvangen met daarin inloggegevens en het verzoek de internet-enquête in te vullen. Begin juni is vervolgens een herinneringsbrief de deur uitgegaan.

Respons

In totaal zijn er 7837 respondenten gestart met de vragenlijst (14%). Aangezien een deel van de invullers niet tot de doelgroep behoorde⁴ of de vragenlijst niet volledig heeft ingevuld, hebben we uiteindelijk de resultaten van 6356 respondenten meegenomen in de analyse (11%). In de onderstaande tabel 1.1 hebben we de verdeling van deze nettorespons opgenomen.

Tabel 1.1 Responsverdeling naar sector en functie

	Directie	Docenten	Totaal
Po	177	1344	1521
Vo	160	1713	1873
Mbo	161	1439*	1600
Hbo	138	1224	1362
<i>Totaal</i>	<i>636</i>	<i>5720</i>	<i>6356</i>

* Deze groep bestaat uit 1.317 mbo-docenten en 122 mbo-instructeurs. Instructeurs mbo zijn in het rapport onder de groep 'docenten' opgenomen (zie 1.2 Leeswijzer).

Om de representativiteit van de respons vast te stellen, hebben we per sector voor zowel directie/management als leraren de verdeling naar leeftijd en geslacht vergeleken met die in de gehele populatie. In het po, vo en mbo was de respons op die kenmerken voor beide functiegroepen niet helemaal representatief. In het hbo gold dat voor docenten. We hebben in onze analyses voor de afwijkingen gecorrigeerd door middel van wegingsfactoren per sector en per functiegroep. Door die weging kunnen we uitspraken doen over de gehele populatie. In bijlage 1 gaan we uitgebreid in op de respons en de resultaten van de responsanalyse. Bijlage 2 geeft vervolgens een overzicht van de (gewogen verdeling) op een aantal achtergrondkenmerken van de respondenten.

1.2 Leeswijzer

De rapportage is thematisch ingedeeld. Dat betekent dat we niet per sector rapporteren, maar per onderwerp. Per onderwerp splitsen we de resultaten uit naar sector en functie. We merken daarbij op dat we voor het mbo de kleine

³ Omdat in de bestanden van het ABP geen onderscheid naar functie gemaakt kan worden, zijn er bij de steekproeftrekking minimum salariegrenzen gehanteerd, om zo veel mogelijk te voorkomen dat er personeel werd aangeschreven dat niet tot de doelgroep behoort.

⁴ Zoals personeel met een andere functie, reeds gepensioneerd of personen werkzaam in het wetenschappelijk onderwijs.

groep aan de enquête deelnemende instructeurs hebben meegenomen onder de groep docenten. De resultaten kunnen daardoor iets afwijken van de resultaten voor docenten alleen. We hebben echter controles uitgevoerd of de resultaten voor docenten worden vertekend en wellicht minder goed vergelijkbaar zijn met die van vorige metingen. Dat bleek voor het overgrote deel van de antwoorden *niet* het geval te zijn.⁵ In het rapport worden de resultaten van de totale groep gepresenteerd. In de enkele gevallen waar de verschillen wel relevant zijn, geven we dat expliciet aan.

In hoofdstuk 2 starten we met de hoogst voltooide opleiding en de scholing die personeelsleden volgen en hebben gevolgd. In dit hoofdstuk staan de resultaten van een aantal nieuwe vragen die dit jaar zijn toegevoegd voor onderzoek naar de opleidingsbehoefte van docenten, ook vanuit het oogpunt van management en directie.

In hoofdstuk 3 gaan we in op de bekwaamheidseisen, het lerarenregister en peer review. Vervolgens gaan we in hoofdstuk 4 in op de beloning, het personeelsbeleid en werktevredenheid. In hoofdstuk 5 worden de kwaliteit van de lerarenopleidingen en de begeleiding van beginnende leraren behandeld. In de bijlagen zijn een uitgebreide responstoelichting, achtergrondgegevens en tabellen die niet in de hoofdtekst zijn opgenomen te vinden. In de laatste bijlage staat een samenvatting van de diverse opmerkingen die de respondenten aan het einde van de enquête maakten.

In de hoofdstukken die betrekking hebben op de enquête vatten we de belangrijkste resultaten op een item steeds kort samen en presenteren we vervolgens de bijbehorende tabel. Verwijzingen naar tabellen in de bijlage worden duidelijk aangegeven met een verwijzing naar het nummer van de bijlage en van de tabel.

In de regel heeft elke tabel betrekking op de gehele respondentgroep. Als een tabel echter resultaten bevat van een specifieke selectie respondenten, zoals bij een doorvraag, geven we dit aan.

Vergelijking met vorige jaren

In dit rapport vergelijken we waar mogelijk de cijfers van de meting van 2015 met voorgaande jaren. Om het overzichtelijk te houden, is er in de tabellen voor gekozen om enkel de resultaten van de laatste drie metingen (2013, 2014 en 2015) te presenteren.

De respons is, hoewel lager dan in de voorgaande jaren, zeker voor docenten van een dusdanige omvang dat betrouwbare uitspraken gedaan kunnen worden voor de populatie. De resultaten voor directieleden zijn, door de kleinere aantallen, wat gevoeliger voor toevalligheden en moeten daarom vooral als indicatief worden gezien.

⁵ De verschillen bleven in de meeste gevallen ruim binnen een aanvaardbare marge van 1 procentpunt.

2 OPLEIDING EN SCHOLING

In dit hoofdstuk gaan we in op de gevolgde opleiding(en), de onderwijs-bevoegdheden en op de vraag in hoeverre docenten hun bekwaamheid onderhouden door middel van het volgen van opleidingen of na- en bijscholing.

2.1 Hoogst voltooide opleiding

Directie/management

In het po, vo en mbo komt een hbo-bachelor het vaakst voor als hoogst voltooide opleiding onder directeuren/managers (44 tot 52%). In het hbo heeft iets meer dan 60 procent een universitaire opleiding afgerond.

Tabel 2.1 Hoogst voltooide opleiding (directie/management, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Basisonderwijs	0,0	0,2	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Lbo, vmbo-pr.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Mavo, vmbo-t	0,3	0,2	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0
Havo, vwo	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,6	1,8	2,1	0,0	0,4	0,0
Mbo, mts	0,5	0,3	0,5	0,0	0,3	0,8	2,7	1,8	1,7	2,5	1,7	2,9
Hbo, hbo-bachelor, hts	53,0	59,5	46,5	46,8	45,2	44,1	49,8	50,9	51,8	18,9	20,4	15,2
Hbo-master	30,8	26,5	38,8	13,1	16,5	8,2	12,9	15,6	10,9	9,0	11,5	8,0
Wo-bachelor, MO-B	3,5	2,9	3,3	4,2	4,6	4,8	4,2	3,4	3,4	5,0	2,6	2,2
Universitair	11,0	9,7	9,3	35,0	31,1	39,2	28,5	24,6	25,9	54,7	53,2	63,8
Gepromoveerd	0,5	0,5	0,0	0,0	1,0	1,4	0,3	1,4	4,3	9,0	9,8	8,0
Anders	0,5	0,3	0,9	0,8	0,3	0,5	0,9	0,5	0,0	0,5	0,4	0,0

Docenten

Driekwart van de docenten in het po heeft een hbo-bachelor afgerond. In het vo geldt dit voor iets meer dan de helft van de docenten en heeft ongeveer een kwart een universitaire opleiding. Dit laatste komt in het po nauwelijks voor. Van de docenten in het mbo rondde bijna zeventig procent een hbo-bachelor af. In het hbo heeft iets meer dan de helft een universitaire studie achter de rug en zijn er relatief veel docenten gepromoveerd: circa 1 op de 10. In vergelijking tot vorige jaren lijkt het percentage masteropgeleiden (of vergelijkbaar) licht toe te nemen in het hbo. In alle sectoren neemt het percentage docenten met een hbo-master of universitaire opleiding door de jaren heen langzaam toe.

Tabel 2.2 Hoogst voltooide opleiding (docenten, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015*	2013	2014	2015
Basisonderwijs	0,8	0,6	0,7	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Lbo, vmbo-pr.	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Mavo, vmbo-t	0,6	1,0	0,6	0,1	0,3	0,1	0,6	0,4	0,1	0,0	0,1	0,1
Havo, vwo	0,8	0,7	0,8	1,0	0,7	1,1	1,3	0,8	1,5	0,4	0,5	0,4
Mbo, mts	1,6	1,7	1,4	0,7	0,6	1,0	3,8	3,7	3,7	0,8	0,3	0,7
Hbo, hbo-bachelor, hts	75,6	74,3	75,2	56,9	54,9	53,6	71,8	71,0	67,3	24,7	22,3	19,7
Hbo-master	16,7	16,4	16,1	12,5	11,3	12,1	7,2	8,2	9,9	7,9	8,6	10,1
Wo-bachelor, MO-B	0,4	0,5	0,6	3,8	3,4	3,6	3,3	3,4	2,4	3,2	3,1	2,5
Universitair	2,7	3,6	3,7	23,4	26,8	26,2	10,5	11,1	14,1	54,6	55,8	56,3
Gepromoveerd	0,0	0,0	0,4	1,2	1,6	1,9	0,6	0,4	0,4	7,5	8,6	9,6
Anders	0,8	1,2	0,6	0,3	0,3	0,3	1,1	0,8	0,5	0,8	0,8	0,6

* In het mbo zijn hier de instructeurs buiten beschouwing gelaten. De instructeurs zijn over het algemeen wat lager opgeleid en hebben in circa de helft van de gevallen mbo/mts als hoogst voltooide opleiding.

In bijlage 3 wordt het opleidingsniveau ook naar leeftijd weergegeven (zie bijlage 3, tabel 1 tot en met 5). In het po zien we dat de jongste groep docenten vaker een hbo-master hebben voltooid dan de oudste groep docenten. In het hbo zien we dit bij de universitair afgestudeerden.

Bij docenten in het po die een hbo-master afronden, ging het bijna in alle gevallen om een studie in de richting onderwijs, zoals een lerarenopleiding. In het hbo gold dat maar voor de helft van de gevallen (bijlage 3, tabel 7). Docenten in het po met een universitaire achtergrond komen vaak van een pedagogische of onderwijskundige opleiding. In de overige sectoren komen de universitair geschoolden meestal van een vakinhoudelijke opleiding.

2.2 Bevoegdheid

Vrijwel alle docenten in het po hebben een onderwijsbevoegdheid (98%). In het vo en mbo is dit respectievelijk 95 en 91 procent en in het hbo hebben docenten relatief gezien het minst vaak een bevoegdheid (74%). Ook bij directie en managers zien we dat in het po het percentage met een onderwijsbevoegdheid het hoogst is en in het hbo het laagst.

Afgezien van het po, neemt in vergelijking met voorgaande jaren het percentage directeuren met een onderwijsbevoegdheid in alle sectoren af. In het mbo is deze afname het grootst. Bij docenten zien we in het hbo in het laatste jaar een duidelijke afname.

Tabel 2.3 Personeel met een onderwijsbevoegdheid (directie en docenten, %)

	Directie			Docenten		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Po	98,2	95,4	96,1	98,8	97,9	98,1
Vo	92,0	89,3	84,3	95,9	95,6	94,6
Mbo	83,6	83,0	68,0	95,0	94,9	94,0*
Hbo	68,2	64,0	60,9	78,7	79,0	73,7

* In het mbo zijn hier de instructeurs buiten beschouwing gelaten. De instructeurs hebben minder vaak een onderwijsbevoegdheid: het percentage komt voor hen uit op 56,6.

We hebben voor alle sectoren gekeken of er regionale verschillen zijn. Alhoewel het kleine verschillen betreft, zien we in het po, vo en mbo in de vier grote steden een iets kleiner percentage docenten met een onderwijsbevoegdheid (bijlage 3, tabel 9).

Docenten in het po met een onderwijsbevoegdheid hebben bijna allemaal een pabodiploma. In het vo en in het mbo gaat het bij ongeveer de helft van de docenten om een tweedegraadsopleiding. Een pedagogisch-didactische aantekening wordt vooral in het hbo (38%) en (iets minder) in het mbo genoemd (25%). Tussen de jaren zijn er geen opvallende verschillen.

Tabel 2.4 Type lerarenopleiding (docenten, meer antwoorden mogelijk, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015*	2013	2014	2015
Kweekschool, pedagogische academie, pabo**	94,3	94,7	93,7	15,9	14,7	14,9	11,3	10,8	11,2	9,6	10,7	8,6
MO-A/hbo lerarenopleiding 2 ^e graads	3,9	2,8	3,7	52,0	51,2	51,1	52,0	54,3	51,1	15,6	15,0	18,4
MO-B/hbo lerarenopleiding 1 ^e graads	3,3	2,8	3,4	22,1	20,5	21,5	10,9	11,2	10,7	18,3	17,2	16,8
Universitaire lerarenopleiding	0,2	0,4	0,4	15,3	16,7	18,3	2,6	2,0	2,8	10,6	10,6	10,8
Universitaire opleiding met onderwijsaantekening	0,7	0,5	0,7	7,6	8,3	6,9	4,4	4,9	5,7	20,1	16,3	16,5
Pedagogisch-didactische aantekening	2,2	2,2	1,9	2,7	3,6	4,3	25,9	24,5	25,3	37,7	39,2	38,2
Ander onderwijsdiploma (bijv. 3 ^e graads, N-akte)	3,6	4,5	4,7	6,2	5,9	5,6	10,2	9,1	8,7	5,4	7,4	6,7
Educatieve minor	1,2	1,5	2,1	0,8	1,5	1,9	0,9	0,9	1,0	1,4	1,3	0,6
Diploma associate degree lerarenondersteuner	0,1	0,2	0,4	0,1	0,0	0,6	0,4	0,2	0,0	0,2	0,0	0,2
Weet niet/geen antwoord	0,6	0,5	0,9	0,5	0,2	0,6	0,4	0,6	0,2	1,3	0,8	1,0

* In het mbo zijn hier de instructeurs buiten beschouwing gelaten. De instructeurs hebben relatief vaak (in 47,8% van de gevallen) een pedagogisch-didactische aantekening..

** Naast deze optie hadden respondenten ook de mogelijkheid om aan te geven dat ze de academische pabo hebben afgerond. Aangezien (op een enkeling na) alle respondenten die deze mogelijkheid aangekruist hebben dit diploma (ruim) voor 2012 hebben behaald, gaan we ervan uit dat dit een fout is en zijn we ervan uitgegaan dat ze doelden op de pedagogische academie of pabo.

Dit jaar is aan directie en docenten in het vo en mbo gevraagd onder welke voorwaarden men het verdedigbaar vindt dat docenten (een deel van de) lessen onbevoegd geven. Directieleden en docenten in het mbo en vo-

docenten vinden vaker dan vo-directieleden dat dit in geen enkel geval verdedigbaar is. De vaakst genoemde voorwaarde waaronder het wel verdedigbaar is volgens de respondenten als de persoon wel een bevoegdheid aan het behalen is of als de persoon wel competent is om les te geven, gevolgd door de voorwaarde dat de persoon wel een bevoegdheid heeft voor een verwant vak of dat het tijdelijk gebeurt.

Tabel 2.5 Onder welk voorwaarden verdedigbaar dat docenten (een deel van de) lessen onbevoegd geven (meer antwoorden mogelijk) (directie en docenten, %)

	Vo		Mbo	
	Directie	Docenten	Directie	Docenten
Dit is in geen enkel geval verdedigbaar	2,1	9,2	9,4	10,9
Als de persoon wel een bevoegdheid heeft voor een lagere graad	34,5	26,1	13,2	13,2
Als de persoon wel een bevoegdheid heeft voor een verwant vak	47,0	38,0	38,1	35,0
Als de persoon wel een bevoegdheid heeft in een ander niet verwant vak	11,1	8,1	10,6	6,6
Als de persoon wel een bevoegdheid aan het behalen is	72,5	64,3	53,2	52,6
Als de persoon wel competent is om les te geven	57,4	49,7	49,6	54,2
Als het in de onderbouw plaatsvindt	8,7	11,2	0,4	2,5
Als het tijdelijk gebeurt	44,5	33,5	33,0	21,8
Anders*	6,1	6,0	13,3	7,7

* Waaronder voorwaarden als 'in noodgevallen' en 'als de persoon zijn bekwaamheid kan aantonen'.

Directieleden konden vervolgens aangeven hoe belangrijk zij de verschillende redenen vonden om onbevoegde lessen te laten geven op hun school. De reden dat er onvoldoende aanbod is van bevoegde leraren voor specifieke vakken werd hierbij het meest aangevinkt (door ongeveer 80%). Hierna werden de redenen dat er vaak geen goede bevoegde leraar is die aan de wensen van de school voldoet en dat de onbevoegde leraar wel competent is, het vaakst bestempeld als '(zeer) belangrijk'.

Tabel 2.6 Mate van belangrijkheid van redenen om onbevoegde lessen te laten geven op de school: percentage dat '(zeer) belangrijk' heeft aangekruist (directie, %)*

	Vo	Mbo
Er is vaak geen goede bevoegde leraar die aan de wensen van de school voldoet	68,5	60,5
Er is onvoldoende aanbod van bevoegde leraren voor specifieke vakken	80,5	76,6
Het behalen van een bevoegdheid is een te grote tijdsbelasting	8,5	10,3
De lerarenopleiding sluit niet aan op de behoeften in de praktijk	12,4	26,3
De lerarenopleiding stelt te zware eisen	4,1	4,2
Er is geen passende lerarenopleiding	16,4	38,9
De docent is competent, ook al is hij/zij niet bevoegd	62,5	52,9
De docent had uren over in zijn/haar aanstelling	19,2	16,1
Bevoegdheid is minder belangrijk in de onderbouw	13,3	5,0
Een andere reden**	2,2	5,2

* De volledige tabel is te vinden in bijlage 3, tabel 12.

** Waaronder in het mbo redenen als 'de docent heeft wel ervaring vanuit de beroepspraktijk/het bedrijfsleven'.

2.3 Managementopleiding

Ruim driekwart van de directeuren/managers in het po heeft een managementopleiding afgerond of is hiermee bezig. In het vo en mbo ligt dit percentage rond de 60 procent en in het hbo rond de 50 procent. In po, vo en mbo lijkt het percentage zonder managementopleiding in de loop der jaren wat af te nemen.

Tabel 2.7 Managementopleiding afgerond (directie/management, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Afgerond	71,4	69,9	70,7	50,6	54,3	58,6	57,4	53,1	63,5	51,2	50,8	42,8
Mee bezig*	-	3,6	6,5	-	7,2	3,2	-	5,6	5,3	-	7,6	6,5
Niet	28,6	26,6	22,8	49,4	38,5	38,2	42,6	41,2	31,1	48,2	41,5	50,7

* Deze antwoordcategorie is in 2014 toegevoegd.

5 tot 10 procent van de managers heeft deze opleiding in de afgelopen twee jaar afgerond en de rest eerder (bijlage 3, tabel 13). Bij directieleden uit het po gaat het in zo'n driekwart van de gevallen om de brede basisopleiding schoolleider; in het vo bij ruim 40 procent. In het mbo en hbo gaat het in veel gevallen (60%) om een algemene managementopleiding. Bovendien wordt in het vo, mbo en hbo onderwijskundig management in zo'n 30 procent van de gevallen genoemd (bijlage 3, tabel 14). In het po betreft de opleiding bij ongeveer driekwart een hbo-bachelor of hbo-master. In het vo, mbo en hbo gaat het vaker om een korte cursus en in hbo het vaakst om een universitaire master (bijlage 3, tabel 15).

2.4 Onderhoud bekwaamheid

Naast de hoogst voltooide opleiding hebben we ook vragen gesteld over het onderhoud van de bekwaamheid door het volgen van opleidingen of door na- en bijscholing.

2.4.1 Opleiding

Docenten

Een klein deel van de docenten volgt momenteel een opleiding; in het hbo relatief het vaakst en in het po het minst vaak. De percentages zijn vergelijkbaar met voorgaande jaren.

In het po volgen docenten vooral een niet nader genoemde opleiding (anders dan de genoemde opleidingen in tabel 2.8) of een hbo-masteropleiding. In het vo en in het mbo gaat het met name om een hbo-bacheloropleiding, een hbo-masteropleiding of een andere opleiding. Hbo-docenten die een opleiding volgen, volgen met name een universitaire masteropleiding of een andere, niet nader genoemde opleiding.

Tabel 2.8 Volgt momenteel een opleiding (docenten, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Wo-masteropleiding	1,0	0,5	0,5	2,2	1,6	1,8	1,7	1,4	1,5	5,9	5,6	4,2
Wo-bacheloropleiding	0,5	0,3	0,2	0,4	0,2	0,4	0,4	0,6	0,2	0,5	0,6	0,4
Hbo-masteropleiding	3,8	3,8	4,1	3,4	4,3	4,0	3,6	4,2	3,6	4,2	4,7	4,2
Hbo-bacheloropleiding	1,3	1,2	1,1	4,5	5,3	6,2	3,8	4,2	4,7	0,7	0,7	0,8
Managementopleiding	0,8	0,6	0,9	0,5	0,2	0,2	0,4	0,4	0,5	0,1	0,3	0,2
Andere opleiding*	4,8	4,5	6,0	2,2	3,0	3,1	6,1	6,1	5,4	6,7	8,2	9,5
Nee	87,8	89,0	87,1	86,8	85,4	84,3	84,2	83,1	84,1	82,0	79,8	80,8

* Er is niet gevraagd welke andere opleiding het betrof.

Bij vo-docenten die een opleiding volgen, zorgt deze in driekwart van de gevallen voor een (aanvullende) onderwijsbevoegdheid. In het po en mbo is dit bij de helft en in het hbo bij ruim een kwart van de docenten het geval.

Tabel 2.9 Opleiding zorgt voor een (aanvullende) onderwijsbevoegdheid (docenten, %)*

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Ja	52,9	65,8	51,3	27,8
Nee	47,1	34,2	48,7	72,2

* Deze vraag is enkel gesteld aan docenten die een opleiding volgen.

Docenten in het po en vo, die een wo-master-, wo-bachelor- of hbo-master-opleiding volgen, doen dit met name om hun onderwijs in de klas te verbeteren (door kennis en vaardigheid te verbreden of te verdiepen). Op de tweede plek wordt als reden genoemd om de rol van expert op een bepaald vakgebied te kunnen vervullen of te verbeteren.

Tabel 2.10 Doel van volgen opleiding (meer antwoorden mogelijk) (docenten po, vo, %)*

	Po	Vo
Om mijn onderwijs in de klas te verbeteren door mijn vakkennis of pedagogisch-didactische kennis en vaardigheden te verbreden of te verdiepen	72,3	73,4
Om de rol als expert op een bepaald vakgebied te kunnen gaan vervullen of te verbeteren	45,7	50,8
Om de rol als intern begeleider (po) of zorgcoördinator (vo) te gaan vervullen of te versterken	12,1	12,6
Om schoolontwikkeling systematischer aan te pakken, d.w.z. leren werken volgens de cyclus van ontwikkelen, testen, implementeren en evalueren	23,1	12,3
Om onderzoeksvaardigheden aan te leren die ik op verschillende manieren verwacht te kunnen benutten	36,0	22,8
Om een coördinerende of managementfunctie te kunnen bekleden	15,0	13,8

* Deze vraag is enkel gesteld aan docenten in het po en vo die een wo-master, wo-bachelor of hbo-master volgen.

Docenten in het hbo krijgen het vaakst verlofuren van de werkgever voor het volgen van de opleiding; in het po het minst vaak.

Tabel 2.11 Krijgt verlofuren van werkgever voor volgen opleiding (docenten, %)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Nee	72,2	58,9	45,8	33,5
Ja, voor 1 uur of minder in de week	8,0	4,3	4,0	2,5
Ja, 2 of 3 uur in de week	5,3	22,7	17,1	6,7
Ja, 4 of 5 uur in de week	6,2	6,1	18,9	18,0
Ja, anders*	8,2	8,0	14,2	39,3

* Waaronder meer dan 5 uur per week.

Bij docenten die een opleiding volgen, wordt deze, met name in het po, relatief vaak betaald door de werkgever. In het vo betaalt de werkgever relatief minder vaak de opleiding en wordt deze vaker dan in andere sectoren door de docent zelf of via de Lerarenbeurs bekostigd. In een beperkt deel van de gevallen wordt de opleiding door meerdere partijen gefinancierd. In het hbo gebeurt dat nog het meest en dan deels door de werkgever en deels door de Lerarenbeurs. In vergelijking met voorgaand jaar zien we dat de opleiding met name in het po en hbo vaker wordt gefinancierd door de werkgever.

Tabel 2.12 Wie betaalt opleiding? (docenten, %)*

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Zelf	19,2	19,9	34,4	35,4	24,1	24,0	17,8	16,8
Geheel door werkgever	49,7	54,9	16,9	17,3	37,0	40,2	34,6	41,3
Geheel door Lerarenbeurs	22,7	16,1	35,1	31,0	28,2	24,0	20,9	20,1
Deels werkgever, deels zelf	3,8	1,8	4,5	3,3	2,5	2,7	2,9	2,6
Deels werkgever, deels Lerarenbeurs	1,4	1,9	2,5	4,1	4,0	3,3	14,6	12,2
Deels Lerarenbeurs, deels zelf	1,7	2,3	2,5	5,7	2,4	1,9	1,1	1,0
Deels werkgever, deels Lerarenbeurs, deels zelf	0,0	0,0	0,9	0,7	0,2	0,4	2,3	0,8
Door Promotie(beurs)	0,0	0,0	1,9	0,9	0,1	1,8	4,3	4,7
Anders**	1,5	3,1	1,2	1,5	1,4	1,8	1,5	0,5

* Deze vraag is enkel gesteld aan docenten die een opleiding volgen.

** Waaronder subsidies.

Van docenten die de opleiding niet volledig zelf betalen, geeft het merendeel (59 tot 76%) aan de opleiding waarschijnlijk of zeker niet gevolgd te hebben als zij deze volledig zelf hadden moeten betalen. Dit geldt in meerdere mate voor docenten in het po (bijlage 3, tabel 16).

Aan docenten die momenteel geen masteropleiding volgen, is gevraagd of zij in het afgelopen schooljaar wel een masterstudie hebben afgerond of er in het komende schooljaar mee starten. Net als vorig jaar heeft ongeveer een op de twintig docenten hier bevestigend op geantwoord.

Tabel 2.13 Geen masterstudie volgend: wel in het afgelopen schooljaar een masterstudie gevolgd of van plan te starten? (docenten, %)*

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Wel afgerond	2,5	-	-	3,3	-	-	1,4	-	-	2,1	-	-
Wel afgerond en start niet volgend schooljaar	-	1,9	1,7	-	1,6	2,2	-	1,9	1,8	-	3,6	4,0
Wel afgerond en start wel volgend schooljaar**	-	0,2	0,2	-	0,2	0,1	-	0,3	0,0	-	0,3	0,1
Niet afgerond en start volgend schooljaar**	3,0	3,6	2,8	2,1	2,3	3,0	2,7	2,8	2,5	4,4	3,6	2,8
Niet afgerond en start niet op korte termijn	94,5	94,3	95,3	94,6	95,9	94,7	95,9	94,9	95,7	93,5	92,5	93,1

* Deze vraag is enkel gesteld aan docenten die momenteel geen masterstudie volgen.

** Voorgaande jaren was niet mogelijk om aan te geven dat men én een masterstudie had afgerond in het afgelopen schooljaar én van plan was met een nieuwe masterstudie te starten.

In de afgesloten akkoorden is de ambitie opgenomen om het aantal master-opgeleide leraren substantieel te verhogen.

In het licht hiervan is dit jaar gevraagd in welke mate masteropgeleide leraren binnen het team invloed hebben op het gebied van onderwijskwaliteit en ontwikkeling op de school/instelling. Directieleden hebben hier een positiever beeld van dan docenten. Zo'n 7 à 8 op de 10 directieleden vindt dat master-opgeleiden van (enige tot zeer) positieve invloed hebben. Voor docenten geldt dit voor 4 (mbo), 5 (po en vo) tot 7 (hbo) op de 10. In het mbo zijn docenten het minst positief.

Tabel 2.14 Mate van invloed van masteropgeleide leraren binnen het team op het gebied van onderwijskwaliteit en ontwikkeling op de school/instelling (directie en docenten, %)*

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	Docenten	Directie	Docenten	Directie	Docenten	Directie	Docenten
Zeer positieve invloed	31,4	11,1	22,1	13,7	11,6	9,1	39,9	25,8
Enige positieve invloed	50,0	43,4	45,7	36,2	59,7	28,8	38,4	43,1
Geen invloed	13,0	23,4	18,6	26,9	15,5	31,4	13,0	16,1
Negatieve invloed	1,1	2,2	1,4	2,1	0,9	3,5	0,0	3,3
Geen mening/weet niet	4,5	19,9	12,3	21,2	12,4	27,1	8,7	11,6

Zo'n 80 procent van de directie/management in het po en vo zegt dat hun school leraren stimuleert een wo-bachelor of hbo-/wo-master te (gaan) volgen (bijlage 3, tabel 17). Bijna een kwart zegt de leraren die een van deze opleidingen hebben afgerond te stimuleren een andere rol binnen de school te gaan vervullen (bijlage 3, tabel 18).

Welke rol dit is, verschilt per sector en opleiding. Voor leraren in het po met een afgeronde wo-bachelor wordt maar door 14 tot 25 procent van de directieleden een andere rol dan leraarschap voorzien. Dit geldt voor po-docenten met een wo-master maar iets meer (10 tot 33%).

Voor po-docenten met een afgeronde hbo-master voorziet de directie vooral een rol als vakinhoudelijk specialist, taken met betrekking tot school-ontwikkeling of andere taken of het middenmanagement.

Vo-docenten met een hbo-master worden dezelfde rollen toebedacht.
Docenten in het vo die een wo-master voltooiden, wordt met name een rol met onderzoektaken toebedacht.

Tabel 2.15 Voorziene rollen voor leraren met een afgeronde wo-bachelor of hbo-/wo-master (meer antwoorden mogelijk) (directie po, vo, %)*

	Po			Vo	
	Wo-bachelor	Hbo-master	Wo-master	Hbo-master	Wo-master
Vakinhoudelijk specialist	21,2	88,9	20,3	78,7	61,8
Middenmanagement	16,0	75,1	9,8	71,5	42,8
Onderzoektaken	25,4	43,6	32,9	30,4	70,7
Taken met betrekking tot de schoolontwikkeling	22,3	76,1	25,4	70,3	64,8
Bovenschoolse inzetbaarheid	14,3	52,4	31,1	53,5	50,9
Andere taken buiten lesgevende taken	21,2	76,9	21,3	89,7	50,7
Anders*	0,0	0,7	0,0	0,8	0,0

* Waaronder dat het afhankelijk van de persoon(lijkheid) is.

Ruim een derde van de directie/management in het po en vo zegt dat hun school een visie heeft ontwikkeld met betrekking tot de inzet en het behouden van masteropgeleiden in het team. Respectievelijk een kwart tot bijna een derde van de directie/management zegt dat dit niet zo is. In het vo vindt bijna de helft van de directieleden dat hun school actief beleid voert op het aantrekken en behouden van masteropgeleiden. Dit geldt in mindere mate (28%) voor po-directies, waar men vaker een neutrale mening heeft.

Tabel 2.16 Stellingen met betrekking tot hbo-/wo-masteropgeleiden (directie po, vo, %)

	Po	Vo
Onze school heeft een visie ontwikkeld met betrekking tot de inzet en het behouden van hbo-/wo-masteropgeleiden in het team		
(Zeer) eens	34,5	36,9
Neutraal	40,1	30,6
(Zeer) oneens	25,4	32,5
Onze school voert actief beleid op het aantrekken en behouden van hbo-/wo-masteropgeleiden in het team		
(Zeer) eens	27,7	48,8
Neutraal	43,1	22,8
(Zeer) oneens	29,2	28,4

Niet geheel onverwacht, zijn bijna alle directieleden/managers in alle sectoren van mening dat verdere na- en bijscholing van het lerarenteam nodig en van belang is (bijlage 3, tabel 19).

In het po vindt ruim 40 procent dat het post-initiële opleidingsaanbod voor docenten goed is afgestemd op de vraag van scholen en schoolbesturen. Voor de overige sectoren geldt dat minder. Daar vindt men net zo vaak of vaker dat het aanbod niet goed is afgestemd op de vraag.

Ook de aansluiting van het post-initiële opleidingsaanbod op de voorziene rollen voor docenten worden beter gewaardeerd door directieleden po dan in

de overige sectoren. Ook hier is men in het mbo en hbo vaker negatief dan positief.

Tabel 2.17 Stellingen met betrekking tot het post initiële opleidingsaanbod voor docenten (directie, %)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Het post initiële opleidingsaanbod voor docenten is goed afgestemd op de vraag van scholen en schoolbesturen				
(Zeer) eens	42,1	24,9	18,9	26,8
Neutraal	41,0	50,9	54,2	44,9
(Zeer) oneens	16,9	24,3	26,9	28,3
Het post initiële opleidingsaanbod voor docenten sluit aan bij de rollen die we binnen onze school/instelling willen vervullen				
(Zeer) eens	43,2	27,9	22,6	23,9
Neutraal	42,3	52,8	47,2	44,9
(Zeer) oneens	14,5	19,3	30,1	31,2

Aan directie/management in het po en vo is vervolgens gevraagd op welke vlakken men ontevreden is aangaande de aansluiting vraag-aanbod met betrekking tot het post initiële opleidingsaanbod voor docenten. Driekwart van de directieleden is ontevreden over de toepasbaarheid in de praktijk. In het po is hiernaast de beschikbaarheid van opleidingen in de omgeving een belangrijk item. In het vo is naast eerstgenoemde reden ook de vorm waarin de opleiding wordt aangeboden en de mate van aandacht voor pedagogisch-didactische vaardigheden van belang.

Tabel 2.18 Op welke vlakken ontevreden over de afstemming van het post initiële opleidingsaanbod voor docenten op de vraag van scholen en schoolbesturen (meer antwoorden mogelijk) (directie po, vo, %)*

	Po	Vo
De variëteit aan opleidingen	22,3	27,4
De beschikbaarheid van opleidingen in de omgeving	43,7	21,9
Het niveau van de opleidingen	41,3	35,2
De toepasbaarheid in de praktijk	66,1	67,6
De mate van aandacht voor vakinhoudelijke kennis	26,5	29,6
De mate van aandacht voor pedagogisch-didactische vaardigheden	28,9	49,2
De tijd die een opleiding in beslag neemt	35,0	39,3
De vorm waarin de opleiding wordt aangeboden	23,8	45,1
Anders**	25,3	17,5

* Deze vraag is enkel gesteld aan directie leden die het (zeer) oneens waren met de genoemde stellingen.

** Waaronder kosten en maatwerk.

2.4.2 Na- en bijscholing

Directie/management

Een beperkt deel van de managers en directeuren in het po, vo en mbo heeft het afgelopen jaar geen na- of bijscholing gevolgd. In het mbo en in het hbo heeft men vaker geen na- of bijscholing gevolgd.

Tabel 2.19 Mate waarin na- of bijscholing is gevolgd het afgelopen jaar: aantal keer (directie/management, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Niet	1,9	5,2	5,2	6,7	9,1	7,5	19,9	15,2
Eén keer	7,0	7,8	11,9	13,1	9,3	12,7	14,8	17,4
2-4 keer	46,7	45,9	55,5	49,6	42,0	49,1	45,3	48,6
5-10 keer	34,9	29,9	23,1	25,7	32,4	23,8	14,0	13,8
1-3 keer per maand	8,2	11,3	3,6	3,5	6,1	6,0	4,2	2,9
Minimaal eens per week	1,3	0,0	0,8	1,4	1,1	0,9	1,3	2,2
Geen antwoord	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,4	-

Directeuren uit het po en vo hebben zich net als bij de vorige metingen in hun na- en bijscholing vooral gericht op opbrengstgericht werken en onderwijskundig management. In beide sectoren is het aandeel dat na- of bijscholing volgde op het gebied van teammanagement en -ontwikkeling toegenomen. In het mbo en hbo worden teammanagement en -ontwikkeling het vaakst genoemd, gevolgd door onderwijskundig management.

Tabel 2.20 Richting waarbinnen na- of bijscholing is gevolgd (meer antwoorden mogelijk) (directie/management, %)*

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Onderwijskundig management	57,1	46,9	51,3	52,6	43,0	46,9	50,8	48,8	43,4	31,4	30,3	27,4
Personeelsmanagement	28,6	25,5	32,4	40,4	29,2	33,4	31,1	27,8	25,2	31,4	26,1	23,9
Financieel management	17,0	13,3	14,7	14,0	14,7	14,7	17,1	12,2	10,4	11,2	8,0	7,7
Strategisch omgaan met de omgeving	13,0	11,6	17,1	17,5	15,3	18,1	28,7	23,2	22,7	26,6	25,0	26,5
Teammanagement en -ontwikkeling	47,2	32,3	37,3	50,9	39,1	44,5	60,0	56,7	60,4	48,5	54,3	53,8
Opbrengstgericht werken	70,1	57,9	52,1	39,0	49,4	37,1	18,1	17,5	13,3	8,9	5,9	5,1
ICT en onderwijs**	-	21,5	25,3	-	24,3	31,4	-	23,2	28,1	-	22,9	17,1
Anders***	26,4	27,6	27,5	21,5	25,5	17,4	22,0	26,7	18,2	31,4	33,5	29,1

* Deze vraag is enkel gesteld aan degenen die na- of bijscholing volgden.

** Deze antwoordcategorie is in 2014 geïntroduceerd.

*** Waaronder coaching en communicatie.

Ruim 80 procent van de directeuren/managers is van mening dat het laatst gevolgde bij- of nascholingstraject helemaal of goed toepasbaar is in het werk als leidinggevende (bijlage 3, tabel 20).

Docenten

Net als bij de directeuren/managers is het aandeel docenten in het po dat het afgelopen jaar na- of bijscholing volgde het grootst en in het hbo het kleinst. Het aandeel docenten dat geen na- of bijscholing volgde, is vergelijkbaar met vorig jaar en in het po het hoogst. In het po en vo nam de frequentie (het aantal keer na- of bijscholing) toe ten opzichte van de vorige meting.

Tabel 2.21 Mate waarin na- of bijscholing is gevolgd afgelopen jaar: aantal keer (docenten, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Niet	4,7	4,8	7,7	7,9	7,3	7,1	12,2	13,9
Eén keer	8,2	8,3	16,3	14,8	12,6	10,3	15,1	17,0
2-4 keer	45,4	42,1	49,2	48,1	46,7	49,2	43,2	43,6
5-10 keer	35,0	37,7	21,6	23,3	25,9	26,0	20,3	19,0
1-3 keer per maand	5,7	6,4	3,6	4,3	5,9	5,4	6,5	5,0
Minimaal eens per week	1,0	0,8	1,6	1,6	1,5	2,0	2,7	1,5
Geen antwoord	4,7	-	7,7	-	7,3	-	12,2	-

Als wordt gekeken naar hoe lang een docent werkzaam is in het onderwijs, zien we dat, afgezien van in het hbo, startende docenten minder vaak na- of bijscholing volgen dan gevorderde docenten (bijlage 3, tabel 22).

Bij ongeveer twee derde van de po-docenten die na- of bijscholing hebben gevolgd, ging het om nascholing op pedagogisch-didactisch of vakinhoudelijk gebied. Ook in de overige sectoren worden deze twee richtingen vaak genoemd. In het vo en mbo wordt nascholing gericht op ICT vaker genoemd dan in het po en hbo.

Tabel 2.22 Richting waarin na- of bijscholing is gevolgd (meerdere antwoorden mogelijk) (docenten, %)*

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Pedagogisch-didactisch	68,1	64,4	62,6	62,0	54,2	56,5	49,1	49,6
Vakinhoudelijk	66,4	68,3	54,9	57,1	59,4	61,7	57,9	58,2
ICT	21,0	24,7	31,2	33,3	30,7	33,2	24,0	25,4
Persoonlijke ontwikkeling	32,0	30,4	26,0	27,6	34,4	35,6	24,7	29,1
(School)organisatie en management	17,8	17,2	13,4	16,2	21,6	20,5	15,6	14,5
Anders**	10,5	10,3	12,1	9,8	13,3	11,9	17,5	17,0

* Deze vraag is enkel gesteld aan docenten die na- of bijscholing volgden.

** Waaronder coaching, assessortraining, examinering/toetsing, Engels, onderzoek en BHV/EHBO.

Indien de na- of bijscholing pedagogisch-didactisch van aard was, wordt met name in het po aangegeven dat tijdens deze scholing veel aandacht was voor differentiëren tussen, feedback geven aan en motiveren van leerlingen (bijlage 3, tabel 23).

Als na- of bijscholing op ICT-gebied gevolgd is, was deze scholing in alle sectoren vaak gericht op de inzet van ICT in de les en op inzet als didactisch hulpmiddel. Scholing gericht op elektronische leeromgeving speelt in het po een kleinere rol dan in de andere sectoren. In het po en mbo werd ook vaak genoemd dat de scholing gericht was op administratie- of leerlingvolg-systemen (bijlage 3, tabel 24).

In het po en in het hbo zijn docenten het vaakst (85% en 80%) van mening dat het laatst gevolgde bij- of nascholingstraject toepasbaar is in het werk met leerlingen/studenten. In het vo en mbo is dit minder vaak het geval (74% en 76%) (bijlage 3, tabel 25).

Docenten geven, net als vorig jaar, aan dat de (deelname aan) professionele ontwikkeling het meest wordt belemmerd door de te hoge werkbelasting. Dat het niet inpasbaar is in het werkrooster komt op de tweede plek. In het po wordt vaker dan in de andere sectoren aangegeven dat men geen tijd heeft vanwege het gezin.

Tabel 2.23 Mate van belemmering professionele ontwikkeling: percentage dat (zeer) veel heeft aangekruist (docenten)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
In welke mate wordt uw professionele ontwikkeling belemmert doordat...								
...u niet aan de eisen voldoet	3,5	4,2	3,5	4,0	4,8	5,0	4,0	5,5
...het te duur is	24,9	27,1	21,9	21,2	21,6	17,7	15,2	13,6
...uw werkgever niet voldoende ondersteuning biedt	17,0	16,8	19,3	18,3	25,8	22,0	16,7	18,6
...het niet in uw werkrooster past	34,4	35,5	39,7	36,5	45,8	39,1	40,4	41,2
...u geen tijd heeft vanwege uw gezin	32,0	31,0	24,0	24,0	19,2	19,7	16,4	18,2
...u geen passend professioneel ontwikkelingstraject wordt geboden	18,1	19,1	26,6	22,0	28,6	24,7	19,4	21,2
...deelname niet gestimuleerd wordt	13,9	11,1	19,8	18,2	22,9	18,8	14,0	13,1
...er een te hoge werkbelasting voor docenten is	72,4	68,3	70,9	66,9	73,5	64,5	63,2	64,0

* De volledige tabel is te vinden in bijlage 3, tabel 26.

Ondanks deze belemmeringen is ongeveer de helft van de docenten in het po en vo zonder meer bereid om de komende schooljaren (opnieuw) een opleiding of bij- of nascholing¹ te gaan volgen. Rond 40 procent wil dit onder voorwaarden (bijlage 3, tabel 27).

¹ In de vragenlijst werd vanaf deze vraag aangegeven dat onder bij- en nascholing zowel opleidingen worden verstaan die leiden tot een erkend diploma, als andere opleidingen, cursussen, workshops en dergelijke.

Docenten die aangaven geen of alleen onder voorwaarden bij- of nascholing te willen volgen, is gevraagd om welke voorwaarden het hier gaat. Hieruit blijkt dat tijd en geld de belangrijkste rollen spelen. Rond de 60 procent zou toch bij- of nascholing willen volgen indien hij/zij hiervoor voldoende tijd krijgt van de werkgever of als de kosten vergoed worden. Verder wordt ook als een belangrijke voorwaarde gezien dat de bij- en nascholing gericht moet zijn op het beter uitvoeren van de huidige taken.

Tabel 2.24 Onder welke voorwaarden (toch) bereid om bij- of nascholing te gaan volgen (meer antwoorden mogelijk) (docenten po, vo, %)*

	Po	Vo
Als ik door de bij- of nascholing mijn huidige taken beter kan uitvoeren	43,8	41,3
Als ik door de bij- of nascholing kan bijdragen aan de verbreding van de expertise binnen ons team	25,3	23,3
Als ik door de bij- of nascholing meer verantwoordelijkheid kan krijgen	3,4	5,7
Als ik door de bij- of nascholing andere, aanvullende taken kan krijgen	6,2	6,9
Als ik door de bij- of nascholing meer kans heb op een hogere beloning	19,3	22,3
Als ik voldoende tijd van mijn werkgever krijg om de bij- of nascholing te kunnen volgen	62,3	61,9
Als ik de bij- of nascholing op een doordeweekse dag kan volgen	23,8	25,8
Als de bij- of nascholing niet langer dan een half jaar duurt	12,5	10,4
Als ik de kosten van de bij- of nascholing niet zelf hoeft te betalen	60,7	53,7
Als ik expliciet door de werkgever wordt gevraagd om deze bij- of nascholing te volgen	7,8	10,6
Ik ben onder geen enkele voorwaarde bereid om bij- of nascholing te gaan volgen	4,1	5,1

* Deze vraag is enkel gesteld aan docenten die onder voorwaarden bij- of nascholing willen volgen of geen bij- of nascholing willen volgen.

Leraren die bij- of nascholing willen gaan volgen (zonder meer of onder voorwaarden), denken niet in de eerste plaats aan een wo-bachelor of hbo- of wo-master, maar voor het overgrote deel aan een andere opleiding, cursus of workshop.

Tabel 2.25 Welk type bij- of nascholing (docenten po, vo, %)

	Po	Vo
Een wo-masteropleiding	3,5	7,6
Een wo-bacheloropleiding	1,4	1,4
Een hbo-masteropleiding	14,7	12,6
Een andere opleiding/cursus/workshop	80,3	78,4

In het po denkt de helft van de leraren, als men een bachelor of master wil gaan volgen, aan een opleiding in de onderwijsrichting, zoals de master SEN of Leren & Innoveren. In het vo zijn de meningen verdeeld en denkt men het

meest aan een vakinhoudelijke opleiding, een lerarenopleiding of een onderwijsstudie (bijlage 3, tabel 28).

Bij degenen die een andere opleiding/cursus/workshop willen volgen, wordt zowel in het po als in het vo het vaakst gedacht in de vakinhoudelijke richting, gevolgd door de pedagogisch-didactische richting (bijlage 3, tabel 29).

Onder leraren die een bachelor, master of andere opleiding willen volgen in het kader van bij- of nascholing is slechts een klein deel (6 tot 8%) expliciet van mening dat er geen geschikt aanbod is. Ongeveer driekwart weet niet of dit het geval is (bijlage 3, tabel 30).

Net als docenten die momenteel een bachelor- of masteropleiding volgen, willen docenten met een toekomstige bij- of nascholingswens dit met name om hun onderwijs in de klas te verbeteren (door kennis en vaardigheid te verbreden of te verdiepen). En ook hier wordt op de tweede plek als reden genoemd om de rol van expert op een bepaald vakgebied te kunnen vervullen of te verbeteren (bijlage 3, tabel 31).

3 BEKWAAMHEID, REGISTERS EN LERENDE ORGANISATIE

De gevolgde scholing en het onderhoud van de bekwaamheid kwamen in het voorgaande hoofdstuk aan de orde. In dit hoofdstuk gaan we kort in op de bekendheid met de bekwaamheidseisen voor docenten. Vervolgens presenteren we de resultaten over de bekendheid met en registratie in de verschillende registers voor leraren en schoolleiders. Daarna besteden we aandacht aan het lidmaatschap van een professionele beroepsorganisatie. Bij het afsluitende onderwerp 'lerende organisatie' gaan we met name in op peer review, als methode om de kwaliteit te verbeteren door het werk te onderwerpen aan de kritische blik van vakgenoten of collega's.

3.1 Bekwaamheidseisen

Sinds de invoering van de Wet op de beroepen in het onderwijs (Wet BIO) gelden er voor docenten in po, vo en mbo bekwaamheidseisen en bestaat de verplichting om de bekwaamheid te onderhouden.

De bekendheid met de bekwaamheidseisen onder docenten neemt niet toe in de loop der jaren. In het mbo is de groep die goed bekend is met de bekwaamheidseisen nog altijd het grootst in vergelijking met het po en vo.

Tabel 3.1 Bekend met bekwaamheidseisen (docenten, %)

	Po			Vo			Mbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015*
Ja, zeker	31,3	35,6	34,7	37,4	40,5	34,7	46,3	48,3	41,7
Ja, ongeveer, maar niet precies	62,4	56,9	57,6	56,2	50,5	53,9	48,1	44,3	49,0
Nee	6,3	7,5	7,7	6,3	9,1	11,4	5,6	7,5	9,2

* De vragen over bekwaamheidseisen alleen voorgelegd aan leraren, en niet aan instructeurs mbo.

Het zijn vooral de docenten in de oudste leeftijdsgroepen die zeggen zeker bekend zijn met de bekwaamheidseisen. Startende docenten in het po en mbo die maximaal vijf jaar in het onderwijs werken, zijn minder bekend met de bekwaamheidseisen dan gevorderde docenten. Docenten die een master voltooid hebben, zeggen vaker zeker bekend te zijn met de bekwaamheidseisen dan andere docenten (bijlage 4, tabel 1 t/m 3).

3.2 Registers

3.2.1 Lerarenregister

Sinds begin 2012 kunnen docenten in het po, vo en mbo zich registreren in het Lerarenregister. In het register kunnen ze aantonen dat ze actief werken aan hun professionele ontwikkeling als docent.

Onder docenten is in alle sectoren de bekendheid met het Lerarenregister weer toegenomen. Een groot deel van de docenten, met name in het po, is echter nog steeds relatief weinig bekend met het Lerarenregister. In het po is ongeveer 3 op de 10 docenten nog niet bekend met het register en in het vo en mbo bijna 2 op de 10.

Tabel 3.2 Bekendheid met het Lerarenregister (docenten, %)

	Po			Vo			Mbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015*
Ja, zeker	17,7	21,1	28,8	32,2	35,3	40,1	31,6	42,0	45,9
Ja, maar ken het niet precies	34,5	39,3	41,3	36,1	43,0	40,1	39,1	38,7	36,8
Nee	47,8	39,6	29,9	31,6	21,7	18,8	29,4	19,3	17,3
Geen antwoord	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0

* De vragen over het lerarenregister zijn alleen voorgelegd aan leraren, en niet aan instructeurs mbo.

Jongere docenten zijn minder bekend met het Lerarenregister dan oudere docenten. Dit zien we ook terug als we kijken of het een startende docent betreft of niet: starters zijn minder bekend met het register. Docenten die een masteropleiding hebben voltooid, zijn juist weer beter bekend met het register (bijlage 4, tabel 4 tot en met 6).

Docenten in het po zijn relatief vaak via de schooldirectie of via de vakbond bekend geraakt met het Lerarenregister. Voor docenten in het vo en mbo hebben (ook) collega's en de berichtgeving via algemene media, zoals een krant, een rol gespeeld.

Tabel 3.3 Hoe bekend geraakt met het Lerarenregister? (meer antwoorden mogelijk) (docenten, %)*

	Po		Vo		Mbo	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Via directie/leidinggevenden	39,8	43,4	26,0	25,3	28,3	31,1
Via collega's	18,6	22,6	29,6	33,2	34,2	34,9
Via de vakbond	31,9	32,0	27,1	28,6	21,9	23,7
Via algemene media	21,1	19,7	33,9	30,7	29,5	27,7
Via een vakblad	24,1	23,2	25,6	26,1	17,7	18,2
Via de website van Leraar24	6,6	6,9	8,6	8,2	13,1	12,4
Via (de website van) de Onderwijscoöperatie	2,0	2,7	3,8	6,1	6,8	9,3
Anders**	5,7	9,0	8,0	10,2	9,9	11,9

* Deze vraag is enkel gesteld aan docenten die zeker of ongeveer bekend zijn met het Lerarenregister.

** Waaronder via de opleiding, bij de aanvraag van de Lerarenbeurs en via posters/flyers op de school waar men werkt.

Van degenen die hebben aangegeven zeker bekend te zijn met het register, heeft (ruim) twee derde zich geregistreerd. De omvang van deze groep neemt jaarlijks licht toe. Ongeveer een kwart van deze docenten is wel van plan om zich te gaan registreren.

Tabel 3.4 Geregistreerd in het Lerarenregister (docenten, %)*

	Po			Vo			Mbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Ja	25,5	28,2	32,3	29,3	31,8	38,5	29,8	34,1	36,6
Nee, maar wel van plan	24,0	25,5	26,4	21,4	23,0	20,5	24,2	25,2	23,6
Nee, en niet van plan	18,1	15,1	12,0	19,8	16,8	16,2	15,1	13,2	14,6
Nee, weet nog niet of ik me ga registreren	32,4	31,2	29,3	29,5	28,4	24,8	30,9	27,6	25,2

* Deze vraag is enkel gesteld aan docenten die het Lerarenregister zeker kennen.

Alhoewel starters en jonge docenten minder bekend zijn met het register, zijn ze – als ze er bekend mee zijn – wel beduidend vaker geregistreerd. In het vo en mbo hebben docenten onder de 35 jaar zich het vaakst geregistreerd, namelijk respectievelijk 49 en 56 procent van degenen die het register kennen. In het po heeft de groep tussen 35 en 44 jaar zich het vaakst geregistreerd (41%) (bijlage 4, tabel 4 en 5).

Vaak genoemde redenen waarom een docent zich niet heeft geregistreerd in het Lerarenregister zijn omdat men er nog niet aan toe is gekomen of het nut niet ziet van het register. Een deel van de respondenten geeft hier alsnog aan toch te weinig bekend te zijn met (de doelen van het register).

Tabel 3.5 Reden niet geregistreerd in het Lerarenregister (meer antwoorden mogelijk) (docenten, %)*

	Po			Vo			Mbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Ik ben er nog niet aan toegekomen	37,2	42,0	40,0	31,8	36,7	30,3	35,8	37,0	33,2
Ik voldoe niet aan de bevoegdheidseisen	0,0	0,5	0,2	3,0	3,7	6,1	2,0	3,5	5,0
Ik geef minder dan 0,2 fte les	1,7	2,3	2,9	0,7	1,0	0,8	3,0	2,3	4,3
Ik ben te weinig bekend met de doelen van het register	17,2	15,7	19,3	20,7	14,6	16,1	22,2	16,5	16,8
Ik zie onvoldoende het nut van het register	38,6	37,2	40,7	41,5	39,4	41,6	32,8	33,9	33,2
Ik ga binnenkort met pensioen**	9,2	9,0	6,3	6,9	9,1	8,8	8,7	11,5	11,4
Anders***	13,5	9,0	14,2	17,2	19,4	20,1	14,4	17,5	20,0

* Deze vraag is enkel gesteld aan docenten die het Lerarenregister zeker kennen, maar niet geregistreerd zijn.

** In 2012 is deze antwoordcategorie niet actief aangeboden en hebben veel docenten dit vermeld bij 'andere reden'.

*** Waaronder registreert zich pas als het verplicht is, twijfelt aan de privacywaarborging, kost te veel tijd.

Nog steeds worden slechts weinig docenten (11 tot 19%) door hun scholen/instellingen verzocht zich in te schrijven in het Lerarenregister, maar er lijkt wel sprake van een lichte toename (bijlage 4, tabel 10).

We hebben alle deelnemende managers/directeuren en docenten in het po, vo en mbo een aantal stellingen voorgelegd over het nut van het Lerarenregister. Managers en directeuren oordelen net zoals voorgaande jaren positiever over het nut van het register dan docenten. Managers en directeuren beoordelen alle aspecten ongeveer gelijk en zijn in het mbo het meest positief. Docenten zijn minder positief over het nut van het Lerarenregister voor de motivatie om de bekwaamheid te onderhouden, dan over de overige aspecten. Vooral docenten kunnen vaak (in circa 30% van de gevallen) geen oordeel geven (bijlage 4, tabel 12).

De verschuivingen in het oordeel tussen de verschillende jaren zijn in beide groepen klein: het oordeel wordt niet duidelijk positiever (behalve misschien onder directie/management in het mbo).

Tabel 3.6 Oordeel over het Lerarenregister: percentage dat '(zeer) nuttig' heeft aangekruist (directie/management)*

	Po			Vo			Mbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Wat is uw oordeel over het nut van het Lerarenregister voor...									
...de motivatie om de bekwaamheid te onderhouden	55,3	63,0	60,8	48,1	62,2	60,2	65,0	65,4	75,5
...de inhoudelijke versterking van het beroep	62,3	64,1	66,0	51,9	61,7	54,6	66,0	64,7	71,8
...het versterken van de positie van de leraar	55,3	60,1	56,4	48,9	53,5	56,0	62,2	61,2	63,2
...de versterking van de beroepsgroep en de beroepsidentiteit	58,9	67,6	63,6	55,7	58,1	60,4	70,6	64,3	73,5
...de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs	57,8	61,3	62,1	45,6	55,7	55,1	63,1	56,8	71,5

* De volledige tabel is te vinden in bijlage 4, tabel 12.

Tabel 3.7 Oordeel over Lerarenregister: percentage dat '(zeer) nuttig' heeft aangekruist (docenten)*

	Po			Vo			Mbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Wat is uw oordeel over het nut van het Lerarenregister voor...									
...de motivatie om de bekwaamheid te onderhouden	38,5	36,5	31,9	36,2	28,8	30,2	43,4	39,8	35,5
...de inhoudelijke versterking van het beroep	41,9	43,2	38,9	38,1	33,5	34,0	46,5	44,9	40,2
...het versterken van de positie van de leraar	41,5	46,2	42,0	36,8	39,2	39,8	47,1	51,7	46,9
...de versterking van de beroepsgroep en de beroepsidentiteit	42,6	47,7	42,5	38,8	41,5	41,2	49,9	54,1	48,3
...de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs	40,2	43,2	38,4	35,9	35,7	35,5	44,7	46,5	43,5

* De volledige tabel is te vinden in bijlage 4, tabel 13.

3.2.2 Schoolleidersregister po

Sinds 1 juni 2013 is het 'Schoolleidersregister po' opengesteld voor schoolleiders. Dit beroepsregister heeft als doel de kwaliteit van schoolleiders te bewaken en de professionele ontwikkeling van schoolleiders te bevorderen. De bekendheid met het Schoolleidersregister po onder directeuren in het po is toegenomen van zo'n 60 tot 75 procent.

Tabel 3.8 Bekend met Schoolleidersregister po (directie/management po, %)

	2014	2015
Ja, zeker	60,6	75,9
Ja, wel eens van gehoord, maar ken het niet precies	21,0	17,9
Nee	18,5	6,3

Van degenen die zeker bekend zijn met het register of ervan hebben gehoord, heeft in 2015 bijna de helft zich geregistreerd en een deel is dat nog wel van plan. Als we specifiek naar de groep directieleden op schoolniveau kijken (en niet naar bestuurders of middenmanagement) heeft ruim zeventig procent zich ingeschreven.

Tabel 3.9 Ingeschreven in het Schoolleidersregister po (directie/management po, %)*

	2014	2015
Ja	44,4	49,2
Nee, maar ik ben het wel van plan	15,2	13,1
Nee	40,4	37,8

* Deze vraag is enkel gesteld aan directeuren en managers die het Schoolleidersregister po zeker of ongeveer kennen.

Ruim veertig procent van de directeuren die zegt (ongeveer) bekend te zijn met het Schoolleidersregister, geeft aan dat hun bestuur registratie veel stimuleert (bijlage 4, tabel 13).

In de cao primair onderwijs is registratie in het Schoolleidersregister po verplicht gesteld. Net als vorig jaar, oordeelt ruim de helft van alle directeuren (zeer) positief over deze registratieplicht en ruim 30 procent oordeelt positief noch negatief.

Tabel 3.10 Oordeel over registratieplicht voor schoolleiders in het po (directie/management po, %)

	2014	2015
Zeer positief	13,6	13,2
Positief	41,2	41,7
Neutraal	38,3	31,2
Negatief	6,0	9,6
Zeer negatief	1,0	4,3

3.2.3 VO-academie

In het vo bestaat sinds begin 2012 de 'VO-academie': een programma om schoolleiders, middenmanagers en bestuurders in het vo te ondersteunen bij hun (verdere) professionalisering. Het percentage managers/directeuren dat zeker bekend is met de VO-academie is dit jaar weer iets verder toegenomen.

Tabel 3.11 Bekend met de VO-academie voor schoolleiders (directie/management vo)

	2013	2014	2015
Ja, zeker	33,3	37,7	41,2
Ja, wel eens van gehoord, maar ken het niet precies	35,0	36,3	43,5
Nee	31,6	26,0	15,3

Het percentage dat gebruik heeft gemaakt van de VO-academie is licht gestegen tot ruim een derde van de managers dat er bekend mee is. Het aandeel managers dat er geen gebruik heeft gemaakt, is echter ook licht toegenomen. De resterende groep, degenen die van plan zijn om er gebruik van te maken, is licht afgenomen (bijlage 4, tabel 14). De mate waarin besturen het gebruik van de VO-academie stimuleren, is toegenomen ten opzichte van vorig jaar. Het percentage waar veel stimulering vanuit het bestuur wordt gegeven, is toegenomen van bijna 20 naar bijna 35 procent (bijlage 4, tabel 15).

Iets meer dan de helft van alle vo-managers en directeuren staat ten slotte positief tot zeer positief tegenover de eventuele invoering van een registratieplicht voor leidinggevend in het vo. Dat percentage is redelijk constant. In vergelijking met vorig jaar is wel het aandeel managers/directeuren dat hierover uitgesproken negatief is iets toegenomen.

Tabel 3.12 Oordeel over eventuele registratieplicht voor leidinggevend in het vo (directie/management, %)

	2013	2014	2015
Zeër positief	6,8	9,5	12,3
Positief	38,4	43,8	39,7
Neutraal	43,9	36,5	31,4
Negatief	8,0	7,9	10,7
Zeër negatief	3,0	2,4	6,0

3.3 Professionele beroepsorganisatie

Dit jaar zijn voor het eerst vragen gesteld over het lidmaatschap van een professionele beroepsorganisatie onder docenten. In het po, vo en mbo is rond de 40 procent lid van een vakbond. In het vo zijn docenten vaker lid van een vakvereniging dan in overige sectoren. In het hbo is ongeveer twee derde

geen lid van een beroepsorganisatie. In de andere sectoren geldt dit voor iets meer (po en mbo) of minder (vo) dan de helft.

Tabel 3.13 Lid van een professionele beroepsorganisatie (docenten, %)

	Po	Vo	Mbo*	Hbo
Ja, een vakbond	44,5	42,4	37,2	22,8
Ja, een vakvereniging	2,8	21,1	7,5	10,6
Ja, anders**	1,7	3,1	2,3	4,9
Nee	53,2	44,9	56,7	65,9

* De vragen over de beroepsorganisatie zijn alleen gesteld aan docenten en niet aan instructeurs mbo.

** Waaronder BON, LBBO en VELON.

Zo'n 3 op de 10 docenten in het po, vo en mbo hecht veel aan de herkenbaarheid van een beroepsorganisatie. In het hbo gaat dat voor 2 op de 10 docenten op.

Tabel 3.14 Hechten aan de herkenbaarheid van een beroepsorganisatie (docenten, %)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Veel	28,5	29,8	27,5	21,4
Matig	32,1	31,4	34,2	30,7
Weinig	19,0	17,4	19,1	17,8
Niet	5,6	7,7	6,0	10,0
Weet niet	14,7	13,6	13,2	20,1

Slechts een klein deel van de docenten is op dit moment actief binnen een beroepsorganisatie (bijvoorbeeld in activiteiten en discussies gericht op de ontwikkeling van het vak van leraar). Zo'n 20 à 30 procent zou wel bereid zijn om actief te participeren. Die bereidheid is het laagst onder docenten in het po.

Tabel 3.15 Actief of bereid om actief te participeren binnen een beroepsorganisatie (docenten, %)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Ja, ik ben actief	4,1	7,8	8,9	7,2
Nee, ik ben niet actief, maar wel bereid om actief te participeren	22,2	30,6	31,7	31,7
Nee, ik ben niet actief en ook niet bereid om actief te participeren	56,5	45,0	43,7	44,1
Weet niet	17,2	16,6	15,7	17,0

3.4 Lerende organisatie en peer review

Net als vorig jaar is er een vraag gesteld over deelname aan gezamenlijke inhoudelijke activiteiten in het kader van de lerende organisatie.¹

¹ De vraag komt overeen met de vraag uit het TALIS-onderzoek van de OECD. In navolging van de OECD-rapportage rapporteren wij hier ook de groep die de categorie 'nooit' aankruiste. In de bijlage is de volledige tabel te vinden.

In tabel 3.16 geven we het percentage docenten dat nooit aan deze activiteiten deelneemt.

Gezamenlijk als een team lesgeven in dezelfde klas is iets wat onder docenten niet vaak voorkomt. Het gebeurt het minst in het po en het meest in het hbo. Ook woont een behoorlijk groep docenten nooit lessen van andere docenten bij om feedback te geven. Die groep is in het vo het kleinst en in het mbo het grootst. De andere gezamenlijke activiteiten komen allemaal veel vaker voor. Slechts een klein deel van de docenten neemt er nooit deel aan. De percentages zijn ongeveer vergelijkbaar met die van vorig jaar.

Tabel 3.16 Deelname aan activiteiten: percentage docenten dat 'nooit' heeft aangekruist*

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Gezamenlijk als een team lesgeven in dezelfde klas	88,0	86,3	67,4	65,5	60,8	58,0	54,1	51,3
Lessen van andere docenten bijwonen en feedback leveren	39,6	38,2	26,4	23,0	45,5	39,9	33,5	32,8
Deelnemen aan gezamenlijke activiteiten (bijv. projecten) voor verschillende klassen en leeftijdsgroepen	9,9	12,3	16,0	15,7	25,1	24,7	27,7	24,9
Lesmateriaal uitwisselen met andere docenten	4,4	6,6	4,2	4,8	6,0	5,8	5,0	4,9
Deelnemen aan discussies over de voortgang van specifieke leerlingen	3,6	4,9	1,5	1,4	3,0	3,0	11,9	10,6
Samenwerken met andere docenten op mijn school om te zorgen voor gemeenschappelijke standaarden voor de beoordeling van de voortgang van leerlingen	8,8	11,2	11,1	13,0	11,5	14,2	9,7	10,6
Bijwonen van teamvergaderingen	1,1	1,6	1,5	1,2	1,0	1,4	1,7	2,5
Deelnemen aan gezamenlijke professionele leeractiviteiten (waarbij wordt samengewerkt, zoals met collega's)	2,1	3,0	5,2	4,9	5,6	5,7	7,5	6,2

* De volledige tabel is te vinden in bijlage 4, tabel 16.

3.4.1 Peer review

Peer review (of collegiale toetsing) is een methode om de kwaliteit te verbeteren door het werk te onderwerpen aan de kritische blik van vakgenoten of collega's. Peer review maakt deel uit van de tweede actielijn uit het Actieplan Leraar 2020: Naar professionele scholen met ruimte voor goed personeelsbeleid.

Ongeveer zestig procent van de docenten in het vo en hbo heeft het afgelopen jaar feedback gehad door middel van peer review van binnen de eigen instelling. In het po en het mbo komt deze vorm van feedback bij ongeveer de helft van de docenten voor. Feedback via peer review van buiten de instelling komt nog altijd relatief weinig voor. Er zijn slechts kleine verschillen met vorig jaar, alleen in het po nam het percentage docenten dat géén peer review kreeg toe. We weten niet wat de oorzaak hiervan is.

Tabel 3.17 Afgelopen jaar via peer review feedback gehad (meer antwoorden mogelijk) (docenten, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Ja, van collega-docenten van mijn eigen school/instelling	58,0	52,1	59,6	60,0	48,3	50,1	61,3	61,4
Ja, van collega-docenten van buiten mijn eigen school/instelling	13,6	11,9	10,0	9,5	8,1	8,3	10,7	10,9
Nee	37,7	43,5	37,4	36,9	48,9	47,3	36,7	36,3

Als we de bovenstaande tabel uitsplitsen naar leeftijd, dan zien we in het mbo en hbo dat de jongste groep docenten (onder de 35) vaker ervaring heeft met peer review (bijlage 4, tabel 17). In alle sectoren hebben startende docenten vaker ervaring met peer review dan overige docenten (bijlage 4, tabel 18). Dat lijkt een logisch gevolg van de begeleidingssituatie van jonge startende docenten.

Dit jaar is ook aan directieleden gevraagd of er sprake is van peer review voor docenten op de school/instelling. Directieleden geven vaker dan docenten aan dat dit het geval is. Dit kan erop duiden dat peer review wel wordt toegepast, maar niet algemeen. Alleen voor po liggen de percentages ongeveer op hetzelfde niveau. Voor peer review door collega-docenten van de eigen school lopen de percentages uiteen van 54 procent in het po tot 78 procent in het hbo.

Tabel 3.18 Sprake van peer review voor onderwijsgeevenden op de school/instelling (meer antwoorden mogelijk) (directie, %)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Ja, van collega-docenten van de eigen school/instelling	53,8	71,4	59,4	78,3
Ja, van collega-docenten buiten de eigen school/instelling	17,4	23,6	5,8	31,9
Nee	41,0	23,4	39,4	15,9

Ook directieleden geven aan dat peer review onder docenten vaker voorkomt in de jongste leeftijdsgroepen (bijlage 4, tabel 20).

Onder directeuren/managers komt peer review ook voor. 40 (po) tot 54 (hbo) procent van deze groep geeft aan van de eigen school/instelling feedback gehad te hebben via peer review. Peer review van buiten de school/instelling komt minder vaak voor, maar nog het meest in het po en vo. In po, vo en mbo zien we niet echt een toename van het gebruik van (interne of externe) peer review, in het hbo lijkt er wel sprake van enige toename.

Tabel 3.19 Afgelopen jaar via peer review feedback gehad (meer antwoorden mogelijk) (directie, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Ja, met schoolleiders/managers van de eigen instelling/het eigen bestuur	47,4	45,1	40,3	49,8	54,1	46,3	40,9	47,2	45,6	43,8	54,9	53,6
Ja, met schoolleiders/managers van buiten de eigen instelling/het eigen bestuur	24,2	18,2	25,7	21,5	20,1	21,2	10,9	12,9	7,2	11,9	17,4	14,5
Nee	39,6	42,4	43,8	40,5	34,9	41,0	53,1	47,4	51,5	51,7	39,1	39,1

3.4.2 Oordeel over peer review

In alle sectoren vindt meer dan de helft van alle docenten het krijgen van feedback via peer review zeer zinvol. Hbo-docenten zijn het meest overtuigd van het nut van peer review. Vooral bij docenten in mbo en hbo zien we een duidelijk stijgende trend in de beoordeling van peer review, in het po echter een dalende.

Tabel 3.20 Oordeel over het nut om via peer review feedback te krijgen (docenten, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Zeer zinvol	63,2	57,1	51,5	53,4	51,2	52,6	52,4	53,9	55,9	63,0	62,8	65,7
Matig zinvol	31,3	36,7	40,0	37,5	39,5	36,8	38,5	36,3	33,9	29,9	30,9	28,4
Weinig zinvol	3,5	4,5	5,7	6,1	6,5	7,3	5,9	6,9	7,7	5,4	4,5	3,2
Niet zinvol	1,2	1,7	2,7	2,3	2,8	3,2	2,5	2,8	2,6	1,4	1,8	2,6
Geen antwoord	0,9	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0

Docenten met ervaring met peer review vinden dit vaker zeer zinvol dan docenten zonder ervaring. Vooral bij startende docenten met maximaal vijf jaar onderwijservaring vallen de verschillen goed op: zij geven vaker aan dat ze peer review zeer zinvol vinden. Bij de vergelijking tussen docenten die wel of niet een masteropleiding hebben voltooid, zien we dezelfde tendens, zij het niet zo duidelijk (bijlage 4, tabel 21 tot en met 24).

Net zoals docenten zijn ook directeuren en managers zeer positief over het nut van peer review om op die manier feedback te krijgen op het werk als schoolleider/manager. 60 tot bijna 80 procent geeft aan peer review zeer zinvol te vinden. In het po en vo is dit percentage wel wat afgenomen in vergelijking met vorig jaar, in het hbo toegenomen.

Tabel 3.21 Oordeel over het nut van peer review (directie/management, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Zeer zinvol	69,5	69,0	66,3	62,4	64,8	59,4	53,1	60,7	59,8	61,2	69,5	76,8
Matig zinvol	26,9	27,6	28,8	34,2	31,1	35,2	43,2	31,9	33,3	33,8	28,4	18,1
Weinig zinvol	2,5	2,9	2,9	3,0	3,3	2,7	3,1	5,6	5,2	3,5	0,0	3,6
Niet zinvol	0,8	0,5	1,9	0,4	0,8	2,7	0,6	1,8	1,6	1,5	1,7	1,4
Geen antwoord	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0

4 BELONING EN PERSONEELSBELEID

In dit hoofdstuk besteden we aandacht aan de professionele schoolorganisatie. Allereerst komen de beloning, de eventuele promoties en het carrièreperspectief aan bod. Vervolgens bespreken we het personeelsbeleid en de werktevredenheid, waaronder werkdruk.

4.1 Beloning, promoties en carrièreperspectief

In het vo, mbo en hbo zegt ruim de helft van de managers/directeuren tevreden te zijn over de beloning. In het po ligt dit percentage wat lager. Afgezien van het po is de tevredenheid over de beloning toegenomen.

Tabel 4.1 Tevredenheid over beloning (directie/management, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
(Zeer) tevreden	42,9	44,9	43,7	54,4	52,8	62,7	48,2	51,5	58,7	62,7	55,1	66,7
Neutraal	27,1	27,5	28,2	18,1	25,7	22,3	21,5	24,1	20,4	19,4	29,7	21,7
(Zeer) ontevreden	29,7	27,5	28,1	27,4	21,5	15,0	30,3	24,5	20,9	17,9	14,8	11,6
Weet niet	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0

Bij docenten geldt nog steeds dat de tevredenheid met de beloning het hoogste is in het hbo (ruim de helft tevreden) en het laagste in het po (een derde tevreden). Behalve in het po lijkt de tevredenheid over de beloning toe te nemen.

Tabel 4.2 Tevredenheid over beloning (docenten, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
(Zeer) tevreden	35,4	33,7	34,6	42,0	38,7	48,0	42,9	38,5	45,4	52,7	53,7	57,4
Neutraal	32,3	36,6	35,5	27,8	29,4	27,6	27,1	29,6	29,3	25,0	25,1	22,3
(Zeer) ontevreden	32,1	29,7	29,9	30,1	31,9	24,5	29,9	31,9	25,3	22,2	21,2	20,3
Weet niet	0,2	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0

We hebben de tevredenheid over de beloning ook uitgesplitst naar enkele achtergrondkenmerken. In het po is duidelijk te zien dat docenten onder de 35 jaar oud het minst tevreden zijn over hun salaris. Voor startende docenten (maximaal vijf jaar ervaring) zien we dit alleen in het vo en mbo. Uitsplitsing naar docenten met of zonder een masteropleiding laat zien dat masteropgeleiden in het vo, mbo en hbo tevredener zijn over hun beloning dan niet-masteropgeleiden (zie bijlage 5, tabel 1 tot en met 3).

Sinds 2011 is bijna 40 procent van de vo-docenten benoemd in een hogere schaal. In de andere sectoren ligt dat lager en rond een kwart van de docenten. Het totale aandeel docenten dat in de afgelopen twee jaar is bevorderd, ligt, afgezien van in het po, iets hoger dan in vorige jaren (zie bijlage 5, tabel 4).

Tabel 4.4 Afgelopen periode bevorderd/benoemd in andere schaal (docenten, geen instructeurs %)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Ja, in 2011	4,9	8,2	4,7	5,6
Ja, in 2012	5,0	7,0	5,4	4,3
Ja, in 2013	6,6	7,0	6,9	6,8
Ja, in 2014	4,1	12,4	6,6	7,9
Ja, in 2015*	2,0	2,5	2,6	1,8
Nee	77,3	62,0	73,9	73,4
Geen antwoord	0,0	0,9	0,0	0,2

* Ten tijde van de enquête was het jaar 2015 nog maar halverwege. Het gaat dus alleen om degenen die op dat moment al bevorderd waren.

De manier waarop docenten de afgelopen twee jaar zijn bevorderd in het kader van de functiemix/salarismix verschilt sterk per sector. In het po en vo geeft rond de helft van de docenten aan dat dit gebeurt door middel van een sollicitatieprocedure. In het mbo en in het hbo is deze optie beduidend minder aangekruist. In die sectoren weten veel docenten niet hoe de bevordering plaatsvindt. In het mbo ligt dat voor de hand, omdat alleen instellingen uit de Randstad salarismixgelden hebben ontvangen. In het hbo is de helft onbekend met de methode. Dat de functiemix in het hbo is uitgewerkt in instellingsconvenanten, heeft wellicht zijn weerslag op de bekendheid op de instelling. In het vo is het aantal docenten dat op basis van het entreerecht is bevorderd opvallend toegenomen.

Tabel 4.5 Methode waarmee docenten in afgelopen twee jaar in het kader van de functiemix/salarismix bevorderd werden (meer antwoorden mogelijk) (docenten, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Door middel van een sollicitatieprocedure	58,0	52,2	45,1	63,5	58,5	56,2	25,9	24,8	19,8	13,4	14,4	14,5
Op aanwijzing van het management (zonder sollicitatie)	20,7	22,9	22,8	17,5	17,1	16,5	16,6	13,8	15,9	22,8	20,0	22,0
Volgens een systeem waarbij elke (functionerende) docent na een vaste periode in aanmerking komt voor bevordering	1,4	1,6	1,9	5,2	6,0	5,2	7,7	8,2	9,7	6,3	5,2	5,0
Op basis van het entreerecht (alleen vo)	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	2,8	8,6	23,0	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Op onze school/instelling hebben in de afgelopen twee jaar geen bevorderingen plaatsgevonden	9,0	10,2	12,4	4,9	6,9	4,5	16,6	17,1	17,0	10,2	8,5	7,9
Anders*	6,5	7,0	6,8	6,9	7,6	7,3	10,9	13,9	11,7	8,0	9,4	9,2
Weet niet	13,3	17,7	20,8	12,2	14,8	15,9	29,6	30,3	34,4	45,9	51,1	50,6

* Waaronder bevordering na een gevolgde opleiding, vriendjespolitiek, willekeur en bevorderingen op basis van anciënniteit.

Als directeuren/managers een hogere of andere functie ambiëren in de komende vijf jaar, dan is dit met name een functie binnen de eigen onderwijssector. In het mbo en hbo zijn relatief minder managers die geen enkele ambitie hebben voor een hogere/andere functie (in welke sector dan ook) dan in het po en vo (zie bijlage 5, tabel 6).

Tabel 4.6 Ambieert hogere of andere functie in de komende vijf jaar: percentage dat 'ja' heeft aangekruist (management/directie)*

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Binnen mijn eigen school	10,3	9,2	16,9	11,1	29,4	27,1	34,3	36,2
Binnen mijn onderwijssector	33,5	34,7	34,7	27,3	34,2	36,8	40,7	35,5
Binnen een andere onderwijssector	14,1	16,6	16,6	15,9	26,5	30,4	27,1	20,3
Buiten het onderwijs	14,6	15,2	10,3	16,5	21,1	18,9	27,1	23,9

* De volledige tabel is te vinden in bijlage 5, tabel 5.

Voor docenten die een hogere/andere functie ambiëren, gaat dat vooral om de eigen school of de eigen onderwijssector. Het percentage docenten dat een functie buiten het onderwijs ambieert ligt met 1 op de 4 het hoogst in het hbo. In het hbo is het aantal managers dat geen enkele ambitie heeft voor een hogere/andere functie (in welke sector dan ook) relatief kleiner dan in overige sectoren (zie bijlage 5, tabel 6). In het hbo is de mogelijkheid voor een andere functie echter ook groter gezien de omvang van de instelling.

Tabel 4.7 Ambieert hogere of andere functie in de komende vijf jaar: percentage dat 'ja' heeft aangekruist (docenten)*

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Binnen mijn eigen school/instelling	21,7	19,2	28,9	26,1	33,3	31,4	39,9	40,2
Binnen mijn onderwijssector	25,2	20,7	27,2	25,7	32,0	29,9	37,1	37,6
Binnen een andere onderwijssector	14,2	10,3	17,4	14,5	20,7	16,8	19,8	16,4
Buiten het onderwijs	15,9	14,5	18,8	15,3	22,0	16,8	28,5	25,9

* De volledige tabel is te vinden in bijlage 5, tabel 7.

Het percentage directeuren/managers dat goede loopbaanmogelijkheden ziet binnen de eigen school/instelling of binnen de eigen sector is ongeveer vergelijkbaar, en loopt uiteen van circa 30 procent tot 38 procent in het vo. In het hbo beoordelen directeuren/managers de mogelijkheden binnen de eigen instelling hoger dan die in de eigen onderwijssector. In de andere sectoren is dat min of meer gelijk. In het vo valt op dat de loopbaanmogelijkheden op alle vlakken hoger worden beoordeeld dan vorig jaar. In het mbo en hbo ziet een derde ook mogelijkheden buiten het onderwijs.

Tabel 4.8 Beoordeling loopbaanmogelijkheden: percentage dat '(zeer) goed' heeft aangekruist (management/directie)*

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Binnen mijn eigen school/instelling	28,4	29,6	30,6	38,1	36,5	33,3	37,3	37,0
Binnen mijn onderwijssector	26,9	28,4	31,1	36,9	27,8	35,7	35,2	29,7
Binnen een andere onderwijssector	12,5	15,1	14,4	20,4	16,2	19,1	16,9	17,4
Buiten het onderwijs	18,3	19,6	17,1	26,0	22,9	34,1	26,7	33,3

* De volledige tabel is te vinden in bijlage 5, tabel 8.

Docenten beoordelen hun loopbaanmogelijkheden over het algemeen wat lager dan directeuren/managers. Docenten zien nog de beste mogelijkheden binnen de eigen school/instelling. In het po worden de loopbaanmogelijkheden iets slechter beoordeeld dan vorig jaar; in de overige sectoren juist beter. Ook docenten in het hbo zien vaker mogelijkheden buiten het onderwijs.

Tabel 4.9 Beoordeling loopbaanmogelijkheden: percentage dat '(zeer) goed' heeft aangekruist (docenten)*

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Binnen mijn eigen school	22,9	21,9	19,5	24,7	18,3	25,8	27,5	34,5
Binnen mijn onderwijssector	20,8	19,6	16,2	24,3	15,3	23,9	23,9	32,7
Binnen een andere onderwijssector	9,2	8,7	8,4	12,5	9,4	11,7	10,9	14,1
Buiten het onderwijs	19,2	17,5	24,2	23,7	24,0	22,3	29,6	31,0

* De volledige tabel is te vinden in bijlage 5, tabel 9.

4.2 Personeelsbeleid en werktevredenheid

In de onderstaande tabellen hebben we per aspect met betrekking tot het personeelsbeleid aangegeven welk percentage van de directeuren/managers en docenten het oordeel '(zeer) goed' heeft gegeven.

Net als in de vorige metingen oordelen de managers positiever over alle aspecten dan de docenten. Managers in po, vo en hbo zijn van alle genoemde aspecten het meest tevreden over het algemeen personeelsbeleid. In het mbo was men het meest positief over scholing en professionalisering, dat ook in de overige sectoren hoog scoort. Over de belonings- en promotiecriteria oordelen managers in het vo en hbo positiever dan in andere sectoren.

Tabel 4.10 Oordeel over het personeelsbeleid: percentage dat '(zeer) goed' heeft aangekruist (directie/management)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Algemeen personeelsbeleid	72,2	76,4	70,9	70,9	66,4	65,5	51,6	52,2	52,0	60,2	62,7	63,0
Functionerings- en beoordelingsgesprekken	66,4	63,6	65,2	62,9	50,6	53,8	49,9	55,6	58,0	65,2	62,7	58,7
Beloningscriteria	34,6	31,8	32,5	41,8	34,4	42,2	30,5	28,4	24,1	46,3	49,2	44,2
Promotiecriteria	37,6	32,5	30,2	44,7	35,7	43,4	29,6	23,2	20,6	37,3	44,5	39,1
Scholing en professionalisering	65,3	68,1	69,1	57,8	59,6	60,3	58,5	65,2	62,2	72,6	74,2	61,6

* De volledige tabel is te vinden in bijlage 5, tabel 10.

Docenten in alle sectoren zijn het meest tevreden over scholing en professionalisering. In het po is meer dan de helft ook tevreden met het algemeen personeelsbeleid en met de functionerings- en beoordelingsgesprekken. Afgezien van het po zijn docenten in alle sectoren wat positiever over belonings- en promotiecriteria dan vorig jaar.

Tabel 4.11 Oordeel over het personeelsbeleid: percentage dat '(zeer) goed' heeft aangekruist (docenten)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Algemeen personeelsbeleid	59,3	58,1	56,6	43,4	39,9	43,1	35,1	34,2	41,8	43,4	44,4	41,0
Functionerings- en beoordelingsgesprekken	56,1	57,4	56,8	41,2	41,3	40,2	41,6	43,2	46,6	45,1	43,3	43,6
Beloningscriteria	30,3	28,6	26,6	28,3	25,8	31,2	25,6	21,9	28,4	29,9	27,4	29,6
Promotiecriteria	31,6	29,6	27,2	26,7	23,5	29,3	19,2	17,0	23,6	26,8	23,1	24,0
Scholing en professionalisering	67,5	62,0	61,4	51,5	46,2	51,7	49,2	43,7	51,4	57,2	54,1	57,4

* De volledige tabel is te vinden in bijlage 5, tabel 10.

In het po, mbo en hbo heeft meer dan 85 procent één keer per jaar of vaker een formeel personeelsgesprek met zijn/haar leidinggevende. In het vo gaat het om driekwart van de managers en heeft dus een kwart minder dan één keer per jaar een personeelsgesprek (of geen gesprek).

In het hbo heeft de helft van de managers twee keer of vaker per jaar een gesprek, iets dat in de andere sectoren maar weinig voorkomt.

In alle sectoren, behalve het hbo, is het aandeel managers dat minder dan één keer per jaar of nooit een formeel personeelsgesprek heeft, afgenomen in vergelijking met vorig jaar.

Tabel 4.12 Mate waarin er formele personeelsgesprekken worden gevoerd (directie/management, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Niet/nooit	7,7	5,8	5,3	10,5	5,7	4,1	3,8	4,5	1,3	3,0	1,7	2,2
Minder dan één keer per jaar	14,6	15,3	9,5	21,9	23,0	20,2	21,2	13,9	10,7	5,0	6,8	8,0
Eén keer per jaar	61,7	65,7	68,9	55,7	60,5	65,5	58,6	68,2	62,6	37,3	37,7	39,9
Twee keer per jaar	11,6	11,8	15,6	8,9	8,4	9,7	14,6	11,6	19,7	39,3	41,1	35,5
Meer dan twee keer per jaar	4,2	1,5	0,7	3,0	2,4	0,5	1,9	1,8	5,7	15,4	12,3	14,5
Geen antwoord	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0

Bij docenten zien we hetzelfde patroon als bij managers. In het vo is de groep docenten die minder dan één keer per jaar een personeelsgesprek (of geen gesprek) heeft relatief het grootst. In het vo gaat het om een percentage van 30 procent, in het po, mbo en hbo respectievelijk 19, 25 en 7 procent. Ook hier zien we dat van de hbo-docenten meer dan de helft twee keer per jaar of meer een gesprek heeft. In vergelijking met vorig jaar zijn er weinig verschillen op te merken. Afgezien van het hbo is de groep docenten die minder dan één keer per jaar (of nooit) een formeel personeelsgesprek voert, wel iets afgenomen.

Tabel 4.13 Mate waarin er formele personeelsgesprekken worden gevoerd (docenten, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Niet/nooit	2,4	2,5	3,9	4,1	3,8	2,9	4,5	4,1	3,3	1,5	1,5	1,9
Minder dan één keer per jaar	19,1	18,2	15,4	30,7	27,1	27,3	26,6	23,0	21,6	5,1	5,2	5,3
Eén keer per jaar	65,0	58,9	61,3	53,2	54,5	53,2	55,0	55,3	53,5	40,2	34,6	35,6
Twee keer per jaar	12,3	16,9	17,1	10,3	12,7	14,3	12,9	15,5	17,6	42,8	45,8	43,7
Meer dan twee keer per jaar	1,3	3,4	2,4	1,5	1,9	2,3	1,0	2,2	3,9	10,5	12,8	13,5
Geen antwoord	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

We hebben de managers ook gevraagd om aan te geven hoe vaak docenten volgens hen een formeel gesprek hebben. Dit beeld is positiever dan volgens de docenten zelf. Alleen in het hbo zijn de percentages vergelijkbaar tussen docenten en managers (bijlage 5, tabel 11).

Ruim zestig procent van de managers in alle sectoren is (zeer) tevreden over de formele personeelsgesprekken die met hen gevoerd worden. In vo ligt het percentage iets hoger dan vorig jaar. Managers in het vo, mbo en hbo zijn tevredener dan docenten in die sectoren; in het po is het vergelijkbaar.

Tabel 4.14 Tevredenheid over formele personeelsgesprekken (directie/management, %)*

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
(Zeer) tevreden	63,9	61,7	56,3	63,6	62,1	64,3	61,5	60,7
Neutraal	26,1	26,8	26,9	22,4	23,9	19,8	26,4	22,2
(Zeer) ontevreden	7,3	8,8	11,5	11,2	9,6	7,2	11,7	13,3
Niet van toepassing/geen antwoord	2,6	2,7	5,2	2,7	4,4	8,7	0,4	3,7

* Deze vraag is enkel gesteld aan degenen die personeelsgesprekken hebben gevoerd.

Docenten in het po zijn het meest tevreden over de formele personeelsgesprekken. Alhoewel docenten in het hbo vaker functioneringsgesprekken hebben dan in de overige sectoren zijn zij het vaakst (zeer) ontevreden over hun personeelsgesprekken.

Tabel 4.15 Tevredenheid over formele personeelsgesprekken (docenten, %)*

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015**	2014	2015
(Zeer) tevreden	60,8	61,4	50,8	50,2	47,6	50,1	42,7	46,4
Neutraal	23,9	23,7	29,4	28,4	30,3	29,9	33,0	27,8
(Zeer) ontevreden	12,0	10,2	15,5	16,0	19,3	16,1	22,4	23,6
Niet van toepassing/geen antwoord	3,3	4,6	4,3	5,3	2,8	4,0	1,9	2,2

* Deze vraag is enkel gesteld aan degenen die personeelsgesprekken hebben gevoerd.

** In het mbo hebben de instructeurs deze vraag niet voorgelegd gekregen.

Docenten in de oudste leeftijdsgroep zijn het minst tevreden over hun personeelsgesprekken. Als we kijken hoe lang een docent werkzaam is, is het beeld wisselend (bijlage 5, tabel 12 en 13).

Aan docenten is een aantal stellingen voorgelegd met betrekking tot besluitvorming, verantwoordelijkheid en samenwerking. In het po hebben docenten bij de meeste stellingen vaker dan in de overige sectoren de optie '(zeer) eens' aangekruist. Dit geldt niet voor de stelling dat leerlingen/studenten kunnen deelnemen aan de besluitvorming. Hiermee is men het in het po minder vaak eens, wat verklaard kan worden door de jonge leeftijd van de po-leerlingen. In het mbo en hbo is de deelname van ouders aan de besluitvorming dan weer flink lager dan in het po en vo, want verklaard kan worden uit de grotere afstand tussen ouders en de (grote) instellingen in het mbo en hbo en de leeftijd (en mondigheid) van de leerlingen. In het po wordt het vaakst aangegeven dat er sprake is van een cultuur van samenwerking, steun aan docenten bij problemen en (extra) ondersteuning van docenten wanneer dat nodig is. Die steun en ondersteuning worden het minst genoemd in het hbo.

Over het geheel genomen zien we in alle sectoren een positiever beoordeling dan vorig jaar.

Tabel 4.16 Oordeel over besluitvorming, verantwoordelijkheid en samenwerking: percentage dat '(zeer) eens' heeft aangekruist (docenten)*

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Mijn school/instelling...								
...geeft de medewerkers de mogelijkheid om deel te nemen aan besluitvorming omtrent de school/instelling	67,8	68,2	41,7	45,1	32,2	38,0	43,7	47,0
...geeft ouders/verzorgers de mogelijkheid om deel te nemen aan besluitvorming omtrent de school/instelling	56,9	58,9	44,1	46,0	13,0	13,9	1,7	1,9
...geeft leerlingen/studenten de mogelijkheid om deel te nemen aan besluitvorming omtrent de school/instelling	23,6	28,3	36,7	37,9	40,1	42,9	58,1	60,5
...heeft een cultuur van gedeelde verantwoordelijkheid voor schoolgerelateerde zaken	60,8	59,7	37,6	38,1	34,6	38,7	39,4	38,5
...heeft een cultuur van samenwerking die wordt gekarakteriseerd door wederzijdse steun	61,3	59,8	37,1	40,0	33,8	38,8	42,4	44,4
...steunt de docenten bij problemen met een leerling/klas en werkt met hen samen om deze problemen op te lossen	68,6	69,2	55,1	54,6	46,0	49,7	39,4	43,0
...geeft docenten (extra) ondersteuning als ze dat nodig hebben	58,7	59,2	50,0	49,9	37,6	41,9	39,9	41,2

* De volledige tabel is te vinden in bijlage 5, tabel 15.

Zowel directieleden/managers als docenten hebben ook stellingen met betrekking tot de werktevredenheid voorgelegd gekregen. De tevredenheid over het plezier, de goede werkomgeving, het eigen functioneren en de algemene baantevredenheid zijn hoog onder directie/managers. Slechts weinig managers hebben spijt van de keuze voor de huidige functie.

Tabel 4.17 Oordeel over werktevredenheid: percentage dat '(zeer) eens' heeft aangekruist (directie/management)*

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
De voordelen van dit beroep wegen duidelijk op tegen de nadelen	61,7	55,3	66,1	75,0	65,4	72,9	72,5	72,5
Als ik weer zou mogen kiezen, zou ik dezelfde baan/functie kiezen	62,8	58,8	70,6	72,1	62,6	67,4	68,6	67,4
Ik zou graag van school veranderen als dat kon	9,5	14,5	14,9	16,5	15,8	15,1	16,5	12,3
Ik heb spijt van mijn beslissing om schooldirecteur/manager/leidinggevende te worden	3,7	4,2	4,3	4,6	5,7	3,7	2,5	2,2
Ik werk met plezier op deze school	88,5	90,7	89,3	88,0	80,0	87,2	81,4	84,8
Ik zou mijn school aanbevelen als een goede werkomgeving	85,0	81,1	82,5	76,8	69,9	67,3	74,6	72,5
Ik denk dat het vak van docent wordt gewaardeerd door de maatschappij	13,9	20,2	25,8	27,7	27,0	29,7	34,7	31,2
Ik ben tevreden over mijn functioneren op deze school	83,8	85,2	86,8	89,8	85,8	88,3	87,3	81,9
Al met al ben ik tevreden met mijn baan	82,6	79,3	86,3	86,6	77,4	79,9	83,5	81,2

* De volledige tabel is te vinden in bijlage 5, tabel 16.

Rond de 75 procent van de docenten geeft aan tevreden te zijn met hun baan. Net als bij managers zien we dat maar weinig docenten spijt hebben van de beslissing om docent te worden, maar in het po vraagt 1 op de 5 zich wel af of hij/of zij niet beter een ander beroep had kunnen kiezen. Dat is meer dan in de andere sectoren.

Slechts een relatief klein deel van de docenten denkt dat het vak van docent gewaardeerd wordt door de maatschappij. In het po en vo twijfelt men daar nog het meest aan, in het mbo en hbo is men iets positiever.

Tabel 4.18 Oordeel over werktevredenheid: percentage dat '(zeer) eens' heeft aangekruist (docenten)*

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
De voordelen van dit beroep wegen duidelijk op tegen de nadelen	51,8	50,2	58,5	63,8	55,6	60,6	67,7	73,3
Als ik weer zou mogen kiezen, zou ik dezelfde baan/functie kiezen	57,1	54,0	59,1	63,1	57,3	61,3	64,3	67,6
Ik zou graag van school veranderen als dat kon	16,2	14,8	17,9	18,0	21,1	16,8	15,7	14,7
Ik heb spijt van mijn beslissing om docent te worden	6,6	7,1	6,0	5,3	5,3	5,7	3,9	3,7
Ik werk met plezier op deze school	78,1	79,5	76,2	77,6	70,5	74,2	77,8	78,9
Ik vraag me af of ik niet beter een ander beroep had kunnen kiezen	20,8	23,4	21,4	17,3	18,5	15,6	14,5	12,3
Ik zou mijn school aanbevelen als een goede werkomgeving	62,8	64,8	54,0	56,0	41,0	48,3	51,1	54,2
Ik denk dat het vak van docent wordt gewaardeerd door de maatschappij	18,1	17,8	16,8	19,2	22,4	25,9	31,3	34,8
Ik ben tevreden over mijn functioneren op deze school	85,5	85,2	84,1	86,2	82,5	82,8	85,9	86,5
Al met al ben ik tevreden met mijn baan	71,3	72,0	73,6	76,9	69,8	73,6	76,0	77,8

* De volledige tabel is te vinden in bijlage 5, tabel 17.

Dit jaar is in de enquête extra aandacht geschonken aan de tevredenheid over de leidinggevende.

Meer dan de helft van de directie/management en docenten is tevreden over de afspraken die men kan maken met de leidinggevende over professionele ontwikkeling. Iets minder positief zijn ze over de vooruitgang die gezien wordt in deze afspraken. Bij beide stellingen zijn managers tevredener dan docenten.

Tabel 4.19 Oordeel over de professionele ontwikkeling (directie/management en docenten, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	Docenten	Directie	Docenten	Directie	Docenten	Directie	Docenten
Ik ben tevreden over de afspraken die ik over mijn professionele ontwikkeling kan maken met mijn leidinggevende								
(Zeer) eens	65,4	64,0	72,3	55,1	71,0	53,8	68,1	57,5
Neutraal	21,2	21,2	16,2	26,2	15,0	27,1	21,7	23,8
(Zeer) oneens	8,6	10,5	7,5	15,4	11,3	16,4	8,0	17,3
Niet van toepassing	4,8	4,3	4,0	3,4	2,7	2,7	2,2	1,4
Ik zie voldoende vooruitgang in de afspraken die ik over mijn professionele ontwikkeling kan maken met mijn leidinggevende								
(Zeer) eens	60,9	56,0	60,3	43,5	55,9	44,1	61,6	44,7
Neutraal	20,5	26,6	23,0	30,9	25,4	31,2	28,3	29,1
(Zeer) oneens	12,4	12,6	11,9	21,0	10,7	20,8	7,2	23,4
Niet van toepassing	6,3	4,8	4,8	4,6	8,0	3,8	2,9	2,8

In het po zijn docenten het meest lovend over hun leidinggevende met betrekking tot het stimuleren van professionalisering, werkomgeving en een hecht/betrokken team. Ruim de helft van de po-docenten is het (zeer) eens met de stellingen die hierover zijn voorgelegd. In de andere sectoren is minder dan de helft van de docenten uitgesproken positief, met uitzondering van het hbo bij het thema professionalisering).

Tabel 4.20 Oordeel over leidinggevende (docenten, %)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Mijn leidinggevende stimuleert mij om aan mijn professionalisering te werken				
(Zeer) eens	57,8	44,9	48,6	55,2
Neutraal	25,8	30,0	27,3	24,0
(Zeer) oneens	14,4	23,6	22,6	20,2
N.v.t./geen antwoord	2,0	1,4	1,5	0,6
Mijn leidinggevende zorgt voor een stimulerende werkomgeving				
(Zeer) eens	51,6	37,4	38,1	42,1
Neutraal	29,9	34,7	34,4	29,5
(Zeer) oneens	17,0	27,0	26,8	27,9
N.v.t./geen antwoord	1,5	0,8	0,7	0,5
Mijn leidinggevende zorgt ervoor dat wij een hecht en betrokken lerarenteam hebben				
(Zeer) eens	50,2	39,0	36,7	39,0
Neutraal	27,4	31,7	32,0	29,7
(Zeer) oneens	20,9	28,3	30,6	31,0
N.v.t./geen antwoord	1,5	1,0	0,7	0,3

Ook nieuw dit jaar zijn vragen over de beleving van werkdruk op de school/instelling waar de docent werkzaam is. Ruim een kwart van alle docenten ervaart zeer veel werkdruk en rond de helft ervaart veel werkdruk. De verschillen tussen de sectoren zijn klein, maar in het hbo wordt nog het vaakst aangegeven dat er een hoge werkdruk wordt ervaren en in het mbo het minst vaak.

Tabel 4.21 In welke mate wordt werkdruk ervaren op de school/instelling (docenten, %)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Zeer veel	28,1	25,1	28,0	28,8
Veel	51,8	52,6	47,9	53,7
Niet veel, niet weinig	17,4	19,1	22,2	15,5
(Zeer) weinig	2,3	3,0	1,6	1,6
Geen/n.v.t.	0,3	0,2	0,3	0,4

Aan degenen die in meerdere of mindere mate werkdruk ervaren, is vervolgens gevraagd of dit ook als een probleem wordt ervaren. De grootste groep (iets minder dan de helft) geeft aan dit in enige mate als een probleem te ervaren. In het po ervaart 40 procent van de docenten werkdruk in (zeer) sterke mate als een probleem, in het hbo, mbo en vo is dit percentage wat kleiner.

Tabel 4.22 In welke mate wordt werkdruk als een probleem ervaren (docenten, %)*

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Niet	2,5	4,0	3,2	3,3
Nauwelijks	12,3	14,2	16,6	16,2
In enige mate	44,1	47,7	43,5	42,6
In sterke mate	30,4	26,4	29,0	28,5
In zeer sterke mate	10,4	7,5	7,4	8,9
Geen antwoord	0,3	0,2	0,3	0,4

* Deze vraag is enkel gesteld aan degenen die enige mate van werkdruk ervaren.

Bijna 90 procent van de po-docenten is van mening dat niet-lesgevende taken te veel tijd in beslag nemen ten opzichte van de tijd die aan het lesgeven zelf wordt besteed. In de overige sectoren liggen de percentages lager (rond 66% in vo en mbo en 55% in het hbo).

Tabel 4.23 Oordeel over verdeling werkzaamheden, met enerzijds het lesgeven en lesvoorbereiding en anderzijds taken als administratie, ouder-contacten, vergaderen, e.d. (docenten, %)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Niet-lesgevende taken nemen te veel tijd in beslag	88,4	67,2	65,3	54,6
De verdeling is goed	8,0	24,0	24,1	35,6
Lesgeven en de voorbereiding van lessen nemen te veel tijd in beslag	3,6	8,8	10,6	9,8

Aan directie/management is gevraagd door welke zaken zij gehinderd worden in de uitvoer van hun functie als leidinggevende. Relatief veel managers voelen zich belemmerd door overheidsvoorschriften en -beleid en door hoge werkbelasting en hoge verantwoordelijkheid. Onvoldoende beschikbaarheid van (financiële) middelen wordt daarnaast in het po ook relatief vaak genoemd, in het hbo het minst vaak.

Tabel 4.24 Oorzaken van belemmering in uitvoer van functie: percentage dat 'sterk' heeft aangekruist (directie/management, %)*

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Onvoldoende (financiële) middelen	28,6	34,6	26,4	22,0	23,2	18,9	14,8	13,8
Overheidsvoorschriften en -beleid	36,1	37,1	27,2	27,5	45,6	35,1	29,7	29,0
Verzuim/afwezigheid van docenten	8,2	6,3	10,4	7,4	7,4	7,7	3,8	3,6
Gebrek aan betrokkenheid van en ondersteuning door ouders/verzorgers	7,8	5,9	8,8	10,7	6,2	6,2	0,0	0,7
Gebrek aan mogelijkheden en ondersteuning voor mijn eigen professionele ontwikkeling	3,3	4,3	2,7	3,3	5,7	1,6	3,8	2,2
Gebrek aan mogelijkheden en ondersteuning voor de professionele ontwikkeling van docenten	8,1	6,1	4,0	4,8	3,8	4,3	4,2	8,0
Hoge werkbelasting en hoge mate van verantwoordelijkheid in mijn functie	34,9	38,5	28,9	28,9	31,9	31,1	33,5	29,7
Gebrek aan gedeeld leiderschap met andere medewerkers op school	4,7	8,8	7,6	10,3	12,9	9,9	13,1	12,3

* De volledige tabel is te vinden in bijlage 5, tabel 18.

5 KWALITEIT OPLEIDINGEN EN BEGELEIDING

Dit laatste hoofdstuk gaat in op de kwaliteit van de opleidingen volgens de directeuren en managers, maar ook volgens docenten. Er is gevraagd naar hun mening over de kennis, de vaardigheden en het niveau van afgestudeerden van de verschillende soorten lerarenopleidingen. Als laatste bespreken we de begeleiding van beginnende docenten en schoolleiders. We richten ons in dit hoofdstuk op de sectoren po, vo en mbo.

5.1 Beginnende docenten

In dit hoofdstuk worden onder 'beginnende docenten' docenten verstaan die maximaal drie jaar geleden zijn afgestudeerd. Bijna alle directieleden in het vo geven aan dat er op hun school beginnende docenten werkzaam zijn. In het mbo geeft ongeveer 85 procent dit aan en in het po twee derde van de directieleden (bijlage 6, tabel 1).

In het po zijn de beginnende leraren in vergelijking tot het vo en mbo het minst lang afgestudeerd. Een kwart van de beginnende po-docenten is minder dan een jaar geleden afgestudeerd; voor het vo en mbo ligt dit op een derde (bijlage 6, tabel 2).

Aan directieleden/managers in het vo en mbo is gevraagd wat de vooropleiding is van de beginnende docenten. De meeste van hen hebben een tweedegraads lerarenopleiding afgerond. In het vo wordt ook vaak aangegeven dat ze een eerstegraads of universitaire lerarenopleiding hebben gedaan.

Tabel 5.1 Vooropleiding beginnende docenten (meer antwoorden mogelijk) directie/management vo, mbo %)*

	Vo	Mbo
Een tweedegraads lerarenopleiding	89,3	75,7
Een eerstegraads lerarenopleiding	48,0	23,4
Een universitaire lerarenopleiding	39,9	8,4
Een (universitaire) educatieve master	10,7	1,5
Een andere opleiding	13,2	27,9

* Deze vraag is enkel gesteld als er beginnende docenten werkzaam zijn op de school/instelling.

5.2 Pabo en academische pabo

Als eerste bespreken we de beoordeling van beginnende leraren die werkzaam zijn in het po. De helft van de directeuren uit het po beoordeelt de kennis en vaardigheden van de beginnende leraren die afkomstig zijn van de pabo als (ruim) voldoende. Na een daling ligt dit percentage weer op dezelfde hoogte als in 2013.

In 2008 zijn de eerste opleidingen begonnen met het aanbieden van de academische pabo. Sinds 2012 konden dus de eerste afgestudeerden aan de slag in het onderwijs. Omdat er op dit moment nog maar weinig afgestudeerden van de academische pabo zijn, kunnen nog steeds veel directeurs geen mening geven over deze groep. Ruim een kwart van de directeurs geeft aan dat de kennis en vaardigheden van afgestudeerden van de academische pabo (ruim) voldoende zijn.

Tabel 5.2 Oordeel over kennis en vaardigheden van beginnende leraren (directie/management po, %)

	2013	2014	2015
Afkomstig van de pabo			
(Ruim) voldoende	51,1	39,4	50,0
Neutraal	23,6	26,0	22,7
(Ruim) onvoldoende	22,9	31,1	21,8
Geen mening/geen antwoord	2,3	3,6	5,5
Afkomstig van de academische pabo			
(Ruim) voldoende	15,5	28,1	26,1
Neutraal	13,4	11,9	12,0
(Ruim) onvoldoende	6,3	7,4	3,8
Geen mening/geen antwoord	64,8	52,7	58,0

Dit jaar is bovenstaande vraag ook aan docenten (ongeacht hoe lang zij zijn afgestudeerd) gesteld. Hier zien we vergelijkbare percentages als bij directie. Ongeveer de helft beoordeelt de kennis en vaardigheden van pabogediplomeerden als (ruim) voldoende en voor academische-pabogediplomeerden is dit een kwart.

Tabel 5.3 Oordeel over kennis en vaardigheden van beginnende leraren (docenten po, %)

	Po
Afkomstig van de pabo	
(Ruim) voldoende	52,4
Neutraal	20,1
(Ruim) onvoldoende	17,8
Geen mening/geen antwoord	9,7
Afkomstig van de academische pabo	
(Ruim) voldoende	25,4
Neutraal	13,1
(Ruim) onvoldoende	6,1
Geen mening/geen antwoord	55,4

Ruim 60 procent van de po-directeurs is positief over de invoering van de academische pabo en geeft aan dat dit een (zeer) goed idee was. Dit is iets minder dan vorig jaar, echter de groep met een neutrale of geen mening is wat groter geworden. Slechts drie procent vindt de invoering van de academische pabo een (zeer) slecht idee.

Tabel 5.4 Mening over invoering academische pabo (directie/management po, %)

	2013	2014	2015
(Zeer) goed idee	63,5	66,2	61,9
Neutraal	17,0	19,1	22,3
(Zeer) slecht idee	5,3	3,3	3,0
Geen mening/geen antwoord	14,2	11,4	12,7

Aangezien er meer afstudeerden van de academische pabo zijn dan vorig jaar, zijn er ook weer meer directeuren die ervaring hebben met deze groep. Bijna 30 procent van de po-directeuren heeft ervaring met deze groep doordat ze iemand als stagiaire/lio hebben gehad. Een klein deel heeft iemand die afkomstig is van de academische pabo in dienst.

Tabel 5.5 Ervaring met afgestudeerden van de academische pabo (directie/management po, %)

	2013	2014	2015
Ja, als stagiaire/lio	16,8	24,2	28,6
Ja, in dienst	3,1	3,3	3,1
Nee	80,1	72,2	67,1
Geen antwoord	0,0	0,0	1,1

5.3 Eerste- en tweedegraads lerarenopleidingen

In het vo en mbo zijn met name docenten werkzaam die afkomstig zijn van de eerste- en tweedegraads lerarenopleidingen.

5.3.1 Kennis en vaardigheden

Bijna zestig procent van de vo-managers en veertig procent van de mbo-managers en directeuren geeft aan dat de kennis en de vaardigheden van beginnende leraren die afkomstig zijn van de tweedegraads lerarenopleiding (ruim) voldoende zijn. Voor vo-managers vertoont dit oordeel in de afgelopen jaren een positieve trend. Bij mbo-managers neemt het aandeel dat een (ruime) voldoende geeft af, maar ook het aandeel dat een (ruime) onvoldoende geeft (ten gunste van het aandeel dat geen mening heeft).

Een groot deel van de directieleden en managers uit het vo en mbo kan geen oordeel geven over de kennis en de vaardigheden van de afgestudeerden van de eerstegraads hbo-opleiding of van de universitaire lerarenopleiding. Dit komt waarschijnlijk doordat er niet overal eerstegraads universitair opgeleiden werken.

Respectievelijk 44 en 26 procent van de vo- en mbo-managers geeft aan dat de kennis en de vaardigheden van de eerstegraads hbo-opgeleiden (ruim) voldoende zijn. Respectievelijk 42 en 20 procent is tevreden over de kennis en de vaardigheden van afgestudeerden van de universitaire eerstegraads opleiding. Ook hier zien we een positieve trend bij vo-managers en negatieve bij mbo-managers.

Tabel 5.6 Oordeel over kennis en vaardigheden van beginnende leraren (directie/management vo, mbo, %)

	Vo			Mbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Afkomstig van de hbo-lerarenopleiding tweedegraads						
(Ruim) voldoende	42,2	45,8	57,3	48,8	42,9	40,9
Neutraal	27,8	27,7	18,1	18,1	19,8	20,9
(Ruim) onvoldoende	17,7	17,4	11,1	15,0	14,4	8,9
Geen mening/geen antwoord	12,2	9,1	13,6	18,1	22,9	29,4
Afkomstig van de hbo-lerarenopleiding eerstegraads						
(Ruim) voldoende	33,8	39,0	43,5	36,4	29,9	25,9
Neutraal	26,6	19,6	13,3	17,2	14,9	16,6
(Ruim) onvoldoende	11,8	10,6	5,3	6,9	7,6	5,9
Geen mening/geen antwoord	27,8	30,8	37,9	39,5	47,5	51,7
Afkomstig van de universitaire lerarenopleiding						
(Ruim) voldoende	31,2	36,1	42,1	24,5	21,1	20,2
Neutraal	24,5	22,6	14,7	20,4	16,4	15,4
(Ruim) onvoldoende	14,8	7,9	3,4	6,8	9,2	9,2
Geen mening/geen antwoord	29,5	33,3	39,8	48,3	53,2	55,2

Ook docenten, ongeacht hoe lang zij werkzaam zijn als docent, hebben hun mening gegeven. Voor bijna alle beginnende leraren oordelen vo-managers positiever over de kennis en de vaardigheden dan vo-docenten; in het mbo is dit andersom. Tweedegraders worden door ruim 45 procent van de docenten in het vo en mbo (ruim) voldoende beoordeeld. Over eerstegraders hbo en universitair geschoolden kunnen docenten minder vaak een oordeel geven, maar hiervan geeft in het vo bijna 40 procent een (ruime) voldoende en in mbo rond een kwart.

Tabel 5.7 Oordeel over kennis en vaardigheden van beginnende leraren (docenten vo, mbo, %)

	Vo	Mbo
Afkomstig van de hbo-lerarenopleiding tweedegraads		
(Ruim) voldoende	46,5	45,1
Neutraal	20,5	17,5
(Ruim) onvoldoende	13,7	9,0
Geen mening/geen antwoord	19,3	28,5
Afkomstig van de hbo-lerarenopleiding eerstegraads		
(Ruim) voldoende	38,1	28,8
Neutraal	18,1	15,5
(Ruim) onvoldoende	8,5	4,5
Geen mening/geen antwoord	35,2	51,3
Afkomstig van de universitaire lerarenopleiding		
(Ruim) voldoende	38,4	23,0
Neutraal	16,7	15,5
(Ruim) onvoldoende	9,3	5,1
Geen mening/geen antwoord	35,6	56,3

In het po geeft ongeveer de helft van de directieleden aan dat vakinhoudelijke kennis, samenwerken met ouders, pedagogische competenties en didactische competenties onderdelen zijn die verbetering behoeven bij beginnende leraren.

Vo-directeuren noemen vooral pedagogische en didactische competenties. Beide zijn door ongeveer 60 procent van de managers genoemd.

In het mbo is er geen onderdeel dat door meer dan de helft van de managers wordt genoemd, zoals in het po en vo. De pedagogisch en didactische competenties en reflectie en professionele ontwikkeling zijn de onderdelen die het meest worden genoemd.

Tabel 5.8 Onderdelen waar verbetering nodig is bij beginnende leraren (meer antwoorden mogelijk) (directie po, vo, mbo, %)

	Po			Vo			Mbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Interpersoonlijke competenties	25,7	28,5	31,8	23,7	29,8	33,3	25,9	26,4	27,6
Pedagogische competenties	44,4	42,2	49,9	61,9	63,5	61,4	51,3	48,7	48,5
Vakinhoudelijke kennis	63,5	55,8	53,0	27,5	24,1	22,5	28,2	24,5	22,9
Vakinhoudelijke vaardigheden	44,6	45,5	44,5	25,8	23,3	17,8	24,5	17,9	15,1
Didactische competenties	48,2	52,1	49,0	64,0	58,3	60,4	52,1	48,0	45,9
Organisatorische competenties	30,5	32,1	29,9	30,9	34,9	32,7	33,9	35,4	36,5
Samenwerken met collega's	15,8	16,5	17,0	19,5	19,2	27,8	22,7	24,4	26,7
Samenwerken met ouders	46,4	42,3	53,0	26,7	28,6	35,8	21,0	17,3	16,4
Samenwerken met andere partijen (andere instellingen, bedrijven, gemeenten etc.)	21,0	17,4	20,0	15,3	16,5	12,9	28,5	30,3	29,4
Reflectie en professionele ontwikkeling	39,2	43,4	37,1	39,8	46,5	37,8	45,2	44,2	41,2
Geen verbetering nodig	0,5	2,7	4,4	4,7	4,8	6,9	5,2	8,3	7,2
Geen antwoord	0,6	0,0	,0	1,3	0,0	,0	5,8	0,0	,0

We hebben aan managers gevraagd hoe zij de pedagogische vaardigheden van beginnende docenten beoordelen. Er werd hierbij een splitsing gemaakt tussen docenten afkomstig van de tweedegraads hbo-lerarenopleiding en van de universitaire lerarenopleiding. Door deze splitsing is een vergelijking met voorgaande jaren niet mogelijk. Door deze splitsingen is er sprake van kleinere respondentgroepen en dienen de resultaten met enige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden.

Van alle competenties zijn vo-managers het vaakst van mening dat beginnende leraren door hun opleiding voldoende zijn toegerust om lessen doelgericht op te bouwen en de leerstof duidelijk uit te leggen. Deze competenties worden bij mbo-managers ook vaak aangegeven, naast leerlingen actief betrekken bij onderwijsactiviteiten en inhoudelijke feedback kunnen geven aan individuele leerlingen. Het minst vaak worden (complexere) vaardigheden omtrent differentiëren, het systematisch volgen en analyseren van leerlingen en planmatige ondersteuning/zorg kunnen bieden genoemd.

Tabel 5.9 Oordeel pedagogische vaardigheden beginnende docenten – afkomstig van een tweedegraads lerarenopleiding hbo: percentage dat '(zeer) eens' aankruiste (directie/management vo, mbo)*

	Vo	Mbo
De beginnende leraren op mijn school zijn door hun tweedegraads lerarenopleiding voldoende toegerust...		
...met kennis over de verschillende leer- en ontwikkelingsprocessen van leerlingen	37,4	36,2
...om de lessen doelgericht op te bouwen	51,0	44,5
...om leerlingen actief te betrekken bij de onderwijsactiviteiten	33,8	50,2
...om de leerstof duidelijk uit te leggen	50,1	58,3
...om inhoudelijke feedback te geven aan individuele leerlingen	31,5	46,5
...om het onderwijs af te stemmen op verschillen in ontwikkeling tussen leerlingen	12,9	13,4
...om de voortgang van leerlingen systematisch te kunnen volgen en analyseren	19,6	31,0
...om planmatige ondersteuning/zorg te kunnen bieden	12,7	17,3

* De volledige tabel is te vinden in bijlage 6, tabel 3.

Over de vaardigheden van universitair geschoolden oordelen mbo-managers positiever dan vo-managers. Mbo-managers zijn het meest positief over de vaardigheden 'leerstof duidelijk uitleggen' en 'lessen doelgericht opbouwen'. Mbo-managers geven hiernaast ook vaak de vaardigheden 'inhoudelijke feedback geven aan individuele leerlingen' en 'differentiëren' aan. Over deze twee laatst genoemde vaardigheden zijn meer mbo-managers van mening dat universitair geschoolden hierop goed zijn toegerust dan vo-managers.

Tabel 5.10 Oordeel pedagogische vaardigheden beginnende docenten – afkomstig van een universitaire lerarenopleiding: percentage dat '(zeer) eens' aankruiste (directie/management vo, mbo)*

	Vo	Mbo
De beginnende leraren op mijn school zijn door hun universitaire lerarenopleiding voldoende toegerust...		
...met kennis over de verschillende leer- en ontwikkelingsprocessen van leerlingen	20,3	31,6
...om de lessen doelgericht op te bouwen	36,0	37,7
...om leerlingen actief te betrekken bij de onderwijsactiviteiten	12,2	26,1
...om de leerstof duidelijk uit te leggen	41,1	43,7
...om inhoudelijke feedback te geven aan individuele leerlingen	19,6	44,2
...om het onderwijs af te stemmen op verschillen in ontwikkeling tussen leerlingen	5,9	37,7
...om de voortgang van leerlingen systematisch te kunnen volgen en analyseren	15,9	32,1
...om planmatige ondersteuning/zorg te kunnen bieden	12,3	26,1

* De volledige tabel is te vinden in bijlage 6, tabel 4.

5.3.2 Gemiddeld niveau

Voor de beoordeling of het gemiddelde niveau van beginnende docenten in de laatste drie jaar is verbeterd op verschillende vlakken liggen de meningen minder sterk uiteen tussen vo- en mbo-managers dan bij de vaardigheden in

de eerdere paragraaf. Tussen de 13 en 25 procent van de managers is het (zeer) eens met de stelling dat het gemiddeld niveau van tweedegraders is toegenomen. Een groot deel van de managers heeft hier echter een neutrale mening over (bijlage 6, tabel 5).

Ongeveer 40 procent van de managers is van mening dat het niveau van beginnende leraren sterk afhankelijk is van waar de lerarenopleiding gevolgd is.

Tabel 5.11 Oordeel gemiddelde niveau beginnende docenten – afkomstig van een tweedegraads lerarenopleiding hbo: percentage dat '(zeer) eens' aankruiste (directie/management vo, mbo)*

	Vo	Mbo
Het gemiddelde niveau van recent afgestudeerde leraren afkomstig van een tweedegraads lerarenopleiding is in de laatste drie jaar verbeterd waar het gaat om:		
...de vakkennis	15,5	13,2
...de (vak-)didactische vaardigheden	19,6	25,2
...pedagogische vaardigheden	15,7	22,5
Het niveau van beginnende leraren:		
...is sterk afhankelijk van de (instituten voor) lerarenopleidingen waar de opleiding is gevolgd	41,1	39,9

* De volledige tabel is te vinden in bijlage 6, tabel 5.

Ongeveer 30 procent van de managers is verder van mening dat het gemiddelde niveau van de vakkennis van recent afgestudeerde docenten van de universitaire opleiding in de afgelopen drie jaar is verbeterd. Dit gaat voor (vak-)didactische vaardigheden voor bijna 1 op de 20 managers en voor pedagogische vaardigheden voor bijna 1 op de 10 managers op.

Tussen vo- en mbo-managers is een opvallend verschil tussen het aandeel dat aangeeft dat het niveau sterk afhankelijk is van waar de lerarenopleiding is gevolgd. Dit wordt namelijk door 37 procent van de vo-managers en door 6 procent van de mbo-managers aangegeven. Bij mbo-managers heeft het merendeel een neutrale mening (bijlage 6, tabel 6).

Tabel 5.12 Oordeel gemiddelde niveau beginnende docenten – afkomstig van een universitaire lerarenopleiding: percentage dat '(zeer) eens' aankruiste (directie/management vo, mbo)*

	Vo	Mbo
Het gemiddelde niveau van recent afgestudeerde leraren afkomstig van een universitaire lerarenopleiding is in de laatste drie jaar verbeterd waar het gaat om:		
...de vakkennis	32,9	29,7
...de (vak-)didactische vaardigheden	16,5	17,7
...pedagogische vaardigheden	9,2	6,0
Het niveau van beginnende leraren:		
...is sterk afhankelijk van de (instituten voor) lerarenopleidingen waar de opleiding is gevolgd	37,0	6,0

* De volledige tabel is te vinden in bijlage 6, tabel 6.

5.4 Educatieve minor

Bijna 1 op de 3 directeuren en managers uit het vo geeft aan dat er op hun school docenten werken die een educatieve minor hebben behaald. Dit percentage is realistischer dan voorgaande jaren, in ogenschouw nemende dat het aantal afgestudeerden met een educatieve minor nog beperkt is. Onder docenten wordt door ruim twintig procent aangegeven dat er op hun school docenten met een educatieve minor werken (bijlage 6, tabel 7).

Tabel 5.13 Percentage scholen (vo) waar docent met educatieve minor werkt (directie/management vo, %)*

	2013	2014	2015
Ja	36,7	48,7	28,6

* De vraag luidde: Werken er op uw school docenten met een educatieve minor? Het is niet bekend of het hierbij om een dienstverband of een stage gaat.

Een groot deel van de managers van de scholen waar geen docenten werken met een educatieve minor, geeft hiervoor als reden dat zich geen educatieve minoren hebben gemeld. Dit wordt echter door minder managers aangegeven dan vorig jaar. Verder geeft rond een kwart van de vo-managers als reden dat de school geen vacatures had en/of dat er voldoende aanbod is van anders opgeleide leraren.

Tabel 5.14 Reden (nog) geen docent met educatieve minor in dienst (directie/management vo, %)*

	2013	2014	2015
Er is (nog) geen of te weinig aanbod van leraren met een educatieve minor	22,1	18,8	19,4
Er zijn geen educatieve minoren die zich bij ons hebben gemeld	47,0	45,2	31,7
De pedagogisch-didactische kennis is onvoldoende	4,0	2,5	7,1
De inhoudelijke kennis is onvoldoende	3,4	1,2	4,4
Er is voldoende aanbod van anders opgeleide leraren	14,8	22,6	21,8
De school heeft geen vacatures (gehad)	25,5	19,9	27,7
Anders**	11,4	14,5	18,5

* Deze vraag is enkel gesteld aan directieleden die geen docenten in dienst hebben die de educatieve minor hebben behaald.

** Waaronder directieleden die aangaven niet te weten of er educatieve minoren in dienst zijn en directieleden die geen specifieke reden konden aangeven.

Van de directeuren van vo-scholen die wel ervaring hebben met afgestudeerden met een educatieve minor, geeft rond de helft een (ruim) voldoende aan de kennis en de vaardigheden van educatieve minoren. Gezien de kleine aantallen kunnen we geen conclusies trekken over de verschillen tussen de jaren.

Tabel 5.15 Oordeel over kennis en vaardigheden docenten met educatieve minor (directie/management vo, %)*

	2013	2014	2015
Oordeel over kennis			
(Ruim) voldoende	56,3	48,9	56,4
Neutraal	35,6	25,2	30,3
(Ruim) onvoldoende	8,0	12,3	7,8
Geen mening/geen antwoord	-	13,7	5,4
Oordeel over vaardigheden			
(Ruim) voldoende	58,6	33,1	49,3
Neutraal	32,2	39,3	29,2
(Ruim) onvoldoende	9,2	13,9	16,1
Geen mening/geen antwoord*	-	13,7	5,4

* Deze vraag is enkel gesteld aan directieleden die docenten in dienst hebben die de educatieve minor hebben behaald.

De helft van de docenten geeft een (ruim) voldoende aan de kennis van de educatieve minoren. Voor de vaardigheden ligt dit percentage iets lager, namelijk op zo'n 40 procent.

Tabel 5.16 Oordeel over kennis en vaardigheden docenten met educatieve minor (docenten vo, %)*

	2015
Oordeel over kennis	
(Ruim) voldoende	51,4
Neutraal	22,1
(Ruim) onvoldoende	13,9
Geen mening/geen antwoord*	12,6
Oordeel over vaardigheden	
(Ruim) voldoende	41,2
Neutraal	28,6
(Ruim) onvoldoende	17,4
Geen mening/geen antwoord	12,9

* Deze vraag is enkel gesteld aan directieleden die docenten in dienst hebben die de educatieve minor hebben behaald.

5.5 Begeleiding beginnende docenten en schoolleiders

Begeleiding van beginnende docenten is belangrijk om hen in het onderwijs te behouden. We hebben aan alle managers en docenten gevraagd hoe ze oordelen over de mate van begeleiding van beginnende leraren op hun school. Bij docenten betreft dit het oordeel van *alle* docenten, dus niet uitsluitend het oordeel van beginnende docenten zelf.

Managers vinden relatief vaker dan docenten dat beginnende docenten (zeer) veel begeleiding en ondersteuning krijgen. In het vo wordt zowel door relatief veel managers/directieleden als door docenten aangegeven dat er veel begeleiding is, gevolgd door het po. In het mbo en hbo liggen de percentages veel lager. Docenten vinden minder vaak dat er veel begeleiding wordt

gegeven. In het mbo en hbo zegt een relatief groot deel van de docenten juist dat er weinig begeleiding is.

Aan beginnende docenten met vaste aanstelling of tijdelijke aanstelling (met uitzicht op verlenging of een vaste aanstelling) wordt meer begeleiding geboden dan aan andere beginnende docenten.¹ Ruim de helft van de beginnende docenten in het vo met een vast of tijdelijk contract is van mening dat er (zeer) veel begeleiding geboden wordt en voor de groep zonder vast/tijdelijk contract ligt dat net onder de helft. Bij managers is het verschil in mate van begeleiding tussen docenten met een vast of tijdelijk contract en overige docenten groter dan bij docenten.

Tussen vorig jaar en nu zijn maar kleine verschillen, maar docenten in het vo, mbo en hbo lijken wat positiever te oordelen over het aanbod van begeleiding en ondersteuning.

Tabel 5.17 Mate van aanbod begeleiding en ondersteuning aan beginnende docenten op de school/instelling (directie/management, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Aanbod begeleiding van beginnende docenten met een vaste aanstelling of met een tijdelijke aanstelling en uitzicht op verlenging of op een vaste aanstelling								
(Zeer) veel	53,1	49,9	73,3	74,0	30,8	33,5	35,6	32,6
Niet veel, niet weinig	36,1	39,0	21,9	20,0	46,9	50,0	41,5	52,9
(Zeer) weinig	10,9	9,9	4,1	5,2	21,4	16,5	22,0	14,5
Geen antwoord	0,0	1,1	0,7	0,9	0,9	0,0	0,8	0,0
Aanbod begeleiding van beginnende docenten met een flexibele of tijdelijke aanstelling zonder uitzicht op een vaste aanstelling								
(Zeer) veel	36,1	28,7	60,1	59,3	22,3	27,0	21,2	19,6
Niet veel, niet weinig	44,0	48,9	29,9	32,1	49,3	47,5	41,9	49,3
(Zeer) weinig	20,0	21,2	9,3	7,7	27,5	25,5	36,0	31,2
Geen antwoord	0,0	1,1	0,7	0,9	0,9	00,0	0,8	,0

Tabel 5.18 Mate van aanbod begeleiding en ondersteuning aan beginnende docenten op de school/instelling (docenten, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Aanbod begeleiding van beginnende docenten met een vaste aanstelling of met een tijdelijke aanstelling en uitzicht op verlenging of op een vaste aanstelling								
(Zeer) veel	28,8	29,9	50,0	53,7	16,4	20,1	16,2	22,6
Niet veel, niet weinig	40,7	40,2	33,3	31,5	37,8	38,4	37,2	34,5
(Zeer) weinig	30,4	29,7	16,6	14,7	45,7	41,5	46,5	42,8
Geen antwoord	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1
Aanbod begeleiding van beginnende docenten met een flexibele of tijdelijke aanstelling zonder uitzicht op een vaste aanstelling								
(Zeer) veel	21,7	21,8	40,0	45,1	13,3	14,1	10,1	14,4
Niet veel, niet weinig	42,0	41,7	38,3	35,1	36,2	39,9	35,9	36,8
(Zeer) weinig	36,2	36,4	21,7	19,7	50,4	46,0	53,8	48,7
Geen antwoord	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1

¹ Deze splitsing is sinds vorig jaar gemaakt naar aanleiding van de uitkomsten van de 'Loopbaanmonitor Onderwijs 2013', een periodiek monitoronderzoek onder pas afgestudeerde leraren, in opdracht van het ministerie van OCW.

Ruim de helft van de managers/directieleden uit po en bijna een kwart uit het vo is tevreden over de begeleiding van beginnende docenten met een vaste/tijdelijke aanstelling op de eigen school. Voor beginnende docenten met een flexibele aanstelling of een tijdelijke aanstelling zonder uitzicht zijn deze percentages respectievelijk 43 en bijna 64 procent. In het mbo en hbo liggen de percentages veel lager.

Docenten zijn veel minder vaak dan managers/directieleden tevreden over de begeleiding van beginnende docenten op hun school. In het vo zijn de docenten nog het meest tevreden, gevolgd door het po. In het mbo en hbo is rond de 40 procent van de docenten juist ontevreden over de begeleiding die geboden wordt.

Tabel 5.19 Tevredenheid begeleiding en ondersteuning voor beginnende docenten (directie/management, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Tevredenheid begeleiding van beginnende docenten met een vaste aanstelling of met een tijdelijke aanstelling en uitzicht op verlenging of een vaste aanstelling								
(Zeer) tevreden	58,2	53,2	68,5	73,1	31,3	27,5	37,7	36,2
Neutraal	28,9	29,7	21,4	15,9	42,8	45,1	37,7	43,5
(Zeer) ontevreden	12,9	16,0	9,4	10,2	25,0	26,6	23,3	20,3
Geen antwoord	0,0	1,1	0,7	0,9	0,9	0,8	1,3	0,0
Tevredenheid begeleiding van beginnende docenten met een flexibele of tijdelijke aanstelling zonder uitzicht op een vaste aanstelling								
(Zeer) tevreden	44,9	42,9	59,2	63,8	28,1	23,3	29,2	28,3
Neutraal	37,6	35,9	30,4	25,6	45,3	46,9	39,4	44,9
(Zeer) ontevreden	17,5	20,1	9,7	9,7	25,7	29,0	30,1	26,8
Geen antwoord	0,0	1,1	0,7	0,9	0,9	0,8	1,3	0,0

Tabel 5.20 Tevredenheid begeleiding en ondersteuning voor beginnende docenten (docenten, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Tevredenheid begeleiding van beginnende docenten met een vaste aanstelling of met een tijdelijke aanstelling en uitzicht op verlenging of een vaste aanstelling								
(Zeer) tevreden	31,9	32,7	47,8	52,8	18,4	22,8	19,4	24,0
Neutraal	40,5	40,3	32,9	30,8	36,1	38,0	38,4	37,5
(Zeer) ontevreden	27,5	26,9	19,3	16,3	45,2	39,1	41,8	38,4
Geen antwoord	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,0	0,3	0,2
Tevredenheid begeleiding van beginnende docenten met een flexibele of tijdelijke aanstelling zonder uitzicht op een vaste aanstelling								
(Zeer) tevreden	25,7	25,9	39,2	45,0	14,6	18,0	13,4	16,9
Neutraal	44,6	44,7	38,5	36,4	38,7	41,6	40,0	41,4
(Zeer) ontevreden	29,5	29,3	22,2	18,4	46,5	40,3	46,3	41,5
Geen antwoord	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,0	0,3	0,2

Als we de bovenstaande tabel uitsplitsen naar achtergrondkenmerken dan zien we dat de jongste groep docenten tevredener is over de begeleiding van beginners op hun school of instelling dan de oudere docent. Ditzelfde zien we

ook terug bij startende docenten met maximaal vijf jaar werkervaring die vaker tevreden zijn (bijlage 6, tabel 8 en 9).

Vooral managers geven aan dat de instelling bezig is om de begeleiding te verbeteren. In het vo en mbo gaat het om bijna de helft van de directeuren/managers met betrekking tot docenten met een vaste of tijdelijke aanstelling. Ook docenten geven aan dat de instelling bezig is met het verbeteren van de begeleiding. Er is echter een groot deel dat niet weet of de school/instelling ermee bezig is.

In alle gevallen is het zo dat men vaker bezig is met het verbeteren van de begeleiding van beginnende docenten met een vaste aanstelling of met een tijdelijke aanstelling met uitzicht op verlenging of een vaste aanstelling dan aan de andere beginnende docenten.

Tabel 5.21 Verbetering begeleiding en ondersteuning van beginnende docenten (directie/management, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Verbetering begeleiding van beginnende docenten met een vaste aanstelling of met een tijdelijke aanstelling en uitzicht op verlenging of een vaste aanstelling								
Ja	29,6	35,9	48,6	45,6	42,9	45,6	40,3	44,2
Nee, maar dat is wel nodig	26,9	22,5	10,0	10,1	24,0	26,5	23,3	29,7
Nee, maar dat is ook niet nodig	39,6	38,5	37,5	38,5	14,6	12,8	20,3	13,8
Weet niet/geen antwoord	3,9	3,1	4,0	5,8	18,6	15,2	16,1	12,3
Verbetering begeleiding van beginnende docenten met een flexibele of tijdelijke aanstelling zonder uitzicht op een vaste aanstelling								
Ja	24,0	29,6	40,6	39,7	38,8	35,9	31,8	34,1
Nee, maar dat is wel nodig	29,2	28,3	14,7	16,8	27,3	31,4	31,4	34,8
Nee, maar dat is ook niet nodig	41,1	36,5	39,2	37,2	14,6	15,0	19,5	15,2
Weet niet/geen antwoord	5,6	5,6	5,5	6,3	19,3	17,7	17,4	15,9

Tabel 5.22 Verbetering begeleiding en ondersteuning van beginnende docenten (docenten, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Verbetering begeleiding van beginnende docenten met een vaste aanstelling of met een tijdelijke aanstelling en uitzicht op verlenging of een vaste aanstelling								
Ja	19,0	22,6	26,4	25,7	21,5	23,2	19,2	23,9
Nee, maar dat is wel nodig	30,5	27,5	22,3	20,1	38,2	35,6	33,3	31,7
Nee, maar dat is ook niet nodig	25,5	23,5	25,4	29,8	8,4	9,6	10,2	10,3
Weet niet/geen antwoord	25,1	26,3	26,0	24,3	31,9	31,5	37,3	34,0
Verbetering begeleiding van beginnende docenten met een flexibele of tijdelijke aanstelling zonder uitzicht op een vaste aanstelling								
Ja	14,9	17,5	22,4	21,8	17,4	18,2	14,0	16,2
Nee, maar dat is wel nodig	31,1	30,1	25,9	22,6	40,4	37,4	35,4	34,2
Nee, maar dat is ook niet nodig	25,0	22,9	22,0	26,7	8,0	9,0	9,2	9,3
Weet niet/geen antwoord	29,1	29,5	29,6	28,9	34,2	35,3	41,5	40,3

Aan schoolleiders die in het jaar 2012 of later gestart zijn als schoolleiders is gevraagd hoe tevreden zij zijn over begeleiding en ondersteuning van beginnende schoolleiders. Bijna twee derde van de beginnende schoolleiders is (zeer) tevreden en bijna een derde heeft een neutrale mening. Aangezien de ondervraagde groep beginnende schoolleiders zeer klein is, doen wij geen verdere uitspraken en worden geen tabellen weergegeven.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

Respons

In mei 2015 hebben 56.000¹ personeelsleden in het onderwijs via het ABP een uitnodiging gehad voor de enquête 'Onderwijs Werkt! 2015'. Bij het benaderen van steekproef zijn net als bij de vorige metingen minimum salarisingrenzen in acht genomen.²

In totaal zijn er 7837 respondenten gestart met de vragenlijst (14%). Het was op voorhand niet mogelijk om de doelgroep heel exact naar functie af te bakenen. Een deel van de respons behoort daarom niet tot de doelgroep (waaronder ook personen werkzaam aan een universiteit en gepensioneerden die nog ten onrechte in de selectie zaten). Bovendien hebben we ervoor gekozen om alleen de respondenten mee te nemen die de vragenlijst vrijwel volledig hebben ingevuld. In de onderstaande tabel hebben we de verdeling van de nettorespons naar sector en functie opgenomen.

Tabel B1.1 Responsverdeling naar sector en functie

	Directie	Docenten	Totaal	Respons %
Po	177	1344	1521	13%
Vo	160	1713	1873	14%
Mbo	161	1439*	1600	9%
Hbo	138	1224	1362	10%
Totaal	636	5720	6356	11%

* Deze groep bestaat uit 1317 mbo-docenten en 122 mbo-instructeurs. Instructeurs mbo zijn in rapport onder de groep 'docenten' opgenomen.

De respons is dit jaar wat lager uitgevallen dan bij de vorige metingen. De belangrijkste verklaring daarvoor ligt in de minder directe benaderingswijze, waarbij bij de brieven niet langer de OCW-huisstijl en OCW-ondertekening, maar die van het ABP is gebruikt. De responsgroep docenten is echter wel van dusdanige grootte dat betrouwbare uitspraken kunnen worden gedaan voor de populatie.

Representativiteit

De onderstaande tabellen laten per sector en functie zien hoe de verdeling is naar geslacht en leeftijd in de respons en in de populatie.³ Bij de tabellen is

¹ De volgende aantallen zijn per sector benaderd: po 12.000; vo 13.000; mbo 17.000; hbo 14.000.

² De volgende minimum grenzen voor het brutojaarsalaris zijn aangehouden: po 31.409; vo 34.022; mbo 32.015; hbo 32.782.

³ Voor po, vo en mbo op basis van DUO-cijfers over 2013; voor hbo op basis van HBO-raad cijfers. Op het moment van schrijven waren door een vertraging bij DUO nog geen recentere cijfers beschikbaar.

aangegeven wanneer de responsverdeling significant afweek van de populatie. Voor het hbo hebben we uitsluitend gekeken naar geslacht en leeftijd van het onderwijzend personeel, aangezien informatie over hbo-managers niet beschikbaar was.

In de analyses is in alle sectoren is voor zowel de directie als het onderwijzend personeel (afgezien van hbo directie) een weging toegepast, omdat de responsverdeling niet helemaal overeenkwam met die in de populatie.

Primair onderwijs

Tabel B1.2 Respons naar geslacht (directie/management po, %)*

	Populatie	Respons
Man	53,2	43,5
Vrouw	46,8	56,5

* De verschillen zijn significant ($p < 0.05$)

Tabel B1.3 Respons naar leeftijd (directie/management po, %)*

	Populatie	Respons
<35	4,2	2,8
35-44	17,9	10,2
45-54	29,5	24,3
55+	48,4	62,7

* De verschillen zijn significant ($p < 0.05$)

Tabel B1.4 Respons naar geslacht (docenten po, %)*

	Populatie	Respons
Man	14,2	16,2
Vrouw	85,8	83,8

* De verschillen zijn significant ($p < 0.05$)

Tabel B1.5 Respons naar leeftijd (docenten po, %)*

	Populatie	Respons
<35	29,8	22,1
35-44	22,2	17,6
45-54	23,5	21,8
55+	24,5	38,5

* De verschillen zijn significant ($p < 0.05$)

Voortgezet onderwijs

Tabel B1.6 Respons naar geslacht (directie/management vo, %)

	Populatie	Respons
Man	71,4	73,8
Vrouw	28,6	26,3

Tabel B1.7 Respons naar leeftijd (directie/management vo, %)*

	Populatie	Respons
<35	2,5	3,1
35-44	11,3	8,1
45-54	33,4	25,0
55+	52,8	63,8

* De verschillen zijn significant ($p < 0.05$)

Tabel B1.8 Respons naar geslacht (docenten vo, %)*

	Populatie	Respons
Man	48,6	52,9
Vrouw	51,4	47,1

* De verschillen zijn significant ($p < 0.05$)

Tabel B1.9 Respons naar leeftijd (docenten vo, %)*

	Populatie	Respons
<35	26,9	16,3
35-44	21,1	15,2
45-54	24,2	23,4
55+	27,9	45,2

* De verschillen zijn significant ($p < 0.05$)

Middelbaar beroepsonderwijs

Tabel B1.10 Respons naar geslacht (directie/management mbo, %)

	Populatie	Respons
Man	56,9	62,1
Vrouw	43,1	37,9

Tabel B1.11 Respons naar leeftijd (directie/management mbo, %)*

	Populatie	Respons
<35	3,2	1,2
35-44	15,2	6,8
45-54	38,6	29,2
55+	43,1	62,7

* De verschillen zijn significant ($p < 0.05$)

Tabel B1.12 Respons naar geslacht (docenten mbo, %)*

	Populatie	Respons
Man	48,5	55,9
Vrouw	51,5	44,1

* De verschillen zijn significant ($p < 0.05$)

Tabel B1.13 Respons naar leeftijd (docenten mbo, %)*

	Populatie	Respons
<35	15,1	9,9
35-44	17,5	12,0
45-54	29,6	23,6
55+	37,8	54,6

* De verschillen zijn significant ($p < 0.05$)

Hoger beroepsonderwijs

Tabel B1.14 Respons naar geslacht (docenten hbo, %)*

	Populatie	Respons
Man	41,6	55,8
Vrouw	58,4	44,2

* De verschillen zijn significant ($p < 0.05$)

Tabel B1.15 Respons naar leeftijd (docenten hbo, %)*

	Populatie	Respons
<35	20,3	10,5
35-44	23,7	19,7
45-54	31,1	28,2
55+	25,0	41,7

* De verschillen zijn significant ($p < 0.05$)

BIJLAGE 2

Achtergrond

Tabel B2.1 Personeel met meer dan één baan (%)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Directie	9,4	5,4	6,2	2,5	3,7	1,6	1,4	3,1	2,9	7,5	5,9	4,3
Docenten	3,1	5,0	1,6	5,4	5,1	4,1	4,6	5,2	4,2	6,9	6,6	4,8

Tabel B2.2 Aantal jaar werkzaam in het onderwijs (directie/management, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
t/m 2 jaar	0,3	0,2	0,0	0,4	1,0	0,0	0,9	1,1	4,5	5,0	3,8	4,3
3 t/m 5 jaar	0,8	0,2	0,8	1,3	2,4	3,1	5,8	5,6	6,6	9,5	10,2	9,4
6 t/m 10 jaar	5,3	4,1	6,3	7,2	7,0	5,2	11,6	7,6	7,8	19,9	16,9	12,3
11 t/m 20 jaar	18,4	22,4	19,6	20,7	22,0	18,2	22,9	29,7	29,7	26,9	21,6	29,0
21 t/m 30 jaar	20,2	17,8	18,1	24,5	22,0	23,7	31,4	29,3	20,3	17,4	27,1	14,5
31 t/m 40 jaar	48,2	46,9	39,1	41,8	40,4	38,5	25,1	26,1	28,0	19,9	18,6	26,1
41 jaar en langer	6,8	8,4	16,0	4,2	5,3	11,4	2,2	0,7	3,0	1,5	1,7	4,3

Tabel B2.3 Aantal jaar werkzaam in het onderwijs (docenten, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
t/m 2 jaar	0,5	1,4	1,7	2,2	3,7	4,2	2,9	3,6	4,8	8,4	11,2	8,7
3 t/m 5 jaar	7,9	7,9	7,9	11,6	10,9	9,6	11,1	10,1	9,6	14,3	16,3	15,7
6 t/m 10 jaar	22,4	20,9	17,7	21,8	20,9	20,3	20,0	21,7	20,0	22,5	24,9	26,0
11 t/m 20 jaar	27,7	29,8	31,6	28,8	29,4	30,1	25,3	25,6	28,6	21,7	22,3	24,0
21 t/m 30 jaar	14,9	14,7	14,2	15,8	15,1	14,5	21,2	19,7	16,5	19,7	15,4	13,5
31 t/m 40 jaar	22,6	21,1	19,7	18,4	18,5	17,2	18,0	17,3	17,9	11,9	8,7	10,7
41 jaar en langer	4,0	4,2	7,2	1,5	1,5	4,1	1,5	2,0	2,6	1,4	1,2	1,5

Tabel B2.4 Aantal jaar werkzaam in de sector (directie/management, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
t/m 2 jaar	2,3	0,9	0,9	0,8	1,8	2,2	2,1	3,5	7,7	6,0	9,3	6,5
3 t/m 5 jaar	2,6	1,5	1,9	3,8	4,4	4,9	10,7	8,8	12,8	12,9	14,4	14,5
6 t/m 10 jaar	7,4	4,5	6,0	13,1	9,4	11,5	18,4	14,7	10,1	28,4	20,8	13,0
11 t/m 20 jaar	19,2	23,9	23,0	25,7	29,6	24,3	27,5	32,8	31,0	29,9	24,2	31,2
21 t/m 30 jaar	19,3	18,0	18,1	22,4	21,4	20,5	31,4	26,5	18,0	16,9	24,2	21,7
31 t/m 40 jaar	44,0	44,0	35,8	32,1	30,6	29,8	9,7	13,7	19,2	5,5	7,2	11,6
41 jaar en langer	5,3	7,0	14,4	2,1	2,8	6,7	0,3	0,0	1,3	0,5	0,0	1,4

Tabel B2.5 Aantal jaar werkzaam in de sector (docenten, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
t/m 2 jaar	0,8	2,0	2,2	3,4	5,4	5,4	5,0	6,3	7,2	10,9	14,8	11,8
3 t/m 5 jaar	8,9	8,2	8,0	14,0	13,4	11,7	15,1	13,3	13,6	18,8	21,4	22,7
6 t/m 10 jaar	23,8	21,5	18,8	24,0	22,6	22,4	23,8	24,9	23,2	26,6	26,9	25,8
11 t/m 20 jaar	29,1	31,2	33,0	30,3	29,8	31,1	26,1	26,2	30,0	22,4	21,6	23,0
21 t/m 30 jaar	14,5	14,6	14,8	13,3	13,4	13,8	21,1	20,9	14,5	16,3	11,7	11,2
31 t/m 40 jaar	19,3	19,0	17,5	14,1	14,7	13,4	8,6	8,0	11,1	4,8	3,5	5,4
41 jaar en langer	3,6	3,5	5,8	0,8	0,7	2,2	0,2	0,3	0,4	0,1	0,1	0,1

Tabel B2.6 Personeel naar provincie (directie/management, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Friesland	4,5	2,9	3,0	4,2	3,1	3,4	5,4	4,8	8,3	7,0	5,5	4,3
Groningen	1,9	3,7	2,5	3,8	1,8	3,2	5,4	2,9	2,5	5,5	6,4	5,8
Drenthe	1,6	2,6	2,4	2,1	2,2	1,9	3,6	2,4	2,3	0,0	0,8	0,0
Overijssel	7,8	3,8	5,9	9,3	8,3	7,2	11,2	10,4	8,4	7,5	11,9	11,6
Flevoland	0,9	2,1	2,5	1,7	1,8	2,4	2,0	1,9	3,5	1,0	0,8	1,4
Noord-Holland	12,8	11,5	13,6	16,9	18,2	16,8	14,8	13,5	9,2	13,4	11,4	14,5
Zuid-Holland	25,5	23,1	20,7	21,5	18,1	25,6	17,8	20,4	23,1	20,4	21,6	21,7
Gelderland	13,4	14,9	14,2	10,5	14,3	10,5	10,8	11,9	8,9	10,0	6,8	10,1
Utrecht	7,2	7,3	8,4	6,8	7,6	9,7	6,6	6,2	9,9	11,9	12,3	10,1
Noord-Brabant	15,7	18,0	13,3	16,5	17,0	13,9	12,9	16,6	15,0	13,9	17,4	12,3
Limburg	6,8	7,8	8,7	5,5	5,1	5,5	5,5	6,4	6,3	8,0	4,7	8,0
Zeeland	2,0	1,9	4,8	1,3	2,4	0,0	4,0	2,5	2,7	1,0	0,4	0,0
Buitenland	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0

Tabel B2.7 Personeel naar provincie (docenten, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Friesland	4,1	3,8	3,3	3,8	4,6	4,1	5,0	4,8	4,3	4,2	4,7	4,9
Groningen	2,9	2,3	2,4	3,6	2,6	3,4	2,9	2,9	2,0	4,8	5,3	6,1
Drenthe	2,9	3,2	3,0	2,4	2,5	3,7	2,4	2,4	2,7	0,4	0,5	0,4
Overijssel	6,1	6,7	7,2	7,4	6,8	6,6	9,8	10,4	11,1	10,0	11,5	11,0
Flevoland	2,6	2,2	2,7	2,5	2,2	2,4	1,5	1,9	1,9	1,4	1,5	1,2
Noord-Holland	15,8	14,2	15,1	14,0	15,1	14,9	14,5	13,5	13,6	14,4	13,1	12,6
Zuid-Holland	23,4	20,3	21,0	20,8	20,4	21,2	20,6	20,4	18,3	20,0	18,4	22,2
Gelderland	13,3	13,4	14,6	13,0	12,7	11,5	11,4	11,9	11,4	10,5	10,4	10,2
Utrecht	6,4	8,1	6,7	8,2	6,7	7,5	7,6	6,2	6,5	10,2	11,5	7,1
Noord-Brabant	14,2	16,6	16,0	15,4	17,5	16,6	16,9	16,6	18,4	17,6	17,4	18,3
Limburg	6,0	6,4	5,8	6,5	6,5	6,2	5,5	6,4	7,1	5,4	4,8	4,8
Zeeland	2,2	2,6	2,1	2,4	2,3	1,9	1,9	2,5	2,7	1,1	0,9	1,1
Buitenland	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1

Tabel B2.8 Personeel in de G4 (directie/management, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Amsterdam	3,6	2,4	5,4	3,8	6,9	5,7	4,7	8,1	2,9	12,4	11,4	10,9
Rotterdam	3,9	4,5	3,8	5,1	4,6	6,7	11,5	9,7	7,7	10,0	14,0	8,7
Den Haag	5,2	4,5	2,5	2,5	3,5	2,1	3,0	2,5	1,7	8,0	6,4	9,4
Utrecht	0,9	1,8	0,9	2,1	1,2	1,0	4,1	5,7	6,8	11,9	12,3	10,1
Overig	86,5	86,9	87,4	86,5	83,8	84,5	76,7	74,0	80,9	57,7	55,9	60,9

Tabel B2.9 Personeel in de G4 (docenten, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Amsterdam	3,8	3,9	3,5	3,2	4,1	4,0	6,0	5,9	5,1	11,1	10,7	10,6
Rotterdam	4,6	3,4	3,4	3,7	3,6	3,8	9,9	9,8	7,8	10,4	8,4	12,5
Den Haag	3,4	3,0	3,0	3,6	2,9	2,6	2,7	3,1	3,7	6,8	6,7	5,8
Utrecht	1,4	1,8	1,0	1,9	1,2	2,0	4,9	4,2	3,6	10,3	11,3	7,3
Overig	86,7	87,8	89,2	87,6	88,1	87,6	76,4	77,0	79,8	61,4	62,9	63,8

Tabel B2.10 Ontwikkeling leerlingenaantal school/instelling laatste twee jaar (directie, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Het aantal leerlingen...								
...groeide sterk	12,7	12,4	23,6	16,7	12,7	12,5	27,5	26,8
...groeide enigszins	19,9	17,8	20,8	24,2	26,8	20,4	39,0	39,9
...was min of meer stabiel	22,9	23,1	28,9	34,0	36,6	38,5	18,6	21,0
...nam enigszins af	27,7	24,4	19,9	19,0	16,8	17,6	9,3	9,4
...nam sterk af	16,5	22,3	6,8	6,0	4,9	10,2	4,7	1,4
Ik weet het niet	0,3	0,0	0,0	0,0	2,2	0,8	0,8	1,4

Tabel B2.11 Ontwikkeling leerlingenaantal school/instelling laatste twee jaar (directie en docenten, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Het aantal leerlingen...								
...groeide sterk	10,5	11,2	16,6	17,4	13,8	16,4	31,7	33,3
...groeide enigszins	18,8	19,5	25,8	25,8	27,2	27,7	30,0	27,7
...was min of meer stabiel	23,7	22,9	30,4	28,1	29,8	30,8	21,8	22,9
...nam enigszins af	28,8	29,1	19,7	21,6	19,8	15,5	8,6	8,0
...nam sterk af	17,5	15,5	6,4	5,6	6,9	5,1	3,3	2,3
Ik weet het niet	0,7	1,8	1,1	1,5	2,5	4,4	4,5	5,9

Tabel B2.12 Omvang school/instelling in aantal werknemers (directie/management, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
0 - 25	48,8	52,6	49,5	6,8	3,6	2,2	2,5	3,2	,8	2,5	5,1	2,2
26 - 50	31,3	31,8	30,7	14,8	14,5	14,6	5,1	9,7	9,7	4,0	5,5	2,9
51 - 100	10,7	5,4	5,9	25,7	32,1	29,5	17,7	23,3	21,4	10,9	14,8	17,4
101 - 500	6,0	8,4	11,6	49,8	46,9	50,9	38,9	44,0	35,4	31,8	30,5	31,2
501 - 1000	1,8	0,5	1,3	1,7	2,1	1,0	15,0	7,3	15,5	10,9	14,8	20,3
> 1000	1,5	0,8	1,1	1,3	0,8	1,7	20,2	11,9	15,1	38,8	28,8	26,1
Weet niet	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	0,7	2,1	1,0	0,4	0,0

Tabel B2.13 Omvang school/instelling in aantal werknemers (docenten, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
0 - 25	53,4	58,7	57,0	2,6	3,7	3,5	3,9	7,1	6,9	1,0	2,6	1,3
26 - 50	35,6	32,2	35,2	12,9	15,4	14,5	9,9	12,6	13,6	4,1	6,4	5,8
51 - 100	8,3	6,6	5,4	37,1	37,7	35,6	20,2	23,0	25,2	10,8	15,8	16,4
101 - 500	1,9	1,8	1,2	45,9	40,8	43,5	32,2	31,7	28,3	29,6	29,2	30,0
501 - 1000	0,1	0,1	0,0	0,2	0,2	0,5	11,9	8,3	8,3	12,9	10,1	10,1
> 1000	0,1	0,0	0,0	0,4	0,1	0,2	14,6	7,2	8,0	30,9	19,5	20,5
Weet niet	0,6	0,7	1,1	0,9	2,1	2,1	7,4	10,1	9,7	10,6	16,4	15,9

Tabel B2.14 Gemiddelde aanstellingsomvang in fte

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Directie	0,90	0,90	0,89	0,96	0,95	0,97	0,96	0,96	0,96	0,92	0,92	0,93
Docenten	0,76	0,74	0,74	0,82	0,82	0,81	0,81	0,82	0,81	0,79	0,76	0,78

Tabel B2.15 Gemiddelde aanstellingsomvang in fte naar leeftijd (docenten)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
<35	0,80	0,78	0,78	0,81	0,82	0,78	0,80	0,83	0,80	0,81	0,80	0,82
35-44	0,69	0,69	0,68	0,82	0,81	0,79	0,81	0,81	0,78	0,77	0,74	0,76
45-54	0,73	0,71	0,72	0,82	0,81	0,82	0,80	0,82	0,82	0,78	0,76	0,77
55+	0,78	0,76	0,76	0,84	0,85	0,84	0,82	0,82	0,81	0,79	0,76	0,78
Totaal	0,76	0,74	0,74	0,82	0,82	0,81	0,81	0,82	0,81	0,79	0,76	0,78

Tabel B2.16 Gemiddelde aanstellingsomvang in fte, naar gevorderde versus startende docenten (max. 5 jaar in onderwijs) (docenten, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Gevorderde docent	0,75	0,73	0,74	0,84	0,83	0,82	0,81	0,82	0,82	0,79	0,76	0,78
Startende docent	0,84	0,79	0,76	0,76	0,76	0,73	0,79	0,81	0,76	0,78	0,77	0,79
Totaal	0,76	0,74	0,74	0,82	0,82	0,81	0,81	0,82	0,81	0,79	0,76	0,78

Tabel B2.17 Dienstverband (directie/management, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Vast	99,5	98,4	94,8	98,7	96,7	97,6	96,2	97,1	91,9	92,5	89,4	85,5
Tijdelijk met uitzicht vast	0,0	1,0	2,1	0,4	2,0	1,4	2,5	1,5	6,9	2,5	5,1	10,9
Tijdelijk zonder uitzicht vast	0,0	0,2	1,4	0,4	1,0	0,5	1,3	0,9	1,2	3,5	3,8	3,6
Flex-contract/gedetacheerd/uitzendbureau	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0
Bijzondere regeling (o.a. brugbaan)	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Overig	0,0	0,4	1,4	0,0	0,3	0,5	0,0	0,5	0,0	1,0	1,7	0,0
Weet ik niet	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Tabel B2.18 Dienstverband (docenten, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Vast	96,4	93,0	89,4	92,7	88,6	84,6	93,5	90,6	85,9	84,9	79,9	73,1
Tijdelijk met uitzicht vast	0,8	1,8	3,5	5,1	8,0	10,6	3,6	6,4	10,5	9,6	12,4	20,4
Tijdelijk zonder uitzicht vast	1,8	3,0	5,0	1,8	2,5	4,0	2,5	2,3	2,9	4,7	6,5	6,3
Flex-contract/ gedetacheerd/ uitzendbureau	0,3	1,2	1,2	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,3	0,3	0,1
Bijzondere regeling (o.a. brugbaan)	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
Overig	0,6	0,9	0,7	0,3	0,7	0,5	0,2	0,5	0,5	0,4	0,6	0,1
Weet ik niet	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0

Tabel B2.19 Vast dienstverband, naar gevorderde versus startende docenten (docenten, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Gevorderde docent	97,7	96,8	95,4	96,9	94,1	93,3	97,4	96,7	95,1	93,1	90,8	86,0
Startende docent	81,4	55,8	45,8	66,6	56,7	43,8	69,8	52,1	48,5	57,0	51,0	40,3
<i>Totaal</i>	<i>96,4</i>	<i>93,0</i>	<i>89,4</i>	<i>92,7</i>	<i>88,6</i>	<i>84,6</i>	<i>93,5</i>	<i>90,6</i>	<i>85,9</i>	<i>84,9</i>	<i>79,9</i>	<i>73,1</i>

Tabel B2.20 Vast dienstverband naar leeftijd (docenten, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
<35	93,6	83,9	76,1	86,3	76,7	65,2	81,6	73,5	61,0	63,5	59,9	44,5
35-44	97,5	95,2	94,1	92,5	91,2	85,7	90,0	86,9	76,9	78,8	77,3	72,1
45-54	96,9	96,8	94,2	94,6	91,0	93,2	95,9	92,5	90,3	87,2	85,8	78,7
55>	98,6	98,3	96,9	97,8	96,4	96,0	98,5	98,0	96,8	95,8	95,3	95,0
<i>Totaal</i>	<i>96,4</i>	<i>93,0</i>	<i>89,4</i>	<i>92,7</i>	<i>88,6</i>	<i>84,6</i>	<i>93,5</i>	<i>90,6</i>	<i>85,9</i>	<i>84,9</i>	<i>79,9</i>	<i>73,1</i>

Tabel B2.21 Salarisschaal (docenten, excl. mbo-instructeurs, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Schaal LA/9	50,1	48,4	48,8	0,9	0,3	,4	1,9	1,3	1,0	1,5	1,0	2,8
Schaal LB/10	26,3	28,8	29,7	44,1	43,2	40,2	38,2	38,2	41,9	9,1	12,9	11,8
Schaal LC/11	2,3	2,3	1,7	32,8	33,1	29,0	50,9	51,0	47,1	41,7	46,4	45,7
Schaal LD/12	0,3	0,4	0,1	17,4	18,9	25,4	5,6	4,9	5,9	41,9	32,0	30,0
Schaal LE/13	0,6	0,5	0,4	0,5	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	2,2	2,0	2,8
Anders	12,8	11,2	12,9	2,9	3,1	3,5	2,2	2,8	2,0	1,1	1,4	2,5
Weet ik niet	7,6	8,3	6,4	1,4	1,3	1,4	1,0	1,8	1,9	2,5	4,2	4,4

BIJLAGE 3

Tabellen bij hoofdstuk 2

Tabel B3.1 Hoogst voltooide opleiding, naar leeftijd (docenten po, %)

	<35	35-44	45-54	55>	Totaal
Basisonderwijs	1,3	0,0	0,7	0,4	0,7
Lbo, vmbo-pr.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Mavo, vmbo-t	0,0	0,0	1,4	1,2	0,6
Havo, vwo	0,3	0,0	0,7	2,3	0,8
Mbo, mts	0,0	0,0	2,0	3,9	1,4
Hbo, hbo-bachelor, hts	76,4	71,7	72,7	79,1	75,2
Hbo-master	17,8	21,1	16,4	9,1	16,1
Wo-bachelor, MO-B	1,0	0,4	0,3	0,6	0,6
Universitair	3,0	5,9	4,1	1,9	3,7
Gepromoveerd	0,0	0,8	0,3	0,6	0,4
Anders	0,0	0,0	1,4	1,0	0,6

Tabel B3.2 Hoogst voltooide opleiding, naar leeftijd (docenten basisonderwijs, %)

	<35	35-44	45-54	55>	Totaal
Basisonderwijs	1,5	0,0	1,1	0,4	0,8
Lbo, vmbo-pr.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Mavo, vmbo-t	0,0	0,0	1,5	1,1	0,6
Havo, vwo	0,4	0,0	0,7	2,6	0,9
Mbo, mts	0,0	0,0	2,2	4,2	1,5
Hbo, hbo-bachelor, hts	78,4	72,0	74,7	80,9	76,7
Hbo-master	16,1	21,0	14,1	7,6	14,7
Wo-bachelor, MO-B	1,1	0,5	0,0	0,2	0,5
Universitair	2,6	6,1	4,1	1,4	3,5
Gepromoveerd	0,0	0,5	0,4	0,7	0,3
Anders	0,0	0,0	1,1	0,9	0,5

Tabel B3.3 Hoogst voltooide opleiding, naar leeftijd (docenten vo, %)

	<35	35-44	45-54	55>	Totaal
Basisonderwijs	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
Lbo, vmbo-pr.	0,0	0,0	0,2	0,1	0,1
Mavo, vmbo-t	0,0	0,3	0,0	0,3	0,1
Havo, vwo	2,4	1,0	0,3	0,4	1,1
Mbo, mts	1,1	0,3	1,4	1,0	1,0
Hbo, hbo-bachelor, hts	57,0	50,2	52,0	54,1	53,6
Hbo-master	8,4	13,0	14,3	13,1	12,1
Wo-bachelor, MO-B	2,8	2,3	2,7	6,3	3,6
Universitair	27,5	32,0	24,9	21,6	26,2
Gepromoveerd	0,8	0,8	3,7	2,3	1,9
Anders	0,0	0,0	0,5	0,6	0,3

Tabel B3.4 Hoogst voltooide opleiding, naar leeftijd (docenten mbo, %)

	<35	35-44	45-54	55>	Totaal
Basisonderwijs	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Lbo, vmbo-pr.	0,0	0,0	0,0	0,8	0,3
Mavo, vmbo-t	0,4	0,4	0,5	0,7	0,5
Havo, vwo	,8	0,9	3,1	2,5	2,1
Mbo, mts	5,4	10,9	9,0	5,7	7,5
Hbo, hbo-bachelor, hts	68,4	67,1	61,7	61,9	63,7
Hbo-master	9,4	8,5	9,8	8,8	9,2
Wo-bachelor, MO-B	0,6	2,7	1,1	3,5	2,2
Universitair	15,0	8,4	12,8	14,5	13,0
Gepromoveerd	0,0	0,7	0,3	0,4	0,4
Anders	0,0	0,4	1,6	1,2	1,0

Tabel B3.5 Hoogst voltooide opleiding, naar leeftijd (docenten hbo, %)

	<35	35-44	45-54	55>	Totaal
Basisonderwijs	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Lbo, vmbo-pr.	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0
Mavo, vmbo-t	0,0	0,0	0,0	0,3	0,1
Havo, vwo	0,0	0,5	0,4	0,6	0,4
Mbo, mts	0,0	0,0	1,6	0,8	0,7
Hbo, hbo-bachelor, hts	16,3	15,5	26,4	18,9	19,7
Hbo-master	7,2	11,6	8,3	13,5	10,1
Wo-bachelor, MO-B	0,0	0,8	2,8	6,3	2,5
Universitair	67,7	57,3	51,7	50,2	56,3
Gepromoveerd	8,8	13,3	8,7	7,6	9,6
Anders	0,0	1,0	0,0	1,7	0,6

Tabel B3.6 Wanneer diploma behaald: aantal jaar geleden (directie en docenten, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	Docenten	Directie	Docenten	Directie	Docenten	Directie	Docenten
In 2015 behaald	0,0	1,2	0,8	2,6	1,2	2,2	0,7	2,6
1 t/m 5 jaar	12,9	20,6	5,9	23,0	3,8	18,4	8,0	22,6
6 t/m 10 jaar	20,9	20,1	7,5	17,7	10,4	12,3	7,2	18,3
11 t/m 20 jaar	20,8	20,5	15,8	21,1	26,2	19,4	18,1	23,0
21 t/m 30 jaar	16,4	13,7	31,4	18,3	30,3	23,0	29,7	22,7
31 t/m 40 jaar	23,2	19,9	32,9	15,6	25,9	22,5	34,1	10,1
41 jaar en langer	5,8	4,0	5,7	1,7	2,1	2,2	2,2	0,7

Tabel B3.7 Studierichting indien hbo-master opleiding (directie en docenten, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	Docenten	Directie	Docenten	Directie	Docenten	Directie	Docenten
Binnen de studierichting onderwijs (leraren-opleiding, educatie, special educational needs, leren & innoveren e.d.)	95,0	97,5	93,7	94,2	53,9	80,8	27,3	49,3
Binnen een andere studierichting	5,0	2,5	6,3	5,8	46,1	19,2	72,7	50,7

Tabel B3.8 Studierichting indien universitaire opleiding (directie en docenten, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	Docenten	Directie	Docenten	Directie	Docenten	Directie	Docenten
Lerarenopleiding	0,0	9,9	15,8	29,8	6,2	14,7	1,0	6,2
Pedagogische of onderwijskundige opleiding	59,4	53,8	9,9	4,0	21,0	19,0	21,6	19,3
Vakinhoudelijke opleiding*	0,0	10,5	42,7	53,3	32,9	42,5	38,2	41,2
Andere opleiding	40,6	25,8	31,7	12,9	39,9	23,8	39,2	33,3

* Deze antwoordcategorie is in 2015 toegevoegd.

Tabel B3.9 Onderwijsbevoegdheid, naar niet versus wel werkzaam in de vier grote steden (docenten, %)

Sector	Regio	In bezit bevoegdheid		
		2013	2014	2015
Po	Buiten G4	98,9	97,8	98,4
	In G4	98,2	98,4	95,6
	<i>Totaal</i>	98,8	97,9	98,1
Vo	Buiten G4	96,3	95,8	94,8
	In G4	93,0	94,2	93,5
	<i>Totaal</i>	95,9	95,6	94,6
Mbo	Buiten G4	95,6	95,7	91,1
	In G4	93,1	92,4	89,5
	<i>Totaal</i>	95,0	94,9	90,8
Hbo	Buiten G4	78,4	78,0	71,1
	In G4	79,2	80,8	78,2
	<i>Totaal</i>	78,7	79,0	73,7

Tabel B3.10 Onderwijsbevoegdheid, naar leeftijd (docenten, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
<35	98,5	96,4	96,3	94,6	93,1	91,6	91,8	92,6	87,9	69,1	67,1	63,9
35-44	98,6	97,2	98,7	95,4	95,5	92,5	95,3	94,2	89,1	71,3	76,1	68,7
45-54	98,9	99,4	98,6	95,1	95,7	96,4	95,1	94,1	91,5	81,8	84,1	74,9
55+	99,4	99,0	99,2	98,6	98,3	97,7	96,1	97,0	92,3	85,0	87,9	87,2
<i>Totaal</i>	98,8	97,9	98,1	95,9	95,6	94,6	95,0	94,9	90,8	78,7	79,0	73,7

Tabel B3.11 Als zij-instromer gestart in het onderwijs (docenten po, vo, mbo, %)

	Po			Vo			Mbo*				
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2015 doc.	2015 instr.
Als zij-instromer gestart en inmiddels bevoegdheid	3,5	2,5	3,6	14,4	16,0	14,4	31,0	30,3	32,1	32,1	35,2
Als zij-instromer gestart, nog geen bevoegdheid	0,0	0,2	0,2	2,3	2,9	3,7	2,7	3,6	4,2	4,2	18,9
Geen zij-instromer, maar geef met ontheffing praktijkles in het mbo	-	-	-	-	-	-	0,6	0,7	-	-	14,8
Geen zij-instromer	96,1	97,4	96,2	83,1	81,1	80,9	65,5	65,5	63,7	63,7	31,1
Weet niet/geen antwoord	0,4	0,0	0,0	0,2	0,0	0,9	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0

* In 2015 hebben mbo-docenten niet de specifieke mbo-categorie gekregen, instructeurs wel.

Tabel B3.12 Mate van belangrijkheid van redenen om onbevoegde lessen te laten geven op de school
(directie, %)

	Vo	Mbo
Er is vaak geen goede bevoegde leraar die aan de wensen van de school voldoet		
(Zeer) belangrijk	68,5	60,5
Neutraal	20,8	21,4
(Zeer) onbelangrijk	9,1	16,0
Geen antwoord	1,6	2,1
Er is onvoldoende aanbod van bevoegde leraren voor specifieke vakken		
(Zeer) belangrijk	80,5	76,6
Neutraal	15,7	10,4
(Zeer) onbelangrijk	2,2	10,9
Geen antwoord	1,6	2,1
Het behalen van een bevoegdheid is een te grote tijdsbelasting		
(Zeer) belangrijk	8,5	10,3
Neutraal	17,1	18,4
(Zeer) onbelangrijk	70,2	66,2
Geen antwoord	4,1	5,1
De lerarenopleiding sluit niet aan op de behoeften in de praktijk		
(Zeer) belangrijk	12,4	26,3
Neutraal	34,0	30,6
(Zeer) onbelangrijk	50,0	38,8
Geen antwoord	3,6	4,3
De lerarenopleiding stelt te zware eisen		
(Zeer) belangrijk	4,1	4,2
Neutraal	27,8	26,6
(Zeer) onbelangrijk	64,0	62,9
Geen antwoord	4,1	6,4
Er is geen passende lerarenopleiding		
(Zeer) belangrijk	16,4	38,9
Neutraal	31,4	22,5
(Zeer) onbelangrijk	44,7	33,1
Geen antwoord	7,4	5,5
De docent is competent, ook al is hij/zij niet bevoegd		
(Zeer) belangrijk	62,5	52,9
Neutraal	17,7	24,1
(Zeer) onbelangrijk	17,2	18,6
Geen antwoord	2,6	4,4
De docent had uren over in zijn/haar aanstelling		
(Zeer) belangrijk	19,2	16,1
Neutraal	30,4	19,7
(Zeer) onbelangrijk	46,7	59,6
Geen antwoord	3,6	4,7
Bevoegdheid is minder belangrijk in de onderbouw		
(Zeer) belangrijk	13,3	5,0
Neutraal	25,3	27,5
(Zeer) onbelangrijk	57,0	62,4
Geen antwoord	4,5	5,1
Een andere reden		
(Zeer) belangrijk	2,2	5,2
Neutraal	2,9	7,2
(Zeer) onbelangrijk	1,8	2,7
Geen antwoord	93,1	84,9

Tabel B3.13 Jaar afronding managementopleiding (directie, %)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
In 2015	1,2	3,2	2,2	0,0
In 2014	3,6	6,6	4,9	6,8
Vóór 2014	95,2	90,2	92,9	93,2

Tabel B3.14 Type afgeronde managementopleiding (directie, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Brede basisopleiding schoolleider	73,7	67,1	74,0	35,8	38,5	41,7	12,7	14,1	15,3	4,9	5,8	15,3
Onderwijskundig management	17,7	22,5	22,3	35,0	37,9	31,7	33,2	30,7	30,2	13,6	19,6	30,2
Personeelsmanagement	9,3	8,4	5,4	17,5	13,9	14,4	14,5	14,0	10,6	7,8	12,3	10,6
Financieel management	9,6	7,4	5,6	15,8	11,5	14,9	10,7	13,7	9,1	6,8	7,2	9,1
Algemene managementopleiding	17,3	20,1	17,1	40,0	40,5	35,7	53,1	52,5	59,8	62,1	71,0	59,8
Anders*	7,1	5,7	2,7	6,7	6,8	12,4	11,7	12,7	9,0	15,5	15,9	9,0
Weet niet/geen antwoord	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

* Waaronder communicatie en vakinhoudelijk.

Tabel B3.15 Niveau managementopleiding (directie, %)*

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Korte cursus (minder dan 15 ECT's)	7,4	36,3	21,6	26,5
Hbo bachelor	30,9	16,1	21,2	8,8
Hbo master	46,4	13,8	20,2	11,8
Universitaire bachelor	1,2	3,9	2,4	1,5
Universitaire master	3,6	17,0	16,4	38,2
Anders	10,5	12,9	18,0	13,2

Tabel B3.16 Opleiding alsnog gevolgd indien volledig zelf betalen (docenten, %)*

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Ja, zeer zeker	5,8	13,1	10,6	9,7
Ja, waarschijnlijk wel	18,0	27,9	24,2	26,6
Nee, waarschijnlijk niet	43,9	32,5	46,0	42,2
Nee, zeker niet	32,2	26,5	19,2	21,5

* Deze vraag is niet gesteld aan docenten die de opleiding volledig zelf betalen.

Tabel B3.17 Stimuleren van leraren om een (wo-bachelor* of) hbo-/wo-master te (gaan) volgen (directie po, vo, %)

	Po	Vo
Ja	78,9	80,5
Nee	21,1	19,5

* De optie wo-bachelor is niet voorgelegd aan directie vo.

Tabel B3.18 Stimuleren van leraren met afgeronde (wo-bachelor* of) hbo-/wo-master om een andere rol binnen de school/instelling te gaan vervullen (directie po, vo, %)

	Po	Vo
Ja	74,9	68,5
Nee	25,1	31,5

* De optie wo-bachelor is niet voorgelegd aan directie vo.

Tabel B3.19 Verdere na- en bijscholing van het lerarenteam is nodig en van belang (directie, %)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Ja	98,1	99,5	98,8	97,1
Nee	1,9	0,5	1,2	2,9

Tabel B3.20 Mate van toepasbaarheid van laatst gevolgde bij- of nascholingstraject (directie, %)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Helemaal van toepassing	22,9	20,3	20,5	25,6
Van toepassing	59,7	60,8	62,4	56,4
Neutraal	14,7	17,3	15,7	12,0
Niet van toepassing	2,6	1,6	1,3	5,1
Helemaal niet van toepassing	0,0	0,0	0,0	0,9

Tabel B3.21 Nascholing gevolgd, naar leeftijd (docenten, %)

Sector		Geen	Ten minste 1 keer nascholing
Po	< 35	5,1	94,9
	35 t/m 44	4,6	95,4
	45 t/m 54	4,4	95,6
	55 en ouder	4,8	95,2
	<i>Totaal</i>	4,8	95,2
Vo	< 35	8,0	92,0
	35 t/m 44	8,2	91,8
	45 t/m 54	7,4	92,6
	55 en ouder	8,1	91,9
	<i>Totaal</i>	7,9	92,1
Mbo	< 35	5,0	95,0
	35 t/m 44	9,1	90,9
	45 t/m 54	6,0	94,0
	55 en ouder	8,0	92,0
	<i>Totaal</i>	7,1	92,9
Hbo	< 35	9,8	90,2
	35 t/m 44	14,9	85,1
	45 t/m 54	15,6	84,4
	55 en ouder	14,6	85,4
	<i>Totaal</i>	13,9	86,1

Tabel B3.22 Nascholing gevolgd, naar gevorderde versus startende docenten (docenten, %)

Sector		Geen	Ten minste 1 keer nascholing
Po	Gevorderde docent	4,2	95,8
	Startende docent	8,8	91,2
	<i>Totaal</i>	4,8	95,2
Vo	Gevorderde docent	7,3	92,7
	Startende docent	11,0	89,0
	<i>Totaal</i>	7,9	92,1
Mbo	Gevorderde docent	6,2	93,8
	Startende docent	10,9	89,1
	<i>Totaal</i>	7,1	92,9
Hbo	Gevorderde docent	14,0	86,0
	Startende docent	13,6	86,4
	<i>Totaal</i>	13,9	86,1

Tabel B3.23 Indien pedagogisch-didactisch: in welke mate aandacht voor ... (docenten, %)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
In welke mate was er tijdens deze scholing aandacht voor...				
Differentiëren tussen leerlingen				
Niet	1,7	5,1	5,3	16,1
Weinig	6,0	12,6	14,1	19,7
Matig	19,5	31,1	36,0	32,4
Veel	72,5	50,4	42,8	29,8
Geen antwoord	0,3	0,8	1,8	2,0
Feedback geven aan leerlingen				
Niet	1,6	5,9	5,2	8,0
Weinig	6,8	15,0	11,1	11,9
Matig	26,9	33,6	33,0	27,4
Veel	64,3	45,0	50,3	52,3
Geen antwoord	0,4	0,5	0,4	0,4
Motiveren van leerlingen				
Niet	1,7	4,0	3,1	7,3
Weinig	5,2	9,9	7,6	13,4
Matig	25,4	33,6	29,2	26,6
Veel	67,1	51,9	59,3	51,4
Geen antwoord	0,6	0,5	0,7	1,2

Tabel B3.24 Richting waarbinnen na- of bijscholing is in de ICT (meer antwoorden mogelijk) (docenten, %)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Administratiesystemen of leerlingvolgsysteem	51,2	27,1	50,4	15,0
Elektronische leeromgeving	34,8	46,2	49,1	50,9
Digitale leermiddelen	45,7	46,2	40,2	51,3
Inzet ICT in de les	64,0	70,1	50,5	64,6
Inzet ICT als communicatiemiddel	22,4	8,8	10,3	5,5
ICT als didactisch hulpmiddel	52,2	48,2	44,3	55,8
Anders*	6,2	3,7	4,7	7,7

* Waaronder digitaal toetsen, gebruik smartboard of tablet.

Tabel B3.25 Mate van toepasbaarheid van laatst gevolgde bij- of nascholingsstraject (docenten, %)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Helemaal van toepassing	31,5	23,2	22,5	30,5
Van toepassing	53,8	50,3	53,9	50,9
Neutraal	11,3	19,2	17,2	14,1
Niet van toepassing	2,7	6,2	4,9	3,6
Helemaal niet van toepassing	0,7	1,1	1,5	0,9

Tabel B3.26 Mate van belemmering professionele ontwikkeling (docenten, %)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
In welke mate wordt uw professionele ontwikkeling belemmerd doordat...				
...u niet aan de eisen voldoet				
(Zeer) veel	4,2	4,0	5,0	5,5
Neutraal	11,3	11,6	13,8	8,6
(Zeer) weinig	82,2	82,9	78,6	83,4
Niet/geen antwoord	2,3	1,5	2,6	2,4
...het te duur is				
(Zeer) veel	27,1	21,2	17,7	13,6
Neutraal	20,9	21,3	21,4	18,4
(Zeer) weinig	49,7	55,6	57,8	65,6
Niet/geen antwoord	2,4	1,9	3,2	2,4
...uw werkgever niet voldoende ondersteuning biedt				
(Zeer) veel	16,8	18,3	22,0	18,6
Neutraal	23,8	24,0	23,6	18,4
(Zeer) weinig	56,9	55,3	50,8	59,9
Niet/geen antwoord	2,5	2,5	3,6	3,2
...het niet in uw werkrooster past				
(Zeer) veel	35,5	36,5	39,1	41,2
Neutraal	23,3	23,5	22,3	19,1
(Zeer) weinig	39,0	38,2	35,7	38,1
Niet/geen antwoord	2,2	1,8	2,8	1,5
...u geen tijd heeft vanwege uw gezin				
(Zeer) veel	31,0	24,0	19,7	18,2
Neutraal	18,9	18,7	18,4	15,3
(Zeer) weinig	47,9	55,3	58,7	64,1
Niet/geen antwoord	2,2	1,9	3,2	2,4
...u geen passend professioneel ontwikkelingsstraject wordt geboden				
(Zeer) veel	19,1	22,0	24,7	21,2
Neutraal	24,0	29,9	28,0	21,3
(Zeer) weinig	54,7	46,7	45,0	55,4
Niet/geen antwoord	2,2	1,5	2,3	2,1
...deelnamen niet gestimuleerd wordt				
(Zeer) veel	11,1	18,2	18,8	13,1
Neutraal	22,5	26,7	24,9	19,6
(Zeer) weinig	63,8	52,7	52,6	64,5
Niet/geen antwoord	2,6	2,4	3,7	2,7
...er een te hoge werkbelasting voor docenten is				
(Zeer) veel	68,3	66,9	64,5	64,0
Neutraal	16,4	16,7	16,7	15,0
(Zeer) weinig	14,2	15,4	17,0	20,1
Niet/geen antwoord	1,0	1,0	1,8	0,9

Tabel B3.27 Ondanks belemmeringen, wellicht bereid om komende schooljaren (opnieuw) bij- of nascholing te gaan volgen (docenten po, vo, %)*

	Po	Vo
Ja, zonder meer	50,2	52,4
Ja, onder voorwaarden	40,9	36,8
Nee	9,0	10,8

* Bij deze vraag werd opgemerkt dat onder 'bij- en nascholing' zowel opleidingen die leiden tot een erkend diploma, als andere opleidingen, cursussen, workshops, e.d. worden verstaan.

Tabel B3.28 Wat voor opleiding (docenten po, vo, %)*

	Po	Vo
Een lerarenopleiding	1,4	26,4
Een opleiding Pedagogiek of Onderwijskunde	10,5	8,7
Een opleiding binnen de studierichting onderwijs (zoals special educational needs en leren & innoveren)	50,6	22,0
Een vakinhoudelijke opleiding	16,0	29,1
Een andere opleiding**	21,5	13,8

* Deze vraag is enkel gesteld aan docenten die een wo-bachelor of wo-master of hbo-master willen volgen.

** Waaronder management en psychologie.

Tabel B3.29 Terrein van bij- of nascholing (meer antwoorden mogelijk) (docenten po, vo, %)*

	Po	Vo
Pedagogisch-didactisch	57,4	52,0
Vakinhoudelijk	60,8	65,1
ICT (bijv. ICT-vaardigheden, elektronische leeromgeving)	25,9	33,1
Persoonlijke ontwikkeling (bijv. planmatig werken, effectiviteit, communicatie etc.)	34,2	31,3
(School)organisatie en management	15,6	18,6
Een andere richting**	9,1	9,7

* Deze vraag is enkel gesteld aan docenten die een andere opleiding/cursus/workshop willen volgen.

** Waaronder coaching en zorgbegeleiding.

Tabel B3.30 Aanwezigheid van geschikt aanbod van de gewenste bij- of nascholing (docenten po, vo, %)*

	Po	Vo
Ja	59,0	56,8
Nee	6,1	7,6
Weet niet	35,0	35,6

* Deze vraag is enkel gesteld aan docenten die bij- of nascholing willen volgen.

Tabel B3.31 Doel van te volgen bij- of nascholing (meer antwoorden mogelijk) (docenten po, vo, %)*

	Po	Vo
Om mijn onderwijs in de klas te verbeteren door mijn vak kennis of pedagogisch-didactische kennis en vaardigheden te verbreden of te verdiepen	81,1	79,4
Om de rol als expert op een bepaald vakgebied te kunnen gaan vervullen of te verbeteren	42,0	40,3
Om de rol als intern begeleider (po) of zorgcoördinator (vo) te gaan vervullen of te versterken	11,6	11,4
Om schoolontwikkeling systematischer aan te pakken, d.w.z. leren werken volgens de cyclus van ontwikkelen, testen, implementeren en evalueren	16,3	19,4
Om onderzoeksvaardigheden aan te leren die ik op verschillende manieren verwacht te kunnen benutten	11,0	9,0
Om een coördinerende of managementfunctie te kunnen bekleden	12,1	15,8

* Deze vraag is enkel gesteld aan docenten die bij- of nascholing willen volgen.

BIJLAGE 4

Tabellen bij hoofdstuk 3

Tabel B4.1 Bekendheid met bekwaamheidseisen, naar leeftijd (docenten, %)

		Ja, zeker	Ja, ongeveer	Nee
Po	<35	33,7	54,9	11,4
	35-44	30,0	65,0	5,1
	45-54	38,6	52,2	9,2
	55+	36,4	59,4	4,3
	<i>Totaal</i>	<i>34,7</i>	<i>57,6</i>	<i>7,7</i>
Vo	<35	32,8	53,8	13,5
	35-44	29,7	56,7	13,7
	45-54	38,7	52,3	9,0
	55+	37,2	53,2	9,6
	<i>Totaal</i>	<i>34,7</i>	<i>53,9</i>	<i>11,4</i>
Mbo	<35	41,0	54,1	4,9
	35-44	38,5	48,1	13,4
	45-54	44,9	46,4	8,6
	55+	41,1	49,2	9,7
	<i>Totaal</i>	<i>41,7</i>	<i>49,0</i>	<i>9,2</i>

Tabel B4.2 Bekendheid met bekwaamheidseisen, naar gevorderde versus startende docenten (docenten, %)

		Ja, zeker	Ja, ongeveer	Nee
Po	Gevorderde docent	34,9	58,2	6,9
	Startende docent	32,8	53,3	13,9
	<i>Totaal</i>	<i>34,7</i>	<i>57,6</i>	<i>7,7</i>
Vo	Gevorderde docent	34,5	55,0	10,5
	Startende docent	35,9	48,3	15,7
	<i>Totaal</i>	<i>34,7</i>	<i>53,9</i>	<i>11,4</i>
Mbo	Gevorderde docent	42,7	48,3	9,0
	Startende docent	37,8	52,2	10,0
	<i>Totaal</i>	<i>41,7</i>	<i>49,0</i>	<i>9,2</i>

Tabel B4.3 Bekendheid met bekwaamheidseisen, naar docenten zonder versus met master (docenten, %)

		Ja, zeker	Ja, ongeveer	Nee
Po	Docent zonder master	32,9	59,2	7,9
	Docent met master	41,3	51,6	7,2
	<i>Totaal</i>	<i>34,7</i>	<i>57,6</i>	<i>7,7</i>
Vo	Docent zonder master	34,5	55,2	10,4
	Docent met master	35,1	52,2	12,7
	<i>Totaal</i>	<i>34,7</i>	<i>53,9</i>	<i>11,4</i>
Mbo	Docent zonder master	41,7	49,3	9,0
	Docent met master	41,9	48,3	9,8
	<i>Totaal</i>	<i>41,7</i>	<i>49,0</i>	<i>9,2</i>

Tabel B4.4 Bekend met lerarenregister, naar leeftijd (docenten, %)

		Ja, zeker	Ja, wel eens van gehoord	Nee	Geen antwoord
Po	<35	26,6	38,4	35,0	0,0
	35-44	27,0	43,9	29,1	0,0
	45-54	33,1	41,6	25,3	0,0
	55+	29,0	42,2	28,8	0,0
	<i>Totaal</i>	28,8	41,3	29,9	0,0
Vo	<35	34,6	38,9	26,1	0,4
	35-44	43,7	38,9	16,4	1,0
	45-54	43,4	41,3	13,4	1,9
	55+	40,1	41,3	18,1	0,5
	<i>Totaal</i>	40,1	40,1	18,8	0,9
Mbo	<35	40,4	37,7	21,9	0,0
	35-44	42,4	34,1	23,5	0,0
	45-54	50,4	36,9	12,7	0,0
	55+	46,5	37,6	16,0	0,0
	<i>Totaal</i>	45,9	36,8	17,3	0,0

Tabel B4.5 Bekend met lerarenregister, naar gevorderde versus startende docenten (docenten, %)

		Ja, zeker	Ja, wel eens van gehoord	Nee	Geen antwoord
Po	Gevorderde docent	29,5	41,8	28,7	0,0
	Startende docent	23,5	37,9	38,6	0,0
	<i>Totaal</i>	28,8	41,3	29,9	0,0
Vo	Gevorderde docent	41,2	41,6	16,3	1,0
	Startende docent	35,4	33,4	30,5	0,7
	<i>Totaal</i>	40,1	40,1	18,8	0,9
Mbo	Gevorderde docent	48,7	37,3	14,1	0,0
	Startende docent	34,0	34,9	31,1	0,0
	<i>Totaal</i>	45,9	36,8	17,3	0,0

Tabel B4.6 Bekend met lerarenregister, naar docenten zonder versus met master (docenten, %)

		Ja, zeker	Ja, wel eens van gehoord	Nee	Geen antwoord
Po	Docent zonder master	27,6	40,5	31,9	0,0
	Docent met master	33,5	44,3	22,3	0,0
	<i>Totaal</i>	28,8	41,3	29,9	0,0
Vo	Docent zonder master	34,0	44,1	20,2	1,6
	Docent met master	48,0	35,0	17,0	0,0
	<i>Totaal</i>	40,1	40,1	18,8	0,9
Mbo	Docent zonder master	45,2	38,4	16,4	0,0
	Docent met master	47,8	32,5	19,7	0,0
	<i>Totaal</i>	45,9	36,8	17,3	0,0

Tabel B4.7 Geregistreerd in lerarenregister, naar leeftijd (docenten, %)*

	Po	Vo	Mbo
<35	34,2	49,1	56,3
35-44	40,6	38,3	36,5
45-54	34,0	34,8	38,5
55+	21,3	32,9	27,5
<i>Totaal</i>	32,3	38,5	36,6

* De vraag of men geregistreerd is in het lerarenregister is enkel gesteld aan docenten die deze zeker kennen.

Tabel B4.8 Geregistreerd in lerarenregister, naar gevorderde docenten versus startende docenten (docenten, %)*

	Po	Vo	Mbo
Gevorderde docent	31,7	37,4	34,4
Startende docent	38,2	44,4	50,0
<i>Totaal</i>	32,3	38,5	36,6

* De vraag of men geregistreerd is in het lerarenregister is enkel gesteld aan docenten die deze zeker kennen.

Tabel B4.9 Geregistreerd in lerarenregister, naar docenten zonder versus met master (docenten, %)*

	Po	Vo	Mbo
Docent zonder master	30,1	35,1	37,0
Docent met master	39,4	41,6	35,5
<i>Totaal</i>	32,3	38,5	36,6

* De vraag of men geregistreerd is in het lerarenregister is enkel gesteld aan docenten die deze zeker kennen.

Tabel B4.10 School verzoekt docenten om zich in te schrijven in het lerarenregister (docenten, %)

	Po			Vo			Mbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Ja	5,3	8,9	14,1	7,7	10,7	11,0	9,5	17,3	18,7
Nee	76,4	69,3	63,0	70,2	63,8	62,6	64,1	55,6	52,7
Weet niet	18,3	21,8	22,9	22,1	25,5	26,4	26,4	27,1	28,6

Tabel B4.11 Oordeel over Lerarenregister (directie/management, %)

	Po	Vo	Mbo
Wat is uw oordeel over het nut van het Lerarenregister voor de motivatie om de bekwaamheid te onderhouden?			
(Zeer) nuttig	60,8	60,2	75,5
(Helemaal) niet nuttig	32,9	34,0	21,1
Geen mening/geen antwoord	6,3	5,8	3,3
Wat is uw oordeel over het nut van het Lerarenregister voor de inhoudelijke versterking van het beroep?			
(Zeer) nuttig	66,0	54,6	71,8
(Helemaal) niet nuttig	25,4	36,9	22,6
Geen mening/geen antwoord	8,5	8,5	5,6
Wat is uw oordeel over het nut van het Lerarenregister voor het versterken van de positie van de leraar?			
(Zeer) nuttig	56,4	56,0	63,2
(Helemaal) niet nuttig	34,9	38,3	32,6
Geen mening/geen antwoord	8,7	5,8	4,2
Wat is uw oordeel over het nut van het Lerarenregister voor de versterking van de beroepsgroep en de beroepsidentiteit?			
(Zeer) nuttig	63,6	60,4	73,5
(Helemaal) niet nuttig	29,3	32,8	23,2
Geen mening/geen antwoord	7,0	6,8	3,3
Wat is uw oordeel over het nut van het Lerarenregister voor de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs?			
(Zeer) nuttig	62,1	55,1	71,5
(Helemaal) niet nuttig	31,1	37,8	24,3
Geen mening/geen antwoord	6,8	7,1	4,2

Tabel B4.12 Oordeel over Lerarenregister (docenten, %)

	Po	Vo	Mbo
Wat is uw oordeel over het nut van het Lerarenregister voor de motivatie om de bekwaamheid te onderhouden?			
(Zeer) nuttig	31,9	30,2	35,5
(Helemaal) niet nuttig	38,4	42,0	32,9
Geen mening/geen antwoord	29,7	27,7	31,6
Wat is uw oordeel over het nut van het Lerarenregister voor de inhoudelijke versterking van het beroep?			
(Zeer) nuttig	38,9	34,0	40,2
(Helemaal) niet nuttig	31,3	37,8	28,7
Geen mening/geen antwoord	29,7	28,3	31,1
Wat is uw oordeel over het nut van het Lerarenregister voor het versterken van de positie van de leraar?			
(Zeer) nuttig	42,0	39,8	46,9
(Helemaal) niet nuttig	28,0	31,2	21,8
Geen mening/geen antwoord	30,1	29,0	31,2
Wat is uw oordeel over het nut van het Lerarenregister voor de versterking van de beroepsgroep en de beroepsidentiteit?			
(Zeer) nuttig	42,5	41,2	48,3
(Helemaal) niet nuttig	27,6	30,3	20,2
Geen mening/geen antwoord	30,0	28,4	31,6
Wat is uw oordeel over het nut van het Lerarenregister voor de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs?			
(Zeer) nuttig	38,4	35,5	43,5
(Helemaal) niet nuttig	32,3	36,2	25,0
Geen mening/geen antwoord	29,3	28,3	31,5

Tabel B4.13 Stimuleert het bestuur registratie in Schoolleidersregister po (directie/management po, %)

	2014	2015
Niet	19,6	16,6
Weinig	14,2	13,5
Matig	25,1	26,2
Veel	41,1	43,6

Tabel B4.14 Gebruikgemaakt van VO-academie (directie vo, %)*

	2013	2014	2015
Ja	17,7	33,7	34,4
Nee, maar ik ben het wel van plan	38,0	31,0	24,8
Nee	44,3	35,2	40,8

* Deze vraag is alleen gesteld aan personen die zeker bekend waren met de VO-academie.

Tabel B4.15 Stimuleert bestuur gebruik VO-academie (directie vo, %)*

	2013	2014	2015
Niet	24,1	23,9	18,0
Weinig	26,6	22,8	17,0
Matig	29,1	34,3	31,2
Veel	19,0	19,0	33,9
Weet niet/geen antwoord	1,3	0,0	0,0

* Deze vraag is alleen gesteld aan personen die zeker bekend waren met de VO-academie.

Tabel B4.16 Deelname aan activiteiten (docenten, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Gezamenlijk als een team lesgeven in dezelfde klas								
Nooit	88,0	87,8	67,4	66,7	60,8	59,0	54,1	51,9
Maximaal eens per jaar	3,9	4,8	8,1	8,8	8,2	9,1	11,9	11,6
2-4 keer per jaar	3,0	3,2	7,4	8,9	10,2	10,7	15,6	18,3
5-10 keer per jaar	0,6	0,5	2,4	2,7	3,4	3,8	7,3	7,4
1-3 keer per maand	0,8	0,8	1,8	2,3	3,1	3,6	4,8	4,4
Minimaal eens per week	2,7	2,8	11,0	10,6	12,8	13,8	5,1	6,4
Geen antwoord	1,0	87,8	2,0	66,7	1,5	59,0	1,2	51,9
Lessen van andere docenten bijwonen en feedback leveren								
Nooit	39,6	38,7	26,4	23,1	45,5	40,2	33,5	33,1
Maximaal eens per jaar	38,7	37,7	34,7	34,5	30,0	29,8	32,5	32,1
2-4 keer per jaar	16,6	17,2	29,2	32,2	16,8	21,9	26,5	26,9
5-10 keer per jaar	2,5	3,4	4,7	4,8	3,1	3,6	3,8	4,8
1-3 keer per maand	1,2	2,0	2,6	3,9	2,4	3,1	2,3	2,4
Minimaal eens per week	0,7	1,0	1,6	1,5	1,5	1,5	0,6	0,7
Geen antwoord	0,8	0,0	0,8	0,0	0,8	0,0	0,8	0,0
Deelnemen aan gezamenlijke activiteiten (bijv. projecten) voor verschillende klassen en leeftijdsgroepen								
Nooit	9,9	12,5	16,0	15,8	25,1	24,9	27,7	25,2
Maximaal eens per jaar	26,7	27,0	25,4	25,4	21,9	21,1	17,1	22,8
2-4 keer per jaar	44,0	43,4	43,3	43,6	33,0	32,6	32,8	32,1
5-10 keer per jaar	11,8	11,2	9,2	10,2	8,5	9,7	11,1	10,5
1-3 keer per maand	4,4	3,4	2,8	2,8	4,2	5,2	5,3	5,7
Minimaal eens per week	2,1	2,6	2,3	2,2	6,3	6,4	4,7	3,7
Geen antwoord	1,1	0,0	1,0	0,0	0,9	0,0	1,3	0,0

Vervolg tabel B4.16 Deelname aan activiteiten (docenten, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Lesmateriaal uitwisselen met andere docenten								
Nooit	4,4	6,6	4,2	4,8	6,0	5,9	5,0	5,0
Maximaal eens per jaar	9,1	6,9	7,9	6,8	8,7	9,0	9,1	7,9
2-4 keer per jaar	26,4	25,7	26,1	28,7	27,5	27,4	27,2	25,8
5-10 keer per jaar	20,2	21,0	23,5	24,2	21,3	20,8	21,3	21,9
1-3 keer per maand	21,3	23,7	25,3	22,9	19,9	20,4	21,1	20,3
Minimaal eens per week	18,0	16,1	12,6	12,7	16,1	16,5	16,0	19,1
Geen antwoord	0,5	0,0	0,4	0,0	0,5	0,0	0,4	0,0
Deelnemen aan discussies over de voortgang van specifieke leerlingen								
Nooit	3,6	4,9	1,5	1,5	3,0	3,0	11,9	10,7
Maximaal eens per jaar	5,7	5,8	2,2	2,3	2,1	2,6	10,3	8,8
2-4 keer per jaar	31,1	32,7	30,8	32,8	25,1	24,4	30,9	30,4
5-10 keer per jaar	22,8	21,8	29,0	29,3	23,3	23,2	20,8	18,9
1-3 keer per maand	21,5	20,8	21,7	20,7	24,9	24,9	17,8	22,1
Minimaal eens per week	14,4	14,0	13,9	13,4	20,8	21,8	7,5	9,1
Geen antwoord	0,9	0,0	0,9	0,0	0,8	0,0	0,7	0,0
Samenwerken met andere docenten op mijn school om te zorgen voor gemeenschappelijke standaarden voor de beoordeling van de voortgang van leerlingen								
Nooit	8,8	11,4	11,1	13,1	11,5	14,3	9,7	10,6
Maximaal eens per jaar	11,5	12,6	12,7	13,7	12,9	13,1	10,2	9,5
2-4 keer per jaar	32,1	31,1	30,6	30,1	29,4	26,7	29,4	28,8
5-10 keer per jaar	20,2	19,1	21,4	22,1	19,4	17,3	23,8	20,9
1-3 keer per maand	17,9	17,7	15,1	14,3	17,0	17,7	19,5	19,8
Minimaal eens per week	8,7	8,1	8,3	6,8	9,3	10,8	6,8	10,5
Geen antwoord	0,8	0,0	0,7	0,0	0,5	0,0	0,6	0,0
Bijwonen van teamvergaderingen								
Nooit	1,1	1,7	1,5	1,2	1,0	1,5	1,7	2,7
Maximaal eens per jaar	0,5	0,7	0,9	1,0	,8	,6	1,9	1,8
2-4 keer per jaar	3,5	4,1	11,9	13,1	5,5	5,8	16,8	13,3
5-10 keer per jaar	20,7	24,5	36,0	40,5	22,0	24,8	33,8	35,5
1-3 keer per maand	54,1	55,4	30,1	31,0	37,6	39,1	32,8	35,3
Minimaal eens per week	15,8	13,6	14,9	13,1	26,6	28,1	8,7	11,5
Geen antwoord	4,4	0,0	4,7	0,0	6,5	0,0	4,2	0,0
Deelnemen aan gezamenlijke professionele leeractiviteiten (waarbij wordt samengewerkt, zoals met collega's)								
Nooit	2,1	3,0	5,2	5,0	5,6	5,7	7,5	6,3
Maximaal eens per jaar	6,5	5,0	13,8	12,7	13,1	12,0	12,8	12,2
2-4 keer per jaar	32,4	35,2	43,6	44,5	39,4	37,9	41,1	36,9
5-10 keer per jaar	37,3	35,0	23,1	23,8	21,5	23,7	21,8	25,0
1-3 keer per maand	16,6	17,2	10,4	10,2	13,4	13,8	12,5	14,4
Minimaal eens per week	4,5	4,6	3,3	3,8	6,4	6,8	3,5	5,2
Geen antwoord	0,6	0,0	0,7	0,0	0,7	0,0	0,7	0,0

Tabel B4.17 Afgelopen jaar via peer review feedback gehad, naar leeftijd (docenten, %)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
<35	53,5	66,2	59,4	70,1
35-44	60,8	66,6	50,7	66,3
45-54	56,3	63,8	55,1	62,0
55+	56,3	56,5	48,9	56,6
<i>Totaal</i>	<i>56,5</i>	<i>63,1</i>	<i>52,7</i>	<i>63,7</i>

Tabel B4.18 Afgelopen jaar via peer review feedback gehad, naar gevorderde versus startende docenten (docenten, %)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Gevorderde docenten	55,7	60,3	50,4	61,7
Startende docent	62,0	76,1	62,1	68,7
<i>Totaal</i>	56,5	63,1	52,7	63,7

Tabel B4.19 Afgelopen jaar via peer review feedback gehad, naar docenten zonder versus met master (docenten, %)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Docent zonder master	56,6	64,6	53,6	57,0
Docent met master	55,8	61,1	49,9	65,5
<i>Totaal</i>	56,5	63,1	52,7	63,7

Tabel B4.20 Peer review voor onderwijsgeevenden per leeftijdsgroep (directie, %)

	Po	Vo	Mbo	
Leraren tot en met 30 jaar				
Vaak of regelmatig	51,6	57,5	49,7	50,0
Soms of zelden	44,6	42,5	42,7	44,0
Niet	1,0	0,0	0,0	1,7
Geen antwoord	2,8	0,0	7,6	4,3
Leraren van 31 tot en met 40 jaar				
Vaak of regelmatig	46,2	41,3	39,8	46,6
Soms of zelden	50,4	58,7	54,7	47,4
Niet	1,0	0,0	0,0	0,9
Geen antwoord	2,3	0,0	5,5	5,2
Leraren van 41 tot en met 50 jaar				
Vaak of regelmatig	40,3	27,4	30,8	39,7
Soms of zelden	55,4	72,0	63,0	56,0
Niet	1,0	0,7	0,0	0,9
Geen antwoord	3,3	0,0	6,2	3,4
Leraren van 51 jaar en ouder				
Vaak of regelmatig	37,5	21,1	26,0	40,5
Soms of zelden	55,9	74,9	67,2	53,4
Niet	2,8	3,9	1,4	2,6
Geen antwoord	3,8	0,0	5,5	3,4

Tabel B4.21 Oordeel over peer review, naar docenten met versus zonder ervaring peer review (docenten, %)

	Oordeel	Ervaring	Geen ervaring	Totaal
Po	Zeer zinvol	59,4	41,3	51,5
	Matig zinvol	36,1	45,1	40,0
	Weinig zinvol	2,9	9,3	5,7
	Niet zinvol	1,6	4,2	2,7
Vo	Zeer zinvol	61,1	38,1	52,6
	Matig zinvol	33,2	43,0	36,8
	Weinig zinvol	4,5	12,1	7,3
	Niet zinvol	1,2	6,7	3,2
Mbo	Zeer zinvol	66,3	44,3	55,9
	Matig zinvol	28,7	39,6	33,9
	Weinig zinvol	3,7	12,1	7,7
	Niet zinvol	1,2	4,1	2,6
Hbo	Zeer zinvol	71,0	56,4	65,7
	Matig zinvol	26,3	32,0	28,4
	Weinig zinvol	2,1	5,3	3,2
	Niet zinvol	0,6	6,2	2,6

Tabel B4.22 Oordeel over peer review, naar leeftijd (docenten, %)

		<35	35-44	45-54	55+	Totaal
Po	Zeer zinvol	56,9	54,0	48,8	45,3	51,5
	Matig zinvol	37,0	39,7	42,0	42,2	40,0
	Weinig zinvol	4,4	4,6	5,8	8,3	5,7
	Niet zinvol	1,7	1,7	3,4	4,3	2,7
Vo	Zeer zinvol	58,5	55,9	53,2	43,5	52,6
	Matig zinvol	34,0	35,5	37,3	40,2	36,8
	Weinig zinvol	6,4	5,9	6,6	10,1	7,3
	Niet zinvol	1,1	2,6	2,9	6,2	3,2
Mbo	Zeer zinvol	65,6	55,4	61,4	47,9	55,9
	Matig zinvol	28,4	33,2	30,5	39,0	33,9
	Weinig zinvol	4,5	8,2	6,1	9,9	7,7
	Niet zinvol	1,4	3,1	2,0	3,2	2,6
Hbo	Zeer zinvol	76,7	67,1	66,4	52,6	65,7
	Matig zinvol	20,4	29,2	26,7	37,7	28,4
	Weinig zinvol	1,4	3,2	2,9	5,5	3,2
	Niet zinvol	1,4	0,5	4,1	4,2	2,6

Tabel B4.23 Oordeel over peer review, naar gevorderde docenten versus startende docenten (docenten, %)

	Oordeel	Gevorderde	Startende	Totaal
Po	Zeer zinvol	49,7	64,9	51,5
	Matig zinvol	41,2	31,8	40,0
	Weinig zinvol	6,2	2,5	5,7
	Niet zinvol	3,0	,8	2,7
Vo	Zeer zinvol	50,3	63,7	52,6
	Matig zinvol	38,5	29,0	36,8
	Weinig zinvol	7,6	6,1	7,3
	Niet zinvol	3,7	1,2	3,2
Mbo	Zeer zinvol	53,2	67,0	55,9
	Matig zinvol	35,7	26,2	33,9
	Weinig zinvol	8,6	4,0	7,7
	Niet zinvol	2,5	2,7	2,6
Hbo	Zeer zinvol	61,2	77,4	65,7
	Matig zinvol	31,7	20,0	28,4
	Weinig zinvol	4,1	1,1	3,2
	Niet zinvol	3,1	1,6	2,6

Tabel B4.24 Oordeel over peer review, naar docenten zonder versus met master (docenten, %)

	Oordeel	Zonder master	Met master	Totaal
Po	Zeer zinvol	50,6	54,8	51,5
	Matig zinvol	41,2	35,6	40,0
	Weinig zinvol	5,7	6,0	5,7
	Niet zinvol	2,5	3,6	2,7
Vo	Zeer zinvol	51,5	54,1	52,6
	Matig zinvol	37,1	36,4	36,8
	Weinig zinvol	7,8	6,7	7,3
	Niet zinvol	3,6	2,7	3,2
Mbo	Zeer zinvol	55,0	58,7	55,9
	Matig zinvol	34,6	31,5	33,9
	Weinig zinvol	7,7	7,5	7,7
	Niet zinvol	2,7	2,3	2,6
Hbo	Zeer zinvol	63,3	66,4	65,7
	Matig zinvol	30,2	27,9	28,4
	Weinig zinvol	3,3	3,2	3,2
	Niet zinvol	3,2	2,5	2,6

Tabel B4.25 Bekendheid passend onderwijs (docenten po, vo, mbo, %)

	Po		Vo		Mbo	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
(Zeer) goed	65,2	70,3	49,6	56,0	42,3	50,4
Niet goed niet slecht	32,3	27,7	39,6	37,2	42,6	38,9
(Zeer) slecht	2,6	2,0	10,9	6,7	15,1	10,7

Tabel B4.26 Bekendheid inrichting passend onderwijs op de school waar werkzaam (docenten po, vo, mbo, %)

	Po	Vo	Mbo
(Zeer) goed	66,0	48,7	43,8
Niet goed niet slecht	30,1	39,6	39,4
(Zeer) slecht	3,9	11,7	16,8

Tabel B4.27 Afgelopen twee maanden met team in gesprek geweest over passend onderwijs (docenten po, vo, mbo, %)

	Po	Vo	Mbo
Ja	60,7	44,1	48,2
Nee	39,3	55,9	51,8

BIJLAGE 5

Tabellen bij hoofdstuk 4

Tabel B5.1 Tevredenheid over beloning naar leeftijd: percentage dat '(zeer) tevreden' heeft aangekruist (docenten)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
<35	29,3	48,4	46,6	58,0
35 t/m 45	41,4	50,5	48,2	57,1
45 t/m 54	30,7	49,2	42,9	55,6
55 en ouder	38,5	44,5	45,7	59,4
<i>Totaal</i>	<i>34,6</i>	<i>48,0</i>	<i>45,4</i>	<i>57,4</i>

Tabel B5.2 Tevredenheid over beloning naar gevorderde versus startende docenten: percentage dat '(zeer) tevreden' heeft aangekruist (docenten)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Gevorderd docent	34,5	49,3	46,5	57,3
Startende docent	35,0	41,8	41,0	57,5
<i>Totaal</i>	<i>34,6</i>	<i>48,0</i>	<i>45,4</i>	<i>57,4</i>

Tabel B5.3 Tevredenheid over beloning naar docenten zonder versus met master: percentage dat '(zeer) tevreden' heeft aangekruist (docenten)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Geen master	34,5	43,4	44,3	50,6
Master	34,8	53,8	49,1	59,2
<i>Totaal</i>	<i>34,6</i>	<i>48,0</i>	<i>45,4</i>	<i>57,4</i>

Tabel B5.4 Afgelopen periode bevorderd/benoemd in andere schaal (docenten, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Ja, twee jaar geleden	6,5	6,7	6,6	10,2	8,8	7,0	7,7	7,1	6,9	4,9	5,8	6,8
Ja, vorig jaar	5,4	4,4	4,1	7,8	6,0	12,4	7,0	7,3	6,6	7,8	6,2	7,9
Ja, dit jaar	2,5	2,5	2,0	2,9	2,9	2,5	2,0	1,6	2,6	1,5	2,4	1,8
Nee	85,6	86,4	87,3	79,0	82,3	78,1	83,3	84,0	83,9	85,7	85,6	83,5

Tabel B5.5 Ambieert hogere of andere functie in de komende vijf jaar (management/directie, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Binnen mijn eigen school								
Nee	82,1	84,3	69,8	75,9	52,5	51,8	42,4	48,6
Ja	10,3	9,2	16,9	11,1	29,4	27,1	34,3	36,2
Weet niet	7,6	6,5	13,4	13,0	18,1	21,1	22,9	15,2
Geen antwoord	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0
Binnen mijn onderwijssector								
Nee	55,0	53,1	47,3	57,7	46,8	46,3	37,7	47,8
Ja	33,5	34,7	34,7	27,3	34,2	36,8	40,7	35,5
Weet niet	11,5	12,2	18,0	15,0	19,0	16,9	21,2	16,7
Geen antwoord	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0
Binnen een andere onderwijssector								
Nee	70,9	63,8	65,8	67,3	54,7	53,7	51,3	57,2
Ja	14,1	16,6	16,6	15,9	26,5	30,4	27,1	20,3
Weet niet	14,9	19,6	17,6	16,8	18,8	16,0	21,2	22,5
Geen antwoord	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0
Buiten het onderwijs								
Nee	65,9	60,5	72,1	67,5	57,8	53,0	49,6	50,7
Ja	14,6	15,2	10,3	16,5	21,1	18,9	27,1	23,9
Weet niet	19,5	24,3	17,6	16,0	21,1	28,1	22,9	25,4
Geen antwoord	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0

Tabel B5.6 Ambieert geen hogere of andere functie in de komende vijf jaar, in welke sector dan ook (management/directie en docenten, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Directie	40,9	37,7	39,5	42,1	27,7	26,2	22,5	31,9
Docenten	35,8	39,4	33,3	36,1	30,6	35,3	21,7	24,0

Tabel B5.7 Ambieert hogere of andere functie in de komende vijf jaar (docenten, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Binnen mijn eigen school								
Nee	62,2	64,0	55,9	56,9	50,5	52,7	41,1	40,8
Ja	21,7	19,2	28,9	26,1	33,3	31,4	39,9	40,2
Weet niet	16,1	16,8	15,3	17,0	16,2	15,8	19,0	19,1
Geen antwoord	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Binnen mijn onderwijssector								
Nee	58,1	62,3	56,2	57,1	51,3	53,9	43,9	44,4
Ja	25,2	20,7	27,2	25,7	32,0	29,9	37,1	37,6
Weet niet	16,7	17,0	16,6	17,2	16,7	16,2	19,0	17,9
Geen antwoord	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Binnen een andere onderwijssector								
Nee	68,1	72,8	65,3	67,9	61,5	64,5	59,5	62,9
Ja	14,2	10,3	17,4	14,5	20,7	16,8	19,8	16,4
Weet niet	17,8	16,9	17,3	17,6	17,9	18,7	20,6	20,7
Geen antwoord	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Buiten het onderwijs								
Nee	61,2	64,3	59,7	64,8	55,0	61,3	45,0	50,7
Ja	15,9	14,5	18,8	15,3	22,0	16,8	28,5	25,9
Weet niet	23,0	21,2	21,5	19,9	22,9	21,9	26,5	23,4
Geen antwoord	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Tabel B5.8 Beoordeling loopbaanmogelijkheden (management/directie, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Binnen mijn eigen school								
(Zeer) goed	28,4	29,6	30,6	38,1	36,5	33,3	37,3	37,0
Neutraal	43,0	41,8	44,4	42,4	37,2	42,2	39,0	42,8
(Zeer) slecht	27,0	24,5	23,1	18,7	25,8	22,3	21,2	16,7
Weet niet/geen antwoord	1,5	4,2	1,8	0,8	0,5	2,2	2,5	3,6
Binnen mijn onderwijssector								
(Zeer) goed	26,9	28,4	31,1	36,9	27,8	35,7	35,2	29,7
Neutraal	39,7	40,5	44,1	45,3	40,4	43,0	38,1	50,0
(Zeer) slecht	31,8	28,1	19,0	15,4	28,1	16,7	18,2	11,6
Weet niet/geen antwoord	1,6	3,0	5,7	2,4	3,8	4,6	8,5	8,7
Binnen een andere onderwijssector								
(Zeer) goed	12,5	15,1	14,4	20,4	16,2	19,1	16,9	17,4
Neutraal	32,7	29,5	35,5	35,7	39,0	37,9	31,8	32,6
(Zeer) slecht	20,5	23,5	13,6	13,3	22,3	18,3	16,9	18,1
Weet niet/geen antwoord	34,3	31,8	36,4	30,6	22,4	24,6	34,3	31,9
Buiten het onderwijs								
(Zeer) goed	18,3	19,6	17,1	26,0	22,9	34,1	26,7	33,3
Neutraal	23,1	19,3	21,4	19,9	30,4	23,9	25,4	28,3
(Zeer) slecht	22,9	24,4	23,8	20,4	21,8	13,9	20,3	17,4
Weet niet/geen antwoord	35,7	36,7	37,7	33,6	25,0	28,0	27,5	21,0

Tabel B5.9 Beoordeling loopbaanmogelijkheden (docenten, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Binnen mijn eigen school								
(Zeer) goed	22,9	21,9	19,5	24,7	18,3	25,8	27,5	34,5
Neutraal	40,6	43,3	40,3	41,9	39,1	40,2	41,1	39,6
(Zeer) slecht	33,5	30,5	37,6	29,5	40,0	30,2	28,3	22,0
Weet niet/geen antwoord	3,0	4,3	2,5	3,9	2,6	3,7	3,1	3,8
Binnen mijn onderwijssector								
(Zeer) goed	20,8	19,6	16,2	24,3	15,3	23,9	23,9	32,7
Neutraal	38,5	40,5	40,7	41,1	41,3	39,1	39,6	35,3
(Zeer) slecht	34,0	32,4	35,1	25,7	36,4	27,0	24,2	19,1
Weet niet/geen antwoord	6,6	7,5	8,1	8,9	7,1	10,1	12,2	12,9
Binnen een andere onderwijssector								
(Zeer) goed	9,2	8,7	8,4	12,5	9,4	11,7	10,9	14,1
Neutraal	31,2	32,3	34,1	33,6	36,0	33,7	30,2	28,5
(Zeer) slecht	23,3	21,3	24,2	18,8	26,6	21,3	20,3	18,6
Weet niet/geen antwoord	36,4	37,7	33,3	35,2	28,1	33,4	38,6	38,8
Buiten het onderwijs								
(Zeer) goed	19,2	17,5	24,2	23,7	24,0	22,3	29,6	31,0
Neutraal	22,7	22,7	24,6	23,4	28,6	28,2	27,3	24,5
(Zeer) slecht	21,8	20,3	19,7	18,1	21,6	19,4	18,3	15,5
Weet niet/geen antwoord	36,3	39,5	31,5	34,9	25,8	30,0	24,8	29,0

Tabel B5.10 Oordeel over het personeelsbeleid (directie/management en docenten, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	Docenten	Directie	Docenten	Directie	Docenten	Directie	Docenten
Algemeen personeelsbeleid								
(Zeer) goed	70,9	56,6	65,5	43,1	52,0	41,8	63,0	41,0
(Sterk) voor verbetering vatbaar	29,1	43,4	34,5	56,9	48,0	58,2	37,0	59,0
Functionerings- en beoordelingsgesprekken								
(Zeer) goed	65,2	56,8	53,8	40,2	58,0	46,6	58,7	43,6
(Sterk) voor verbetering vatbaar	34,8	43,2	46,2	59,8	42,0	53,4	41,3	56,4
Beloningscriteria								
(Zeer) goed	32,5	26,6	42,2	31,2	24,1	28,4	44,2	29,6
(Sterk) voor verbetering vatbaar	67,5	73,4	57,8	68,8	75,9	71,6	55,8	70,4
Promotiecriteria								
(Zeer) goed	30,2	27,2	43,4	29,3	20,6	23,6	39,1	24,0
(Sterk) voor verbetering vatbaar	69,8	72,8	56,6	70,7	79,4	76,4	60,9	76,0
Scholing en professionalisering								
(Zeer) goed	69,1	61,4	60,3	51,7	62,2	51,4	61,6	57,4
(Sterk) voor verbetering vatbaar	30,9	38,6	39,7	48,3	37,8	48,6	38,4	42,6

Tabel B5.11 Mate waarin formele personeelsgesprekken worden gevoerd met docenten (managers/directieleden, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Niet/nooit	1,8	0,8	0,4	1,7	0,4	0,9	1,1	1,1	0,9	2,0	0,8	0,0
Minder dan één keer per jaar	6,5	9,5	7,3	12,7	17,3	8,9	12,8	14,8	11,0	2,5	5,5	5,8
Eén keer per jaar	71,4	71,6	71,2	70,9	67,2	78,0	67,4	70,6	65,5	32,8	30,1	36,2
Twee keer per jaar	16,1	15,7	18,0	13,1	13,5	11,7	15,8	13,1	16,8	42,3	47,5	42,0
Meer dan twee keer per jaar	4,2	2,3	3,1	1,7	1,6	0,5	2,9	0,5	5,8	20,4	15,7	15,9

Tabel B5.12 Tevredenheid over formele personeelsgesprekken naar leeftijd: percentage dat '(zeer) tevreden' heeft aangekruist (docenten)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
<35	61,6	54,1	54,6	47,4
35 t/m 45	62,3	52,8	45,5	45,6
45 t/m 54	61,9	47,0	45,4	48,5
55 en ouder	59,8	46,9	42,8	43,6
<i>Totaal</i>	<i>61,4</i>	<i>50,2</i>	<i>45,9</i>	<i>46,4</i>

Tabel B5.13 Tevredenheid over formele personeelsgesprekken naar gevorderde versus startende docenten: percentage dat '(zeer) tevreden' heeft aangekruist (docenten)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Gevorderd docent	61,4	48,9	45,5	46,6
Startende docent	61,4	56,2	47,5	46,0
<i>Totaal</i>	<i>61,4</i>	<i>50,2</i>	<i>45,9</i>	<i>46,4</i>

Tabel B5.14 Tevredenheid over formele personeelsgesprekken, naar docenten zonder versus met master: percentage dat '(zeer) tevreden' heeft aangekruist (docenten)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Geen master	62,1	48,9	45,1	43,0
Master	58,8	51,9	48,6	47,3
<i>Totaal</i>	<i>61,4</i>	<i>50,2</i>	<i>45,9</i>	<i>46,4</i>

Tabel B5.15 Oordeel over besluitvorming, verantwoordelijkheid en samenwerking (docenten, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Mijn school/instelling...								
...geeft de medewerkers de mogelijkheid om deel te nemen aan besluitvorming omtrent de school/instelling								
(Zeer) oneens	12,6	12,7	29,1	26,7	37,2	28,7	29,0	25,0
Neutraal	19,2	18,5	29,0	27,8	30,3	33,1	26,9	27,8
(Zeer) eens	67,8	68,2	41,7	45,1	32,2	38,0	43,7	47,0
Geen antwoord	0,3	0,6	0,2	0,4	0,3	0,3	0,3	0,2
...geeft ouders/verzorgers de mogelijkheid om deel te nemen aan besluitvorming omtrent de school/instelling								
(Zeer) oneens	12,8	11,8	18,2	16,6	49,1	42,7	69,2	66,9
Neutraal	29,4	28,4	37,1	36,6	37,2	42,8	27,2	29,8
(Zeer) eens	56,9	58,9	44,1	46,0	13,0	13,9	1,7	1,9
Geen antwoord	0,9	1,0	0,6	0,8	0,7	0,6	1,8	1,4
...geeft leerlingen/studenten de mogelijkheid om deel te nemen aan besluitvorming omtrent de school/instelling								
(Zeer) oneens	40,3	35,9	27,0	25,3	25,8	20,9	14,9	13,4
Neutraal	35,5	34,8	35,6	36,1	33,7	35,3	26,4	24,8
(Zeer) eens	23,6	28,3	36,7	37,9	40,1	42,9	58,1	60,5
Geen antwoord	0,6	1,0	0,6	0,8	0,5	0,8	0,5	1,3
...heeft een cultuur van gedeelde verantwoordelijkheid voor schoolgerelateerde zaken								
(Zeer) oneens	14,3	12,1	28,7	29,5	30,7	26,6	27,4	26,4
Neutraal	24,0	27,3	32,9	31,4	34,1	33,9	32,5	34,5
(Zeer) eens	60,8	59,7	37,6	38,1	34,6	38,7	39,4	38,5
Geen antwoord	1,0	0,9	0,8	1,0	0,6	0,8	0,7	0,6
...heeft een cultuur van samenwerking die wordt gekarakteriseerd door wederzijdse steun								
(Zeer) oneens	14,3	14,5	28,0	27,3	32,0	25,4	27,0	27,5
Neutraal	23,6	24,3	34,2	31,7	33,5	35,0	30,0	27,4
(Zeer) eens	61,3	59,8	37,1	40,0	33,8	38,8	42,4	44,4
Geen antwoord	0,8	1,4	0,7	1,0	0,8	0,7	0,7	0,7
...steunt de docenten bij problemen met een leerling/klas en werkt met hen samen om deze problemen op te lossen								
(Zeer) oneens	13,3	11,3	19,2	19,6	25,0	21,3	21,9	23,0
Neutraal	17,6	18,7	25,1	25,0	28,5	28,3	38,1	33,2
(Zeer) eens	68,6	69,2	55,1	54,6	46,0	49,7	39,4	43,0
Geen antwoord	0,5	0,8	0,7	0,8	0,5	0,8	0,6	0,8
...geeft docenten (extra) ondersteuning als ze dat nodig hebben								
(Zeer) oneens	16,2	16,3	19,5	18,6	29,0	24,5	24,4	22,4
Neutraal	24,2	23,7	30,0	30,6	32,9	33,2	35,1	35,8
(Zeer) eens	58,7	59,2	50,0	49,9	37,6	41,9	39,9	41,2
Geen antwoord	0,9	0,8	0,5	0,9	0,5	0,4	0,7	0,6

Tabel B5.16 Oordeel over werktevredenheid (directie/management, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
De voordelen van dit beroep wegen duidelijk op tegen de nadelen								
(Zeer) oneens	8,9	11,8	4,7	6,0	7,2	6,3	3,8	4,3
Neutraal	28,9	32,9	29,2	19,0	27,1	20,4	22,9	23,2
(Zeer) eens	61,7	55,3	66,1	75,0	65,4	72,9	72,5	72,5
Geen antwoord	0,6	0,0	0,0	0,0	0,2	0,4	0,8	0,0
Als ik weer zou mogen kiezen, zou ik dezelfde baan/functie kiezen								
(Zeer) oneens	16,7	15,7	14,0	10,9	12,4	14,4	10,6	8,7
Neutraal	19,9	25,4	14,1	16,4	24,8	18,2	20,3	23,9
(Zeer) eens	62,8	58,8	70,6	72,1	62,6	67,4	68,6	67,4
Geen antwoord	0,6	0,0	1,3	0,5	0,2	0,0	0,4	0,0
Ik zou graag van school veranderen als dat kon								
(Zeer) oneens	58,9	57,8	60,8	58,1	57,8	59,5	60,6	68,1
Neutraal	31,3	25,6	24,0	24,6	25,4	24,5	21,2	18,1
(Zeer) eens	9,5	14,5	14,9	16,5	15,8	15,1	16,5	12,3
Geen antwoord	0,3	2,1	0,3	0,8	0,9	0,8	1,7	1,4
Ik heb spijt van mijn beslissing om schooldirecteur/manager/leidinggevende te worden								
(Zeer) oneens	82,6	79,3	84,6	88,9	82,9	91,2	84,7	79,0
Neutraal	13,8	16,0	11,1	6,5	11,4	5,1	11,9	18,8
(Zeer) eens	3,7	4,2	4,3	4,6	5,7	3,7	2,5	2,2
Geen antwoord	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0
Ik werk met plezier op deze school								
(Zeer) oneens	2,5	3,8	1,9	4,8	3,3	5,4	3,8	4,3
Neutraal	8,4	5,1	8,6	7,2	16,4	7,4	13,1	10,1
(Zeer) eens	88,5	90,7	89,3	88,0	80,0	87,2	81,4	84,8
Geen antwoord	0,6	0,4	0,3	0,0	0,2	0,0	1,7	0,7
Ik zou mijn school aanbevelen als een goede werkomgeving								
(Zeer) oneens	3,3	5,0	4,2	7,9	6,1	10,3	7,2	8,7
Neutraal	11,4	11,5	13,3	14,8	24,0	21,6	16,5	17,4
(Zeer) eens	85,0	81,1	82,5	76,8	69,9	67,3	74,6	72,5
Geen antwoord	0,3	2,4	0,0	0,5	0,0	0,8	1,7	1,4
Ik denk dat het vak van docent wordt gewaardeerd door de maatschappij								
(Zeer) oneens	53,2	50,2	44,1	46,6	45,7	37,9	30,9	29,0
Neutraal	32,6	29,6	30,1	25,8	27,1	32,4	33,9	39,9
(Zeer) eens	13,9	20,2	25,8	27,7	27,0	29,7	34,7	31,2
Geen antwoord	0,3	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	0,4	0,0
Ik ben tevreden over mijn functioneren op deze school								
(Zeer) oneens	2,3	3,9	2,9	1,4	2,0	3,7	1,3	1,4
Neutraal	13,9	10,0	10,0	8,8	12,2	7,9	11,0	16,7
(Zeer) eens	83,8	85,2	86,8	89,8	85,8	88,3	87,3	81,9
Geen antwoord	0,0	0,9	0,4	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0
Al met al ben ik tevreden met mijn baan								
(Zeer) oneens	5,1	4,6	3,6	4,1	4,5	5,8	4,2	4,3
Neutraal	12,2	16,1	9,6	9,3	17,9	13,8	11,9	13,8
(Zeer) eens	82,6	79,3	86,3	86,6	77,4	79,9	83,5	81,2
Geen antwoord	0,2	0,0	0,6	0,0	0,2	0,4	0,4	0,7

Tabel B5.17 Oordeel over werktevredenheid (docenten, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
De voordelen van dit beroep wegen duidelijk op tegen de nadelen								
(Zeer) oneens	17,5	18,7	14,2	10,3	14,7	10,7	8,8	6,7
Neutraal	29,5	30,1	26,4	25,3	29,0	27,3	22,9	19,7
(Zeer) eens	51,8	50,2	58,5	63,8	55,6	60,6	67,7	73,3
Geen antwoord	1,2	1,1	1,0	0,7	0,7	1,4	0,7	0,4
Als ik weer zou mogen kiezen, zou ik dezelfde baan/functie kiezen								
(Zeer) oneens	21,5	22,6	18,1	17,3	19,7	17,5	12,9	11,8
Neutraal	20,0	22,1	21,8	18,8	22,4	20,0	21,7	19,9
(Zeer) eens	57,1	54,0	59,1	63,1	57,3	61,3	64,3	67,6
Geen antwoord	1,4	1,3	1,0	0,9	0,6	1,1	1,1	0,7
Ik zou graag van school veranderen als dat kon								
(Zeer) oneens	61,6	63,5	57,1	57,0	54,5	59,9	61,7	62,7
Neutraal	20,6	20,1	23,6	23,7	23,1	21,5	21,4	21,5
(Zeer) eens	16,2	14,8	17,9	18,0	21,1	16,8	15,7	14,7
Geen antwoord	1,5	1,7	1,4	1,3	1,3	1,8	1,1	1,1
Ik heb spijt van mijn beslissing om docent te worden								
(Zeer) oneens	77,3	73,8	79,0	80,9	79,5	79,8	83,7	86,8
Neutraal	15,0	18,1	14,1	13,3	14,4	13,2	11,8	9,2
(Zeer) eens	6,6	7,1	6,0	5,3	5,3	5,7	3,9	3,7
Geen antwoord	1,1	1,0	0,9	0,6	0,8	1,2	0,6	0,3
Ik werk met plezier op deze school								
(Zeer) oneens	5,6	5,4	6,4	5,6	8,3	7,1	5,7	5,8
Neutraal	14,5	13,6	16,1	15,7	20,0	16,8	15,3	14,0
(Zeer) eens	78,1	79,5	76,2	77,6	70,5	74,2	77,8	78,9
Geen antwoord	1,8	1,5	1,3	1,0	1,3	1,9	1,2	1,4
Ik vraag me af of ik niet beter een ander beroep had kunnen kiezen								
(Zeer) oneens	58,6	56,5	59,6	63,9	60,4	64,1	65,0	70,4
Neutraal	19,3	19,0	18,1	17,9	20,1	19,2	19,7	16,5
(Zeer) eens	20,8	23,4	21,4	17,3	18,5	15,6	14,5	12,3
Geen antwoord	1,3	1,1	0,9	1,0	1,0	1,1	0,7	0,9
Ik zou mijn school aanbevelen als een goede werkomgeving								
(Zeer) oneens	13,5	12,0	17,1	15,4	23,8	17,5	20,6	19,0
Neutraal	22,5	21,7	27,5	27,9	34,5	33,1	27,0	26,2
(Zeer) eens	62,8	64,8	54,0	56,0	41,0	48,3	51,1	54,2
Geen antwoord	1,3	1,4	1,4	0,8	0,7	1,1	1,3	0,6
Ik denk dat het vak van docent wordt gewaardeerd door de maatschappij								
(Zeer) oneens	53,6	55,2	58,4	54,3	51,2	44,1	38,5	34,5
Neutraal	27,1	26,0	23,8	25,8	25,7	29,2	29,4	30,0
(Zeer) eens	18,1	17,8	16,8	19,2	22,4	25,9	31,3	34,8
Geen antwoord	1,1	1,1	1,0	0,6	0,7	0,8	0,8	0,7
Ik ben tevreden over mijn functioneren op deze school								
(Zeer) oneens	3,1	3,5	3,2	2,5	3,9	3,8	3,3	3,7
Neutraal	10,2	9,6	11,5	10,4	13,0	12,0	9,9	9,0
(Zeer) eens	85,5	85,2	84,1	86,2	82,5	82,8	85,9	86,5
Geen antwoord	1,2	1,7	1,2	0,9	0,7	1,3	0,9	0,7
Al met al ben ik tevreden met mijn baan								
(Zeer) oneens	7,9	9,0	7,2	6,0	8,8	7,1	6,5	6,2
Neutraal	19,5	18,0	18,2	16,3	20,6	18,3	16,6	15,3
(Zeer) eens	71,3	72,0	73,6	76,9	69,8	73,6	76,0	77,8
Geen antwoord	1,3	0,9	1,0	0,9	0,8	1,0	0,9	0,6

Tabel B5.18 Oorzaken van belemmering in uitvoer van functie (directie/management, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Onvoldoende (financiële) middelen								
Helemaal niet	5,9	6,7	5,4	7,4	6,6	9,1	7,6	11,6
Nauwelijks	19,4	22,1	24,4	25,8	24,2	27,4	26,3	37,7
Enigszins	44,9	36,0	42,8	44,8	44,7	44,2	50,8	36,2
Sterk	28,6	34,6	26,4	22,0	23,2	18,9	14,8	13,8
Geen antwoord	1,2	0,6	1,0	0,0	1,3	0,4	0,4	0,7
Overheidsvoorschriften en -beleid								
Helemaal niet	1,8	0,0	1,1	1,9	1,4	5,4	2,5	2,2
Nauwelijks	14,9	11,8	19,1	23,5	9,9	20,4	19,9	21,0
Enigszins	46,6	49,4	51,5	47,1	41,2	38,3	46,2	45,7
Sterk	36,1	37,1	27,2	27,5	45,6	35,1	29,7	29,0
Geen antwoord	0,7	1,7	1,1	0,0	2,0	0,9	1,7	2,2
Verzuim/afwezigheid van docenten								
Helemaal niet	12,0	14,6	7,2	6,0	11,2	17,0	19,9	12,3
Nauwelijks	45,7	43,6	38,9	38,7	46,5	42,3	48,3	54,3
Enigszins	30,3	32,3	41,2	45,8	29,8	29,9	25,0	26,1
Sterk	8,2	6,3	10,4	7,4	7,4	7,7	3,8	3,6
Geen antwoord	3,8	3,1	2,2	2,1	5,1	3,0	3,0	3,6
Gebrek aan betrokkenheid van en ondersteuning door ouders/verzorgers								
Helemaal niet	14,3	14,0	8,2	7,6	18,6	24,9	69,9	64,5
Nauwelijks	47,1	47,3	50,9	45,7	46,5	43,7	26,3	29,7
Enigszins	30,0	31,8	31,8	35,4	27,2	24,7	3,0	4,3
Sterk	7,8	5,9	8,8	10,7	6,2	6,2	0,0	0,7
Geen antwoord	0,9	1,1	1,5	0,5	1,5	0,4	0,8	0,7
Gebrek aan mogelijkheden en ondersteuning voor mijn eigen professionele ontwikkeling								
Helemaal niet	30,2	34,5	30,2	32,5	35,3	29,3	37,3	41,3
Nauwelijks	43,5	45,4	49,8	53,2	42,9	46,8	40,3	40,6
Enigszins	22,2	13,9	17,1	10,5	14,5	21,0	18,2	15,2
Sterk	3,3	4,3	2,7	3,3	5,7	1,6	3,8	2,2
Geen antwoord	0,9	1,9	0,3	0,5	1,5	1,2	0,4	0,7
Gebrek aan mogelijkheden en ondersteuning voor de professionele ontwikkeling van docenten								
Helemaal niet	21,8	27,3	19,8	18,0	22,1	25,6	35,2	31,2
Nauwelijks	44,4	34,1	47,2	53,6	49,0	41,0	42,4	39,1
Enigszins	25,1	32,0	28,3	23,1	23,5	28,2	17,4	20,3
Sterk	8,1	6,1	4,0	4,8	3,8	4,3	4,2	8,0
Geen antwoord	0,6	0,6	0,7	0,5	1,5	0,9	0,8	1,4
Hoge werkbelasting en hoge mate van verantwoordelijkheid in mijn functie								
Helemaal niet	3,0	3,2	5,7	8,0	6,1	9,1	5,5	6,5
Nauwelijks	15,4	12,9	27,6	26,6	24,5	18,1	18,6	22,5
Enigszins	45,7	44,5	37,5	35,9	35,6	41,2	41,5	40,6
Sterk	34,9	38,5	28,9	28,9	31,9	31,1	33,5	29,7
Geen antwoord	1,0	0,9	0,3	0,5	2,0	0,4	0,8	0,7
Gebrek aan gedeeld leiderschap met andere medewerkers op school								
Helemaal niet	22,3	24,6	16,4	17,7	12,8	15,4	17,4	20,3
Nauwelijks	46,4	45,7	43,5	45,6	38,0	38,4	35,6	31,9
Enigszins	26,0	20,3	31,4	26,4	34,4	35,1	32,6	35,5
Sterk	4,7	8,8	7,6	10,3	12,9	9,9	13,1	12,3
Geen antwoord	0,6	0,6	1,1	0,0	1,8	1,2	1,3	0,0

BIJLAGE 6

Tabellen bij hoofdstuk 5

Tabel B6.1 Beginnende docenten werkzaam op de school/instelling (maximaal drie jaar geleden afgestudeerd (directie/management po, vo, mbo %)

	Po	Vo	Mbo
Ja	66,9	94,0	84,3
Nee	32,5	3,4	3,5
Weet ik niet	0,5	2,6	12,2

Tabel B6.2 Gemiddelde tijd sinds afstuderen van beginnende docenten op de school/instelling (directie/management po, vo, mbo %)*

	Po	Vo	Mbo
Minder dan 1 jaar geleden afgestudeerd	25,5	34,3	33,1
1 tot 2 jaar geleden afgestudeerd	32,3	32,3	32,8
2 tot 3 jaar geleden afgestudeerd	42,2	33,4	34,1

* Deze vraag is enkel gesteld als er beginnende docenten werkzaam zijn op de school/instelling.

Tabel B6.3 Oordeel pedagogische vaardigheden beginnende docenten – afkomstig van een tweedegraads lerarenopleiding hbo (directie/management vo, mbo, %)

	Vo	Mbo
De beginnende leraren op mijn school zijn door hun lerarenopleiding voldoende toegerust...		
...met kennis over de verschillende leer- en ontwikkelingsprocessen van leerlingen		
(Zeer) eens	37,4	36,2
Neutraal	37,6	41,6
(Zeer) oneens	21,1	19,5
Geen antwoord	3,9	2,7
...om de lessen doelgericht op te bouwen		
(Zeer) eens	51,0	44,5
Neutraal	30,6	39,8
(Zeer) oneens	13,9	11,7
Geen antwoord	4,5	4,0
...om leerlingen actief te betrekken bij de onderwijsactiviteiten		
(Zeer) eens	33,8	50,2
Neutraal	37,6	29,1
(Zeer) oneens	24,1	17,3
Geen antwoord	4,5	3,3
...om de leerstof duidelijk uit te leggen		
(Zeer) eens	50,1	58,3
Neutraal	38,6	28,9
(Zeer) oneens	6,2	7,5
Geen antwoord	5,1	5,3
...om inhoudelijke feedback te geven aan individuele leerlingen		
(Zeer) eens	31,5	46,5
Neutraal	37,4	37,7
(Zeer) oneens	27,3	12,5
Geen antwoord	3,9	3,3

Vervolg tabel B6.3 Oordeel pedagogische vaardigheden beginnende docenten – afkomstig van een tweedegraads lerarenopleiding hbo (directie/management vo, mbo, %)

	Vo	Mbo
De beginnende leraren op mijn school zijn door hun lerarenopleiding voldoende toegerust...		
...om het onderwijs af te stemmen op verschillen in ontwikkeling tussen leerlingen		
(Zeer) eens	12,9	13,4
Neutraal	25,2	42,5
(Zeer) oneens	56,5	41,4
Geen antwoord	5,5	2,7
...om de voortgang van leerlingen systematisch te kunnen volgen en analyseren		
(Zeer) eens	19,6	31,0
Neutraal	39,7	41,6
(Zeer) oneens	36,8	24,1
Geen antwoord	3,9	3,3
...om planmatige ondersteuning/zorg te kunnen bieden		
(Zeer) eens	12,7	17,3
Neutraal	42,8	48,4
(Zeer) oneens	40,0	31,6
Geen antwoord	4,5	2,7

Tabel B6.4 Oordeel pedagogische vaardigheden beginnende docenten – afkomstig van een universitaire lerarenopleiding (directie/management vo, mbo, %)

	Vo	Mbo
De beginnende leraren op mijn school zijn door hun lerarenopleiding voldoende toegerust...		
...met kennis over de verschillende leer en ontwikkelingsprocessen van leerlingen		
(Zeer) eens	20,3	31,6
Neutraal	59,5	50,2
(Zeer) oneens	18,8	18,1
Geen antwoord	1,4	0,0
...om de lessen doelgericht op te bouwen		
(Zeer) eens	36,0	37,7
Neutraal	54,7	44,2
(Zeer) oneens	6,5	18,1
Geen antwoord	2,8	0,0
...om leerlingen actief te betrekken bij de onderwijsactiviteiten		
(Zeer) eens	12,2	26,1
Neutraal	64,2	61,9
(Zeer) oneens	19,8	12,1
Geen antwoord	3,7	0,0
...om de leerstof duidelijk uit te leggen		
(Zeer) eens	41,1	43,7
Neutraal	51,0	44,2
(Zeer) oneens	6,5	12,1
Geen antwoord	1,4	0,0
...om inhoudelijke feedback te geven aan individuele leerlingen		
(Zeer) eens	19,6	44,2
Neutraal	60,6	43,7
(Zeer) oneens	18,4	0,0
Geen antwoord	1,4	12,1
...om het onderwijs af te stemmen op verschillen in ontwikkeling tussen leerlingen		
(Zeer) eens	5,9	37,7
Neutraal	49,1	44,2
(Zeer) oneens	43,6	18,1
Geen antwoord	1,4	0,0

Vervolg tabel B6.4 Oordeel pedagogische vaardigheden beginnende docenten – afkomstig van een universitaire lerarenopleiding (directie/management vo, mbo, %)

	Vo	Mbo
De beginnende leraren op mijn school zijn door hun lerarenopleiding voldoende toegerust...		
...om de voortgang van leerlingen systematisch te kunnen volgen en analyseren		
(Zeer) eens	15,9	32,1
Neutraal	53,3	55,8
(Zeer) oneens	29,4	12,1
Geen antwoord	1,4	0,0
...om planmatige ondersteuning/zorg te kunnen bieden		
(Zeer) eens	12,3	26,1
Neutraal	57,8	50,2
(Zeer) oneens	28,5	23,7
Geen antwoord	1,4	0,0

Tabel B6.5 Oordeel gemiddelde niveau beginnende docenten – afkomstig van een tweedegraads lerarenopleiding hbo (directie/management vo, mbo, %)

	Vo	Mbo
Het gemiddelde niveau van recent afgestudeerde leraren is in de laatste drie jaar verbeterd waar het gaat om:		
...de vakkennis		
(Zeer) eens	15,5	13,2
Neutraal	67,0	60,5
(Zeer) oneens	12,3	14,9
Geen antwoord	5,1	11,4
...de (vak-)didactische vaardigheden		
(Zeer) eens	19,6	25,2
Neutraal	61,9	45,1
(Zeer) oneens	12,4	16,9
Geen antwoord	6,2	12,8
...pedagogische vaardigheden		
(Zeer) eens	15,7	22,5
Neutraal	61,3	44,3
(Zeer) oneens	15,0	20,4
Geen antwoord	8,0	12,8
Het niveau van beginnende leraren:		
...is sterk afhankelijk van de (instituten voor) lerarenopleidingen waar de opleiding is gevolgd		
(Zeer) eens	41,1	39,9
Neutraal	48,4	44,1
(Zeer) oneens	4,9	7,1
Geen antwoord	5,5	8,8

Tabel B6.6 Oordeel gemiddelde niveau beginnende docenten – afkomstig van een universitaire lerarenopleiding (directie/management vo, mbo, %)

	Vo	Mbo
Het gemiddelde niveau van recent afgestudeerde leraren is in de laatste drie jaar verbeterd waar het gaat om:		
...de vakkennis		
(Zeer) eens	32,9	29,7
Neutraal	53,2	64,2
(Zeer) oneens	7,5	6,0
Geen antwoord	6,4	0,0
...de (vak-)didactische vaardigheden		
(Zeer) eens	16,5	17,7
Neutraal	61,3	44,2
(Zeer) oneens	13,0	18,1
Geen antwoord	9,2	20,0
...pedagogische vaardigheden		
(Zeer) eens	9,2	6,0
Neutraal	66,3	75,8
(Zeer) oneens	15,7	18,1
Geen antwoord	8,8	0,0
Het niveau van beginnende leraren:		
...is sterk afhankelijk van de (instituten voor) lerarenopleidingen waar de opleiding is gevolgd		
(Zeer) eens	37,0	6,0
Neutraal	50,0	81,9
(Zeer) oneens	6,5	6,0
Geen antwoord	6,4	6,0

Tabel B6.7 Percentage scholen (vo) waar docent met educatieve minor werkt (docenten vo, %)*

	2015
Ja	21,6

* De vraag luidde: werken er op uw school docenten met een educatieve minor? Het is niet bekend of het hierbij om een dienstverband of een stage gaat.

Tabel B6.8 Tevredenheid over begeleiding beginnende docenten op de instelling, naar leeftijd: percentage dat '(zeer) tevreden' heeft aangekruist (docenten)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Tevredenheid begeleiding van beginnende docenten met een vaste aanstelling of met een tijdelijke aanstelling en uitzicht op verlenging of een vaste aanstelling				
<35	39,7	59,5	36,7	32,9
35 t/m 45	32,9	58,9	26,4	26,5
45 t/m 54	30,0	47,4	19,2	20,1
55 en ouder	26,5	45,9	18,3	17,6
<i>Totaal</i>	32,7	52,8	22,8	24,0
Tevredenheid begeleiding van beginnende docenten met een flexibele of tijdelijke aanstelling zonder uitzicht op een vaste aanstelling				
<35	32,0	50,3	29,6	23,7
35 t/m 45	25,7	50,1	20,9	19,1
45 t/m 54	24,6	41,2	14,1	13,4
55 en ouder	19,9	39,0	15,0	12,5
<i>Totaal</i>	25,9	45,0	18,0	16,9

Tabel B6.9 Tevredenheid over begeleiding beginnende docenten op de instelling, naar gevorderde versus startende docenten: percentage dat '(zeer) tevreden' heeft aangekruist (docenten)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Tevredenheid begeleiding van beginnende docenten met een vaste aanstelling of met een tijdelijke aanstelling en uitzicht op verlenging of een vaste aanstelling				
Gevorderde docent	31,6	51,1	21,5	22,4
Startende docent	40,9	60,7	28,2	28,0
<i>Totaal</i>	32,7	52,8	22,8	24,0
Tevredenheid begeleiding van beginnende docenten met een flexibele of tijdelijke aanstelling zonder uitzicht op een vaste aanstelling				
Gevorderde docent	24,6	43,7	17,0	16,3
Startende docent	35,1	51,3	22,2	18,4
<i>Totaal</i>	25,9	45,0	18,0	16,9

Tabel B6.10 Tevredenheid over begeleiding beginnende docenten op de instelling, naar docenten zonder versus met master: percentage dat '(zeer) tevreden' heeft aangekruist (docenten)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Tevredenheid begeleiding van beginnende docenten met een vaste aanstelling of met een tijdelijke aanstelling en uitzicht op verlenging of een vaste aanstelling				
Docent zonder master	32,5	50,8	24,2	18,2
Docent met master	33,4	55,3	18,8	25,6
<i>Totaal</i>	32,7	52,8	22,8	24,0
Tevredenheid begeleiding van beginnende docenten met een flexibele of tijdelijke aanstelling zonder uitzicht op een vaste aanstelling				
Docent zonder master	25,9	44,0	19,0	12,0
Docent met master	26,1	46,4	15,1	18,3
<i>Totaal</i>	25,9	45,0	18,0	16,9

BIJLAGE 7

Opmerkingen respondenten

Aan het einde van de vragenlijst hadden de respondenten de mogelijkheid om nog een opmerking te plaatsen over het onderzoek of het werken in het onderwijs. Ruim 1500 respondenten hebben daarvan gebruikgemaakt. Een deel maakte een (technische) opmerking over de vragenlijst of gaf nog een toelichting bij een van zijn/haar antwoorden. Hieronder bespreken we per functiecategorie kort enkele opmerkingen met een inhoudelijk karakter. Per thema wordt een aantal anekdotes aangehaald ter illustratie.

Opmerking van docenten

In totaal zijn er 1390 docenten (336 po, 389 vo, 337 mbo en 328 hbo) die een toelichting op hun antwoord of een aanvullende opmerking hebben geplaatst.

Werkdruk en regeldruk

De meest genoemde thema's binnen de opmerkingen van docenten zijn de werkdruk en de regeldruk in het onderwijs. Veel docenten geven aan dat de werkdruk hoog is en is toegenomen. Vaak wordt dit geweten aan de hoge eisen die aan docenten worden gesteld, de administratieve verplichtingen en vernieuwingen die van bovenaf worden opgelegd, zoals de invoering van passend onderwijs.

Opmerkingen gaan over het toegenomen aantal administratieve taken dat bij het vak van docent komt kijken en over de toegenomen tijd die daarmee gemoeid is. Dit gaat ten koste van het (voorbereiden van) het lesgeven. Een aantal docenten geeft aan dat zij zich aangetast voelen in hun autonomie als docent zijnde. Zij hopen op meer vertrouwen en minder regels van bovenaf door personen die volgens hen de praktijk niet goed genoeg kennen. Een aantal po-docenten maakt zich zorgen over de nieuwe cao met de 40-urige werkweek. Zij verwachten geen afname van de werkdruk; taken inhalen in vakantietijd is niet altijd een optie, omdat bepaalde taken nu eenmaal gebonden zijn aan een bepaalde periode.

"Ik kan mij niet herinneren wanneer ik voor het laatst een les heb kunnen voorbereiden tijdens mijn werktijd, alle tijd gaat op aan ontwikkeling, verbeteringen, administratieve zaken, coaching, mailverkeer, BPV-zaken en andere zaken betreffende de waan van de dag."

"Denk aan de enorme werkdruk en klassen van 33 kinderen, waarvan twee derde een probleem heeft. De prestaties moeten almaar verbeterd worden, enzovoort. Waar is het onderwijs mee bezig?"

Beloning en salaris

Beloning en salaris vormen een ander thema waarover vaak opmerkingen worden gemaakt door docenten, met name in het vo. De beloning is volgens die docenten (te) laag en de nullijn wordt te lang wordt aangehouden.

Het salaris is niet conform het aantal werkuren en de werkdruk, en te afwijkend van andere onderwijssectoren of het bedrijfsleven.

Een deel van de docenten merkt op dat zij niet meer kunnen stijgen in salaris en dat zij weinig doorgroeimogelijkheden hebben.

Verder merkt een aantal docenten op dat de hoogte van het salaris ook samenhangt met het imago van de docent in de maatschappij. Zij zouden graag meer waardering voor het beroep van docent te willen.

"Als ik het aantal werkuren per week en de werkdruk vergelijk met mijn ervaring uit het bedrijfsleven dan wordt dit in het bedrijfsleven anderhalf keer beter beloond en beter gefaciliteerd."

"Daarnaast heeft geld ook met maatschappelijke status te maken. Niet voor niets hebben we als docenten zo'n slechte naam."

Kwaliteit en lerarenopleidingen

Een aantal docenten maakt zich zorgen over de kwaliteit voor het onderwijs. Kwantiteit lijkt boven kwaliteit te gaan. En de nadruk ligt volgens hen te veel op prestaties, en de ervaren afrekencultuur vanuit de Inspectie en OCW.

Verder worden er opmerkingen gemaakt over dat de kwaliteit van de lerarenopleiding omhoog kan, maar aan de andere kant ook dat de opleiding van een docent niet automatisch bekwaamheid inhoudt.

"Er worden haast onmogelijke bezuinigingen ingevoerd (ik zie de kwaliteit van het onderwijs meer en meer achteruit gaan door te grote klassen en te weinig ruimte/tijd/geld voor persoonlijke aandacht en ondersteuning voor de leerlingen) en mijn team is nu al, door het verminderen van de contacturen, het onderwijsprogramma aan het inkorten om op die manier alle stof die behandeld dient te worden wel realistisch te houden."

"De focus ligt tegenwoordig te veel op de papieren waarover iemand beschikt. Beoordeel docenten op hun kunnen en niet op hun papieren."

Seniorenbeleid

Met name in vo en mbo merken docenten op dat ze een specifiek seniorenbeleid missen. Regelingen die er waren, zoals de BAPO, zijn helaas afgeschaft. Door de gestegen pensioenleeftijd dienen docenten langer voor de klas te staan. Er worden suggesties gedaan dat het beter is om de oudere docent andere taken en/of minder lestaken te geven, dan een uitgebluste docent voor de klas te zetten. Een aantal oudere docenten geeft aan dat zij liever eerder zouden willen stoppen en jonge docenten zo meer kansen zouden willen geven.

"Het is te gek voor woorden dat leraren na 40 dienstjaren nog tot hun 67^e moeten doorwerken. Het stagneert de doorstroming van personeel en het leidt tot uitval bij senior leerkrachten."

Plezier

Naast negatieve zaken geeft een groot deel van de docenten echter ook aan met tevredenheid en plezier in het onderwijs te werken. Men geeft aan het fijn te vinden om met jongeren te werken en (vak)kennis over te brengen.

“Werken in het onderwijs bevalt goed. Vooral het werken met jongeren is een voorrecht. Het houdt je scherp en alert, het nieuws komt dagelijks binnen. Iedere dag vormt een uitdaging, immers het weer, de seizoenen, feestdagen of niet, beïnvloeden de stemming van de studenten en de docent. Er is voortdurend sprake van interactie op een hoog niveau. Doet men als docent zijn werk goed, dat houdt in of men betrokkenheid toont, dan wordt dat direct beloond, via een bedankje, of non-verbaal wordt het zichtbaar.”

“Ik vind het werk voor de groep ontzettend leuk, ik wil dan ook goed onderwijs geven. Mijn ambitie ligt dan ook niet in een hogere functie, maar om het niveau en leerplezier van de leerlingen omhoog te helpen/brengen.”

Overig

In het po wordt vaak door docenten aangegeven dat het moeilijk is om een vaste baan te krijgen, met name voor beginnende docenten. Zij zijn gedwongen om voor invalbanen te kiezen, met de nodige onzekerheid van dien.

“Het zou fijn zijn als jonge docenten aan de slag kunnen met een vast contract. Nu krijgen zij geen kans om iets op te bouwen op een school. Dat is ook niet motiverend.”

In het hbo wordt door een aantal docenten gesproken over falend management en te veel bureaucratie. Deze docenten verwijten het management incompetentie, instabiliteit en onvoldoende kennis van de praktijk.

“Helaas zijn er geen vragen gesteld over de wijze waarop het onderwijs is georganiseerd. Doorgaans worden docenten op beleidsfuncties geplaatst en managementfuncties die een docentachtergrond hebben en geen managementopleiding en vaak onvoldoende leidinggevende capaciteiten hebben.”

Een selectie van een aantal overige opmerkingen:

“Zaken als een Lerarenregister helpen de kwaliteit niet omhoog. Iemand die een cursus wilde volgen, deed dat toch al. En iemand die ongemotiveerd deelneemt, omdat dat nou eenmaal in het register moet worden genoteerd, draagt niet echt bij aan een werkzame sfeer.”

“Er zijn de laatste tijd veel flexibele contracten afgesloten met nieuwe werknemers. Deze moeten allemaal worden ingewerkt en ondersteund. Tegen de tijd dat ze goed meedraaien, wordt hun contract niet meer verlengd en kun je weer opnieuw beginnen. Dit frustreert ook de opbouw van het team.”

“Wat ik steeds zwaarder ervaar in het onderwijs is dat de klassen steeds groter worden met vele speciale kinderen in de klas, die elk hun eigen aanpak nodig hebben. Hierdoor kan ik kinderen die het zeker ook verdienen, te weinig aandacht geven.”

“Promotie naar een hogere salarisschaal op basis van een behaalde masterstudie werkt niet motiverend, maar juist demotiverend. Voor de oudere leerkracht is een masterstudie een stuk moeilijker dan voor een jonge leerkracht. Bovendien is een behaalde masterstudie géén garantie voor een betere leerkracht.”

Opmerkingen van directie en management

Er zijn in totaal 124 directeuren en managers die de mogelijkheid hebben benut om hun antwoorden toe te lichten (44 po, 21 vo, 30 mbo en 29 hbo).

Werkdruk

Met name in het po wordt werkdruk vaak genoemd onder directie en management.

"Werkdruk blijft een algeheel probleem in het onderwijs. Men vindt de 40-urige werkweek geen werkdrukverlaging. 'In het verleden behaalde rechten' (leerkrachten zijn ook vrij in de vakanties van de kinderen) worden 'afgenomen'."

Regelgeving van bovenaf

Prestatieafspraken, regelgeving en verantwoordingsdruk (vanuit overheid) hebben een negatieve weerslag op het onderwijs en het lesgeven, volgens met name managers in het hbo. Door po-directie wordt ook een aantal keer de cao genoemd, die voor onrust zou zorgen onder het personeel.

"Wet- en regelgeving en eisen van 'Den Haag' belemmeren in extreme mate de vrijheid van werk. Daarnaast prestatieafspraken en -criteria die niet gericht zijn op het resultaat, maar op procedures. Het vastleggen van veel (vaak niet nuttige informatie) kost tijd die aan studenten besteed had kunnen worden."

Overig

Een selectie van een aantal overige opmerkingen:

"Het wordt mijns inziens tijd dat alle docenten vervolgstudies/trainingen/ cursussen moeten volgen en dat er een herindicatie gaat plaatsvinden. Nu heb je docenten die al 40 jaar in het onderwijs zitten en uitsluitend losse cursussen hebben gevolgd die centraal op school geregeld zijn."

"Veel oudere collega's mogen nog even door met dank aan de overheid. De jongere collega's krijgen flexcontracten of mogen eruit. Ouderen houden nu plaatsen van jonge werkloze docenten vast. Zonde dat er zo veel goede jonge docenten niet aan de bak komen!"

"Het technisch onderwijs moet beter aansluiten bij het bedrijfsleven waarvoor mensen met kennis uit het bedrijfsleven moeten worden ingeschakeld. Het probleem hierbij is dat de salarissen van het onderwijs niet meekomen om deze mensen op hbo-niveau te kunnen aannemen. Hierdoor mist het onderwijs de kans om aan te sluiten bij de vraag vanuit het bedrijfsleven."

Regioplan Beleidsonderzoek

Jollemanhof 18
1019 GW Amsterdam
T 020 531 531 5
E info@regioplan.nl
I www.regioplan.nl